

Schweppes, S.A.

Estado de Información No
Financiera del ejercicio finalizado
el 31 de diciembre de 2024, junto
con el Informe de Verificación
Independiente

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE SCHWEPPES DEL EJERCICIO 2024

A los Accionistas de Schweppes, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información no Financiera (en adelante, EINF) adjunto correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024, de Schweppes, S.A. (en adelante, "la Sociedad"), que forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el apartado 10 "Contenidos del Estado de Información no Financiera" incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de la Sociedad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de la Sociedad. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado 10 "Contenidos del Estado de Información no Financiera" del citado EINF.

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

Los Administradores de la Sociedad son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluye políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

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

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

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

- Reuniones con el personal de la Sociedad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el EINF, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

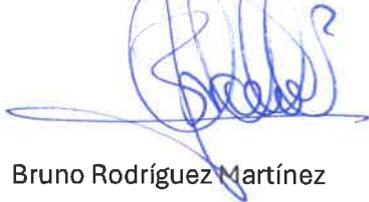
Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de la Sociedad correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado 10 “Contenidos del Estado de Información no Financiera” del citado EINF.

Uso y distribución

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

DELOITTE AUDITORES, S.L.



Bruno Rodríguez Martínez

1 de abril de 2025



SRPPR61759

Schweppes, S.A.

Estado de Información No Financiera (2024)

Estado de información no financiera

Estado de Información No Financiera.....	3
1. Modelo de Negocio	4
2. Aspectos no financieros relevantes.....	6
3. Información sobre cuestiones medioambientales.....	7
3.1. Gobernanza de la Sostenibilidad	7
3.2. Políticas de la Compañía	7
3.3. Uso sostenible de los recursos y economía circular	9
3.3.1. Materias primas y materiales	9
3.3.2. Consumo de recursos: agua, electricidad y gas natural	11
3.3.3. Gestión de residuos y desperdicio de alimentos	14
3.4. Cambio Climático	16
4. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	16
4.1. Plantilla.....	17
4.1.1. Empleados por tipo de contrato	17
4.1.2. Empleados por tipo de jornada.....	18
4.1.3. Despidos	19
4.1.4. Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.....	19
4.2. Modelo retributivo.....	21
4.2.1. Remuneraciones medias.....	22
4.2.2. Ratio entre el salario inicial y el salario mínimo local.....	23
4.3. Organización del trabajo	23
4.3.1. Organización del tiempo de trabajo	23
4.3.2. Número de horas de absentismo	25
4.4. Salud y seguridad.....	25
4.5. Formación y desarrollo.....	27
4.6. Igualdad, beneficios, prevención del acoso y accesibilidad	28
4.6.1. Igualdad y beneficios para empleados.....	28
4.6.2. Prevención del Acoso	30
4.6.3. Accesibilidad	30
5. Información sobre el respeto de los Derechos Humanos.....	31
5.1. Riesgos y políticas de la Compañía en materia de Derechos Humanos y sistemas de supervisión.....	31
6. Información relativa a la ética y la lucha contra la corrupción y el soborno	32
6.1. Ética.....	32

6.2.	Lucha contra la corrupción y el soborno	33
7.	Información sobre la sociedad	33
7.1.	Gestión y desempeño de la sociedad	35
7.1.1.	Compromisos de la Compañía con el desarrollo sostenible	35
7.1.2.	Impacto de la actividad de la sociedad en el desarrollo local	36
7.1.3.	Acciones de asociación o patrocinio	37
8.	Consumidores	37
8.1.	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.....	37
8.2.	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	38
8.3.	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos.....	38
9.	Información Fiscal.....	39
10.	Contenidos del Estado de Información No Financiera.....	40



Estado de Información No Financiera

El presente Estado de información No Financiera (en adelante EINF) se publica en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Contenidos del Estado de Información No Financiera" incluida en este documento.

El presente EINF correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2024 es formulado junto con las Cuentas Anuales y el Informe de Gestión del ejercicio 2024 de Schweppes, S.A. Este EINF es sometido a verificación por Deloitte Auditores, S.L.



1. Modelo de Negocio

Desde su fundación en 1899, el grupo empresarial Suntory, que cuenta con 270 compañías y casi 41.000 empleados a nivel mundial operando en más de 120 países, no ha dejado de afrontar desafíos. Las actividades del Grupo incluyen la producción de bebidas alcohólicas y sin alcohol, la restauración, la alimentación o las flores, entre otros. Cuenta con más de 300 marcas y tiene su sede principal en Tokio, Japón.

La división de bebidas refrescantes corresponde a Suntory Beverage & Food (en adelante SBF o Grupo), y cuenta con más de 20 marcas y desarrolla su actividad en Europa a través de Suntory Beverage & Food Europe (en adelante SBFE). Sus mercados o unidades de negocio regionales, Suntory Beverage & Food Great Britain & Ireland (Gran Bretaña e Irlanda), Suntory Beverage & Food France (Francia), Suntory Beverage & Food Europe, Export & Commercial Markets (África, Oriente Medio y Caribe), Suntory Beverage & Food Spain (España y Portugal), Suntory Beverage & Food Benelux (Bélgica, Países Bajos y Luxemburgo) y Suntory Beverage & Food Poland (Polonia), hacen que hoy en día Suntory Beverage & Food Europe sea una de las compañías líderes de bebidas refrescantes y dentro del mercado de bebidas a base de fruta de Europa. Todo ello lo hace posible un equipo de aproximadamente 3.300 empleados repartidos en más de 60 países. Suntory Beverage & Food Europe cuenta, además, con 7 centros de producción propios, de los cuales 2 están presentes en España.

Schweppes, S.A. (en adelante Schweppes, Suntory Beverage & Food Spain (SBFS), la Compañía o la Sociedad) es la sociedad constituida en España, cuya actividad consiste específicamente en la elaboración y comercialización de bebidas refrescantes y zumos siendo sus marcas más representativas: Schweppes®, La Casera®, Sunny Delight® y Trina®.

En España, la sede corporativa de Suntory Beverage & Food Spain se encuentra ubicada en la calle Mahonía, nº 2 5ª planta, en Madrid, y su modelo de negocio comercial se divide en 2 mercados: España y Portugal y 2 canales: hostelería y alimentación.

Asimismo, a fecha de cierre del ejercicio 2024, la Compañía cuenta con una planta de embotellado de todas las marcas, ubicada en Toledo.

Adicionalmente, SBFE tiene en España una fábrica de producción de los concentrados de zumo de frutas ubicada en Carcaixent (Valencia) y un Centro de I+D en Tordera (Barcelona) que, a efectos de este EINF, quedan fuera del alcance de reporte.

A cierre del ejercicio, Schweppes tenía en España un total de 943 empleados, de los cuales un 97,9 % eran empleados con contrato indefinido.

La cadena de suministro de la Compañía se compone principalmente de dos grandes tipologías de proveedores para la elaboración de los productos: proveedores de ingredientes y proveedores de *packaging*, si bien uno de los principales proveedores de ingredientes es a la vez una de las compañías del Grupo, la fábrica de producción de los concentrados de zumo de frutas de SBFE situada en Carcaixent.

1.1. Nuestra Filosofía

En el año 2024, la Compañía ha revelado su nuevo propósito: inspirar el brillo de la vida, creando experiencias ricas para las personas, en armonía con la naturaleza, junto con los valores que los empleados deben adoptar para lograrlo: Growing for Good, Yatte Minahare y Giving Back To Society.

Esta rearticulación de nuestra filosofía tiene como objetivo resumir lo que más valoramos y adoptamos como empresa. No somos solo un fabricante de productos. Somos una empresa que crea experiencias ricas, alegría e inspiración, en todos y cada uno de nuestros consumidores y clientes.

Nuestros valores

- Growing for Good: estamos comprometidos con un crecimiento inclusivo. A medida que ampliamos nuestro alcance, huella operativa e influencia global, nos esforzamos por beneficiar a todas las partes interesadas y contribuir a la sociedad.
- Yatte Minahare: con la convicción de desafiar las convenciones y el coraje de soñar lo imposible, perseguimos voluntariamente objetivos audaces con tenacidad, sin dejarnos intimidar por el fracaso. La innovación no es fácil, pero si seguimos adelante, encontraremos la manera.
- Giving Back To Society: reinvertimos nuestras ganancias no solo para hacer avanzar nuestro negocio y nuestra gente, sino también para mejorar la sociedad y el medio ambiente. Dedicamos nuestro tiempo y habilidades a enriquecer las vidas de otros en las comunidades en las que vivimos y trabajamos.

Nuestros comportamientos

Nuestros comportamientos, llamados Espíritu de Liderazgo Suntory, definen un desempeño excepcional con un conjunto de competencias en todas las empresas del Grupo Suntory. Estos comportamientos se utilizan para medir el “cómo” de los empleados y se ponderan por igual en función del desempeño frente a sus objetivos (su “qué”).

- Yatte Minahare: actúa con espíritu pionero, compromiso y fuerte voluntad de crear valor y entregar resultados. Cultiva innovaciones a través de la experimentación y el aprendizaje del éxito y el fracaso a lo largo del camino.
- Enfocado en Gemba: actúa con una mentalidad Gemba para obtener información sobre las necesidades de los consumidores, clientes y compañeros, identificando nuevas oportunidades para crear y entregar valor.
- Mejor juntos: trabaja en colaboración con otros a través de equipos y límites. Fomenta perspectivas diversas y crea una cultura inclusiva que rompe barreras, trabaja más allá de las jerarquías y aprovecha nuestro poder colectivo.
- Orientado al futuro: anticipa posibilidades futuras y adopta una visión integral de la empresa, equilibrando las necesidades inmediatas con una perspectiva a largo plazo. Desarrolla planes apropiados en el contexto de nuestro valor de “Growing for Good”.
- Compromiso con el crecimiento: demuestra compromiso con el crecimiento personal propio y de los demás. Adopta un enfoque holístico y de largo plazo para equilibrar el bienestar personal y el progreso profesional con los objetivos organizacionales.



2. Aspectos no financieros relevantes

A nivel de Grupo, SBF cuenta con los recursos adecuados para hacer frente a los principales riesgos que, por el negocio, la situación financiera y los resultados operacionales pudiesen materializarse.

Para ello cuenta con un Comité de Gestión de Riesgos responsable de identificar los riesgos y de promover las actividades de gestión, estableciendo las medidas de contención y verificando el progreso de la respuesta a los mismos.

Durante el año 2024 la metodología y sistemática empleada por dicho Comité de Gestión de Riesgos ha sido mejorada con el incremento de uso de la herramienta informática Riskonnect que permite gestionar eficientemente y en tiempo real los riesgos existentes, así como incluir riesgos emergentes, facilitando la realización de evaluaciones completas de los riesgos en el marco de un proceso escalonado, basado en niveles de riesgo y su priorización.

Así durante el mes de marzo con la participación de todos los miembros de los Consejos de Dirección de cada uno de los mercados se realizó una revisión de la identificación de riesgos específicos de cada mercado y transversales, y fueron categorizados en base a su probabilidad de ocurrencia y magnitud de impacto. Ya en el mes de octubre y con la participación del Consejo de Dirección de SBFS se revisaron los riesgos previamente clasificados en el top 20, extrayendo los 5 con mayor impacto a SBFS.

Para cada uno de estos riesgos se proponen acciones de mitigación y se realiza un seguimiento continuo del progreso de la ejecución de dichas acciones, bajo la supervisión de cada responsable asignado a cada riesgo.

A su vez el Grupo dispone de un Comité de Gestión de Incidentes que establece las acciones correctivas pertinentes cuando ocurre una crisis.

Para la elaboración de este EINF la Compañía ha realizado un estudio de materialidad en el que se han analizado las expectativas de los grupos de interés, las tendencias regulatorias y requerimientos de los estándares de reporte de información no financiera, las tendencias sectoriales, así como el desempeño y gestión de la propia Compañía en esos temas. Los principales temas relevantes identificados, para los que informamos a lo largo de este documento, son los siguientes:

- Ética empresarial.
- Cumplimiento normativo.
- Bienestar y desarrollo de los empleados.
- Igualdad y diversidad en el entorno de trabajo.
- Gestión y uso responsable de los recursos.
- Eficiencia energética y reducción de emisiones.
- Economía circular y *packaging*.
- Cadena de suministro responsable.
- Calidad y seguridad alimentaria.
- Compromiso con la comunidad.

