

**Estado de información No Financiera
COBEGA 2023**

1.	Alcance del informe	4
2.	Información general	5
2.1	Modelo de negocio	5
2.2	Presencia geográfica	5
2.3	Objetivos y estrategias de la organización	5
2.4	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución ...	6
3.	Gobierno responsable.....	7
3.1	Información relativa al respeto de los Derechos Humanos	8
3.2	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno.....	9
4.	Medio Ambiente	11
4.1	ECCBC.....	11
Gestión ambiental.....	11	
Economía circular y gestión de los residuos	12	
Uso sostenible de los recursos	12	
Cambio climático	13	
Otros aspectos de contaminación.....	14	
Protección de la biodiversidad.....	14	
4.2	Daba	14
Gestión ambiental.....	15	
Economía circular y gestión de los residuos	16	
Uso sostenible de los recursos	16	
Cambio climático	17	
Protección de la biodiversidad.....	17	
4.3	Grupo Daufood	18
Gestión ambiental.....	18	
Economía circular y gestión de los residuos.....	18	
Uso sostenible de los recursos	18	
Cambio climático	19	
Otros aspectos de contaminación.....	19	
Protección de la biodiversidad.....	19	
4.4	Nosoplas	19
Gestión ambiental.....	19	
Economía circular y gestión de los residuos.....	20	

Uso sostenible de los recursos	20
Cambio climático	20
Otros aspectos de contaminación.....	21
Protección de la biodiversidad.....	21
4.5 Resultados.....	21
4.6 Financiación sostenible	22
5. Cuestiones sociales y relativas al personal.....	24
Principales riesgos	24
Políticas y compromisos.....	24
Empleo	25
Organización del trabajo.....	27
Absentismo	28
Salud y Seguridad	29
Relaciones sociales.....	29
Formación.....	30
Accesibilidad	31
Igualdad	32
6. Información sobre la sociedad.....	33
6.1 Compromiso con el desarrollo sostenible.....	33
6.2 Subcontratación y proveedores.....	36
6.3 Consumidores	39
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	39
Quejas y reclamaciones	40
6.4 Información fiscal.....	41
ANEXO I. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre	
42	

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 Nosoplas, 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. Asimismo, destacar que los datos relativos a la plantilla reportados difieren de los reportados en las CCAA dado la diferencia de alcance y de criterio de reporte.

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 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. Así pues, los M&A realizados en 2022 en Marruecos y Argelia se completaron y todas las plantas han sido integradas.

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 Daufod en Portugal, Austria, Chequia y Grecia. Aunque continúa en expansión, actualmente dispone de 61 puntos de venta propios, 54 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 Nosoplas, 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

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

Cobega mantiene 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 la cultura de cumplimiento y 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.

Con la voluntad de mostrar su total compromiso con estos más altos valores éticos, el Consejo de Administración de Cobega adoptó un **Modelo de Compliance**, con el objetivo de centrarse en la prevención de cualquier tipo de incumplimiento normativo y/o ético, considerando que una correcta gestión de los riesgos permitía a la organización alcanzar sus objetivos con mayores garantías y conforme a sus valores.

Los textos normativos principales del Modelo de Compliance, que reflejan dichos valores son:

- El Código Ético, que resume los principios éticos en los que se basa la actividad de Grupo Cobega, es decir, las conductas que se deben promover y los comportamientos que se deben evitar. Representa el compromiso de Grupo Cobega con el cumplimiento de las leyes y de los valores éticos que en ellas se defienden.
- La Política de Compliance, que constituye el marco de referencia del sistema de gestión de Compliance de Grupo Cobega. Define el ámbito del riesgo de cumplimiento, los principios que aplican a la función de Compliance, cómo se organizan las distintas áreas funcionales, las tareas y sus responsables, de modo que la actividad diaria de Grupo Cobega se ajuste en todo momento a la normativa aplicable y a las buenas prácticas del sector en que opere, además de promover una cultura de cumplimiento.

El sistema de gestión de riesgos abarca las siguientes áreas de cumplimiento:

- **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 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 Tax Compliance, 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.
- **Riesgos ESG:** el modelo de gestión de riesgos ESG, que se encuentra en plena definición, impulsará un enfoque más proactivo en la gestión de los riesgos de sostenibilidad, incorporando valoraciones específicas sobre riesgos medioambientales y climáticos, riesgos sociales y riesgos de gobernanza.
 - El texto normativo principal será la Política ESG.

