

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No  
Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio anual terminado el  
31 de diciembre de 2021

COCA-COLA EUROPACIFIC PARTNERS IBERIA, S.L. (SOCIEDAD  
UNIPERSONAL) Y SOCIEDADES DEPENDIENTES



## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

Al Socio Único de Coca-Cola Europacific Partners Iberia, 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 Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, de Coca-Cola Europacific Partners Iberia, S.L. (Sociedad Unipersonal) y sus sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

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

---

### Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Coca-Cola Europacific Partners Iberia, S.L. (Sociedad Unipersonal). 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 el capítulo “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.

Los administradores de Coca-Cola Europacific Partners Iberia, S.L. (Sociedad Unipersonal) son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

---

### Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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

---

## Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2021. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente. 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 del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- ▶ Reuniones con el personal del Grupo 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 2021 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo 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 2021.
- ▶ 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 2021.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

---

## Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el capítulo “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 20/22/13201  
emitido por el  
Col·legi de Censors  
Jurats de Comptes  
de Catalunya

ERNST & YOUNG, S.L.



---

Antonio Capella Elizalde

30 de junio de 2022

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL GRUPO COCA-COLA EUROPAFIC PARTNERS IBERIA, S.L.U.

El presente estado de información no financiera forma parte del Informe de Gestión Consolidado del ejercicio 2021 de Coca-Cola Europacific Partners Iberia, S.L.U. (en adelante el “**Grupo CCEP Iberia**”) 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 (la “**Ley 11/2018**”).

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, el Grupo CCEP Iberia 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 ejecución de sus actividades de negocio.

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se han tenido en cuenta los asuntos relevantes identificados por el Grupo CCEP Iberia (ver apartado “Análisis de Materialidad”). De esta manera, en el presente estado de información no financiera para cada cuestión propuesta por la Ley 11/2018 se indica: (i) la relevancia para la compañía, (ii) las políticas asociadas, (iii) los riesgos relacionados y (iv) 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.

Hasta 31 de diciembre de 2020, el Grupo CCEP Iberia estaba dispensado de la obligación de formular cuentas anuales consolidadas, con base en los artículos 7.1.b) y 9 del Real Decreto 1159/2010 que aprueba las Normas para la Formulación de Cuentas Anuales Consolidadas, al ser Coca-Cola Europacific Partners plc, con domicilio social en Reino Unido, sociedad dominante del grupo internacional europeo que formulaba cuentas anuales consolidadas bajo el marco normativo de Normas Internacionales de Información Financiera adoptadas por la Unión Europea.

Como consecuencia de la salida del Reino Unido de la Unión Europea, el Grupo CCEP Iberia en el ejercicio 2021 está sujeto a la formulación de cuentas anuales consolidadas. Por este motivo, el Grupo CCEP Iberia presenta por primera vez en el ejercicio 2021 este Estado de Información no Financiera consolidado. Se han incluido, cuando ha sido posible y a efectos de comparación algunos datos relevantes correspondientes al ejercicio 2020, puesto que en el ejercicio 2020 el Grupo CCEP Iberia estaba dispensado de presentar el Estado de Información No Financiera consolidado. Hasta el ejercicio 2020, tres sociedades dependientes del Grupo CCEP Iberia que cumplían los límites requeridos por la Ley 11/2018, presentaban Estado de Información no Financiera de forma individual.

### 1. MODELO DE NEGOCIO DEL GRUPO

El Grupo CCEP Iberia forma parte del Grupo Coca-Cola Europacific Partners cuya sociedad dominante es Coca-Cola Europacific Partners Plc (“**CCEP**”) con sede en Reino Unido. El Grupo Coca-Cola Europacific Partners es el resultado de una integración formalizada con fecha 28 de mayo de 2016 entre Coca-Cola Europacific Partners Iberia, S.L.U. (anteriormente denominada Coca-Cola Iberian Partners, S.A.) Coca-Cola Enterprises, Inc. y Coca-Cola Erfrischungsgetränke GmbH. En el ejercicio 2021 además, se ha materializado la adquisición de Coca-Cola Amatil.

De acuerdo con la estrategia del Grupo Coca-Cola Europacific Partners y con su modelo de negocio geográfico, éste está organizado en seis unidades de negocio, cinco de las cuales operan en Europa, y una de ellas, de reciente adquisición, que opera en Australia, Pacífico e Indonesia. El Grupo CCEP Iberia 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.

Destaca principalmente el hecho de que es el Grupo CCEP Iberia el que desde el 1 de junio de 2013 se encarga, en 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.

El Grupo CCEP Iberia mantiene operativos en España seis plantas de producción (Galdakao, A Coruña, Barcelona, Sevilla, Tenerife, Valencia) y cuatro manantiales (Santolín en Burgos, Vilas del Turbón en Huesca, Fontoira en Lugo, Aguas del Maestrazgo en Teruel). Además, tiene una planta en Portugal, en Azeitão.

En total tiene 69 centros de trabajo (oficinas administrativas, comerciales y 2 almacenes).

El Grupo CCEP Iberia cuenta en 2021 con una plantilla promedio de 4.073,59 empleados que se distribuyen de la siguiente manera por área y país:

Grupo CCEP Iberia	Nº Empleados	
	España	Portugal
Áreas de soporte al negocio	274,36	26,04
Industrial	1.982,31	155,20
Comercial	1.437,82	197,85
<b>Total</b>	<b>3.694,49</b>	<b>379,10</b>

La estrategia del Grupo CCEP Iberia se enmarca dentro de la estrategia global de Coca-Cola Europacific Partners, principalmente dirigida a convertirse en una compañía total de bebidas a través de la expansión de su portfolio, 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.

El Grupo CCEP (Grupo en el que se enmarca el Grupo CCEP Iberia), es líder en la categoría de refrescos, categoría cuyo valor casi alcanza los 125.000 millones de euros en todos sus mercados, distribuyendo marcas que son tan populares y tan ampliamente consumidas que servimos a millones de personas, empresas y comunidades

Sin embargo, esta posición de liderazgo no está exenta de desafíos. Destacan entre otros, la sostenibilidad, los hábitos cambiantes de los consumidores, o la volatilidad del mercado.

Por ello, el Grupo CCEP Iberia puede verse afectado por diferentes factores o tendencias que pueden materializarse en riesgos de diferente índole. Entre ellos destacan aquellos relacionados con factores geodemográficos, la sostenibilidad de los envases, ciberataques, las condiciones económicas y políticas, cambios en las preferencias de los consumidores y en la percepción de la categoría, regulatorios (en especial en el ámbito de la sostenibilidad y de carácter fiscal como impuestos a los ingredientes como azúcar).

### **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 el Grupo CCEP Iberia.

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 el Grupo CCEP Iberia 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 Europacific Partners Iberia 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.
- Reduciremos el agua que utilizamos en nuestros procesos de fabricación en un 20% en 2025 con respecto 2010 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:

- Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero de la cadena de valor un 30% en 2030 con respecto a 2019.
- Ser Cero emisiones en 2040.
- Seguir utilizando electricidad 100% renovable en las centros productivos y almacenes, y en aquellas delegaciones que tengamos control directo.
- Adaptarse con antelación a los efectos del cambio climático

### 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.

Los datos del año 2020 se vieron 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 impactando, principalmente, en el canal de hostelería (hoteles, bares y restaurantes). La recuperación de las ventas en dicho canal en el ejercicio 2021 no ha alcanzado todavía el volumen de actividad previo a la pandemia. Por tanto, para un mejor entendimiento de las cifras consolidadas presentadas en este Estado de Información No Financiera debe considerarse dicho contexto.

Por otro lado, 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 del Grupo CCEP Iberia, 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.

No obstante, tanto la Ley de Responsabilidad Medioambiental, como sus sucesivas modificaciones, establecen que quedan exentos de constituir la Garantía Financiera los operadores de actividades susceptibles de ocasionar daños cuya reparación se evalúe por una cantidad comprendida entre 300.000€ y 2.000.000€ y acrediten mediante la presentación de certificados expedidos por organismos independientes que están adheridos con carácter permanente y continuado, bien al sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS), bien al sistema de gestión medioambiental UNE-EN ISO 14001 vigente. Por todo ello, CCEP Iberia no estaría obligado a constituir dicha garantía financiera, no obstante, tiene contratado un seguro de responsabilidad civil medioambiental cuyo valor de la póliza es de 20.000.000€.

