

**Estado de información No Financiera
COBEGA 2022**

1.	Alcance del informe	3
2.	Información general	4
2.1	Modelo de negocio	4
2.2	Presencia geográfica	4
2.3	Objetivos y estrategias de la organización	4
2.4	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución ...	5
3.	Gobierno responsable.....	7
3.1	Información relativa al respeto de los Derechos Humanos	7
3.2	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno.....	8
4.	Medio Ambiente	10
4.1	ECCBC.....	10
	Gestión ambiental.....	10
	Economía circular y gestión de los residuos.....	11
	Uso sostenible de los recursos	11
	Cambio climático	12
	Otros aspectos de contaminación.....	13
	Protección de la biodiversidad.....	13
4.2	Daba	13
	Gestión ambiental.....	14
	Economía circular y gestión de los residuos.....	14
	Uso sostenible de los recursos	15
	Cambio climático	16
	Protección de la biodiversidad.....	16
4.3	Grupo Daufood	16
	Gestión ambiental.....	16
	Economía circular y gestión de los residuos.....	17
	Uso sostenible de los recursos	17
	Cambio climático	17
	Otros aspectos de contaminación.....	17
	Protección de la biodiversidad.....	18
4.4	Nosoplás	18
	Gestión ambiental.....	18
	Economía circular y gestión de los residuos.....	18
	Uso sostenible de los recursos	19
	Cambio climático	19

Otros aspectos de contaminación.....	19
Protección de la biodiversidad.....	19
4.5 Resultados.....	20
4.6 Financiación sostenible	21
5. Cuestiones sociales y relativas al personal.....	22
Principales riesgos	22
Políticas y compromisos.....	23
Empleo	24
Organización del trabajo.....	26
Absentismo.....	27
Salud y Seguridad	27
Relaciones sociales.....	29
Formación.....	30
Accesibilidad	31
Igualdad	31
6. Información sobre la sociedad.....	32
6.1 Compromiso con el desarrollo sostenible.....	32
6.2 Subcontratación y proveedores.....	35
6.3 Consumidores	37
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	38
Quejas y reclamaciones	38
6.4 Información fiscal.....	39
ANEXO I. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre	40

1. Alcance del informe

El Consejo de Administración de Cobega, S.A. (en adelante *Grupo Cobega* o *el Grupo*) formula el presente Estado de Información No Financiera de acuerdo con la ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y la Ley de Auditoría de Cuentas en materia de información no financiera. El presente documento es un anexo del informe de gestión de las cuentas anuales consolidadas de Grupo Cobega y se ha elaborado conforme a los estándares GRI (Global Reporting Initiative) seleccionados.

Grupo Cobega está constituido por un conglomerado de empresas de diferentes tamaños y actividades diversas. Cada año desde la entrada en vigor de la ley 11/2018, Grupo Cobega lleva a cabo un análisis de materialidad para determinar el alcance de la información a reportar, teniendo en cuenta la opinión de sus principales grupos de interés. Como resultado, el presente informe recoge información sobre las sociedades del Grupo consideradas relevantes para las materias especificadas por dicha ley. Estas sociedades son Cobega, Equatorial Coca-Cola Bottling Company (ECCBC), Daba, Grupo Daufood y Nosoplás, que conforman más del 90% del consolidado de Cobega (tanto en términos de volumen de negocio como en términos de empleados). En aquellos apartados en los que el alcance difiera por dificultad de obtención del dato, se incorporará una especificación al respecto.

Tal y como se muestra en el Anexo I, “Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre”, todos los requerimientos de la ley se consideran relevantes para las sociedades incluidas en el alcance de la información reportada y, por tanto, se indica el apartado de este informe donde se le da respuesta.

Las sociedades Coca-Cola European Partners y Cacaolat se consolidan a través del método de puesta en equivalencia y no son consideradas sociedades dependientes en términos de la ley 11/2018, consecuentemente, quedan fuera del alcance del presente informe. En 2022 ECCBC ha completado exitosamente dos procesos de M&A. En Argelia, mediante la integración con Castel, se han sumado dos fábricas al portfolio. Por otro lado, tras la adquisición en Marruecos de Atlas Bottling Company, de Diana Holding, se han obtenido otras dos fábricas.

2. Información general

2.1 Modelo de negocio

Grupo Cobega es un grupo empresarial con presencia internacional que opera en el sector de las bebidas y la restauración.

Su matriz, Cobega S.A., tiene sede en Esplugues de Llobregat, Barcelona, y fue fundada en 1951 por Santiago Daurella con el objetivo de comercializar productos de The Coca-Cola Company en España. Posteriormente, las distintas generaciones de la familia fueron poniendo en marcha iniciativas de diversificación e internacionalización que ampliaron el ámbito de actividad del grupo.

En la actualidad, el Grupo está gestionado por la tercera generación de la familia Daurella y sus principales actividades por contribución al EBITDA consolidado del grupo, son las siguientes:

- **La producción y distribución de bebidas refrescantes licenciadas por The Coca-Cola Company:** Dentro de esta línea de negocio se engloba la compañía Equatorial Coca-Cola Bottling Company (ECCBC), que produce y distribuye 5 gamas de producto (refrescos, zumos, agua, bebidas energéticas y cerveza/malta) a más de 160 millones de consumidores, sirviendo a más de 250.000 puntos de venta en 13 países del Magreb y África Occidental.
- **La comercialización de café capsulado Nespresso, incluyendo la venta de cápsulas, máquinas y demás accesorios:** Esta actividad se ejecuta desde la sociedad Daba, que opera en España y Andorra a través de más de 60 puntos de venta, teléfono e *e-commerce*.
- **La explotación de la masterfranquicia de Domino's Pizza:** Esta actividad se lleva a cabo desde Grupo Daufood en Portugal, Austria, Chequia y Grecia. Aunque continúa en expansión, actualmente dispone de 64 puntos de venta propios, 61 tiendas franquiciadas y 2 commissaries (obradores).
- **La producción, comercialización, distribución y venta de envases y embalajes de plástico:** Esta actividad es llevada a cabo por la empresa del grupo Nosoplás, que está formada por dos centros de producción de preformas y resina de PET reciclado, y gestiona el servicio de soplado de otros dos centros de trabajo (in house cliente).

2.2 Presencia geográfica

A través de su sede en España, Grupo Cobega opera principalmente en los siguientes mercados:

- **Europa:** España, Andorra, Portugal, Austria, Chequia y Grecia.
- **África:** Marruecos, Argelia, Ghana, Cabo Verde, Guinea Conakry, Guinea-Bissau, Mauritania, Gambia, Liberia, Sao Tomé y Príncipe, Guinea Ecuatorial, Sierra Leone y Sudán del Sur.

2.3 Objetivos y estrategias de la organización

En los últimos años, Grupo Cobega ha llevado a cabo un importante ejercicio de

transformación con el fin de preparar su estructura para continuar con la gestión eficaz en un entorno crecientemente cambiante en el que las necesidades de los consumidores y los avances tecnológicos evolucionan con rapidez.

Para ello, el Grupo ha profundizado en su gobierno corporativo a través de la homogeneización de su marco normativo y del refuerzo de su estructura de control interno. También continúa trabajando en una optimización de los flujos y las estructuras de información que permitan el máximo aprovechamiento de las nuevas capacidades tecnológicas disponibles en el mercado.

El objetivo del Grupo es continuar esforzándose para consolidar y mejorar sus resultados de acuerdo con las mejores prácticas de gobierno corporativo y, con ello, crecer en nuevas regiones y negocios.

2.4 Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución

El Covid ha puesto al Grupo ante la tesitura de tomar muchas e importantes decisiones, en un periodo muy corto y muchas veces sin disponer de toda la información, o incluso con informaciones contradictorias.

Lo que sí ha hecho esta situación es mostrar la realidad de las compañías y los proyectos, no tanto ya durante la parte más dura de la pandemia, sino después donde aquellas empresas que venían de una situación saneada, operativamente eficiente y sobre todo y lo más importante contaban con un equipo humano comprometido han sido capaces de enfrentarse mejor a los grandes retos que se están planteando.

A continuación, se indican las líneas de actuación que el Grupo está llevando a cabo en este periodo tan intenso que nos ha tocado atravesar:

1. **Personas:** El equipo, la gente, las historias que existen en cada una de las compañías del Grupo, marcan la diferencia entre que algo simplemente se haga o por el contrario se implemente de una forma exitosa y se integre en el propio espíritu de la compañía.
2. **Comunicación (Claridad y Transparencia):** ante una situación tan confusa y cambiante el tener la capacidad de comunicar, explicar e informar, empezando por todo el equipo y haciéndolo llegar a nuestros clientes, proveedores y comunidades es vital para disipar miedos, unificar criterios e impulsar acciones.
3. **Valores/Prioridades Claras:** tener unos valores claros, conocidos, pero sobre todo compartidos por toda la organización se ha demostrado como un instrumento básico y muy poderoso para poder superar esta situación. No obstante, este punto no es algo que se pueda crear ad hoc, sino que deben de estar cultivados y cuidados de antes.
4. **Negocio y simplificación:** conocer el negocio, sector, donde se genera valor para nuestros clientes, proveedores y no menos importante donde se genera el beneficio y la caja para el Grupo, ha sido básico para afrontar el COVID. Disponer de una visión clara del negocio de arriba abajo, entender que vivimos de y para nuestros clientes y proveedores y que todo eso cuanto más simple y ágil sea mejor.
5. **Entorno:** último, pero no por ello menos importante, entender que no estamos solos y que somos parte de las personas que trabajan con nosotros, de las comunidades donde estamos de los proveedores y clientes, ser capaces de activar (ya que deben de

venir creados de antes) las interconexiones para ayudar y superar este tipo de situaciones juntos.

Simplificando, el Grupo durante esta situación se ha focalizado en lo siguiente:

GARANTIZAR la seguridad de todas las personas,

MANTENER el pleno funcionamiento de la compañía junto con nuestros clientes, proveedores y comunidades donde trabajamos.

PROTEGER el proyecto a largo plazo.

Grupo Cobega contempla el riesgo “sostenibilidad” en su mapa de riesgos integral, entendido éste como la responsabilidad social de los negocios, el desarrollo sostenible, el respeto por el medio ambiente y la cultura corporativa.

El Grupo monitoriza el modelo de control y las iniciativas llevadas a cabo por cada sociedad con respecto a los identificadores de riesgos, siendo algunos de éstos: inexistencia de foco corporativo y líneas de acción comunes sobre responsabilidad social corporativa (RSC); inexistencia de políticas sobre desarrollo sostenible; desconocimiento de expectativas de los grupos de interés y ausencia de respuesta a éstos; falta de transparencia en la emisión de información al mercado; incumplimiento de las nuevas normativas/legislaciones.

Uno de los modelos de control y monitorización es el análisis de riesgos y oportunidades derivados el cambio climático y la implantación de medidas de reducción de emisiones, cuya monitorización se está llevando a cabo en Daba, Daufood y ECCBC.

3. Gobierno responsable

En los últimos años, Cobega ha continuado en su modelo de gobierno corporativo con la unificación de su marco normativo y el refuerzo de su estructura de control interno, con el objetivo de lograr que las buenas prácticas del grupo impregnen las actividades de todas las empresas del conglomerado.

Grupo Cobega es consciente de la importancia de trasladar a sus negocios los principios éticos y de cumplimiento con los que quiere operar en el mercado. Para ello dispone de un modelo de gestión de riesgos de la siguiente naturaleza:

- **Riesgos penales:** el modelo de Prevención y Control de Riesgos Penales previene la comisión de delitos que conllevan responsabilidad penal corporativa, aplicando el criterio de “tolerancia cero”. Los textos normativos principales del modelo son el Código Ético, la Política de Compliance, la Política de Prevención y Control de Riesgos Penales y la Política Anticorrupción.
- **Riesgos de negocio:** el modelo de Gestión de Riesgos Corporativos identifica cualquier contingencia, interna o externa que, en caso de materializarse, impediría o dificultaría la consecución de los objetivos corporativos que se hayan definido. El texto normativo principal de este modelo es la Política de Gestión de Riesgos.
- **Riesgos contractuales:** el modelo de gestión de riesgos contractuales identifica las obligaciones principales de los contratos estratégicos de las compañías de Grupo Cobega e implementa controles a efectos de realizar una monitorización del cumplimiento atendida la relevancia de los mencionados contratos. El texto normativo principal de este modelo es la Política de Contract Compliance.
- **Riesgos fiscales:** el modelo de Compliance tributario establece la adopción de un sistema de gestión de Compliance tributario, que establece las pautas a adoptar para poder alinearse con las buenas prácticas tributarias. Los textos normativos principales son la Política de Estrategia Fiscal y la Política y sistema de control y gestión de riesgos fiscales.
- **Riesgos derivados del tratamiento de datos personales:** el modelo de gestión de datos personales garantiza el cumplimiento de la legislación aplicable en la materia. El texto normativo principal es la Política de protección de datos.
-

Una vez identificados los riesgos, se establecen actividades de control y, en caso de necesidades adicionales de mitigación del riesgo, planes de acción definidos. Todo ello es monitorizado por el órgano de prevención y control del Grupo.