3. Información sobre cuestiones medioambientales

3.1. Gobernanza de la Sostenibilidad

La Directora de Sostenibilidad, Comunicación Externa y Relaciones Institucionales de SBFS depende directamente del director general de SBFS, siendo parte así mismo del Comité de Sostenibilidad de SBFS, a través del cual el Comité de Dirección SBFS recibe actualizaciones sobre sostenibilidad. El Comité de Sostenibilidad de SBFS cuenta con miembros de todos los departamentos implicados en algunas de las áreas bajo las cuales se desarrollan las acciones de los cuatro pilares de la estrategia de sostenibilidad.

3.2. Políticas de la Compañía

Nuestra estrategia está respaldada por una serie de marcos, iniciativas y acreditaciones externas. Cada pilar y área de enfoque está alineado con uno o más de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y nuestros compromisos respaldan plenamente los objetivos de la UE en torno a alimentos y bebidas más saludables y la economía circular.

Nuestra estrategia de sostenibilidad se sustenta en la idea de *Growing for Good*, que es uno de nuestros tres valores como organización, así como en la idea organizativa y en el marco de nuestra estrategia de sostenibilidad. *Growing for Good* establece nuestro enfoque en el crecimiento sostenible, nacido de nuestra creencia de que tanto el bien como el crecimiento son igualmente importantes y están íntimamente conectados entre sí. Cuanto más grandes seamos, mayor puede ser nuestro impacto positivo.

Esto significa crear bebidas que aporten alegría a la vida de las personas mientras las mantienen saludables y activas, apoyando y formando a nuestros empleados e interactuando con nuestras comunidades a través de iniciativas que cambian vidas. Al mismo tiempo, estamos trabajando para minimizar los impactos negativos de nuestro negocio reduciendo las emisiones de carbono y el uso de agua, comprometiéndonos con envases sostenibles y garantizando que nuestra cadena de suministro sea ética y transparente.

La base de nuestra estrategia *Growing for Good*, se compone de cuatro pilares clave: Nuestros recursos, nuestras bebidas, nuestra sociedad y nuestra gente. El marco se desarrolló por primera vez en 2018 después de un proceso de materialidad realizado a nivel de SBFE para identificar los problemas de sostenibilidad que son importantes para el funcionamiento de nuestro negocio. Para garantizar que fuera integral, relevante y tuviera significado para toda la empresa, involucramos a expertos externos y líderes empresariales, así como a compañeros de toda la empresa, a través de talleres colaborativos.

Nuestra estrategia está respaldada por nuestra Política de sostenibilidad. Esta Política establece nuestro enfoque hacia la sostenibilidad en todo SBFE, así como algunos compromisos de sostenibilidad adicionales, como cumplir con las leyes y regulaciones ambientales y de sostenibilidad relevantes, y sensibilizar a nuestros empleados sobre cuestiones y requisitos de sostenibilidad para garantizar que la responsabilidad esté integrada en toda la empresa.

Alineada con la Política de Sostenibilidad contamos con una Política de Calidad, Seguridad alimentaria, Medioambiente y Seguridad y Salud, base del Sistema de Gestión Ambiental implantado conforme con la Norma ISO14001 y certificado por AENOR, para las actividades de producción de bebidas refrescantes y almacén de materias primas y producto terminado en la fábrica de Toledo.

La fábrica de Toledo tras la evaluación de riesgos medioambientales presentó la declaración responsable a la administración, no siendo necesaria establecer una garantía Financiera.

Con el objetivo de seguir mejorando su capacidad de reacción ante situaciones de emergencia con potencial impacto medioambiental durante 2024, la Compañía realizó un simulacro de emergencia, en la fábrica de Toledo el día 24 de octubre.

En materia de medio ambiente, la Compañía, ha identificado los principales riesgos y los ha tomado como referencia para orientar su estrategia de adaptación al cambio climático. Estos riesgos, son la escasez de agua, que afecta a su modelo de producción, los cambios regulatorios en cuanto al uso de materiales específicos como el plástico, que afecta a su cadena de suministro, y las limitaciones en el ámbito de la movilidad y el transporte que impacta en sus actividades de comercialización y distribución.

Asimismo, la Compañía cumple con lo establecido en las pertinentes autorizaciones ambientales integradas de sus centros de producción operativos en el ejercicio 2024.

Además, somos firmantes del Código de conducta de la Unión Europea sobre prácticas comerciales y de marketing responsables de alimentos, del que deriva nuestro Código de conducta responsable de Marketing y Comunicación.

Participación de las partes interesadas y asociaciones:

Nuestra estrategia *Growing for Good* y nuestras prioridades de sostenibilidad se basan continuamente en la perspectiva de las partes interesadas internas y externas. Mantenemos un diálogo continuo con estas partes interesadas a través de una variedad de canales. Mantener este diálogo garantiza que actuemos en los temas que más importan a nuestras partes interesadas y que tendrán un impacto en nuestro éxito comercial a largo plazo.

Nuestro enfoque para la participación de las partes interesadas:

- Socios comerciales y proveedores: nos relacionamos periódicamente con socios comerciales y proveedores a lo largo de nuestra cadena de valor para mejorar la calidad del producto y compartir las mejores prácticas de sostenibilidad.
- Consumidores y clientes: respondemos a las consultas, quejas y comentarios de los consumidores a través de canales que incluyen nuestros centros de contacto con el consumidor y las redes sociales, y colaboramos con grupos de consumidores para recopilar comentarios sobre nuestros productos y marketing. El diálogo con los clientes se mantiene a través de nuestro equipo comercial y a través de encuestas de desempeño de los clientes. También proporcionamos actualizaciones de marcas y empresas en nuestro sitio web.
- Gobiernos, ONG y organizaciones de la sociedad civil: nos reunimos periódicamente con gobiernos, ONG y organizaciones de la sociedad civil y nos involucramos con ellos a través de nuestra participación en foros industriales relevantes y consultas con las partes interesadas. También nos aseguramos de divulgar las actividades de la empresa que puedan ser de su interés en nuestros sitios web de SBFE y SBFS, así como redes sociales.
- Empleados, otros trabajadores y sindicatos: nos conectamos periódicamente con los empleados a través de nuestras encuestas y foros de participación y proporcionamos una línea directa de denuncia de irregularidades para plantear asuntos de interés.

También comunicamos información a los empleados a través de los canales de nuestra empresa.

3.3. Uso sostenible de los recursos y economía circular

Entendemos el impacto que nuestro negocio puede tener en el planeta y nuestro objetivo es minimizar nuestra huella ambiental durante todo el ciclo de vida de nuestros productos. Desde el origen de nuestros ingredientes hasta la producción, el envasado y la distribución de nuestros productos, consideramos cómo y dónde podemos realizar cambios para reducir nuestro impacto ambiental.

3.3.1. Materias primas y materiales

Nuestro enfoque:

La sostenibilidad de nuestros envases y lo que les sucede cuando están vacíos es de gran importancia para nosotros, nos enfocamos en hacer que estas botellas y envases sean lo más sostenibles posible.

En 2019 anunciamos nuestra ambición de utilizar envases de plástico 100 % sostenibles para 2030. Con esto nos referimos al uso de envases fabricados con materiales de origen vegetal o plástico reciclado los cuales tienen una menor huella de carbono. Para lograr esta ambición, nos hemos fijado el objetivo de utilizar un mínimo de 50 % de contenido de plástico reciclado en promedio en toda nuestra cartera para 2025 o antes, y no más plástico virgen procedente de combustibles fósiles para 2030. Inicialmente nos centramos en nuestras marcas principales, con el objetivo de utilizar plástico 100 % reciclado en nuestras botellas de Schweppes, La Casera, Trina y Sunny.

Reconociendo las limitaciones de las tecnologías de reciclaje actuales, invertimos en formas nuevas e innovadoras de abordar los residuos y crear una verdadera circularidad. Desde 2019 SBFE forma parte de un consorcio fundado para ampliar la tecnología pionera de reciclaje 'enzimático' de Carbios. Esta innovadora tecnología descompone completamente el plástico durante el proceso de reciclaje, lo que permite reciclarlo infinitamente y convertirlo en lo que fue su origen: nuestras botellas.

También estamos intentando sustituir los envases de plástico siempre que sea posible centrandó nuestra atención en nuestros envases secundarios.

Las principales materias primas utilizadas para la producción de los productos de la Compañía son el agua, cuyo consumo se recoge en el punto 3.3.2 y el resto de los ingredientes que componen los productos fabricados en Toledo, que principalmente, son azúcar, vino, mosto y concentrados (piña, naranja, tomate), provistos a través de terceros proveedores y los kits que suministran las fábricas de Carcaixent y Tordera de SBFE.

El otro gran Bloque de consumo de materiales es todo lo relacionado con el packaging de producto donde se incluyen las latas, botellas de vidrio, plástico (botellas de PET, retráctiles y sleeves o mangas retráctiles), tapones (plástico y metal), cartón (Cajas, bandejas y boxes) expositores, y etiquetas (de papel y plástico).

Nuestro progreso:

Así en el año 2021 se eliminaron las anillas de plástico (hi-cone) y fueron sustituidas por agrupadores de cartón (can-collar) en los packs de latas, en el año 2022 todas las botellas de Schweppes pasaron a estar fabricadas con un 100% de rPET, y desde el mismo año el plástico retráctil utilizado en fábrica contiene un 50% de plástico reciclado.

Durante el año 2023 se ha sustituido el material de acero por aluminio en las latas.

En cuanto al plástico retráctil, durante el año 2024 se ha aumentado el contenido de plástico reciclado de un 50% hasta un 70% de reciclado.

Acorde con la ley europea, se ha implementado el tapón atado (tapón *tethered*) a nuestras botellas de PET. El lanzamiento en mercado de nuestras botellas con tapón atado se realizó antes de Julio 2024, según marcaba la ley.

Junto al cambio anterior, en el año 2024 se ha procedido al cambio del tamaño de boca de las botellas 28mm a 26mm, con la consiguiente reducción de plástico que implica al disminuir el peso de cada una de las preformas en 1,1 gr.

Durante el 2024, se ha lanzado la botella de La Casera 0,5L al mercado fabricada con 100% rPET, y continuando con todas las pruebas de homologación requeridas para el resto de los formatos de la marca. Alcanzando así el 47% de rPET en promedio en todo nuestro portfolio de botellas PET en SBFE.

Pensando en el futuro:

Para el año 2025, está previsto que todas las latas sean BPA- ni. Adelantándonos a la ley que aplicará a mediados de 2026.

Para el 2026, todas las botellas de la marca La Casera estarán fabricadas con 100%rPET y para el 2027, el objetivo será que el resto de las marcas (Trina y Sunny), contengan, al menos, un 50% de rPET.

A continuación, se detallan los datos de material de *packaging*, puestos en el mercado a lo largo del ejercicio 2024:

Tipo de material	Peso (t)	
	2023	2024
Vidrio	23.097	26.049
Plástico	6.407	6.869
Metal, acero y aluminio	3.413	3.282
Cartón y papel	1.020	1.982
Madera/Corcho	-	-
Otros	9	1
Total	33.946	38.184

3.3.2. Consumo de recursos: agua, electricidad y gas natural

Nuestro enfoque – respetar el agua:

El agua es parte de todo lo que hacemos como negocio. Para proteger este valioso recurso para las generaciones futuras, estamos innovando constantemente para reducir el consumo de agua en nuestras operaciones e invirtiendo en los ecosistemas que rodean nuestras fuentes de agua.

Nuestro objetivo es reducir la intensidad hídrica¹ de la producción en nuestras fábricas propias en un 20 % para 2030, frente a los valores del año 2015. Para impulsar el progreso hacia este objetivo, establecemos objetivos de reducción de agua en cada una de nuestras fábricas y delineamos planes de trabajo personalizados para lograrlos.

Para ayudar a promover la gestión sostenible del agua en nuestras fábricas, invertimos en nuevas tecnologías para reducir nuestro consumo de agua y crear nuevas iniciativas internas que nos permitan ser lo más eficientes posible en el uso del agua. También supervisamos y gestionamos de cerca la calidad del agua que vertimos de cada fábrica, de acuerdo con la normativa aplicable.

Además de las actividades de reducción de agua en nuestras fábricas, también invertimos en iniciativas educativas y de conservación del agua.

Nuestro Progreso – respetar el agua:

En 2023, la intensidad hídrica¹ de la producción en nuestra fábrica de Toledo alcanzó la cifra de 2,06 kl/kl, y cerramos el año 2024 con un valor de 2,09 kl/kl.

