

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No  
Financiera correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de  
diciembre de 2019

Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, S.L.



## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL EJERCICIO 2019

A los socios de Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019, de Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, S.L. (en adelante, la Sociedad) que forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad.

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

---

### Responsabilidad del Administrador único

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

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

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

---

### Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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

---

## Nuestra responsabilidad

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

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

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

- ▶ Reuniones con el personal de la Sociedad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el apartado “Análisis de materialidad”, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- ▶ 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 2019.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones del Administrador único y la Dirección.

---

## Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de la Sociedad correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la Tabla “Contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad” del citado Estado.

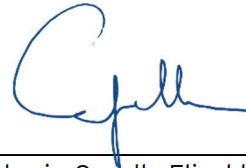
---

Uso y distribución

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

Este informe se  
corresponde con el  
sello distintivo  
nº 20/20/06764  
emitido por el  
Col·legi de Censors  
Jurats de Comptes  
de Catalunya

ERNST & YOUNG, S.L.



---

Antonio Capella Elizalde

14 de julio de 2020



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE LA SOCIEDAD COMPAÑÍA CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS, S.L.

El presente estado de información no financiera forma parte del Informe de Gestión del ejercicio 2019 de Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, S.L. (en adelante "**CASBEGA**") y se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

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

En este contexto, a través del estado de información no financiera, CASBEGA 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 a la sociedad, que son relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades de negocio.

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

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

### 1. MODELO DE NEGOCIO DEL GRUPO

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

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

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

CASBEGA se encarga de la distribución de los productos Coca-Cola en Madrid, Castilla-La Mancha y Castilla y León. Cuenta con 14 oficinas comerciales y almacén en las siguientes Comunidades Autónomas:

- Comunidad de Madrid: con presencia en Madrid, San Fernando, y Leganés(\*).

- Castilla y León con presencia en Ávila, Valladolid, Salamanca, Segovia, Aranda del Duero y Zamora.
- Castilla La Mancha con presencia en Talavera de la Reina, Toledo, Guadalajara, Alcázar de San Juan.

(\*) Durante el ejercicio 2018 tenía operativo un centro logístico en la localidad de Fuenlabrada, que se cerró en el mes de diciembre de ese año.

Los productos comercializados en los territorios donde opera CASBEGA son fabricados y almacenados por otros embotelladores del Grupo CCEP Iberia.

CASBEGA cuenta en 2019 con una plantilla promedio de 445,41 empleados que se distribuyen de la siguiente manera: 33,10 Áreas de soporte al negocio; 124,47 Industrial y 287,84 Comercial.

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

1. Foco en el crecimiento del negocio: aprovechando las oportunidades que ofrecen las variedades de la marca Coca-Cola, las bebidas energéticas y las innovaciones. El objetivo es convertirse en una compañía capaz de responder a los gustos y necesidades de los consumidores, innovando continuamente para ofrecer más opciones con menos azúcar, con envases más pequeños, con más información nutricional que ayude a tomar decisiones correctas de compra y consumo, con una comunicación responsable y clara en medios y puntos de venta.
2. Situar al cliente y al 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 los equipos.

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

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

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

### Análisis de materialidad

Con el objetivo de proporcionar una información que responda a las necesidades de información de los grupos de interés, de forma previa a la elaboración del Estado de Información No Financiera, se ha llevado a cabo un análisis de materialidad.

Para la definición de la estrategia de sostenibilidad AVANZAMOS (que se desarrolla en el apartado 2. Cuestiones Medioambientales) se ha realizado una consulta a diferentes grupos de interés con el fin de identificar los asuntos materiales para Coca-Cola European Partners y sus sociedades dependientes.

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

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

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

## **2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES**

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

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

**Envases:**

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

**Agua:**

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

**Clima:**

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

**Cadena de Suministro**

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

Asimismo, CCEP Iberia tiene contratado un seguro de responsabilidad civil medioambiental cuyo valor de la póliza es de 20.000.000 € y CASBEGA tiene 2 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, CASBEGA trabaja, en sus centros, para fomentar la segregación de los residuos e incrementar su valorización.

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.

Finalmente, en relación a los envases los datos a nivel nacional son:

|   | 2018 | 2019 |
|---|------|------|
| Contenido reciclado (Primario / Secundario / Terciario) (%) | 18,1 | 19,7 |

Cabe destacar, por ejemplo, que en el ejercicio 2019, se incrementó el contenido de rPET, en todos los envases de PET, hasta el 25%. En relación con los envases hay que señalar que en el ejercicio 2018 se aligeró la botella de agua de PET de 2,5 L de 58g a 54 g.

#### 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. 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. No obstante, se realizan colaboraciones con el Banco de Alimentos en las principales delegaciones comerciales.

## 2.2. Uso sostenible de los recursos

CASBEGA, como sociedad que forma parte de CCEP Iberia, adquiere los compromisos definidos en la estrategia de sostenibilidad de CCEP y en agua concretamente el compromiso es proteger la sostenibilidad de los recursos hídricos con el fin de preservarlos para futuras generaciones. En relación a la energía, el compromiso adquirido va ligado a la reducción de la huella de carbono (ver punto siguiente).

En 2019, los consumos de agua y energía de los almacenes y oficinas de CASBEGA han sido de 197 m<sup>3</sup> de agua y 214.120 kWh de energía (electricidad y gas natural). En 2018, los consumos de agua y energía de los almacenes y oficinas de CASBEGA fueron de 8.532 m<sup>3</sup> de agua y 4.354.852 kWh de energía (electricidad y gas natural). Esta disminución es debida, principalmente, a que el 1 de enero se cerró uno de los almacenes principales de CASBEGA.

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

CASBEGA no tiene procesos productivos ni vende productos a cliente final, únicamente presta servicios al Grupo. Por ello, esta sociedad no consume materias primas derivadas de la actividad productiva.

## 2.3. Cambio climático

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

1. Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero de nuestras operaciones en un 50 % en 2025 (vs. 2010). Se incluye manufacturing, equipos de frío y transporte.
2. Trabajar conjuntamente para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero de la cadena de valor en un 35% para 2025 (vs 2010).
3. Seguir utilizando electricidad 100% renovable.
4. Adaptarse con antelación a los efectos del cambio climático.



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

- El 100% de los nuevos equipos de frío 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.
- Se ha lanzado una iniciativa con una empresa de servicio de taxis cuya flota es, en un 60% híbrida.
- Se trabaja en el aligeramiento de los envases.

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

En concreto, en relación con los compromisos en España:

1. **Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero de las operaciones en un 50% en 2025 (vs. 2010).** La reducción de la huella de carbono en el periodo 2010-2019 ha sido del 42,05% (reducción del 44,8% en el periodo 2010-2018).
2. **Trabajar conjuntamente para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero de la cadena de valor un 35% en 2025 (vs. 2010).** La reducción de la huella de carbono en el periodo 2010-2019 ha sido del 30,8% (reducción del 30,23% en el periodo 2010-2018).