3.1 Información relativa al respeto de los Derechos Humanos

Grupo Cobega dispone de un Código Ético que determina el compromiso de la organización para impedir la vulneración de los derechos humanos. Su contenido inspira todas las actividades del grupo. Se mantiene en conocimiento de todos los trabajadores a través de formaciones continuas y es extensible a las relaciones con proveedores y terceros. Una versión resumida del Código Ético está disponible en la página web de Cobega (<https://www.cobega.com/codigo-etico>).

En él se establece, entre otros, el respeto a los derechos que los trabajadores tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos y contratos individuales. También vela por que terceros proveedores lleven a cabo sus actividades de forma ética y en ningún caso vulneren la protección de los derechos humanos. En el caso de la contratación de proveedores extranjeros se vela para que en ninguno de ellos se produzcan casos de explotación infantil.

Adicionalmente, los negocios del Grupo trabajan de acuerdo con los requisitos de derechos humanos de las marcas que gestionan. En el caso de la compañía ECCBC, con miles de empleados y operativa en África, existe un compromiso firme con las Normas Internacionales de Organización Laboral. Como embotellador del sistema Coca-Cola, la mayoría de sus proveedores son previamente autorizados por The Coca-Cola Company de acuerdo con la Política de Derechos Humanos y el Suppliers Guiding Principle de esta marca, quien además efectúa auditorías periódicas en el lugar de trabajo. Para profundizar en su compromiso con los Derechos Humanos, ECCBC dispone de un Código de Conducta dirigido a sus proveedores en la web (<https://www.eccbc.com/es/ethics-compliance>) con el objetivo de extender explícitamente los principios básicos sobre Derechos Humanos del Grupo a aquellos proveedores y distribuidores que actualmente no estén englobados dentro de este sistema.

Para asegurar que tanto los empleados como terceros disponen de vías de comunicación para notificar supuestos que pudieran vulnerar los principios establecidos por el Código Ético, Grupo Cobega dispone de un Canal Ético al que se puede acceder a través de la página web de Cobega (<https://www.cobega.com/canal-denuncia>), el cual se encuentra adecuado a la nueva Directiva 2019/1937, conocida como “Directiva *Whistleblower*”. También se pone a disposición de los empleados del Grupo un correo electrónico y la posibilidad de reporte directo al Compliance Officer. En el caso de ECCBC, este canal se ha reforzado con una línea disponible 24x7 en todos los idiomas de los países en los que opera, siguiendo los criterios establecidos por la marca que gestiona.

El órgano de prevención y control del Grupo atiende todos los supuestos detectados y lleva a cabo la correspondiente investigación de los hechos descritos, conforme al Procedimiento de gestión de consultas y denuncias recibidas en el Canal Ético, el cual ha sido recientemente actualizado. Las comunicaciones realizadas a través del Canal Ético pueden formularse de manera anónima y se catalogan como confidenciales.

En 2022 no se han recibido denuncias relacionadas con la vulneración de los derechos humanos a través de este canal.

3.2 Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Además de lo especificado en el Código Ético, el Grupo también dispone de una Política Anticorrupción dirigida a prevenir conductas delictivas.

A través de esta normativa se comunica la voluntad del Grupo de respetar determinadas directrices en materia de prevención de la corrupción pública, corrupción privada, tráfico de influencias, conflicto de intereses y blanqueo de capitales. Debido a la situación legislativa y geopolítica de algunos mercados en los que opera, el Grupo puede estar expuesto a riesgos de discriminación, privacidad, seguridad social, libertad de reunión y asociación y asistencia médica.

Los riesgos asociados a estas cuestiones se identifican y evalúan de forma individual para cada sociedad del Grupo y se realizan formaciones periódicas a todos los empleados con el objetivo de mantener presentes las prácticas que son consideradas aceptables y las que deben ser evitadas en el ámbito empresarial. Del mismo modo, se traslada a terceros la voluntad de la compañía en estos ámbitos mediante la entrega del Código Ético y la Política Anticorrupción en sus versiones reducidas, que deben suscribir o, en su caso, demostrar que disponen de normativa interna asimilable.

De forma adicional a esta normativa, existen controles concretos en los departamentos de la empresa identificados como clave para incrementar la seguridad del cumplimiento de estos principios. Dichos controles se incorporan en la operativa de las funciones designadas a través de referencias en su normativa y tienen especial presencia en el caso de las políticas que regulan la gestión de la tesorería, la gestión fiscal y la gestión de compras y proveedores.

Especial mención requieren las medidas para la lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, tendentes a evitar la participación de las empresas del Grupo en una ocultación de fondos ilegales. Las medidas detentan una especial importancia en las sociedades del Grupo Daufood, debido al continuo crecimiento del negocio.

Destacan como controles adicionales a los incluidos en las políticas anteriormente mencionadas, la realización de *Due Diligence* en materia financiera, legal, fiscal y laboral en las operaciones de M&A, previa adquisición de una sociedad, que permite verificar la situación real de la entidad a adquirir, así como la información básica para la determinación del interés en el negocio; la cumplimentación del Cuestionario de Compliance, de forma previa a entablar relaciones con terceros, que permite a su vez conocer si el tercero dispone de un programa de Compliance y si ha tenido antecedentes de comisión de delitos en la materia, y el uso de herramientas KYC (*know Your Client*), que permiten hacer análisis de terceros previo a entablar relaciones con estos.

La fijación de controles a través de políticas específicas es especialmente relevante en el caso de ECCBC. Con ellas se instruye a los empleados en la detección y rechazo de prácticas ilegítimas. Dado que el riesgo país a nivel general es elevado en esta materia, ECCBC dispone de dos políticas implementadas desde 2019 que trasladan explícitamente al negocio los principios básicos del Grupo: las Pautas Anticorrupción y el Código de Conducta para Proveedores.

El órgano de prevención y control de Grupo Cobega puede adoptar en todo momento medidas tendentes a la protección de los valores defendidos por el Código Ético y la Política Anticorrupción.

En 2022 no ha habido ningún caso confirmado de denuncias relacionadas con delitos de corrupción o soborno.

4. Medio Ambiente

El Grupo Cobega desarrolla sus actividades teniendo en cuenta el respeto por el entorno natural y el entendimiento de su impacto en el medio ambiente.

De acuerdo con el compromiso ambiental adquirido por las marcas con las que colabora, el Grupo dedica sus recursos a reforzar el seguimiento de los riesgos y la operativa, de acuerdo con el método de prevención. Los negocios del Grupo destinan recursos para la prevención de riesgos medioambientales según la naturaleza de sus operaciones, ya sea a través del seguimiento de la nueva normativa medioambiental, la gestión de residuos o la modernización de sus equipos para la reducción de emisiones a la atmósfera.

Dada la especificidad de cada negocio y por tanto sus diferentes tipos de impacto ambiental, a continuación, se muestra la información relacionada con medio ambiente desglosada para cada uno de ellos.

4.1 ECCBC

Debido a su actividad industrial y a sus grandes proporciones, ECCBC es la sociedad del Grupo con mayor impacto ambiental.

En 2021, con el objetivo de avanzar hacia un modelo sostenible ligado a los criterios ESG (Medioambiente, Sociedad y Gobernanza, por sus siglas en inglés), ECCBC llevó a cabo un análisis de las acciones de sostenibilidad realizadas en los últimos 5 años, así como un análisis de los riesgos emergentes en sus mercados. En este sentido, la compañía realizó un análisis de materialidad para escuchar cuáles son las principales expectativas y preocupaciones a sus grupos de interés, tanto internos como externos, lo cual contribuyó a comprender los impactos de la actividad de ECCBC y las oportunidades de creación de valor.

Gracias a ello, se ha desarrollado un nuevo marco de Sostenibilidad basado en un enfoque ESG. La nueva Estrategia de Impacto ESG 2030, "Valor compartido, futuro compartido", fue aprobada por la Junta en diciembre de 2021 e incluye los 6 pilares en los que ECCBC centra sus esfuerzos: embalaje, agua, clima, comunidades, abastecimiento y personas. La compañía se encuentra en las etapas iniciales de un largo viaje hacia la integración de extremo a extremo de los temas ESG dentro de su estrategia comercial, con el objetivo de crear valor duradero para las comunidades e invertir en un futuro mejor para África y el mundo.

En 2022, se ha desarrollado un plan de trabajo para los próximos 5 años donde se han englobado las diferentes acciones y proyectos para cada uno de los pilares.

Gestión ambiental

El Sistema de Gestión Ambiental de ECCBC está certificado bajo el estándar ISO 14001. Este sistema de gestión permite una identificación, priorización y gestión de los riesgos medioambientales asociados con el negocio que está en línea con las mejores prácticas del mercado.

Actualmente en cada Unidad de Negocio hay un equipo de Calidad, Medio Ambiente, Salud y Seguridad Operacional (QEOSH) a cargo de los objetivos ambientales. Estos equipos son

al mismo tiempo coordinados y gestionados por un Gerente de Sostenibilidad Ambiental del Grupo bajo el área de Operaciones.

También se ha desarrollado una herramienta de autoevaluación sobre la implementación de las mejores prácticas y la Gestión del Agua, realizando formaciones, evaluando y compartiendo el resultado de la implementación. Respecto al enfoque Climático, se han realizado capacitaciones de la Herramienta CO2 SBT. Por otro lado, se ha distribuido un catálogo “Un Mundo sin residuos” con mejores prácticas a todos los asociados de operación.

En 2022, se ha lanzado un manual interactivo de rPET con ejemplos de prácticas de implementación para expertos y principiantes en el campo de rPET.

Economía circular y gestión de los residuos

Dentro del programa World Without Waste de The Coca-Cola Company, ECCBC se compromete a garantizar que los residuos que puedan producirse con su actividad son gestionados de forma apropiada. Asimismo, como parte de este proyecto, ECCBC se ha comprometido a recoger una botella o lata por cada botella o lata vendida hasta 2030 y a incorporar al menos un 50% de material reciclado en sus principales envases.

Todos los residuos producidos en las plantas de ECCBC son separados y gestionados de manera responsable. Los residuos peligrosos son gestionados por expertos cualificados de acuerdo con estándares internacionales. Los residuos no peligrosos se valorizan a través de su venta a negocios locales, que reutilizan o reciclan los materiales, o bien se desechan en vertederos controlados.

Uso sostenible de los recursos

En referencia al uso de materias primas, el equipo industrial de ECCBC está trabajando en reducir la cantidad de materias primas claves utilizadas para producir sus productos como son el azúcar y el CO₂. Además, la sociedad cuenta con un programa de aligeramiento para todos sus embalajes, que incluye embalajes primarios (preformas, tapones de rosca y latas) y embalajes secundarios (film estirable, cajas de cartón, palés).

Por otro lado, el agua es un recurso fundamental para la industria de bebidas y para los embotelladores. ECCBC tiene vigentes programas en cada país a través de los cuales se monitoriza la utilización de agua y se revisan permanentemente las políticas asociadas al uso de este recurso. De esta forma, se asegura que los procesos de producción mantienen una ratio de utilización de agua limitada y que las pérdidas de agua son mínimas. Se ha desarrollado y compartido una herramienta de objetivo de agua junto con las unidades de negocio, así como capacitaciones para su uso. La herramienta permite establecer objetivos hasta 2030 en función de la previsión de ventas para alcanzar este objetivo. El equipo de Excelencia Operacional ha desarrollado metodologías con especial foco en la mejora de la ratio de uso de agua. ECCBC ha establecido un nuevo objetivo a largo plazo en relación a la eficiencia del uso del agua, buscando una mejora del 20% para 2030.

Dado que las operaciones en Marruecos y Argelia se encuentran localizadas en zonas con riesgo de estrés hídrico, el departamento de operaciones ha establecido programas en cada país para asegurar que se mantiene un bajo ratio de consumo de agua en los procesos de producción y se minimiza el desperdicio de agua. Cada cinco años, ECCBC lleva a cabo un

estudio de vulnerabilidad en cada una de sus plantas (Source Vulnerability Assessment) con el objetivo de entender de dónde proviene el agua que se emplea en la producción y cuáles son las vulnerabilidades en el abastecimiento de agua de la planta. Con ello, se detectan riesgos y se optimizan los costes, fruto de un mejor entendimiento del ciclo del agua y teniendo en cuenta los riesgos derivados del cambio climático, compartido con autoridades y comunidades locales.

