



Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2011

WE SUPPORT

Cobega, SA



• C



*Sol Daurella*  
PRESIDENTA  
CONSEJERA DELEGADA

AV. PAÏSOS CATALANS, 32  
08950 ESPLUGUES DE LLOBREGAT (BARCELONA)  
TEL. (34) 934 96 66 96

Barcelona, a 17 de Julio de 2012

Estimados señores,

Me complace presentarles un año más, el Informe de Progreso en el que reiteramos nuestro compromiso de incorporar los Diez Principios del Pacto Mundial en nuestras actividades y de dar cuenta de los avances que hemos realizado durante el año 2011 en su implantación, apoyo y promoción.

Les invito a leer el presente Informe donde encontrarán las acciones específicas que el Grupo Cobega ha desarrollado en relación a cada uno de los Diez Principios del Pacto Mundial y donde observarán que nuestro compromiso con los Derechos Humanos y laborales, la protección al medio ambiente y la lucha contra la corrupción, están firmemente presentes en toda nuestra cadena de valor.

En el Grupo Cobega tenemos muy presente que, no sólo es importante la consecución de nuestros objetivos, sino también la manera cómo los conseguimos. Nos rige la firme convicción de que no sería posible alcanzar nuestras metas, sin afrontar decididamente la responsabilidad que plantea el ejercicio de nuestra actividad.

En este sentido, y convencidos del compromiso hacia los principios aquí promulgados, queremos renovar de forma expresa nuestra adhesión a la iniciativa del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Atentamente,



## Información general

### Perfil de la entidad: Cobega, SA

- *Dirección:* Av. Països Catalans, 32
- *Dirección web:* [www.cobega.es](http://www.cobega.es)
- *Alto cargo:* Sol Daurella, Presidenta
- *Fecha de adhesión:* 01/06/2007
- *Número de empleados:* 8.454
- *Sector:* Alimentación y bebidas
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Fabricación, distribución y venta de bebidas refrescantes
- *Ventas / Ingresos:* 1.616.303.000 €
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* No existen significativas
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Se han elegido todos aquellos grupos potencialmente afectados por la actividad del Grupo.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos:* España, Argelia, Marruecos, Gambia, Mauritania, Sierra Leona, Guinea-Bissau, Liberia, Cabo Verde, Guinea Conakry, Ghana, Santo Tomé, Guinea Ecuatorial, Islandia
- *Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen:* Todo el Grupo Cobega
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Se han definido los asuntos más significativos según su afectación a los 10 principios del Pacto Mundial.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Se difundirá a través de la web de la Red Española y Mundial de Pacto Mundial
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* El Grupo Cobega ha recibido premios y distinciones que se citan en el presente informe según su afectación a cada principio.
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2009
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual



## Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* El Grupo Cobega tiene establecidos mecanismos que aseguran la incorporación de los Grupos de interés en su estrategia y toma de decisión.
- *Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:* La naturaleza jurídica de la entidad es una Sociedad Anónima y todo su detalle está disponible en el Registro Mercantil.
- *Indique si la cúpula directiva debaten los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators):* (No) El órgano de administración considera regularmente todos los aspectos significativos y estratégicos que puedan afectar a la actividad del Grupo Cobega.
- *Indique la estructura de gobierno y quien o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* El buen gobierno corporativo y la implantación de la RSE se tratan desde el máximo órgano de gobierno del Grupo Cobega.

## Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) Los compromisos e iniciativas que lleva a cabo el Grupo Cobega junto a Naciones Unidas se citan en el presente informe según su afectación a cada principio.

## Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
  
- *Día de publicación del Informe:* martes, 24 de julio de 2012
- *Responsable:* Marta Bofill; Javier Bretcha
- *Tipo de informe:* A+B+C

" La entidad tiene **proveedores** en países en vías de desarrollo. "

" La entidad tiene **actividades** en países en vías de desarrollo. "

## • Metodología



### DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.

---



### POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.

---



### ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.

---



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





## • Principio 1

*Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C2I1)

*Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo sería el incremento de accidentes laborales.*

**Respuesta:** SI

**Implantación:** El riesgo de incumplimientos en aspectos de derechos humanos se minimiza por la existencia de la Política de The Coca-Cola Company (en adelante TCCC) "Workplace Rights Policy", de obligado cumplimiento en todas las embotelladoras.

Adicionalmente los trabajadores de las sociedades españolas suponen el 30% del total de la plantilla del Grupo Cobega, y en éstas no existe riesgo de incumplimiento de Derechos Humanos, ya que están amparados por la propia legislación vigente y los controles de cumplimiento que se hacen de la misma.

Por lo que respecta a las sociedades localizadas en países africanos, la existencia de convenios tanto propios como colectivos, minimiza el riesgo de que se produzcan violaciones de derechos humanos, estos convenios rechazan cualquier tipo de actuación que pueda suponer incumplimiento de estos derechos fundamentales.

La Política de TCCC se encuentra disponible para su consulta en el siguiente enlace [http://www.thecocacola.com/citizenship/pdf/workplace\\_rights\\_policy.pdf](http://www.thecocacola.com/citizenship/pdf/workplace_rights_policy.pdf).



### POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos por escrito y aprobada por la Dirección General? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P1C2I2)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** • Política de Derechos Humanos de TCCC: La Workplace Rights Policy recoge los principios relativos a los derechos humanos, y es de obligado cumplimiento.



- Política de Igualdad donde se recoge la política de la compañía de no discriminación por ninguna causa que se encuentra en proceso de implantación.
- Código de conducta de TCCC: que regula negociaciones con los proveedores, incluyendo los límites en la aceptación de regalos, invitaciones y gastos empresariales.



## ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P1C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Proveedores de materia prima:

• Los proveedores de materia prima relacionada con el producto (ingredientes y embalaje) de las embotelladoras han de cumplir con los principios rectores de TCCC. Se trata de un requisito imprescindible para ser proveedor homologado de la compañía. Dentro de estos principios descritos en la "Supplier Guiding Principles", se encuentran los referidos a derechos humanos como trabajo infantil, trabajo forzoso, abuso de trabajo, discriminación, horas de trabajo y sueldo, lugar seguro de trabajo o protección del medio ambiente.

Resto de proveedores:

• Son los proveedores de otros materiales, y no son homologados por TCCC. Para poder ser contratados por el Grupo se exigen una serie de requisitos como solvencia económica, estar al corriente de los pagos a la Seguridad Social, o disponer de certificados de calidad y medio ambiente. (ISO 9001 y 14001).

*Empleados:* El seguimiento de la política de Workplace Rights Policy, y las auditorías llevadas por TCCC en relación a la Supplier Guiding Principles proporcionan un seguimiento adecuado de este Principio.

*Clientes:* Existe un sistema de atención al cliente donde se registran las reclamaciones y quejas. El seguimiento de las mismas se realiza por las direcciones afectadas por las incidencias.

Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos en la planificación estratégica de la entidad (P1C215)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El cumplimiento y la no vulneración de los derechos humanos constituyen un código voluntario. Las políticas y códigos existentes garantizan su incorporación en la planificación estratégica de la entidad cuyo control se establece a través de las auditorías realizadas por TCCC.

Adicionalmente se han utilizado los resultados obtenidos por los mecanismos de seguimiento para la creación del nuevo código ético que se prevé sea puesto en funcionamiento durante el ejercicio 2012.

Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma (P1C41)



*Respuesta:* SI

*Implantación:* La sociedad vela porque se cumplan los requisitos sanitarios y de información al cliente recogidos en la legislación vigente. Para ello posee diferentes certificados de seguridad alimentaria como la certificación ISO 9001 de calidad, distribución de mercado y Técnico de Frío, ISO 22001+ PAS 220 de seguridad alimentaria, o la certificación OHSAS 18000 de seguridad laboral.

En las etiquetas de cada uno de los productos comercializados se informa de manera adecuada de la seguridad del producto. Además, TCCC garantiza el cumplimiento de todas sus políticas de calidad para los productos que se ponen en venta en el mercado.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalos (P1C2I3)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Auditorías de la Workplace Rights Policy: analiza los incumplimientos relativos a los derechos humanos.