A continuación, se presentan los datos de la huella de carbono a nivel de CCEP de los ejercicios 2018 y 2019 por alcance. Como puede verse, se incluyen los alcances 1, 2 y 3.

| Alcances   | Toneladas 2018 | Toneladas 2019 |
|--|----------------|----------------|
| Alcance 1 CO <sub>2eq</sub>                      | 52.233         | 52.756         |
| Alcance 2 (mercado) CO <sub>2eq</sub>            | 1.851          | 506            |
| Alcance 2 (localización) CO <sub>2eq</sub>       | 38.310         | 44.101         |
| Alcance 3 CO <sub>2eq</sub>                      | 163.970        | 770.881        |
| <b>Total (Scope 2 - mercado) CO<sub>2e</sub></b> | <b>256.364</b> | <b>824.143</b> |

Concretamente, la huella de carbono total de Casbega en 2019, ha sido de 11 toneladas de CO<sub>2eq</sub> (Scope 2-mercado) (\*).

Scope 1: 3 toneladas CO<sub>2eq</sub>

Scope 2: 8 toneladas CO<sub>2eq</sub>

(\*) No se reporta evolución de la huella de carbono para Casbega al ser el primer año que se incluyen estos datos en el informe.

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

Las cifras del alcance 2 incluyen: fuentes indirectas de emisiones provenientes de la electricidad comprada que se utiliza en las instalaciones.

Las cifras del alcance 3 incluyen: fuentes indirectas asociadas con la electricidad utilizada por los equipos de cold drink en las instalaciones de los clientes, los viajes de negocios de los empleados por ferrocarril y aire, las emisiones relacionadas con el suministro de agua y el tratamiento del agua, las emisiones provenientes del tratamiento de residuos, el combustible utilizado por los 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.

## 2.4. Protección de la biodiversidad

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

## 2.5. Prevención de contaminación acústica y lumínica

Dentro del marco de la prevención de la contaminación al no existir actividad productiva no se produce impacto significativo acústico ni lumínico.

## 3. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

### 3.1. Empleo

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

El número total promedio de empleados en 2019 y 2018, así como, su distribución por sexo, edad y clasificación profesional en los centros de trabajo donde opera CASBEGA es el siguiente:

**2019 (31/12/2019)**

| Clasificación Profesional (*)                   | Tipo de contrato | Femenino  |              |              |           | Total Fem  | Masculino |              |              |            | Total Masc | Total general |
|---|------------------|-----------|--------------|--------------|-----------|------------|-----------|--------------|--------------|------------|------------|---------------|
|   |                  | < 30 años | 30 - 39 años | 40 - 49 años | ≥ 50 años |            | < 30 años | 30 - 39 años | 40 - 49 años | ≥ 50 años  |            |               |
| Directores/Responsables área funcional/Gerentes | Fijo             |           | 1            | 1            |           | 2          |           |              | 5            | 5          | 10         | 12            |
| Mandos Intermedios                              | Fijo             |           | 3            | 16           | 9         | 28         |           | 10           | 63           | 51         | 124        | 152           |
| Responsables y técnicos especializados          | Fijo             |           | 11           | 19           | 1         | 31         |           | 18           | 67           | 15         | 100        | 131           |
| Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares            | Eventual         |           | 1            |              |           | 1          |           |              | 2            |            | 2          | 3             |
|   | Fijo             |           | 6            | 16           | 18        | 40         |           | 8            | 64           | 33         | 105        | 145           |
| <b>Total</b>                                    |                  |           | <b>22</b>    | <b>52</b>    | <b>28</b> | <b>102</b> |           | <b>36</b>    | <b>201</b>   | <b>104</b> | <b>341</b> | <b>443</b>    |

(\*) La clasificación profesional para los datos de 2019 se muestra en agrupaciones funcionales para armonizar la información con el resto de convenio colectivos y sociedades del grupo CCEP al tiempo que intentar facilitar la comprensión de los datos, siguiendo el sistema de clasificación profesional empleado por el Grupo a nivel global a partir de 2019.



**2018 (datos promedio)**

| Clasificación Profesional | Femenino  |               |               |              | Masculino   |               |               |               | Total General |
|---------------------------|-----------|---------------|---------------|--------------|-------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|                           | < 30 años | Entre 30 y 39 | Entre 40 y 49 | ≥ 50 años    | < 30 años   | Entre 30 y 39 | Entre 40 y 49 | ≥ 50 años     |               |
| Gerente                   |           |               | 1,6           | 1            |             | 0             | 5             | 5             | 12,6          |
| Jefe de Departamento      |           | 4             | 4,17          | 1            |             | 3,75          | 14,68         | 8             | 35,6          |
| Nivel 02                  |           |               |               | 1,25         |             |               |               | 1             | 2,25          |
| Nivel 03                  |           |               |               | 1            |             |               |               | 2             | 3             |
| Nivel 04                  |           |               |               | 1            |             |               | 2             | 6,68          | 9,68          |
| Nivel 05                  |           | 0,75          | 9,97          | 5            |             | 12,07         | 40,32         | 33,08         | 101,19        |
| Nivel 06                  |           | 10,81         | 19,26         | 1            |             | 23,12         | 68,4          | 19,58         | 142,17        |
| Nivel 07                  |           | 8,16          | 17,32         | 17,4         |             | 12,05         | 62,45         | 94,31         | 211,69        |
| Nivel 08                  | 1         | 1,5           | 0,88          |              | 1,16        | 1,88          | 2,45          |               | 8,87          |
| Nivel 09                  |           |               |               |              |             |               | 0,5           |               | 0,5           |
| <b>TOTAL</b>              | <b>1</b>  | <b>25,22</b>  | <b>53,2</b>   | <b>28,65</b> | <b>1,16</b> | <b>52,87</b>  | <b>195,8</b>  | <b>169,65</b> | <b>527,55</b> |

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

El número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional de los ejercicios 2019 y 2018 es el siguiente:

**2019**

| Clasificación profesional (*)                   | Tipo de contrato | Femenino    |              |              |              |               | Masculino |              |               |               |               | Total General |
|---|------------------|-------------|--------------|--------------|--------------|---------------|-----------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|   |                  | < 30 años   | 30 - 39 años | 40 - 49 años | ≥ 50 años    | Total fem     | < 30 años | 30 - 39 años | 40 - 49 años  | ≥ 50 años     | Total masc    |               |
| Directores/Responsables área funcional/Gerentes | Fijo             |             | 1,00         | 1,00         |              | 2             |           |              | 5,00          | 5,00          | 10            | 12,00         |
| Mandos Intermedios                              | Fijo             |             | 3,16         | 16,55        | 8,59         | 28,3          |           | 10,28        | 62,84         | 51,16         | 124,28        | 152,58        |
| Responsables y técnicos especializados          | Fijo             |             | 10,88        | 18,85        | 1,00         | 30,73         |           | 18,00        | 67,16         | 15,28         | 100,44        | 131,17        |
| Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares            | Eventual         | 0,35        | 1,00         |              |              | 1,35          |           | 0,28         | 2,02          |               | 2,3           | 3,65          |
|   | Fijo             |             | 6,04         | 15,88        | 18,43        | 40,35         |           | 7,73         | 63,98         | 33,52         | 105,23        | 145,58        |
|   | Fijo Discontinuo |             |              |              |              | 0             |           |              | 0,43          |               | 0,43          | 0,43          |
| <b>Total</b>                                    |                  | <b>0,35</b> | <b>22,08</b> | <b>52,28</b> | <b>28,02</b> | <b>102,73</b> | <b>0</b>  | <b>36,29</b> | <b>201,43</b> | <b>104,96</b> | <b>342,68</b> | <b>445,41</b> |