Todas las plantas de ECCBC disponen de una planta de tratamiento de agua residual que garantiza un adecuado tratamiento de ésta antes de devolverla al entorno. En 2021, ECCBC se ha comprometido a tener el 100% de reposición de agua local utilizada en las bebidas para 2030. Para ello, la compañía facilitará el suministro de agua segura y potable a las comunidades de los alrededores y aprovechará las plantas de tratamiento de agua de la compañía para reciclar y reutilizar, cuando sea posible, para devolver a las comunidades el agua una vez tratada.

En referencia al consumo energético, ECCBC se ha comprometido a mejorar la eficiencia energética en un 25% para 2030. La estrategia se basa en la reducción de energía total consumida a través del testeo y expansión de la refrigeración solar; reemplazo de viejos enfriadores por otros de bajo consumo; instalación de fuentes solares de energía cuando sea posible y el estudio de fuentes de energía alternativas.

Cambio climático

ECCBC opera de acuerdo con los estándares requeridos por el sistema Coca-Cola y con las mejores prácticas internacionales en materia medioambiental.

Las políticas que regulan las operaciones de la sociedad promueven la sustitución de gases refrigerantes que suponen un riesgo de contaminación para el entorno. Para reducir estas emisiones, ECCBC está instalando nuevos equipos que emplean refrigerantes naturales o refrigerantes alternativos con potencial de calentamiento global muy reducido. ECCBC busca extender estas políticas también a sus actividades industriales.

Por otro lado, en la actualidad, ECCBC está evaluando sus metas en términos de emisiones de GEI. Aunque en los últimos años la reducción ha sido muy relevante, desde la sociedad se considera que aún hay mucho más por hacer.

Como parte de la nueva Estrategia de Impacto ESG, para hacer frente al cambio climático, ECCBC se centrará en reducir su huella de carbono del transporte en un 25% y mejorar su eficiencia energética en un 25%, ambos para 2030. A través de un grupo de trabajo multifuncional ESG, liderado por el departamento de Asuntos Públicos, Comunicaciones y Sostenibilidad, ECCBC trabaja para avanzar en la agenda de Sostenibilidad 2030, como las energías renovables y los objetivos de reducción del consumo de energía.

A principios de 2022, ECCBC emprendió el trayecto para estudiar la huella de carbono de la empresa y diseñar la primera hoja de ruta para reducir sus emisiones de carbono. Gracias a esto, se han definido las oportunidades y riesgos para cumplir con nuestros objetivos y se ha empezado una segunda fase para definir las hojas de ruta específicas y compensaciones para cada una de las unidades de negocio.

ECCBC ha iniciado un proyecto piloto en Ghana para instalar refrigeradores solares en diferentes puntos de venta con el fin de reducir el consumo de energía.

Otros aspectos de contaminación

ECCBC tiene medidas vigentes para prevenir y reducir la contaminación sonora y lumínica derivada de sus operaciones.

Además, la sociedad dispone de un Plan de Emergencia tanto a nivel central como en sus plantas que facilita un protocolo para todos los tipos de eventos de riesgo indeseados cuya ocurrencia es probable. De esta forma, se asegura que los equipos están preparados para reaccionar de manera correcta en caso de que el evento se materialice.

Protección de la biodiversidad

ECCBC no dispone de ningún centro de trabajo en áreas protegidas.

Como parte del Sistema Coca-Cola, ECCBC se ha comprometido a obtener el 100% de los ingredientes agrícolas de fuentes sostenibles para 2030. Para ello, la compañía se someterá a un mapeo de la disponibilidad actual de fuentes sostenibles y estudiará el mercado para establecer objetivos específicos para desarrollar productores país por país.

En 2022, se ha establecido un plan de trabajo para los próximos 5 años con acciones y proyectos concretos para dar los primeros pasos y cumplir con nuestros objetivos de 2030.

4.2 Daba

En los últimos años, Daba ha colaborado con Nespresso en la implementación del programa “The Positive Cup: Una taza de café tiene un impacto positivo”. Esta estrategia fue definida en 2014 y contaba con objetivos que implicaban a toda la cadena de valor, desde los proveedores de café y aluminio hasta los distribuidores finales, como Daba. El papel de Daba se basó fundamentalmente en dos ejes: el aumento de la tasa de reciclaje de cápsulas y la reducción de la huella de carbono. En 2020 el programa “The Positive Cup” llegó a su fin, culminando con un 30% de reciclaje de las capsulas a nivel global o un 10% de neutralidad en carbono gracias a sus proyectos de reforestación.

Durante 2022, Daba ha acompañado a Nespresso en la comunicación de los nuevos pilares de la sostenibilidad de la marca en el mercado español. El cuidado del clima, el cuidado de las comunidades y el cuidado de la circularidad constituyen los tres pilares de la nueva Estrategia de Sostenibilidad de Nespresso.

Daba ha focalizado sus esfuerzos en la comunicación de los mensajes clave en sostenibilidad, especialmente a los equipos de Front, tanto IH (B2C) como OOH (B2B). Así mismo, se ha trabajado conjuntamente con Nespresso en el establecimiento de un Plan de acción a favor de la sostenibilidad para clientes profesionales, que incluye la comunicación efectiva de todas las acciones, la certificación BCorp de Nespresso a nivel mundial (no de Daba), el acompañamiento en el proceso de reciclaje, presencia en distintos eventos relativos a la sostenibilidad, etc. En lo que respecta al riesgo ambiental de la actividad de Daba, el principal impacto está vinculado a la gestión de las cápsulas de aluminio que contienen el café.

Durante 2022 se han focalizado esfuerzos en el incremento de la tasa de reciclaje de clientes profesionales, especialmente del sector HORECA, incrementando el número de clientes profesionales con reciclaje dedicado en un 95% respecto el año 2019. Durante el

primer semestre del año, se ha trabajado junto con Nespresso para dar respuesta a las restricciones de la Ley 8/2019, de 19 de febrero, de residuos y suelos contaminados de las Illes Balears. Se han revisado con Nespresso proyectos de normas que podrían tener alguna implicación para la distribución de cápsulas en distintos puntos del territorio español en un futuro, como por ejemplo, la próxima Ley de residuos de Cataluña.

Por otro lado, se está trabajando junto con Cobega y Nespresso para formalizar una Estrategia de Sostenibilidad transversal, que integre la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como las diferentes áreas de negocio de la compañía.

Gestión ambiental

El sistema de gestión ambiental de Daba está certificado bajo el estándar ISO 14001. Adicionalmente, se efectúan seguimientos periódicos con la marca Nespresso en materia de sostenibilidad.

Daba transmite criterios de sostenibilidad a sus empleados a través de formaciones, actualizadas en 2022. Igualmente, traslada sus estándares de buenas prácticas ambientales a terceros e incorpora en su criterio de selección de proveedores el compromiso que éstos tienen con el medio ambiente.

Además, la sociedad dispone de una evaluación de riesgos y oportunidades, integrada en el Sistema Integrado de Gestión de la compañía (calidad, medio ambiente, PRL y seguridad alimentaria), que contempla riesgos y oportunidades transversales y específicas de cada área. Así mismo, se establece un Plan de Acción para los riesgos, sea cual sea su evaluación (bajo, medio, alto).

El equipo de HSQE&FS cuenta con una persona ocupando la posición de Environment Specialist, que junto con el equipo de HSQE&FS lidera las auditorias anuales internas y externas del sistema.

Dada la naturaleza del negocio, se identifica como relevante la mitigación del riesgo asociado a la gestión de residuos. Para ello, se asigna una parte del presupuesto anual a la contratación del servicio de gestores de residuos autorizados con el fin de asegurar un sistema de gestión de residuos propio. La gestión de residuos engloba todos los centros de trabajo de Daba y se trabaja continuamente para implementar mejoras operativas y de servicio.

Economía circular y gestión de los residuos

Los residuos producidos por Daba se asocian principalmente a cápsulas, embalajes, elementos de decoración y máquinas de café Nespresso. Ocasionalmente se generan residuos electrónicos asociados al reemplazo de ordenadores.

Los clientes Nespresso tienen a su disposición un sistema de recolección de cápsulas usadas compuesto por una red de puntos de recogida.

En 2021, Nespresso abrió el sistema de reciclaje de cápsulas a otros fabricantes, sistema que ha servido de base para la creación de Círculo RECICAP, una alianza de 24 empresas del sector del café, incluido Nespresso, para impulsar un sistema de reciclaje de cápsulas (de aluminio y plástico) de ámbito nacional. Así mismo, todos los vecinos de los municipios de la Comunidad Valenciana y los clientes profesionales que no estén obligados a disponer

de un gestor de residuos autorizado pueden depositar sus cápsulas de aluminio en el contenedor amarillo, gracias a la alianza COAALI.

Actualmente existen más de 4.000 puntos de recogida de cápsulas de café usadas que pueden hacer uso tanto los clientes particulares como los profesionales, si no están obligados a disponer de un gestor de residuos autorizado.

Por otro lado, algunos clientes profesionales disponen del servicio de reciclaje dedicado, es decir, recogida de cápsulas en sus instalaciones por un gestor autorizado para ello. Esta operativa está gestionada por Daba.

El café se separa del aluminio mediante una maquinaria especialmente diseñada para Nespresso. En España, a través del Proyecto Arroz Solidario, el café de las cápsulas se convierte en compost de alta calidad destinado al cultivo de arroz en el Delta del Ebro. El arroz obtenido se dona a la Federación Española de Bancos de Alimentos.

Por su parte, el aluminio vuelve a entrar en la cadena de valor para su refundición y posterior reutilización en la cadena de producción.

Uso sostenible de los recursos

Daba no manipula materias primas, sino productos terminados por Nespresso que recibe al comienzo de su cadena de valor.

Se utiliza al menos un 80% de aluminio reciclado para fabricar las cápsulas Nespresso.

Daba cumple con los requerimientos de Nespresso en el establecimiento de sus puntos de venta, de forma que el servicio esté a la altura de los estándares de marca. Para ello efectúa seguimiento de los gastos por tienda con el objetivo de detectar consumos excesivos y tomar acciones para mitigarlos, como ajustes en las frecuencias de recogida de cápsulas por parte de los gestores autorizados

En cuanto al consumo eléctrico, se realiza un monitoreo mensual del consumo activo de todos los centros de trabajo de Daba. En 2022, 45% de las boutiques han consumido energía 100% renovable y se trabaja en la transición a energía verde en todas las Boutiques con contrato eléctrico propio.

Los procedimientos de gestión aseguran una rotación que minimiza el riesgo de caducidad del producto, de acuerdo a las certificaciones de calidad y seguridad alimentaria ISO 9001 e ISO 22000. Asimismo, ha adoptado como medidas la utilización de material reciclado en sus *cajas máster* y de *pick to light*.

Por otro lado, el consumo de agua está asociado principalmente a uso sanitario en boutiques y el consumo eléctrico está asociado a la climatización y la iluminación de dichos puntos de venta.

Tanto Daba como Nespresso trabajan continuamente para la eliminación del plástico de un solo uso. Los agitadores de café desechables son actualmente de bambú y los vasos de café take away están fabricados con un mínimo de un 96% de papel, son reciclables y cumplen con los requisitos de la Directiva (UE) 2019/904 relativa a la reducción del impacto de determinados productos de plástico en el medio ambiente, y del Reglamento de Ejecución (UE) 2020/2151 de la Comisión, de 17 de diciembre de 2020. En noviembre de 2022 se han sustituido las tapas de plástico de los vasos take away por tapas de cartón.

Así mismo, derivado del cambio de proveedor de agua del grupo Cobega, Daba llevó a cabo

un proyecto a finales del 2021 de eliminación de plástico. Actualmente ningún centro Daba dispone de vasos de plástico y todo el personal tiene un vaso de cristal para su uso personal.

Cambio climático

Como parte de la estrategia de sostenibilidad de Nespresso The Positive Cup concluida en 2020, Daba ha participado en la consecución del objetivo de reducción la huella de carbono de Nespresso. A nivel global la marca ha conseguido reducir la huella de carbono de cada taza de café un 24% respecto a 2009.

