

**Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No  
Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio anual terminado el  
31 de diciembre de 2022**

**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 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 2022, 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 Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) 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 las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

---

## Nuestra responsabilidad

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

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

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades 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 2022 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 2022.
- ▶ 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 2022.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 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 2022 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.

Col·legi  
de Censors Jurats  
de Comptes  
de Catalunya

ERNST & YOUNG, S.L.

2023 Núm. 20/23/01939

IMPORT COL·LEGAL: 30,00 EUR

Segell distintiu d'altres actuacions

ERNST & YOUNG, S.L.

Antonio Capella Elizalde

31 de mayo de 2023

## 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 2022 de Coca-Cola Europacific Partners Iberia, S.L.U. y sociedades dependientes (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.

Como consecuencia de la salida del Reino Unido de la Unión Europea, el Grupo CCEP Iberia en los ejercicios 2021 y 2022 está sujeto a la formulación de cuentas anuales consolidadas. Por este motivo, el Grupo CCEP Iberia presenta en el ejercicio 2022 este Estado de Información no Financiera consolidado.

### 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 materializó 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 2022 con una plantilla promedio de 4.068 empleados que se distribuyen de la siguiente manera por área y país:

Grupo CCEP Iberia	Nº Empleados			
	España		Portugal	
	2021	2022	2021	2022
Áreas de soporte al negocio	274,36	291,90	26,04	17,66
Industrial	1.982,31	2.148,36	155,20	162,44
Comercial	1.437,82	1.278,41	197,85	170,20
<b>Total</b>	<b>3.694,49</b>	<b>3.718,67</b>	<b>379,10</b>	<b>350,30</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 porfolio, con una clara orientación hacia el cliente, desarrollo y cuidado de sus empleados y la apuesta por la sostenibilidad. La estrategia de crecimiento se apoyará en los cinco imperativos estratégicos siguientes:

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

El Grupo CCEP (Grupo en el que se enmarca el Grupo CCEP Iberia), es líder en la categoría de refrescos, 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 THIS IS FORWARD 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:

- Clima: Estamos comprometidos a descarbonizar toda nuestra cadena de valor para el año 2040. Esto incluye un objetivo a corto plazo que es reducir nuestras emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) para 2030 en un 30% con respecto a 2019.
- Nuestros envases: Actuamos con urgencia para reducir el impacto que nuestros envases tienen en el planeta. Reducimos el uso de los envases allí donde es posible y nos aseguramos de recoger el equivalente a todos los envases que ponemos en el mercado.
- Agua: Tenemos el compromiso de proteger las cuencas hidrográficas, asegurar la disponibilidad de los recursos hídricos para todos y seguir impulsando una gestión eficiente del agua.
- 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.
- 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.
- 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 THIS IS FORWARD, la estrategia de sostenibilidad a largo plazo. 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 THIS IS FORWARD, 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 THIS IS FORWARD 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:

Estamos comprometidos a liderar el camino hacia una economía circular en la que el 100% de nuestros envases se recojan y se reutilicen o reciclen.

- 100% de envases reciclables en 2025
- Botellas PET fabricadas con un 50% de plástico reciclado en 2023.
- Cero plástico de origen fósil en nuestras botellas en 2030
- Recogida y reciclaje de una botella o una lata por cada una que vendamos en 2030

### Agua:

Trabajamos para reducir el agua que usamos en la elaboración de nuestras bebidas, así como para proteger los recursos hídricos locales.

- Objetivos basados en el contexto de cada territorio para todos los centros de fabricación
- 100% de reposición del agua que utilizamos para producir nuestras bebidas
- 100% de uso regenerativo del agua en localizaciones de estrés hídrico en 2030

### Clima:

Descarbonizaremos nuestro negocio para reducir nuestras emisiones un 30% para 2030 con respecto al 2019 y alcanzar cero emisiones netas en toda nuestra cadena de valor en 2040.

- Cero emisiones netas de GEI (Alcances 1,2 & 3) en 2040
- Reducción de emisiones (Alcances 1,2 & 3) en un 30% en 2030
- Electricidad 100% renovable en todos nuestros mercados en 2030
- 100% de proveedores estratégicos con objetivos climáticos basados en la ciencia en 2023
- 100% de los proveedores estratégicos con electricidad 100% renovable en 2025

### Cadena de Suministro

Aseguraremos que todos los ingredientes que utilizamos sean de alta calidad y que se obtengan de forma sostenible y responsable.



- 100% de los principales ingredientes y materias primas obtenidas de manera sostenible
- 100% de los proveedores adheridos a nuestros Principios Rectores de Proveedores – incluyendo sostenibilidad, ética y derechos humanos

Los datos del año 2020 y en menor medida los del año 2021 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 2022 ha alcanzado el volumen de actividad previo a la pandemia por primera vez. 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 fija 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. Anualmente se revisa si es necesario actualizar el análisis de 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 el Grupo 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, el 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 2022, 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 residuos de vidrio en las plantas, aunque gracias a una mejor segregación de los residuos se ha minimizado el impacto, por ejemplo, con un 40% menos de residuo no reciclado.

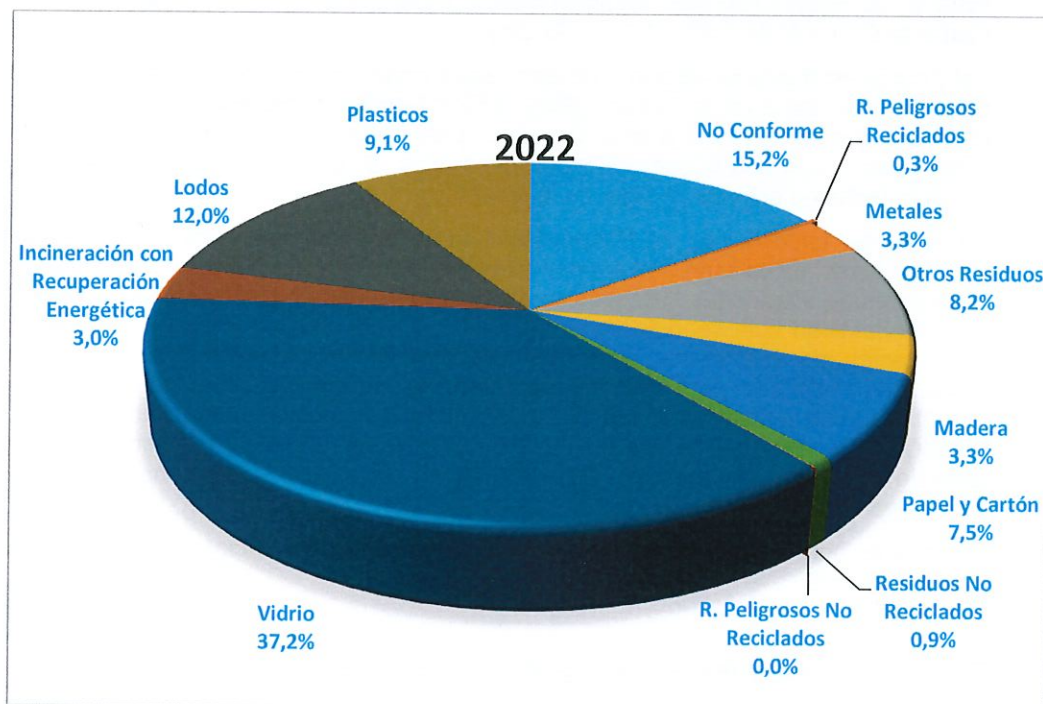
		CCEP IBERIA*	2021	2022	% 2022 vs 2021
Plantas	R. Residuos (g/lpf)		8,20	8,22	0,3%
	% valorizado		98,1%	99,0%	0,9%
Almacenes	R. Residuos (t)		1.258	1.702	35,3%

\* (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 2022.



