

**Estado de información No Financiera
COBEGA 2021**

ÍNDICE

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

Uso sostenible de los recursos	18
Cambio climático	18
Otros aspectos de contaminación.....	18
Protección de la biodiversidad.....	19
4.5 Resultados.....	19
5. Cuestiones sociales y relativas al personal.....	21
Principales riesgos	21
Políticas y compromisos.....	21
Empleo	22
Organización del trabajo.....	24
Absentismo.....	25
Salud y Seguridad	25
Relaciones sociales.....	27
Formación.....	28
Accesibilidad	29
Igualdad	29
6. Información sobre la sociedad.....	30
6.1 Compromiso con el desarrollo sostenible.....	30
6.2 Subcontratación y proveedores.....	32
6.3 Consumidores	33
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	33
Quejas y reclamaciones	34
6.4 Información fiscal.....	35
ANEXO I. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre	36

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 Daufod y Nosoplás, que conforman más del 90% del consolidado de Cobega (tanto en términos de volumen de negocio como en términos de empleados). En aquellos apartados en los que el alcance difiera por dificultad de obtención del dato, se incorporará una especificación al respecto.

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

Las sociedades Coca-Cola European Partners y Cacaolat se consolidan a través del método de puesta en equivalencia y no son consideradas sociedades dependientes en términos de la ley 11/2018, asimismo en 2021 se produjo la venta de Cacaolat. Consecuentemente, quedan fuera del alcance del presente informe.

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 100 millones de consumidores, sirviendo a más de 200.000 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, Andorra, Marruecos y Argelia¹ a través de 64 puntos de venta.
- **La explotación de la masterfranquicia de Domino's Pizza:** Esta actividad se lleva a cabo desde Grupo Daufood en Portugal, Austria, Eslovaquia, República Checa y Grecia. Aunque continúa en expansión, actualmente dispone de 65 puntos de venta propios, 38 tiendas franquiciadas y 2 commissaries (obradores).
- **La producción, comercialización, distribución y venta de envases y embalajes de plástico:** Esta actividad es llevada a cabo por la empresa del grupo Nosoplás, que está formada por dos centros de producción de preformas y resina de PET reciclado, y gestiona el servicio de soplado de otros dos centros de trabajo (in house cliente).

2.2 Presencia geográfica

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

- **Europa:** España, Andorra, Portugal, Austria, Eslovaquia, República Checa 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.

¹ La Sociedad dejó de trabajar en el mes de junio con Marruecos y en julio con Argelia. En un inicio, teniendo en cuenta los puntos venta de Marruecos y Argelia, estos eran 72 puntos.

2.3 Objetivos y estrategias de la organización

En los últimos años, Grupo Cobega ha llevado a cabo un importante ejercicio de transformación con el fin de preparar su estructura para continuar con la gestión eficaz en un entorno crecientemente cambiante en el que las necesidades de los consumidores y los avances tecnológicos evolucionan con rapidez.

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

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

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

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

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

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

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

5. Entorno: último, pero no por ello menos importante, entender que no estamos solos y que somos parte de las personas que trabajan con nosotros, de las comunidades donde estamos de los proveedores y clientes, ser capaces de activar (ya que deben de venir creados de antes) las interconexiones para ayudar y superar este tipo de situaciones juntos.

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

GARANTIZAR la seguridad de todas las personas,

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

PROTEGER el proyecto a largo plazo.

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

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

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

3. Gobierno responsable

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

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

- **Riesgos penales:** En 2021 se ha actualizado la normativa de Compliance de Grupo aprovechando la modificación del órgano de prevención y control. Si bien antes del modelo de Compliance se encontraba detallado en la política de Prevención y Control, en 2021 se ha creado la Política de Compliance como política marco, pasando la Política de Prevención y Control a incluir únicamente el desglose referente a la rama penal.
- **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.

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

3.1 Información relativa al respeto de los Derechos Humanos

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

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

Adicionalmente, los negocios del Grupo trabajan de acuerdo con los requisitos de derechos humanos de las marcas que gestionan. En el caso de la compañía ECCBC, con miles de empleados y operativa en África, existe un compromiso firme con las Normas Internacionales de Organización Laboral. Como embotellador del sistema Coca-Cola, la mayoría de sus proveedores son previamente autorizados por The Coca-Cola Company de acuerdo con la Política de Derechos Humanos y el Suppliers Guiding Principle de esta marca, quien además efectúa auditorías periódicas en el lugar de trabajo. Para profundizar en su compromiso con los Derechos Humanos, ECCBC dispone de un Código de Conducta dirigido a sus proveedores en la web (<https://www.eccbc.com/es/ethics-compliance>) con el objetivo de

extender explícitamente los principios básicos sobre Derechos Humanos del Grupo a aquellos proveedores y distribuidores que actualmente no estén englobados dentro de este sistema.