En 2017 Nespresso consiguió ser Carbon Neutral en todas sus operaciones y en 2022 lo será para toda la cadena de valor. Sin embargo, el compromiso de Nespresso con el cuidado del clima va más allá de ser Carbon Neutral, por lo que tiene como objetivo ser Net Zero, comprometiéndose así con la máxima reducción de las emisiones en toda la cadena de valor.

En 2022, Daba ha continuado calculando su huella de carbono, considerando los alcances 1, 2 y 3 para las emisiones. Se han introducido mejoras en el cálculo, haciéndolo más exhaustivo. Las emisiones indirectas de este último son las más relevantes. La actividad de distribución de Daba representa más del 97% de la huella de carbono.

Por otro lado, cabe destacar que la compañía dispone de 8 vehículos de renting movidos por energía alternativa.

Protección de la biodiversidad

Daba no dispone de ningún centro de trabajo en áreas protegidas.

A través del proyecto Arroz Solidario mencionado anteriormente, se fomenta el compost de alta calidad destinado al cultivo de arroz en el Delta del Ebro y a la agricultura ecológica en Marruecos, protegiendo la biodiversidad de ambas localizaciones a través de un cultivo más responsable.

Mediante píldoras informativas sobre las acciones de sostenibilidad llevadas a cabo en Daba, se incentiva a los empleados a proteger el entorno y los ecosistemas.

4.3 Grupo Daufood

La información ambiental del Grupo Daufood se ciñe a los países de Portugal y Grecia, donde además de tener el mayor número de tiendas propias tienen además 1 obrador (o commissary) en cada país.

El riesgo ambiental más relevante asociados a su negocio es la contaminación atmosférica procedente de su flota de vehículos, tanto los camiones de reparto de los obradores a las tiendas, como las motos de reparto de piza desde las tiendas hasta el cliente final. Por ello, en el apartado de cambio climático se detalla su estrategia de minimización.

Gestión ambiental

Actualmente, Grupo Daufood está centrado en la expansión y rentabilidad del negocio.

Aunque todavía no dispone de políticas ambientales específicas, el negocio está sujeto a

auditorías de la marca Domino's Pizza las cuales además de aplicar criterios estrictos de seguridad alimentaria incluyen aspectos ambientales. Los recursos humanos dedicados a la gestión de aspectos ambientales son los responsables de operaciones.

Economía circular y gestión de los residuos

Los principales residuos generados por el negocio se catalogan como no peligrosos y son tratados por gestores autorizados que cumplen con la normativa de cada país. Éstos son principalmente plástico, papel, cartón y desperdicio alimentario. En ocasiones, puede existir residuo de madera o metal asociado a renovaciones de pallets y carretillas empleados en el commissary.

Con respecto al desperdicio alimentario, Grupo Daufood gestiona de manera diaria un ratio de rentabilidad de los procesos de producción de masa y en Portugal genera menos de un 1% del residuo total como promedio anual. Además, el sistema de gestión de cada establecimiento está enfocado en mantener un nivel de planificación de stock y rotación que minimice el desperdicio de alimentos.

En el caso de los puntos de venta, los residuos se separan a través de contenedores (plástico, papel, bio y residuos generales) y se tratan de acuerdo a la normativa vigente en el país.

Con respecto al embalaje, grupo Daufood lleva a cabo iniciativas de reducción del embalaje siempre cumpliendo con los criterios de seguridad alimentaria de Domino's Pizza.

Uso sostenible de los recursos

Las principales materias primas utilizadas son agua y harina. Tal y como se ha mencionado anteriormente, la gestión de la rentabilidad de los procesos de producción de masa contribuye a conseguir una eficiencia del uso de materias primas. Algunas iniciativas son el uso de silos de harina en Grecia para evitar un mayor desperdicio, y el uso de medidores de agua en Portugal para utilizar la cantidad justa y necesaria.

Además de en el proceso de producción, el agua se emplea para actividades de limpieza. Se realiza seguimiento del consumo a través de equipos específicos de medición que permiten una gestión más exacta.

Con respecto al consumo energético, además del consumo eléctrico en tiendas y obradores, también se consume gas natural en hornos o para calefacción.

Cambio climático

El objetivo del Grupo Daufood es emplear una flota de vehículos para el reparto de pizza que sea 100% eléctrica, reduciendo su huella de carbono. Este objetivo se ha alcanzado en Portugal, Austria y República Checa, pero no ha podido implementarse en Grecia debido a la falta de infraestructura del país.

Con respecto a los camiones de reparto de obrador a tienda, cabe destacar que en Portugal son gestionados por una empresa externa. Con respecto a Grecia, Grupo Daufood cuenta con cuatro camiones propios a gasolina y sobre los cuales monitoriza su consumo, tratando de optimizar rutas y por tanto minimizar la contaminación asociada.

Otros aspectos de contaminación

Además de la contaminación atmosférica previamente mencionada, los vehículos de reparto pueden generar contaminación de tipo lumínica y/o acústica. Con el objetivo de renovación hacia una flota de vehículos 100% eléctrica, también se logra minimizar este tipo de contaminación.

Protección de la biodiversidad

Los establecimientos gestionados por Grupo Daufod y por sus subfranquiados están situados en núcleos urbanos. No se dispone de ningún centro de trabajo en zonas protegidas.

4.4 Nosoplás

Dada la naturaleza del negocio, su principal impacto ambiental está relacionado con el uso del plástico como materia prima.

Gestión ambiental

El sistema de gestión de medio ambiente de la planta de Bergondo está certificado bajo el estándar ISO 14001. Adicionalmente, la sociedad está sujeta a auditorías en el lugar de trabajo por parte de su principal cliente The Coca-Cola Company.

La sociedad dispone de un departamento de certificaciones, compuesto actualmente por dos personas, que entre otros aspectos dedican parte de su tiempo a la gestión ambiental.

Para mitigar los riesgos medioambientales, Nosoplás efectúa mediciones y mantenimientos periódicos a través de los cuales verifica que las operaciones transcurren de forma correcta y controla el buen funcionamiento de la maquinaria. Las instalaciones disponen de medidas preventivas en fases críticas de los procesos de fabricación y los residuos se gestionan a través de un gestor autorizado.

Para la aplicación del principio de precaución se dispone de un sistema de alertas que garantiza la recepción inmediata a través de email de las actualizaciones en la normativa aplicada al negocio. De forma complementaria, se efectúan verificaciones, actualizaciones y seguimientos periódicos y exhaustivos de cada una de las normas específicas de medioambiente de obligado cumplimiento.

Economía circular y gestión de los residuos

El incremento de residuos industriales puede ser perjudicial para el medio ambiente y el consumo de recursos naturales puede provocar su agotamiento. En este sentido, Nosoplás busca aplicar tratamientos de valorización a todos sus residuos.

Para reducir su impacto sobre el entorno, Nosoplás transforma la mayoría de sus desechos en subproductos que son vendidos a empresas que emplean estos materiales como materia prima.

Los residuos restantes se almacenan y etiquetan según normativa y su gestión se lleva a cabo a través de un gestor autorizado. Los principales residuos generados son el cartón, los hidrocarburos y los aceites usados.

La totalidad de los residuos generados por Nosoplás son valorizados.

Uso sostenible de los recursos

La principal materia prima de Nosoplás es el PET, el cual es 100% reciclable y todos sus procesos, tanto inyección como fabricación de PET reciclado (o rPET) se basan en la economía circular. Este modelo de producción implica una recuperación de grandes cantidades de envases de producto final para después convertirlos en granza e incorporarla posteriormente a las preformas que se dan lugar a las botellas.

Por otro lado, los diseños de las preformas que se generan desde la planta son determinados por los clientes de acuerdo a la calidad, imagen y vida útil del producto que precisen. Estas especificaciones determinan la cantidad de plástico necesaria en cada tipo de botella. De esta forma, son los clientes de Nosoplás quienes establecen la cantidad de plástico empleado en cada botella. El principal cliente de Nosoplás es Coca-Cola, que a través de su programa World Without Waste dispone de objetivos claros de packaging responsable. Por su parte, Nosoplás reduce el impacto del plástico que emplea en su producción a través de la producción de plástico reciclado y la gestión responsable de residuos.

El consumo de agua del negocio es limitado. Está asociado con uso sanitario y con el proceso de refrigeración, que reutiliza este recurso a través de un circuito cerrado.

Para evitar el uso innecesario de recursos, Nosoplás programa su producción con antelación y efectúa seguimiento periódico de sus consumos. De forma complementaria, efectúa mantenimientos periódicos de la maquinaria que, en función de su desempeño, va modernizando.

La energía empleada en planta proviene de la red eléctrica general. No se emplean energías renovables específicas.

Cambio climático

Las principales emisiones que Nosoplás genera están relacionadas con su actividad de reciclaje de PET. Actualmente, se aplican mecanismos de filtrado de gases para reducir las posibles emisiones y se efectúa una labor de control y seguimiento a través de un Organismo de Control Autorizado.

Actualmente se efectúa un seguimiento exhaustivo de los consumos y se va renovando la maquinaria para disponer de plantas energéticamente más eficientes.

El incremento de la temperatura ambiental derivado del cambio climático puede resultar en un incremento de consumo de energía derivado de las necesidades de enfriamiento de agua para la producción de preformas y PET reciclado.

Otros aspectos de contaminación

Las plantas de producción de Nosoplás están situadas en polígonos industriales alejados de núcleos urbanos y no se sobrepasan los decibelios permitidos legalmente. La contaminación acústica se controla a través de un organismo que dispone de la certificación ISO 17025 para la medición de ruido externo. En la última medición de ruido externo efectuada se obtuvo un resultado favorable.

Protección de la biodiversidad

Nosoplás efectúa una gestión responsable de sus limitados residuos y emisiones con el fin

de minimizar su impacto en el entorno.

Sus plantas no están situadas en zonas protegidas.

4.5 Resultados

A continuación, se muestran los datos cuantitativos referentes a la gestión ambiental. Se incluyen las instalaciones de mayor impacto de ECCBC y Daba, al igual que aquellas de Daufood y Nosoplás que son gestionadas por el Grupo:

Residuos generados (t)	2022
Residuos destinados a eliminación	1.591,06
Peligrosos	33,89
No peligrosos	1.557,16
Residuos no destinados a eliminación	8.722,11
Peligrosos	154,69
No peligrosos	8.567,42
TOTAL RESIDUOS GENERADOS	10.313,17
Total residuos revalorizados	8.987,05
% Residuos revalorizados	87,14%

Consumo de materias primas	2022
Resina virgen de PET (kg)	29.725.568,47
Escama de PET (kg)	27.548.786,03
Harina de trigo (kg)	1.478.746,50
Aceite (kg)	62.579,04
Premix (kg)	29.641,20
Agua (m3)	3.192.209,52
Azúcar (kg)	103.449.386,00

Consumo de agua (m3)	2022
Red pública	1.174.118,97
Otras fuentes	1.627.568,19
TOTAL	2.801.687,16

Consumo energético (MWh)	2022
Electricidad no renovable	175.829,03
Electricidad renovable	1.486,99
Diésel	34.510,13
Gas Natural	25.445,69
Fuel oil	19.117,86
TOTAL	256.389,69

Emisiones GEI (tCO ₂ eq) ¹	2022
Alcance 1	20.220,66
Diésel	9.447,15
Gas Natural	3.929,83
Butano	1.287,60
Fuel oil	5.544,18
Hielo seco	11,9
Alcance 2	78.692,64
Electricidad	78.692,64
TOTAL	98.913,31

Este año los datos cuantitativos referidos a la gestión han aumentado pues se han incluido dos nuevas plantas en Argelia y dos nuevas plantas en Marruecos, producto de los procesos de M&A atravesados en ECCBC.

4.6 Financiación sostenible

Al tratarse de una compañía dedicada a las bebidas y la restauración, el medioambiente es uno de los pilares clave en el que Grupo Cobega pone el foco de cara al desarrollo de sus líneas de actuación. Si se aíslan los aspectos más materiales para cada unidad de negocio, se puede alegar que tanto las emisiones de gases de efecto invernadero como el consumo de agua son los dos aspectos sobre los que el Grupo tiene un mayor impacto a nivel global, siendo a su vez los dos aspectos sobre los que existe un mayor margen de mejora. En este sentido, y como se puede ver en la tabla que se muestra a continuación, si analizamos ambos aspectos, las sociedades que tienen un mayor impacto son ECCBC y Nosoplás:

	Emisiones alcance 1	Emisiones alcance 2	Consumo de agua
% ECCBC y Nosoplás sobre el total de Cobega*	92,4%	94,4%	97,8%

*Los % son en base a los datos de 2021

Es por esto que se han escogido como indicadores de desempeño los siguientes, tomando como año base el año fiscal finalizado el 31/12/2021:

- **Huella de carbono:** Ratio de las emisiones de Toneladas de CO₂eq entre el importe neto de la cifra de negocio en miles de € (alcance 1 y 2) de las sociedades incluidas en el alcance.
- **Consumo de agua:** Ratio del consumo de agua en metros cúbicos entre el importe neto de la cifra de negocio en miles de € de las sociedades incluidas en el alcance.

