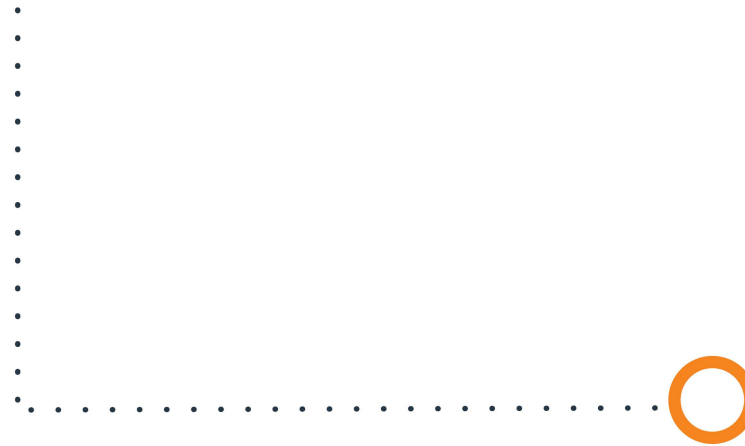


COMUNICACIÓN EN PROGRESO 2017

PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS



SOMOS LA COMPAÑÍA DE LA GENTE APASIONADA



¿QUÉ ES SER APASIONADO?

Ser apasionado es celebrar cada triunfo y tomar con la mejor actitud cada reto, inspirando con nuestros valores a nuestra gente, a nuestros clientes y a la comunidad. Nos entregamos cada día con pasión y alegría, dando lo mejor de cada uno de nosotros y disfrutando lo que hacemos.

TABLA DE CONTENIDOS

.....

01
**CARTA DE NUESTRO
PRESIDENTE EJECUTIVO**
Págs. 4-5

02
¿QUIÉNES SOMOS?
Pág. 6

03
HISTORIA
Págs. 7-10

04
MISIÓN / VISIÓN
Pág. 11

05
VALORES
Págs. 12-15

06
**CALIFICACIONES
INTERNACIONALES DE cbc**
Págs. 16-17

07
PORTAFOLIO
Págs. 18-23

08
GOBIERNO CORPORATIVO
Págs. 24-31

09
**COMITÉS QUE EMANAN
DE JUNTA DIRECTIVA**
Págs. 32-36

10
OTROS COMITÉS
Págs. 37-39

11
**CENTROS DE EXCELENCIA
Y DE SOPORTE**
Pág. 40-50

12
CLIENTES
Págs. 51-55

13
CONSUMIDORES
Págs. 56-64

14
**RELACIÓN CON GRUPOS
DE INTERÉS**
Págs. 65-68

15
ÉTICA Y ANTICORRUPCIÓN
Págs. 69-85

16
GENTE & GESTIÓN
Pág. 86-108

17
**SALUD Y SEGURIDAD
OCUPACIONAL**
Págs. 7-10

18
MISIÓN / VISIÓN
Pág. 11

19
PROVEEDORES
Págs. 125-130

20
SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL
Págs. 131-144

21
ALIANZAS Y PROGRAMAS
Págs. 145-179

22
**CARTA DE VERIFICACIÓN
EXTERNA**
Págs. 180-181

23
**ÍNDICE DE DESARROLLO
SOSTENIBLE**
Pág. 182

24
**ÍNDICE DE PRINCIPIOS DEL
PACTO GLOBAL**
Pág. 183

25
ÍNDICE DE CONTENIDO GRI
Pág. 184



CARTA DEL PRESIDENTE

GRI 102-14



Somos una compañía de gente apasionada que sueña en grande. En el transcurso de las últimas dos décadas hemos logrado duplicar el tamaño de nuestra empresa cada cinco años. Esta misma pasión que ponemos en alcanzar resultados sobresalientes, la volcamos también a las acciones de sostenibilidad para contribuir a un mundo mejor.

Estamos comprometidos con los 10 Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y los incorporamos en nuestras estrategias y en toda la cadena de valor. Queremos referirnos en primera instancia al respeto a los Derechos Humanos, los que sostenemos como el pilar fundamental de nuestra compañía, que no sólo guían nuestras decisiones y están incluidos en el Código de Ética, sino que también forman parte del compromiso de cumplimiento que solicitamos a nuestros proveedores.

Cumplimos, asimismo, con los más altos estándares laborales y somos una compañía en la que nuestros colaboradores pueden desarrollar un plan de carrera fundamentado en sus méritos e impulsado por las oportunidades de capacitación y desarrollo de sus competencias y conocimientos técnicos. Contamos con la Universidad cbc, que ofrece una alternativa de formación para todas aquellas personas que quieren incrementar sus conocimientos técnicos y profesionales.

Este año lanzamos una Maestría en Administración de Negocios, en alianza con la prestigiosa escuela de negocios INCAE, cuyo contenido, desarrollado en forma conjunta, ofrece a los participantes, jóvenes de diversas nacionalidades, la oportunidad de fortalecer su visión estratégica, liderazgo y toma de decisiones. Promovemos las condiciones para que nuestros colaboradores vivan las mejores experiencias en un ambiente de inclusión, colaboración, equidad y valores compartidos, donde la participación de la mujer es cada día más relevante en posiciones de toma de decisiones.