## 2018

| Clasificación Profesional | Tipo de contrato | Femenino  |               |               |              | Masculino   |               |               |               | Total General |
|---------------------------|------------------|-----------|---------------|---------------|--------------|-------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|                           |                  | < 30 años | Entre 30 y 39 | Entre 40 y 49 | ≥ 50 años    | < 30 años   | Entre 30 y 39 | Entre 40 y 49 | ≥ 50 años     |               |
| Gerente                   | Fijo             |           |               | 1,6           | 1            |             | 0             | 5             | 5             | 12,6          |
| Jefe de Departamento      | Fijo             |           | 4             | 4,17          | 1            |             | 3,75          | 14,68         | 8             | 35,6          |
| Nivel 02                  | Fijo             |           |               |               | 1,25         |             |               |               | 1             | 2,25          |
| Nivel 03                  | Fijo             |           |               |               | 1            |             |               |               | 2             | 3             |
| Nivel 04                  | Fijo             |           |               |               | 1            |             |               | 2             | 6,68          | 9,68          |
| Nivel 05                  | Fijo             |           | 0,75          | 9,97          | 5            |             | 12,07         | 40,32         | 33,08         | 101,19        |
| Nivel 06                  | Fijo             |           | 10,81         | 19,26         | 1            |             | 23,12         | 68,4          | 19,58         | 142,17        |
| Nivel 07                  | Fijo Discontinuo |           |               |               |              |             |               | 3,71          | 9,01          | 12,72         |
| Nivel 07                  | Fijo             |           | 8,16          | 17,32         | 17,4         |             | 12,05         | 58,74         | 85,3          | 198,97        |
| Nivel 08                  | Fijo Discontinuo |           |               |               |              |             |               | 0,96          |               | 0,96          |
| Nivel 08                  | Eventual         |           | 0,5           |               |              | 1,16        | 1,88          | 0,49          |               | 4,03          |
| Nivel 08                  | Fijo             | 1         | 1             | 0,88          | 0            | 0           | 0             | 1             | 0             | 3,88          |
| Nivel 09                  | Eventual         |           |               |               |              |             |               | 0,09          |               | 0,09          |
| Nivel 09                  | Fijo             |           |               |               |              |             |               | 0,41          |               | 0,41          |
| <b>TOTAL</b>              |                  | <b>1</b>  | <b>25,22</b>  | <b>53,2</b>   | <b>28,65</b> | <b>1,16</b> | <b>52,87</b>  | <b>195,8</b>  | <b>169,65</b> | <b>527,55</b> |

No se han formalizado contratos a tiempo parcial en ninguno de los dos ejercicios.

En 2019 la plantilla media de mujeres representa el 23% de la plantilla total de CASBEGA frente al 20% del ejercicio anterior. En los últimos años se ha potenciado el incremento de la representación de mujeres en todas las categorías, impulsando los entornos industriales y puestos directivos.

El programa de Diversidad de CCEP Iberia, al que está adscrito CASBEGA, incluye como una de sus grandes palancas, la incorporación, la promoción y la preparación de mujeres. En concreto en lo referido a la incorporación, se garantiza que en las listas de candidaturas no existe ningún tipo de discriminación por género ni de cualquier otro tipo. En este contexto, a lo largo del año 2019, la incorporación y promoción de mujeres en las sociedades que conforman CCEP Iberia ha permitido incrementar un 3% la representación mujeres de la plantilla y un 3% las mujeres en puestos directivos. Se entienden por puestos directivos a estos efectos aquellos correspondientes a posiciones de Dirección, Gerencia y mandos intermedios nivel Senior Manager.

El número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional de los ejercicios 2019 y 2018 es el siguiente:

## 2019

| Clasificación profesional (*)        | Sexo Masculino |
|--------------------------------------|----------------|
|                                      | Edad ≥ 50      |
| Mandos Intermedios                   | 1              |
| Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares | 1              |

(\*) La clasificación profesional para los datos de 2019 se muestra en agrupaciones funcionales y para armonizar la información con el resto de convenio colectivos y sociedades del grupo CCEP al tiempo que intentar facilitar la comprensión de los datos, siguiendo el sistema de clasificación profesional empleado por el Grupo a nivel global a partir de 2019.

## 2018

| Clasificación profesional | Sexo Masculino |
|---------------------------|----------------|
|                           | Edad ≥ 50      |
| Nivel 04                  | 1              |

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

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

Las remuneraciones medias parten del sistema de clasificación profesional aplicable a cada uno de los empleados de CASBEGA, sin distinción por sexo ni edad, y con respeto a lo recogido en el convenio colectivo vigente.

En el año 2019, el cálculo ha sido realizado teniendo en cuenta el salario bruto real percibido, incluyendo la retribución variable. Ésta última ha considerado en el caso del plan de bonus anual de CCEP, el nivel de desempeño individual, pero no así los resultados de negocio y ello a la vista de que coexisten diferentes planes (Europeo, de Unidad de Negocio o de País) que impedirían hacer una comparación justa de la remuneración percibida por cada empleado. Finalmente, se han anualizado las retribuciones percibidas por empleados que no han prestado servicios durante todo el ejercicio.

En el año 2018, el cálculo fue realizado teniendo en cuenta el salario bruto anual estimado, incluyendo los variables objetivos que pudieran ser de aplicación, y dividiendo por el número de empleados de cada colectivo. No se consideró el nivel de desempeño personal.

Por razones de protección de datos personales no se ha incluido información de aquellas categorías por edad en las que hay menos de 3 personas ocupando la posición. En estos casos se refleja con la expresión "n/d", los cuales tampoco se han considerado para la obtención del dato promedio por sexo y clasificación profesional.

## 2019

| Sexo    | Femenino | Masculino |
|---------|----------|-----------|
| CASBEGA | 67.791   | 74.455    |

| Edad          | Total  |
|---------------|--------|
| < 30 años     | 37.552 |
| Entre 30 y 39 | 66.691 |
| Entre 40 y 49 | 70.781 |
| ≥ 50 años     | 80.412 |



| Clasificación Profesional (*)                   | Femenino  |               |               |           |           | Masculino |               |               |           |            | Total   |
|---|-----------|---------------|---------------|-----------|-----------|-----------|---------------|---------------|-----------|------------|---------|
|   | < 30 años | Entre 30 y 39 | Entre 40 y 49 | ≥ 50 años | Total Fem | < 30 años | Entre 30 y 39 | Entre 40 y 49 | ≥ 50 años | Total Masc |         |
| Directores/Responsables área funcional/Gerentes | -         | n/d           | n/d           | -         | n/d       | -         | -             | 141.491       | 139.127   | 140.309    | 134.897 |
| Mandos Intermedios                              | -         | 77.684        | 85.184        | 95.726    | 87.277    | -         | 88.266        | 91.381        | 98.665    | 94.188     | 92.873  |
| Responsables y técnicos especializados          | -         | 58.958        | 63.289        | 60.617    | 61.633    | -         | 64.821        | 64.230        | 66.253    | 64.652     | 63.931  |
| Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares            | n/d       | 59.404        | 56.359        | 56.901    | 57.165    | -         | 52.588        | 54.188        | 59.248    | 55.563     | 55.881  |

(\*) La clasificación profesional para los datos de 2019 se muestra en agrupaciones funcionales y para armonizar la información con el resto de convenio colectivos y sociedades del grupo CCEP al tiempo que intentar facilitar la comprensión de los datos, siguiendo el sistema de clasificación profesional empleado por el Grupo a nivel global a partir de 2019.