Finalmente indicar que CCEP IBERIA tiene 20 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, Grupo CCEP Iberia lleva años trabajando para reducir la generación de residuos en sus operaciones y fomentar su valorización, habiendo conseguido importantes avances. En el 2021, la ratio de generación de residuos se ha incrementado. El incremento de ratio de residuos es por la activación del sector HORECA que ha implicado más demanda de vidrio retornable y con ello más generación de residuo de vidrio en las plantas.

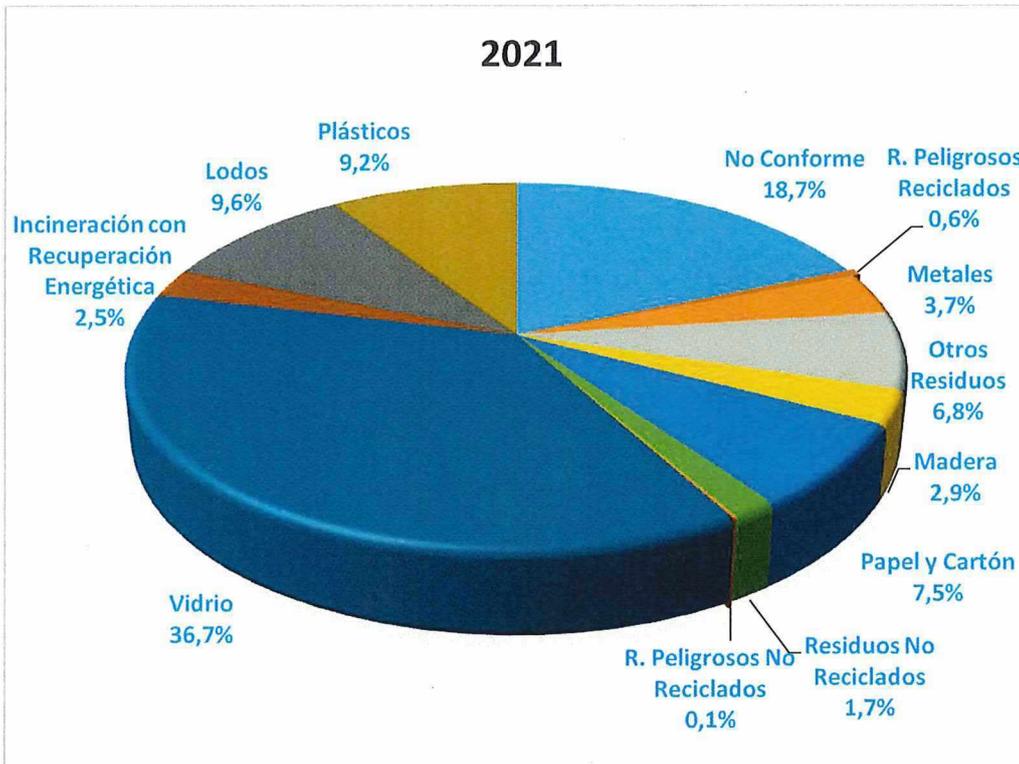
		CCEP IBERIA*	2020	2021	% 2021 vs 2020
<b>Plantas</b>	R. Residuos (g/lpf)		6,90	8,20	18,8%
	% valorizado		98,0%	98,1%	0,1%
<b>Almacenes</b>	R. Residuos (t)		1.369	1.258	-8,1%

\* (g/lpf): gramos / litro de producto fabricado

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, el Grupo CCEP Iberia está llevando a cabo programas específicos para seguir disminuyendo la ratio de gramos de residuo por litro de producto fabricado.

A continuación, se presentan un gráfico dónde se muestra la tipología de residuos que se generan en las plantas del Grupo CCEP Iberia durante el ejercicio 2021.



Con el objetivo de contar con un equipo comprometido y cualificado en los diferentes ámbitos de la gestión medioambiental, los empleados de Grupo CCEP Iberia 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.

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 ibérico:

Peso envases (t)	2020	2021
Vidrio	13.400	17.433
Plástico	45.960	45.958
Papel y cartón	2.387	2.861
Acero	6.490	2.942
Aluminio	26.840	32.236
Madera	0	0
Otros	0	0
<b>Ratio Packaging (g/lpf)*</b>	<b>37,05</b>	<b>37,50</b>

\* Ratio packaging no incluye vidrio rellenable

\* (g/lpf): gramos / litro de producto fabricado

Los datos a nivel de Iberia del % de contenido reciclado son:

	2020	2021
<b>Contenido reciclado (Primario / Secundario / Terciario) (%)</b>	24,1	26,3

Cabe destacar, por ejemplo, que en el ejercicio 2021, se inició el proyecto de incrementar al 50% el contenido de material reciclado en el film decorado.

En 2021, alcanzamos el 50% de plástico reciclado (rPET) en los envases de nuestras bebidas sin gas y zumos.

### 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

El Grupo CCEP Iberia está comprometido 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.

El consumo de agua y energía de almacenes y delegación no es significativo respecto al total del grupo.

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, el Grupo CCEP Iberia 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. El incremento de la ratio de agua en 2021vs2020 en las plantas, también ha sido debido al incremento de la fabricación del formato vidrio retornable en 2021 respecto al 2020 al activarse el sector HORECA. La reducción en almacenes y delegaciones de 2021 vs 2010, se ha conseguido estableciendo, cada año, medidas de reducción de consumos.

GRUPO CCEP IBERIA	2010	2020	2021	%2021 vs 2010	%2021vs 2020
Plantas - R. Agua (l/lpf)*	2,176	1,796	1,809	-16,9 %	0,7 %
Almacenes y Delegaciones Agua (m <sup>3</sup> )	---	7.915	4.906	---	-38.0 %

\*La ratio de agua solo incluye el uso de agua en los centros de producción.

\* (g/lpf): gramos / litro de producto fabricado

En relación con la energía, el compromiso adquirido va ligado a la reducción de la huella de carbono (ver apartado 2.3). El Grupo CCEP Iberia 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. El incremento de la ratio de energía en 2021vs2020 en las plantas, también ha sido debido al incremento de la fabricación del formato vidrio retornable en 2021 respecto al 2020 al activarse el sector HORECA.

GRUPO CCEP IBERIA	2010	2020	2021	%2021 vs 2010	%2021 vs 2020
Plantas - R. Energía (kWh/1000lpf) *	123,62	95,61	98,76	-20,1 %	3,3 %
Almacenes y Delegaciones Energía (MWh)	---	4.689	6.247	----	33,2 %

\*La ratio de energía solo incluye la energía consumida en los centros de producción.

\* (lpf): litro de producto fabricado

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

Plantas	GRUPO CCEP IBERIA	
	2020	2021
kWh/1000lpf*		
Electricidad	52,33	51,63
Gas Natural / Propano	40,72	44,52
Biogás	0,29	0,23
Diesel	2,27	2,38

\* (lpf): litro de producto fabricado

Desde el ejercicio 2020 incluimos como consumo energético el biogás generado en nuestras depuradoras anaeróbicas y autoconsumido.

Esta reducción se ha conseguido estableciendo, cada año, medidas de reducción de consumos energéticos. Por ejemplo, en 2021, se ha llevado a cabo un proyecto para la instalación de aislamientos térmicos en todas las tuberías y válvulas (fase 2). La primera fase de este proyecto se realizó en 2020. 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.

Otras actuaciones desarrolladas para la mejora de la eficiencia en su uso del agua y energía han consistido en seguir optimizando 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, el centro de producción de Portugal dispone de la certificación en ISO 50001 y en las plantas de producción españolas, se realizó en 2020 las 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 del Grupo CCEP Iberia reciben formación específica relacionada con la eficiencia en el consumo de agua y energía.

En relación a otras materias primas, las plantas del Grupo CCEP IBERIA han consumido en 2021, aproximadamente 170.844 toneladas de gas carbónico, azúcar o edulcorantes (en 2020, aproximadamente, un total de 162.664 toneladas).