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.

Adicionalmente en el año 2022 nos hemos certificado en la norma UL ECVP 2799 "Zero Waste to Landfill" que incluye los residuos producidos y evitados por los centros.

Por ello disponemos de 2 sistemáticas de medida de la eficiencia en la gestión de residuos:

- Sistemática tradicional. Donde evaluamos los residuos reciclados (R) frente al total de residuos según la clasificación a la salida del centro. Valorado anteriormente.
- Sistemática de acuerdo a la norma "Zero Waste to landfill" que nos permite tener la trazabilidad hasta la gestión final del residuo.

La certificación "Zero Waste to Landfill" es un proceso de verificación con el que se pretende garantizar que las empresas avanzan hacia el objetivo de enviar cero residuos al vertedero

Desde hace años, Coca-Cola Europacific Partners, apuesta, a través de su estrategia de sostenibilidad "This is Forward", por aplicar una jerarquía de la gestión de los residuos y el principio de economía circular mediante acciones de reducción de la generación de residuos, la reutilización y/o valorización de estos, para evitar su envío a vertedero. Asimismo, contribuye a garantizar la sostenibilidad económica, conservar los recursos naturales y los ecosistemas. Todo ello, en línea con el compromiso global de The Coca-Cola Company 'Un mundo sin residuos', y para eliminar todos los materiales innecesarios o difíciles de reciclar.

Mediante los numerosos proyectos de reducción, reutilización, reciclado y valorización de residuos que Coca-Cola Europacific Partners ha llevado a cabo en sus plantas de refrescos y agua y almacenes en Iberia, consiguió que el ratio de residuo evitado de CCEP-IB para el año 2021, de acuerdo a la norma UL ECVP 2799, fuese del 94,08%. A la fecha de elaboración de este documento no se dispone todavía del dato del ejercicio 2022.

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)	2021	2022
Vidrio	17.433	22.773
Plástico	45.958	50.034
Papel y cartón	2.861	2.873
Acero	2.942	239
Aluminio	32.236	36.629
Madera	0	0
Otros	0	0
<b>Ratio Packaging (g/lpf)*</b>	<b>37,50</b>	<b>36,91</b>

\* Ratio packaging no incluye vidrio rellenable

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

El incremento de pesos es por la activación de todos los sectores y en especial HORECA, a pesar de ser más eficientes en nuestros envases y embalajes. Durante el 2022 hemos finalizado la transición de envases de acero a aluminio.

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

	2021	2022
Contenido reciclado (Primario / Secundario / Terciario) (%)	26,3	32,7

En 2022, alcanzamos el 50% de plástico reciclado (rPET) en los envases de nuestras bebidas y el 100 % en los envases de 500 ml excepto aguas y SPRITE. Por otro lado, disponemos del 50% el contenido de material reciclado en el film decorado.

### 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 "THIS IS FORWARD" 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. La reducción del ratio de agua en 2022 vs 2021 en las plantas, ha sido debido al incremento de la fabricación general de las plantas y las medidas durante estos años. El aumento de consumo de agua en los almacenes y delegaciones está en consonancia con el aumento de actividad.

GRUPO CCEP IBERIA	2010	2021	2022	%2022 vs 2010	%2022 vs 2021
Plantas - R. Agua (l/lpf)*	2,18	1,81	1,75	-19,7%	-3,4%
Almacenes y Delegaciones Agua (m <sup>3</sup> )	---	4.906	5.085	---	3,6%

\*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. La reducción del ratio de energía en 2022 vs 2021 en las plantas, también ha sido debido al incremento de la fabricación general de las plantas y las medidas durante estos años.

GRUPO CCEP IBERIA	2010	2021	2022	%2022vs 2010	%2022 vs 2021
Plantas - R. Energía (kWh/1000lpf) *	123,6	98,8	93,0	-24,8%	-5,8%
Almacenes y Delegaciones Energía (MWh)	---	6.247	6.102	---	-2,3%

\*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	
	2021	2022
kWh/1000lpf*		
Electricidad	51,6	49,3
Gas Natural / Propano	44,5	41,2
Biogás	0,2	0,3
Diesel	2,4	2,2

\* (lpf): litro de producto fabricado

Esta reducción se ha conseguido estableciendo, cada año, medidas de reducción de consumos energéticos. Por ejemplo, en 2022, se ha reemplazado una sopladora de Fuenmayor y sustituido la iluminación de Sevilla y Valencia por iluminación LED.

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 realizaron 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, aquellas en que contratamos la electricidad directamente, es electricidad con garantía de origen renovable, según se desprenden de los datos de la redención de cups que emite la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia.

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 2022, aproximadamente 180.375 toneladas de gas carbónico, azúcar o edulcorantes (en 2021, aproximadamente, un total de 170.844 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

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.
- En el 2022 disponemos de un 68 % 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 potenciado la distribución de los productos por tren y el uso de camiones con combustibles alternativos como el gas natural y el HVO.

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 variación de la huella de carbono del Grupo CCEP Iberia en el periodo 2021-2022 ha sido del 2,1%<sup>1</sup>, inferior a nuestro incremento de producción y obteniéndose una reducción del 20,4 % en el período 2019-2022.

---

<sup>1</sup> Este aumento considera Alcance 1, Alcance 2 (market-based) y Alcance 3

A continuación, se presentan los datos de la huella de carbono a nivel de Grupo CCEP Iberia de los ejercicios 2021 y 2022 por alcance.

Alcances	Toneladas CO <sub>2eq</sub> 2021	Toneladas CO <sub>2eq</sub> 2022
Alcance 1 (tCO <sub>2eq</sub> )	44.511	44.548
Alcance 2 (método market-based (tCO <sub>2eq</sub> ))	100	71
Alcance 2 (método location-based (tCO <sub>2eq</sub> ))	29.564	23.929
Alcance 3 (Cadena de valor-tCO <sub>2eq</sub> )	700.478	716.224

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 proceda de fuentes renovables. 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 y en 2023 está previsto que tengamos seis fábricas neutras en carbono.

#### 2.4. Protección de la biodiversidad

Nuestro compromiso con la sostenibilidad está en el corazón de lo que hacemos. Cabe destacar 2 proyectos:

- *Conector Biológico Barcelona.*

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.

- *Un bosque de Laurisilva en nuestra planta de Tacoronte*

Un proyecto que comenzó en 1997 y que ahora se muestra en todo su esplendor. El jardín sostenible de la planta de Tacoronte cuenta con varias especies autóctonas de la zona. Un ambiente vegetal regenerado y ahora consolidado.

