



INCLUSIÓN y DIVERSIDAD EN EL ADN DE COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS

La gestión de la Inclusión y Diversidad forma parte de la estrategia de Coca-Cola European Partners. Podría decirse que forma parte de nuestro ADN.



Entendemos la diversidad como variedad, personas diferentes, cultura diferente, talento diverso... En definitiva, como la suma de las diferencias para obtener nuevos puntos de vista que contribuyen a conseguir la excelencia corporativa.

Inclusión es valorar a nuestra gente, aprovechar lo bueno que cada una de las personas que forman parte del equipo puede aportar, creando un ambiente de trabajo que favorezca las aportaciones de cada persona.

En Coca-Cola European Partners, en términos de Inclusión y Diversidad, queremos ser un agente de cambio positivo en las comunidades en las que tenemos presencia y con nuestros empleados. Nuestro compromiso es ser un reflejo de la rica variedad del mercado al que servimos y queremos fomentar nuestro liderazgo en las áreas de Diversidad, Inclusión y Pertenencia en todos los aspectos de nuestro negocio.

Nuestra visión es tener una cultura inclusiva y lograr en nuestra empresa un espacio donde la comunicación sea abierta, las ideas y contribuciones sean valoradas y todos estén motivados para obtener lo mejor de cada uno.

Para conseguirlo, la estrategia emprendida por CCEP busca asegurar un enfoque global de la diversidad a través de cuatro pilares que se desarrollan en un plan de actuación:

1. Liderazgo y responsabilidad: Asumimos el compromiso con la Diversidad al más alto nivel, garantizando el cumplimiento de nuestros planes.
2. Selección y talento: Nos enfocamos en la búsqueda de talento diverso y adaptamos nuestras herramientas de selección para lograrlo.
3. Concienciación: Invertimos en formación y comunicación para que la estrategia de Inclusión y Diversidad llegue a todos los niveles de la organización.
4. Entorno Inclusivo: Pasamos del compromiso a la acción, creando un ambiente de trabajo en el que la diversidad se convierte en una ventaja competitiva.

Queremos que todas las personas que forman parte del equipo e, incluso aquellas que se relacionan con nosotros, independientemente del género, raza o cultura, se sientan parte de Coca-Cola European Partners y puedan aportar ideas innovadoras y desafiar la comprensión tradicional del negocio.

Se trata, en definitiva, de "Empoderar para ganar juntos". Esta forma de trabajo permite el desarrollo de todas las acciones incluidas en nuestro programa de I&D, tomando como referencia unos principios de actuación que se sintetizan en:

- Compromiso: Hemos asumido un compromiso, para 2025 el 40% de nuestros directivos, serán mujeres.
- Sostenibilidad: Nuestra estrategia debe reflejar el contexto en el que se desarrolla nuestro negocio y sus características específicas con el fin de que sea realista y sostenible.
- El equipo de People and Culture, es el impulsor de la cultura, si bien es una responsabilidad de todas las áreas y un compromiso que nace en el Comité de Dirección.

El papel de la diversidad y la inclusión en las empresas ha crecido significativamente en los últimos años, no sólo desde la perspectiva del desarrollo social, sino también como elemento clave en la mejora de su rendimiento y competitividad. Actualmente, estos elementos son un asunto estratégico para las empresas, que están cambiando sus procedimientos de contratación, gestión, desarrollo y retención de talentos, así como reconfigurando sus estructuras y prácticas de gestión.

En el caso de CCEP, una buena parte del éxito en materia de diversidad se debe a la puesta en marcha del *Council* de Inclusión y Diversidad en el que participan cinco miembros del Comité de Dirección y un grupo de 11 directivos de la compañía, representando todas las funciones y las diferentes diversidades que alberga nuestra división. El desempeño de este órgano, creado en 2018, nos ha permitido alcanzar mejoras en la diversidad de género como demuestran todas las herramientas de medición desarrolladas.

A pesar de todos los avances, sabemos que tenemos que seguir mejorando. Por eso, en 2019, este *Council* ha recibido un importante impulso a través de la redefinición de sus funciones que se basaran en impulsar específicamente cada una de las dimensiones de diversidad identificadas por CCEP como claves: género, discapacidad, cultura y generaciones y LGTBI.

Tan importante como lo anterior es que hemos logrado, a través de diversas iniciativas y acciones, difundir entre nuestro equipo el mensaje de Inclusión y Diversidad con el fin de alinear, de esta manera, a toda la plantilla con la misión y valores de la compañía.

El camino es largo y los objetivos muy ambiciosos pero, lo cierto, es que ya hemos avanzado bastante en I&D. a través de varias actividades dirigidas a concienciar a nuestros empleados, entre las que destacamos:

- Formación en sesgos inconscientes: Con el objetivo de prevenir la discriminación inconsciente. Como parte del compromiso de CCEP Iberia con la Diversidad y la Inclusión, que nos permite promover el descubrimiento del potencial y el desarrollo de diversos talentos, se han impartido diversos talleres sobre sesgos inconscientes. Alcanzando a más de 250 empleados
- Hemos firmado acuerdos con empresas de selección para asegurar que el 50% de las candidaturas que nos presentan corresponden a mujeres. Y hemos aplicado la modalidad de "CV ciego" para la selección de puestos directivos, en colaboración con el Ministerio de Trabajo.
- Se ha creado la Women Network de Iberia, una red profesional en la que están presentes más de 140 profesionales de todas las áreas. Esta red se divide en diferentes Networks funcionales que ya tienen constituidas rutinas de encuentros y reuniones: SC, Comercial, Support Functions

- Contamos con un programa de trainees gracias al cual facilitamos la incorporación de recién licenciadas a nuestro equipo industrial. Durante dos años, estas jóvenes rotan por todas las posiciones de la cadena industrial.
- En nuestra dimensión de Generaciones, hemos llevado a cabo un Congreso para Young Talents a través del cual hemos podido inspirar, formar y desarrollar al colectivo de empleados de menos de 30 años. Asimismo, Coca-Cola European Partners junto con The Coca-Cola Company participamos activamente en el congreso mundial One Young World y en el congreso femenino Women of the Future de Londres.

Todas estas iniciativas, más una revisión proactiva de nuestro impulso por la paridad en la incorporación y promoción de mujeres nos está permitiendo recoger los primeros resultados, pues en dos años, la unidad de Iberia ha incrementado en un 9% el número de mujeres en posiciones directivas, llegando ya al 28%. Seguimos trabajando para que este incremento sea sostenido a fin de poder alcanzar el 40% en 2025.