Auditorías Supplier Guiding Principles: Realización de auditorías a proveedores para controlar su cumplimiento. Las auditorías se llevan a cabo de forma periódica a todos los proveedores en función del riesgo existente de incumplimiento. Auditorías del programa KORE: es el programa de TCCC donde se recoge el procedimiento de evaluación ambiental, gestión de residuos, seguridad alimentaria, prevención de riesgos laborales y bioterrorismo.

Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad (P1C3I1)

*Respuesta:* 100 %

*Implantación:* La política de Workplace Rights Policy que es de aplicación en el Grupo es conocida y está a disposición de todos los empleados.

Indique el número y tipo de: (P1C4I3)

\* Incumplimiento de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente: 0

\* Demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios: 0

\* Incumplimiento de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos: 0

*Implantación:* No se han detectado incumplimientos de normativas referentes a la salud o seguridad de los productos.

Cantidad de dinero invertido en la comunidad (en especie, productos o servicios) (miles de euros) (P1C5I1)





Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

*Respuesta:* 813759,53

*Implantación:* La colaboración consiste en obsequiarles producto y cederles materiales para distintas actividades que realizan en las poblaciones del territorio COBEGA.

*Principales destinatarios de las inversiones:*

*Manos Unidas*

*Proyecto Hombre*

*Cáritas Diocesanas*

*Intermon OXFAM*

*UNICEF*

*Fundación Soñar Despierto*

*Fundación Barraquer*

*Cruz Roja Española*

*Hogares Mundet*

*Fundació per la Marató de TV3*

*Fundació ACELL*

*Fundación ARED*

*Fundació Tallers*

*Fundación ONCE*

*Fundación de Investigación Oncológica*

*Fundación Esclerosis Múltiple*

*Asociación Española Contra el Cáncer*

*Hermanitas de los Pobres*

*Fundación Sagi ( Asoc. Síndrome D'Asperger)*

*Banco de Sangre del Hospital Trueta*

*Internacional:*

*City Hope internacional (sanidad)*

*SIFE Changing the world educación*

*Rain (agua y saneamiento)*

*Medshare Internacional*

Indique si la entidad hace un análisis de los proyectos que desarrolla en la comunidad donde está presente y, si lleva a cabo campañas de educación y de otras características de interés público en la misma (P1C5I2)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Agua:



*Proyecto RAIN (Replenish Africa Initiative): iniciativa que pretende ayudar al compromiso del milenio de la ONU en materia de agua. El programa incluye formación para el uso sostenible de los acuíferos y para la higiene (construcción de pozos de agua, construcción de vertederos para evitar la contaminación de los ríos, saneamiento de aguas, etc.).*

*Safe Water for Africa: que busca expandir un modelo sostenible de provisión de agua, para permitir el acceso de agua a las comunidades de Ghana, Nigeria y Liberia en 2011.*

**Sanidad:**

*CitiHope internacional: Proyecto encaminado a ofrecer una vida saludable al alcance de todos mediante la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, y proporcionar una cura a las poblaciones marginadas en todo el mundo. Para ello, busca obtener el máximo de los recursos estratégicos médicos y nutricionales, con el mínimo coste, en el menor periodo de tiempo, para mejorar la salud y dar esperanza al mayor número de personas posible.*

*MedShare internacional: Proyecto dedicado a mejorar la salud y el medio ambiente a través de la recuperación eficiente y la redistribución de los excedentes de suministros y equipos médicos a los más necesitados.*

**Educación:**

*SIFE Changing the World: La finalidad de este proyecto es el desarrollo de talentos en los países más desfavorecidos, los del continente Africanos entre ellos. En él colaboran 1.600 instituciones, 57.000 estudiantes y 6.500 proyectos.*

**Otros:**

- Limpieza de playas (los empleados dedican un día del fin de semana a la comunidad)
- Rehabilitación de hospitales
- Concursos de matemáticas, dibujo y redacción
- Entrega de material a agentes institucionales (coche de policía en Ghana, material escolar en Marruecos...)
- Cuidado del medio ambiente (replantaciones, limpieza de espacios naturales...)

---

Número de actuaciones realizadas por la entidad para prevenir la vulneración de los Derechos Humanos por las fuerzas de seguridad contratadas en su ámbito de actuación. Descríbalas (P1C6I1)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

**Respuesta:** 0

**Implantación:** Las fuerzas de seguridad subcontratadas por el Grupo Cobega reciben formación de sus propias empresas en aspectos de Derechos Humanos, y no se ha detectado ningún caso de vulneración de estos derechos en las sociedades del Grupo.

### • Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Otros	
Empleados	Accidentes laborales	
	Otros	
Proveedores	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de Calidad	Desarrollo de política integral de gestión de clientes
	Política o Sistema de atención al cliente	
Empleados	Código de Conducta	Desarrollo del Código de Conducta para el Grupo
	Código Ético	
	Otros	
	Política de RRHH Política de Seguridad y Salud Laboral	
Proveedores	Otros	
	Política de Compras	
	Reglamentos internos	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Acción social	Continuar con el desarrollo de actividades de RSE
	RSE	
Empleados	Acción social	Continuar con el desarrollo de actividades de RSE
	RSE	
Proveedores	Acción social	Continuar con el desarrollo de actividades de RSE
	RSE	



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auditorías</li> <li>Procedimiento de gestión de incidencias</li> <li>Servicios de atención al cliente</li> <li>Teléfono de denuncias/quejas</li> </ul>	
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auditorías</li> <li>Buzón de sugerencias</li> <li>Canales de comunicación</li> <li>Dirección de RRHH</li> <li>Procedimiento de gestión de incidencias</li> <li>Protocolos de prevención del acoso y PRL</li> </ul>	Desarrollo del Portal del Empleado
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auditorías</li> <li>Cláusulas en contrato</li> <li>Evaluación Departamento de compras</li> <li>Procedimiento de gestión de incidencias</li> <li>Seguimiento del Código de Conducta</li> </ul>	



## • Principio 2

*Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Los requisitos solicitados para ser proveedor del grupo minimizan la existencia de posibles riesgos relacionados con los derechos humanos.

*El riesgo en los principales proveedores está mitigado por la exigencia del cumplimiento de la Supplier Guiding Principles.*

*Proveedores de materia prima:*

- Los proveedores de materia prima relacionada con el producto (ingredientes y embalaje) de las embotelladoras han de cumplir con los principios rectores de TCCC. Se trata de un requisito imprescindible para ser proveedor homologado de la compañía. Dentro de estos principios descritos en la "Supplier Guiding Principles", se encuentran los referidos a derechos humanos como trabajo infantil, trabajo forzoso, discriminación, horas de trabajo y sueldo, lugar seguro de trabajo o protección del medio ambiente.

*Resto de proveedores:*

- Son los proveedores de otros materiales, y no son homologados por TCCC. Para poder ser contratados por el Grupo se exigen una serie de requisitos como solvencia económica, estar al corriente de los pagos a la Seguridad Social, o disponer de certificados de calidad y medio ambiente. (ISO 9001 y 14001).



### POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P2C312)

*Respuesta:* SI



**Implantación:** La relación con los principales proveedores se rigen por la política implantada por TCCC en la "Supplier Guiding Principles".

Grupo Cobega:

- Todos los proveedores de la embotelladoras de TCCC, tanto para España como para el resto del mundo cumplen los principios de la Supplier Guiding Principles que incluye aspectos de derechos humanos. Además esta guía establece las pautas de comportamiento que se han de seguir por parte de los implicados en la contratación de los proveedores.

España:

- Política de Compras de Cobega en la que se establece unas pautas de conducta para el personal del Departamento de Compras.

Internacional:

- Política de Compras de ECCBC donde se recogen los aspectos de derechos humanos que deben cumplir los proveedores con respecto a contratación de menores, trabajo forzoso y discriminación.



### ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P2C111)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Se realizan acciones continuadas para asegurar el cumplimiento por parte de los proveedores.

Auditorías de TCCC:

- Realización de auditorías a proveedores para controlar el cumplimiento de la Supplier Guiding Principles por parte de TCCC. Las auditorías se llevan a cabo de forma periódica y sistemática a todos los proveedores.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (P2C212)

**Respuesta:** 90 %

**Implantación:** El seguimiento y la medición se llevó a cabo a partir del análisis de los resultados de las auditorías realizadas.