El catedrático de botánica de la ULL D. Wolfredo Wildpret de la Torre recibió en 1997 un encargo. La presión urbanística y agrícola provocó que la vegetación autóctona de Tacoronte desapareciera. Su objetivo era integrarla en la planta de Coca-Cola en la localidad, que justo iniciaba su actividad.

Así comenzó, hace en 1997, un proyecto ya consolidado, y que ha convertido en el entorno de nuestra planta en Tenerife en un jardín sostenible. Un objetivo pionero en la época. El concepto de “desarrollo económico sostenible” apenas llevaba 10 años de vida. Y por supuesto, apenas se desarrollaban acciones de este tipo en entornos industriales o urbanos.

El objetivo estaba claro. Era necesario recuperar las especies vegetales autóctonas de la zona. Nos teníamos que poner manos a la obra, y para ello no avanzar sin un plan. Necesitábamos una metodología y un proceso que nos ayudara en todo este proceso.

En la actualidad, la planta se encuentra rodeada de una masa forestal con más de 50 especies nativas. Un ecosistema de Laurisilva en el que ver madroños canarios con flores brotando de sus ramas, los icónicos dragos de Canarias que comienzan a cobrar altura, o espesos tarajales en los que la fauna se cobija.

Y lo más importante, es que toda esta masa forestal es dinámica y autónoma. No necesita sistema de regadío alguno, siendo totalmente libre de mantenimiento. Únicamente se aplica una ligera poda cuando es necesario, con el objetivo de mantener los estándares de limpieza y Food Defense.

Muchas especies animales polinizadoras y aves se han ido integrando en este entorno de vegetación, convirtiendo a la planta de Tacoronte en un enclave único.

## **2.5. Prevención de contaminación acústica y lumínica**

Dentro del marco de la prevención de la contaminación realizamos controles periódicos 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 31/12/2022 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>

2022

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 de área funcional / Gerentes	Fijo	0	9	30	16	55	0	12	66	70	148	203
Mandos Intermedios	Eventual	3	0	1	0	4	1	0	0	0	1	5
	Fijo	6	73	93	32	204	8	68	237	260	573	777
Responsables y técnicos	Eventual	2	3	0	0	5	2	0	2	0	4	9
	Fijo	19	48	58	45	170	5	64	179	156	404	574
Frontline / Staff / Operarios / Auxiliares	Eventual	33	36	28	2	99	33	35	30	6	104	203
	Fijo	12	89	200	162	463	21	260	656	665	1.602	2.065
	Fijo Discontinuo	8	12	3	1	24	16	55	37	9	117	141
<b>Total General</b>		<b>83</b>	<b>270</b>	<b>413</b>	<b>258</b>	<b>1.024</b>	<b>86</b>	<b>494</b>	<b>1.207</b>	<b>1.166</b>	<b>2.953</b>	<b>3.977</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.

2022

## PORTUGAL

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 de área funcional / Gerentes	Fijo			2	1	3		3	4	2	9	12
Mandos Intermedios	Fijo		6	14		20	1	9	31	20	61	81
Responsables y técnicos	Eventual	1				1						1
	Fijo	5	10	6	4	25	1	5	15	10	31	56
Frontline / Staff / Operarios / Auxiliares	Eventual	3	5	1		9	3	1			4	13
	Fijo	3	8	34	34	79	4	14	49	43	110	189
<b>Total General</b>		<b>12</b>	<b>29</b>	<b>57</b>	<b>39</b>	<b>137</b>	<b>9</b>	<b>32</b>	<b>99</b>	<b>75</b>	<b>215</b>	<b>352</b>

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>

2022

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 de área funcional / Gerentes	Fijo	0	7,72	28,53	15,00	51,25	0	7,41	62,96	69,27	139,64	190,89
Mandos Intermedios	Eventual	1,19	1,28	1,00	0	3,47	0,92	0,33	0	0	1,25	4,72
	Fijo	4,24	59,53	75,84	32,41	172,02	4,51	58,81	207,35	238,15	508,82	680,84
Responsables y técnicos	Eventual	5,20	3,68	1,58	0	10,46	8,28	0,69	1,30	0	10,27	20,73
	Fijo	12,48	36,38	50,14	39,45	138,45	2,44	53,86	156,77	150,48	363,55	502,00
Frontline / Staff / Operarios / Auxiliares	Eventual	34,78	61,93	35,62	10,38	142,71	55,07	107,78	99,91	27,79	290,55	433,26
	Fijo	6,08	68,27	160,93	128,47	363,75	14,11	222,44	585,33	633,63	1.455,51	1.819,26
	Fijo Discontinuo	2,51	5,46	1,42	0,07	9,46	4,47	30,86	16,08	6,10	57,51	66,97
<b>Total General</b>		<b>66,48</b>	<b>244,25</b>	<b>355,06</b>	<b>225,78</b>	<b>891,67</b>	<b>89,80</b>	<b>482,18</b>	<b>1.129,70</b>	<b>1.125,42</b>	<b>2.827,10</b>	<b>3.718,67</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			2,75		2,75		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	0,60	11,14	4,00	5,00	20,64		4,00	13,42	10,99	28,41	49,05
Frontline/ Staff/ Operarios/ Auxiliares	Eventual	3,98	2,28	2,70	0,25	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>

2022

PORTUGAL

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 de área funcional / Gerentes	Fijo			2,00	1,00	3,00		1,98	4,00	2,00	7,98	10,98
Mandos Intermedios	Fijo		5,95	13,58		19,53	0,84	8,12	31,00	20,26	60,22	79,75
Responsables y técnicos	Eventual	1,13	0,04			1,17	0,25	0,10	0,49		0,84	2,01
	Fijo	1,30	10,52	5,35	4,75	21,92	0,75	4,15	13,89	10,91	29,70	51,62
Frontline / Staff / Operarios / Auxiliares	Eventual	3,09	4,36	1,79		9,24	3,08	0,17	0,02	0,86	4,13	13,37
	Fijo	3,26	6,96	32,42	35,16	77,80	3,28	15,62	51,48	44,39	114,77	192,57
<b>Total General</b>		<b>8,78</b>	<b>27,83</b>	<b>55,14</b>	<b>40,91</b>	<b>132,66</b>	<b>8,20</b>	<b>30,14</b>	<b>100,88</b>	<b>78,42</b>	<b>217,64</b>	<b>350,30</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 2022, la plantilla media de mujeres representa el 24% de la plantilla total del Grupo CCEP Iberia en España y el 38% 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.

Queremos asegurar el empoderamiento de las mujeres midiendo nuestro progreso en cuanto al porcentaje de mujeres directivas. En 2022 hemos superado el 30% de las mujeres en posiciones directivas en Iberia, con el incremento del 3% en todas las funciones y 3,6% en función comercial.