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.

Desde el año 2023 el Modelo de Compliance se encuentra certificado por la ISO 37301 de Sistemas de Gestión de Compliance, reconocimiento que garantiza un estándar de calidad y la aplicación de las mejores prácticas de Grupo Cobega en esta materia.

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, 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*”, así como a la “Ley de protección del informante”. 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 a la Política de gestión de consultas y denuncias recibidas en el Canal Ético, la cual ha sido recientemente actualizada a efectos de alinearla con la antes mencionada “Ley de protección del informante”. Las comunicaciones realizadas a través del Canal Ético pueden formularse de manera anónima y se catalogan como confidenciales.

En 2023 se han recibido dos denuncias que han sido gestionadas de acuerdo con la política establecida internamente por el grupo.

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 2023 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.

En 2022, se desarrolló un plan de trabajo para los próximos 5 años donde se han englobado las diferentes acciones y proyectos para cada uno de los pilares, y se estableció una gobernanza cros funcional, denominada *Delivery Unit*, para asegurar su seguimiento e implementación. En 2023, esta gobernanza se reforzó con la creación de la Academia ESG para asegurar que las prioridades en ESG estén incluidas en los procesos de toma de decisiones de la empresa.

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. Por otro lado, se ha distribuido un catálogo “Un Mundo sin residuos” con mejores prácticas a todos los equipos de operaciones.

En 2023, se ha lanzado un manual de mejores prácticas para la recolecta de residuos bajo el programa World Without Waste.

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. Además, en 2022, en Marruecos, entramos dentro de la Alianza para la Administración del Agua (SWA, abreviación en inglés).

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 desarrollado 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 y se ha diseñado uno nuevo para implementar nuevas neveras solares en Marruecos.

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 estableció 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

Durante el año 2023, Daba ha reforzado de manera significativa su colaboración con Nespresso en relación con la estrategia de sostenibilidad de la marca The Positive Cup, coincidiendo con el 20º aniversario del Programa AAA.

Daba ha acompañado a Nespresso en la comunicación de los tres pilares de la sostenibilidad de la marca en el mercado español y las principales palancas de acción. El cuidado del clima, el cuidado de las comunidades y el cuidado de la circularidad constituyen los tres pilares de la Estrategia de Sostenibilidad de Nespresso, que tiene como objetivo acelerar el impacto positivo al 2030.

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), realizando formaciones presenciales y on-line, con el objetivo de transmitir las herramientas necesarias para que los equipos puedan compartir los mensajes clave a los clientes y consumidores.

Así mismo, se ha trabajado juntamente con Nespresso, el equipo comercial y Marketing 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. Se ha reforzado el mensaje de que los clientes con poco consumo pueden depositar sus cápsulas en los más de 5.000 puntos de reciclaje de cápsulas de Circularcaps disponibles en todas las provincias españolas, y que los clientes de Valencia y municipios colindantes pueden depositarlas en el contenedor amarillo, gracias a COALI.

Durante 2023 se ha continuado trabajando en el crecimiento de la tasa de reciclaje de

clientes profesionales, especialmente del sector HORECA y OFFICE, incrementando el número de clientes profesionales con reciclaje dedicado en un 11% respecto el año 2022 y un 147% respecto 2019.

Por otro lado, durante 2023 se ha trabajado en el desarrollo e implantación de la Estrategia ESG de Daba, con el objetivo de integrar la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Para ello, Daba ha considerado las expectativas y necesidades de sus grupos de interés.

Se han priorizado 5 ODS en los que trabajar durante el periodo 2023-2026:



Se han identificado diversos proyectos para contribuir a la consecución de los ODS prioritarios. Estos proyectos se engloban en los siguientes ejes de actuación:

- Reducción de la Huella de Carbono
- Desarrollo de la experiencia de las personas Daba
- Incremento de la tasa de reciclaje
- Mejora de procedimientos internos
- Certificaciones

Gestión ambiental

El sistema de gestión ambiental de Daba está certificado bajo el estándar ISO 14001. Anualmente, se realiza la evaluación de los aspectos ambientales para identificar los impactos más significativos y establecer planes de acción. Adicionalmente, se efectúan seguimientos periódicos con la marca en materia de medio ambiente y cumplimiento de requisitos de Guideline de Nespresso en los diferentes centros de trabajo

Daba transmite criterios de sostenibilidad a sus empleados a través de formaciones, actualizadas en 2022, y píldoras de sensibilización periódicas. 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 Circularcaps, 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 5.000 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 Original Line y Vertuo Line.