Proveedores de materia prima:

- Los resultados de las auditorías realizadas por TCCC de la Supplier Guiding Principles son conocidas por el personal de Cobega responsable de las contrataciones. Se está mejorando el proceso informático de explotación de los resultados para que de esta manera, se tenga un mejor acceso a las conclusiones y saber, en el caso de que existan debilidades, dónde se encuentran y como hacerles frente.

Resto de proveedores:

- Los proveedores no homologados ubicados en España están regidos y fiscalizados por la propia legislación laboral. En el resto de países se realizan esfuerzos de sensibilización hacia las políticas de Cobega implantadas.

Indique el porcentaje de talleres de su cadena de suministro revisado, sobre el total de proveedores y subcontratas de la entidad (P2C311)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

**Respuesta:** 90 %

**Implantación:** El 100% de los proveedores homologados por TCCC son auditados sistemáticamente por la compañía. Estos proveedores suponen el 90% del total de proveedores y subcontratas.

Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2C313)

**Respuesta:** 0

**Implantación:** No se han reportado quejas por parte de los proveedores o sobre los mismos.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos	


  

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Política de Calidad Política de Compras	Obtención vía web de los resultados de las auditorías.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	Acción social RSE	Continuar con el desarrollo de actividades de RSE



 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			





## • Principio 3

*Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C3I2)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El riesgo de incumplimiento de la libertad de afiliación y del derecho a la negociación colectiva se mitiga tanto por la legislación laboral existente en los diferentes países como por la existencia de convenios o acuerdos entre la empresa y los trabajadores. Además de la existencia de la Política de TCCC "Workplace Rights Policy" de obligado cumplimiento para todas las embotelladoras.

*Grupo Cobega:*

- *Workplace Rights Policy:* política de TCCC, en la que hay un apartado en el que se tratan aspectos de negociación colectiva (Freedom of Association & Collective Bargaining).

*España:*

- *Legislación:* el riesgo de incumplimiento de la libertad de afiliación y el derecho a la negociación colectiva está minimizado por la propia legislación laboral nacional, el Estatuto de los Trabajadores, por lo que no se considera como un factor de riesgo.
- *Convenios:* la existencia de convenios propios o colectivos en todas las filiales del Grupo junto con la legislación laboral mitigan la existencia del riesgo en este aspecto.

*Internacional:*

- *Ghana, Marruecos y Argelia* cuentan con convenios propios y representación sindical. Dichos convenios están apoyados en la legislación laboral de cada uno de estos países.
- *Para el resto de países,* en los que no existen convenios colectivos, se realizan acuerdos entre la Dirección General de la filial en el país y la administración, donde se regulan todos los aspectos relacionados con la afiliación y representación sindical.



### POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)? (P3C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Todas las empresas del Grupo cuentan con representantes de los trabajadores con los que se lleva a cabo reuniones ordinarias periódicamente, y extraordinarias a petición de cualquiera de las partes (empresa o representante de los trabajadores). En estas reuniones se informa, se comunica y se debate cualquier cambio que se produzca en la empresa y que afecte de alguna forma a los trabajadores de la misma.

• Las empresas pertenecientes al Grupo Cobega disponen de:

- 1) Política de Derechos Humanos de TCCC.
- 2) Convenios Colectivos o propios.
- 3) Representantes de los Trabajadores.

*España:*

• En Cobega S.A. existen convenios propios o colectivos en cada una de las plantas embotelladoras y centros de trabajo. En los que se recogen asuntos tales como la representación de los trabajadores, la negociación sindical, etc. Los convenios propios se negocian con los representantes de los trabajadores cada dos años.

• Otras empresas del Grupo en España, como "Aguas del Toscal", tienen convenios de empresa propios. En cuanto a los Convenios Colectivos, existe en ANEABE (plantas embotelladoras de agua), Convenio de Oficinas y Despachos, y Distribuidores mayoristas de alimentación de Barcelona (aunque se aplica en todas las provincias).

• En Daba, S.A. también se aplican convenios diferentes en función de las provincias; en Cataluña se aplica el Convenio de "Distribuidores minoristas de alimentación", que también engloba la zona de Levante; y en Madrid, Alicante y Zaragoza se aplica Distribuidores mayoristas de alimentación".

*Internacional:*

• En las sociedades ubicadas en países africanos, Marruecos, Ghana y Argelia, existen Convenios colectivos o propios por países y/o plantas embotelladoras. En los países que no disponen de convenios se pactan acuerdos con la administración para regular las condiciones de representación sindical, laboral, etc.



### ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P3C111)

*Respuesta:* SI

**Implantación:** • En todas las sociedades se dispone de representantes de los trabajadores elegidos mediante elecciones sindicales abiertas a todos los empleados. El proceso de información, consulta y negociación se realiza a través de éstos, pero cualquier trabajador dispone de información a través de los tablones de anuncios y correo electrónico y tiene trato directo con el departamento de recursos humanos. La libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva se recogen tanto en la política de Derechos Humanos de TCCC como en los convenios existentes en todas las sociedades.

*España:*

• Mejora de la comunicación de los empleados mediante la creación de un Portal del empleado. Se está poniendo en funcionamiento un portal del empleado, mediante el cual, la comunicación con el empleado será más fluida. El acceso a esta herramienta será vía electrónica, creando puntos de conexión para aquellos trabajadores que no tengan acceso directo a ordenadores



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos (P3C2I2)

*Respuesta:* SI

**Implantación:** La existencia de representantes de los trabajadores y las reuniones continuadas que se llevan a cabo entre ellos y los representantes de la empresa, en las que se tratan aspectos relacionados con la empresa determina la implicación de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con la gestión de la empresa.

*Grupo Cobega:*

- La elección de los Representantes de los Trabajadores se lleva a cabo mediante elecciones sindicales en las que tienen derecho a participar todos los trabajadores. La periodicidad de las elecciones varía en función de la planta y el país.
- Reuniones periódicas entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, y extraordinarias a petición de cualquiera de las dos partes.
- Comunicación con los empleados: Tanto en los centros ubicados en España como en los que se encuentran en países africanos, los trabajadores se comunican a través de sus representantes, de sus responsables directos o del departamento de Recursos Humanos.

*Auditoría TCCC, de la política de Derechos Humanos*

- La Workplace Rights Policy recoge el principio relativo a la libertad de asociación y negociación colectiva, que obliga expresamente a respetar el derecho del empleado a afiliarse a un sindicato, así como de constituirlo, sin temor a sufrir represalias, intimidación o acoso. También recoge que en los casos en que los trabajadores se encuentren representados por un sindicato que cuente con reconocimiento legal, se ha de establecer un diálogo constructivo con sus representantes elegidos voluntariamente y negociar de buena fe con dichos representantes.
- El cumplimiento se controla mediante las auditorías realizadas por parte de TCCC cuyos resultados son conocidos tanto por la dirección local, como por la dirección central de Barcelona. Dichas revisiones son realizadas al 100% de las plantas y sin previo aviso. No ha habido incidencias en los últimos ejercicios.

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos (P3C311)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La transmisión de información a los trabajadores se realiza por los medios habituales como el tablón de anuncios y correo electrónico. No obstante remarcar que se está implementando un portal del empleado en el que la comunicación será bidireccional. Dicho portal se prevé que estará completamente operativo en el ejercicio 2012.

- La vía de comunicación del trabajador puede ser a través de su jefe directo, de los representantes de los trabajadores o del departamento de recursos humanos. En cualquier caso las inquietudes y sugerencias de los empleados se tratan por los departamentos de recursos humanos de cada país y de la central, y si es necesario, con la participación de los departamentos implicados.
- “Daba S.A.” dispone de un buzón de sugerencias, que son enviadas a Dirección y Recursos Humanos y se tratan en las reuniones internas. Adicionalmente está poniendo en marcha un portal del empleado para que se puedan realizar comunicaciones bidireccionales.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Convenio Colectivo Política de Comunicación Interna Política de RRHH	Desarrollo del Portal del Empleado

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social RSE	Desarrollo del Portal del Empleado

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Buzón de sugerencias Evaluaciones anuales Reuniones de equipo	Desarrollo del Portal del Empleado



## • Principio 4

*Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C2I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El riesgo de trabajo forzoso se mitiga tanto por la legislación laboral existente en los diferentes países como por la existencia de convenios o acuerdos entre la empresa y las administraciones de cada país. Además de la existencia de la Política de TCCC "Workplace Rights Policy" de obligado cumplimiento para todas las embotelladoras Grupo Cobega:

*Cumplimiento de la Workplace Rights Policy:*

- Política de TCCC, en la que hay un apartado en el que se tratan aspectos de trabajo forzoso o bajo coacción. Es de obligado cumplimiento por parte de las embotelladoras.