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 y 2022 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>

2022

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 de área funcional / Gerentes									4	4	4
Mandos				1	1				1	1	2
Responsables y técnicos							2	7	1	10	10
Frontline / Staff / Operarios / Auxiliares		2	4	2	8			5	54	59	67
<b>Total General</b>		<b>2</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>9</b>		<b>2</b>	<b>12</b>	<b>60</b>	<b>74</b>	<b>83</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>

2022

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 de área funcional / Gerentes											
Mandos											
Responsables y técnicos		1			1		1	3	1	5	6
Frontline / Staff / Operarios / Auxiliares			5	5	10			14	10	24	34
<b>Total General</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>29</b>	<b>40</b>

La disminución en el número de extinciones de contrato en España en el año 2022 respecto a 2021, obedece a que en 2021 tuvo lugar un despido colectivo en el área comercial, principalmente. En el caso de Portugal, se ha producido un aumento de extinciones de contrato, ya que en 2022 se implantaron las medidas derivadas de un despido colectivo en las áreas comercial y financiera.



### 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 28 Convenios Colectivos vigentes que resultan de aplicación en la actualidad.

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

2022

ESPAÑA

Sexo	Promedio Dato Salarial (€)
Femenino	48.164,23
Masculino	53.525,60

Edad	Promedio Dato Salarial (€)
< 30 años	30.951,03
30 – 39 años	39.903,76
40 – 49 años	52.812,73
≥ 50 años	67.369,89

Clasificación Profesional	Promedio Dato Salarial (€)
Directores/Responsables área funcional/Gerentes	205.468,28
Mandos Intermedios	72.348,92
Responsables y técnicos especializados	49.355,21
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	38.207,92

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

**2022**

**PORTUGAL**

Sexo	Promedio Dato Salarial (€)
Femenino	30.730,83
Masculino	38.293,18

Edad	Promedio Dato Salarial (€)
< 30 años	22.356,39
30 – 39 años	36.406,75
40 – 49 años	38.995,38
≥ 50 años	32.530,18

Clasificación Profesional	Promedio Dato Salarial (€)
Directores/Responsables área funcional/Gerentes	136.554,79
Mandos Intermedios	52.586,32
Responsables y técnicos especializados	32.472,63
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	24.314,57

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 2022.

La retribución media de los miembros del Consejo de Administración percibida durante el ejercicio 2022 que incluye la retribución de dos de sus miembros en el desempeño de sus funciones como ejecutivos del Grupo y uno como Consejero asciende a 854 miles de euros. En el año 2021 la cifra era de 616 miles de euros.

La retribución media de los ocho miembros del colectivo de dirección en el desempeño de sus funciones como ejecutivos del grupo en el ejercicio 2022 asciende a 371 miles de euros. En el año 2021 la retribución media era de 279 miles de euros. Por motivos de privacidad no pudimos desagregar por género la retribución media percibida en 2021. En

el año 2022 la remuneración media de hombres asciende a 414 miles de euros y la de mujeres a 301 miles de euros.

Al 31 de diciembre de 2022, 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 al haber únicamente 1 mujer en el Consejo de Administración.

### *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 España 2022: 10,02%.

Brecha salarial absoluta Portugal 2021: 20,46%

Brecha salarial absoluta Portugal 2022: 19,75%

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 ha implementado 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, recomendaciones de reducción de viajes y facilitación de herramientas para realización de videoconferencias y trabajo en remoto, así como acciones formativas al respecto, considerando aspectos como la salud física y mental 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, políticas que han tenido su continuación en 2022.

Así, durante 2022 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 física y mental de los empleados y la de sus familias.

Entre otras actuaciones, se mantuvieron las medidas y equipos de seguridad y se implementó la política de trabajo en remoto como opcional y para aquellas funciones donde es posible hacerlo.

### *Formación para el bienestar*

A partir de las necesidades identificadas en los años previos, y tras la participación de 1.400 empleados de todas las áreas en los programas de formación Wellbeing Energy y Wellbeing Conversations en 2021, en 2022 se ha optado por un enfoque más proactivo de la formación y gestión del bienestar de los empleados.

Así se ha puesto en marcha el programa de Wellbeing First Aiders, a través del cual 120 empleados del Grupo se han certificado como primeros puntos de contacto en el caso de que otros compañeros requieran de una primera conversación alrededor de cualquier factor que pueda estar afectando a su salud física o emocional.

Igualmente se ha puesto a disposición de los empleados una plataforma de cuidado personal denominada WELLWO, que a través de píldoras de formación, retos de salud y deporte, consejos y videos, supone una importante herramienta para el cuidado personal, desde el cuidado de la espalda, gestión del estrés y la ansiedad, recetas saludables, consejos de gestión financiera, y en general todo un abanico de recomendaciones y ejercicios que el empleado puede utilizar para mejorar su estado y afrontar los retos diarios desde un punto más sólido y proactivo.

También en los meses de abril y de octubre se celebraron los días de la Seguridad en el Trabajo y de la Salud mental, con charlas, recomendaciones y formaciones dirigidas a todos los empleados.

Dentro del plan estratégico en materia de bienestar, durante el año 2022 se mantuvo 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 y 2022 es el siguiente:

#### **ESPAÑA**

	Gr. entre 33% y 65% con ayudas	Grado entre 33% y 65%	Grado igual o superior a 65%
2021	2	46	2
2022	2	45	2

## PORTUGAL

	Gr. entre 33% y 65% con ayudas	Grado entre 33% y 65%	Grado igual o superior a 65%
2021	0	2	3
2022	0	2	4

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 2022, 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.

En el año 2021 el Grupo CCEP Iberia tenía 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.

El Grupo CCEP Iberia tiene en 2022 28 Convenios Colectivos: 2 en Portugal y 26 en España. Los convenios colectivos son propios (14) y sectoriales (22) 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 basa 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 y 2022 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
2022	0,77%	4,23%	5,00	8.215.003,09	63.438,8	347.710,36

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

- Flexibilidad horaria a la entrada y la salida al trabajo 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.
- Política de trabajo en remoto para las funciones que lo permiten.

### 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 las 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 fue monitorizando la situación en base a una metodología de evaluación propia, para poder ir ajustando las medidas implementadas a las características de cada momento, y se vio una mejoría de la situación epidemiológica debida, en buena parte, a las altas coberturas de vacunación en los grupos más vulnerables. Durante el año 2022, si bien la gestión de la pandemia ya se trataba de un tema casi residual, sin embargo se han mantenido algunas medidas que funcionaron durante los años 2020 y 2021 y que ayudaron a mejorar hábitos en materia de seguridad y salud, tales como:

A. *MEDIDAS DE CARÁCTER ORGANIZATIVO:*

- Refuerzo de las medidas para la higiene personal de las personas, especialmente en la higiene de manos, manteniendo 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.
- Reducción de aforo de personas en el ámbito oficinas al haberse aprobado la política de trabajo en remoto en septiembre de 2022 y haber sido ampliamente aceptada por el personal de oficinas. Gracias a este sistema de organización, la presencia en los centros de trabajo de oficina no alcanza el 100% en ninguno de los días laborables.

B. *MEDIDAS DE PROTECCIÓN COLECTIVA:*

- Asegurada correcta 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. *FORMACIÓN/INFORMACIÓN:*



- Lanzamiento de trípticos y campañas de información general sobre normas y hábitos de seguridad y salud, a través de las plataformas de Academy y Juice, y campañas específicas en el mes de abril de 2022.