## 2018

| Clasificación Profesional | Femenino  |              |              |           | Masculino |              |              |           |
|---------------------------|-----------|--------------|--------------|-----------|-----------|--------------|--------------|-----------|
|                           | < 30 años | 30 - 39 años | 40 - 49 años | ≥ 50 años | < 30 años | 30 - 39 años | 40 - 49 años | ≥ 50 años |
| Gerente                   | -         | -            | n/d          | n/d       | -         | -            | 131.331      | 130.893   |
| Jefe de Departamento      | -         | 79.015       | 80.036       | n/d       | -         | 81.852       | 88.789       | 115.225   |
| Nivel 03                  | -         | -            | -            | n/d       | -         | -            | -            | n/d       |
| Nivel 04                  | -         | -            | -            | n/d       | -         | -            | n/d          | 103.662   |
| Nivel 05                  | -         | n/d          | 84.315       | 83.527    | -         | 84.224       | 85.059       | 88.348    |
| Nivel 06                  | -         | 54.395       | 59.765       | n/d       | -         | 59.619       | 58.875       | 62.564    |
| Nivel 07                  | -         | 54.273       | 49.607       | 54.994    | -         | 56.196       | 57.889       | 58.610    |
| Nivel 08                  | -         | n/d          | n/d          | -         | -         | -            | n/d          | -         |

El Administrador Único de la Sociedad es su Socio Único (CCEP Iberia) representada por D. Francesc Cosano Jordá. Durante los ejercicios 2019 y 2018, el Administrador Único (persona jurídica y persona física que lo representa) no ha percibido retribución alguna de la Sociedad.

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

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

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

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

Brecha salarial absoluta 2019: 8,95%.

Brecha salarial absoluta 2018: 12,11%.

A la vista de que esta ratio es de carácter absoluto y la diferencia observada tanto en este punto como en el anterior podría estar presumiblemente condicionada por cuestiones tales como la antigüedad en la compañía, las diferencias entre convenios colectivos de aplicación, la edad o experiencia previa, la distribución de hombres y mujeres en términos de clasificación profesional o en áreas funcionales, etc. el grupo CCEP ha puesto en marcha en 2019 un proyecto de análisis de brecha salarial.

De dicho estudio se concluye que el dato de brecha salarial ajustada en 2019 es del 3%.

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

### 3.1.5. *Implantación de políticas de desconexión laboral*

Dentro del área de People & Culture (Recursos Humanos), se está trabajando en un programa de Wellbeing (Bienestar de los empleados) en todas las sociedades que conforman CCEP Iberia, así como en todos los países de CCEP. En él se incluyen, entre otras cuestiones, recomendaciones de desconexión laboral, políticas de reducción de viajes y facilitación de herramientas para realización de videoconferencias y trabajo en remoto, así como acciones formativas al respecto. Todo ello para la mejora del bienestar de todos nuestros empleados. En concreto hemos trabajado en un proyecto de gestión del cambio (ZeroKM) para acompañar a todos nuestros empleados en la optimización del tiempo de reuniones, así como en la formación sobre las herramientas tecnológicas necesarias para avanzar en las nuevas y modernas formas de trabajo.

### 3.1.6. *Empleados con discapacidad*

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

| Gr. entre 33% y 65% con ayudas | Grado entre 33% y 65% |
|--------------------------------|-----------------------|
| 0                              | 4                     |



El número de empleados con discapacidad en el ejercicio 2018 es el siguiente:

| Gr. entre 33% y 65% con ayudas | Grado entre 33% y 65% |
|--------------------------------|-----------------------|
| 0                              | 4                     |

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

### 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 el Convenio Colectivo de empresa de aplicación en CASBEGA.

| Organización del trabajo  |
|---|
| <p>La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de CASBEGA, dentro de las normas y orientaciones legales, respondiendo de su uso ante la Autoridad Laboral competente.</p> <p>Sin merma de la autoridad reconocida en el párrafo anterior a la Dirección de CASBEGA, el Comité de Empresa o Delegados/Delegadas de Personal donde aquél no existiese, tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a la organización y racionalización del trabajo, conforme a los fines legalmente atribuidos a la representación sindical.</p> <p>Los nuevos sistemas que se adopten no perjudicarán la situación profesional ni económica de los trabajadores y trabajadoras, antes al contrario, tenderán a mejorar las condiciones de los mismos y las mismas.</p>              |
| Jornada de trabajo  |
| <p>40 horas semanales de lunes a viernes (8 horas diarias); no son laborables los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre.</p> <p>En <u>Producción</u>: los trabajadores que realizan turno de noche, acumulan 2 horas de descanso por cada semana, disfrutando de 1 día de descanso cuando hayan acumulado 8 horas; y tenemos la posibilidad de establecer 4 sábados laborables en junio, julio y agosto y 1 sábado en diciembre, por necesidades de producción.</p> <p>En <u>Áreas de soporte al negocio</u>, el personal administrativo y asimilado tiene 30 minutos diarios de reducción de jornada en julio, agosto y septiembre (arts. 33 y 34)</p> <p>En <u>Comercial</u> se trabaja a tarea, pero se ajusta la tarea para que el horarios sea de 07:00 a 15:00 en turno de mañana y de 17:00 a 01:00 en turno de noche.</p> |
| Descansos   |
| <p>No regulados en convenio;</p>  |
| Vacaciones  |
| <p>3 semanas continuadas en verano (empezando un lunes y finalizando un domingo) y 2 semanas en invierno de forma rotativa en cualquiera de los meses que a juicio de la Dirección lo aconsejen (existe un cuadrante de rotación) Art. 41</p> <p>En el área comercial y staff se les está dejando partir una semana de invierno a días sueltos, no hay ningún acuerdo firmado se está haciendo de manera informal.</p>  |

### 3.2.2. Número de horas de absentismo

El número de horas de absentismo distinguiendo entre accidente, enfermedad, y el porcentaje que representa sobre el total de horas contratadas en el ejercicio 2019 y 2018 es el siguiente:

| Año  | % Absentismo Legal (IT+AT) |            |       | Horas Contratadas | Horas Accidente | Horas Enfermedad |
|------|----------------------------|------------|-------|-------------------|-----------------|------------------|
|      | Accidente                  | Enfermedad | Total | Total             | Total           | Total            |
| 2019 | 0,05%                      | 3,01%      | 3,06% | 890.029,50        | 448,00          | 26.784,50        |
| 2018 | 0,11%                      | 4,96%      | 5,07% | 1.045.595         | 1.117           | 51.859           |

### 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 salida en administración.
- 2 semanas extras que se suman al permiso de maternidad.
- Seguro médico para trabajadores y cónyuge e hijos a precio inferior que mercado.
- Personal con vehículo rotulado salir y volver desde casa sin pasar por el centro de trabajo (salvo día de reunión).
- Comedor de empresa.
- Ayuda de estudios a favor de hijos.
- Ayuda a favor de trabajadores con familiares con minusvalía.
- Turno fijo de 07: a 14:30 (reducción de 30 minutos) para personal administrativo durante los meses de julio y agosto.
- Parking de empresa.
- Cesta de nacimiento.