Estas mejoras son el resultado de varias iniciativas diferentes implementadas este año, gracias a nuestra capacidad de medición de agua, podemos identificar oportunidades de mejora en nuestras instalaciones, y la modernización de nuestras plantas de tratamiento de agua nos ayuda a mejorar nuestra capacidad para reducir y reutilizar el agua desperdiciada.

Reducimos nuestro uso de agua optimizando nuestro proceso de limpieza y reemplazando equipos viejos con tecnología de vanguardia y eficiente en el uso de agua. Destacando las mejoras que hemos realizado este año en el sistema de limpieza in situ utilizado en la fábrica de Toledo que han ayudado a optimizar el uso del agua de enjuague reduciendo así el consumo de agua.

Pensando en el futuro – respetar el agua:

Continuaremos trabajando para alcanzar nuestros objetivos de reducción de agua en 2025 a través de nuevas iniciativas y otras de continuación de las iniciadas en 2024.

En el año 2024, SBFS recibió un mandato de SHD para establecer una nueva ambición relacionada con el agua: ser neutros en agua para el año 2030. Esto significa ser capaces de devolver a la naturaleza tanta agua como la que utilizamos anualmente para la producción de nuestros productos en la fábrica de Toledo. Todas las acciones se implementarán de acuerdo con soluciones basadas en la naturaleza, y asociadas con el proyecto «Guardianes del Tajo».

¹ Volumen de agua extraída por kilolitro de producción. Año base 2015: 2,18 kl/kl



Nuestro enfoque – reducir emisiones

En 2019, establecimos ambiciosos objetivos de reducción de emisiones aprobados por la iniciativa *Science Based Targets*. Para 2030, nos comprometemos a reducir nuestras emisiones de GEI de Alcance 1 y 2 en un 50 % y nuestras emisiones de Alcance 3 en un 30 % con respecto a nuestra línea de base de 2019. También nos hemos comprometido a lograr cero emisiones netas de carbono para 2050 o antes en toda nuestra cadena de valor.

Para alcanzar estos objetivos, hemos establecido dos programas de reducción, uno centrado en las emisiones de Alcance 1 y 2, y otro en las emisiones de Alcance 3. Para cada programa, hemos establecido hojas de ruta globales y locales y planes de acción asociados que se coordinan de forma centralizada. Las acciones identificadas para reducir las emisiones de Alcance 1 y 2 incluyen mejorar la eficiencia energética en nuestras fábricas, obtener energía renovable para nuestras fábricas y oficinas propias, producir nuestra propia energía renovable y reducir la huella de carbono de nuestra flota.

Calculamos nuestras emisiones de Alcance 1, 2 y 3 como parte del cálculo anual de la huella de carbono total. Comparamos estos resultados con nuestros objetivos anuales y evaluamos nuestra trayectoria hacia nuestra ambición para 2030, ajustando las hojas de ruta y las prioridades de los proyectos cuando sea necesario para mantener nuestro progreso.

Nuestro Progreso – reducir emisiones:

En 2022, redujimos nuestra huella de carbono total en un 24 % con respecto a nuestra base de referencia del 2019. Esto incluye una reducción del 45 % en nuestras emisiones de GEI de Alcance 1 y 2 y una reducción del 23,5 % en nuestras emisiones de GEI de Alcance 3 con respecto a nuestra línea de base de 2019.

Desde 2019, hemos logrado nuestras reducciones de Alcance 1 y 2 mediante nuestro uso continuo de electricidad renovable en nuestras fábricas y edificios propios y el desarrollo de energía verde de producción propia. Desde julio del 2023 contamos con paneles solares en nuestra fábrica de Toledo, que estimamos producirán el 13 % de la electricidad demandada anualmente por la fábrica.

También hemos reducido nuestra intensidad de emisiones mediante la introducción de varias medidas para optimizar la eficiencia energética en nuestra fábrica:

- Ajuste de las revoluciones de ventilación del techo.
- Mantas aislantes térmicas, en las válvulas de vapor.
- Recuperación del circuito de aceite NH₃, con aumento de la eficiencia del intercambio.
- Instalación solar fotovoltaica. En 2024 hemos cerrado con una producción de 2.596.582Kw que representa el 15,04%.
- Recuperación del agua de rechazo en la ósmosis 3.

Para ayudar con nuestros esfuerzos de reducción de emisiones de Alcance 3, hemos llevado a cabo un trabajo para identificar nuestras principales categorías y subcategorías de emisiones, y hemos iniciado el proceso de mapear a nuestros proveedores en estas categorías. Esto nos ayudará a centrar nuestros esfuerzos en aquellas áreas donde podemos tener el mayor impacto. En 2023, pudimos reducir nuestras emisiones de Alcance 3 a través de nuestros esfuerzos continuos para reducir el azúcar añadido en nuestras bebidas y nuestro mayor uso

de contenido reciclado en materiales de embalaje. También implementamos varias iniciativas para reducir las emisiones derivadas del transporte de nuestros empleados a sus puestos de trabajo que se suman a la contribución que en este punto tiene el teletrabajo, como por ejemplo la instalación de puntos de carga eléctrica en nuestra oficina central y fábrica de Toledo, para apoyar a aquellos empleados que ya han hecho el cambio a un automóvil eléctrico. En 2023 se instalaron 8 plazas electrificadas en nuestra oficina Central, en enero de 2024 se han instalado 3 cargadores más.

Y si bien los viajes de los empleados no son uno de nuestros mayores impulsores de emisiones de Alcance 3, intentamos alentar a nuestros empleados a reducir su propia huella de carbono siempre que sea posible.

Así pues, el transporte también es un foco para nosotros en 2024. Para ello, contamos con un Plan Estratégico de Movilidad Sostenible para la flota de vehículos de red comercial, orientado a su reducción de emisiones. Este seguirá en vigor siempre que a nivel grupo se dote de infraestructuras suficientes para lograr a futuro una flota 100% electrificada.

Durante 2024 se han renovado 35 vehículos con tecnología híbrida, por lo que actualmente contamos con 514 vehículos con la siguiente distribución: 92% ECO (476 vehículos); 4% CERO (19 vehículos); 4% C (20) vehículos. Estos últimos serán renovados durante 2025, por lo que a finales de 2025 o inicios de 2026 el 100% de la flota será ECO y comenzará la tendencia hacia los CERO.

Finalmente, queremos que todos en SBFS contribuyan a reducir nuestra huella de carbono, por eso estamos trabajando para crear conciencia sobre el cambio climático entre los empleados. Como parte de las actividades organizadas en nuestra "Green Week", actividad con la que buscamos concienciar sobre varios asuntos entorno a la sostenibilidad, realizamos un taller del "Mural del Clima" en el que participó un grupo de empleados de la compañía que aprendieron sobre la complejidad que hay detrás del Cambio Climático, se les proporcionó una visión amplia de la problemática y facilitaron las claves para actuar de forma eficiente.

Objetivos	Progreso frente a los objetivos 2023
Reducción del 50 % en las emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 1 y 2	Reducción del 48, 76% respecto al valor inicial
Reducción del 30 % en las emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 3	A fecha de cierre del presente EINF no están disponibles los datos de emisiones de alcance 3 dado que la Compañía está trabajando en la mejora de una herramienta que permita facilitar la información en próximos ejercicios.
Emisiones netas cero para 2050 o antes en toda la cadena de valor	

Pensando en el futuro – reducir emisiones:

Nuestra prioridad es lograr una reducción de emisiones de acuerdo con nuestros objetivos basados en la ciencia y nuestro compromiso de emisiones netas cero. En este contexto, nos centraremos en una mayor electrificación de nuestras fábricas y en la sustitución de nuestras calderas. También vamos a comenzar a calcular mensualmente nuestras emisiones de GEI de Alcance 1 y 2, para que podamos evaluar periódicamente el progreso con respecto a nuestros objetivos para 2030.

Consumos de agua, electricidad y gas natural:

A continuación se incluyen los consumos de agua, electricidad y gas natural de la Sociedad:

	Consumo (*)		Intensidad (**)	
	2023	2024	2023	2024
Agua (miles de m3)	743	511	2,1	2,32
Electricidad (MWh)	17.989	14.666	51,4	56,17
Gas Natural (MWh)	29.849	27.504	85,3	93,80

(*) Se han obtenido los consumos de los centros de producción. Las oficinas no suponen un impacto relevante.

(**) Calculado a partir del total de consumo dividido entre las toneladas de producto fabricadas.

3.3.3. Gestión de residuos y desperdicio de alimentos²

Nuestro enfoque:

En SBFS, nuestros esfuerzos de gestión de residuos están guiados por tres objetivos principales; enviar cero residuos a vertederos desde nuestras fábricas y almacenes en propiedad, reciclar el 100 % de nuestros residuos reciclables de estos sitios para 2030 y reducir la mitad de nuestros residuos de alimentos para 2030.

Para seguir nuestro progreso con respecto a estos objetivos, analizamos y registramos mensualmente la cantidad de residuos generados en cada sitio, desglosada por tipo de residuo y proceso de tratamiento. Esto nos permite identificar áreas que requieren mejora e introducir planes de acción correspondientes y personalizados cuando sea necesario. Así, hemos establecido un inventario en cada fábrica de todos los materiales que aún no se reciclan para que podamos identificar mejoras rápidas y oportunidades específicas para cada departamento.

Para ayudarnos a impulsar el progreso hacia nuestros objetivos, también hemos creado un Grupo de trabajo sobre residuos a nivel SBFE, con grupos específicos dedicados a la Gestión de residuos industriales y la reducción del desperdicio de alimentos. El grupo de trabajo, que reúne a especialistas de cada fábrica, mercado y departamentos específicos, como el de compras, se reúne periódicamente para compartir aprendizajes y promover la implementación de mejores prácticas en toda la empresa. También trabajamos estrechamente con nuestros proveedores de gestión de residuos para mantener su alineación con nuestros requisitos y objetivos internos.

Además, alineados con SBFE, también implementamos nuestros propios Estándares ambientales en todas las fábricas, como parte de nuestros Estándares de riesgos de seguridad y salud ambiental. La implementación de estos estándares y la regulación EHS aplicable se audita externamente cada dos años.

Objetivos
Enviar cero residuos a vertederos desde nuestras fábricas y almacenes propiedad de SBFE.
Reciclar el 100 % de nuestros residuos reciclables de las fábricas y almacenes propiedad de SBFE para 2030.

² Alcance: información referida a los centros de producción de Toledo y Sevilla, donde se generan la mayor parte de los residuos de la Compañía. En 2022 se incluye la información de la oficina central.

La mitad de nuestro desperdicio de alimentos para 2030 (frente al valor de referencia de 2019)

Nuestro progreso:

Con el objetivo de seguir trasladando la conciencia en el ámbito de prevención y gestión de residuos, la Compañía, eliminó las papeleras individuales en su sede de Madrid, lo que obliga a sus empleados a separar residuos e impulsó un proyecto Zero papel para la reducción de su consumo en el área de Servicio de Atención al cliente.

Reducir el desperdicio de alimentos también es importante para nosotros y sabemos que tenemos un camino por recorrer si queremos alcanzar nuestro objetivo para 2030. Nuestro desperdicio de alimentos ha aumentado desde que establecimos nuestro objetivo en 2019 debido a un aumento en la producción, pero nos alentó ver una reducción en 2022 en comparación con 2021. Para ayudar en nuestros esfuerzos de reducción, estamos creando conciencia sobre el desperdicio de alimentos en toda la empresa y analizando los datos para identificar las causas fundamentales e implementar soluciones cuando sea posible.

Adicionalmente, en la fábrica de Toledo se ha establecido un grupo de trabajo para el control mensual del desperdicio de alimentos para conocer la situación actual y posteriormente mejorarla.

Residuos no peligrosos

Tipo de residuo	Peso (t)	
	2023	2024
Cartón y papel	536	460
Maderas	271	226
Metales	197	94
Plásticos	470	409
Vidrio	2.158	1.933
Residuos sólidos urbanos	270	94
Otros residuos	981	1.189
Total	4.883	4.405

El 96,86% de los residuos no peligrosos tienen como destino operaciones de reciclado y/o valorización. Hemos reducido un 10% la cantidad de residuos no peligrosos generados.

Residuos peligrosos

	Peso (t)	
	2023	2024
Residuos peligrosos	68,879	61,56

La fábrica de Toledo está dada de alta como gran productor de residuos peligrosos. En el 2024, se ha presentado en la administración el plan de minimización.

3.4. Cambio Climático³

Schweppes cuenta en 2024 con un acuerdo de compra de energía verde (PPA), el cual garantiza que la energía recibida es de origen renovable en un 100%.