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

El órgano de prevención y control del Grupo atiende todos los supuestos detectados y lleva a cabo la correspondiente investigación de los hechos descritos. Las comunicaciones realizadas a través del Canal Ético pueden formularse de manera anónima y se catalogan como confidenciales.

En 2021 no se han recibido denuncias relacionadas con la vulneración de los derechos humanos a través de este canal.

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

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

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

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

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

Especial mención requieren las medidas para la lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, tendentes a evitar la participación de las empresas del Grupo en una ocultación de fondos ilegales. Las medidas detentan una especial importancia en las sociedades del Grupo Daufod, 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 2021 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.

Durante 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 ha llevado 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 ha realizado un análisis de materialidad para escuchar cuáles son las principales expectativas y preocupaciones a sus grupos de interés, tanto internos como externos, lo cual ha ayudado 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 centrará sus esfuerzos: embalaje, agua, clima, comunidades, abastecimiento y personas. La compañía se encuentra en las etapas iniciales de un largo viaje hacia la integración de extremo a extremo de los temas ESG dentro de su estrategia comercial, con el objetivo de crear valor duradero para las comunidades e invertir en un futuro mejor para África y el mundo.

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.

En 2021 ECCBC reorganizó la estructura de personal asociada a la gestión ambiental. 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.

En 2021, ECCBC formó parte del equipo que trabajó y diseñó el Catálogo de Buenas Prácticas sobre Agua, Clima y Mundo Sin Residuos. Estos catálogos han sido entregados a los colaboradores técnicos y de QEOSH de los socios embotelladores globales y de The Coca-Cola Company.

También se ha desarrollado una herramienta de autoevaluación sobre la implementación de las mejores prácticas y la Gestión del Agua, realizando formaciones, evaluando y compartiendo el resultado de la implementación. Respecto al enfoque Climático, se han realizado capacitaciones de la Herramienta CO2 SBT. Por otro lado, se ha distribuido un catálogo “Un Mundo sin residuos” con mejores prácticas a todos los asociados de operación y para 2022 se lanzará un manual interactivo de rPET con ejemplos de prácticas de implementación para expertos y principiantes en el campo de rPET.

Economía circular y gestión de los residuos

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

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

Uso sostenible de los recursos

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

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

Dado que las operaciones en Marruecos y Argelia se encuentran localizadas en zonas con

riesgo de estrés hídrico, el departamento de operaciones ha establecido programas en cada país para asegurar que se mantiene un bajo ratio de consumo de agua en los procesos de producción y se minimiza el desperdicio de agua. Cada cinco años, ECCBC lleva a cabo un estudio de vulnerabilidad en cada una de sus plantas (Source Vulnerability Assessment) con el objetivo de entender de dónde proviene el agua que se emplea en la producción y cuáles son las vulnerabilidades en el abastecimiento de agua de la planta. Con ello, se detectan riesgos y se optimizan los costes, fruto de un mejor entendimiento del ciclo del agua y teniendo en cuenta los riesgos derivados del cambio climático, compartido con autoridades y comunidades locales.

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

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

Cambio climático

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

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

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

Como parte de la nueva Estrategia de Impacto ESG, para hacer frente al cambio climático, ECCBC se centrará en reducir su huella de carbono del transporte en un 25% y mejorar su eficiencia energética en un 25%, ambos para 2030. A principios de 2021 se creó un grupo de trabajo multifuncional ESG, liderado por el departamento de Asuntos Públicos, Comunicaciones y Sostenibilidad para avanzar en la agenda de Sostenibilidad 2030, como las energías renovables y los objetivos de reducción del consumo de energía. Actualmente se está llevando adelante una licitación para definir con un experto en métricas basadas en la ciencia, la estrategia correcta para implementar un plan de transición Net-Zero que facilite la descarbonización de las operaciones.

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.

4.2 Daba

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

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. En este sentido, Daba ha creado una red de puntos de recogida de cápsulas con el fin de ser recicladas, tanto el aluminio como el café.

Durante 2021 se han focalizado esfuerzos en el incremento de la tasa de reciclaje de clientes profesionales, especialmente del sector HORECA. Se ha trabajado junto con Nespresso para abordar y dar respuesta a las restricciones que ha planteado la Ley 8/2019, de 19 de febrero, de residuos y suelos contaminados de las Illes Balears.

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

Gestión ambiental

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

Daba transmite criterios de sostenibilidad a sus empleados a través de formaciones. 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. Éstos se encuentran localizados en las propias boutiques, en los nuevos puntos “N-Coffee Points”, en los puntos verdes y en puntos de trade. Los residuos son tratados por gestores de residuos autorizados. Algunos clientes profesionales disponen del servicio de reciclaje dedicado, es decir, recogida de cápsulas en sus instalaciones por un gestor autorizado para ello.

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.

Cabe destacar que, a nivel global, en 2020 el 31% de las cápsulas de OL y VL ya contenían el 80% de aluminio reciclado.

El nuevo objetivo es que, para finales del 2022, todas las cápsulas OL y VL tendrán el 80% de aluminio reciclado.

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.