### 3.3. Salud y seguridad

El sistema de seguridad y salud se encuentra implantado y gestionado tomando como referencia a la normativa legal aplicable.

Adicionalmente, se cuenta con el objetivo de implantación y certificación en la nueva norma internacional ISO 45001:2018 de Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Junto a estos sistemas de gestión se cuenta con un Plan de Prevención por sociedad que nos 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), las Lecciones Aprendidas, entre otros. Estos programas tienen enfoque preventivo y de detección de focos de actuación en algunos de los casos, ampliando cada vez más el abanico de actuación y llegando a más áreas y ofreciéndole el liderazgo al personal.



### 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 detectar 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, nos 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, frecuencia y gravedad, así como, las enfermedades profesionales, ambos desagregados por sexo en los ejercicios 2019 y 2018 es el siguiente:

| Sexo       | Nº de accidentes |      |
|------------|------------------|------|
|            | 2018             | 2019 |
| Hombre-    | 8                | 2    |
| In itinere | -                | 2    |
| Resto      | -                | 0    |
| Mujer-     | 2                | 4    |
| In itinere | -                | 3    |
| Resto      | -                | 1    |
| Total      | 10               | 6    |

Durante el ejercicio 2019 y 2018 no se han producido enfermedades profesionales.

El índice de incidencia, frecuencia y el índice de gravedad de los accidentes de trabajo en los ejercicios 2019 y 2018 es el siguiente:

| Índice Incidencia* |      | Índice Frecuencia |      | Índice Gravedad |        | Índice Duración Media bajas |      |
|--------------------|------|-------------------|------|-----------------|--------|-----------------------------|------|
| 2018               | 2019 | 2018              | 2019 | 2018            | 2019   | 2018                        | 2019 |
| -                  | 2,23 | 7,94              | 1,04 | 0,11            | 0,0041 | 14,33                       | 4    |

\*Es el primer año que se calcula el índice de Incidencia.

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

| Índice Incidencia |      | Índice Frecuencia |      | Índice Gravedad |       | Índice Duración Media bajas |   |
|-------------------|------|-------------------|------|-----------------|-------|-----------------------------|---|
| H                 | M    | H                 | M    | H               | M     | H                           | M |
| 0                 | 9,59 | 0                 | 4,83 | 0               | 0,019 | 0                           | 4 |

El índice de Incidencia se ha obtenido de dividir el número de accidentes con baja por cada 1.000 trabajadores entre el número de número trabajadores.

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.

### 3.4. Relaciones sociales

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

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

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

Igualmente, miembros de la Representación Legal de CASBEGA forman parte del Comité de Empresa Europeo (España y Portugal) y cuentan, igualmente, con un Comité Intercentros.

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

De igual forma, en julio 2019, dentro de la Mesa de Diálogo Permanente (MDP) constituida en esa fecha con el espíritu de que se puedan 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, también se encuentran miembros de la Representación Unitaria Legal de CASBEGA.

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

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

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

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

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

El Convenio Colectivo de aplicación recoge un Capítulo específico en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Además existen políticas en esta materia.

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

- Protección a la maternidad y a la paternidad.
- Situaciones de Incapacidad Transitoria.
- Riesgos psicosociales.
- Medidas de seguridad en el lugar de trabajo.
- Formación para la seguridad.
- Política de prevención de riesgos laborales.
- Comité de Seguridad y Salud.

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

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

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

### 3.5. Formación

#### 3.5.1. *Las políticas implementadas en el campo de la formación*

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

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

**Formación en habilidades-Liderazgo:** gestionada por el área de formación de Recursos Humanos (Learning&Development HR) es la responsable de la creación de la plataforma de e-learning "Juice" abierta a todos los empleados de la plantilla con email corporativo. Actualmente cubre un 60% de la plantilla, y llegará al 100% durante 2020. Cualquier otra necesidad específica con respecto a esta temática, es cubierta conforme a la necesidad, presupuesto y proveedores de mercado.

**Formación en idiomas:** gestionada por el área de formación de Recursos Humanos (Learning&Development HR) es la responsable de la implementación del modelo de aprendizaje con metodología blended, definida en función de las necesidades demandas 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 los ejercicios 2019 y en el 2018 es la siguiente:

2019

| Tipo de formación                                | Horas Formación 2019 (*) |
|--|--------------------------|
| <b>Business Knowledge</b>                        | <b>320,33</b>            |
| Directores/Responsables área funcional/Gerentes  | 3,00                     |
| Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares             | 25,83                    |
| Mandos Intermedios                               | 224,50                   |
| Responsables y técnicos especializados           | 67,00                    |
| <b>Idiomas</b>                                   | <b>935,50</b>            |
| Directores/Responsables área funcional/Gerentes  | 150,00                   |
| Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares             | 64,50                    |
| Mandos Intermedios                               | 576,00                   |
| Responsables y técnicos especializados           | 145,00                   |
| <b>Leadership-skills</b>                         | <b>1.562,31</b>          |
| Directores/Responsables área funcional/Gerentes  | 251,19                   |
| Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares             | 119,08                   |
| Mandos Intermedios                               | 881,04                   |
| Responsables y técnicos especializados           | 311,00                   |
| <b>Requerimientos legales</b>                    | <b>328,17</b>            |
| Directores/Responsables área funcional/Gerentes- | 5,00                     |
| Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares             | 24,25                    |
| Mandos Intermedios                               | 57,92                    |
| Responsables y técnicos especializados           | 241,00                   |
| <b>Total general</b>                             | <b>3.146,31</b>          |

(\*) La clasificación profesional para los datos de 2019 se muestra en agrupaciones funcionales y para armonizar la información con el resto de convenio colectivos y sociedades del grupo CCEP al tiempo que intentar facilitar la comprensión de los datos, siguiendo el sistema de clasificación profesional empleado por el Grupo a nivel global a partir de 2019.

2018

| Tipo de Formación             | Horas Formación 2018 |
|-------------------------------|----------------------|
| <b>Idiomas</b>                | 1024                 |
| Gerente                       | 141,5                |
| Jefe de Departamento          | 211,5                |
| Nivel 03                      | 20                   |
| Nivel 04                      | 39,5                 |
| Nivel 05                      | 363                  |
| Nivel 06                      | 141,25               |
| Nivel 07                      | 83,25                |
| Nivel 08                      | 24                   |
| <b>Leadership-skills</b>      | 48                   |
| Gerente                       | 6                    |
| Jefe de Departamento          | 6                    |
| Nivel 04                      | 12                   |
| Nivel 05                      | 6                    |
| Nivel 06                      | 18                   |
| <b>Requerimientos legales</b> | 659,18               |
| Jefe de Departamento          | 1,5                  |
| Nivel 02                      | 26,46                |
| Nivel 04                      | 0,5                  |
| Nivel 05                      | 72,08                |
| Nivel 06                      | 68,39                |
| Nivel 07                      | 488,79               |
| Nivel 08                      | 1,46                 |
| <b>Technical Knowledge</b>    | 2.331,06             |
| Nivel 02                      | 4                    |
| Nivel 05                      | 227,74               |
| Nivel 06                      | 147,29               |
| Nivel 07                      | 1.946,11             |
| Nivel 08                      | 5,92                 |
| <b>Total general</b>          | <b>4.062,24</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**

A continuación, se detallan los centros de trabajo de la Sociedad que se han ejecutado y cumplen con la accesibilidad:

- Alcázar de San Juan
- Guadalajara
- Salamanca
- Segovia
- Toledo

Respecto del resto de centros de trabajo de la Sociedad, todo y que cuentan con medidas de accesibilidad, se realizan las siguientes acciones tal y como marca el plan de acción establecido:

- Efectuar auditoría interna en el plazo de 7 meses (mes de octubre) para verificar status de situación respecto del resto de centros.
- Tener definidas respecto a las que muestren precisar planes específicos, medidas y estimación temporal hasta cumplimiento.