Grupo Cobega se plantea adquirir los siguientes compromisos descritos a continuación:

- Reducir un 30% las emisiones relativas de alcance 1 y 2 para el año 2030, de la

¹ Los factores de emisión utilizados para calcular la huella de carbono son los siguientes: para el alcance 1, se han utilizado los factores de Emisión DEFRA 2022. Para el alcance 2, los factores de Emisión IEA 2019 (Mezcla Eléctrica Específica para Cabo Verde y Guinea Conakry), los factores de Emisión IEA 2020 (Mezcla Eléctrica Específica para Argelia y Ghana) y los factores de Emisión IEA 2021 para el resto de los países. Para Andorra y España se ha utilizado el factor IEA 2021 de España.

siguiente forma:

Año	Valor del indicador (tCO2e/miles €)	Objetivo de reducción (%)	Cumplimiento
2021 – año base	0,1695		
2022	0,1155*	10%	√
2023		14%	
2024		17%	
2025		20%	
2026		22%	
2027		24%	
2028		26%	
2029		28%	
2030		30%	

*Nota: las emisiones consideradas se han obtenido de la tabla de emisiones expresada en el apartado 4.5. Resultados, aplicando el mismo alcance que el año base: 4 plantas de Marruecos (CBGS, COBOM, OUJDA, TANGER), 3 en Argelia (FRUITAL, SBC, SBOA), 2 Cape verde (CARIVEL, CERIS), 1 Guinea Conarky (BONAGUI) y 1 Ghana (TCCBCG) para ECCBC y 2 plantas en Nosoplás (Bergondo y Tarancón).

- Reducir un 15% su consumo de agua relativo para el año 2030, de la siguiente forma:

Año	Valor del indicador (m3/ miles €)	Objetivo de reducción (%)	Cumplimiento
2021 – año base	3,202		
2022	2,386**	1,67%	√
2023		3,33%	
2024		5,00%	
2025		6,67%	
2026		8,33%	
2027		10,00%	
2028		11,67%	
2029		13,33%	
2030		15,00%	

**Nota: el consumo de agua considerado se han obtenido de la tabla de consumos expresada en el apartado 4.5. Resultados, aplicando el mismo alcance que el año base: 4 plantas de Marruecos (CBGS, COBOM, OUJDA, TANGER), 1 en Argelia (FRUITAL), 2 Cape verde (CARIVEL, CERIS), 1 Guinea Conarky (BONAGUI) y 1 Ghana (TCCBCG) para ECCBC y 2 plantas en Nosoplás (Bergondo y Tarancón).

5. Cuestiones sociales y relativas al personal

Principales riesgos

Nosoplás no han realizado ningún ERTE en España y ECCBC tampoco ha tomado medidas similares en sus principales países, Marruecos y Argelia.

Durante el primer trimestre de 2022, Daba mantuvo las medidas preventivas generales adoptadas durante la pandemia (teletrabajo, Epi's etc.) como medida cautelar ante la existencia de casos de COVID.

Durante los meses consecutivos, las medidas se han ido relajando en línea con los levantamientos de restricciones a nivel estatal y la disminución de casos y "normalización" de la situación generada por el COVID.

En referencia al Grupo Daufood, en 2022 no se ha tenido que cerrar ninguna tienda a consecuencia de ninguna regulación contra el COVID-19. El uso de mascarillas en las tiendas ya no es obligatorio, aunque sí se mantiene la modalidad híbrida de teletrabajo en las oficinas.

Políticas y compromisos

Grupo Cobega cuenta con distintas políticas en materia de recursos humanos, como por ejemplo la Política de contratación, la Política de Uso de los recursos de Tecnologías de la Información y Comunicación (“TIC”), Protocolo de actuación en caso de Acoso Laboral (“Mobbing”), Sexual o Violencia de Género; Canal Ético de denuncias internas procedimientos de evacuación de las instalaciones en caso de emergencia, etc. Todas estas políticas y procedimientos se pueden ver en los distintos subapartados de este capítulo sobre cuestiones sociales y relativas al personal.

Además, algunas de las sociedades cuentan con políticas adicionales:

Enmarcado dentro de la Política de Movilidad Internacional, ECCBC elaboró en 2021 y ha consolidado en 2022 el Programa Local PLUS para facilitar la gestión de la movilidad de talento internacional ubicado en la Entidad del Grupo en Marruecos, ECCBC SAS Sede Casablanca. El programa está especialmente diseñado para acelerar las capacidades de crecimiento global de la compañía, garantizando el número y la calidad de personas requeridas que puedan operar de manera efectiva en un entorno multicultural y global. Este programa de Política de Movilidad ofrece experiencia de trabajo en la oficina central de ECCBC en Casablanca, viviendo en Marruecos y contribuyendo al crecimiento y expansión de ECCBC. Los objetivos clave de esta Política local PLUS de la oficina central de ECCBC son:

Diseñar un sistema privado con una estructura de Enfoque Host Plus con respecto a la conducción del cumplimiento, la confidencialidad de la compensación, el marco equitativo y facilitar la gestión del talento móvil internacional. Permitir centralizar a los empleados facilitando tener salarios, políticas y procesos consistentes en la nueva Oficina Central del Grupo - Entidad - ECCBC Oficina Central Casablanca.

- Aportar permanencia al empleo de futuro talento.
- Mejorar la retención del talento y continuidad del mismo.
- Facilitar y consolidar iniciativas como mapeo de beneficios sociales y nómina homogénea.

Daba cuenta con un Plan de Igualdad, que ha sido elaborado y negociado durante el año 2021 y 2022, acordado con la parte social el 25 de octubre de 2022 y finalmente registrado en el REGCON el pasado 29 de noviembre de 2022.

Adicionalmente, Daba cuenta con tres Políticas propias en materia de Selección, Desarrollo y Formación. Aparte, elabora de forma anual los correspondientes Planes de Formación y Calendarios Laborales. Cuenta, asimismo, con una Política de Desconexión Digital, que se publicó en el año 2021, y de Gestión y Registro de los Tiempos de Trabajo, adaptada a cada uno de los colectivos de empleados/as, cuya implementación ha finalizado en 2022. Finalmente, cabe mencionar el firme compromiso de Daba en materia de responsabilidad social.

Grupo Daufood y Nosoplás no cuentan con políticas específicas, por lo que se rigen por las políticas de Grupo Cobega.

En referencia a la desconexión laboral, aunque Cobega no dispone de una política específica para ello, su Política de Uso de los recursos de Tecnologías de la Información y Comunicación (“TIC”) tiene un apartado de desconexión digital donde se especifica que sus empleados tendrán derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral, a fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, así como de su intimidad personal y familiar, potenciando la conciliación laboral y personal. Esta política es de aplicación para todas las sociedades del Grupo.

Empleo

A continuación, se muestran los datos de empleados contratados por país, género, edad y clasificación profesional a fin de año fiscal y promedio anual, así como la distribución de modalidades de contrato.

País	Nº de empleados*
Europa	2.744
Andorra	8
Austria	154
España	1.253
Portugal	782
Grecia	519
República Checa	26
Eslovaquia	2
África	4.599
Argelia	1.951
Cabo Verde	259
Ghana	350
Guinea Conakry	121
Marruecos	1.918
TOTAL	7.343

* Empleados a 31 de diciembre de 2022, expresados en Headcounts, de acuerdo al contrato laboral

Distribución por sexo		Mujeres	Hombres	Total
Fin de año fiscal*	Indefinido	1.407	5.087	6.495
	Indefinido completo	818	4.369	5.188
	Indefinido parcial	589	718	1307
	Temporal	174	675	849
	Temporal completo	82	350	432
	Temporal parcial	92	325	417
	Total	1.581	5.762	7.343
Promedio	Indefinido	1.316,84	4.253,74	5.570,58
	Indefinido completo	751,44	3.519,6	4.271,04

Distribución por sexo		Mujeres	Hombres	Total
	Indefinido parcial	565,4	734,14	1.299,54
	Temporal	177,63	549,36	726,99
	Temporal completo	74,03	314,37	388,4
	Temporal parcial	103,6	234,99	338,59
	Total	1.494,47	4.803,1	6.297,57

* Empleados a 31 de diciembre de 2022, expresados en Headcounts, de acuerdo al contrato laboral

** Promedio anual de empleados, expresados en Headcounts, de acuerdo al contrato laboral

Distribución por edad		<30	31-45	>45	Total
Fin de año fiscal*	Indefinido	1.087	3.049	2.359	6.495
	Indefinido completo	382	2.533	2.272	5.188
	Indefinido parcial	705	515	87	1.307
	Temporal	458	355	35	849
	Temporal completo	158	253	20	432
	Temporal parcial	300	102	15	417
	Total	1.545	3.404	2.394	7.343
Promedio anual**	Indefinido	984,32	2.508,81	2.076,69	5.569,82
	Indefinido completo	291,7	1.988	1.990,97	4.270,37
	Indefinido parcial	692,62	520,81	86,02	1.299,45
	Temporal	405,79	295,55	26,29	727,63
	Temporal completo	144,88	229,23	14,82	388,93
	Temporal parcial	260,91	66,32	11,47	388,7
	Total	1.390,11	2.804,36	2.102,98	6.297,45

* Empleados a 31 de diciembre de 2022, expresados en Headcounts, de acuerdo al contrato laboral

** Promedio anual de empleados, expresados en Headcounts, de acuerdo al contrato laboral

Distribución por categoría profesional		Managers y directivos	Técnicos y administrativos	Fábricas y tiendas	Total
Fin de año fiscal*	Indefinido	704	2.098	3.692	6.495
	Indefinido completo	693	2.056	2.435	5.185
	Indefinido parcial	11	42	1.257	1310
	Temporal	13	207	629	849
	Temporal completo	13	205	213	413

Distribución por categoría profesional		Managers y directivos	Técnicos y administrativos	Fábricas y tiendas	Total
	Temporal parcial	0	2	416	418
	Total	717	2.305	4.321	7.343
Promedio anual**	Indefinido	667,32	1.691,81	3.211,39	5.570,52
	Indefinido completo	656,38	1.647,1	1.967,61	4.271,08
	Indefinido parcial	10,94	44,71	1.243,79	1.299,44
	Temporal	15,6	201,47	173,07	727,43
	Temporal completo	15,6	200,17	173,07	388,84
	Temporal parcial	0	1,3	337,29	338,59
	Total	682,92	1.893,28	3.721,76	6.297,95

* Empleados a 31 de diciembre de 2022, expresados en Headcounts, de acuerdo al contrato laboral

** Promedio anual de empleados, expresados en Headcounts, de acuerdo al contrato laboral

Nota: las diferencias que puedan observarse en las tablas se deben a redondeo.

Organización del trabajo

Los trabajadores de las oficinas de Grupo Cobega cuentan con una jornada laboral con horario flexible, que permite entrar entre las 8h y las 9h. Desde la hora de entrada a la hora de salida deben transcurrir 8 horas y 15 minutos, descontando el tiempo de descanso, excepto lo viernes que se trabajan 6 horas y 45 minutos.

La semana laboral en las plantas de ECCBC consiste en dos o tres turnos de 8 horas y el horario permite a los empleados trabajar un máximo de 44 horas por semana, siempre de acuerdo con la legislación local respectiva. Las horas extraordinarias se gestionan y remuneran de acuerdo con la legislación local. Además, se alienta a los gerentes a dar a sus equipos horarios de trabajo flexibles. ECCBC cuenta con flexibilidad a principio y final del día y durante el último día laboral de la semana, que es más corto.

En Daba, la organización del tiempo de trabajo se adapta a la necesidad del cliente de cada uno de los colectivos de la Empresa (ya sea cliente interno como cliente externo), siendo las condiciones distintas según las funciones realizadas dentro de la organización. El trabajo se desarrolla, principalmente, bajo la modalidad presencial. Si bien, desde el año 2021, los equipos de CRC pueden desarrollar su actividad, enteramente, a distancia (con cierta rotación presencial en el centro de trabajo). Adicionalmente y como se explica más adelante, ciertos equipos de estructura tienen la posibilidad de teletrabajar en determinados porcentajes de su jornada.