En cuanto al consumo eléctrico, se realiza un monitoreo mensual del consumo activo de

todos los centros de trabajo de Daba. En 2021, 45% de las boutiques han consumido energía 100% renovable.

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

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

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

Cambio climático

Como parte de la estrategia de sostenibilidad de Nespresso The Positive Cup concluida en 2020, Daba ha participado en la consecución del objetivo de reducción la huella de carbono de Nespresso. A nivel global la marca ha conseguido reducir la huella de carbono de cada taza de café un 23% respecto a 2009. Actualmente, Nespresso está trabajando en la nueva estrategia de sostenibilidad, en la que el cambio climático será una de las principales líneas de acción.

Durante 2021, Daba ha priorizado el cálculo de la huella de carbono de la organización como proyecto estratégico. Se tienen en cuenta los alcances 1, 2 y 3, siendo las emisiones indirectas de este último las más relevantes, considerando la actividad de distribución de Daba. Se establecerán objetivos de reducción acordados con Nespresso, debido a la afectación de la actividad de Daba en la marca.

Protección de la biodiversidad

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

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

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

4.3 Grupo Daufood

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

El riesgo ambiental más relevante asociados a su negocio es la contaminación atmosférica

procedente de su flota de vehículos, tanto los camiones de reparto de los obradores a las tiendas, como las motos de reparto de piza desde las tiendas hasta el cliente final. Por ello, en el apartado de cambio climático se detalla su estrategia de minimización.

Gestión ambiental

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

Aunque todavía no dispone de políticas ambientales específicas, el negocio está sujeto a auditorías de la marca Domino's Pizza las cuales además de aplicar criterios estrictos de seguridad alimentaria incluyen aspectos ambientales. Los recursos humanos dedicados a la gestión de aspectos ambientales son los responsables de operaciones.

Economía circular y gestión de los residuos

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

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

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

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

Uso sostenible de los recursos

Las principales materias primas utilizadas son agua y harina. Tal y como se ha mencionado anteriormente, la gestión de la rentabilidad de los procesos de producción de masa contribuye a conseguir una eficiencia del uso de materias primas. Algunas iniciativas son el uso de silos de harina en Grecia para evitar un mayor desperdicio, y el uso de medidores de agua en Portugal 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 y está cerca de alcanzarse en 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 subfranquiciados están situados en núcleos urbanos. No se dispone de ningún centro de trabajo en zonas protegidas.

4.4 Nosoplás

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

Gestión ambiental

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

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

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

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

Economía circular y gestión de los residuos

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

Para reducir su impacto sobre el entorno, Nosoplás transforma la mayoría de sus desechos

en subproductos que son vendidos a empresas que emplean estos materiales como materia prima.

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

La totalidad de los residuos generados por Nosoplás son valorizados.

Uso sostenible de los recursos

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

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

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

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

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

Cambio climático

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

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

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

Otros aspectos de contaminación

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

Protección de la biodiversidad

Nosoplás efectúa una gestión responsable de sus limitados residuos y emisiones con el fin de minimizar su impacto en el entorno.

Sus plantas no están situadas en zonas protegidas.

4.5 Resultados

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

Residuos generados (t)	2021
Residuos destinados a eliminación	783,61
Peligrosos	5,83
No peligrosos	777,78
Residuos no destinados a eliminación	6.658,95
Peligrosos	108,88
No peligrosos	6.550,07
TOTAL RESIDUOS GENERADOS	7.442,56
Total residuos revalorizados	6.630,26
% Residuos revalorizados	89,09%

Consumo de materias primas	2021
Resina virgen de PET (kg)*	30.521.300,00
Escama de PET (kg)*	17.822.172,00
Harina de trigo (kg)	1.344.083,55
Aceite (kg)	50.806,59
Premix (kg)	45.706,63
Agua (m3)	1.674.490,00
Azúcar (kg)	79.695.706,36

* Nosoplás también incluye las dos plantas que no son propias.

Consumo de agua (m3)	2021
Red pública*	694.131,33
Otras fuentes	1.023.026,60
TOTAL	1.717.157,93

* Este año se ha incluido el consumo estimado de 10 tiendas de Daufood Austria

Consumo energético (MWh)	2021
Electricidad no renovable	107.745,53
Electricidad renovable	1.934,51
Diésel	6.800,25
Gas Natural	15.309,76
Fuel oil	15.484,00
TOTAL	147.274,05

Emisiones GEI (tCO₂eq)	2021
Alcance 1	9.931,04
Diésel	2.362,71
Gas Natural	3.098,94
Fuel oil	4.469,39
Alcance 2	45.228,73
Electricidad	45.228,73
TOTAL	55.159,77

5. Cuestiones sociales y relativas al personal

Principales riesgos

Los principales riesgos a los que se ha enfrentado el Grupo durante 2021 han sido los derivados de la pandemia, que en la mayoría de las sociedades se ha solucionado con teletrabajo y, en caso de no ser posible, con medidas de prevención y control como dotar de EPI's a todos los empleados, formación específica sobre Covid y creación de Comités de Crisis, entre otros (las medidas específicas se detallan en el apartado de Salud y Seguridad).