*España:*

- *Legislación:* en España no existen casos de trabajo forzoso, ya que ello supondría un incumplimiento de la propia legislación nacional, por lo que no existe un factor de riesgo en este sentido.
- *Convenios propios y colectivos:* La existencia de convenios regulatorios, minimiza junto con la legislación laboral el riesgo de incumplimiento.

*Internacional:*

- *Convenios propios o colectivos:* en los países en los que existe legislación laboral, las filiales disponen de convenios propios como Marruecos, Argelia o Ghana. Para el resto de casos, existen convenios colectivos.
- *Acuerdos con la administración para la regulación de aspectos laborales de aplicación a todos los trabajadores, con la minimización del riesgo de trabajo forzoso, en aquellos países donde no existe una legislación laboral que recoja estos aspectos.*



### POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Describalas (P4C2I2)



*Respuesta:* SI

*Implantación:* Todas las sociedades del Grupo tienen regulados sus horarios de trabajo y remuneraciones mediante convenios o acuerdos.

*Grupo Cobega:* Las empresas pertenecientes al Grupo Cobega disponen de:

- 1) La Política de TCCC de Derechos Humanos.
- 2) Convenios colectivos o propios.
- 3) Representantes de los Trabajadores.

*España:*

- En Cobega S.A. existen convenios propios o colectivos en cada una de las plantas embotelladoras y centros de trabajo en los que se regula las horas de trabajo y la remuneración.
- Otras empresas del Grupo en España, como "Aguas del Toscal", tienen convenios de empresa propios. En cuanto a los Convenios Colectivos, existe en ANEABE (plantas embotelladoras de agua), Convenio de Oficinas y Despachos, y Distribuidores mayoristas de alimentación de Barcelona (aunque se aplica en todas las provincias). Todos ellos fijan los horarios y remuneraciones que se ha de aplicar.
- En Daba, S.A. también se aplican convenios diferentes en función de las provincias; en Cataluña se aplica el Convenio de "Distribuidores minoristas de alimentación", que también engloba la zona de Levante; y en Madrid, Alicante y Zaragoza se aplica Distribuidores mayoristas de alimentación". También incluye aspectos respecto a trabajo forzoso, estipulación de horarios remuneraciones a percibir en función de la categoría laboral, etc.

*Internacional:*

- Convenios Colectivos o propios: las sociedades ubicadas en Marruecos, Algeria Ghana existen Convenios propios.
- Acuerdos con la administración: para los países que no tienen convenio ni legislación laboral aplicable, se regulan las condiciones laborales de los trabajadores fijando horarios y remuneraciones acordadas con la administración de cada país.



### ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P4C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La renegociación de convenios y acuerdos que se lleva a cabo periódicamente y las reuniones con los representantes de los trabajadores facilitan el seguimiento y control del cumplimiento, y la implementación de posibles mejoras en estos aspectos.

*Grupo Cobega:*

- Política de Derechos Humanos de TCCC: recoge la aplicación de las horas de trabajo establecidas por trabajador, la eliminación en la coacción en el trabajo, o del trabajo forzoso

*España:*



• La existencia del riesgo de empleo de trabajo forzoso, es nulo dado que supondría una violación de la propia legislación vigente. En cualquier caso, la regulación y limitación de las horas extraordinarias de trabajo está contenida en los convenios.

Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo y la ausencia de trabajo forzoso (P4C3I2)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La transmisión de los principios y valores de la compañía a la cadena de suministro se instrumentalizan por el obligado cumplimiento de los principios recogidos en la Supplier Guiding Principles, donde se recogen todos los aspectos de derechos humanos.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad verifica que sus proveedores son fieles al cumplimiento de un número de horas de trabajo razonable para sus trabajadores (P4C3I1)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

**Respuesta:** SI

**Implantación:** El seguimiento e implantación de la Supplier Guiding Principles, se realiza mediante auditorías llevadas a cabo por TCCC, cuyos resultados son conocidos tanto por la dirección local, como por la dirección central de Barcelona. No ha habido incidencias en los últimos ejercicios.

Indique si la entidad controla y verifica el acatamiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso (ej. SA 8000) (P4C4I1)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

**Respuesta:** SI

**Implantación:** • La Workplace Rights Policy de TCCC, de obligado cumplimiento para todas las embotelladoras recoge la eliminación en la coacción en el trabajo, o del trabajo forzoso, sin temor a sufrir represalias, intimidación o acoso. El cumplimiento se controla mediante las auditorías realizadas por parte de TCCC cuyos resultados son conocidos tanto por la dirección local, como por la dirección central de Barcelona. Dichas revisiones son realizadas al 100% de las plantas y sin previo aviso. No ha habido incidencias en los últimos ejercicios.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta Contrato de trabajo Convenio Colectivo Normativa interna Política de Conciliación Política de RRHH PRL	Desarrollo del Portal del Empleado

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social RSE	

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			





## • Principio 5

*Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P5C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El riesgo de trabajo infantil se mitiga tanto por la legislación laboral existente en los diferentes países como por la existencia de convenios o acuerdos entre la empresa y la administración. Además de la existencia de la Política de TCCC "Workplace Rights Policy" de obligado cumplimiento para todas las embotelladoras

*Grupo Cobega:*

*Workplace Rights Policy:* Política de TCCC, en la que hay un apartado en el que se tratan aspectos de trabajo infantil. Es de obligado cumplimiento por parte de las embotelladoras.

*España:*

*Legislación Laboral:* Riesgo mitigado, dado que en España no existen casos de trabajo infantil, ya que ello supondría un incumplimiento de la propia legislación nacional, por lo que no existe un factor de riesgo en este sentido.

*Convenios propios y colectivos:* La existencia de convenios regulatorios, minimiza junto con la legislación laboral el riesgo de incumplimiento.

*Internacional:*

*Convenios propios:* en los países en los que existe una legislación laboral, las filiales disponen de convenios propios como Marruecos, Argelia o Ghana.

*Acuerdos con la administración,* en los países donde no existe una legislación laboral propia, para la regulación de aspectos laborales de aplicación a todos los trabajadores. Asimismo existen estrictos controles que garantizan la inexistencia de trabajo infantil.



### POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente (P5C212)



*Respuesta:* SI

*Implantación:* Todas las sociedades del Grupo tienen regulados los límites de edad en la contratación mediante convenios o acuerdos.

*Grupo Cobega:*

- La Política de TCCC referente a los Derechos Humanos.
- Convenios Colectivos o propios.
- Representantes de los Trabajadores.

*España:*

- En Cobega S.A. existen convenios propios o colectivos en cada una de las plantas embotelladoras y centros de trabajo, en los que se recoge la prohibición del trabajo infantil.
- Otras empresas del Grupo en España, como "Aguas del Toscal", tienen convenios de empresa propios. En cuanto a los Convenios Colectivos, existe en ANEABE (plantas embotelladoras de agua), Convenio de Oficinas y Despachos, y Distribuidores mayoristas de alimentación de Barcelona (aunque se aplica en todas las provincias). Todos ellos incluyen aspectos respecto al trabajo infantil.
- En Daba, S.A. también se aplican convenios diferentes en función de las provincias; en Cataluña se aplica el Convenio de "Distribuidores minoristas de alimentación", que también engloba la zona de Levante; y en Madrid, Alicante y Zaragoza se aplica Distribuidores mayoristas de alimentación". También incluye aspectos respecto al trabajo infantil.

*Internacional:*

- Convenios Colectivos o propios: las sociedades ubicadas en Marruecos, Algeria Ghana existen Convenios propios.
- Acuerdos con la administración: para los países que no tienen convenio, se regulan las edades laborales de acuerdo con la administración.



### ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P5C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* • Auditoría de TCCC, de la política de Derechos Humanos

- La Workplace Rights Policy recoge el principio relativo a la libertad de asociación y negociación colectiva, que obliga expresamente a respetar el derecho del empleado a afiliarse a un sindicato, así como de constituirlo, sin temor a sufrir represalias, intimidación o acoso. También recoge que en los casos en que los trabajadores se encuentren representados por un sindicato que cuente con reconocimiento legal, se ha de establecer un diálogo constructivo con sus representantes elegidos voluntariamente y negociar de buena fe con dichos representantes.
- El cumplimiento se controla mediante las auditorías realizadas por parte de TCCC cuyos resultados son conocidos tanto por la dirección local, como por la dirección central de Barcelona. Dichas revisiones son realizadas al 100% de las plantas y sin previo aviso. No ha habido incidencias en los últimos ejercicios. Por parte de los distintos departamentos de Recursos Humanos se realiza una comprobación del cumplimiento de las



contrataciones, tanto de la legislación Laboral aplicable como de los convenios aplicables.

Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil (P5C3I2)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Mediante la propia política de TCCC, Supplier Guiding Principles, y las auditorías realizadas para verificar su cumplimiento.

Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1) (P5C4I1)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

**Respuesta:** No

**Implantación:** Se llevan a cabo controles y auditorías que certifican la no existencia de trabajo infantil, según marca la política de Derechos Humanos de TCCC.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de verificaciones satisfactorias realizadas en el año para descartar el empleo de mano de obra infantil entre sus proveedores (P5C3I1)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

**Respuesta:** 90

**Implantación:** Se verifican el 100% de los proveedores de materias primas. Dichas auditorías basadas en la aplicación de la Supplier Guiding Principles son realizadas por TCCC al 100% de los proveedores homologados que supone el 90% del total de proveedores y contratistas.

Número de empleados menores de 15 años, de 18 en caso de tratarse de trabajos peligrosos. Indique, en el campo de notas, el número de dichos empleados que estén asociados a programas de ayuda (P5C4I2)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.



*Respuesta:* 0

*Implantación:* No existen empleados menores en ninguna de las sociedades del Grupo.


Número de verificaciones realizadas por el departamento de Recursos Humanos para detectar casos de trabajo infantil (P5C4I3)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.


*Respuesta:* 100

*Implantación:* Todas las embotelladoras cumplen con los principios recogidos en la Workplace Rights Policy que se controla mediante las auditorías realizadas por parte de TCCC con una periodicidad anual.


## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		


  

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Código Ético Convenio Colectivo Normativa vigente Política de Compras Política de RRHH	Asegurar la ausencia de trabajo infantil.	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	Acción social RSE	Asegurar la no existencia de trabajo infantil	

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			

## • Principio 6

*Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C2I2)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El riesgo de discriminación en la contratación, formación y promoción se mitiga tanto por la legislación laboral existente en los diferentes países como por la existencia de convenios o acuerdos entre la empresa y la administración. Además de la existencia de la Política de TCCC "Workplace Rights Policy" de obligado cumplimiento para todas las embotelladoras

*Grupo Cobega:*

- *Workplace Rights Policy:* política de TCCC, en la que hay un apartado en el que se tratan aspectos relativos a la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación. Es de obligado cumplimiento por parte de las embotelladoras.

*España:*

- *Legislación Laboral:* riesgo mitigado, dada la propia Legislación Laboral existente en España prohíbe y sanciona la discriminación en el empleo ya sea por motivos de sexo o raza, por lo que no existe un factor de riesgo en este sentido.
- *Diagnóstico del Plan de igualdad:* En los diagnósticos realizados para la elaboración del plan de igualdad en los que se analiza la situación actual con respecto a la igualdad no se han detectado riesgo de discriminación.
- *Convenios propios y colectivos:* La existencia de convenios regulatorios minimiza junto con la legislación laboral el riesgo de incumplimiento.

*Internacional:*

- *Convenios propios o colectivos:* en los países en los que existe una legislación laboral, las filiales disponen de convenios propios como Marruecos, Argelia o Ghana
- *Acuerdos con la administración para la regulación de aspectos laborales de aplicación a todos los trabajadores, con la minimización del riesgo de discriminación e igualdad de oportunidades, a aquellos países donde no existe una legislación laboral propia.*



## POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de antidiscriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala (P6C2I3)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Las sociedades del Grupo cumplen con la política de TCCC de Derechos Humanos, además de tener políticas propias para evitar cualquier tipo de discriminación.

*Grupo Cobega:*

- 1) Política de TCCC de Derechos Humanos.
- 2) Convenios colectivos o propios.
- 3) Políticas de Recursos Humanos, política de igualdad y selección de personal.
- 4) Código Ético. Actualmente se encuentra en proceso de aprobación e implantación un código de buena conducta donde se recogen aspectos sobre la no discriminación por ninguna causa.

*España:*

- En Cobega S.A. existen convenios propios o colectivos en cada una de las plantas embotelladoras y centros de trabajo en los que se recogen aspectos acerca de la discriminación en el empleo. Adicionalmente se ha elaborado un Plan de Igualdad donde se recoge la política de igualdad de la compañía que se encuentra en proceso de implantación. Por otro lado la política de selección recoge las prácticas antidiscriminatorias a seguir en las nuevas contrataciones.
- En Daba, S.A. también se aplican convenios diferentes en función de las provincias; en Cataluña se aplica el Convenio de "Distribuidores minoristas de alimentación", que también engloba la zona de Levante; y en Madrid, Alicante y Zaragoza se aplica Distribuidores mayoristas de alimentación", donde se incluyen aspectos respecto a la discriminación en el empleo. Actualmente se encuentra en elaboración el plan de igualdad, donde se recogen las acciones a implantar en base al diagnóstico previo.



## ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P6C1I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La elaboración e implantación de los planes de igualdad es la acción más relevante que se está llevando a cabo en España, así como el desarrollo de los Códigos Éticos del Grupo.

*Grupo Cobega:*

- La aplicación de los aspectos referentes a la discriminación en el empleo, se recogen en la política de Derechos Humanos de TCCC.

*España:*



- Cobega, S.A. ha elaborado su Plan de Igualdad que está en proceso de implantación en sus centros de trabajo.
- En España, en cuanto a la igualdad de oportunidades se cumple la LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido, que exige tener al menos un 2% de la plantilla formada por trabajadores con minusvalía) directamente o bien mediante la contratación de empresas que a su vez tienen contratados a discapacitados, o mediante la realización de donaciones, y su incumplimiento supondría una violación de la propia legislación vigente.
- Daba, S.A., ha asumido el compromiso de contratar trabajadores con discapacidades en todos aquellos centros de trabajo que sea posible.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad (P6C211)

*Directivos frente a empleados:* 1 %

*Directivos mujeres:* 15 %

*Directivos hombres:* 85 %

*Mujeres:* 25 %

*Hombres:* 75 %

*Mayores de 45 años:* 30 %

*Menores de 30 años:* 25 %

*Empleados no nacionales:* 65 %

*Empleados con contrato fijo:* 85 %

*Implantación:* .

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C214)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El desglose de los trabajadores de la Sociedad, por categorías y sexos, se publica en las Cuentas Anuales y memoria de gestión.

¿Dispone su entidad de un mecanismo o de una persona responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación? (P6C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El cumplimiento de los principios recogidos en la Workplace Rights Policy se controla mediante las auditorías realizadas por parte de TCCC a todas las plantas embotelladoras. El resultado de las auditorías son conocidos

por los departamentos de Recursos Humanos de cada país y la central. No se han detectado incidencias en los últimos ejercicios.