### **3.7. Igualdad**

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

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

Coca-Cola European Partners Iberia apuesta por la Diversidad y por crear un ambiente inclusivo como algo más que simplemente la aplicación de políticas y prácticas. Se trata de una parte integral de lo que define su cultura de empresa, un espacio donde la comunicación sea abierta, se valoren las ideas y las aportaciones de todas las personas.

La misión establecida en Coca-Cola European Partners Iberia en cuanto a la estrategia para promover la Diversidad y la Igualdad de oportunidades consiste en reflejar la variedad del mercado al que sirve y, adicionalmente, ser reconocida por su liderazgo en esta área.

Para ello, desde principios de 2018, se ha enfocado gran parte de los esfuerzos en el desarrollo de planes e iniciativas para promover la Diversidad y la Igualdad de oportunidades, independientemente de la edad religión, género, raza, orientación sexual, origen social o cultura de las personas que conforman CCEP.

En este contexto, cada una de las sociedades que componen Coca-Cola European Partners Iberia dispone de un Plan de Igualdad que recoge los principios y las políticas que rigen el día a día de la empresa en lo que a igualdad y no discriminación se refiere.

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

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

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

Coca-Cola European Partners (CCEP) dispone de una política de contratación inclusiva en la que no existe ningún tipo de discriminación por género ni de cualquier otro tipo. En este contexto, CCEP no comparte, ni apoya, ni avala otro tipo de políticas de gestión de empleo o reclutamiento.

La compañía también implementa distintas medidas e iniciativas para favorecer la diversidad e igualdad de género. En este contexto, en todos los procesos de promoción y selección de personal, tanto fijo como temporal, se contemplan candidaturas de ambos géneros en igualdad. Para ello, Coca-Cola European Partners Iberia ha firmado acuerdos con empresas de selección de personal y ha formado a los empleados para evitar sesgos inconscientes.

Asimismo, Coca-Cola European Partners Iberia también está ayudando a visibilizar el talento femenino dentro de la organización promoviendo foros de comunicación en los que se puedan recoger y compartir ideas, expectativas, inquietudes e iniciativas de una manera directa, destacando en este ámbito las diferentes Women Networks que se están fomentando: en las áreas funcionales (Comercial, Funciones de Soporte y Supply Chain) y geográficas (Iberia y Portugal). Asimismo, en 2019, se ha desarrollado un plan de Mentoring específico en el área Comercial para 10 mujeres de la función ubicadas en diferentes regiones de España.

La Compañía también se implica en la promoción de la igualdad de oportunidades en el ámbito externo a su organización. En este sentido, destaca el Programa GIRA Mujeres, orientado a servir de apoyo en la inserción laboral o el desarrollo de ideas empresariales a mujeres tanto del medio rural como urbano, empleadas o desempleadas.

En el mes de noviembre de 2019, se firmó el I Acuerdo Marco en materia de Inclusión, Diversidad e Igualdad para todas las sociedades de CCEP España. El Acuerdo, bajo la perspectiva general de apostar por ser una Compañía diversa e inclusiva en todas sus dimensiones, se divide en 3 bloques:

1. Igualdad de trato oportunidades entre hombres y mujeres: recoge todas las materias que deben ser objeto de trabajo en los Planes de Igualdad, describiendo el contenido de los diagnósticos, fines que perseguimos, métricas y seguimiento.
2. Inclusión y diversidad: recoge los principios básicos en todos los aspectos de la I&D, asimismo la voluntad de las partes de cumplimiento de la Ley General de Discapacidad a nivel de Grupo, y establece para incorporar en cada Plan de Igualdad para que vayan más allá de la Igualdad de trato y oportunidades y recojan, también, los aspectos relevantes en materia de empleados con discapacidad, de diferentes orígenes étnicos, culturales, aspectos de inclusión de LGTBI, etc.

3. Protocolo de actuación frente al Acoso, común y transversal para todas las sociedades del Grupo. Si bien se trata de un Protocolo para evitar la discriminación por razón de sexo y sexual, igualmente hemos pactado su activación frente a cualquier otro tipo de acoso.

#### **4. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS**

Tal y como indica el Código de Conducta, CCEP está comprometida en la protección y el respeto de los derechos humanos. Durante el año 2019 se han realizado formaciones presenciales sobre el Código de Conducta, habiendo formado a 3.855 empleados en todo Coaa-Cola European Partners Iberia (67% en el ejercicio 2018). De esta forma, se ha conseguido desplegar y formar en el Código de Conducta a los empleados de la organización que no disponen de ordenador en su puesto de trabajo y que no habían podido completar la formación online. Coca-Cola European Partners apoya los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y adopta un enfoque proactivo para respetar estos derechos en el entorno de trabajo, la cadena de distribución y las comunidades en las que opera. Así se adopta un enfoque de tolerancia cero ante la esclavitud moderna de cualquier tipo dentro de sus actuaciones, como la trata de personas, el uso de trabajo infantil, el trabajo forzado y la mano de obra esclava o involuntaria.

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

No se ha recibido ninguna denuncia por casos de vulneración de derechos humanos durante los ejercicios 2019 y 2018.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro se realizan, principalmente, desde CCEP Iberia. No obstante, la Sociedad en los ejercicios 2019 y 2018 ha colaborado en la aportación a la Fundación Adecco por importe de 25 y 27 miles de euros, respectivamente.

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

Coca-Cola European Partners Iberia también cuenta con un Canal Denuncias (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.

No se ha recibido en el Canal de Denuncias ninguna consulta en materia de corrupción y/o soborno relativa a la Sociedad durante los ejercicios 2019 y 2018.

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

### **6.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible**

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

Las actividades de CASBEGA en los territorios en los que opera generan un impacto en las economías locales de 1.876 millones de euros de valor añadido por su actividad y



por la cadena de valor, según el estudio de impacto de las actividades de Coca-Cola realizado en el año 2016. Estas cifras se desglosan de la siguiente manera:

- 1.288 millones de euros de valor añadido en Madrid, lo que representa el 0,6% de su PIB.
- 366 millones de euros de valor añadido en Castilla-La Mancha, lo que representa el 0,9% de su PIB.
- 222 millones de euros de valor añadido en Castilla y León, lo que representa el 0,4% de su PIB.

En cuanto al empleo, las actividades de CASBEGA generan 24.996 empleos, de ellos 445 son empleos directos y 24.440 empleos indirectos.