### 2.3. Cambio climático

En lo que respecta al clima, el Grupo CCEP Iberia 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 en las centros productivos y almacenes, y en aquellas delegaciones que tengamos control directo.
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.
- Durante el 2021 se han cambiado 115 vehículos híbridos en comercial. La renovación de la flota se realizará con este tipo de vehículos en los próximos años.
- Se mantiene el convenio 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 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 del Grupo CCEP Iberia en el periodo 2020-2021 ha sido del 4% y obteniéndose una reducción del 22,3% en el período 2019-2021.

A continuación, se presentan los datos de la huella de carbono a nivel de Grupo CCEP Iberia de los ejercicios 2020 y 2021 por alcance.

Alcances	Toneladas CO <sub>2eq</sub> 2020	Toneladas CO <sub>2eq</sub> 2021
Alcance 1 (tCO <sub>2eq</sub> )	42.739	44.511
Alcance 2 (método market-based (tCO <sub>2eq</sub> ))	280	100
Alcance 2 (método location-based (tCO <sub>2eq</sub> ))	37.088	29.564
Alcance 3 (Cadena de valor-tCO <sub>2eq</sub> )	712.814	700.478

Los métodos de cálculo de la huella de carbono siguen el Green House Gas Protocol y son certificados anualmente.

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. La fuente de los factores de emisión empleados para el cálculo sería Defra.

Las cifras del alcance 2 incluyen: fuentes indirectas de emisiones provenientes de la electricidad comprada que utilizamos en algunas de nuestras delegaciones. El Alcance 2 por el método basado en la ubicación (método location-based) son las emisiones que tendríamos sin las garantías de origen de la electricidad. La fuente utilizada para los factores de emisión correspondientes sería la Agencia Internacional de la Energía (IEA por sus siglas en inglés). Para el cálculo del Alcance 2 mediante método market-based se han empleado los factores del mix residual para España y Portugal.

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 transporte aéreo y terrestre, 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.

Para lograr la descarbonización total en 2040, Coca-Cola lleva años avanzando para que el 100% de la energía eléctrica utilizada en las plantas de España y en las oficinas centrales de Madrid proceda de fuentes renovables. Y a finales de 2023, seis fábricas se convertirán en plantas neutras en carbono. Vilas del Turbón es la primera planta de nuestra cadena de producción en Iberia que ha conseguido ser neutra en carbono de acuerdo a la Norma PAS2060.

#### **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 Besós.

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 del Grupo CCEP Iberia 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 de empleados, así como, su distribución por sexo, edad y clasificación profesional a fecha 31/12/2021 en los centros de trabajo donde opera el Grupo CCEP Iberia es el siguiente:

2021

ESPAÑA

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/ Responsables área funcional/ Gerentes	Fijo		9	28	14	51		7	67	65	139	190
Mandos Intermedios	Eventual		1	1		2	1	1			2	4
	Fijo	4	53	72	29	158	4	69	222	221	516	674
Responsables y técnicos especializados	Eventual	1	3	2		6	4	1	1		6	12
	Fijo	11	38	55	34	138	4	59	154	147	364	502
Frontline/ Staff/ Operarios/ Auxiliares	Eventual	21	42	18	3	84	37	93	77	16	223	307
	Fijo	5	74	176	124	379	21	223	603	620	1.467	1.846
	Fijo Discontinuo	1				1		5	2	3	10	11
<b>Total</b>		<b>43</b>	<b>220</b>	<b>352</b>	<b>204</b>	<b>819</b>	<b>71</b>	<b>458</b>	<b>1.126</b>	<b>1072</b>	<b>2.727</b>	<b>3.546</b>

2021

PORTUGAL

Clasificación Profesional	Tipo de Contrato	Femenino					Masculino					Total General
		< 30 años	30 - 39 años	40 - 49 años	≥ 50 años	Total Femenino	< 30 años	30 - 39 años	40 - 49 años	≥ 50 años	Total Masculino	
Directores/ Responsables área funcional/ Gerentes	Fijo			3		3		1	4	2	7	10
Mandos Intermedios	Fijo		5	14		19		10	31	19	60	79
Responsables y técnicos especializados	Eventual	1	1			2	1	1	2		4	6
	Fijo		11	4	5	20		4	14	10	28	48
Frontline/ Staff/ Operarios/ Auxiliares	Eventual	6	3	2		11	5	1	4	1	11	22
	Fijo	3	4	36	35	78	1	21	61	47	130	208
<b>Total</b>		<b>10</b>	<b>24</b>	<b>59</b>	<b>40</b>	<b>133</b>	<b>7</b>	<b>38</b>	<b>116</b>	<b>79</b>	<b>240</b>	<b>373</b>

\*Nota: No se incluyen becarios y jubilados parciales.

3.1.1. 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:

2021

ESPAÑA

Clasificación Profesional	Tipo de Contrato	Femenino					Masculino					Total General
		< 30 años	30 - 39 años	40 - 49 años	≥ 50 años	Total Femenino	< 30 años	30 - 39 años	40 - 49 años	≥ 50 años	Total Masculino	
Directores/ Responsables área funcional/ Gerentes	Fijo		8,17	25,93	14,90	49,00		6,90	66,53	65,79	139,22	188,22
Mandos Intermedios	Eventual	0,92	1,47	0,34		2,73	0,87	1,38	0,23		2,48	5,21
	Fijo	3,08	52,70	67,10	30,22	153,10	3,72	60,26	213,34	250,21	527,53	680,63
Responsables y técnicos especializados	Eventual	2,07	4,18	1,28		7,53	2,43	2,18	0,30		4,91	12,44
	Fijo	10,95	36,44	54,20	34,67	136,26	4,00	55,05	149,21	158,07	366,33	502,59
Frontline / Staff/ Operarios/ Auxiliares	Eventual	24,50	56,75	31,42	7,72	120,39	46,50	119,45	82,85	21,02	269,82	390,21
	Fijo	6,00	70,34	169,50	138,01	383,85	15,28	222,10	614,21	665,38	1516,97	1900,82
	Fijo Discontinuo	1,07	1,98			3,05	0,19	6,92	1,98	2,23	11,32	14,37
<b>Total</b>		<b>48,58</b>	<b>232,02</b>	<b>349,78</b>	<b>225,52</b>	<b>855,91</b>	<b>72,99</b>	<b>474,23</b>	<b>1.128,65</b>	<b>1.162,70</b>	<b>2.838,58</b>	<b>3.694,49</b>

2021

PORTUGAL

Clasificación Profesional	Tipo de Contrato	Femenino					Masculino					Total General
		< 30 años	30 - 39 años	40 - 49 años	≥ 50 años	Total Femenino	< 30 años	30 - 39 años	40 - 49 años	≥ 50 años	Total Masculino	
Directores/ Responsables área funcional/ Gerentes	Fijo			2,76		2,76		1,24	4,00	2,28	7,52	10,27
Mandos Intermedios	Eventual									0,16	0,16	0,16
Mandos Intermedios	Fijo		3,53	14,25	0,64	18,42		9,71	30,09	18,65	58,45	76,87
Responsables y técnicos especializados	Eventual	0,70	1,00			1,70	0,49	1,00	0,97		2,46	4,16
	Fijo	0,50	11,14	4,00	5,00	20,64		4,00	13,42	10,99	28,41	49,05
Frontline/ Staff/ Operarios/ Auxiliares	Eventual	3,88	2,28	2,70	0,26	9,21	3,81	3,29	5,14	1,08	13,32	22,53
	Fijo	3,00	4,00	37,48	35,38	79,86	1,00	21,42	64,11	49,67	138,20	216,06
<b>Total</b>		<b>8,18</b>	<b>21,95</b>	<b>61,18</b>	<b>41,27</b>	<b>132,58</b>	<b>5,30</b>	<b>40,67</b>	<b>117,73</b>	<b>82,82</b>	<b>246,52</b>	<b>379,10</b>

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 del Grupo.