A continuación, se muestran las emisiones de la compañía:

	Emisiones (tCO ₂ e)		Variación
	2023	2024	
Alcance 1 (*)	7.892	7.079	-10,25%
Alcance 2 (**)	-	4	-

(*) Emisiones derivadas del consumo de gas natural, del consumo de combustible de la flota de vehículos de la red comercial y de la recarga de gases refrigerantes. El factor de emisión utilizado en 2024 y en 2023 es el último disponible facilitado por el Ministerio de Transición Ecológica y el Reto Demográfico en el momento de realizar el informe en el año correspondiente.

(**) Emisiones derivadas del consumo de electricidad. Si bien la Sociedad cuenta con certificados de Garantía de Origen renovable y un acuerdo de compraventa de energía verde (PPA), hay una oficina nueva en Sevilla, la cual aún no ha obtenido el GdO.

4. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

La relación con los empleados viene regulada principalmente por lo acordado el 20 de abril de 2023 cuando fue suscrito el XVII Convenio colectivo para 2023-2024, de aplicación a todos los empleados que prestan sus servicios en los centros de trabajo de la Compañía, incluidos los de los centros de producción, es decir, al 100% de la plantilla.

Además de los comités de empresa locales de centros de trabajo, existe un órgano de representación denominado Comité Intercentros, compuesto por 13 miembros, y que tiene la facultad de la negociación colectiva, de la negociación de incentivos y de la negociación de procesos de adecuación del dimensionamiento de la estructura.

Los principales canales de comunicación con los empleados son, entre otros, la intranet, el *mailing* y el *Townhall*, evento mensual en el que la Directora General y miembros del Comité de Dirección, y en retransmisión al resto de centros de trabajo, hace un resumen mensual de la Compañía abierto a preguntas.

En el año 2024, los *Townhall*, se han realizado presencialmente en las oficinas centrales, si bien se ha continuado retransmitiendo online con todos los empleados para facilitar la participación.

Asimismo, anualmente se realiza una encuesta dirigida a todos los empleados para medir el nivel de compromiso de los mismos en la Compañía.

³ A fecha de cierre del presente EINF no están disponibles los datos de emisiones de alcance 3 dado que la Compañía está trabajando en la mejora de una herramienta que permita facilitar la información en próximos ejercicios.

A continuación, se detallan la información de empleados a cierre del ejercicio.

4.1. Plantilla

	2024				
	Nº de empleados		%		% respecto al total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Red comercial	350	85	37%	9%	46%
Estructura	84	92	9%	10%	19%
Industrial	241	91	25%	10%	35%
Total	675	268	71%	29%	100%
	943				

	2023				
	Nº de empleados		%		% respecto al total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Red comercial	375	73	39%	8%	46%
Estructura	85	155	9%	16%	25%
Industrial	238	45	25%	5%	29%
Total	698	273	72%	28%	100%
	971⁴				

4.1.1. Empleados por tipo de contrato

	2024												Total
	Indefinido						Temporal						
	Hombre			Mujer			Hombre			Mujer			
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Directivos y Managers	-	10	10	-	3	6	-	-	-	-	-	-	29
Gerentes comerciales, jefes de producción y jefes de departamento	2	59	41	-	36	12	-	-	-	-	2	-	152
Promotores comerciales, encargados y responsables de sección	4	168	156	6	65	11	-	4	-	-	1	-	415
Vendedores comerciales, gestores de punto de venta, personal administrativo y operarios de línea de producción y mantenimiento	9	102	92	5	70	40	1	3	1	-	3	-	326
Auxiliares administrativos y resto de personal	2	6	2	1	6	-	3	-	-	1	-	-	21
Total	17	345	301	12	180	69	4	7	1	1	6	-	943

⁴ En el ejercicio 2023, hay 3 empleados que no fueron considerados a la fecha del cierre de ejercicio (2 becarios y un expatriado).

	2023												Total
	Indefinido						Temporal						
	Hombre			Mujer			Hombre			Mujer			
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Directivos y Managers	-	9	9	-	2	4	-	-	-	-	-	-	24
Gerentes comerciales, jefes de producción y jefes de departamento	1	54	42	-	41	10	-	1	-	-	-	-	149
Promotores comerciales, encargados y responsables de sección	3	180	154	6	61	8	-	4	-	1	-	-	417
Vendedores comerciales, gestores de punto de venta, personal administrativo y operarios de línea de producción y mantenimiento	13	121	101	11	86	41	1	2	-	-	-	-	376
Auxiliares administrativos y resto de personal	2	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	5
Total	19	365	306	19	190	63	1	7	-	1	-	-	971

Asimismo, la Compañía realiza contrataciones a través de empresas de empleo temporal para sus centros de producción con el fin de cubrir eventuales necesidades ligadas a la producción o consecuencia de ausencias de los empleados fijos, por cualquier motivo puntual.

4.1.2. Empleados por tipo de jornada

	2024												Total
	Jornada Completa						Jornada Reducida						
	Hombre			Mujer			Hombre			Mujer			
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Directivos y Managers	-	10	10	-	3	6	-	-	-	-	-	-	29
Gerentes comerciales, jefes de producción y jefes de departamento	2	59	41	-	35	11	-	-	-	-	3	1	152
Promotores comerciales, encargados y responsables de sección	4	172	156	6	61	10	-	-	-	-	5	1	415
Vendedores comerciales, gestores de punto de venta, personal administrativo y operarios de línea de producción y mantenimiento	10	104	93	5	63	40	-	1	-	-	10	-	326
Auxiliares administrativos y resto de personal	5	6	2	2	6	-	-	-	-	-	-	-	21
Total	21	351	302	13	168	67	-	1	-	-	18	2	943

	2023												Total
	Jornada Completa						Jornada Reducida						
	Hombre			Mujer			Hombre			Mujer			
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Directivos y Managers	-	9	9	-	2	4	-	-	-	-	-	-	24

Gerentes comerciales, jefes de producción y jefes de departamento	1	55	42	-	37	10	-	-	-	-	4	-	149
Promotores comerciales, encargados y responsables de sección	3	184	154	7	56	8	-	-	-	-	5	-	417
Vendedores comerciales, gestores de punto de venta, personal administrativo y operarios de línea de producción y mantenimiento	14	122	101	11	78	41	-	1	-	-	8	-	376
Auxiliares administrativos y resto de personal	2	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	5
Total	20	371	306	20	173	63	-	1	-	-	17	-	971

4.1.3. Despidos

A continuación, se informa del número total de despidos a lo largo del ejercicio:

2024	Hombre			Mujer			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Directivos y managers	-	-	1	-	-	-	1
Gerentes comerciales, jefes de producción y jefes de departamento	-	2	2	-	1	-	5
Promotores comerciales, encargados y responsables de sección	-	7	5	-	4	-	16
Vendedores comerciales, gestores de punto de venta, personal administrativo y operarios de línea de producción y mantenimiento	-	6	2	-	4	2	14
Auxiliares administrativos y resto de personal	1	-	-	-	-	-	1
Total	1	15	10	-	9	2	37

2023	Hombre			Mujer			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Directivos y managers	-	-	2	-	-	-	2
Gerentes comerciales, jefes de producción y jefes de departamento	-	-	7	-	1	2	10
Promotores comerciales, encargados y responsables de sección	-	4	13	-	2	2	21
Vendedores comerciales, gestores de punto de venta, personal administrativo y operarios de línea de producción y mantenimiento	-	12	18	-	2	1	33
Auxiliares administrativos y resto de personal	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	16	40	-	5	5	66

Se han producido otros 37 despidos individuales durante 2024.

4.1.4. Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional

A continuación, se muestran los promedios del ejercicio 2024 y 2023 teniendo en cuenta la modalidad de contratos indefinidos y temporales en función del sexo, la edad y clasificación profesional:

2024	Indefinidos	Temporales
Sexo		
Hombres	687	12
Mujeres	268	10
Grupo Edad		
<30	18	5
30-50	504	16
>50	432	1
Categoría Profesional		
Directivos y Managers	150	5
Gerentes comerciales, jefes de producción y jefes de departamento	77	0
Promotores comerciales, encargados y responsables de sección	413	5
Vendedores comerciales, gestores de punto de venta, personal administrativo y operarios de línea de producción y mantenimiento	307	10
Auxiliares administrativos y resto de personal	8	2

2023	Indefinidos	Temporales
Sexo		
Hombres	699	7
Mujeres	266	4
Grupo Edad		
<30	21	5
30-50	541	6
>50	403	-
Categoría Profesional		
Directivos y Managers	25	-
Gerentes comerciales, jefes de producción y jefes de departamento	147	2
Promotores comerciales, encargados y responsables de sección	416	5
Vendedores comerciales, gestores de punto de venta, personal administrativo y operarios de línea de producción y mantenimiento	361	2
Auxiliares administrativos y resto de personal	16	2

A continuación, se muestran los promedios del ejercicio 2024 y 2023 teniendo en cuenta la modalidad de jornada completa y jornada reducida en función del sexo, la edad y clasificación profesional:

2024	Jornada completa	Jornada reducida
Sexo		
Hombre	698	1
Mujer	258	20
Grupo Edad		
<30	24	0
30-50	501	19
>50	431	2
Categoría Profesional		
Directivos y Managers	151	4
Gerentes comerciales, jefes de producción y jefes de departamento	77	0
Promotores comerciales, encargados y responsables de sección	412	6
Vendedores comerciales, gestores de punto de venta, personal administrativo y operarios de línea de producción y mantenimiento	306	11
Auxiliares administrativos y resto de personal	10	0
2023	Jornada completa	Jornada reducida
Sexo		
Hombre	705	1
Mujer	255	15
Grupo Edad		
<30	25	1
30-50	534	13
>50	401	2
Categoría Profesional		
Directivos y Managers	25	-
Gerentes comerciales, jefes de producción y jefes de departamento	146	3
Promotores comerciales, encargados y responsables de sección	415	6
Vendedores comerciales, gestores de punto de venta, personal administrativo y operarios de línea de producción y mantenimiento	356	7
Auxiliares administrativos y resto de personal	18	-

4.2. Modelo retributivo

El modelo retributivo de Schweppes está regulado por el XVII Convenio Colectivo. Dentro de los 943 empleados que componían la plantilla a cierre del ejercicio se distinguen dos políticas retributivas: 600 empleados cuya revisión salarial está basada en un incremento lineal descrito en el Artículo 21 del Convenio y 343 empleados regulados por el Artículo 22, para los que el incremento del salario anual fijado viene determinado por el resultado de su evaluación de desempeño y el cumplimiento de sus objetivos anuales.

Adicionalmente, existe un paquete retributivo de acción social a cargo de la empresa fijado por Convenio que incluye beneficios como ayudas de guardería, escolar, becas de estudio, premios de jubilación, ayudas por cónyuge en situación de desempleo entre otras.

4.2.1. Remuneraciones medias

En el ejercicio 2024, la remuneración media ha disminuido en comparación con el ejercicio 2023.

	2024						Total
	Hombre			Mujer			
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Directivos y Managers	-	102.255	95.265	-	84.667	79.957	93.226
Gerentes comerciales, jefes de producción y jefes de departamento	50.219	62.977	62.140	-	62.905	74.128	63.445
Promotores comerciales, encargados y responsables de sección	41.409	35.250	38.810	42.383	40.933	48.837	39.997
Vendedores comerciales, gestores de punto de venta, personal administrativo y operarios de línea de producción y mantenimiento	35.750	33.017	36.554	36.475	36.965	39.654	35.861
Auxiliares administrativos y resto de personal	24.160	24.588	24.500	24.160	24.387		24.379
Total	35.447	40.953	43.057	36.884	44.053	50.540	42.766

Nota: Se ha incluido el salario fijo anual (salario de convenio, complemento de antigüedad y plus de empresa), la retribución variable efectivamente pagada, y la retribución en especie (vehículo, seguro médico y seguro de vida). No se tienen en cuenta la retribución relacionada con la acción social a cargo de la empresa, las horas extras y el complemento de nocturnidad. A efectos de esta información la retribución fija de los empleados con reducción de jornada se ha ampliado al 100%.