Como parte de Coca-Cola European Partners, CASBEGA se suma al objetivo de ser un agente positivo en la sociedad, contribuyendo a su desarrollo, tanto para sus empleados como para las comunidades en las que está presente. Como parte de este compromiso, CCEP trabaja para promover la diversidad y la inclusión, con el objetivo de que el 40% de los puestos directivos estén ocupados por mujeres para 2025. En este sentido, el porcentaje de puestos directivos ocupados por mujeres en CASBEGA es del 25% en 2019 (20% en 2018).

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

CASBEGA mantiene un contacto regular con diferentes 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).

Adicionalmente, 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 CASBEGA, un pilar básico de la manera de construir un negocio sostenible. En 2019 ha seguido apoyando con fuerza la capacitación, la formación y la cultura, especialmente en su faceta de impulsar la participación de los jóvenes. 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, tratamos 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. En las dos ediciones que se han celebrado han participado 1800 mujeres de Madrid, Castilla y León y Castilla-La Mancha.

En cuanto a GIRA Jóvenes 4360 jóvenes de entre 16 y 22 años de Madrid han participado en el programa GIRA Jóvenes desde su lanzamiento en 2012.

Además, y para impulsar el talento juvenil, CASBEGA organiza, conjuntamente con Fundación Coca-Cola Iberia, el Concurso de Jóvenes Talentos que promueve el desarrollo literario de los alumnos de Educación Secundaria. En la última edición han participado 2.466 jóvenes de las comunidades en las que CASBEGA está presente.

Para abordar el compromiso en materia de envases, CASBEGA, junto con el resto de las empresas del Grupo y The Coca-Cola Company, desarrolla en España y Portugal el proyecto Mares Circulares, en colaboración con el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, Asociación Chelonia, Fundación Ecomar, Asociación Vertidos Cero diversas ONG y Asociaciones Locales. Un total de 1044 voluntarios han participado en el proyecto de recogida de residuos en 8 actividades de limpieza, se ha realizado 16 acciones de concienciación ambiental. Estas actuaciones han permitido recoger 1987 kilos de residuos de los entornos acuáticos, así como contribuir a la sensibilización, la prevención y la investigación.

Hay que señalar, además, que financiado por The Coca-Cola Fundación, se están desarrollando dos acciones medioambientales relacionadas con el compromiso de reabastecer a la naturaleza el 100% del agua contenida en sus bebidas.

En colaboración con WWF España, se ayuda a restaurar la parte del río Guadiana que forma las Tablas de Daimiel mediante la regeneración de la vegetación de los humedales con el objetivo de proporcionar nuevos hábitats de vida silvestre.

#### 6.1.4. *Las acciones de asociación o patrocinio*

Además de las acciones sociales y ambientales anteriormente mencionadas, CASBEGA ha colaborado con 4.326 eventos locales (culturales, deportivos, sociales) a los que acudieron un total de 3.946.755 personas.

## 6.2. **Subcontratación y proveedores**

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

La reputación de Coca-Cola European Partners se fundamenta en la confianza y el respeto. La Compañía está comprometida a generar una relación de confianza con sus empleados y aquellos que operan con ella a través de un conjunto de valores que representan los estándares más elevados de calidad, integridad, excelencia, cumplimiento legal y respeto por los derechos humanos, y las costumbres y culturas únicas en las comunidades donde operamos.

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

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

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

Por un lado, **todos los proveedores de ingredientes o material de *packaging*** deben comprometerse con los [Supplier Guiding Principles](#) SGP, (Principios Rectores para Proveedores). Pero, además, los **proveedores de ingredientes** deben acogerse también a los Sustainable Agriculture Guiding Principles (Principios Rectores de Agricultura Sostenible) o a los principios equivalentes de la Sustainable Agriculture Initiative (SAI).

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

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

- Libertad de asociación y convenios colectivos de trabajo.
- Prohibición de trabajo infantil.
- Prohibir el trabajo forzado y maltrato laboral.
- Eliminar la discriminación.
- Horas de trabajo y salarios.
- Proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable.
- Proteger el medio ambiente.
- Integridad comercial.
- Procedimiento y recursos de reclamo.
- Sistemas de administración.
- Leyes y reglamentaciones.
- Trabajo forzado.
- Maltrato laboral.
- Libertad de asociación y convenios colectivos de trabajo.
- Discriminación.
- Salarios y beneficios.
- Horas de trabajo y horas extras.
- Salud y seguridad.
- Medio ambiente.
- Integridad comercial.
- Prueba de cumplimiento.

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

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

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

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

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

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

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

The Coca-Cola Company cuenta con criterios de selección de proveedores recogidos en las SGP (*Supplier Guiding Principles*) de obligado cumplimiento para ser proveedor homologado. CCEP realiza un seguimiento para garantizar la calidad de los ingredientes y la sostenibilidad de la cadena de suministro a través de la exigencia de cumplimiento de los Principios Rectores para Proveedores y Principios Rectores de la Agricultura Sostenible a sus proveedores.

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

En el caso de proveedores de ingredientes, se tienen que someter a auditorías ambientales a partir de 2020, cuando comenzará el periodo de obligado cumplimiento. No obstante, ya se está trabajando estrechamente con ellos para que se cumplan todos los requisitos antes de esa fecha.

### **6.3. Consumidores**

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

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

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

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

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

En 2019 y 2018 no se han recibido reclamaciones de consumidores.

## 6.4. **Información fiscal**

### 6.4.1. *Los beneficios obtenidos país por país*

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

El resultado después de impuestos obtenido en el ejercicio 2019 asciende a 4.101.797 euros de beneficios.

El resultado después de impuestos obtenido en el ejercicio 2018 ascendió a 99.363.049 euros de pérdidas, debido básicamente a los costes excepcionales registrados como consecuencia del cierre de su centro logístico.

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

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

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

En consecuencia, el impuesto sobre beneficios es pagado por Coca-Cola European Partners Iberia, S.L.U., teniendo CASBEGA registrada una cuenta a cobrar con dicha sociedad al cierre del ejercicio 2019 y 2018, que se abonará en el mes de julio 2020 y 2019, respectivamente, cuando Coca-Cola European Partners Iberia, S.L.U. presente el modelo oficial de Impuesto sobre Sociedades Consolidado.

En este sentido, la contribución de CASBEGA en la liquidación provisional contabilizada en el ejercicio 2019 ha supuesto una cuenta a cobrar de 17.179.020 euros (8.918.121 euros en el ejercicio 2018) con la sociedad cabecera del grupo de consolidación fiscal Coca-Cola European Partners Iberia, S.L.U., en concepto de Impuesto sobre Sociedades

En el ejercicio 2019 y 2018 la Sociedad no ha recibido subvenciones públicas.