En 2021, la plantilla media de mujeres representa el 23% de la plantilla total del Grupo CCEP Iberia en España y el 35% en Portugal. 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 Grupo CCEP Iberia, 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 del ejercicio 2021 es el siguiente:

2021

ESPAÑA

Clasificación profesional	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/ Responsables área funcional/ Gerentes				1	1				2	2	3
Mandos Intermedios				3	3			3	43	46	49
Responsables y técnicos especializados			1	3	4			4	19	23	27
Frontline/Staff/ Operarios/ Auxiliares	5	12	7	19	43	2	19	21	62	104	147
<b>Total General</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>26</b>	<b>51</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>28</b>	<b>126</b>	<b>175</b>	<b>226</b>

2021

PORTUGAL

Clasificación profesional	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/ Responsables área funcional/ Gerentes											
Mandos Intermedios									1	1	1
Responsables y técnicos especializados									3	3	3
Frontline/Staff/ Operarios/ Auxiliares			2	2	4			1	2	3	7
<b>Total General</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>11</b>

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

La retribución y compensación de los empleados del Grupo CCEP Iberia 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 del Grupo CCEP Iberia, sin distinción por sexo ni edad, y con respeto a lo recogido en los 37 Convenios Colectivos vigentes que resultan de aplicación en la actualidad y tal como se describe en el apartado 2.2.

El cálculo ha sido realizado teniendo en cuenta la compensación total de los empleados, incluyendo salario fijo, retribución variable y beneficios sociales. Las retribuciones percibidas por empleados que no han prestado servicios durante todo el ejercicio han sido anualizadas.

2021

ESPAÑA

Sexo	Promedio Dato Salarial (€)
Femenino	46.738,29
Masculino	52.796,44

Edad	Promedio Dato Salarial (€)
< 30 años	30.006,19
30 – 39 años	38.832,24
40 – 49 años	51.751,03
≥ 50 años	63.382,72

Clasificación Profesional	Promedio Dato Salarial (€)
Directores/Responsables área funcional/Gerentes	164.930,48
Mandos Intermedios	67.413,37
Responsables y técnicos especializados	50.774,09
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	39.199,76

**2021**

**PORTUGAL**

Sexo	Promedio Dato Salarial (€)
Femenino	29.233,24
Masculino	36.739,95

Edad	Promedio Dato Salarial (€)
< 30 años	22.767,33
30 – 39 años	36.779,86
40 – 49 años	35.207,88
≥ 50 años	32.595,59

Clasificación Profesional	Promedio Dato Salarial (€)
Directores/Responsables área funcional/Gerentes	117.901,60
Mandos Intermedios	48.647,07
Responsables y técnicos especializados	33.518,96
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	25.509,46

A continuación, mostramos la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo salario, retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción realmente percibida durante el año 2021.

La retribución media de los miembros del Consejo de Administración percibida durante el ejercicio 2021 que incluye la retribución de tres de sus miembros en el desempeño de sus funciones como ejecutivos del Grupo y uno de ellos como Consejero asciende a 616 miles de euros

La retribución media de los siete miembros del colectivo de dirección en el desempeño de sus funciones como ejecutivos del grupo en el ejercicio 2021 asciende a 279 miles de euros.

Al 31 de diciembre de 2021, no se han concedido anticipos, ni créditos a los miembros del Consejo de Administración, Administradores Únicos y de Dirección. No existen retribuciones de cualquier otro tipo percibidas por los miembros del Consejo de Administración o Administradores Únicos.

Por razones de confidencialidad los datos no han sido desagregados por género en las remuneraciones de consejeros y colectivo de dirección, al haber únicamente 1 mujer en el Consejo de Administración y 2 mujeres en el colectivo de dirección.

### 3.1.3. Brecha salarial

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 España 2021: 11,47%.

Brecha salarial absoluta Portugal 2021: 20,46%

Esta ratio es de carácter absoluto y la diferencia observada tanto en este punto como en el anterior está fuertemente 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.

Por ello, el grupo CCEP realiza periódicamente diferentes análisis de brecha salarial de carácter ajustado para asegurar la no discriminación en términos salariales por razón de sexo.

### 3.1.4. Implantación de políticas de desconexión laboral

Dentro del área de People and Culture, se está trabajando en un programa de Wellbeing (Bienestar de los empleados) en todas las sociedades del Grupo CCEP Iberia, así como en todos los países donde opera 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.

Tanto en el 2020 como en el 2021, años marcados 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, permitió la adaptación de forma rápida a distintos contextos de trabajo, desde la flexibilidad y la resiliencia.

En este contexto tomaron gran relevancia algunas acciones vinculadas a las 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 los trabajadores, de cara al diseño de nuevos proyectos e iniciativas, cada año, se realizan encuestas a toda la plantilla para entender su día a día; lo que permite dar respuesta a las principales expectativas de los trabajadores.

En 2021, más de 2.500 personas respondieron a esta consulta, con unos resultados que sacaron a la luz un elevado índice de bienestar.

Durante 2021 se ha seguido adaptando la forma de trabajar a las circunstancias, con el foco en mantener las mejores condiciones para los equipos, siendo la principal prioridad. proteger la salud de los empleados y la de sus familias.

Entre otras actuaciones, se reforzaron las medidas y equipos de seguridad y se mantuvo vigente la opción de trabajar en remoto en aquellas funciones donde es posible hacerlo. Además, y en línea con las compensaciones económicas extraordinarias abonadas en 2020, en diciembre de 2021 nuevamente y en reconocimiento a la resistencia y compromiso en la atención a clientes y apoyo a las comunidades, se efectuó un pago único excepcional de 500 euros brutos a aquellos empleados que no participaban en el plan del bonus anual de CCEP.

#### *Formación para el bienestar*

A partir de los resultados obtenidos y las necesidades identificadas en la encuesta anual de bienestar (Wellbeing Pool Survey), en 2021, más de 1.400 empleados de todas las áreas participaron en los programas de formación Wellbeing Energy y Wellbeing Conversations. El objetivo de estas acciones formativas se centraba en proporcionar herramientas de adaptación a los cambios y habilidades de comunicación en un entorno de cambio e incertidumbre y como parte de las rutinas actuales. Estas iniciativas tienen vocación de continuidad durante 2022.

Igualmente, dentro del plan estratégico en materia de bienestar, en el mes de junio de 2021 se lanzó el Employee Assistance Program (EAP), una herramienta de gestión que facilita a los empleados de CCEP la posibilidad de consultar, tramitar y gestionar situaciones del día a día como:

- Solicitud de atención psicología.
- Gestión del estrés.
- Sesiones de formación de Wellbeing, mindfulness, como conciliar el sueño, etc.
- Solicitud de gestiones o alternativas para el cuidado de menores y/o mayores.
- Atención y resolución de dudas legales, financieras, etc.
- Compra de vivienda
- Programas para dejar de fumar.

#### 3.1.5. *Empleados con discapacidad*

El número de empleados con discapacidad del ejercicio 2021 es el siguiente:

##### **2021 ESPAÑA**

Gr. entre 33% y 65% con ayudas	Grado entre 33% y 65%	Grado igual o superior a 65%
2	46	2

##### **2021 PORTUGAL**

Gr. entre 33% y 65% con ayudas	Grado entre 33% y 65%	Grado igual o superior a 65%
0	2	3

El Grupo CCEP Iberia 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 2021, continuó el plan lanzando el año anterior para acompañar, de forma totalmente confidencial, el afloramiento de discapacidades entre los empleados. Algunos empleados de CCEP desconocían que sus dolencias habituales son susceptibles de poder obtener un certificado oficial de discapacidad. A través de la Fundación Adecco y de un plan de comunicación constante, se ha informado y dado soporte a numerosos trabajadores en el reconocimiento de su discapacidad.

## **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 el Grupo CCEP Iberia.

El Grupo CCEP Iberia tiene 37 Convenios Colectivos 4 en Portugal y 33 en España. Los convenios colectivos son propios (17) y sectoriales (20) en función del área geográfica donde se encuentre ubicado el centro de trabajo y la naturaleza de la actividad.

La organización del trabajo busca garantizar el balance entre responsabilidad y conciliación. Por eso, las jornadas, horarios, descansos y permisos están caracterizados por la flexibilidad y adaptación a las necesidades individuales y del negocio, y regulados en los diferentes convenios colectivos de aplicación y en la normativa interna de cada una de las sociedades.

Las mismas podemos detallarlas teniendo en cuenta las áreas funcionales:

Para el personal del área de Soporte a Negocio los horarios de trabajo tienen horario flexible de entrada y salida, para poder atender las necesidades individuales, así como las responsabilidades laborales. Las vacaciones, permisos y descansos para todas las áreas están contempladas y especificadas en cada uno de los convenios colectivos y normativa interna.