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 2023 se ha transitado hacia el consumo de energía verde en todos los centros de trabajo y Boutiques con contrato propio de electricidad. Actualmente, el 97% consumen energía renovable y también lo hacen todas las oficinas, delegaciones y talleres de asistencia técnica de Daba.

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.

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*.

Para dar cumplimiento a los requisitos de la Ley de residuos, Daba ha modificado su procedimiento interno de gestión de merma con el objetivo de dar una segunda vida al excedente no vendido de producto apto para el consumo o venta, y evitar así la generación de residuos y el desperdicio alimentario.

Cambio climático

En 2022 Nespresso consiguió ser Carbon Neutral en 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 a partir del 2035, comprometiéndose así con la máxima reducción de las emisiones en toda la cadena de valor

En 2023, 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 del alcance 3 son las más relevantes para la compañía. La actividad de distribución de mercancías representa más de la mitad de la huella de carbono. Se está trabajando con los diferentes partners para reducir las emisiones en la última milla y mejorar la calidad del aire.

Por otro lado, cabe destacar que la compañía dispone de vehículos de renting movidos por energía alternativa y que tiene como objetivo que la mitad de la flota sea híbrida en 2027.

Como se ha comentado, en 2023 el 97% de los centros de trabajo de Daba, incluidas las Boutiques, consumen energía renovable, por lo que el impacto del alcance 2 de la huella de carbono se ha reducido significativamente.

A través de píldoras informativas se sensibiliza a los equipos sobre el cambio climático y sus consecuencias en los ecosistemas.

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, protegiendo la biodiversidad de la zona a través de un cultivo más responsable.

Mediante píldoras informativas sobre las acciones de sostenibilidad llevadas a cabo en Daba, se incentiva a los equipos 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 agua 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 Daufood y por sus subfranquiados están situados en núcleos urbanos. No se dispone de ningún centro de trabajo en zonas protegidas.

4.4 Nosoplas

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, Nosoplas 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, Nosoplas busca aplicar tratamientos de valorización a todos sus residuos.

Para reducir su impacto sobre el entorno, Nosoplas 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 Nosoplas son valorizados.

Uso sostenible de los recursos

La principal materia prima de Nosoplas 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 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 Nosoplas quienes establecen la cantidad de plástico empleado en cada botella. El principal cliente de Nosoplas es Coca-Cola, que a través de su programa World Without Waste dispone de objetivos claros de packaging responsable. Por su parte, Nosoplas 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, Nosoplas 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 Nosoplas 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 Nosoplas 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

Nosoplas 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 Nosoplas que son gestionadas por el Grupo:

Residuos generados (t)	2023
Residuos destinados a eliminación	1.183,76
Peligrosos	30,90
No peligrosos	1.152,86
Residuos no destinados a eliminación	11.047,01
Peligrosos	337,36
No peligrosos	10.709,65
TOTAL RESIDUOS GENERADOS	12.230,77
Total residuos revalorizados	1.0630,73
% Residuos revalorizados	87%

Consumo de materias primas	2023
Resina virgen de PET (kg)	18.141.898
Escama de PET (kg)	35.209.065
Harina de trigo (kg)	1.582.358
Aceite (kg)	60.871,29

Premix (kg)	53.606,33
Agua (m3)	2.633.084,50
Azúcar (kg)	132.487.825,20

Consumo de agua (m3)	2023
TOTAL	2.660.270,00

Consumo energético (MWh)	2023
Electricidad no renovable	157.760,93
Electricidad renovable	3.569,65
Diésel	25.342,20
Gas Natural	25.995,21
Fuel oil	22.594,17
TOTAL	235.262,15

Emisiones GEI (tCO ₂ eq) ¹	2023
Alcance 1	18.223,58
Diésel	6.760,02
Gas Natural	4.865,17
Butano	38,32
Fuel oil	6.552,31
Hielo seco	7,76
Alcance 2	109.314,45
Electricidad	109.314,45
TOTAL	127.538,03

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 Nosplás:

	Emisiones alcance 1	Emisiones alcance 2	Consumo de agua
% ECCBC y Nosplás sobre el total de Cobega*	51,56%	82,68%	64,24%

*Los % son en base a los datos de 2023

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 2021 (Mezcla Eléctrica Específica para Morocco, Argelia y Ghana) y los factores de Emisión IEA 2022 para el resto de los países.