### 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 y 2022 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

2022	Nº de accidentes		
	Hombre	Mujer	Total
	58	22	80
<i>In itinere</i>	9	3	12
<i>Resto</i>	49	19	68

El índice de frecuencia y el índice de gravedad de los accidentes de trabajo en el ejercicio 2021 y 2022 es el siguiente:

**2021**

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

**2022**

Índice Incidencia	Índice Frecuencia	Índice Gravedad	Índice Duración Media Bajas
16,71	8,47	0,30	35,01

A continuación, se detallan los índices de incidencia, frecuencia, gravedad y duración media de las bajas del ejercicio 2021 y 2022 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
2022	16,10	18,54	8,15	9,42	0,26	0,39	32,41	41,74

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 y 2022 es la siguiente:

2021

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>

2022

Sexo	Nº de enfermedades profesionales		Índice Duración Media bajas	
Hombre	2	0	119	0
Mujer	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>119</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 y situaciones familiares desfavorables. 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 plenario se producen dos veces al año, mientras que hay otras tres reuniones con el Comité de empresa reducido.

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 transnacionales.

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 al menos 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*

Los Convenios Colectivos de aplicación recogen 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 Temporal.
- 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 portafolio 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 portafolio de formaciones en estas materias.

Durante 2022, a través del programa para Middle Management "Leadership Series", impartimos 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:

2021

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	4.838
<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>

2022

ESPAÑA

Tipo de formación	Horas de formación en 2022
<b>Business Knowledge</b>	<b>3.912,59</b>
Mandos Intermedios	1.316,89
Directores/Responsables área funcional/Gerentes	254,74
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	1.285,69
Responsables y técnicos especializados	1.055,27
<b>Languages</b>	<b>11.964,15</b>
Mandos Intermedios	6.301,63
Directores/Responsables área funcional/Gerentes	1.641,51
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	980,55
Responsables y técnicos especializados	3.040,46
<b>Leadership Skills</b>	<b>29.498,29</b>
Mandos Intermedios	10.453,04
Directores/Responsables área funcional/Gerentes	1.680,30
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	12.179,85
Responsables y técnicos especializados	5.185,10
<b>Legal Requirements</b>	<b>29.827,12</b>
Mandos Intermedios	4.463,50
Directores/Responsables área funcional/Gerentes	522,75
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	19.632,62
Responsables y técnicos especializados	5.208,25
<b>Technical Knowledge</b>	<b>6.364,71</b>
Mandos Intermedios	943,60
Directores/Responsables área funcional/Gerentes	34,29
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	3.384,87
Responsables y técnicos especializados	2.001,95
<b>Total General</b>	<b>81.566,86</b>

2021

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.



2022

PORTUGAL

Tipo de formación	Horas de formación en 2022
<b>Business Knowledge</b>	<b>387,76</b>
Mandos Intermedios	133,10
Directores/Responsables área funcional/Gerentes	4,05
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	89,49
Responsables y técnicos especializados	161,12
<b>Languages</b>	<b>1.726,27</b>
Mandos Intermedios	700,59
Directores/Responsables área funcional/Gerentes	69,29
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	302,19
Responsables y técnicos especializados	654,20
<b>Leadership Skills</b>	<b>3.583,50</b>
Mandos Intermedios	1.411,68
Directores/Responsables área funcional/Gerentes	110,09
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	1.292,31
Responsables y técnicos especializados	769,42
<b>Legal Requirements</b>	<b>2.682,00</b>
Mandos Intermedios	831,50
Directores/Responsables área funcional/Gerentes	30,00
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	1.295,75
Responsables y técnicos especializados	524,75
<b>Technical Knowledge</b>	<b>512,83</b>
Mandos Intermedios	250,00
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	141,50
Responsables y técnicos especializados	121,33
<b>Total General</b>	<b>8.892,36</b>

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 tres 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 cruceo 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. Durante dos años el equipo de Aliados aportó ideas, planes e impulsó la cultura de la diversidad en CCEP.

Durante 2021 no hemos parado nuestra evolución en el Plan de Inclusión y Diversidad, en este caso, desde el compromiso y participación de nuestro equipo.

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, el Grupo CCEP Iberia está firmemente comprometido 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. Bajo esta premisa, durante el año 2022 se ha realizado una *due diligence* en España, con el objetivo de analizar posibles riesgos o incumplimientos potenciales de Derechos Humanos en todas las áreas de negocio, pero con especial atención al nuevo colectivo de trabajadores que han incrementado su número en la empresa, esto es el colectivo de trabajadores fijos-discontinuos, a raíz de la reforma laboral aprobada en España en el mes de diciembre de 2021, y que ha incrementado el número de estos contratos, con especial foco en los sites productivos.

Se ha concluido a través de la participación de diferentes áreas en dicho estudio que se mantienen los principios de protección de los Derechos Humanos arriba referidos.

El Grupo 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.

El Grupo 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. De esta manera. En 2022 hemos procedido a actualizar nuestra Política de Derechos Humanos, incluyendo los principios rectores en los nuevos territorios que se unieron a la Compañía en 2021, esto es, Australia, Nueva

Zelanda, Indonesia, y Papúa Nueva Guinea. La razón de esta revisión, más allá de la natural actualización y revisión de normas, tiene que ver con la exigencia de la compañía que prohíbe cualquier forma de esclavitud moderna y de trata de seres humanos dentro del sistema de Coca-Cola, esto es tanto la Compañía de Bebidas como sus embotelladoras 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. Así, en enero de 2021, se publicó una nueva versión de la gestión de proveedores en el entorno de la agricultura denominada "Principios para una Agricultura Sostenible" (PSA), que hemos adoptado e implementado en nuestra relación con los proveedores en este sistema. Esta publicación, entre otros factores, nos llevó la actualización y nueva publicación de nuestra Política, de acuerdo con lo indicado en el párrafo anterior.

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, por lo que esta actualización de nuestra Política debe formar parte de un ciclo natural de exigencia sobre la vigilancia de los Derechos Humanos.

Tras las diferentes políticas y decisiones tomadas durante el periodo de pandemia, entre 2020 y 2021, el año 2022 ha sido un año de consolidación de las políticas adoptadas durante el periodo referido, pero también de seguir avanzando en la madurez de los principios que protegen los Derechos Humanos y su implementación en nuestra empresa.

Así, hemos seguido trabajando para que toda nuestra plantilla realizara las formaciones actualizadas en materia de Derechos Humanos, bajo el título de "Derechos Humanos en CCEP", formación obligatoria para toda la plantilla y disponible en español y portugués. Bajo la premisa de que la detección de posibles riesgos y la puesta en marcha de acciones que eviten la vulneración de Derechos Humanos son una tarea de todos los empleados de CCEP, en 2023 seguiremos trabajando para actualizar, publicitar y formar a nuestra plantilla en esta materia.

Igualmente, hemos recordado a nuestra plantilla a través de las formaciones referidas y aquellas relativas a nuestro Código de Conducta que cualquier vulneración de Derechos Humanos se puede reportar a través del sistema de denuncias de nuestro Código de Conducta, canal en el que cualquier incumplimiento en materia de Derechos Humanos, sobre plantilla propia o procesos externalizados o subcontratados, en cualquier punto de nuestra cadena de suministro o proceso comercial, incluidos los relativos a proveedores, puede ser reportada y será investigada bajo los mismos principios.