El régimen de trabajo del personal del área Comercial se base en general en un horario flexible de entrada y salida, y en un modelo de "trabajo a tarea" en lo que a la jornada se refiere para atender a los clientes asignados diariamente, así como adaptarse a los horarios de apertura y cierre. En la mayoría de las ocasiones, el inicio de la jornada laboral se realiza en las instalaciones del cliente, con asistencia al centro de trabajo de CCEP determinados días de la semana.

Los empleados del área Industrial tienen horarios de trabajo a turnos y rotativos, pudiendo existir algún puesto de carácter administrativo o laboratorio donde también se aplica horario flexible de entrada y salida.

A su vez en las 3 áreas funcionales mencionadas en los puntos anteriores se contempla según convenio colectivo o normativa interna para algunas posiciones el régimen de trabajo a jornada partida.

Las vacaciones, permisos retribuidos y no retribuidos, así como, los descansos están regulados por dichos convenios colectivos.

### *3.2.2. Número de horas de absentismo*

El número de horas de absentismo distinguiendo entre accidente, enfermedades profesionales y contingencias comunes, y el porcentaje que representa sobre el total de horas contratadas en el ejercicio 2021 ha sido el siguiente:

Año	% Absentismo Legal (IT+AT)			Horas Contratadas	Horas Accidente	Horas Enfermedad
	Accidente	Enfermedad	Total	Total	Total	Total
2021	0,77%	4,36%	5,13%	8.227.511,09	63.655,8	358.916,36

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

- Flexibilidad horaria a la entrada y la salida al trabajo en posiciones de soporte y área comercial.
- Régimen de permisos y licencias.
- Comedor laboral y ayudas para la comida.
- Medidas de ayuda al transporte desde domicilio al centro de trabajo.
- Posibilidad de trabajo a distancia durante la crisis del Covid en gran parte de los puestos de trabajo del Grupo.

**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 completó con éxito en la organización la transición desde los estándares OHSAS 18001 a las normas ISO 45001 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.

Tras la declaración de situación de pandemia mundial por el brote del virus SARS-CoV2 (Covid19) en febrero 2020, 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).

Al inicio de la declaración de la pandemia en 2020, 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.

Durante el año 2021 se ha ido monitorizando la situación en base a una metodología de evaluación propia, para poder ir ajustando las medidas implementadas a las características de cada momento. Si bien se ha visto en 2021 una mejoría de la situación epidemiológica debida, en buena parte, a las altas coberturas de vacunación en los grupos más vulnerables, lo que llevó en España a la finalización del Estado de Alarma, decretado mediante RD 926/2020 de 25 de octubre y prorrogado por RD 956/2020 de 3 de noviembre, el 9 de mayo de 2021, la empresa ha seguido manteniendo esencialmente las mismas medidas implementadas en 2020, que son:

*A. 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).

*B. 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.
- 

*C. 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 epis en casos específicos.

**D. 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 en España y Portugal, desagregados por sexo en el ejercicio 2021 es el siguiente:

2021	Nº de accidentes		
	Hombre	Mujer	Total
	48	20	68
<i>In itinere</i>	13	5	18
<i>Resto</i>	35	15	50

El índice de frecuencia y el índice de gravedad de los accidentes de trabajo en el ejercicio 2021 es el siguiente:

Índice Incidencia	Índice Frecuencia	Índice Gravedad	Índice Duración Media Bajas
12,28	6,20	0,13	20,70

A continuación, se detallan los índices de incidencia, frecuencia, gravedad y duración media de las bajas del ejercicio 2021 desagregados por sexo:

Año	Índice Incidencia		Índice Frecuencia		Índice Gravedad		Índice Duración Media bajas	
	H	M	H	M	H	M	H	M
2021	11,36	15,15	5,74	7,66	0,12	0,15	20,97	20,07

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 el ejercicio 2021 es la siguiente:

Sexo	Nº de enfermedades profesionales		Índice Duración Media bajas	
Hombre	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### 3.4. Relaciones sociales

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

El Grupo CCEP Iberia 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 los Convenios Colectivos propios 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 del Grupo CCEP Iberia 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.

Asimismo, las diferentes sociedades del Grupo CCEP Iberia, cuentan con procedimientos de consulta e información de forma más específica. A través del personal de People & Culture responsable del centro de trabajo se articulan trimestralmente reuniones pertinentes con la RLT 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, al igual que Portugal.

#### 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 90% de los trabajadores están representados en los comités en España. El 100% de los trabajadores están representado por los comités de Empresa en Portugal.

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. Sus acciones van encaminadas a cubrir necesidades en todas las funciones de cara a fortalecer el desarrollo organizacional y profesional de sus componentes de acuerdo a los requisitos de la industria 4.0

**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. Se encarga de implementar acciones de formación relativas a la sistemática comercial existente y las habilidades que conlleva

**Formación en Habilidades-Liderazgo:** gestionada por el área de formación de People&Culture (Learning&Development P&C) es la responsable de la creación de acciones *ad hoc* en materia de Liderazgo y Habilidades (soft skills). Adicionalmente a través de la plataforma de e-learning "Juice" abierta a todos los empleados de la plantilla, los empleados tienen acceso a un portfolio de formaciones en estas materias

Durante 2021, comenzamos el programa para Middle Management "Leadership Series", que contiene formaciones troncales en diferentes ámbitos del Management

**Formación en idiomas:** gestionada por el área de formación de People&Culture (Learning&Development P&C) 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 2021 es el siguiente:

**ESPAÑA**

Tipo de Formación	Horas de Formación en 2021
<b>Business Knowledge</b>	<b>5.653,81</b>
Directores/Responsables área funcional/Gerentes	237,72
Mandos Intermedios	1.703,85
Responsables y técnicos especializados	419,94
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	3292,3
<b>Languages</b>	<b>15.667,19</b>
Directores/Responsables área funcional/Gerentes	2.417,24
Mandos Intermedios	7.865,31
Responsables y técnicos especializados	4.171,06
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	1.213,58
<b>Leadership-skills</b>	<b>14.452,1</b>
Directores/Responsables área funcional/Gerentes	2.008,79
Mandos Intermedios	5.202,49
Responsables y técnicos especializados	2.402,82
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	4.836
<b>Legal Requirements</b>	<b>30.203,14</b>
Directores/Responsables área funcional/Gerentes	333,8
Mandos Intermedios	5.152,2
Responsables y técnicos especializados	5.077,27
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	19.639,87
<b>Technical Knowledge</b>	<b>3285,91</b>
Directores/Responsables área funcional/Gerentes	43,25
Mandos Intermedios	796,58
Responsables y técnicos especializados	942,43
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	1.503,65
<b>Total general</b>	<b>69.262,15</b>

## PORTUGAL

Tipo de Formación	Horas de Formación en 2021
<b>Business Knowledge</b>	<b>373,93</b>
Directores/Responsables área funcional/Gerentes	50
Mandos Intermedios	227
Responsables y técnicos especializados	77,5
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	19,43
<b>Languages</b>	<b>3.002,71</b>
Directores/Responsables área funcional/Gerentes	202,83
Mandos Intermedios	1178,44
Responsables y técnicos especializados	748,85
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	872,59
<b>Leadership-skills</b>	<b>3.907,15</b>
Directores/Responsables área funcional/Gerentes	283,87
Mandos Intermedios	1.865,61
Responsables y técnicos especializados	513,37
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	1244,3
<b>Legal Requirements</b>	<b>2730</b>
Directores/Responsables área funcional/Gerentes	26,25
Mandos Intermedios	713,75
Responsables y técnicos especializados	450
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	1.540
<b>Technical Knowledge</b>	<b>232</b>
Mandos Intermedios	121
Responsables y técnicos especializados	53
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	58
<b>Total general</b>	<b>10.245,79</b>

\*En Portugal, el grupo de Directores/Responsables área/Gerentes no ha participado en ninguna formación del área de Technical Knowledge.

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.

### 3.6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Las plantas y oficinas del Grupo CCEP Iberia cumplen con los criterios de accesibilidad y señalética.