	2023						Total
	Hombre			Mujer			
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Directivos y Managers	-	121.043	115.114	-	108.205	84.616	111.679
Gerentes comerciales, jefes de producción y jefes de departamento	49.641	71.401	73.098	-	70.674	91.043	72.851
Promotores comerciales, encargados y responsables de sección	50.021	41.381	44.839	46.307	44.236	55.083	43.483
Vendedores comerciales, gestores de punto de venta, personal administrativo y operarios de línea de producción y mantenimiento	27.754	33.191	36.307	34.709	37.424	42.601	35.864
Auxiliares administrativos y resto de personal	23.343	24.560		23.343			23.586
Total	31.747	44.993	47.969	37.632	47.531	54.543	46.623

4.2.2. Brecha Salarial

Categoría Profesional	2024	2023
Directivos y Managers	18,1%	21,68%
Gerentes comerciales, jefes de producción y jefes de departamento	-5,1%	-3,84%
Promotores comerciales, encargados y responsables de sección	-5,14%	-5,93%
Vendedores comerciales, gestores de punto de venta, personal administrativo y operarios de línea de producción y mantenimiento	-9,00%	-13,31%
Auxiliares administrativos y resto de personal	0,33%	1,71%
Total	-8,84%	-5,46%

Nota: (Remuneración media hombres – remuneración media mujeres) / remuneración media hombres

4.2.3. Ratio entre el salario inicial y el salario mínimo local

Categoría profesional	Coefficiente salarial	Salario Inicial	Ratio (inicial/local)
Directivos y Managers	200	34.870	2,20
Gerentes comerciales, jefes de producción y jefes de departamento	170	30.623	1,93
Promotores comerciales, encargados y responsables de sección	140C	20.693	1,30
	140	26.623	1,68
Vendedores comerciales, gestores de punto de venta, personal administrativo y operarios de línea de producción y mantenimiento	130C	19.717	1,24
	130	25.368	1,60
	100	22.439	1,41
Auxiliares administrativos y resto de personal	120	24.159	1,52
	115	23.700	1,49

Nota: Coeficiente salarial y salario inicial de acuerdo con el Convenio Colectivo.

4.3. Organización del trabajo

4.3.1. Organización del tiempo de trabajo

La organización del tiempo de trabajo viene definida en el convenio Colectivo de la Compañía diferenciándose entre los tres grandes grupos que componen su actividad: personal de la oficina central, de la red comercial y del área industrial.

Siendo tres tipos de actividades muy diversas, el Convenio prevé condiciones específicas para cada uno de ellos, entre las que se encuentran establecidos los turnos de trabajo del personal de fábrica y almacenes, así como sus pausas de descanso.

En la búsqueda de una mejora continua y sostenible de las condiciones de los empleados de la Compañía, se ha continuado evolucionando y actualmente está vigente el Plan Flexi-working publicado y comunicado con fecha 26 de julio de 2022, consistente en la aplicación de una serie de medidas de flexibilización adicionales para facilitar la mejor conciliación de los trabajadores

con su vida personal, y como medidas de mejora dentro del marco del XVII Convenio Colectivo, y en el texto del II Plan de igualdad de Schweppes.

El Plan Flexi-working es una opción voluntaria para todos los empleados de la Compañía y cuyas principales medidas se relacionan a continuación:

- Guardias Flex: desarrollar una jornada de guardia (fines de semana/festivos) trabajando desde el domicilio u otra oficina de modo alternativo a desarrollarlo presencialmente desde la oficina habitual. Siempre se debe cumplir con el horario y objetivos previstos en la guardia.
- Horario Flex: establecer una banda flexible de tiempos de entrada y salida de lunes a viernes, en función de las necesidades personales y de negocio, siempre cumpliendo el número de horas estipuladas en la jornada laboral.
- Oficina Flex: contar con la posibilidad de trabajar desde cualquier centro de trabajo de la Compañía, independientemente de cuál sea tu centro de trabajo habitual.
- Tecnología Flex: contribuir a la desconexión a través de un buen uso de las tecnologías. Utilizar los medios tecnológicos disponibles para evitar desplazamientos y viajes.
- Trabajo Flex: desarrollar el trabajo, total o parcialmente, desde el domicilio, siempre de acuerdo con las necesidades del negocio y departamento.
- Vacaciones Flex: posibilidad de comprar anualmente un máximo de 5 días de vacaciones adicionales.

Desde el año 2022, se han lanzado una serie de medidas que complementan/actualizan medidas identificadas en el Plan Flexi-working. Entre las que cabe destacar las siguientes:

- Definición de horas core: estableciendo un tiempo común para reuniones concretado de lunes a jueves de 9:30-16:30 y los viernes de 9:30-13.
- Reuniones solo en horas core de duración de 50 minutos máximo. Se marca un espacio sin reunión de L-J de 13-14 y V de 13 en adelante. Recomendación de reducir al máximo el número de reuniones, invitar solo a las personas que tomarán decisión enviando un resumen posteriormente al resto de posibles personas implicadas.
- Desconexión digital: evitando enviar correos, *WhatsApps* y hacer llamadas entre las 20h y las 8h, días festivos y vacaciones. Respetando la hora de comida para desconectar y descansar.
- Política Flex SBFE Teletrabajo: desde el 1 de noviembre 2021 se puso en marcha la política flex SBFE con la implantación de la medida de teletrabajo (3X2) en oficinas centrales (Portugal y España), que consiste en dos días presenciales en oficina y tres días máximos de teletrabajo. La implantación de esta política se articula con adhesión voluntaria del empleado mediante la firma de un documento individual de adhesión voluntaria, llevando asociada una compensación por teletrabajo de 32€ Brutos/mes durante once meses del año.

Cabe resaltar, como se ha hecho estos últimos años 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024 la Compañía ha continuado volcada en proteger la salud y seguridad de los empleados. Ha facilitado continuamente la adaptación de los empleados a sus circunstancias personales, dando la mayor flexibilidad posible y manteniendo una comunicación constante con los empleados. Se ha

continuado evaluando y decidiendo de forma continua las pautas y adaptaciones necesarias para velar por el objetivo prioritario, la salud y seguridad de sus empleados. En todo momento, se ha asegurado unas condiciones y un entorno de trabajo seguro reflejando su compromiso con el bienestar de los empleados.

4.3.2. Número de horas de absentismo⁵

El número de horas de absentismo del ejercicio 2024 son aproximadamente 137.376 (en el ejercicio 2023 fueron 97.496), incluyendo las horas perdidas por baja por enfermedad común, accidente in itinere, accidente laboral y no laboral.

4.4. Salud y seguridad

Schweppes dispone de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo implantado a nivel nacional para todos sus centros de trabajo (centros de producción, delegaciones comerciales y oficina central). Para el centro de producción y la oficina central, el sistema está certificado según la norma ISO 45001.

En este marco, la Compañía realiza evaluaciones periódicas de riesgos y se clasifican los mismos en función del lugar, el equipo y la tarea, realizándose un cruce con cada puesto de trabajo específico.

Asimismo, dispone de un Servicio de Prevención Propio que asume tres de las especialidades (Seguridad, Higiene industrial y Ergonomía y Psicología) y tiene contratada la especialidad de Vigilancia de la Salud con un Servicio de Prevención Ajeno.

Hay presencia de Servicio Médico en la oficina central y en los centros de producción, cuyos objetivos principales son el seguimiento de la salud de todos los empleados a nivel nacional, la promoción de la salud y la asistencia médica. Entre otros, los programas de salud en Schweppes son los siguientes:

- Reconocimiento médico anual
- Campaña anual de vacunación contra la gripe
- Programa de deshabituación tabáquica
- Subvención 75% intervención miopía
- Programa de revisión ginecológica
- Programa de Fisioterapia
- Alimentación saludable (fruta en todos los centros de trabajo)
- Telf. asistencia psicológica 24h para empleados y familiares

Los datos de accidentabilidad del ejercicio son los siguientes:

	2024		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Personal Propio				
Índice de frecuencia (*)	4,2 (6 acc)	0 (1 acc)	5,77 (8 acc)	7,98 (4 acc)
Índice de gravedad (**)	0,13	0,00	0,04	0,03

⁵ Estimación a partir del número de jornadas naturales perdidas considerando 8 horas.

(*) N° de accidentes en jornada laborales con baja / N° de horas trabajadas * 10⁶ (no incl. in itinere)

(**) N° de jornadas perdidas por accidentes laborales con baja / N° de horas trabajadas * 10³

Nota: Las horas trabajadas son una estimación de 1.752 horas anuales por el número de empleados medios y las jornadas perdidas son días naturales.

En el año 2024, no se ha producido casos de enfermedades profesionales o fallecimientos durante el desempeño de su función en la Compañía.

Durante 2024, aproximadamente el 76%⁶ de los trabajadores tenían representación en comités de Seguridad y Salud, si bien en aquellos centros de trabajo en los que legalmente no es obligatorio constituir un comité, Schweppes vela por que se hagan reuniones periódicas entre el delegado de Prevención y la persona designada como Coordinador de Prevención para comentar la planificación preventiva local y hablar de los temas de Seguridad y Salud relevantes para el centro.

Además, existe una Comisión Nacional de Seguridad y Salud Laboral, establecida en el Convenio Colectivo, compuesta por hasta diez miembros en representación de los trabajadores y por hasta diez miembros en representación de la Compañía. En ella se presentan resultados y se tratan temas globales en materia de Seguridad y Salud.

Durante las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud, además del seguimiento de la planificación preventiva y de la accidentalidad y de tratar temas puntuales específicos referentes a Seguridad y Salud, se informa de proyectos y decisiones de esta temática. Se realizó una reunión el día 22 de noviembre de 2024.

Se ha lanzado el Programa Zero Harm a nivel europeo con el fin de mejorar la cultura de seguridad y realizar acciones dirigidas a identificar los riesgos y establecer medidas preventivas en el seno de la organización implicando a todos los trabajadores.

Se ha mantenido el programa ZAP en fábricas (*Zero Accident Promotion*), que se ha desarrollado para la comunicación y solución de problemas de Seguridad y Salud, referidas tanto a condiciones inseguras como a cuasi accidentes y comportamientos inseguros.

Dentro del programa de formación de la Compañía está incluida la formación en temas de Seguridad y Salud. Esta puede ser impartida de forma presencial o a través de la plataforma de formación online. Se imparte formación obligatoria de riesgos, tanto inicial como de refuerzo y formación voluntaria.

A lo largo de 2024 se realizaron las siguientes acciones de formación:

- Formación de acogida en Seguridad y Salud (presencial)
- Sesiones formativas varias a toda la plantilla en el centro de producción y logística con el fin de informar de la situación en términos de prevención de riesgos laborales e incrementar la participación y motivación de todos los trabajadores para la consecución de los objetivos establecidos.
- Sesiones de formación sobre el plan de autoprotección y medidas de evacuación en caso de emergencia en todos los centros de trabajo.
- Simulacros de emergencia y evacuación en todos los turnos de trabajo en el centro de producción y logística.

⁶ Calculado a partir del dato de plantilla media de la Compañía.

4.5. Formación y desarrollo

En el ámbito de la formación, Schweppes desarrolla sus planes de formación anuales siempre con el objetivo de que cada empleado alcance el nivel de competencias técnicas y de liderazgo requeridas para el desempeño de su función ofreciéndoles la oportunidad de mejorar su capacitación, lo que puede proporcionar un beneficio personal y profesional para su desarrollo.

Cada empleado diseña anualmente junto con su manager su propio Plan de Desarrollo, el cual contiene dos tipos de acciones formativas:

- Formación técnica: orientada a formar en capacidades y conocimientos específicos para el puesto/función.
- Formación en habilidades: relativas a adquirir competencias *soft* que apoyan el excelente desarrollo del puesto de trabajo, como puede ser la formación en innovación o comunicación, entre otras.

Al finalizar la formación se pone a disposición de los empleados una encuesta para que expresen su nivel de satisfacción.

Anualmente se realizan sesiones de "Revisión de Talento" en las que participan el departamento de personas y cultura (RRHH) y managers, orientadas, entre otros objetivos, a analizar las necesidades de desarrollo de los empleados, potenciando sus fortalezas y abordando sus áreas de mejora. Además, se establecen planes de sucesión robustos, lo que permite a la empresa la posibilidad de adaptarse rápidamente al cambio, garantizar la continuidad del conocimiento y mantenerse competitiva.

Las horas de formación⁷ del ejercicio 2024 y 2023, son las siguientes:

Categoría profesional	2024	2023
Directivos y Managers	21	16
Gerentes comerciales, jefes de producción y jefes de departamento	227	422
Promotores comerciales, encargados y responsables de sección	1.598	1.030
Vendedores comerciales, gestores de punto de venta, personal administrativo y operarios de línea de producción y mantenimiento	426	1.702
Auxiliares administrativos y resto de personal	-	78

Asimismo, con el fin de impulsar el desarrollo y talento entre los empleados, la Compañía cuenta con un modelo de evaluación del desempeño a toda la plantilla, incluyendo al personal de los centros de producción.