En Daba, el nuevo Plan de Igualdad incluye medidas que, por un lado, contribuyen al fomento de la conciliación y, por el otro lado, contribuyen a la corresponsabilidad a través de acciones de divulgación y sensibilización. Adicionalmente, y específicamente para los equipos de estructura, Daba cuenta con el Plan Concilia que incluye la posibilidad de autogestión flexible de los tiempos de trabajo y teletrabajar un día a la semana. Como medida de contención sanitaria derivada de COVID, durante el año 2022, los tiempos de teletrabajo del personal de estructura se han incrementado respecto los límites de la política

de teletrabajo.

La jornada laboral estándar de Grupo Daufood es de 40 horas semanales, normalmente de 8:30h de lunes a jueves y 6h el viernes. Durante los meses de julio y agosto se permite la jornada intensiva, realizando 8h diarias de 7h a 15h o de 8h a 16h.

En Nosoplás, producción cuenta con tres turnos (mañana, tarde y noche). El personal de oficinas, calidad, almacén y mantenimiento tiene un horario de lunes a jueves de 8h a 14h y de 15:30h a 17:45h, y los viernes de 8h a 14h.

En referencia a las medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores, el Grupo se rige según el convenio colectivo y la normativa laboral y además, en los últimos tiempos, para facilitar también la conciliación, se ha incorporado la posibilidad de trabajar un día a la semana desde casa.

ECCBC fomenta del disfrute de reducción de jornada por guarda legal o permiso maternidad/paternidad, así como la aprobación de las excedencias por guarda legal solicitadas. Basados en la experiencia obtenida a través de las medidas de Teletrabajo implementadas en 2020, en 2021 ECCBC desarrolló la Política Ordinaria de Teletrabajo en Holding & Head Office. En 2022, se ha consolidado la Política Ordinaria de Teletrabajo tanto en la Holding como la Head Office y en la unidad de negocio de Marruecos.

Grupo Daufood proporciona flexibilidad horaria a sus empleados, permitiendo a estos adaptar de forma general su horario de trabajo a sus necesidades personales.

Absentismo

Grupo Cobega monitoriza el absentismo, habiendo sido 396.351,06 horas en 2022. Este dato incorpora bajas por enfermedades comunes, accidentes laborales, maternidad, paternidad y permiso por lactancia.

Asimismo, se han registrado 14.251,21, horas de absentismo por bajas relacionadas con Covid-19, incluyendo tanto casos positivos como cuarentenas por contacto directo.

Salud y Seguridad

Grupo Cobega vela por la seguridad de sus trabajadores. En todos los negocios del grupo existen trainings específicos que buscan la concienciación de los empleados, la prevención de los peligros asociados a su actividad y la reducción de los accidentes. También dispone de procedimientos de evacuación de las instalaciones, en los que se instruye periódicamente al personal a través de simulacros. En este sentido, todos los trabajos que se desarrollan en el seno del Grupo deben cumplir con las condiciones de seguridad exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales.

El tipo de accidente más frecuente es el producido en carretera, que afecta principalmente al negocio de reparto de pizzas a domicilio gestionado por Grupo Daufood. Para reducir el número de accidentes de este tipo, se ha ajustado la flota a vehículos que reducen el riesgo de accidente y se ha modificado el sistema de incentivos para primar la precaución vial entre los repartidores. En esta misma línea, la sociedad suprime las entregas a domicilio durante episodios de circunstancias climatológicas de alto riesgo y, desde 2019, en Portugal la

policía imparte formación a los empleados para repasar nociones de seguridad vial con los repartidores.

Por otro lado, durante 2022, todas las sociedades han tomado medidas adicionales en lo que respecta a seguridad y salud para proteger a sus empleados de los efectos de la pandemia:

- ECCBC:** Las medidas especiales definidas por parte de la sociedad ante la pandemia han sido comunicaciones internas específicas (campaña, noticias semanales, notas internas, sesiones de concienciación, encuestas, etc.), la elaboración de un protocolo preventivo que ha cubierto todas las áreas, responsabilidades y roles, auditorías de cumplimiento para medir de manera proactiva los niveles de cumplimiento del Protocolo e implementación de correctivos acciones si es necesario, se ha creado un Comité de Crisis con seguimiento semanal y monitoreo diario, se han llevado a cabo medidas de restricción de viajes nacionales e internacionales, se ha implementado el teletrabajo en todos los puestos que ha sido posible, se han realizado pruebas Covid a los empleados, etc. Todas estas medidas se han implementado con éxito con mucho esfuerzo, mostrando un alto nivel de compromiso, flexibilidad y resiliencia de sus empleados, gestionando y asegurando la continuidad de nuestro negocio. Todos estos esfuerzos han sido reconocidos localmente por los gobiernos. Por otro lado, cabe destacar que durante 2022 se ha llevado una progresiva y cautelosa “vuelta a la normalidad”.
- Grupo Daufood:** En 2022 se ha mantenido la distribución de las personas en las mesas como se diseñó en 2021 de manera que existe un distanciamiento físico superior a los 1,5 metros y se sigue con la posibilidad de teletrabajar si es necesario.

En las tiendas, la obligación de uso de la mascarilla ha desaparecido, pero obviamente se siguen manteniendo las normativas de seguridad e higiene de cada país.
- Nosoplás:** Las medidas llevadas a cabo por la sociedad han sido la realización de teletrabajo en los casos posibles, cambios de horario para evitar contactos, evitar o minimizar las entradas de personal externo, suministros de mascarilla y gel desinfectante, protocolos de desinfección de superficies y desinfección semanal por parte de empresa externa, entre otros.

Indicadores de accidentabilidad	Mujeres	Hombres
Nº de accidentes con baja	17	173
Nº de días perdidos	441,47	3.810,32
Índice de frecuencia*	4,53	14,08
Índice de gravedad**	0,12	0,31
Nº de enfermedades profesionales detectadas	0	0
Nº de fallecimientos resultantes de accidente laboral o enfermedad profesional	0	0
Nº de bajas por Covid	22	112

* Índice de frecuencia = (número de accidentes con baja sin contar in itinere y sin contar bajas por Covid/número de horas efectivas trabajadas) x 10⁶

** Índice de gravedad = (número de días perdidos por accidente con baja sin contar in itinere y sin contar bajas por Covid/número de horas efectivas trabajadas) x 10³

Relaciones sociales

Las operaciones y empresas de ECCBC cuentan con representantes de los trabajadores y convenios colectivos de acuerdo con la legislación local vigente. Sus empleados en España están cubiertos por un convenio colectivo denominado “Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Ámbito Autonómico”. Las reuniones periódicas entre los delegados del personal y los representantes de la empresa tienen lugar en todas las jurisdicciones donde opera ECCBC.

En el caso de Daba, la sociedad cuenta con 2 Comités de Empresa en la provincia de Barcelona, con 18 miembros en total (CCOO 8; UGT 7; y USOC 3). Además, cuenta con 8 Delegados de Personal en 6 centros de trabajo. Se realizan reuniones periódicas con los Comités y Delegados de Personal.

Con respecto a Cobega, Nosoplás y Grupo Daufood, no existen sindicatos ni representación sindical.

En referencia a los empleados cubiertos por convenio colectivo, a continuación, se muestra una tabla por sociedad y país.

	% de empleados cubiertos por convenio colectivo o legislación comparable
COBEGA	
España	100%
ECCBC	
España	100%
Marruecos ¹	77%
Argelia	86%
Ghana	86%
Cabo Verde ²	24%
Guinea Conakry	100%
DABA	
España	100%
Andorra	100%
GRUPO DAUFOOD	
España	100%
Austria	100%
Eslovaquia	100%
Grecia	100%
Portugal	100%
NOSOPLÁS	
España	100%

¹No existe convenio colectivo, pero el 77% de los empleados están cubiertos

por el protocolo de acuerdo con los interlocutores sociales.

²El resto de empleados están cubiertos indirectamente. Cualquier negociación con los sindicatos cubren el 100% del personal.

La mayor parte de los convenios incluye aspectos sobre seguridad y salud y, en los casos en los que no está incluido, se trata a través de otros órganos como el Comité de Seguridad y Salud o normativa específica de Prevención de Riesgos Laborales, entre otros.

Formación

Grupo Cobega cuenta con una política de formación que tiene como objetivo potenciar y contribuir al desarrollo y formación de todos sus empleados y sociedades participadas.

Las políticas de formación contemplan principalmente las siguientes categorías: formación corporativa, formación técnica, formación para adquisición de habilidades, formaciones asociadas a requerimientos legales y formación en idiomas. Además, desde 2019 hay una política específica sobre formación en idiomas.

ECCBC cuenta con un proceso de revisión anual de desempeño que se desarrolla en las tres unidades de negocio de la compañía. Este establece el marco global para la evaluación del desempeño y brinda la oportunidad de desarrollo de personas: acciones de desarrollo de capacidades, evaluación del talento, planificación de la sucesión, etc. Este proceso permite revisar el desempeño del año anterior, discutir sobre el desarrollo de los colaboradores y las acciones de capacidades de desarrollo potencial, y establecer la hoja de ruta para las metas y prioridades del siguiente año.

En 2022, ECCBC continuo con el marco digital para impartir formaciones en liderazgo, cursos de idiomas y legal. Por lo que respecta a la Academia de Ventas, las sesiones se impartieron en presencial y se organizaron en 3 módulos.

Daba cuenta con procesos y procedimientos de formación específicos, que identifican todas las fases, procedimientos y roles implicados en su Plan de Formación. La detección de necesidades formativas se realiza con posterioridad al planteamiento de los objetivos de la Evaluación de Desempeño Anual, con el objetivo que las necesidades formativas se hagan en base a los objetivos funcionales y competenciales de la persona. Los equipos de Front disponen de recorridos formativos publicados en la intranet. La Política de Formación recoge los términos y condiciones en materia formativa. En 2022 se ha seguido realizando el Plan Formativo previsto anualmente.

En el caso de Grupo Daufood, la sociedad cuenta con dos tipos de formación que afectan a todos los países por igual; formación relativa a las operaciones (cómo hacer una pizza, cómo estocar, gestión de tienda, arqueo de caja, etc.) y formación de desarrollo para el equipo de management, tanto de operaciones como de oficina. La formación operacional tiene establecidos unos procedimientos concretos para aperturas de tiendas, promoción de una categoría a otra, desarrollo de nuevos menús y prevención de riesgos laborales. El plan de formación de desarrollo 2020 se ha continuado en 2021 y 2022, focalizando en el equipo de Supervisores y Store Managers.

	Horas de formación
Managers y directivos	29.206,12
Técnicos y administrativos	32.382,40
Fábricas y tiendas	30.376,27
Total	91.964,79

Accesibilidad

A 31 de diciembre de 2022, el número de empleados con diversidad funcional en plantilla ascendía a 33.

En cuanto la accesibilidad al lugar de trabajo, las oficinas de Grupo Cobega están adaptadas para personas con discapacidad, a través de ascensor, rampas de acceso y lavabos adaptados.

En Daba, en la medida de lo posible, las instalaciones cuentan con accesos universales, sin limitaciones. De tratarse de un local de nueva adquisición, estos se adaptan a las necesidades actuales de la sociedad en cuanto a accesibilidad. Para la adaptación de los centros de trabajo se tienen en cuenta, por ejemplo: la dotación de ascensores en aquellos locales que cuenten con escaleras en su zona de acceso principal, la habilitación una entrada de acceso universal, siempre que sea posible su implementación, habilitación de baños para personas con movilidad reducida o discapacidad, siempre que las características del local lo requieran y arquitectónicamente sea viable. En los centros donde se requiera la implementación de baños se habilita uno de ellos para personas con discapacidad reducida o minusvalía.

Prácticamente todas las tiendas del Grupo Daufod están adaptadas para el acceso de personas con discapacidad. Por otro lado, no existen medidas específicas para garantizar esta accesibilidad en las oficinas de Portugal y Grecia, pero sí en las de España.

Nosoplás cuenta con accesibilidad en su instalación más nueva de Tarancón, pero no en Bergondo.

Igualdad

Los valores, políticas y procesos de Grupo Cobega y sus sociedades se basan en promover la igualdad de trato y oportunidades para todos los empleados, independientemente de su género, raza, religión, orientación sexual, nacionalidad, antecedentes, etc.

En su Política de reclutamiento, selección y promoción, el Grupo especifica que cuando se recurre al mercado laboral con el fin de atraer perfiles de los que no disponen internamente, recursos humanos tiene en cuenta la normativa de "igualdad y discriminación" e incluye en todos los casos, las empresas de selección para personal con discapacidad para dar respuesta a la política de integración de trabajadores con discapacidad.