En este sentido, cabe señalar que no se ha recibido ninguna denuncia en Iberia por casos de vulneración de derechos humanos durante los ejercicios 2022 y 2021.

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.

		2021			2022		
		ESP	PT	Total IB	ESP	PT	Total IB
<b>Código de Conducta</b>	<b>Nº Empleados</b>	2.783	332	3.115	3.511	353	3.864
	<b>% de empleados que han participado en las formaciones (*)</b>	78%	89%	79%	88%	92%	88%
<b>Anticorrupción</b>	<b>Nº Empleados</b>	1.477	193	1.670	1.506	160	1.666
	<b>% de empleados que han participado en las formaciones (*)</b>	97%	94%	95%	100%	100%	100%

(\*) Porcentaje considerando los empleados "targeted" (grupo objetivo de dichas formaciones)"

Tras la adquisición de Coca-Cola Amatil, se extendieron a Australia, Pacífico e Indonesia los paquetes de *compliance* que incluye 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 una gran compañía, es necesario desarrollar los 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 sirve de apoyo para un éxito sostenible impulsando la toma de decisiones correcta. Cada dos años 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 que 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 objetivo del programa de Ética y Cumplimiento de CCEP es:

- 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.

Nuestro programa de Ética y Cumplimiento, garantiza que llevamos a cabo nuestras operaciones de forma legal y ética. El programa es aplicable a nuestro personal y directores. También respalda nuestra forma de trabajar con nuestros clientes, proveedores y terceros.

Nuestro Código de Conducta (CoC) pretende garantizar que actuamos con integridad y responsabilidad en todas nuestras relaciones comerciales, de conformidad con todas las leyes, reglamentos y políticas aplicables. Esperamos que todas las personas que trabajan en CCEP se adhieran al CoC, que fue actualizado en 2022.

El CoC abarca cuestiones como la negociación de acciones, la lucha contra el soborno, protección de datos, normativa medioambiental, derechos humanos, salud, seguridad, bienestar y el respeto a los demás. Está en consonancia con el Global Compact de la ONU, la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE.UU., la Ley de Soborno del Reino Unido, el Reglamento General de Protección de Datos de la UE, los Códigos Penales español y portugués y la Ley francesa Sapin II. También esperamos que todos los terceros que trabajan en nuestro nombre actúen de forma ética de acuerdo a nuestro Código de Conducta y que cumplan nuestros Principios Rectores de Proveedores.

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, principalmente, desde CCEP Iberia (Fundación Coca-Cola, Fundación Princesa de Asturias, Fundación Universidad Empresa, etc.). En el ejercicio 2022 el Grupo CCEP Iberia ha realizado donaciones a entidades sin ánimo de lucro por importe de 1.459 miles de euros. En el ejercicio 2021 el Grupo CCEP Iberia realizó 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 que ha sido actualizada en el año 2022 (Política regalos, actividades de ocio y antisoborno), la cual ha sido debidamente 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 comenzó con el lanzamiento de la Política en diciembre de 2022 y está disponible a través de la plataforma de formación online de CCEP. En 2021, un total de 1.670 empleados de España realizaron la formación sobre evitar el soborno y la corrupción.

Cualquier empleado que desee plantear su preocupación sobre irregularidades en CCEP es animado a que lo haga pidiendo consejo a su superior directo y/o planteando un reporte a través de nuestros recursos internos de Speak Up y/o a través de los canales externos 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. En el año 2022 se ha actualizado la Política de Speak Up.

Cuando cualquier empleado expresa sus preocupaciones en relación con el Código de Conducta, CCEP actuará de forma rápida y adecuada.

No se ha reportado ningún caso en materia de corrupción y/o soborno relativa al Grupo CCEP Iberia en los ejercicios 2021 y 2022.

## **6. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD**

### **6.1.1 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 en España y el 38% en Portugal, 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.

Fué 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 analizaron:

- 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 permitió 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 contribuyeron notablemente a la dinamización de la economía española. Sus actividades aportaron en 2019 5.860 millones de euros de valor añadido, lo que representó un 0,5% del PIB total de la región. De ellos, 360 millones de euros correspondían 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 fue la región en la que las actividades relacionadas con Coca-Cola supusieron 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 años 2019-2020 alcanzaron los 74,6 millones de euros.

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

En cuanto al empleo, las actividades de Coca-Cola generaron 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 correspondían 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 encontraban en Madrid (18.910), Andalucía (17.970), y Cataluña (14.930).

Por actividad, es HORECA el sector en el que más empleos se crearon 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.

El Grupo CCEP en 2022 cuenta con más de 17.000 proveedores, realizando un gasto de 7.400 millones. De media el 85% del gasto en proveedores se realizó en proveedores basados en los países en los que opera el Grupo (Europa, Asia-Pacífico e Indonesia).

#### 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 2022 al igual que 2021, 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 y capacitación de mujeres que quieren desarrollar una idea de negocio vinculada al sector de alimentación y bebidas, ocio o turismo, pone especial atención en el ámbito rural para fomentar el arraigo en los territorios y la actividad económica local para frenar el éxodo desde la España Vacía.

Hemos cerrado la sexta edición del programa GIRA Mujeres. Una iniciativa que, en estos seis años, ha conseguido formar y ayudar a cerca de 20.000 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 se han presentado 1.700 propuestas de negocio. Iniciativas que inciden en la última milla, el uso de materiales reciclables, lo que contribuye a la economía circular, o en el uso de las nuevas tecnologías para acercar el mundo rural y su actividad económica a los entornos urbanos. En total, hemos estado presentes en 465 pueblos y 165 ciudades

En el caso de GIRA Jóvenes, arrancó en 2012. 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 once ediciones, ha estado siempre ligado a las necesidades más inmediatas y las demandas de los jóvenes en cada momento. En este tiempo se ha llegado a más de 7.000 participantes de entornos rurales y urbanos.

En estos once años 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 2022 han participado 12.622 jóvenes.

En relación con los premios Buero de Teatro Joven, en 2022 se presentaron 361 grupos teatrales en los que estuvieron implicados 6.700 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 cinco primeras ediciones, a cierre de 2022, ha conseguido entre otros logros:

- Más de 451 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 34.156 voluntarios.
- Más de 1.871 toneladas de residuos recogidos, de los que 17,6 toneladas (un 0,9% del total de los residuos) fue PET.
- Más de 72.800 personas formadas y sensibilizadas en acciones realizadas en colaboración con más de 1.200 ayuntamientos, escuelas y clubes marítimos.
- Impulso de 14 estudios científicos y 6 start-ups premiadas.

En el territorio en el que opera el Grupo CCEP Iberia, el Grupo colabora desde hace más de 6 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 2022 con 7.271 eventos locales (culturales, deportivos, sociales) a los que acudieron un total de 5.161.863 personas.

El Grupo CCEP Iberia colaboró 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 protección de los derechos humanos es fundamental en la actividad del grupo. El compromiso de CCEP es que todas las personas que trabajan en el grupo y en nuestra cadena de suministro sean tratadas con dignidad y respeto.

Para CCEP son inviolables los derechos humanos y laborales, tal y como se recogen en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo.