El modelo de evaluación parte de un encuentro inicial entre manager y empleado en el que se fijan los objetivos para el año y sus indicadores de medición siguiendo la metodología SMART. La escala de evaluación depende de tres grandes bloques que son: una evaluación de objetivos, una evaluación de competencias y una evaluación global.

⁷ Se incluye únicamente la formación realizada a través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE)

La Compañía promueve una cultura de feedback continuo en toda la organización. Fomentando la comunicación abierta, honesta, bidireccional y constructiva entre los empleados y sus responsables, lo que facilita el intercambio de ideas, la resolución de problemas y el crecimiento individual. Se valora y utiliza el feedback para mejorar de manera continua la política de Gestión del Talento.

En el año 2024, sigue operando *My Suntory University* (MySU), plataforma global de aprendizaje digital en SABA, que ha sido actualizada y modernizada. Hemos transformado la plataforma en una LXP utilizando también tecnología de Cornerstone.

La colaboración entre la Universidad de Suntory y el equipo de Formación y Desarrollo de SBFE que permite a los empleados:

- Acceder 24/7 a una amplia gama de recursos de aprendizaje y desarrollo.
- Contenido de LinkedIn Learning con más de 14.000 cursos.
- Acceder a los programas propios de *Suntory University* y a los cursos/contenidos internos de SBFE.
- Rutas de aprendizaje personalizadas y contenido adaptado a las necesidades de cada usuario.

También disponemos de una herramienta "EasyGenerator" de creación de contenido. Mediante ésta los propios empleados, expertos internos en determinadas materias, disponen de recursos para crear contenido e-learning, contando con el asesoramiento del equipo de Formación, para crear sus propios recursos formativos que posteriormente se ponen a disposición de todos los empleados en la plataforma de aprendizaje. De esta manera las funciones se profesionalizan cada vez más, todos los empleados pueden formarse en habilidades propias de otros departamentos, y evitamos la repetición de formaciones de manera presencial que generan carga de trabajo y tienen menor alcance en cuanto a número de personas.

4.6. Igualdad, beneficios, prevención del acoso y accesibilidad

4.6.1. Igualdad y beneficios para empleados

Tal y como está recogido en el XVII Convenio Colectivo, la Compañía cuenta con una Comisión de igualdad de oportunidades la cual, durante el año 2024 ha hecho el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de la Compañía.

Como resultado de esta negociación fue aprobado por el Comité Intercentros de Schweppes con fecha 22 de diciembre de 2022, el II Plan de Igualdad, dando así cumplimiento al Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo y Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Este plan tiene la finalidad de sensibilizar a toda la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y establece como principios:

- Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el proceso de acceso y selección.
- Ofrecer igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para la promoción interna y el desarrollo de una carrera profesional dentro de la empresa.

- La continua mejora de las políticas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y seguir fomentando la corresponsabilidad para el libre y pleno desarrollo profesional de hombres y mujeres en igualdad de condiciones.
- Velar por la transparencia salarial, respetar y garantizar la efectividad del principio de igualdad de retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor sin discriminación por razón de sexo.
- Garantizar un entorno libre de todo tipo de acoso sexual y/o por razón de sexo, trabajando en la prevención como mejor medida.
- Formación y sensibilización en materia de perspectiva de género e igualdad de oportunidades.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 46.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por el artículo 1 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE de 07/03/2019), y de conformidad con el artículo 11, apartados 1 y 3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, el II Plan de Igualdad suscrito con fecha 22 de diciembre de 2022, una vez ratificado por el Comité Intercentros, se procedió a registrar en el apartado "Plan de Igualdad" habilitado a tal fin en la página web del Registro y Deposito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

Por ello, en el texto del XVII Convenio Colectivo de 2023 no se ha vuelto a incluir el contenido del Plan de Igualdad, atendiendo así a la petición de la Autoridad Laboral de mantener la entidad propia del documento en cuanto a registro y publicación.

En el año 2022, se implementaron una serie de medidas que complementan/actualizan medidas identificadas en el Plan Flexi-working. Entre las que cabe destacar las siguientes: la definición de horas core (que establece un tiempo común para reuniones), reuniones de duración máxima de 50 minutos, desconexión digital, (evitando enviar correos, *WhatsApps* y hacer llamadas entre las 20h y las 8h, días festivos y vacaciones. Respetando la hora de comida para desconectar y descansar), todas ellas recogidas en el apartado 4.3.1 Organización del Trabajo descrito con anterioridad.

A continuación, se detallan los datos de permisos parentales disfrutados durante el ejercicio 2024 y 2023:

	Paternidades	Maternidades
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental en 2024	26	18
Número total de empleados que han regresado al trabajo en 2024 después de terminar el permiso parental	23	16

	Paternidades	Maternidades
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental en 2023	31	15
Número total de empleados que han regresado al trabajo en 2023 después de terminar el permiso parental	28	15

4.6.2. Prevención del Acoso

La Compañía cuenta con un Protocolo de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo en el trabajo con el compromiso de evitar que se produzcan escenarios de acoso en cualquiera de sus modalidades, al ser estas situaciones atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud de las personas.

Con este fin, el Protocolo fija las medidas específicas para establecer una prevención eficaz y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan estado expuestos a estas situaciones.

Aquellos trabajadores supuestamente víctimas de una situación de acoso, o cualquier trabajador de Schweppes testigo de una situación de acoso, podrán efectuar la denuncia a través de los canales previamente habilitados:

- Depósito en sobre cerrado en las instalaciones del Servicio de Prevención Propio de Schweppes de un documento en el que deberá aparecer recogida la información del suceso.
- Llamada al número 900901144 de STIMULUS asignado a la empresa Schweppes, donde será atendido por un psicólogo especializado que procederá al estudio y evaluación del problema garantizando el anonimato de las personas implicadas dentro de un marco de plena confidencialidad.
- Canal Ético de Safecall (una compañía independiente). Los canales de Safecall son un formulario online, una dirección de correo electrónico y un teléfono gratuito.
- Un Asesor Confidencial que canalizará las quejas y denuncias que se produzcan por acoso en cualquiera de sus manifestaciones, actuando para tratar de llegar a una solución del conflicto.

En este sentido, y conforme lo que establecía el Plan de Igualdad en relación con alcanzar el objetivo de promover un entorno laboral libre de acoso sexual, ha llevado a efecto las siguientes medidas:

1. Revisión y modificación cuando ha sido necesario, del actual protocolo de acoso.
2. Difundir a todos los trabajadores el protocolo de actuación actual incidiendo en la responsabilidad grupal por garantizar un entorno en el que el acoso no tenga cabida.
3. Está previsto lanzar una campaña de sensibilización contra el acoso.

Durante el ejercicio 2024, no han sido activados los protocolos definidos en esta materia al no haber recibido ninguna denuncia.

4.6.3. Accesibilidad

En el ámbito de la accesibilidad, la Compañía cuenta con 10 personas con capacidades diferentes a cierre del ejercicio 2024, además de colaborar a través de un contrato firmado con la Fundación Juan XXIII Rocalli. Schweppes, y otro con Emplazados S.L., siendo ambas entidades Centros Especiales de Empleo. Schweppes cuenta con el certificado de excepcionalidad que permite a la Compañía adoptar medidas alternativas para el cumplimiento de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con capacidades diferentes.

Dicho certificado está actualizado con fecha de resolución 1 de diciembre de 2023, emitida por la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, y que tiene una vigencia de tres años

desde esa fecha. El primer periodo comprende desde diciembre de 2023 a noviembre de 2024, el segundo período comprende desde diciembre de 2024 a noviembre de 2025 y el tercero desde diciembre de 2025 a noviembre de 2026. Durante cada uno de estos años de vigencia, la Compañía presentará una memoria justificativa del cumplimiento de las medidas previstas.

En 2025, la Compañía continuará adoptando las medidas alternativas a la cuota de reserva necesarias para poder cumplir con el importe anual por cada uno de los trabajadores con capacidades diferentes dejados de contratar, que habrá de ser, al menos, tres veces el indicador público de renta de efectos públicos (IPREM) anual.

En la actualidad dichas medidas se centran en la colaboración activa mediante contratos para la compra de bienes y/o servicios con entidades especializadas (Centros Especiales de Empleo) que tengan como finalidad atender al colectivo de personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción. A lo largo del 2024, ha seguido en vigor el contrato con la Fundación Juan XXIII Roncalli para la digitalización de expedientes y documentación, y la Compañía seguirá colaborando tanto con esta entidad como con otros Centros Especiales de Empleo para la prestación de servicios cuando resulte posible.

En caso de que el importe de facturación con dichos Centros Especiales de Empleo no alcanzase el importe que exige la Ley General de Discapacidad, se realizarán las donaciones o acciones de patrocinio por el importe necesario.

4.6.4. Medidas adoptadas para promover el empleo

En Suntory queremos crecer para bien, como personas y como empresa, hacia un mundo mejor. Queremos ampliar nuestra capacidad para tener un impacto positivo en los consumidores que nos rodean y queremos que nuestra empresa siga creciendo con talentos afines y diversos, apasionados por nuestras marcas y deseosos de dar rienda suelta a su espíritu.

Todos los empleados de Suntory tienen derecho a participar en el Plan de Referidos de Suntory.

Los estudios demuestran que las contrataciones por recomendación son rápidas y duraderas y que estas contrataciones suelen permanecer en la empresa durante mucho más tiempo. Los empleados actuales tienen acceso a un grupo de posibles candidatos con talento y quién mejor que nuestros propios empleados para ser embajadores y recomendar Suntory como empleador a sus amigos y contactos profesionales.

5. Información sobre el respeto de los Derechos Humanos

5.1. Riesgos y políticas de la Compañía en materia de Derechos Humanos y sistemas de supervisión

Dada la naturaleza y el ámbito territorial en el que la Compañía desarrolla sus actividades, no se han detectado riesgos significativos en materia de Derechos Humanos.

No obstante, el cumplimiento de los estándares internacionales y de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT, en el ámbito de la relación de Schweppes con terceros, queda garantizado a través de la Política de Derechos Humanos del grupo Suntory aprobada en el último Comité Ético y de Compliance del 2024 y del Código de Conducta específico que establece los principios de relación con sus socios, entendidos éstos como la red de

proveedores, embotelladores, co-packer, socios comerciales y clientes. Su aceptación garantiza que los socios de la Compañía comparten los mismos valores éticos y de respeto de los Derechos Humanos que guían la conducta de los propios empleados de Schweppes.

En el mismo, los socios se comprometen al respeto de la legislación y aceptan que la Compañía se reserve el derecho a la disolución de la relación comercial ante el incumplimiento del contenido del Código. En él se incluye el rechazo al trabajo infantil, al trabajo forzado y la discriminación, así como el cumplimiento de prácticas laborales justas, en materia de remuneración y horario, y el cuidado y respeto de la salud y seguridad de los trabajadores.

Además de todos los temas de Derechos Humanos mencionados, con la aceptación de este Código, los socios de Schweppes asumen compromisos de actuación responsable en otros ámbitos como el medio ambiente y la calidad.

La adhesión de los socios al Código queda asegurada a través de una cláusula en los contratos en las que las partes se comprometen a garantizar y respetar su cumplimiento, así como, en el caso de los proveedores de ingredientes y *packaging*, las auditorías de homologación que incluyen un apartado específico referido al respeto del diálogo social de los trabajadores, las condiciones de trabajo, igualdad y no discriminación, entre otros.

Asimismo, desde finales de 2019 como parte del compromiso corporativo por asegurar una cadena de suministro responsable, el Grupo inició una campaña para que de manera progresiva sus proveedores se adhieran a una organización global que les ayude a gestionar sus actividades sobre derechos laborales, salud y seguridad, entorno y ética comercial.

6. Información relativa a la ética y la lucha contra la corrupción y el soborno

6.1. Ética

Para asegurar la ética e integridad, la Compañía dispone de un Código de Conducta empresarial de obligado cumplimiento para todos los empleados y disponible en la intranet.

El Código es la guía y marco en las relaciones internas entre los empleados y en la relación con los grupos de interés.

En este ámbito, los canales establecidos para realizar consultas o reportar posibles infracciones son, internamente, a través del superior directo, la Dirección de Recursos Humanos o la Dirección de Asesoría Jurídica, y, externamente, a través del Canal Ético de Safecall (una compañía independiente). Los canales de Safecall son un formulario online, una dirección de correo electrónico y un teléfono gratuito.