Es por esto que se han escogido como indicadores de desempeño los siguientes, tomando como año base el año fiscal finalizado el 31/12/2023:

- **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 siguiente forma:

Año	Valor del indicador (tCO ₂ e/miles €)	Objetivo de reducción (%)	Cumplimiento
2021 – año base	0,1695		
2022	0,1155	10%	√
2023	0,0964*	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 Nosoplas (Bergondo y Tarancón).

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

Año	Valor del indicador (m ³ / miles €)	Objetivo de reducción (%)	Cumplimiento
2021 – año base	3,202		
2022	2,386	1,67%	√
2023	1,651**	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 Nosoplas (Bergondo y Tarancón).

5. Cuestiones sociales y relativas al personal

Principales riesgos

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

En referencia al Grupo Daufood, en 2023 no se ha detectado ningún riesgo potencial para el negocio ni para sus trabajadores.

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, Protocolo en materia de violencia de género, 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 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. 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. En 2023, continuamos con esta política para las personas movilizadas.

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 fue publicado en noviembre 2022, cuyas medidas se han empezado a implementar durante el ejercicio 2023; entre ellas cabe destacar la elaboración del Protocolo de Violencia de Género publicado en noviembre del 2023.

Cabe asimismo destacar que a principios del año 2023 se procedió a la actualización de la antigua Política de Home Office Daba, dando por finalizadas las reglas transitorias en materia de trabajo a distancia que habían aplicado durante el período de emergencia

sanitaria por COVID.

También resulta relevante mencionar el lanzamiento en mayo de 2023, de la Tercera edición de la Encuesta de Clima, que permite la elaboración de un plan de acción de medidas de mejora para la organización que parten de la participación y opinión de las personas que integran DABA.

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, y de Gestión y Registro de los Tiempos de Trabajo, adaptada a cada uno de los colectivos de empleados/as, cuya actualización sigue en curso en 2023 y también cuenta con un Protocolo de Acoso Laboral y Acoso Sexual o por razón de sexo.

Finalmente, cabe mencionar el firme compromiso de Daba en materia de responsabilidad social.

Grupo Daufod y Nosoplas 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	2.798
Andorra	7
Austria	133
España	1.359
Portugal	750
Grecia	515
República Checa	34
Eslovaquia	0
África	4.341
Argelia	1.843
Cabo Verde	265
Ghana	306
Guinea Conakry	116
Marruecos	1.811

TOTAL	7.139
--------------	--------------

* Empleados a 31 de diciembre de 2023, expresados en Headcounts, de acuerdo al contrato laboral

Distribución por sexo		Diverso	Mujeres	Hombres	Total
Fin de año fiscal*	Indefinido	1	1.492	4.753	6.246
	Indefinido completo	0	899	4.109	5.008
	Indefinido parcial	1	593	644	1.238
	Temporal	0	191	702	893
	Temporal completo	0	97	412	509
	Temporal parcial	0	94	290	384
	Total	1	1.683	5.455	7.139
Promedio anual**	Indefinido	0,13	1.472,41	4.972,9	6.445,46
	Indefinido completo		895,46	4.248,2	5.143,66
	Indefinido parcial	0,13	576,95	724,7	1.301,79
	Temporal	0,00	159,78	605,9	765,71
	Temporal completo	0	85,36	370,7	456,07
	Temporal parcial	0	74,41	228,6	302,97
	Total	0,13	1.632,19	5.578,9	7.211,17

* Empleados a 31 de diciembre de 2023, 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	1.006	2.984	2.256	6.246
	Indefinido completo	324	2.529	2.158	5.008
	Indefinido parcial	682	455	101	1.238
	Temporal	478	387	28	893
	Temporal completo	206	282	21	509
	Temporal parcial	272	105	7	384
	Total	1.484	3.371	2.284	7.139
Promedio anual**	Indefinido	1.046,36	3.052,39	2.345,81	6.444,57
	Indefinido completo	313,37	2.579,98	2.250,32	5.143,67
	Indefinido parcial	732,99	472,41	95,49	1.300,89