CCEP Iberia apoya los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y apuesta por mantener una posición proactiva al objeto de conseguir su cumplimiento en los lugares de trabajo, exigiendo el cumplimiento de la Política interna de Derechos Humanos y el Código de Conducta (<https://www.cococolaep.com/assets/Sustainability/Documents/CCEP-Human-Rights-Policy-2022.pdf>).

El Grupo, sigue mejorando la validación y la gestión proactiva de nuestros proveedores en áreas clave como los derechos humanos y la esclavitud moderna, a través de la Política de Abastecimiento Responsable (Responsible Sourcing Policy (RSP)).

La formación en derechos humanos del grupo para los responsables de compras, fue actualizada en el 2022 centrándose principalmente en el problema de la esclavitud moderna.

El objetivo de CCEP es operar mediante el suministro responsable de ingredientes como el azúcar, café, té y zumos así como el de materias primas que son usadas para el packaging tales como el cristal, aluminio, plástico, pulpa y papel.

No obstante, la cadena de suministro de manera global está sometida a una presión cada vez mayor como consecuencia del crecimiento demográfico, el aumento de la demanda de alimentos y los efectos del cambio climático. Es por esto que, CCEP Iberia es consciente de lo importante que es tener e implementar políticas éticas y sostenibles de abastecimiento que promuevan nuestros objetivos como negocio así como nuestros objetivos de sostenibilidad.

CCEP se ha comprometido a garantizar que el 100% de sus proveedores cumplan con la Política de Abastecimiento Responsable, la cual incluye los Principios Rectores de los Proveedores (Supplier Guiding Principles (SGP)), establecidos por The Coca-Cola Company (TCCC), los Principios de Agricultura sostenible (Principles of Sustainable Agriculture (PSA)) así como los compromisos y expectativas en relación a la gestión de las emisiones de carbono.

La Política de Abastecimiento Responsable y los Principios Rectores de los Proveedores son de aplicación a todos los proveedores del grupo y se encuentran incorporados en todo el proceso de contratación y gestión de los mismos.

El objetivo de CCEP Iberia es que el 100% de nuestros ingredientes de procedencia agrícola así como todas las materias primas procedan de fuentes sostenibles, de acuerdo con lo establecido por los PSA del grupo. Éstos son de obligatorio cumplimiento para todos los proveedores de ingredientes y materias primas.

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

El grupo CCEP, busca crear valor en conjunto con sus proveedores, basándose en la colaboración y la innovación, al mismo tiempo que situando la sostenibilidad en el centro de todo lo que hace.

CCEP, es plenamente consciente del importante papel que desempeñan sus proveedores en la gestión y consecución de la sostenibilidad de las cadenas de suministro, por lo que se encuentra trabajando con los mismos para conseguir reducir las emisiones GHG promoviendo que:

- Establezcan objetivos con base científica para 2023
- Utilicen electricidad 100% renovable para 2025

En este sentido, el grupo está colaborando con TCCC para recopilar y validar los factores de emisión de los proveedores, centrándose en aquellos que abastecen a CCEP de envases, ingredientes y materias primas.

También en conjunto con TCCC, hemos identificado 13 ingredientes esenciales de origen agrícola así como materiales de envasado de origen biológico cuya compra se ha convertido en una prioridad tanto para CCEP, como para TCCC, llevando a cabo la adquisición de dichos ingredientes como un sistema único. Como CCEP, compramos directamente azúcar, caña de azúcar, pulpa y papel, y controlamos el cumplimiento por parte de los proveedores de los PSA en cuanto a estas materias primas se refiere.

CCEP, evalúa a los proveedores en función de criterios como el valor financiero, la eficiencia, innovación y el riesgo. Adicionalmente, realizamos evaluaciones detalladas para nuestros proveedores estratégicos, que incluyen evaluaciones financieras y análisis anuales de suministro. El grupo lleva a cabo reuniones periódicas con los proveedores para tratar temas claves como el rendimiento, la innovación y la sostenibilidad.

Utilizamos los datos recopilados a través de EcoVadis IQ para gestionar proactivamente los riesgos de sostenibilidad. En 2022 CCEP Iberia comenzó a hacer uso del software Resilinc, una herramienta de inteligencia artificial que nos ayuda a identificar riesgos potenciales en toda nuestra cadena de suministro.

Asimismo, CCEP reconoce que apoyar los derechos humanos es un esfuerzo que debe de hacer en conjunto y en el que nuestros proveedores desempeñan un papel clave. A lo largo del año, se ha tratado de hacer frente a estos retos sin comprometer los valores del grupo, garantizando que todos los bienes y servicios hayan sido evaluados y aprobados conforme a las políticas y directrices de CCEP.

Nuestros empleados y proveedores, desempeñan un papel esencial en la identificación y atenuación de los riesgos relativos a los derechos humanos. Asimismo, empleados y directivos están facultados para reconocer y afrontar tanto los riesgos como los problemas relacionados con los mencionados derechos. Esto último también es de aplicación a los acuerdos con los trabajadores y sindicatos, cuya afiliación siempre ha sido fomentada.

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

El grupo de CCEP se abastece de proveedores de materias primas y servicios de alta calidad, sin perder de vista la sostenibilidad. En este sentido, CCEP ha adoptado un enfoque integral de la sostenibilidad y promueve iniciativas que fomentan; el abastecimiento responsable, la resiliencia climática, la administración razonable del agua y la biodiversidad.

Asimismo, colaboramos con los proveedores para definir retos y trabajar juntos en la descarbonización de nuestra cadena de producción (ie: reducir emisiones y el consumo de materias primas).

The Coca-Cola Company, en los SGP determina los requisitos mínimos que los proveedores deben reunir para ser considerados como proveedor homologado.

Los proveedores deben desarrollar e implementar procesos internos adecuados para asegurar que cumplen con los SGP. Como parte del sistema de Coca-Cola, CCEP comprueba y evalúa el cumplimiento e implementación de los mencionados principios por medio de auditorías llevadas a cabo por terceros independientes.

Durante el ejercicio 2021 se realizaron un total de 140 auditorías en el grupo y durante el ejercicio 2022 se han realizado 158 auditorías.

Estas auditorías, incluyen controles para garantizar que los proveedores no utilizan mano de obra infantil, trabajos forzados o cualquier otra forma de esclavitud moderna.

Hasta la fecha, el alcance de las auditorías asciende a más del 95% de nuestros proveedores de ingredientes y envases primarios. En caso de que un proveedor no cumpla alguno de los requerimientos establecidos en los SGP, tendrá que implementar las correspondientes medidas correctivas.

TCCC se reserva el derecho de realizar, auditorías aleatorias sin previo aviso y a rescindir los acuerdos con aquellos proveedores que no puedan demostrar que cumplen con los requisitos establecidos en los SGP.

Asimismo, el cumplimiento de los Principios de Agricultura Sostenible, se evalúa por medio de la adhesión de los proveedores a un conjunto limitado de normas relativas a la agricultura sostenible. Estos principios junto con los enumerados en los SGP, han sido integrados en la Política de Abastecimiento Responsable (Responsible Sourcing Policy) que fue lanzada en el 2022. Desde entonces, la mencionada política se incluye en todos los nuevos contratos y es parte de nuestros estándares y condiciones de compras.