España:

• Cobega S.A. tiene un procedimiento de activación en caso de acoso, abuso o intimidación: Cobega, atendiendo a sus principios éticos y morales, impulsará que todos los colaboradores/as, y en especial aquellos que tienen personal a cargo, deben velar para que estos no sean víctimas de ningún tipo de acoso. Se establece el Procedimiento de actuación y prevención para poder gestionar con rapidez y eficacia cualquier situación que pudiera suscitarse en esta materia.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C3I2)

**Respuesta:** 0

**Implantación:** No se han abierto expedientes por acusaciones de acoso o intimidación en el lugar de trabajo.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta	Desarrollo del Código de Conducta del Grupo
	Convenio Colectivo	
	Plan de Igualdad	
	Política de Igualdad	
	Política de RRHH	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Diagnóstico de igualdad	Implantación de planes de igualdad en todos los centros de trabajo
	Implantación del Plan de Igualdad	
	LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI	
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	





Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Registros oficiales	



• Principio 7

*Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.*



**ACCIONES:**

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P7C1I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* España:

- Conector biológico entre la Sierra Litoral y el río Besós. Integrado en el proyecto de construcción de la planta del Vallés, el conector biológico facilita el intercambio de organismos vivos entre la sierra y el río, que habían quedado aislados a causa del efecto barrera de la edificación de los diversos polígonos industriales, infraestructuras y urbanizaciones existentes en la zona.
- Convenio de colaboración con la entidad "Acció Natura" para redefinir el proyecto de plantación del conector con el objetivo de reproducir las comunidades básicas de las zonas que conecta. Así, la vegetación del conector constituye una transición gradual desde la vegetación característica de la Sierra Litoral hasta la vegetación de ribera en su tramo final más próximo al ambiente de la laguna y el río Besós. Además, presenta una estructura y composición adecuada, para garantizar el refugio y la tranquilidad de la fauna que utilice el conector.
- En todas las plantas se ha realizado concienciación medioambiental a todos los trabajadores mediante carteles de ahorro de agua y energía

*Internacional:*

- Proyecto RAIN (Replenish Africa Initiative), iniciativa que pretende ayudar al compromiso del milenio de la ONU en materia del agua. El programa incluye formación para el uso sostenible de los acuíferos y para la higiene (construcción de pozos de agua, construcción de vertederos para evitar la contaminación de los ríos, saneamiento de aguas, etc.).

Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad (P7C2I2)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* España:

- Planta de Martorelles



- Actividades para reducir la generación de residuos: Compostadores. Paños reutilizables para las labores de mantenimiento.
- Actividades para reducir el consumo de agua: Proyecto para no osmotizar parte del agua de red (reducción en consumo de agua 161.781 m<sup>3</sup>/año y energético 461.368 Kwh/año). Proyecto para la optimización de la recuperación de los baños de las lavadoras de vidrio y recuperación del agua de las lavadoras de vidrio para el lavado de cajas.
- Actividades para reducir el consumo de energía: Instalación de aislamientos térmicos en sala de calderas, sala CIP y sala de jarabes.

- *Planta de Palma de Mallorca*

- Actividades para reducir el consumo de agua: Automatización válvulas entrada agua descalcificada. Automatización bombas agua bruta Instalación de una electroválvula de corte del suministro de agua en la enjuagadora de Pet. Sustitución de las boquillas de enjuague de latas.
- Actividades para reducir el consumo de energía: Automatización de los extractores de la sala de compresores (ahorro en el consumo energético de, aproximadamente, 5.000 kWh). Instalación de una electroválvula de corte de suministro de aire a la enjuagadora de Pet.
- Actividades para reducir la generación de residuos: Reducción de la generación de cartón por la modificación del sistema de suministro de tapones para vidrio.

- *Planta de Tacoronte*

- Actividades para reducir el consumo de agua: Optimización de la frecuencia de lavado de los filtros de arena disminución en el consumo de agua de 720 m<sup>3</sup>/año Optimización de los CIPs y las cloraciones en las líneas.
- Actividades para reducir el consumo de energía: Instalación del aislamiento del pasteurizador. Regulación de las condiciones de trabajo de la lavadora para reducir la temperatura. Utilización de soplantes de secado de envases en lugar de aire comprimido.
- Actividades para mejorar el porcentaje de residuos valorizados: Protocolo para la Inspección diaria de contenedores de residuos

En Daba, S.A. se está reevaluando con el fin de obtener una mayor optimización, el "Plan de Movilidad Vial", que incluye el uso de coches híbridos, preferencia de uso para los desplazamientos del tren sobre el avión y el fomento del uso de transporte público en lo que se refiere a los coches híbridos.

Internacional:

Reducción del consumo energético:

- instalacion de plantas de tratamiento de aguas residuales con tecnologías que implican menor consumo (anaeróbicas) y menor producción de fangos.
- sustitución de generadores eléctricos por otros más eficientes.
- sustitución de lámparas por otras de menor consumo (p. ej. Ghana).
- Recuperación de aire comprimido de alta presión en sopladoras de PET de Marrakech y Argelia (el aire comprimido de alta presión utilizado para soplar las botellas se recupera a media presión).
- Recuperaciones de condensados en aquellas líneas / máquinas / fábricas que aún no disponían de este sistema.
- Recuperación de calor en pasteurizadores - Marruecos, Ghana y Argelia - el agua caliente que sale del area de enfriado en la salida del pasteurizador se utiliza para precalentar el producto y el agua de calentamiento al entrar en el pasteurizador.

*Reducción del consumo de agua:*

- Instalación de contadores de agua (2010-2011) en las diferentes zonas de consumo, lo que ha permitido hacer un "mapa de consumos" y crear una estrategia de reducción en cada planta.

- Recuperación de aguas de lavado - CIP con recirculación.

La compañía ha sido galardonada con el premio "Group President Sustainability Awards" gracias a las mejoras en la eficiencia energética en la planta de Monrovia (Liberia).




## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:


Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental % (P7C211)

*Respuesta:* Sin Contestar %


### • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			


  

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social (proyectos relativos al medio ambiente) Sensibilización en materia medioambiental	Continuar realizando acciones en favor del medio ambiente

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



## • Principio 8

*Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C2I4)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Las plantas del Grupo Cobega son instalaciones con moderado impacto ambiental.

Las plantas cuentan con certificaciones ISO 14001 de medio ambiente. Adicionalmente todas las plantas embotelladoras deben de cumplir el programa KORE de TCCC donde se recoge el procedimiento de evaluación ambiental, gestión de residuos, seguridad alimentaria, prevención de riesgos laborales y bioterrorismo.



### POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas (P8C2I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El Grupo Cobega tiene certificadas mediante ISO 14001 la mayoría de su plantas embotelladoras, lo cual implica la existencia de una política medioambiental donde se recogen los principios de la empresa con respecto al medio ambiente.



### ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P8C1I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* España

• Conector biológico entre la Sierra Litoral y el río Besós. Integrado en el proyecto de construcción de la planta del Vallés, el

conector biológico facilita el intercambio de organismos vivos entre la sierra y el río, que habían quedado aislados a causa del efecto barrera de la edificación de los diversos polígonos industriales, infraestructuras y urbanizaciones existentes en la zona.

- *Planta de Martorelles: Compostadores. Paños reutilizables para las labores de mantenimiento.*
- *Planta de Palma de Mallorca: Reducción de la generación de cartón por la modificación del sistema de suministro de tapones para vidrio.*
- *En Daba, S.A. se está reevaluando con el fin de obtener una mayor optimización, el "Plan de Movilidad Vial", que incluye el uso de coches híbridos, preferencia de uso para los desplazamientos del tren sobre el avión y el fomento del uso de transporte público en lo que se refiere a los coches híbridos*

*Internacional:*

- *Instalación de plantas de tratamiento de aguas residuales con tecnologías que implican menor consumo (anaeróbicas) y menor producción de fangos*
- *Sustitución de generadores eléctricos por otros más eficientes.*
- *Sustitución de lámparas por otras de menor consumo (p. ej. Ghana).*
- *Recuperaciones de condensados en aquellas líneas / máquinas / fábricas que aún no disponían de este sistema.*
- *Recuperación de calor en pasteurizadores - Marruecos, Ghana y Argelia - el agua caliente que sale del área de enfriado a salida del pasteurizador se utiliza para precalentar el producto y el agua de calentamiento a la entrada del pasteurizador.*
- *Instalación de contadores de agua (2010-2011) en las diferentes zonas de consumo, lo que ha permitido hacer un "mapa de consumos" y crear una estrategia de reducción en cada planta.*
- *Recuperación de aguas de lavado - CIP con recirculación .*



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C212)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En todas las plantas existen responsables de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales cuya función es asegurar que se están aplicando y cumpliendo los correctamente los procedimientos de gestión implantados. El departamento responsable de estos aspectos es el departamento de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales.