Distribución por edad		<30	31-45	>45	Total
	Temporal	400,92	339,03	26,64	766,6
	Temporal completo	187,04	259,15	17,43	463,62
	Temporal parcial	213,88	79,87	9,21	302,97
	Total	1.447,28	3.391,43	2.372,45	7.211,16

* Empleados a 31 de diciembre de 2023, 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	755	2.530	2.961	6.246
	Indefinido completo	751	2.502	1.755	5.008
	Indefinido parcial	4	28	1.206	1.238
	Temporal	20	277	596	893
	Temporal completo	20	277	212	509
	Temporal parcial	0	0	384	384
	Total	775	2.807	3.557	7.139
Promedio anual**	Indefinido	781,91	2.594	3.069	6.445,45
	Indefinido completo	778,83	2.569,36	1.795,47	5.143,66
	Indefinido parcial	3,08	25,07	1.273,63	1.301,78
	Temporal	17,16	250	498	765,68
	Temporal completo	17,16	249,22	196,33	462,71
	Temporal parcial	0,00	0,83	302,14	302,97
	Total	799,07	2.844	3.568	7.211,13

* Empleados a 31 de diciembre de 2023, 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 en un porcentaje inferior al 30% de la jornada laboral.

Las horas anuales que trabaja la plantilla del Grupo Daufood, son las establecidas en el convenio colectivo de aplicación o en la norma laboral que se aplique en dicho centro de trabajo, 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 Nosoplas, 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. Además, la empresa posee una Política de Teletrabajo con el objetivo de dar mayor flexibilidad a sus empleados. Esta política está consolidada en las oficinas de Grupo y la unidad de Negocio de Marruecos y, para 2023, tiene previsto implementarse en la de Argelia.

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 431.174,54 horas en 2023. Este dato incorpora bajas por enfermedades comunes, accidentes laborales, maternidad, paternidad y permiso por lactancia.

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 sigue impartiendo formación específica en seguridad vial que reducen el riesgo de accidentes y se sigue aplicando sistemas 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.

Indicadores de accidentabilidad	Diverse	Mujeres	Hombres
Nº de accidentes con baja	0	5	151
Nº de días perdidos	0	132	3.622
Índice de frecuencia*	0	2,08	15,08
Índice de gravedad**	0	0,06	0,36
Nº de enfermedades profesionales detectadas	0	0	0
Nº de fallecimientos resultantes de accidente laboral o enfermedad profesional	0	0	0

* 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. Además, se cuenta con un liberado sindical del sindicato

CCOO.

La conflictividad colectiva es nula y las relaciones sindicales se basan en la confianza y en la interlocución positiva.

Con respecto a Cobega, Nosoplas 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%
NOSOPLAS	
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.

A finales de 2022, se creó una nueva Plataforma Digital Integrada para Empleados con el objetivo de mejorar el proceso anual de rendimiento, permitiendo a los empleados revisar y enviar sus evaluaciones de manera conveniente utilizando sus perfiles profesionales; se espera que esta plataforma se expanda y atienda otras necesidades de los empleados, como información de la empresa, archivos e información organizativa.

En 2023, ECCBC continuo con el marco digital para impartir diferentes formaciones en liderazgo, empoderamiento y sostenibilidad, entre otros.

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 del Plan Anual de Objetivos, 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 lo términos y condiciones en materia formativa. En 2023 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. En Portugal se ha empezado un plan de formación para el personal de oficinas relacionado con el desarrollo de competencias.

	Horas de formación
Managers y directivos	25.664,74
Técnicos y administrativos	32.220,89
Fábricas y tiendas	33.361,15
Total	91.246,77

Accesibilidad

A 31 de diciembre de 2023, 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 los 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.

Nosoplas 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. En 2.022, dicho Protocolo fue 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. Asimismo, este año 2023 se ha creado el Protocolo en materia de violencia de género aplicable a todo el grupo.

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 2023, como comentado anteriormente, ECCBC ha lanzado el Empowering Women Program y el Women Leadership Training con el objetivo de proporcionar habilidades y conocimientos a las mujeres, alentándolas a asumir roles de liderazgo.