En el Código Ético del Grupo se especifica que este no admitirá ningún tipo de discriminación contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español. Todos los niveles de las empresas del Grupo Cobega velan por el respeto de este principio.

Además, Grupo Cobega contaba con un Protocolo operativo de actuación en caso de acoso moral ("mobbing") que especificaba cuál debía ser el procedimiento de actuación en caso de denuncia de acoso moral o mobbing, cómo detectar una situación de acoso moral, una guía para cómo atender a personal afectado en caso de mobbing, etc. Este año 2022, dicho Protocolo ha sido modificado, actualizado e implementado por un Protocolo Operativo de Actuación en Caso de Acoso Laboral ("Mobbing"), sexual o violencia de género que comprende una declaración de intenciones y un compromiso por parte del Grupo Cobega,

su objeto, el alcance, criterios técnicos y de referencia y el procedimiento propiamente dicho en caso de encontrarse en alguna de las situaciones de acoso, independientemente del tipo.

ECCBC en 2022, no ha implementado más políticas con respecto a la equidad. Sin embargo, la compañía está trabajando para dar más pasos en este tema para los próximos años, con un enfoque especial en el género y la juventud.

Como parte de la Estrategia de Impacto ESG para 2030, ECCBC se ha comprometido a reforzar la presencia de mujeres y el talento joven en la empresa.

En el caso de Daba, la sociedad cuenta con un nuevo Plan de Igualdad para los años 2022 - 2026. Se trata del tercer Plan de Igualdad de la compañía, siendo los precedentes del año 2013 y 2017.

El nuevo Plan de Igualdad contiene un total de treinta y seis medidas de acción transversal para reforzar la igualdad efectiva en la sociedad, tiene una vigencia de cuatro años de duración y cuenta con una Comisión de Seguimiento y Evaluación integrada por una representación de la empresa y una representación de las personas trabajadoras.

El Plan ratifica su firme compromiso con la igualdad y sus acciones de trabajo giran en torno a las siguientes materias:

- Selección, contratación y promoción
- Formación
- Retribución salarial
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- Salud laboral
- Acoso sexual y por razón de Sexo
- Violencia de género
- Cultura organizacional
- Publicidad, imagen y comunicación

Daufood BCN Holding no cuenta con medidas específicas.

6. Información sobre la sociedad

6.1 Compromiso con el desarrollo sostenible

El Grupo Cobega a través de la actividad de todos sus negocios genera un impacto positivo en el empleo y el desarrollo local en todos los países en los que está presente.

Asimismo, en 2022 el Grupo ha realizado patrocinios, aportaciones a asociaciones sectoriales y aportaciones a fundaciones sin ánimo de lucro por un valor de 394.164,99 €.

En particular, ECCBC es el negocio de del grupo con mayor número de empleados y que, por tanto, genera un mayor impacto a nivel de empleabilidad y desarrollo sobre la población de los países en los que está ubicado.

Además, ECCBC establece alianzas colaborativas con gobiernos, ONGs y líderes locales con el objetivo de aprovechar las capacidades y los recursos disponibles en proyectos que generen el mayor valor posible para la comunidad. Este sistema de asociación aúna negocio, estado y sociedad civil de acuerdo con los principios del “Triángulo Dorado” aplicado por Coca-Cola para hacer frente a los desafíos globales identificados en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

ECCBC tiene como meta contribuir a la consecución de estos objetivos de las Naciones Unidas, y para ello establece colaboraciones que tengan un impacto positivo en las comunidades en las que opera.

El esfuerzo de ECCBC está concentrado en el cuidado del medio ambiente, la mejora de la salud, la mayor accesibilidad a agua limpia y el empoderamiento de sus comunidades, especialmente de las mujeres. Entre sus principales proyectos se encuentran los siguientes:

- Reducción de residuos con el programa “World Without Waste”
- Promoción de la salud con el programa “Let your eyes enjoy! (LYEE)”, en colaboración con la Fundación Elena Barraquer y Fundación Cione Ruta de la Luz.
- Proyecto Last Mile (PLM), en colaboración con con The Coca-Cola Company, Fundación Bill and Melinda Gates, y USAID.
- Acceso a agua limpia con Coca-Cola Foundation’s Replenish Africa Initiative (RAIN)

Adicionalmente, durante 2022 ECCBC ha prestado una ayuda especial a la sociedad en los siguientes términos en relación a la pandemia:

- Aprovisionamiento de bebidas al personal médico y de seguridad.
- Donaciones a los fondos nacionales.

En 2022, ECCBC también ha colaborado con las siguientes fundaciones y entidades sin ánimo de lucro:

Principales colaboraciones o proyectos	País
Association Sidi Belyout	Marruecos
Organisation Alaouite des aveugles	Marruecos
Union Nationale des femmes Marocaines	Marruecos
Association FOMADES	Marruecos
Association Chabab Nehda Zenata	Marruecos
Association NADA	Marruecos
Association Al Akhawayn	Marruecos
BSF Bénévoles Sans Frontières Maroc	Marruecos
Association Nord Sud	Marruecos
Association ABIRAKRAK	Marruecos
Association nouveau coeur	Marruecos
Association fadl tissir	Marruecos
Clarós Foundation	Cabo Verde
Ekonatura	Cabo Verde
Emergence Mag	Guinea Conakry
Kiridya Orphanage	Guinea Conakry
Foundation KKT Royal	Guinea Conakry

Foundation Saint Gabriel	Guinea Conakry
UNDP	Algeria
Pyxeroxa Global	Ghana
Recycle Up	Ghana
Ashesi University	Ghana
GoReclaim	Ghana
San Telmo Business School Foundation	España

IQS Business School Foundation	España
Clarós Foundation	Cabo Verde
Elena Barraquer Foundation	Marruecos y Cabo Verde
CIONE Ruta de la Luz	Marruecos y Cabo Verde
INDJAZ	Argelia
DZ People Association for Ramadan	Argelia
UNDP Project	Argelia
Trade Local Administration	Argelia
Ministry of Environment	Argelia
Kids Association	Argelia
Association of Ghana Industries American Chamber of Commerce Institute of Public Relations Ghana Recycling Initiative by Private Entities American Chamber of Commerce	Ghana
Ghana team sponsor	Ghana
VLB Membership	Cabo Verde
Analytica EBC Membership	Cabo Verde
Festa Natal CKK	Cabo Verde
Mexi Mexe Program	Cabo Verde
Celebration 11 of Enigma's existence	Cabo Verde
Calheta Festiva	Cabo Verde
Volley Festival	Cabo Verde
Karaté Festival	Cabo Verde
Swimming Festival	Cabo Verde
Hand Boll	Cabo Verde
National Feast of Spain	Cabo Verde
Santiago Trail	Cabo Verde
Ordens dos Advogados	Cabo Verde
Festa Natal CKK	Cabo Verde

Por su parte, Daba también muestra un claro compromiso con el desarrollo sostenible. De esta forma, durante 2022 Daba ha continuado desarrollando el proyecto de Mercadillo Solidario y Arroz Solidario, mencionado en el punto 4.2. A continuación, se muestran tanto las colaboraciones más relevantes con fundaciones sin ánimo de lucro, como involucramiento en proyectos de impacto social:

Principales colaboraciones o proyectos	País
Port Aventura	España
Días Mundial Síndrome de Down	España

Plan Familia	España
Fundación Cris contra el cáncer	España
Fundación Pequeño Deseo	España
AECC	España
Cruz Roja	España
Col·legi Sant Ignasi	España
ADCAM	España
Cáritas España	España
Banc dels Aliments	España
Fundación Sodexho	España
David Lloyd Turó La Marató de TV3	España
Escola Claret	España

6.2 Subcontratación y proveedores

Grupo Cobega somete sus contrataciones a la política corporativa de Compras y Contratación de Proveedores. En esta política se establecen criterios destinados a la prevención de la corrupción y el fraude y a garantizar la calidad del servicio contratado. Además, asegura el cumplimiento de los principios del Código Ético en materia de medio ambiente, intimidad, igualdad, derechos laborales y buenas prácticas de mercado. Para ello, en el momento de la selección y contratación del proveedor, se analiza si dispone de unos principios equivalentes. En caso contrario, se requiere que el proveedor evalúe sus propias prácticas y proceda a asumir el Código Ético de Grupo Cobega como propio a través de su firma.

Por otra parte, algunas de las sociedades tienen medidas adicionales al respecto:

- **ECCBC** trabaja para asegurar que todos sus proveedores y subcontratistas cumplan con todos los requisitos y leyes locales e internacionales, en especial las siguientes regulaciones:
 - Leyes y Reglamentos de sus respectivos mercados,
 - Normas de las políticas de derechos humanos relativas a trabajo infantil, trabajo forzoso, abuso de trabajo, libertad de asociación y negociación colectiva, discriminación, salarios y beneficios, horas de trabajo y horas extraordinarias, y salud y seguridad.
 - Controles financieros y políticas anticorrupción y antisoborno.
 - Políticas o controles ambientales.

La sociedad utiliza los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas como punto de referencia. También utiliza la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Carta Internacional de Derechos Humanos y la Declaración de 1998 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Adicionalmente, en ECCBC, Coca-Cola efectúa auditorías sociales sobre las operaciones del negocio. El sistema Coca-Cola es sometido a auditoría cada dos años por parte de un tercero especializado en derechos laborales y estándares medioambientales. Estas auditorías se aplican a todos los proveedores de ECCBC.

- **Daba** utiliza el código de conducta del Grupo Cobega, el cual incluye aspectos ambientales y de derechos de los trabajadores entre otros aspectos. Este código se envía a todos los proveedores que van a entrar a un proceso de tender para que estos indiquen si están de acuerdo o no. En caso negativo, el proveedor no podrá presentar ninguna oferta. Además, durante el proceso de tender se pide a todos los proveedores que indiquen si trabajan la responsabilidad social y ambiental, las acciones y medidas que llevan a cabo, y si cuentan con la ISO 9001 y 14001. Adicionalmente, una vez los proveedores ya están homologados y con la evaluación inicial realizada, anualmente se realiza una revisión sobre los estándares de calidad.

En caso de alta de un nuevo proveedor sea a través de un proceso de Compras o por el usuario interno, el proveedor deberá siempre enviar la siguiente documentación:

- Código de conducta del Grupo Cobega (el cual incluye aspectos ambientales y derechos de los trabajadores entre otros aspectos). Este código se envía a todos los proveedores independientemente si atravesarán por un proceso de Tender o no. Siempre será firmado por el proveedor en caso de que Daba requiera darle de alta como proveedor, si no, no será posible.
- Acuerdo de confidencialidad del Grupo Cobega, el cual indica el compromiso del proveedor a no compartir información confidencial a terceras partes.

Además, se ha introducido durante este año un nuevo procedimiento donde los sistemas de información juegan un papel clave para permitir que el Grupo pueda avanzar hacia el cumplimiento de la GDPR y Ciberseguridad. Se trabaja constantemente para garantizar la seguridad de la información de nuestros clientes y proveedores. Esto se logra en base a los siguientes pilares:

- Asegurar que las ofertas de cada uno de los potenciales proveedores se ajusten a los requerimientos del proyecto en concreto de la compañía.
- Comprobar que tanto el proveedor como el producto o servicio cumplen los requerimientos de seguridad de la compañía.
- Considerar el marco contractual con la documentación de Anexo de Protección de datos, Encargado de tratamiento y de seguridad.

Dicho proceso se aplicará en el momento que haya una nueva necesidad de compra con un nuevo proveedor o con un proveedor existente en Daba y que trate con documentación confidencial de la compañía y con riesgo de fugas de información.

El solicitante de la compra deberá cumplimentar un formulario denominado primera necesidad de compra, donde se evalúa la necesidad de que pase por el nuevo proceso de ciberseguridad. En caso negativo, y según necesidad, se enviaría al proceso de homologación, o el proveedor se daría directamente de alta de forma habitual a través del proceso actual. En caso de que el nuevo proceso requiera ser aplicado, ingresa:

- Formulario de medidas de seguridad de la información a cumplimentar por el proveedor.
- Oferta del servicio, que es el documento que el proveedor deberá cumplimentar con el servicio que presta y explicar detalladamente cómo almacena la información.

Una vez se disponga de la documentación solicitada, se ingresa la documentación en OneTrust, plataforma digital provista por OptimumTic.

Será trabajo de la Oficina de Ciberseguridad y de Protección de datos de validar la información proporcionada por el proveedor. En caso de conformidad por todas las partes, se prosigue al proceso de homologación, en caso de que el proveedor sea crítico, deberá de ser validado además por el departamento de HSQE. Finalmente, Daba podría dar de alta al proveedor mediante el proceso actual y empezar a trabajar con él.