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

En el caso de Daba España, la sociedad realizó un ERTE de Fuerza Mayor para el equipo de Front y un ERTE por causas organizativas para el colectivo de back (equipos estructura). Si bien el ERTE por causas organizativas tuvo una duración determinada en el tiempo, el ERTE de Fuerza Mayor finalizó el 30/09/2021.

En referencia al Grupo Daufood, en 2021 las tiendas se han mantenido abiertas y utilizando los equipos de protección necesarios, no se suspendieron contratos o redujo la plantilla. Hasta septiembre 2021, se optó por la modalidad de teletrabajo para los empleados de oficina y a partir de ese momento se implementó un sistema híbrido, el cual permite teletrabajar de forma puntual o si la incidencia en el país aumenta de forma significativa.

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"), procedimientos de evacuación de las instalaciones en caso de emergencia, etc. Todas estas políticas y procedimientos se pueden ver en los distintos subapartados de este capítulo sobre cuestiones sociales y relativas al personal.

Además, algunas de las sociedades cuentan con políticas adicionales:

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

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

- Aportar permanencia al empleo de futuro talento.
- Mejorar la retención del talento y continuidad del mismo.

— Facilitar y consolidar iniciativas como mapeo de beneficios sociales y nómina homogénea.

Daba cuenta con un plan de igualdad, una política y un plan de formación, y, en 2021, se ha lanzado una política de desconexión digital propia acompañada de una serie de acciones en materia de sensibilización.

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

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

Empleo

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

País	Nº de empleados*
Europa	1802,23
Andorra	6,23
Austria	131,69
España	1.058,97
Portugal	421,59
Grecia	157,25
República Checa	23,50
Eslovaquia	3,00
África	3.065,37
Argelia	981,37
Cabo Verde	244,00
Ghana	327,00
Guinea Conakry	120,00
Marruecos	1.393,00
TOTAL	4.867,60

* Empleados a 31 de diciembre de 2021, expresados en FTE (Full Time Equivalent), de acuerdo al contrato laboral

Distribución por sexo		Mujeres	Hombres	Total
Fin de año fiscal*	Indefinido	922,82	3.175,44	4.098,26
	Indefinido parcial	265,82	87,74	353,56
	Temporal	171,25	598,10	769,34
	Temporal parcial	76,90	128,59	205,48

Distribución por sexo		Mujeres	Hombres	Total
	Total	1.094,07	3.773,53	4.867,60
Promedio anual**	Indefinido	993,15	3.561,06	4.554,22
	Indefinido parcial	335,54	404,60	740,13
	Temporal	132,14	369,06	501,20
	Temporal parcial	43,29	11,22	54,51
	Total	1.125,29	3.930,12	5.055,42

* Empleados a 31 de diciembre de 2021, expresados en FTE (Full Time Equivalent), de acuerdo al contrato laboral

** Promedio anual de empleados, expresados en FTE (Full Time Equivalent), de acuerdo al contrato laboral

Distribución por edad		<30	31-45	>45	Total
Fin de año fiscal*	Indefinido	498,78	2.048,92	1.767,05	4.314,75
	Indefinido parcial	260,78	277,22	35,05	573,05
	Temporal	281,70	244,08	27,08	552,85
	Temporal parcial	310,54	41,71	7,08	359,33
	Total	780,48	2.292,99	1.794,13	4.867,60
Promedio anual**	Indefinido	638,23	2.159,71	1.751,89	4.549,83
	Indefinido parcial	364,82	329,81	45,52	740,14
	Temporal	264,91	221,99	18,68	505,58
	Temporal parcial	131,82	35,18	3,04	170,05
	Total	903,15	2.381,70	1.770,57	5.055,41

* Empleados a 31 de diciembre de 2021, expresados en FTE (Full Time Equivalent), de acuerdo al contrato laboral

** Promedio anual de empleados, expresados en FTE (Full Time Equivalent), de acuerdo al contrato laboral

Distribución por categoría profesional		Managers y directivos	Técnicos y administrativos	Fábricas y tiendas	Total
Fin de año fiscal*	Indefinido	623,85	1.345,78	2.345,11	4.314,75
	Indefinido parcial	6,15	26,78	537,11	570,05
	Temporal	179,54	206,09	167,22	552,85
	Temporal parcial	125,54	1,25	78,69	205,48
	Total	803,39	1.551,87	2.512,34	4.867,60

Distribución por categoría profesional		Managers y directivos	Técnicos y administrativos	Fábricas y tiendas	Total
Promedio anual**	Indefinido	637,63	1.366,96	2.545,37	4.549,96
	Indefinido parcial	7,04	51,35	683,03	741,42
	Temporal	17,05	206,83	281,56	505,45
	Temporal parcial	0,00	1,08	168,63	169,71
	Total	654,69	1.573,79	2.826,93	5.055,41

* Empleados a 31 de diciembre de 2021, expresados en FTE (Full Time Equivalent), de acuerdo al contrato laboral

** Promedio anual de empleados, expresados en FTE (Full Time Equivalent), 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.