En el caso de DABA, la sociedad cuenta con 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 actual 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 laboral y 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 2023 el Grupo ha realizado patrocinios, aportaciones a asociaciones sectoriales y aportaciones a fundaciones sin ánimo de lucro por un valor de 468.131,82 €.

En particular, ECCBC es el negocio 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.

La visión de Equatorial Coca-Cola es convertirse en la mejor compañía de bienes de consumo rápido en cada uno de los países en los que opera y en el principal embotellador del sistema Coca-Cola en África. Buscan lograr esto no solo a través de las bebidas que producen, sino también creando un valor duradero para sus comunidades e invirtiendo en

un futuro mejor para África.

Por eso, a finales de 2020, ECCBC decidió reforzar su estrategia de sostenibilidad para asegurar que el negocio cumple con las demandas cambiantes de sus partes interesadas internas y externas, y proteja el medio ambiente.

El propósito de esta nueva estrategia es crear valor para ECCBC mediante la integración de temas ESG (ambientales, sociales y de gobernanza) en la estrategia central de negocios. Esto refleja la creencia de la empresa de que su éxito está ligado al de sus comunidades locales, y que cuando ellas prosperan, nosotros también lo hacemos. Es por eso por lo que, aunque su alcance se está expandiendo, la estrategia sigue siendo guiada por los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU para 2030 y los objetivos globales de Coca-Cola para 2030.

En 2021, ECCBC llevó a cabo una Evaluación de Materialidad para ayudar a sentar las bases de la nueva estrategia. Como resultado, la nueva estrategia se basa en 6 pilares clave donde ECCBC tiene un papel significativo que desempeñar y puede generar el mayor valor. Cada uno de los pilares ha sido construido con múltiples compromisos, planes de acción e iniciativas para alcanzar sus Objetivos de Sostenibilidad para 2030:

- **Envases:** aumentar la reducción, reutilización y reciclaje de nuestros envases y garantizar que no terminen en nuestros cuerpos de agua compartidos o en el medio ambiente.
- **Agua:** ser responsables de nuestro uso del agua dentro del negocio y ayudar a nuestras comunidades a acceder y gestionar mejor sus recursos hídricos.
- **Clima:** impulsar la eficiencia y la innovación para crear más valor con menos energía, tanto dentro del negocio como en nuestras comunidades.
- **Comunidades:** invertir en nuestras comunidades y en su futuro, centrándonos en mejorar su salud y medios de vida, e invirtiendo en la empleabilidad y habilidades de mujeres y jóvenes.
- **Abastecimiento:** apoyar a empresas sostenibles en toda nuestra cadena de valor, obteniendo materias primas clave de fuentes más sostenibles y apoyando a nuestros proveedores para utilizar prácticas más sostenibles.
- **Personas:** dar igual valor a todas nuestras personas, proporcionándoles herramientas y oportunidades para crecer profesionalmente y eliminando barreras para su progreso.

Además de lo anterior, durante 2022, se definió un Plan de Acción de 5 Años para crear una hoja de ruta sólida para los próximos años y estar un paso más cerca de alcanzar los objetivos y se estableció una gobernanza cros funcional, denominada *Delivery Unit*, para asegurar su seguimiento e implementación. En 2023, esta gobernanza se reforzó con la creación de la Academia ESG para asegurar que las prioridades en ESG estén incluidas en los procesos de toma de decisiones de la empresa.

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 en diferentes comunidades con Coca-Cola Foundation's Replenish Africa Initiative (RAIN), la Agencia de las Naciones Unidas para los refugiados (UNHCR), y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDP).

En 2023, ECCBC también ha colaborado con las siguientes fundaciones y entidades sin ánimo de lucro:

Principales colaboraciones o proyectos	País
Association Sidi Belyout	Morocco
Organisation Alaouite des aveugles	Morocco
Union Nationale des femmes Marocaines	Morocco
Association FOMADES	Morocco
Association Chabab Nehda Zenata	Morocco
Association NADA	Morocco
Association BSF Benevole	Morocco
Sans Frontière Maroc	Morocco
Association nouveau coeur	Morocco
Association Fadl Tissir	Morocco
Association Ennaciria	Morocco
Association Al AMAL	Morocco
Association Al Akhawayn	Morocco
La Beneficiencia Española	Morocco
Collectif ANA MAAK	Morocco
Peña Madridista Casablanca	Morocco
EGIDIO	Guinea Conakry
Maison du Bonheur	Guinea Conakry
Mosques Matoto	Guinea Conakry
Instituto Pedro Pires	Cape Verde
Ekonatura	Cape Verde
Red Cross Guinea	Guinea Conakry
Ness El Khir	Algeria
SBC Association Kafil El Yatim	Algeria