- **Grupo Daufood** se rige por el código de conducta del grupo Cobega, el cual firman los proveedores críticos y sobre todo internacionales. También se reúnen con los proveedores para aclarar ciertos asuntos como su involucración en proyectos de Responsabilidad Social Corporativa. Si un miembro del equipo advierte alguna noticia sobre uno de sus proveedores que se refiera a un riesgo de sostenibilidad - sea social, de igualdad o medioambiental – la sociedad se comunica inmediatamente con el proveedor para obtener explicaciones y saber cuál es el grado de implicación de la empresa en el hecho denunciado.
- **Nosoplás** cuenta con un procedimiento interno de homologación de proveedores el cual solicita firmar un anexo con criterios a seguir en cuanto a medioambiente, calidad, prevención y seguridad alimentaria. Hasta 2021, no se incluían cuestiones sociales, aunque sí que se les enviaba un cuestionario preguntando si disponían de algún tipo de certificación externa en este aspecto. En el cuestionario, que se enviaba a proveedores importantes, se valoraba positivamente disponer de certificaciones externas en estos aspectos. A partir de 2022, se ha modificado el registro para incorporar nuevos criterios en los que se incluyen temas sociales. En función de los resultados se establece una valoración global del proveedor.

Las auditorías a proveedores realizadas en 2022 y sus resultados se muestran en la siguiente tabla:

	Nº de auditorías	Nº de auditorías con resultado positivo	Nº de auditorías con resultado negativo
ECCBC	21	16	5
Daba ¹	122	109	13
Daufood ²	-	-	-
Nosoplás	-	-	-

¹ Daba incluye dentro de los resultados negativos a proveedores que son aptos con reserva.

² Daufood no realiza auditorías a proveedores

6.3 Consumidores

Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

Debido a su operativa dentro del sector de alimentación y bebidas y a su relación con marcas de referencia en esta industria, los negocios del Grupo incorporan distintas certificaciones de calidad. Todas las sociedades excepto Grupo Daufood cuentan con la ISO 9001. ECCBC cuenta también con la FSSC 22000. En el caso de Grupo Daufood, aunque no cuenta con certificaciones de calidad, cada alimento o topping que se utiliza para las pizzas viene con un fact sheet indicando su origen, los ingredientes, etc. En Austria es obligatorio tener estos documentos disponibles en las stores.

Los estándares y políticas de calidad del Sistema de Coca-Cola y ECCBC forman el mecanismo principal para la protección de sus consumidores. Su departamento de Calidad, Seguridad Operacional y Salud (QOSH) asegura que la producción, la distribución y los productos finales cumplen con todos los procesos de seguridad y calidad. Para ello, la sociedad ha desarrollado una política QOSH que tiene como pilar clave la seguridad y satisfacción del consumidor. Esta política busca ganar y mantener la confianza de los clientes y consumidores; escucharlos continuamente y buscar sus comentarios; para tener en cuenta sus necesidades y requisitos.

En el caso de Daba, junto con las Guide Lines de Nespresso, se establecen los requisitos y parámetros para garantizar la salud y seguridad de los consumidores, condiciones de almacenamiento, monitoreo de temperatura, etc.

Daufood cuenta con distintos manuales de buenas prácticas de higiene y manejo de alimentos y seguridad alimentaria. Además, tienen implementado el Sistema APPCC y están sometidos a auditorías de seguridad alimentaria por parte de NSF y de Domino's Pizza. En 2021 la sociedad creó un protocolo específico basado en las leyes de cada país con el fin de tener reglas claras para los equipos y evitar la contaminación y la propagación del virus a través de los equipos y, en consecuencia, de sus consumidores. Además, se establecieron medidas específicas sobre el aforo máximo de cada local, el número de personas por mesa, la distancia entre ellas, etc.

En referencia a Nosoplás, la sociedad no vende su producto directamente al consumidor, sino que, como se ha mencionado con anterioridad, su principal cliente es The Coca-Cola Company.

Quejas y reclamaciones

Las distintas sociedades del Grupo tienen sus propios sistemas para recibir y gestionar las quejas y reclamaciones:

- **ECCBC** recibe quejas a través de diferentes canales, como on-line, walk-in, por teléfono y por escrito. Cada queja desencadena un proceso de resolución particular según el tipo de queja y sus circunstancias particulares. Todas las quejas que se reportan oficialmente son monitoreadas durante el período de resolución. Los comentarios de los clientes / consumidores se evalúan y utilizan para mejorar nuestros procesos.

El programa de gestión de incidentes y resolución de crisis (IMCR) es un proceso de todo el sistema Coca-Cola para prevenir, gestionar y resolver incidentes que amenazan los activos tangibles e intangibles de Coca-Cola Company y sus socios

embotelladores. El programa fue diseñado para proporcionar una estructura eficiente e integrada que garantice que un equipo multidisciplinario responda de inmediato para prevenir la escalada de un incidente y proteger la imagen y reputación de The Coca-Cola System y sus marcas.

- **Daba** cuenta con un servicio de atención al cliente que gestiona directamente las consultas y reclamaciones y son registradas en Nessoft o Dynamics, según sean de IH o OOH, respectivamente.

A su vez, el departamento de Customer Experience es el encargado de analizar las consultas y reclamaciones y diseñar planes de acción con el fin de aumentar la satisfacción del cliente y prevenir de esta forma las quejas; a nivel de B2C.

El departamento CRM OOH (Gestión de Relaciones con el Cliente), se encarga de analizar las consultas y planes de acción a nivel de B2B.

Por otra parte, aquellas reclamaciones que tienen un impacto y/o relevancia para la compañía (legales, reclamación de consumo, reclamaciones relacionadas con seguridad alimentaria, calidad de producto, etc.), son comunicadas a través del canal incidencias@daba.es.

Desde este canal se analizan según tipo de reclamación y se gestionan por los diferentes departamentos.

Desde HSQE se lleva el registro y seguimiento de las reclamaciones que dan lugar a acciones correctivas y afectan a seguridad alimentaria y/o calidad de producto.

Las reclamaciones de consumo son gestionadas y documentadas por el departamento legal de COBEGA.

- **Grupo Daufood** recibe la mayor parte de quejas de manera online, aunque Grecia también dispone de un call center propio. Las recibidas de manera online pueden ser a través de diferentes plataformas habilitadas en los países con tiendas propias. Todas las quejas se gestionan internamente por los responsables, tratando de conseguir el máximo índice de satisfacción del cliente.
- **Nosoplás** cuenta con un procedimiento de gestión de no conformidades, pero queda excluido del alcance del reporte de quejas por tratarse de un negocio business-to-business.

En 2022, las quejas recibidas a través de estos canales y las cuales se han gestionado apropiadamente mediante los procedimientos establecidos, han sido 69.998.

6.4 Información fiscal

Los pagos referentes a impuestos sobre beneficios en 2022 han sido de 113.509 miles de euros. Asimismo, este año no se han recibido subvenciones.

ANEXO I. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018			
Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página o apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI seleccionados. (última versión si no se indica lo contrario)
INFORMACIÓN GENERAL			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	Material	4	GRI 2- 6 (2021)
Mercados en los que opera	Material	4	GRI 2-1 (2021) GRI 2-6 (2021)
Objetivos y estrategias de la organización	Material	4- 5	GRI 2-1 (2021) GRI 2-22 (2021)
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	5- 6	GRI 3-3 (2021) GRI 2-22 (2021)
Marco de reporting utilizado	Material	3	GRI 1 (2021)
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	10	GRI 3-3 (2021)
Información general detallada			
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Material	10	GRI 3-3 (2021)
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material	10, 14- 18	GRI 3-3 (2021)
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material	10, 18	GRI 3-3 (2021)
Aplicación del principio de precaución	Material	18	GRI 2-23 (2021) en lo que respecta a describir su compromiso de conducta empresarial responsable
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material	10, 18	GRI 3-3 (2021)
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	Material	10- 11, 12, 16- 17, 19	GRI 3-3 (2021)
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Material	11, 14- 15, 17, 18	GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-4 en lo que respecta a peso total de los residuos no destinados a eliminación GRI 306- 5 en lo que respecta a peso total de los residuos destinados a eliminación

Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Material	15	GRI 3-3 (2021)
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Material	11- 12, 15- 16, 17, 19	GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Material	11, 15, 17, 19	GRI 301-1 en lo que respecta a peso total de los materiales usados
Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	12, 15, 17, 19	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	12, 17, 19	GRI 3-3 (2021)
Uso de energías renovables	Material	12, 17, 19	GRI 302-1
Cambio climático			
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	Material	12, 16, 17, 19	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Material	12, 16, 17	GRI 3-3 (2021) GRI 201-2
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	Material	12, 16, 17	GRI 3-3 (2021)
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Material	13, 16	GRI 3-3 (2021)
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Material	13, 16, 18, 19- 20	GRI 3-3 (2021) GRI 304-1
Otros temas materiales: Financiación sostenible			
Indicadores de desempeño ambiental: emisiones y uso del agua	Material	21 - 22	GRI 303-3 (2021) GRI 303-5 en lo que respecta al valor del consumo de agua y su reducción GRI 305-1 en lo que respecta al valor de las emisiones y su reducción
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	22 - 24	GRI 3-3 (2021)
Empleo			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	Material	24 - 26	GRI 405-1 en lo que respecta a empleados por contrato laboral y tipo, por sexo.
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Material	24 - 26	GRI 2-7 (2021) en lo que respecta a empleados por contrato laboral y tipo, por sexo.
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Material	No reportado	

Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Material	No reportado	
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Material	No reportado	
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	Material	No reportado	
Implantación de políticas de desconexión laboral	Material	22	GRI 3-3 (2021)
Número de empleados con discapacidad	Material	28 - 29	GRI 3-3 (2021) GRI 405-1 en lo que respecta a empleados por categoría y otros indicadores de diversidad
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	Material	26 - 27	GRI 3-3 (2021)
Número de horas de absentismo	Material	27	GRI 3-3 (2021) GRI 403-9
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Material	28	GRI 3-3 (2021) GRI 403-3
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	27- 28	GRI 3-3 (2021) GRI 403-1
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	Material	28- 29	GRI 403-9 en lo que respecta a número y tasa de accidentes GRI 403-10 en lo que respecta a casos de dolencias y enfermedades laborales
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Material	29-30	GRI 3-3 (2021)
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	29- 30	GRI 2-30 (2021)
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Material	29-30	GRI 3-3 (2021) GRI 403-4
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	Material	30	GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Material	30	GRI 3-3 (2021) GRI 404-1 en lo que respecta al total de horas de formación por categoría profesional
Accesibilidad universal			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material	31	GRI 3-3 (2021)
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	31- 32	GRI 3-3 (2021)

Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Material	31- 32	GRI 3-3 (2021)
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	31- 32	GRI 3-3 (2021)
RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	7-8	GRI 3-3 (2021)
Aplicación de procedimientos de diligencia debida			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Material	7- 8	GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021)
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	8	GRI 3-3 (2021) GRI 406-1 (2016)
Medidas implementadas para la 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; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	Material	7- 8	GRI 3-3 (2021)
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	8- 9	GRI 3-3 (2021)
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	8- 9	GRI 3-3 (2021) GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021) GRI 205-3 en lo que respecta al número total de casos confirmados
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	8- 9	GRI 3-3 (2021) GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021) GRI 205-3 en lo que respecta al número total de casos confirmados
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	32	GRI 2-28 (2021) GRI 201-1 en lo que respecta a inversiones en la comunidad
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	32- 35	GRI 3-3 (2021)
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Material	32- 35	GRI 3-3 (2021)
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	32- 35	GRI 3-3 (2021)

Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Material	32- 35	GRI 2-29 (2021)
Las acciones de asociación o patrocinio	Material	32- 35	GRI 3-3 (2021) GRI 201-1 en lo que respecta a inversiones en la comunidad
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Material	35- 37	GRI 3-3 (2021)
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Material	35- 37	GRI 2-6 (2021) GRI 308-1 GRI 414-1
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Material	37	GRI 2-6 (2021) GRI 414-2 en lo que respecta a proveedores evaluados
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Material	38	GRI 3-3 (2021) GRI 416-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Material	38- 39	GRI 3-3 (2021) GRI 418-1 en lo que respecta a la privacidad del consumidor
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	Material	No reportado	
Los impuestos sobre beneficios pagados	Material	39	GRI 3-3 (2021)
Las subvenciones públicas recibidas	Material	39	GRI 201-4 en lo que respecta a subvenciones