En este sentido la compañía lleva dos años trabajando en la accesibilidad de todos los edificios según la normativa europea.

### **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.

Todas las sociedades del Grupo CCEP Iberia 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 a las que le aplica el decreto ley, de esta manera nuestros planes de Igualdad se encuentran siempre adaptados.

En el caso de Portugal cumplimos al 100% con el Plan de igualdad que se presentó en el año 2021 a toda la plantilla.

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 se sumaron 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 Europacific 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 Europacific 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 participaron en un programa formativo en el que pudieron hacer un diagnóstico de benchmark interno y externo, a través de encuentros fundamentalmente virtuales, que les ayudaron a hacerse una composición de lugar de como 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 ha acompañado 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, el Grupo CCEP Iberia cuenta 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 Europacific 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 Europacific 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 Europacific 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

Coca-Cola Europacific Partners respalda los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y adopta un enfoque proactivo para respetar estos derechos en el entorno laboral, la cadena de suministro y las comunidades en las que opera.

Tal como indican tanto el Código de Conducta como la política de Derechos Humanos de CCEP, CCEP está firmemente comprometida en la protección y el respeto de los derechos humanos. CCEP considera que los derechos humanos y laborales – tal y como se articulan en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo– son inviolables y fundamentales para la sostenibilidad como empresa. CCEP se compromete a que todas las personas que trabajan en sus operaciones y en su cadena de suministro sean tratadas con dignidad y respeto.

La Compañía recoge los principios en materia de derechos humanos en la Política de Derechos Humanos de CCEP, que está en consonancia con los principios internacionales de derechos humanos englobados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.

La Compañía tiene un enfoque de tolerancia cero a la esclavitud moderna de cualquier tipo, incluyendo el trabajo forzado, y a 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.

La compañía exige a su cadena de suministro las mismas normas y prohíbe cualquier forma de esclavitud moderna y de trata de seres humanos dentro del sistema y en las empresas que proporcionan u ofrecen servicios directamente. Los Principios Rectores de los Proveedores (PRP) y los Principios de la Agricultura Sostenible (PAS) de CCEP se aplican a nuestros proveedores y socios y establecen las expectativas de CCEP en cuanto a la actuación de sus proveedores y socios en asuntos relacionados con la ética empresarial, los derechos humanos y laborales, el medio ambiente y la aportación de beneficios a las comunidades.

Como uno de los principales usuarios de azúcar y otros ingredientes agrícolas, reconocemos que debemos actuar y utilizar nuestra influencia para ayudar a acabar con los abusos de los derechos humanos en toda nuestra cadena de suministro. Como parte del sistema Coca-Cola, confiamos en las auditorías independientes encargadas por The Coca-Cola Company para supervisar el cumplimiento de nuestros Principios Rectores de los Proveedores y Principios de la Agricultura Sostenible por parte de los proveedores.

En 2018, en colaboración con The Coca-Cola Company, realizamos una evaluación de riesgos para nuestros principales ingredientes. Junto con organizaciones de terceros, que evalúan el cumplimiento de nuestro Principios de Agricultura Sostenible en línea con nuestras normas de agricultura sostenible y esquemas de garantía preferidos, podemos evaluar los riesgos de esclavitud moderna, trabajo infantil y forzado.

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 retrasó el calendario de las acciones restantes, sobre el trabajo forzoso y los salarios, y en 2021 se ha realizado una revisión en profundidad sobre estos asuntos.

No se ha recibido ninguna denuncia en Iberia por casos de vulneración de derechos humanos durante los ejercicios 2021 y 2020.

Coca-Cola Europacific Partners imparte formación on-line sobre el Código de Conducta a todos los empleados del Grupo. También imparte formación sobre la política anticorrupción. A continuación, incluimos los datos de participación en estas formaciones.

		2020			2021		
		ESP	PT	Total IB	ESP	PT	Total IB
<b>Código de Conducta</b>	<b>Nº Empleados</b>	2.748	292	<b>3.040</b>	2.783	332	<b>3.115</b>
	<b>%</b>	74%	77%	<b>74%</b>	78%	89%	<b>79%</b>
<b>Anticorrupción</b>	<b>Nº Empleados</b>	1.508	203	<b>1.711</b>	1.477	193	<b>1.670</b>
	<b>%</b>	86%	95%	<b>87%</b>	97%	94%	<b>95%</b>

Además de la formación sobre el Código de Conducta, la Compañía renovó la formación en derechos humanos, incluyendo el proceso de gestión de casos de derechos humanos para todos los gestores de compras que interactúan con los proveedores.

Tras la adquisición de Coca-Cola Amatil, se extendieron a Australia, Pacífico e Indonesia los paquetes de *compliance* en diversas áreas clave como el Código de Conducta, derechos humanos, prácticas anticompetitivas, prevención del soborno y la corrupción, protección de datos, formación en materia de protección de los denunciantes y derechos humanos.

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

El Grupo Coca-Cola Europacific Partners, del que forma parte el Grupo CCEP Iberia, 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 Europacific 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 2021 completamos una autoevaluación de la madurez del programa de Ética y Cumplimiento apoyados por la empresa Gartner.

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

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) 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 Europacific 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 desde CCEP Iberia (Fundación Coca-Cola, Fundación Princesa de Asturias, Fundación Universidad Empresa, etc.). En el ejercicio 2021 el Grupo CCEP Iberia ha realizado donaciones a entidades sin ánimo de lucro por importe de 1.457 miles de euros.

Coca-Cola Europacific Partners cuenta con una Política específica en materia de anticorrupción desde el año 2019 (Política regalos, actividades de ocio y antisoborno), la cual fue debidamente 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 2021, un total de 1.670 empleados de España han realizado la formación sobre evitar el soborno y la corrupción.

Cualquier empleado que desee plantear preocupaciones acerca de las infracciones en CCEP es animado a que lo haga hablando con su superior directo y/o planteando un reporte a través de los recursos del Código que incluye nuestro canal de 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 actuará de forma rápida y adecuada.

Coca-Cola Europacific Partners Iberia también cuenta con un Canal Denuncias. No se ha reportado ningún caso en materia de corrupción y/o soborno relativa al Grupo CCEP Iberia en los ejercicios 2020 y 2021.

## **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*

Como parte de Coca-Cola Europacific Partners, el Grupo CCEP Iberia 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.

Internamente, enfocamos nuestros esfuerzos en mantener entornos de trabajo seguros, diversos e inclusivos, y ofrecemos oportunidades de formación y desarrollo integral. Promovemos un entorno de trabajo diverso, centrado en las personas y sus talentos.

Estamos trabajando para que las mujeres ocupen, al menos, el 40% de nuestros puestos directivos en 2025. Actualmente, las mujeres representan el 28% del equipo directivo de CCEP. El 24% del total de empleados de CCEP Iberia son mujeres.

Externamente, trabajamos para ser un agente de cambio positivo en la sociedad. Hemos puesto foco en los jóvenes y en las mujeres con el objetivo de mejorar su empleabilidad y fomentar el emprendimiento.

Además, conforme al estudio de impacto realizado con datos del 2019 para cuantificar la contribución directa e indirecta de Coca-Cola sobre el valor añadido de la economía española, y de sus comunidades autónomas, así como en el empleo.

Está elaborado por Steward Redqueen, una consultora internacional especializada en cuantificar el impacto socioeconómico de compañías y organizaciones de todo el mundo. Trabaja con nosotros desde hace años en varios mercados y conoce bien la operativa del negocio Coca-Cola (The Coca-Cola Company y sus embotelladores, en el caso de España, Coca-Cola Europacific Partners), pudiendo hacer un análisis riguroso a la vez que independiente.

Para realizar este estudio se analizan:

- Los ingresos de las empresas de la cadena de valor de Coca-Cola y de proveedores de diversos sectores de actividad empresarial,
- Los ingresos para los trabajadores y para las comunidades autónomas en forma de impuestos.
- Los gastos de los consumidores en bebidas fabricadas por Coca-Cola.
- El margen comercial de los clientes (hostelería y comercio)

El dato clave que permite desglosar el impacto económico general es el gasto de los consumidores en bebidas fabricadas por Coca-Cola. Esta cantidad engloba conceptos como la actividad de distribución y comercialización (en hostelería y comercio), o el gasto en aprovisionamiento de productos y servicios que tienen un impacto en sectores muy diversos. A ello, también hay que añadir el importe de los impuestos.