*En las sociedades ubicadas en países africanos, el seguimiento a las medidas medioambientales son llevados a cabo por el Director Técnico, junto con los responsables de las plantas.*

Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) % (P8C311)

*Respuesta:* 90 %

*Implantación:* El 90% de los proveedores, que corresponden a los de materia prima, son auditados por TCCC anualmente, certificando el cumplimiento de los requisitos mediambientales exigidos por la compañía. Adicionalmente se solicitan los certificados a proveedores para determinados contratos, pero no se dispone de un registro del número de proveedores que poseen certificados.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Manual de Calidad y Medioambiente	Continuar y mantener las certificaciones
	Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad	
	Políticas formales (ej. Política Medioambiental)	
	Sistemas de gestión de calidad	
	Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	Continuar con los objetivos de respeto con el medio ambiente
	RSE	

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Comité de Medioambiente	Continuar con los objetivos de eficiencia energética
	Comité Técnico	
	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	
	Responsable de Medioambiente	



## • Principio 9

*Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.*



### ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P9C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En las plantas embotelladoras de España se usa tecnología respetuosa con el medio ambiente y se cumplen todos los requisitos legales que aplican a cada una de ellas. En las iniciativas recogidas en el Principio 7 se detallan las innovaciones tecnológicas aplicadas enfocadas a disminuir el impacto medioambiental de la actividad de la compañía.

- Instalación de plantas de tratamiento de aguas residuales con tecnologías que implican menor consumo (anaeróbicas) y menor producción de fangos.
- Sustitución de generadores eléctricos por otros más eficientes.
- Sustitución de lámparas por otras de menor consumo (p. ej. Ghana). Recuperación de aire comprimido de alta presión en sopladoras de PET de Marrakech y Argelia (el aire comprimido de alta presión utilizado para soplar las botellas se recupera a media presión).
- Recuperaciones de condensados en aquellas líneas / máquinas / fábricas que aún no disponían de este sistema.
- Recuperación de calor en pasteurizadores - Marruecos, Ghana y Argelia - el agua caliente que sale del área de enfriado a salida del pasteurizador se utiliza para precalentar el producto y el agua de calentamiento a la entrada del pasteurizador.

Se han construido depuradoras de aguas residuales en las plantas de Casablanca, Liberia y Gambia. Gracias a la creación de dichas depuradoras, se ha conseguido reutilizar el agua depurada para la gestión de limpieza de la planta y mantenimiento de las zonas verdes de las mismas.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, de informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética (P9C211)



*Respuesta:* 1

*Implantación:* La nueva tecnología utilizada en las plantas depuradoras de aguas residuales de las embotelladoras de Casablanca, Liberia y Gambia, que reducen el consumo energético, se está difundiendo a otras embotelladoras del continente.

Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente (P9C2I2)


*Respuesta:* 23600000

*Implantación:*


*Inversiones en tecnologías eficientes en 2010 (ECCBC): 10,9 millones de euros*


*Inversiones en tecnologías eficientes en 2011 (ECCBC): 12,7 millones de euros, de los que 3 millones se encuentran en ejecución a cierre de 2011*

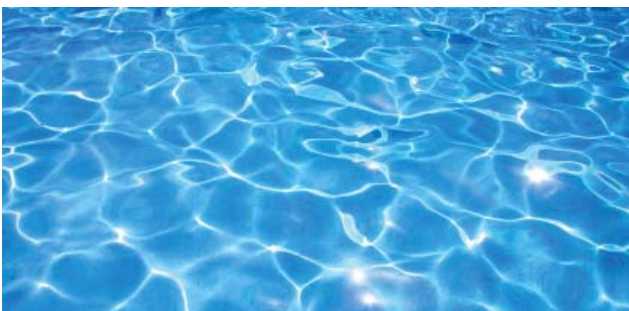
## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
No especificado	Acción social	Continuar con los objetivos de difusión	
	RSE		

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



## • Principio 10

*Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impactos (P10C3I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En España, el riesgo de que existan casos de corrupción en las empresas queda cubierto en gran parte por la propia legislación nacional y los controles de cumplimiento que se hacen de la misma. El departamento más vulnerable en este sentido es el Departamento de Compras, que en el caso de Cobega S.A. y ECCBC cuentan con una Política de Compras, que recoge el modo de proceder para mitigar la aparición de estos riesgos de corrupción durante el proceso de compras.

No obstante, el análisis de riesgos basados en el nuevo código penal puso de manifiesto la necesidad de tener un código Ético, que recoge las pautas de comportamiento a seguir por todos los trabajadores para evitar este tipo de riesgo.



### POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C2I2)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* España:

- Política de Compras de Cobega S.A. y ECCBC en la que se establece unas pautas de conducta para el personal del Departamento de Compras ante supuestos casos de corrupción, extorsión o soborno.
- Código Ético: se encuentra actualmente en proceso de aprobación el Código de buena conducta en el que queda definida, entre otras, la política de la compañía contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales.

*Internacional*

- Política anticorrupción y Código Ético que actualmente se encuentra en proceso de actualización y pendiente de aprobación.



¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales, incluyendo los límites y canales de información de los mismos? (P10C511)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* España:

- La Política de Compras de Cobega S.A. se recoge los procedimientos que han de seguir los trabajadores que reciban regalos, o invitaciones.
- Política de Departamento de Compras: el Departamento de compras posee su propio código de conducta para proveedores que regula negociaciones con los proveedores, incluyendo los límites en la aceptación de regalos, invitaciones y gastos empresariales.
- Código Ético: Se está desarrollando un Código Ético en el que queda definida entre otras, la política de la compañía sobre los procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales, incluyendo los límites y canales de información de los mismos.

*Internacional*

- Política de Compras de ECCBC donde se recogen los aspectos de derechos humanos que deben cumplir los proveedores con respecto a los supuestos de corrupción, extorsión o soborno.
- Código Ético: actualmente se encuentra en fase de aprobación el nuevo Código ético elaborado por la compañía ECCBC. Mientras dura el proceso de implementación del nuevo código, está vigente el anterior, basado en el código ético de TCCC, con matizaciones debidas al hecho de operar en África.



### ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P10C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La acción principal que se ha llevado a cabo es el desarrollo del Código Ético de la compañía donde se recogen las pautas de comportamiento y conducta.

*España:*

- Las sociedades españolas disponen de una Política de Compras para mitigar este riesgo, implantada en el año 2008. En los objetivos para el 2012 se ha propuesto la obligación de firmar con periodicidad anual el protocolo contra la corrupción extorsión o soborno así como proceder a distribuir y comunicar el nuevo Código Ético que está en proceso de finalización.

*Internacional:*

- En las sociedades localizadas en África se encuentra en proceso de implantación una Política que recoge el modo de proceder durante el proceso de compras. En la propia política de Compras de ECCBC se hace necesario la firma de la cláusula anticorrupción.
- En el ejercicio 2010 se realizó para toda la plantilla de la central formación por parte de TCCC sobre el Código de Conducta.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad (P10C211)

*Clientes:* 100

*Empleados:* 100

*Proveedores:* 90

*Implantación:* Clientes: la política de TCCC de Derechos Humanos donde se recogen los aspectos sobre corrupción y soborno es de obligado cumplimiento para las embotelladoras, y es de acceso público a través de la web de TCCC.

Empleados: las normativas de actuación de los centros de trabajo han sido difundidas entre todos los trabajadores del Grupo. Adicionalmente, la Política de Compras ha sido entregada a todo el personal del Departamento de Compras.

Proveedores: Inclusión de cláusulas contra corrupción y soborno en los contratos con la compañía. se realiza difusión de Normas éticas y de los valores corporativos de la compañía.

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes? (P10C411)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Todas las donaciones y patrocinios realizados por cualquier sociedad del Grupo, cumple con la legislación vigente y son comunicadas públicamente.

• El presupuesto asignado a donaciones y patrocinios por Cobega S.A es aprobado por el Comité de Dirección, y periódicamente se lleva a cabo un seguimiento de las acciones que se realizan bajo este presupuesto. Dichas reuniones son mensuales con la Dirección y trimestrales en cuanto al seguimiento. Adicionalmente se convocan reuniones mensuales de seguimientos de proyectos con el personal de TCCC Iberia. Dentro del ámbito de las donaciones (básicamente en producto) se encuentra la colaboración con asociaciones como Cáritas, o el Banco de Alimentos. Dentro del ámbito de los patrocinios encontramos los patrocinios culturales (concursos y mecenazgo), o de promoción de la vida Activa (carreras populares etc.).