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

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

| Modelo de negocio   | Página                     | Criterio de Reporting   |
|---|----------------------------|---|
| Descripción del modelo de negocio   | 1-2                        | GRI 102-1, GRI 102-2, GRI 102-3, GRI 102-4, GRI-102-5, GRI 102-7, |
| Presencia geográfica  | 1-2                        | GRI 102-4, GRI 102-6  |
| Objetivos y estrategias   | 2                          | GRI 103-2   |
| Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura                         | 2                          | GRI 102-15  |
| <b>Estrategia y gestión de riesgos</b>  |                            |   |
| Descripción de las políticas que aplica la compañía   | 3, 12, 16-18, 21-24, 26-27 | GRI 103-1, GRI 103-2  |
| Resultados de las políticas que aplica la compañía  | 3, 12, 16-18, 21-24, 26-27 | GRI 103-3   |
| Principales riesgos relacionados con cuestiones vinculados a las actividades de la compañía | 2, 4, 14, 23-24            | GRI 102-15  |
| <b>Perfil del informe de información no financiera</b>                                      |                            |   |
| Marco de <i>Reporting</i> utilizado   | 1                          | Estándares GRI y marco de reporting interno                       |
| Análisis de materialidad  | 3                          | GRI 102-44, GRI 102-47  |

| Cuestiones medioambientales  |     |  |
|--|-----|--|
| <b>Gestión ambiental</b>   |     |  |
| Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad   | 3-7 | GRI 103-1  |
| Procedimientos de evaluación o certificación ambiental   | 3-4 | GRI 103-2  |
| Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales  | 4   | Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental, GRI 103-2 |
| Aplicación del principio de precaución   | 3-4 | GRI 102-11   |
| Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales   | 4   | 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 | 5-6 | GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-5<br>GRI 103-2  |
| <b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>  |     |  |
| Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos  | 4-5 | GRI 103-2  |
| Acciones para combatir el desperdicio de alimentos   | 5   | GRI 103-2  |
| <b>Uso sostenible de los recursos</b>  |     |  |
| Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales  | 5   | GRI-303-1,   |
| Consumo de materias primas   | 5   | GRI- 301-1   |
| Consumo directo e indirecto de energía   | 5   | GRI 302-1, GRI 302-3, GRI 302-4                          |
| Medidas para mejorar la eficiencia energética  | 5-6 | GRI 302-4  |
| Uso de energías renovables   | 5   | GRI 302-1  |
| <b>Cambio climático</b>  |     |  |
| Emisiones de gases de efecto invernadero   | 6   | GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3                          |

|   |     |           |
|---|-----|-----------|
| Medidas para adaptarse al cambio climático            | 5-6 | GRI 201-2 |
| Objetivos de reducción de gases de efecto invernadero | 5-6 | GRI 305-5 |
| <b>Biodiversidad</b>                                  |     |           |
| Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad   | 7   | GRI 103-2 |
| Impactos causados por la actividad                    | 7   | GRI 103-2 |

| Cuestiones sociales y relativas al personal   |       |   |
|---|-------|---|
| <b>Empleo</b>   |       |   |
| Número y distribución de empleados por país, sexo, edad, clasificación profesional y modalidad de trabajo   | 7-8   | GRI 102-8, GRI 405-1  |
| Promedio anual de contratos por modalidad de contrato desglosado por sexo, edad y clasificación profesional | 8-9   | GRI 102-8   |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional   | 9-10  | GRI 401-1   |
| Remuneraciones medias por sexo, clasificación profesional y edad  | 10-11 | GRI 405-2   |
| Brecha salarial; la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad                    | 11-12 | (Salario promedio de hombres – Salario promedio de mujeres) / Salario promedio de hombres |
| Remuneración media de consejeros y directivos   | 11    | Basado en criterios contables.  |
| Implantación políticas de desconexión laboral   | 12    | GRI 103-2   |
| Porcentaje de empleados con discapacidad  | 12-13 | GRI 405-1   |
| <b>Organización del trabajo</b>   |       |   |
| Organización del tiempo de trabajo  | 13    | GRI 103-2   |
| Número de horas de absentismo   | 14    | GRI 403-2   |
| Medidas para facilitar la conciliación  | 14    | GRI 103-2   |
| <b>Seguridad y Salud</b>  |       |   |
| Condiciones de seguridad y salud en el trabajo  | 15    | GRI 403-1, GRI 403-2  |
| Indicadores de siniestralidad   | 15-16 | GRI 403-9   |



|  |       |                        |
|--|-------|------------------------|
| Enfermedades profesionales por sexo  | 15    | GRI 403-10             |
| <b>Relaciones sociales</b>   |       |                        |
| Organización del diálogo social  | 16-17 | GRI 103-2              |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país  | 17    | GRI 102-41             |
| Balance de los convenios en el campo de la seguridad y salud   | 17    | GRI 403-4              |
| <b>Formación</b>   |       |                        |
| Políticas implementadas en el campo de la formación  | 18    | GRI 404-2              |
| Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales  | 19-20 | GRI 404-1              |
| Accesibilidad universal personas con discapacidad  | 20    | GRI 103-2              |
| <b>Igualdad</b>  |       |                        |
| Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres  | 21-23 | GRI 103.2              |
| Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) y medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo | 21-23 | GRI 103-2              |
| Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad  | 21-23 | GRI 103-2              |
| Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad   | 21-23 | GRI 102-16 y GRI 103-2 |

| Información sobre el respeto a los derechos humanos  |       |                                   |
|--|-------|-----------------------------------|
| Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos   | 23    | GRI 102-16 y GRI 103-2            |
| Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos  | 23    | GRI 102-16 y GRI 103-2            |
| Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos   | 23    | GRI 102-17                        |
| Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva | 23    | GRI 102-16 y GRI 103-2            |
| Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación   | 23    | GRI 102-16                        |
| Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio  | 23    | GRI 409-1                         |
| Abolición efectiva del trabajo infantil  | 23    | GRI 408-1                         |
| Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno  |       |                                   |
| Medidas para prevenir la corrupción y el soborno   | 23-24 | GRI 102-16, GRI 102-17, GRI 205-3 |
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales  | 23-24 | GRI 102-16, GRI 102-17            |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro  | 23-24 | 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                                  | 24-25 | GRI 103-2, GRI 103-3   |
| Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio                       | 25-26 | GRI 103-2, GRI 103-3   |
| Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos   | 25    | GRI 103-2  |
| Acciones de asociación o patrocinio  | 26    | GRI 102-13   |
| <b>Subcontratación y proveedores</b>   |       |  |
| Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales            | 26-27 | GRI 308-1, GRI 414-1,  |
| Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | 28    | GRI 308-1, GRI 414-1,  |
| Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas  | 28    | GRI 308-1, GRI 414-1,  |
| <b>Consumidores</b>  |       |  |
| Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores   | 28    | GRI 103-2  |
| Sistemas de reclamación  | 29    | GRI 103-2  |
| Quejas recibidas y resolución de las mismas  | 29    | GRI 103-2  |
| <b>Información fiscal y transparencia</b>  |       |  |
| Beneficios obtenidos país por país   | 29    | GRI 201-1  |
| Impuestos sobre beneficios pagados   | 29    | Impuestos sobre beneficios pagados en base a criterios contables |
| Subvenciones públicas recibidas  | 29    | GRI 201-4  |

El Estado de Información No Financiera de Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, S.L. referente al ejercicio 2019 formulado el 6 de Julio de 2020 por el Administrador Único de la Sociedad, consta de 36 hojas correlativas y ha sido firmado en la última hoja por el Administrador Único de la Sociedad. Se presenta como informe separado formando parte del Informe de Gestión de Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, S.L., tal y como prevé la normativa en vigor.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'C' followed by a smaller, more complex scribble.

---

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