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).

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

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

Aunque esta es la organización del trabajo habitual, las circunstancias de este año han hecho que sea un poco distinta. Como se ha comentado, las diferencias más destacadas son la realización de teletrabajo en los puestos de trabajo en los que ha sido posible, o la realización de turnos y rotación de personal para mantener una ocupación prudencial de los espacios de trabajo.

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.

ECCBC fomenta del disfrute de reducción de jornada por guarda legal o permiso maternidad/paternidad, así como la aprobación de las excedencias por guarda legal

solicitadas. Basados en la experiencia obtenida a través de las medidas de Teletrabajo implementadas en 2020, en 2021 ECCBC desarrolló la Política Ordinaria de Teletrabajo en Holding & Head Office.

Para los equipos de estructura de Daba, existe un Plan Concilia con la posibilidad de autogestión de los tiempos de trabajo y en junio del 2021 los equipos del Call Center han pasado a trabajar bajo la modalidad de trabajo a distancia el 100% de su jornada, excepto aquellas posiciones que han querido mantener la modalidad presencial.

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 264.653,67 horas en 2021. Este dato incorpora bajas por enfermedades comunes, accidentes laborales, maternidad, paternidad y permiso por lactancia.

Asimismo, se han registrado 74.102,87 horas de absentismo por bajas relacionadas con Covid-19, incluyendo tanto casos positivos como cuarentenas por contacto directo.

Salud y Seguridad

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

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

Por otro lado, durante 2021, todas las sociedades han tomado medidas adicionales en lo que respecta a seguridad y salud para proteger a sus empleados de los efectos de la pandemia:

- **Cobega:** Plan de contingencia, recomendaciones de seguridad y registro de EPI's (mascarilla, gel, etc.)
- **ECCBC:** Las medidas especiales definidas por parte de la sociedad ante la pandemia han sido comunicaciones internas específicas (campaña, noticias semanales, notas internas, sesiones de concienciación, encuestas, etc.), la elaboración de un protocolo preventivo que ha cubierto todas las áreas, responsabilidades y roles, auditorías de cumplimiento para medir de manera proactiva los niveles de cumplimiento del

Protocolo e implementación de correctivos acciones si es necesario, se ha creado un Comité de Crisis con seguimiento semanal y monitoreo diario, se han llevado a cabo medidas de restricción de viajes nacionales e internacionales, se ha implementado el teletrabajo en todos los puestos que ha sido posible, se han realizado pruebas Covid a los empleados, etc. Todas estas medidas se han implementado con éxito con mucho esfuerzo, mostrando un alto nivel de compromiso, flexibilidad y resiliencia de sus empleados, gestionando y asegurando la continuidad de nuestro negocio.

- **Daba:** Para seguir garantizando la seguridad y salud en el trabajo de todos sus colaboradores, la sociedad ha llevado a cabo medidas preventivas para hacer frente al COVID-19. Haciendo uso de píldoras informativas, se ha informado a todo el personal de las medidas preventivas a adoptar en cada fase y momento de la pandemia. Se ha hecho recordatorios de la necesidad de respetar las medidas preventivas para trabajar en un entorno seguro y se ha seguido dotando a todo el personal de EPI's.
- **Grupo Daufod:** En las oficinas, al margen de la normativa general de PRL, desde el inicio de la pandemia, se ha priorizado el teletrabajo. En los periodos en los que se ha tenido que ir a la oficina por alguna razón se establecido como obligatorio el uso de mascarilla, se ha dispuesto de botellas de gel hidroalcohólico, se han distanciado los puestos de trabajo de manera que haya al menos 2 metros de distancia entre trabajadores y se han establecido turnos. En 2021, además de dichas medidas, se distribuyeron las mesas de manera que el distanciamiento se hace de manera natural. Desde septiembre se ha vuelto a la modalidad presencial, flexible en función de las necesidades de los trabajadores y limitando las reuniones grupales.

En el caso de las tiendas, continua la obligatoriedad del uso de mascarillas. La limitación de acceder a los restaurantes ha ido variando a lo largo del año.

- **Nosoplás:** Las medidas llevadas a cabo por la sociedad han sido la realización de teletrabajo en los casos posibles, cambios de horario para evitar contactos, evitar o minimizar las entradas de personal externo, suministros de mascarilla y gel desinfectante, protocolos de desinfección de superficies y desinfección semanal por parte de empresa externa, entre otros.