### 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	2021	2022
Barcelona	0,39	0,32
Tenerife	0,24	0,23
A Coruña	0,25	0,33
Valencia	0,37	0,32
Bilbao	0,26	0,38
Sevilla	0,25	0,33
Portugal	0,23	0,25
Fontoira	0,48	0,00
Fuenmayor	0,34	0,00
Santolín	0,49	0,15
Vilas del Turbón	0,33	0,09
<b>Total</b>	<b>0,31</b>	<b>0,29</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 2022 asciende a 258,9 millones de euros (en 2021 ascendió a 187,5 millones euros).

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

País	Millones de Euros	
	2022	2021
España	364,5	271,6
Portugal	4,8	3,4

### 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 2022 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., actuando Coca-Cola Europacific Partners Iberia, S.L. (Sociedad Unipersonal) como responsable del Grupo de consolidación en España..

Así mismo, las sociedades del grupo que tributan bajo el Régimen Fiscal Foral, 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 2022 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 104

millones de euros, que una vez deducidas retenciones y pagos a cuenta supone una cuenta a pagar de 7 millones de euros, que se abonará principalmente en el mes de julio 2023 cuando se presenten los modelos oficiales de Impuesto sobre Sociedades. En el ejercicio 2021, la suma de cuota líquida efectiva del Grupo CCEP Iberia en concepto de Impuesto sobre Sociedades, considerando las distintas jurisdicciones ascendió a 86 millones de euros, que una vez deducidas retenciones y pagos a cuenta supuso una cuenta a pagar de 12 millones de euros.

En el ejercicio 2022 el Grupo ha recibido subvenciones públicas por importe de 2,6 millones de euros, de las cuales 2,548 millones de euros corresponden a compensación para los transportes realizados durante el año 2021 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 2022.

Adicionalmente, en el ejercicio 2022 se han recibido 0,1 millones de euros que corresponden al programa de ayudas para actuaciones de eficiencia energética en Pyme y en Gran Empresa del Sector Industrial, promovidas por el Instituto para la Diversificación y el Ahorro de Energía.

En el ejercicio 2021 el Grupo recibió 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.

**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.

<b>Modelo de negocio</b>	<b>Página</b>	<b>Criterio de Reporting</b>
Descripción del modelo de negocio	1-3	GRI 2-1, GRI 2-6
Presencia geográfica	1-2	GRI 2-1, GRI 2-6
Objetivos y estrategias	2	GRI 3-3
Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura	2-3	GRI 3-2
<b>Estrategia y gestión de riesgos</b>		
Descripción de las políticas que aplica la compañía	24, 27-28, 31-33, 38-40, 42-43, 46-48	GRI 3-3
Resultados de las políticas que aplica la compañía	24, 27-28, 31-33, 38-40, 42-43, 46-48	GRI 3-3
Principales riesgos relacionados con cuestiones vinculadas a las actividades de la compañía	2-3, 5, 8, 27-29, 32-33, 39-42, 47-48	GRI 3-2
<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 3-2



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	4-5	GRI 3-3
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	5, 7, 9	GRI 3-3
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	5	Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental, GRI 3-3
Aplicación del principio de precaución	5	GRI 2-23, GRI 3-3
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	10-11	GRI 305-5, GRI 3-3
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	5-6	GRI 3-3
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	8	GRI 3-3
<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	7-8	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	9-10	GRI 302-4
Uso de energías renovables	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	10-11	GRI 201-2
Objetivos de reducción de gases de efecto invernadero	4-5,11	GRI 305-5
<b>Biodiversidad</b>		
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	11-12	GRI 3-3
Impactos causados por la actividad	11-12	GRI 3-3

<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	13-15	GRI 2-7, GRI 405-1
Promedio anual de contratos por modalidad de contrato desglosado por sexo, edad y clasificación profesional	16-18	GRI 2-7
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	18-20	GRI 401-1
Remuneraciones medias por sexo, clasificación profesional y edad	21-23	GRI 405-2
Brecha salarial; la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	24	(Salario promedio de hombres – Salario promedio de mujeres) / Salario promedio de hombres
Remuneración media de consejeros y directivos	23-24	Basado en criterios contables.
Implantación de políticas de desconexión laboral	24	GRI 3-3
Porcentaje de empleados con discapacidad	25-26	GRI 405-1
<b>Organización del trabajo</b>		
Organización del tiempo de trabajo	26-27	GRI 3-3
Número de horas de absentismo	27	GRI 3-3
Medidas para facilitar la conciliación	27, 31	GRI 3-3
<b>Seguridad y Salud</b>		
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	27-29	GRI 403-1, GRI 403-2
Indicadores de siniestralidad	29-30	GRI 403-9 (2018)

Enfermedades profesionales por sexo	30-31	GRI 403-10 (2018)
<b>Relaciones sociales</b>		
Organización del diálogo social	31-32	GRI 3-3
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país	32	GRI 2-30
Balance de los convenios en el campo de la seguridad y salud	32	GRI 403-4 (2018)
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	31-32	GRI 2-29
<b>Formación</b>		
Políticas implementadas en el campo de la formación	32-33	GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	34-37	GRI 404-1
Accesibilidad universal personas con discapacidad	26	GRI 3-3
<b>Igualdad</b>		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	31, 38-39	GRI 3-3
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	38-39	GRI 3-3
Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	38	GRI 3-3
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	38-39	GRI 2-23 y GRI 3-3

<b>Información sobre el respeto a los derechos humanos</b>		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	39-40	GRI 2-23 y GRI 3-3
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	39-40	GRI 2-23 y GRI 3-3
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	40	GRI 2-26
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	31-32	GRI 2-23 y GRI 3-3
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	18, 24, 38-39	GRI 2-23
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	48	GRI 409-1
Abolición efectiva del trabajo infantil	48	GRI 408-1
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>		
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	41-43	GRI 2-23, GRI 2-26, GRI 205-3
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	41-43	GRI 2-23, GRI 2-26
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	42	GRI- 201-1

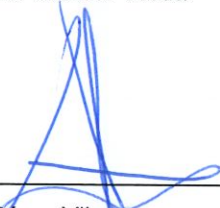
Información sobre la sociedad		
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	43-44	GRI 3-3
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	45-46	GRI 3-3
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	44	GRI 3-3
Acciones de asociación o patrocinio	46	GRI 2-28
<b>Subcontratación y proveedores</b>		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	46-47	GRI 308-1, GRI 414-1
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	47-48	GRI 308-1, GRI 414-1
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	48	GRI 308-1, GRI 414-1
<b>Consumidores</b>		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	49	GRI 3-3
Sistemas de reclamación	49	GRI 3-3
Quejas recibidas y resolución de las mismas	49	GRI 3-3
<b>Información fiscal y transparencia</b>		
Beneficios obtenidos país por país	50	GRI 201-1
Impuestos sobre beneficios pagados	50-51	Impuestos sobre beneficios pagados en base a criterios contables
Subvenciones públicas recibidas	51	GRI 201-4

El Estado de Información No Financiera Consolidado de Coca-Cola Europacific Partners, S.L.U. referente al ejercicio 2022 formulado el 28 de marzo de 2023 por el Consejo de Administración de la Sociedad, consta de 58 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. Albert Pérez Vila



---

D. Juan De Rueda Gamboa