- La contribución directa se refiere a cuestiones como salarios, impuestos y beneficios.
- Por su parte, la contribución indirecta viene dada por las compras que hacemos a proveedores locales (lo que supone que el dinero permanece en la economía local) que, además, hacen que estos proveedores realicen otras compras, por lo que el dinero se sigue moviendo a nivel local.

En España, Coca-Cola y su cadena de valor contribuyen notablemente a la dinamización de la economía española. Sus actividades aportan 5.860 millones de euros de valor añadido, lo que representa un 0,5% del PIB total de la región. De ellos, 360 millones de euros corresponden al valor añadido directo. El resto, 5.500 millones, son generados por la producción, distribución y ventas de sus bebidas, a través de clientes y proveedores. 1.000 millones de euros entre proveedores y proveedores de estos y 4.500 entre clientes y distribuidores. En el conjunto de España, Coca-Cola comercializó 2.448.463.008 litros de sus productos.

Madrid es la región en la que las actividades relacionadas con Coca-Cola suponen una mayor contribución económica (1.200 millones de euros), seguida de Andalucía (1.052 millones de euros) y Cataluña (872 millones de euros).

Coca-Cola cuenta con seis fábricas y cuatro manantiales en España que suman un total de 65 líneas de embotellado. La fábrica de La Rinconada (Sevilla) es el centro de producción más grande de toda Europa. Las inversiones realizadas en las plantas en los últimos dos años (2019-2020) alcanzaron los 74,6 millones de euros.

A través de su cadena de valor, genera unos flujos fiscales de 2.580 millones de euros.

En cuanto al empleo, las actividades de Coca-Cola generan un total de 96.500 empleos, lo que representa aproximadamente el 0,4% de la población activa. De ellos, 3.700 son directos, dedicados a diversas tareas tanto en sus fábricas como de sus delegaciones comerciales y almacenes. Asimismo, 93.800 corresponden a empleos generados por su actividad en clientes del sector Horeca y de alimentación (79.200) así como en proveedores locales (14.600).

La mayoría de estos puestos de trabajo, directos e indirectos, se encuentran en Madrid (18.910), Andalucía (17.970), y Cataluña (14.930).

Por actividad, es HORECA el sector en el que más empleos se crean de forma indirecta (41.000) seguido de ventas (21.900), manufactura (8.300) y transporte (6.200)

Esto supone que cada uno de los empleos directos de Coca-Cola en España, contribuye a la creación de 25 empleos indirectos.

En España, Coca-Cola cuenta con 53.901 proveedores locales y sirve a más de 271.851 establecimientos de todos los canales. Alrededor del 60% de los pagos realizados correspondieron a proveedores españoles, lo que representa un total de casi 1.300 millones de euros.

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

El Grupo CCEP Iberia 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 el Grupo CCEP Iberia, un pilar básico de la manera de construir un negocio sostenible. En 2021 al igual que 2020, se 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 el Grupo CCEP Iberia, 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.

GIRA Mujeres está fomentando la formación de las mujeres para poner en marcha una idea de negocio tanto en entornos urbanos como rurales, lo que está contribuyendo a fijar población en la denominada España vaciada.

Hemos cerrado la quinta edición del programa GIRA Mujeres. Una iniciativa que, en estos cinco años, ha conseguido formar y ayudar a cerca de 19.000 mujeres de entre 18 y 60 años a trazarse un nuevo camino laboral, muchas de ellas a través de la concreción de una idea de negocio. En total, hemos estado presentes en 465 pueblos y 155 ciudades.

En el caso de GIRA Jóvenes, arrancó en 2001. Se trata de un programa de capacitación y empleabilidad dirigido a jóvenes de entre 16 y 26 años se conozcan mejor a sí mismos, se acerquen al mundo laboral y ganen habilidades para el trabajo y para la vida.

En las últimas ediciones, GIRA Jóvenes ha puesto especial foco en los jóvenes que residen en entornos rurales para que se conviertan en impulsores de su actividad socioeconómica y ayuden a fijar su población suponiendo así una solución al fenómeno de la despoblación.

Sumado a ello, este curso el programa toma como una palanca de Acción la Alianza Nacional por la FP impulsada desde el Ministerio de Educación y Formación Profesional, a la que se ha adherido CCEP recientemente.

GIRA Jóvenes destaca porque, a lo largo de sus diez ediciones, ha estado siempre ligado a las necesidades más inmediatas y las demandas de los jóvenes en cada momento.

En esta década de vida, ha sabido adaptarse a las circunstancias sociales de los jóvenes, respondiendo a los diferentes contextos laborales con los que se ha ido encontrando este colectivo. Por ejemplo, actualmente el programa cubre un nicho de actuación que, hasta el momento, no estaba cubierto: el desarrollo de las competencias transversales tan necesarias para el desarrollo de cualquier tipo de trabajo: liderazgo, comunicación, etcétera.

Para impulsar el talento juvenil, el Grupo CCEP Iberia 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. En la edición de 2021 han participado 13.648 jóvenes.

En relación con los premios Buero de Teatro Joven, en 2021 se presentaron 380 obras en las que estuvieron implicados 5.600 jóvenes.

Para abordar el compromiso en materia de envases, el Grupo CCEP Iberia, 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.

Consideramos que impulsar soluciones de economía circular es necesario para hacer que el plástico desaparezca, para siempre, de los entornos naturales. En 2018 se puso en marcha 'Mares Circulares', un programa ambicioso de limpieza de costas, fondos marinos y entornos acuáticos, sensibilización y formación a la ciudadanía, y fomento de la economía circular en España y Portugal. Se trata de un proyecto de alianzas que en sus cuatro primeras ediciones, a cierre de 2021, ha conseguido entre otros logros:

- Más de 297 actuaciones en playas y entornos acuáticos, así como en 15 puertos y 21 reservas marinas y espacios naturales, en los que han participado alrededor de 23.319 voluntarios.
- Más de 1.500 toneladas de residuos recogidos, de los que 14,4 toneladas (un 0,9% del total de los residuos) fue PET.
- Más de 63.000 personas formadas y sensibilizadas en acciones realizadas en colaboración con más de 1.000 ayuntamientos, escuelas y clubes marítimos.
- Impulso de 12 estudios científicos y 4 start-ups premiadas.

En el territorio en el que opera el Grupo CCEP Iberia, el Grupo colabora desde hace más de 5 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, el Grupo CCEP Iberia ha colaborado en 2021 con 6.224 eventos locales (culturales, deportivos, sociales) a los que acudieron un total de 2.735.905 personas.

## 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 Europacific 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 seis unidades de negocio que componen el Grupo CCEP entre las que se encuentra el Grupo CCEP Iberia. Para aquellas compras menos relevantes que se gestionan desde el Grupo CCEP Iberia 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 cumplan, 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*

El Grupo CCEP Iberia, como unidad de negocio 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 Europacific Partners evalúa la sostenibilidad de los proveedores en el marco del *CCEP's Supplier Relationship Management (SRM)*, que se actualizó 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 2021, CCEP fue galardonado con el estatus de platino por EcoVadis, con una puntuación total de 81 sobre 100. Esto sitúa a CCEP en el 1% de las empresas de nuestro sector.

### 6.3. Consumidores

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

El Grupo CCEP 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 (en adelante CIC) 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. Dichas reclamaciones son seguidas por el CIC hasta su cierre (conformidad del consumidor), cambiando cada reclamación de status (nuevo, abierto, cancelado, cerrado, resuelto, análisis done). La primera respuesta al consumidor por parte del CIC se ha de hacer en un plazo máximo de 24 horas desde que se recibe el Detalle de Contacto

La ratio de reclamaciones de consumidor calculada como número de reclamaciones/1.000.000 de envases fabricados para las diferentes plantas productivas del Grupo CCEP Iberia es el siguiente:

Planta	2020	2021
Barcelona	0,43	0,39
Tenerife	0,44	0,24
A Coruña	0,32	0,25
Valencia	0,50	0,37
Bilbao	0,40	0,26
Sevilla	0,27	0,25
Portugal	0,76	0,23
Fontoira	0,00	0,48
Fuenmayor	0,00	0,34
Santolín	1,11	0,49
Vilas del Turbón	1,23	0,33
<b>Total</b>	<b>0,42</b>	<b>0,31</b>

## 6.4. Información fiscal

### 6.4.1. Los beneficios obtenidos país por país

El Grupo CCEP Iberia realiza la práctica totalidad de su actividad en España y Portugal y prestan servicios a empresas del Grupo CCEP al que pertenece. La Sociedad cabecera del Grupo CCEP Iberia está domiciliada en España.