Indicadores de accidentabilidad	Mujeres	Hombres
Nº de accidentes con baja	23,00	170,00
Nº de días perdidos	260,00	3.307,92
Índice de frecuencia*	10,10	16,30
Índice de gravedad**	0,11	0,32
Nº de enfermedades profesionales detectadas	0	0
Nº de fallecimientos resultantes de accidente laboral o enfermedad profesional	0	0
Nº de bajas por Covid	301	268

* 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 3 comités de empresa en la provincia de Barcelona con 23 miembros en total. Además, cuenta con 7 Delegados de Personal en 5 centros de trabajo. Se realizan reuniones periódicas con los Comités y Delegados de Personal.

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

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

	% de empleados cubiertos por convenio colectivo o legislación comparable
COBEGA	
España	100%
ECCBC	
España	100%
Marruecos ¹	77%
Argelia	86%
Ghana	86%
Cabo Verde ²	24%
Guinea Conakry	100%
DABA	
España	100%
Andorra ³	100%
GRUPO DAUFOOD	
España	100%
Austria	100%
Eslovaquia	100%
Grecia	100%
Portugal	100%
NOSOPLÁS	
España	100%

¹No existe convenio colectivo, pero el 77% de los empleados están cubiertos por el protocolo de acuerdo con los interlocutores sociales.

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

La mayor parte de los convenios incluye aspectos sobre seguridad y salud y, en los casos en los que no está incluido, se trata a través de otros órganos como el Comité de Seguridad

y Salud o normativa específica de Prevención de Riesgos Laborales, entre otros.

Formación

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

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

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

En 2021 ECCBC continuo con la estrategia de sesiones online empezadas en 2020 en el marco de la pandemia. Se llevaron a cabo sesiones de on-line training para la Academia de Ventas, capacitando a 20 Gerentes Regionales del Área de Ventas en Marruecos, con 50 horas de entrenamiento por empleado en Habilidades Comunicacionales, Negociación, Gestión de equipos y Storytelling e Historias de ganancias. ECCBC se ha unido a Coursera para mejorar las habilidades y ofrecer una excelente formación on-line, con 140 inscripciones y más de 1.620 horas de entrenamiento completadas en campos como Liderazgo y Gestión, Comunicación, Idiomas, Estrategia y Operaciones, Negociación, Ciencias de la computación, Gestión de datos, ingeniería en sistemas, probabilidad y estadísticas.

Daba cuenta con procesos y procedimientos de formación específicos, que identifican todas las fases, procedimientos y roles implicados en su Plan de Formación. Este Plan de Formación consta de varias fases como el diseño del catálogo formativo, la detección de necesidades formativas, etc. En 2021 se ha seguido realizando el plan formativo previsto anualmente, priorizando la formación en formato aula virtual.

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

	Horas de formación
Managers y directivos	24.257,65
Técnicos y administrativos	26.588,66
Fábricas y tiendas	20.017,50
Total	70.863,81

Accesibilidad

A 31 de diciembre de 2021, 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 y ECCBC están adaptadas para personas con discapacidad, a través de ascensor, rampas de acceso y lavabos adaptados.

En Daba, en la medida de lo posible, las instalaciones cuentan con accesos universales, sin limitaciones. De tratarse de un local de nueva adquisición, estos se adaptan a las necesidades actuales de la sociedad en cuanto a accesibilidad. Para la adaptación de los centros de trabajo se tienen en cuenta, por ejemplo: la dotación de ascensores en aquellos locales que cuenten con escaleras en su zona de acceso principal, la habilitación una entrada de acceso universal, siempre que sea posible su implementación, habilitación de baños para personas con discapacidad reducida o minusvalía, 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 de Cobefood están adaptadas para el acceso de personas con discapacidad. Por otro lado, no existen medidas específicas para garantizar esta accesibilidad en las oficinas de Portugal y Grecia, pero sí en las de España.

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

Igualdad

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

En su Política de reclutamiento, selección y promoción, el Grupo especifica que cuando se recurre al mercado laboral con el fin de atraer perfiles de los que no disponen internamente, recursos humanos tiene en cuenta la normativa de “igualdad y discriminación” e incluye en todos los casos, las empresas de selección para personal con minusvalía 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 minusvalía, 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 cuenta con un Protocolo operativo de actuación en caso de acoso moral (“mobbing”) que especifica cuál debe 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.

ECCBC en 2021, no ha implementado más políticas con respecto a la equidad. Sin embargo, la compañía está trabajando para dar más pasos en este tema para los próximos años, con

un enfoque especial en el género y la juventud.

En el caso de Daba, la sociedad cuenta con un Plan de Igualdad. Este fue lanzado en 2013 y relanzado en 2017 con nuevas medidas que ratifican su compromiso con la igualdad. A modo de ejemplo, el Plan de Igualdad prevé que, en igualdad de condiciones, se optará para la contratación del género menos representado. El Plan contempla las siguientes áreas:

- Estructura de la plantilla
- Comunicación y publicidad no discriminatoria
- Prevención hostigamiento en el trabajo
- Selección y contratación
- Políticas retributivas
- Responsabilidad social
- Formación y promoción
- Conciliación profesional y personal
- Vida saludable y salud laboral

Además, en la actualidad, acompañando de Alares, una consultora especializada en materia de Igualdad, el Equipo de Recursos Humanos está trabajando para adecuar el Plan de Igualdad a la normativa y marco legal actual y, con el objetivo de relanzarlo con el contenido actualizado y plenamente alineado con su organización e idiosincrasia.