A lo largo de 2024 la Compañía está adherida al Programa de Ética y Normas del Grupo Suntory, dispone de un Comité de Ética y Compliance constituido por consejeros y directores de la Compañía que se ha reunido cuatrimestralmente (tres reuniones al año) para supervisar e impulsar los programas, políticas y procedimientos en materia de ética y compliance con los que ya contaban internamente desde años anteriores en la Compañía.

Además, en este ejercicio, la Compañía no ha sido sancionada por aspectos relacionados con incumplimientos en materia de Derechos Humanos

6.2. Lucha contra la corrupción y el soborno

La prevención de los riesgos relacionados con la corrupción y el soborno están regulados en la Compañía a través de la Política Antisoborno y Anticorrupción. Este documento conforma el marco de prevención y es introducido en el Código de Conducta empresarial de obligado cumplimiento para todos los empleados.

La política está disponible en la intranet y recoge la política de regalos e invitaciones, que regula los regalos, comidas e invitaciones que reciben los empleados como también los entregados por éstos a los socios comerciales.

La Compañía manifiesta una política de tolerancia cero al soborno y la corrupción, tanto con respecto a sus empleados como a los socios. Las principales áreas donde Schweppes ha identificado que los riesgos en este ámbito son altos son las siguientes:

- Socios Comerciales
- Regalos y beneficios sociales
- Métodos de pago inusuales y pagos en efectivo
- Riesgo de soborno de funcionarios públicos
- Pagos de facilitación
- Donaciones políticas y de caridad
- Programas sociales

Asimismo, la Compañía pone a disposición de sus empleados un modelo de carta para rehusar un regalo o declinar una invitación, y canales directos donde éstos pueden realizar sus consultas o reportar posibles incumplimientos.

Para fomentar la integridad de los empleados y concienciar sobre las posibles implicaciones que mencionados riesgos podrían acarrear tanto a los propios trabajadores como a la Compañía, durante 2024 se ha realizado una formación online, a nivel regional del Grupo, en materia de anticorrupción y antisoborno. Asimismo, la Compañía ha impartido más formaciones a lo largo del año centradas en temas tales como leyes anti-esclavitud, competencia, código de conducta de Marketing responsable, protección de datos y ciberseguridad. Por su parte, los socios de la Compañía se comprometen al rechazo y la prohibición de los sobornos, la extorsión y la corrupción al ratificar el Código de Conducta.

7. Información sobre la sociedad

En 2024, Suntory Beverage & Food Spain, puso en marcha una campaña interna de donaciones económicas para los afectados de la DANA. La cuantía total donada por los empleados fueron 16.291 €, que se les fue descontado de sus nóminas, y la compañía dobló la cantidad donada aportando 21.880 €. La cantidad total fue donada a Cruz Roja Española.

Además, como todos los años, en 2024 la compañía ha realizado una donación de 2.000 euros a la Fundación Alimentum, que tiene como fin mejorar la calidad de vida y el bienestar social a través de la promoción de iniciativas que respondan a los retos e inquietudes que la sociedad actual demanda en relación con la Alimentación, contribuyendo a reforzar las garantías de seguridad alimentaria de los consumidores y a mejorar la transparencia de la información.

SBFS ha seguido trabajando activamente por aumentar su interrelación con la sociedad y su contribución al entorno.

En 2022, arrancó el proyecto Guardianes del Tajo, cuyo objetivo principal es mejorar la calidad y disponibilidad del agua del embalse del Guajaraz, una de las tres fuentes de agua que da suministro a la ciudad de Toledo, y por tanto a su fábrica.

El 18 de marzo de 2024, en la ciudad de Daimiel, el gobierno de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, a través de su Consejería de Desarrollo Sostenible, otorgó a SBFS un reconocimiento por su proyecto Guardianes del Agua, como parte de las celebraciones del Día Mundial del Agua. El premio fue entregado a Ricardo González-Ripoll López-Pardo, mánager de Sostenibilidad Corporativa de SBFS, por la Sra. María Teresa Ribera, vicepresidenta tercera del Gobierno de España y ministra para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, y por el Sr. Emiliano García-Page, presidente de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Así mismo, durante el 2024 la Universidad de Alcalá de Henares completó los estudios de caracterización hidrológica, cuantificación de recursos hídricos y modelización de la cuenca del Guajaráz, y comenzó a realizar estos mismos estudios para las cuencas de Picadas y El Torcón.

Entre las acciones llevadas a cabo en 2024, destacaron una vez más los trabajos de reforestación, realizados en su mayor parte con la colaboración de voluntarios de la empresa y, además, de residentes locales. El objetivo de las labores de reforestación es mejorar la calidad ecológica y paisajística del entorno, así como aumentar la biodiversidad, diversificando los hábitats y las zonas de refugio y alimentación de la fauna, con el beneficio adicional de reducir significativamente el CO2 en la atmósfera. También tiene un objetivo social, promoviendo la participación, la concienciación y el conocimiento entre la ciudadanía.

En 2024 se han realizado cuatro jornadas de voluntariado, tres con trabajadores de la empresa y una con la población local. Además, una empresa especializada realizó labores de reforestación en una superficie de aproximadamente 4500 m². Sumando estas acciones a las realizadas en 2023, ya se han reforestado aproximadamente dos hectáreas de terreno, tal y como se acordó con el Ayuntamiento de Layos, lo que nos ha llevado a solicitar a dicho Ayuntamiento la cesión de más terreno para continuar con las labores de reforestación y ampliar así en el futuro el Bosque Suntory.

En diciembre de 2024, se iniciaron las obras del proyecto de mejora ambiental del arroyo de Layos, con el objetivo de reducir la erosión y la contaminación difusa del agua, utilizando especies vegetales autóctonas y abordando los posibles problemas de inundación.

En octubre de 2024 SBFS participó mediante su proyecto Guardianes del Tajo en la inauguración del Erató Fest, un festival que combina música, poesía, patrimonio y actividades de educación ambiental, en la ciudad de Toledo, con la organización de una jornada de mesas redondas, con las que se dio a conocer los avances del proyecto Guardianes del Tajo.

Además, se continuó con el trabajo analítico para el seguimiento de la calidad del agua del arroyo Layos, y se realizaron aforos manuales para estudiar los caudales de la cuenca del Guajaráz.



Así mismo, en 2024, SBF5 continuó su programa MIZUIKU (acrónimo en japonés de Mizu, “agua”, e Iku, “educación”) que consiste en una serie de actividades, que se desarrollan en colegios de la provincia de Toledo, próximos al embalse de Guajaraz.

MIZUIKU es el programa educativo que Suntory promueve principalmente cerca de sus Santuarios de Agua Natural en todo el mundo. Comenzó en Japón en 2004 y se ha extendido a otros países como Vietnam, Tailandia, Indonesia, Francia, UK y China. Su finalidad es enseñar a los niños las distintas fases del ciclo del agua, el funcionamiento de los ecosistemas acuáticos, así como su concienciación para un consumo responsable.

Gracias a MIZUIKU, la Compañía continúa el legado de su fundador, Shinjiro Torii, para mejorar la vida de quienes nos rodean y educar a los más pequeños, convirtiéndoles en auténticos embajadores del cuidado del agua.

Este año, la compañía ha impactado a más de 1.200 niños, triplicando los datos del primer año del proyecto en 2022. En total, 4.500 niños han sido formados desde el inicio de este programa en España.

Un año más la Compañía ha participado en la Hora del Planeta, campaña promovida por el Foro Mundial de la Naturaleza (WWF), con la cual lleva comprometida desde 2007.

A lo largo del ejercicio, la Compañía siguió con su gestión responsable de aquellos productos que por su vida útil quedan fuera de la demanda de clientes, si bien siguen siendo aptos para el consumo.

Gracias a ello, durante el ejercicio 2024 la fábrica de Toledo envió 2.059 cajas de producto a bancos de Alimentos de toda España.

7.1. Gestión y desempeño de la sociedad

7.1.1. Compromisos de la Compañía con el desarrollo sostenible

La estrategia de Sostenibilidad se centra en cuatro áreas de actuación:

- **Nuestros productos:** creación de productos nuevos más saludables y sostenibles y seguir reduciendo el contenido de azúcar de sus marcas. Seguimos reduciendo el azúcar en nuestros productos e innovando para satisfacer las demandas de los consumidores.
- **Nuestros recursos:** fomento de la incorporación de material reciclado en botellas, generando menos residuos, reduciendo emisiones y utilizando los recursos de manera sostenible, especialmente nuestro principal recurso, el agua.
- **Nuestra sociedad:** compartir los beneficios de la Compañía con la sociedad a través de donaciones y voluntariados. En 2024, la compañía ha puesto en marcha cinco iniciativas:
 - Durante 2024, los empleados han seguido teniendo acceso la plataforma de voluntariados “*Together For Good*”, que ofrece un sinfín de actividades de voluntariados, online o presencial, en todo España.
 - La Compañía llevó a cabo tres jornadas de voluntariado para sus empleados y una para la población local con motivo del proyecto Guardianes del Tajo. La

actividad consistió en reforestar y revegetar los terrenos adyacentes al margen derecho del arroyo de Layos, que se llevará a cabo entre 2023 y 2025 para mejorar la biodiversidad de la zona, evitar procesos erosivos mediante una mejor fijación y enriquecimiento del suelo, disminuir la contaminación difusa, mejorar la infiltración del agua y capturar CO2 de la atmósfera. Gracias a esta acción, cerca de 80 empleados reforestaron más de 3.300 m2.

- o Este año, debido a las consecuencias de la DANA en Valencia la compañía puso en marcha una campaña de donaciones entre sus empleados. La cuantía total donada por los empleados fueron 16.291 €, que se les fue descontado de sus nóminas, y la compañía donó 21.880 €. Esta cantidad fue donada a Cruz Roja Española.
- o Durante las fechas navideñas los empleados de la empresa organizaron un mercadillo solidario con artículos almacenados que no iban a ser utilizados. Esta iniciativa permitió recaudar un total de 1.536€, los cuales fueron donados a Cruz Roja Española y FESBAL. Además, contribuyó a promover la economía circular al darle una segunda vida a estos productos.
- o Se realizó una campaña de donativos de regalos llamada “Una sonrisa por Navidad” junto a la organización Cooperación Internacional donde los empleados pudieron donar regalos a niños en situación de vulnerabilidad en fechas navideñas.
- o
- **Nuestra gente (empleados):** creación oportunidades para el crecimiento personal y profesional de los empleados a través de, entre otros, sus becas de Idiomas, el programa de desarrollo y de evaluación del desempeño o el Plan de igualdad: Comité de Dirección 50% mujeres 50% hombres. Además, la compañía sigue su programa de bienestar para empleados (junto con Beam Suntory) que se llama Iki Health y que tiene y que tiene el objetivo de proporcionar hábitos de vida saludable a través de cursos y clases presenciales de pilates, yoga...

La compañía sigue manteniendo su política flexible con tres días en casa y dos obligatorios en oficina.

Además, sigue implementando su política de Diversidad, Equidad e Inclusión que tiene el objetivo de crear oportunidades equitativas para todos, reconociendo las diferencias de cada persona y fomentando el sentido de pertenencia y el talento, desde el respeto a la personalidad de cada uno.

7.1.2. Impacto de la actividad de la sociedad en el desarrollo local

Un año más, Schweppes ha seguido poniendo de manifiesto su política de priorización de compras de proximidad favoreciendo la adquisición de productos en proveedores locales. Muestra de ello es que el 77,1% del gasto en proveedores, en 2024 (73,2% en 2023), fue en proveedores locales. A continuación, se especifica el detalle de compras a proveedores, en miles de euros, por región geográfica:

	Nacionales	Intracomunitarias	Importaciones
2023	167.105	58.256	3.007
2024	161.763	45.475	2.668

7.1.3. Acciones de asociación o patrocinio

Suntory Beverage & Food Spain forma parte de las siguientes asociaciones, fundaciones y federaciones relevantes para su actividad e, incluso, teniendo representación en ellas a través de diferentes grupos de trabajo:



8. Consumidores

La Compañía es consciente de la creciente preocupación de los consumidores por la composición de los productos alimentarios y bebidas y por ello, alineada con su estrategia de sostenibilidad, reafirma su compromiso con la salud de los consumidores trabajando en la creación de productos nuevos más saludables y en la reducción media de azúcar en sus productos.

Así lo demuestra el hecho de que su gama de productos presenta alternativas Zero en las marcas “Trina®” y “Schweppes®” y el hecho de que, salvo una variedad de toda la gama, “La Casera®” carece de azúcares añadidos.