• Las donaciones y patrocinios realizados a través de la Fundación Coca-Cola España se rigen por los principios de ésta y se hacen públicas en un informe donde se recogen todas las actuaciones realizadas por la Fundación.


Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción (P10C611)


*Respuesta:* SI


*Implantación:* La compañía no entregará ni animará a nadie a entregar ningún tipo de incentivo a ningún empleado de la Administración ni a ningún proveedor sometido a un contrato o subcontrato con la sociedad, al objeto de conseguir una posición favorable o ventaja comercial.

El Código Ético elaborado y que se encuentra en proceso de aprobación, recoge las pautas a seguir y el proceso de actuación en caso de detectarse algún tipo de incidencia. Se creará la comisión de prevención que será el ente responsable de hacer seguimiento de las incidencias.

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Cientes	Competencia desleal	
Empleados	Aceptación de regalos Competencia desleal Soborno	
Proveedores	Competencia desleal Cumplimiento de la normativa Soborno	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Código de Conducta	Desarrollo del Código de Conducta
Empleados	Código de Conducta Código Ético Normas éticas y valores corporativos	Desarrollo del Código de Conducta
Proveedores	Normas éticas y valores corporativos Política de Compras	Difundir las políticas entre las partes interesadas

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Cientes	No tenemos acción concreta	
Empleados	Comunicación interna y externa Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias) Difusión de la política	Desarrollo del Portal del Empleado
Proveedores	Difusión de la política	Continuar con la difusión de las políticas del Grupo



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Otros	Continuar con el objetivo de satisfacción del cliente
Empleados	Auditorías Buzón de sugerencias Visitas de verificación	Desarrollo del Portal del Empleado
Proveedores	Auditorías Buzón de sugerencias	Extender las políticas del Grupo



## • Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del compromiso	Indicador
<u>1</u>	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
<u>2</u>	Dirección	2.4
<u>3</u>	Nombre de la entidad	2.1
<u>4</u>	Persona de contacto	3.4
<u>5</u>	Número de empleados	2.8
<u>6</u>	Sector	2.2
<u>7</u>	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
<u>8</u>	Ventas e ingresos	2.8
<u>9</u>	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
<u>10</u>	Identificación de los grupos de interés	4.14
<u>11</u>	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
<u>12</u>	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos	2.5, 2.7
<u>13</u>		2.9
<u>14</u>	Alcance del Informe de Progreso (países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
<u>15</u>	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5
<u>16</u>		3.8
<u>17</u>		3.10
<u>18</u>		3.11
<u>19</u>	¿Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso?	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">20</a>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
<a href="#">21</a>	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
<a href="#">22</a>	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
<a href="#">23</a>	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
	<b>Estrategia y gobierno</b>	
<a href="#">24</a>	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
<a href="#">25</a>	Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama	2.3, 2.6
<a href="#">26</a>	Indique si la cúpula directiva debate los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y midn el progreso mediante indicadores (Key performance indicators)	
<a href="#">27</a>	Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	4.1, 4.2
<a href="#">28</a>		4.3
<a href="#">29</a>		4.4
	<b>Objetivos y temáticas de Naciones Unidas</b>	
<a href="#">30</a>	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
	<b>PRINCIPIO 1</b>	
<a href="#">P1C2I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
<a href="#">P1C2I2</a>	¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos por escrito y aprobada por la Dirección General? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
<a href="#">P1C1I1</a>	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
<a href="#">P1C2I5</a>	Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos en la planificación estratégica de la entidad	
<a href="#">P1C4I1</a>	Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma	
<a href="#">P1C2I3</a>	Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalos	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
<a href="#">P1C3I1</a>	Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad	
<a href="#">P1C4I3</a>	Indique el número y tipo de:	PR4
<a href="#">P1C5I1 - C</a>	Cantidad de dinero invertido en la comunidad (en especie, productos o servicios) (miles de euros)	





WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">P1C5I2 - C</a>	Indique si la entidad hace un análisis de los proyectos que desarrolla en la comunidad donde está presente y, si lleva a cabo campañas de educación y de otras características de interés público en la misma	
<a href="#">P1C6I1 - C</a>	Número de actuaciones realizadas por la entidad para prevenir la vulneración de los Derechos Humanos por las fuerzas de seguridad contratadas en su ámbito de actuación. Descríbalas	HR2
<b>PRINCIPIO 2</b>		
<a href="#">P2C2I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
<a href="#">P2C3I2</a>	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
<a href="#">P2C1I1</a>	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
<a href="#">P2C2I2</a>	Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento/HR2
<a href="#">P2C3I3</a>	Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores	
<a href="#">P2C3I1</a>	Indique el porcentaje de talleres de su cadena de suministro revisado, sobre el total de proveedores y subcontratas de la entidad	HR10
<b>PRINCIPIO 3</b>		
<a href="#">P3C3I2</a>	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	HR5
<a href="#">P3C2I1</a>	¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)?	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
<a href="#">P3C1I1</a>	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
<a href="#">P3C2I2</a>	¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garanticen la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos	
<a href="#">P3C3I1</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos	
<b>PRINCIPIO 4</b>		
<a href="#">P4C2I1</a>	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR7
<a href="#">P4C2I2</a>	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">P4C1I1</a>	Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	
<a href="#">P4C3I2 - B</a>	Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo y la ausencia de trabajo forzoso	
<a href="#">P4C3I1 - B</a>	Indique si la entidad verifica que sus proveedores son fieles al cumplimiento de un número de horas de trabajo razonable para sus trabajadores	
<a href="#">P4C4I1 - C</a>	Indique si la entidad controla y verifica el acatamiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Evaluación y seguimiento
<b>PRINCIPIO 5</b>		
<a href="#">P5C2I1</a>	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR6
<a href="#">P5C2I2</a>	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
<a href="#">P5C1I1</a>	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	
<a href="#">P5C3I2 - B</a>	Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil	
<a href="#">P5C4I1 - C</a>	Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1)	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Evaluación y seguimiento
<a href="#">P5C3I1 - C</a>	Número de verificaciones satisfactorias realizadas en el año para descartar el empleo de mano de obra infantil entre sus proveedores	
<a href="#">P5C4I2</a>	Número de empleados menores de 15 años, de 18 en caso de tratarse de trabajos peligrosos. Indique, en el campo de notas, el número de dichos empleados que estén asociados a programas de ayuda	
<a href="#">P5C4I3 - C</a>	Número de verificaciones realizadas por el departamento de Recursos Humanos para detectar casos de trabajo infantil	
<b>PRINCIPIO 6</b>		
<a href="#">P6C2I2</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
<a href="#">P6C2I3</a>	¿Dispone la entidad de una política de antidiscriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Describala	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
<a href="#">P6C1I1</a>	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	
<a href="#">P6C2I1</a>	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad	LA13



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">P6C2I4</a>	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
<a href="#">P6C3I1</a>	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad	
<a href="#">P6C3I2</a>	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
<b>PRINCIPIO 7</b>		
<a href="#">P7C1I1</a>	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	Dimensión ambiental/Formación y sensibilización
<a href="#">P7C2I2</a>	Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad	
<a href="#">P7C2I1</a>	Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental %	
<b>PRINCIPIO 8</b>		
<a href="#">P8C2I4</a>	Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad	
<a href="#">P8C2I1</a>	Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas	
<a href="#">P8C1I1</a>	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
<a href="#">P8C2I2</a>	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
<a href="#">P8C3I1</a>	Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) %	
<b>PRINCIPIO 9</b>		
<a href="#">P9C1I1</a>	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
<a href="#">P9C2I1</a>	Número de estudios, de informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética	
<a href="#">P9C2I2</a>	Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente	
<b>PRINCIPIO 10</b>		
<a href="#">P10C3I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impactos	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">P10C2I2</a>	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales	Dimensión social/sociedad/Política
<a href="#">P10C5I1</a>	¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales, incluyendo los límites y canales de información de los mismos?	
<a href="#">P10C1I1</a>	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	Dimensión social/sociedad/Formación y sensibilización
<a href="#">P10C2I1</a>	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad	
<a href="#">P10C4I1</a>	¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?	
<a href="#">P10C6I1</a>	Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción	SO4 / Dimensión social/sociedad/Evaluación y seguimiento
<b>ÍNDICE</b>		
<a href="#">Tabla</a>	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12