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 2021 el Grupo ha realizado patrocinios, aportaciones a asociaciones sectoriales y aportaciones a fundaciones sin ánimo de lucro por un valor de 306.472,56 €.

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

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

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

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

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

Adicionalmente, durante 2021 ECCBC ha prestado una ayuda especial a la sociedad en los siguientes términos en relación a la pandemia:

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

En 2021, ECCBC también ha colaborado con las siguientes fundaciones y entidades sin ánimo de lucro:

Principales colaboraciones o proyectos	País
Association Sidi Belyout	Marruecos
Organisation Alaouite des aveugles	Marruecos
Union Nationale des femmes Marocaines	Marruecos
Association FOMADES	Marruecos
Association Chabab Nehda Zenata	Marruecos
Association NADA	Marruecos
Association Al Akhawayn	Marruecos
BSF Bénévoles Sans Frontières Maroc	Marruecos
Association Nord Sud	Marruecos
Association ABIRAKRAK	Marruecos
Beneficiencia Española	Marruecos
NGO School of Excellence	Guinea Conakry
Reading Room (SALEC)	Guinea Conakry
Saint Gabriel Health Center	Guinea Conakry
Kirydia Orphanae	Guinea Conakry
Goreclaim	Ghana
San Telmo Foundation	España
Foundation Randstad	España
IQS Foundation	España
Fundación Elena Barraquer	España
CIONE Ruta de la Luz	España
Raiz Azul	Cabo Verde
Rouiba Hospital	Algeria
Association Les Enfants de la Lune	Algeria

Por su parte, Daba también muestra un claro compromiso con el desarrollo sostenible. De esta forma, durante 2021 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
Asociaciones Síndrome de Down España	España
Plan Familia con Fundación Adecco.	España
Por Aventura con Down Catalunya	España
Fundación Educo Programa Infancia	España
Asociación Española contra el Cáncer	España
Fundación Alba Pérez contra el cáncer infantil	España
FEDER	España
Cruz Roja	España
Asindown	España
Col·legi Jesuïtes Sant Ignasi	España
Asociación Animales "Siempre Fiel"	España
Cena benéfica "Stop Hunger"	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.
- **Grupo Daufood** se rige por el código de conducta del grupo Cobega, el cual firman los proveedores críticos y sobre todo internacionales. También se reúnen con los proveedores para aclarar ciertos asuntos como su involucración en proyectos de Responsabilidad Social Corporativa. Si un miembro del equipo advierte alguna noticia sobre uno de sus proveedores que se refiera a un riesgo de sostenibilidad - sea social, de igualdad o medioambiental – la sociedad se comunica inmediatamente con el proveedor para obtener explicaciones y saber cuál es el grado de implicación de la empresa en el hecho denunciado.
- **Nosoplás** cuenta con un procedimiento interno de homologación de proveedores el cual solicita firmar un anexo con criterios a seguir en cuanto a medioambiente, calidad, prevención y seguridad alimentaria. Hasta 2021, no se incluían cuestiones sociales, aunque sí que se les enviaba un cuestionario preguntando si disponían de algún tipo de certificación externa en este aspecto. En el cuestionario, que se enviaba a proveedores importantes, se valoraba positivamente disponer de certificaciones externas en estos aspectos. A partir de 2022, se va a cambiar el registro para que incorpore nuevos criterios en los que se incluyen temas sociales. En función de los resultados se establecerá una valoración global del proveedor.

Las auditorías a proveedores realizadas en 2021 y sus resultados se muestran en la siguiente tabla:

	Nº de auditorías	Nº de auditorías con resultado positivo	Nº de auditorías con resultado negativo
ECCBC	21	19	2
Daba *	115	98	17
Daufood	1	1	0
Nosoplás	1	1	0

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

6.3 Consumidores

Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

Debido a su operativa dentro del sector de alimentación y bebidas y a su relación con marcas de referencia en esta industria, los negocios del Grupo incorporan distintas certificaciones

de calidad. Todas las sociedades excepto Grupo Daufood cuentan con la ISO 9001. ECCBC cuenta también con la FSSC 22000. En el caso de Grupo Daufood, aunque no cuenta con certificaciones de calidad, cada alimento o topping que se utiliza para las pizzas viene con un fact sheet indicando su origen, los ingredientes, etc. En Austria es obligatorio tener estos documentos disponibles en las stores.

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

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

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

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

Quejas y reclamaciones

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

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

El programa de gestión de incidentes y resolución de crisis (IMCR) es un proceso de todo el sistema Coca-Cola para prevenir, gestionar y resolver incidentes que amenazan los activos tangibles e intangibles de Coca-Cola Company y sus socios embotelladores. El programa fue diseñado para proporcionar una estructura eficiente e integrada que garantice que un equipo multidisciplinario responda de inmediato para prevenir la escalada de un incidente y proteger la imagen y reputación de The Coca-Cola System y sus marcas.