Errafik Club for Children	Algeria
Les enfants de la lune	Algeria
Ghana Red Cross	Ghana
Fundación Elena Barraquer	Spain
Baono Environmental Service	Ghana
University of Ghana	Ghana
GIZ Ghana	Ghana
Recycle Up Ghana	Ghana
IESE Business School	Spain
Clarós Foundation	Spain
Azahara Foundation	Spain
San Telmo Foundation	Spain
Fundación CIONE Ruta de la Luz	Spain
IQS Business School Foundation	Spain

Por su parte, Daba también muestra un claro compromiso con el desarrollo sostenible. De esta forma, durante 2023 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
Fundación Adecco Plan Familia	España
AECC	España
Cruz Roja	España
Fundación Pasqual Maragall	España
Escola Sant Ignasi	España
Escola Miquel Martí i Pol	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 de si pasarán 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 los 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.

- Nosoplas 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 relevantes, 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 2023 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	22	19	3
Daba ¹	118	102	16
Daufood ²	-	-	-
Nosoplas	-	-	-

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 cuentan con la ISO 9001. ECCBC cuenta también con la FSSC 22000.

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 GuideLines de Nespresso, la certificación en la norma ISO 22000 y el sistema integrado de gestión de calidad (ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001), se establecen los requisitos y parámetros para garantizar la salud y seguridad de los consumidores (condiciones de almacenamiento, monitoreo de temperaturas, etc.) y para

asegurar la calidad de nuestros productos y servicios.

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 Nosoplas, 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.

Además, para atender mejor a los clientes y consumidores, ECCBC ha desarrollado recientemente un nuevo sistema llamado Proyecto de Atención al Cliente. Este proyecto está diseñado para ser más eficiente y receptivo a las necesidades del cliente. En 2023, este programa se ha lanzado en Marruecos y Argelia, y se planea expandirlo a los mercados de África Occidental para el 2024. Esto mejorará su capacidad para brindar un servicio excepcional al cliente y resolver quejas de manera rápida y efectiva.

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 son gestionadas 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 Daufod** 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.
- **Nosoplas** 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 2023, las quejas recibidas a través de estos canales y las cuales se han gestionado apropiadamente mediante los procedimientos establecidos, han sido 69.813.

6.4 Información fiscal

Los pagos referentes a impuestos sobre beneficios en 2023 han sido de 43.969 miles de euros. Asimismo, este año no se han reportado las subvenciones recibidas dada la inmaterialidad de estas.

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	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	19	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	19	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	11-12, 16, 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, 15, 17, 19-20	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

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)
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Material	17	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, 16, 18, 19, 21	GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Material	11, 15, 18, 21	GRI 301-1 en lo que respecta a peso total de los materiales usados
Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	12, 15, 16, 18, 20, 21	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	1218	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, 21	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	GRI 3-3 (2021)
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Material	13, 17, 18	GRI 3-3 (2021)
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Material	13, 17, 18	GRI 3-3 (2021) GRI 304-1
Otros temas materiales: Financiación sostenible			
Indicadores de desempeño ambiental: emisiones y uso del agua	Material	21 - 23	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	23 - 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.

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)
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	24	GRI 3-3 (2021)
Número de empleados con discapacidad	Material	31	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	28	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	27, 32	GRI 3-3 (2021) GRI 403-3
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	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	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	28-29	GRI 3-3 (2021)
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	29	GRI 2-30 (2021)
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Material	28-29	GRI 3-3 (2021) GRI 403-4
Formación			

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)
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

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)
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	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	36- 38	GRI 3-3 (2021)
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Material	36-38	GRI 2-6 (2021) GRI 308-1 GRI 414-1
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Material	38	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	38-39	GRI 3-3 (2021) GRI 416-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Material	38-40	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	40	GRI 3-3 (2021)
Las subvenciones públicas recibidas	Material	40	GRI 201-4 en lo que respecta a subvenciones