El beneficio consolidado después de impuestos obtenido en el ejercicio 2021 asciende a 187,5 millones de euros (en 2020 ascendió a 122,5 millones euros).

El beneficio consolidado antes del Impuesto de Sociedades del ejercicio 2021 asignado por país es el siguiente:

- España: 271,6 millones
- Portugal: 3,4 millones

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

El Grupo CCEP Iberia se encuentra sujeto 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 Europacific Partners plc, entidad residente en Reino Unido. En el contexto de este Grupo, Coca-Cola Europacific 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 2020 y 2021 son Coca-Cola Europacific 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 Cospeito, S.L.U.

Así mismo, las sociedades del grupo que tributan bajo el Régimen Fiscal Foral, desde el inicio del ejercicio 2021 se encuentran sujetas al Impuesto sobre Sociedades bajo el régimen de tributación de Consolidación Fiscal según el Capítulo VI del Título VI de la Norma Foral 11/2013, de 5 de diciembre, reguladora del Impuesto sobre Sociedades, el número otorgado a este Grupo de Consolidación Fiscal ha sido el 02421BSC.

Las sociedades que constituyen este último grupo a efectos fiscales para el ejercicio 2021 son Compañía Norteña de Bebidas Gaseosas Norbega, S.L., Iparbal 99, S.L., Iparsoft 2004, S.L.U., Solares y Edificios Norteños, S.L.U., Roalba, S.L.U. y Lusobega, S.L. actuando Compañía Norteña de Bebidas Gaseosas Norbega, S.L. (Sociedad Unipersonal) como Sociedad Dominante.

Por último, cabe mencionar que las sociedades domiciliadas en territorio portugués están sujetas a las normas fiscales y jurisdiccionales vigentes en ese territorio.

En consecuencia, la suma de cuota líquida efectiva del Grupo CCEP Iberia en concepto de Impuesto sobre Sociedades, considerando las distintas jurisdicciones asciende a 86 millones de euros, que una vez deducidas retenciones y pagos a cuenta supone una cuenta a pagar de 12 millones de euros, que se abonará principalmente en el mes de julio 2021 cuando se presenten los modelos oficiales de Impuesto sobre Sociedades.

En el ejercicio 2021 el Grupo ha recibido subvenciones públicas por importe de 2,260 miles de euros, de las cuales 2,254 millones corresponden a compensación para los transportes realizados durante el año 2020 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 9 de Diciembre de 2021.

En el ejercicio 2020 el Grupo recibió 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

### 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	1-3	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	2-3	GRI 102-15
<b>Estrategia y gestión de riesgos</b>		
Descripción de las políticas que aplica la compañía	4-5, 19-20, 25-27, 30-34, 38-39	GRI 103-1, GRI 103-2
Resultados de las políticas que aplica la compañía	4-5, 19-20, 25-27, 30-34, 38-39	GRI 103-3
Principales riesgos relacionados con cuestiones vinculados a las actividades de la compañía	2-3, 5, 21-22, 33-34	GRI 102-15
<b>Perfil del informe de información no financiera</b>		
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		
<b>Gestión ambiental</b>		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	4-11	GRI 103-1
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	5	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	4-5	GRI 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	5	Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental
<b>Contaminación</b>		
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	9-11	GRI 305-5, GRI 103-2
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	5-7	GRI 103-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	7	GRI 103-2
<b>Uso sostenible de los recursos</b>		
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	8	GRI-303-1
Consumo de materias primas	9	GRI- 301-1
Consumo directo e indirecto de energía	9-10	GRI 302-1, GRI 302-3, GRI 302-4
Medidas para mejorar la eficiencia energética	10	GRI 302-4
Uso de energías renovables	9-10	GRI 302-1
<b>Cambio climático</b>		
Emisiones de gases de efecto invernadero	10-11	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
<b>Biodiversidad</b>		
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	11	GRI 103-2
Impactos causados por la actividad	11	GRI 103-2

<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>		
<b>Empleo</b>		
Número y distribución de empleados por país, sexo, edad, clasificación profesional y modalidad de trabajo	13-14	GRI 102-8, GRI 405-1
Promedio anual de contratos por modalidad de contrato desglosado por sexo, edad y clasificación profesional	15	GRI 102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	16-17	GRI 401-1
Remuneraciones medias por sexo, clasificación profesional y edad	17-18	GRI 405-2
Brecha salarial; la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	19	(Salario promedio de hombres – Salario promedio de mujeres) / Salario promedio de hombres
Remuneración media de consejeros y directivos	19	Basado en criterios contables.
Implantación de políticas de desconexión laboral	19-20	GRI 103-2
Porcentaje de empleados con discapacidad	20-21	GRI 405-1
<b>Organización del trabajo</b>		
Organización del tiempo de trabajo	21	GRI 103-2
Número de horas de absentismo	21-22	GRI 103-2
Medidas para facilitar la conciliación	22	GRI 103-2
<b>Seguridad y Salud</b>		
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	22-23	GRI 403-1, GRI 403-2
Indicadores de siniestralidad	24-25	GRI 403-9 (2018)

Enfermedades profesionales por sexo	25	GRI 403-10 (2018)
<b>Relaciones sociales</b>		
Organización del diálogo social	25-27	GRI 103-2
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país	26	GRI 102-41
Balance de los convenios en el campo de la seguridad y salud	24-25	GRI 403-4 (2018)
<b>Formación</b>		
Políticas implementadas en el campo de la formación	27	GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	28-29	GRI 404-1
Accesibilidad universal personas con discapacidad	29-30	GRI 103-2
<b>Igualdad</b>		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	30-31	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	30-31	GRI 103-2
Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	30-31	GRI 103-2
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	30-31	GRI 102-16 y GRI 103-2

<b>Información sobre el respeto a los derechos humanos</b>		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	32-33	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	32-33	GRI 102-16 y GRI 103-2
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	33	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	32-33	GRI 102-16 y GRI 103-2
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	32-33	GRI 102-16
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	32-33	GRI 409-1
Abolición efectiva del trabajo infantil	32-33	GRI 408-1
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>		
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	33-35	GRI 102-16, GRI 102-17, GRI 205-3
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	33-35	GRI 102-16, GRI 102-17
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	34	GRI-201-1

<b>Información sobre la sociedad</b>		
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	35	GRI 103-2, GRI 103-3
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	36-38	GRI 103-2, GRI 103-3
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	36-37	GRI 103-2
Acciones de asociación o patrocinio	38	GRI 102-13
<b>Subcontratación y proveedores</b>		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	38-40	GRI 308-1, GRI 414-1
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	40	GRI 308-1, GRI 414-1
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	40	GRI 308-1, GRI 414-1
<b>Consumidores</b>		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	41	GRI 103-2
Sistemas de reclamación	41	GRI 103-2
Quejas recibidas y resolución de las mismas	41	GRI 103-2
<b>Información fiscal y transparencia</b>		
Beneficios obtenidos país por país	42	GRI 201-1
Impuestos sobre beneficios pagados	42-43	Impuestos sobre beneficios pagados en base a criterios contables
Subvenciones públicas recibidas	43	GRI 201-4

El Estado de Información No Financiera Consolidado de Coca-Cola Europacific Partners, S.L.U. referente al ejercicio 2021 formulado el 31 de Marzo de 2022 por el Consejo de Administración de la Sociedad, consta de [50] hojas y ha sido firmado en la última hoja por los administradores de la Sociedad. Se presenta como informe separado formando parte del Informe de Gestión Consolidado de Coca-Cola Europacific Partners Iberia, S.L.U., tal y como prevé la normativa en vigor.



---

D. Francesc Cosano Jordà



---

D.ª Isabela Pérez Nivelá



---

D. Abert Pérez Vila