- **Daba** cuenta con un servicio de atención al cliente que gestiona directamente las consultas y reclamaciones. 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 (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 quejas de calidad o producto, etc.), son comunicadas a través del canal incidencias@daba.es.

Por cumplimiento de las ISO, HSQE llevan el registro y seguimiento de las incidencias que se reportan tanto a nivel de consumidores como incidencias internas.

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

En 2021, las quejas recibidas a través de estos canales y las cuales se han gestionado apropiadamente mediante los procedimientos establecidos, han sido 62.402.

6.4 Información fiscal

Los pagos netos referentes a impuestos en 2021 han sido 48.738 miles de euros. Asimismo, este año se han recibido subvenciones cuya cuantía asciende a 33 miles de euros.

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 (Versión 2016 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 102-2 GRI 102-7
Mercados en los que opera	Material	4	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6
Objetivos y estrategias de la organización	Material	5	GRI 102-3
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	5, 6	GRI 102-15
Marco de reporting utilizado	Material	3	GRI 102-54
Principio de materialidad	Material	3, 5	GRI 102-46 GRI 102-47
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 102-15 GRI 103-2
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 102-15
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material	10, 13, 16, 17	GRI 103-2
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material	10 Ver nota 26c de las cuentas anuales	GRI 103-2
Aplicación del principio de precaución	Material	10, 13, 16, 17	GRI 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material	Ver nota 26c de las cuentas anuales	GRI 103-2
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	12, 13, 17 - 19	GRI 103-2
Economía circular y prevención y gestión de residuos			

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 (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Material	11, 14, 16, 17, 18, 19	GRI 103-2 GRI 306-1 (2020) GRI 306-2 (2020) GRI 306-4 y 306-5 (2020) en lo que respecta a peso de residuos peligrosos y no peligrosos
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Material	15	GRI 103-2
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Material	11, 12, 15, 16, 18, 19	GRI 303-5 (2018)
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Material	11, 14, 16, 19	GRI 301-1 en lo que respecta al peso total por material GRI 103-2
Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	12, 14 - 16, 18, 20	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	12, 14 - 16, 18	GRI 103-2 GRI 201-2
Uso de energías renovables	Material	12, 14 - 16, 18	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, 15 – 18, 20	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Material	12, 15 – 18	GRI 103-2 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, 15 – 18	GRI 103-2
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Material	13, 15	GRI 103-2
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Material	13, 15, 17, 19	GRI 304-1
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	21, 22	GRI 102-15 GRI 103-2
Empleo			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	Material	22 - 24	GRI 405-1 b)

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 (Versión 2016 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	22 - 24	GRI 102-8 a) c)
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Material		No reportado
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Material		No reportado
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Material		No reportado
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	Material		No reportado
Implantación de políticas de desconexión laboral	Material	22	GRI 103-2
Número de empleados con discapacidad	Material	28, 29	GRI 405-1 b)
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	Material	24	GRI 103-2
Número de horas de absentismo	Material	25	GRI 103-2
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Material	24, 25	GRI 103-2
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	25, 26	GRI 103-2 GRI 403-1 (2018) GRI 403-3 (2018) GRI 403-7 (2018)
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	Material	26	GRI 403-9 (2018) en lo que respecta a número y tasa de accidentes GRI 403-10 (2018) a)
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Material	27	GRI 103-2
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	27	GRI 102-41
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Material	27	GRI 103-2
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 (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Políticas implementadas en el campo de la formación	Material	28	GRI 103-2 GRI 404-2 a)
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Material	28	GRI 404-1 por lo que respecta al total de horas de formación por categoría profesional
Accesibilidad universal			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material	29, 30	GRI 103-2
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	29, 30	GRI 103-2
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Material	29, 30	GRI 103-2
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	29, 30	GRI 103-2
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	GRI 102-15 GRI 103-2
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 102-16 GRI 102-17
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	8	GRI 103-2 GRI 406-1
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	GRI 103-2 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1
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 102-15 GRI 103-2

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 (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	8, 9	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-3
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	8, 9	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	30	GRI 102-13
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	30	GRI 103-2
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Material	30-32	GRI 103-2
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	30-32	GRI 103-2
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Material	30-32	GRI 102-43
Las acciones de asociación o patrocinio	Material	30-32	GRI 103-2
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Material	32, 33	GRI 103-2
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Material	32, 33	GRI 102-9 GRI 103-2
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Material	33	GRI 102-9 GRI 414-2 a)
Consumidores			

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 (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Material	33, 34	GRI 103-2
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Material	34, 35	GRI 103-2
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	No reportado		
Los impuestos sobre beneficios pagados	Material	35	GRI 103-2
Las subvenciones públicas recibidas	Material	35	GRI 201-4 a)