A lo largo del ejercicio 2024 la Compañía ha seguido innovando y reformulando productos con el objetivo de reducir o eliminar su contenido en azúcar con Schweppes Pink Zero, Schweppes Tónica y Schweppes Wild Berry.

8.1. Medidas para la salud y seguridad de los consumidores

La Compañía dispone de un Sistema de Gestión de Calidad, certificado en la ISO 9001, y de un Sistema de Gestión de Seguridad Alimentaria, certificado en la ISO 22000 y en FSSC 22000, para las actividades de su centro de producción de Toledo. Adicionalmente, como parte del proceso de homologación de proveedores por el que pasan los proveedores de ingredientes y packaging, Schweppes realiza auditorías de calidad a partir de la revisión de riesgos y las prioridades del negocio.

La gestión de estas auditorías se realiza a través del responsable de Calidad en Proveedores de SBFE según los recursos disponibles y se puede compartir con otros auditores disponibles, si el proveedor suministra no sólo a las fábricas de España, o bien a través del equipo de Calidad de Schweppes si el proveedor únicamente sirve al centro de producción de Toledo.

Tanto el sistema de homologación de proveedores como los requisitos que deben superar en las auditorías son los que SBFE exige de acuerdo con el marco normativo interno del Grupo. Dicho marco se compone principalmente de un Procedimiento de la gestión de calidad en proveedores, que contiene el mencionado proceso de homologación, así como un Procedimiento específico para mitigar los riesgos de fraude en proveedores de ingredientes.

En el mismo se establece la frecuencia del calendario de auditorías según la puntuación/evaluación de esta, como sigue a continuación para los proveedores de materiales de alto riesgo.

- No aprobado: se paraliza la relación comercial hasta una nueva auditoría que se realizará una vez se haya implementado un plan de acción y si el negocio debe continuar.
- Aprobado restringido: se requiere auditoría on site antes de un año.
- Aprobado sin restricciones (nivel 2): se requiere auditoría on site cada 2 años.
- Aprobado sin restricciones (nivel 1): se requiere auditoría on site cada 3 años.

Cualquier nuevo proveedor de alto riesgo debe ser auditado para poder completar así su homologación.

En el 2024, se han auditado los proveedores de alto riesgo según lo descrito anteriormente pero también se han incluido proveedores de medio riesgo.

A lo largo del ejercicio 2024, desde SBFE se han realizado 6 auditorías a proveedores de packaging, de las que dos fueron a proveedores de Schweppes España. El resultado de las auditorías ha sido favorable para los proveedores de SBFI.

Para Ingredientes, se han realizado 60 auditorías totales, de las que cuatro fueron a proveedores de Schweppes España.

En relación con los resultados de las auditorías: 13 de las 37 auditorías tuvieron un resultado restringido, por lo que se ha procedido a revisar el plan de acciones correctivas y se re-auditarán en 2025 para su validación y evaluación final, siempre y cuando se decida mantener relación con ellas. Solo 1 es proveedor de Schweppes España.

8.2. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

Los principales canales donde los consumidores pueden reportar cualquier tipo de incidente son el teléfono de contacto disponible en los envases de los productos, a través de los formularios/email en la página web o en redes sociales. En el caso de los clientes/distribuidores el principal canal son desde el Servicio de Atención al Cliente (SAC) y/o Departamento Comercial. Tanto las reclamaciones de consumidores como las de clientes/distribuidores, dependiendo de su motivo, son direccionadas al área de competencia interna correspondiente.

Asimismo, la Compañía dispone de un procedimiento interno específico para reclamaciones de consumidores y clientes/distribuidores relacionados con la Calidad de producto.

En el ámbito de calidad se han gestionado, a lo largo del ejercicio 2024, un total de 163 reclamaciones (182 en 2023), 80 de consumidores y 83 de clientes, que a fecha de cierre del presente EINF están todas gestionadas y procesadas.

8.3. Requerimientos para la información y el etiquetado de productos

En el ámbito del etiquetado de información de los productos, la Compañía cumple con la normativa de aplicación (RD 1169/2011) asegurando su cumplimiento a través de un

procedimiento interno que establece las obligaciones de revisión que a cada departamento de la Compañía corresponde.

9. Información Fiscal

Schweppes, S.A. cumple con las obligaciones tributarias del mercado español en el cual desarrolla su actividad. Sus principios en materia fiscal se materializan a través del compromiso con la sostenibilidad y responsabilidad social corporativa, favoreciendo el desarrollo económico y social en las comunidades locales en las que opera.

Durante el ejercicio 2024, obtuvo unos Beneficios Antes de Impuestos de 27.459 miles de euros (19.234 miles de euros en 2023).

A su vez, Schweppes S.A. con el objetivo de garantizar su compromiso en materia fiscal, favorece la relación con las autoridades fiscales españolas, facilitando la colaboración con las mismas y evitando litigios tributarios. Durante el ejercicio 2024, el impuesto sobre beneficios pagados de la sociedad fue de 7.649 miles de euros (12.378 miles de euros en 2023). Y durante este mismo periodo percibió un total de 579 miles de euros en subvenciones públicas (748 miles de euros en 2023).



10. Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Apartado / Sección
Modelo de Negocio	Descripción del modelo de negocio del grupo	GRI 2-1 Detalles organizacionales GRI 2-3 Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto GRI 2-5 Verificación externa	1
	Información sobre cuestiones medioambientales	<p>Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.</p> <p>Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.</p> <p>Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad</p> <p>Procedimientos de evaluación o certificación ambiental</p> <p>Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales</p> <p>Aplicación del principio de precaución</p> <p>Provisiones y garantías para riesgos ambientales</p>	3.2
General	Principales riesgos	GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	2
		GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	3.2
General	Principales riesgos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	3.2
		GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	3.2
General	Principales riesgos	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	3.3
		GRI 2-23 Compromisos y políticas	3.2
General	Principales riesgos	GRI 2-23 Compromisos y políticas	3.2
		GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	3.2
General	Principales riesgos	GRI 2-23 Compromisos y políticas	3.2
		GRI 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	Nota 11 Memoria Cuentas Anuales
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 302-4 Reducción del consumo energético	3.2
		GRI 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	3.3
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	3.4

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Apartado / Sección	
Economía Circular y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	3.3	
		GRI 301-2 Insumos reciclados		
		GRI 301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado		
		GRI 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos		
		GRI 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos		
		GRI 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido		
	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5 Consumo de agua	3.3.2	
		Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1 Materiales utilizados por peso y volumen	3.3.1
			GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	
		Uso sostenible de los recursos	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado
GRI 3-3 Gestión de los temas materiales				
GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables)				
GRI 302-2 Consumo energético fuera de la organización				
GRI 302-3 Intensidad energética				
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 302-4 Reducción del consumo energético		3.4	
	GRI 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios			
	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)			
	GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)			
	GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)			
Cambio Climático	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	3.1	
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	3.2	
		GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	3.3	
			3.4	
		Protección de la biodiversidad	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI
GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	7			

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Apartado / Sección	
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Impactos acusados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-3 Hábitats protegidos o restaurados		
		GRI 304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas		
	Políticas	GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	7	
		GRI 304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones		
		GRI 2-23 Compromisos y políticas	4	
		GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas		
	Principales riesgos	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos		
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	2 4	
	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7 Empleados	
			GRI 405-1. b) El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: sexo y grupo de edad	4.1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo		GRI 2-7 Empleados	4.1.1	
		GRI 2-7 Empleados	4.1.2	
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional		GRI 2-7 Empleados	4.1.4	
		GRI 401-1. b) Número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región (en lo relativo a despidos)	4.1.3	
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral	4.2.1		

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Apartado / Sección	
Brecha Salarial		GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral.	4.2.1	
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	4.2.2	
Organización del trabajo	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 2-19 Políticas de remuneración	Nota 18.2 de las Cuentas Anuales	
	Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación		
	Empleados con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.3.1	
	Organización del tiempo de trabajo	GRI 405-1. b) Porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad (iii. Grupos vulnerables).	4.6.3	
	Número de horas de absentismo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.3.1	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	4.3.2	
	Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	4.3.1
			GRI 401-3 Permisos parentales	4.6.1
			GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	4.4
			GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	
GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo				
GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo				
GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo				
GRI 403-6 Promoción de la salud de los trabajadores				
GRI 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo				
GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral				
GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales				
GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	4.4			
Relaciones Sociales	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo		4.4	
	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo		4.4	
	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos		4	
			4.4	

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Apartado / Sección
Información sobre el respeto de los Derechos Humanos		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva 4 4.6.1
		Balace de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas 4.3.1 4.4 4.6.1
		Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado 4.5
		Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 4.6.3
		Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 4.6.1
		Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados 4.6
		Planes de igualdad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 4.6.4
		Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 4.6.2
		Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 4.6.3
		La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas 4.6.1 5.1 7.1.1
Políticas	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas 5.1		
Principales riesgos	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos 2 5.1		

	Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	Estándar	Apartado / Sección
	detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	
	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en Derechos Humanos	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.1
	Prevención de los riesgos de vulneración de los Derechos Humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	5.1
Derechos Humanos	Denuncias por casos de vulneraciones de Derechos Humanos	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	6.1
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas GRI 407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo GRI 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	5.1

Información	Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	Estándar	Apartado / Sección
relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-23 Compromisos y políticas	6.1 6.2
	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	6.1 6.2
		GRI 2-15 Conflictos de interés	
		GRI 2-23 Compromisos y políticas	
		GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	
		GRI 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	
		GRI 205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	
		GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	
		GRI 205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	
		GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	
		GRI 2-23 Compromisos y políticas	
		GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	
GRI 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas			
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		6.1 6.2

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Apartado / Sección	
Información sobre la sociedad	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
		GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido (Inversiones en la Comunidad)	7	
		GRI 415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos		
	Políticas	GRI 2-23 Compromisos y políticas	7	
		GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas		
	Principales riesgos	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos		
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	2 7	
	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	
			GRI 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	
			GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	7.1.1 7.1.2
GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales				
GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo				
GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales– en las comunidades locales				
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés			
	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos			
	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	7.1.1 7.1.2		
GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales– en las comunidades locales				

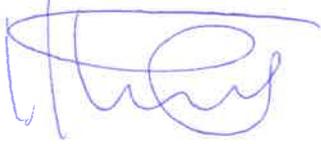
Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Apartado / Sección	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	7.1.1 7.1.2	
		GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo		
		GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales– en las comunidades locales		
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-28 Afiliación a asociaciones	7.1.3	
		Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	7.1.2
			GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	
	Subcontratación y proveedores	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.1
			GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	
			GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	
			GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	
GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas				
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		GRI308-1 Nuevos proveedores que han sido evaluados según criterios ambientales	8.1	
		GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas		
		GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas		
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	8	
		GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios		

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	Estándar	Apartado / Sección
	<p>GRI 416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios</p> <p>GRI 417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios</p> <p>GRI 417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios</p>	
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	<p>GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos</p> <p>GRI 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente</p>	8.2
Beneficios obtenidos por país	<p>GRI 207-1 Enfoque fiscal</p> <p>GRI 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos</p> <p>GRI 207-4 Presentación de informes país por país</p>	9
Impuestos sobre beneficios pagados	<p>GRI 207-1 Enfoque fiscal</p> <p>GRI 207-4 Presentación de informes país por país</p>	9
Subvenciones públicas recibidas	<p>GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno</p>	9

Diligencia que se extiende para hacer constar que los abajo firmantes miembros del Consejo de Administración de Schweppes, S.A. conocen el contenido del Estado de Información No Financiera, que forma parte del Informe de Gestión de 2024 de Schweppes, S.A. presentado en un estado separado, que ha sido formulado en el Consejo de Administración de 31 de marzo de 2025 y que se compone de 49 hojas, las cuales están firmadas, en todas ellas por los Consejeros, con vistas para su verificación por los auditores y posterior aprobación por la Junta General de Accionistas, y en prueba de conformidad firman a continuación todos los Consejeros.

Madrid, a 31 de marzo de 2025

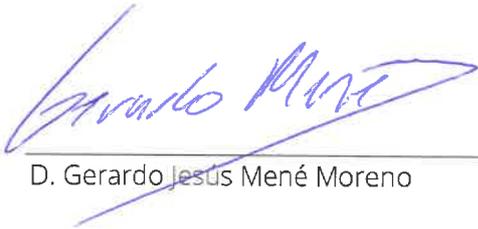
Consejeros Asistentes



D. Francisco Torrecuadrada



D. Jose Manuel Torres



D. Gerardo Jesus Mené Moreno