Respetamos el derecho de asociación y negociación colectiva de nuestros colaboradores. Tenemos una comunicación transparente y abierta con las organizaciones sindicales que forman parte de nuestras empresas y procuramos siempre compartir una visión de desarrollo conjunto.

Repudiamos el trabajo infantil y el trabajo forzado, y nos aseguramos de que estas prácticas no sean parte de nuestras operaciones ni de las de nuestros proveedores. Por eso incluimos dentro de los contratos de suministro de bienes y servicios, cláusulas específicas que exigen el compromiso de respetar los derechos humanos y laborales y nos reservamos, en todos los casos, la posibilidad de llevar a cabo auditorías por medio de empresas especializadas para garantizar su cumplimiento.

Procuramos mantener ambientes laborales libres de cualquier tipo de acoso, sea este laboral o sexual. Por esta razón brindamos capacitación periódica a todos los colaboradores, haciendo énfasis en la importancia del respeto de los valores contenidos en el Código de Ética y ponemos a disposición de todos los colaboradores los canales de denuncia correspondientes para tomar las acciones pertinentes, si se diera el caso.

Por otro lado, estamos conscientes de la importancia de implementar acciones contra el cambio climático y el calentamiento global. Esta es una responsabilidad compartida con todos los actores de la sociedad, y es también un imperativo moral que va más allá del cumplimiento de las leyes y reglamentos y que abarca mecanismos de diálogo, de búsqueda de consensos y, sobre todo, de tender puentes; pues quienes se ven más afectados por los desastres naturales son las poblaciones más vulnerables.

Nuestros procesos de producción se apoyan en tecnología avanzada y en Comités que velan por el uso eficiente y por el tratamiento adecuado de las aguas residuales. Asimismo contamos con mecanismos de ahorro de energía, reducción de emisiones, reducción de uso de combustible y una política que nos permite reusar, reducir y reciclar los materiales de empaque.

Pero nuestro compromiso va más allá de estas acciones. Participamos en iniciativas que contribuyen a la recuperación y conservación de las áreas de recarga hídrica, a la promoción de una adecuada gestión de los desechos sólidos y a la construcción de alianzas con gobiernos locales, líderes comunitarios y cooperativas de mujeres para el impulso y desarrollo de programas ambientales.

Uno de los desafíos más importantes en Latinoamérica y el mundo es el combate contra la corrupción. Las empresas debemos mantener un rol activo ante esta situación, implementando herramientas de control y prevención de fraude, soborno y extorsión.

Durante el 2017 contamos con la asesoría de Acción Ciudadana, Capítulo Centroamericano de Transparencia Internacional, y logramos un importante avance con la actualización de la Política Antifraude y Anticorrupción y con la implementación del Canal de Compliance que nos permite minimizar los riesgos de corrupción y contar con un mecanismo de documentación y respaldo en el relacionamiento de nuestros colaboradores con las autoridades públicas. Esta relación debe basarse siempre en la transparencia, en los criterios que establece la misma política y en el respeto a la legislación de cada país.

Además de lo anterior, en cada contrato que suscribimos con los proveedores de bienes y servicios se incluye una cláusula anticorrupción y de adhesión a todos los principios y valores contenidos en el Código de Ética.

Nuestra contribución a un mundo mejor también abarca los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Durante este año seguimos trabajando en la reducción de la desnutrición crónica infantil, en facilitar el acceso a agua segura y promover educación de calidad y educación ambiental.

Apoyamos a jóvenes emprendedores porque consideramos que es importante que cuenten con una red de intercambio de conocimientos y con un ambiente de creatividad e innovación que les permita tomar una idea y convertirla en un negocio sostenible.

Creemos en las alianzas, tanto con entidades nacionales como internacionales, para que las iniciativas y programas puedan tener un mayor impacto y escala, pero sobre todo para compartir las mejores prácticas.

Escuchamos en forma permanente las expectativas de nuestros grupos de interés y desarrollamos acciones que nos permiten no sólo mantener canales abiertos de comunicación sino también desarrollar proyectos innovadores para responder de forma adecuada y oportuna a dichas expectativas.

Como un ejemplo de lo anterior podemos mencionar el desarrollo de un portafolio innovador de bebidas funcionales y nutritivas que responden a las necesidades de nuestros consumidores y que promueven la naturalidad y los estilos de vida saludables. Asimismo, consideramos que es importante desarrollar un diseño de etiquetas que permita a los consumidores tomar decisiones con información no sólo más fácil de comprender, sino que también incluya información sobre los compromisos de sostenibilidad que estamos desarrollando. En los próximos informes estaremos presentando información sobre los avances de estas importantes iniciativas.

Al reiterar nuestro compromiso con los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible también manifestamos que estamos asumiendo el compromiso de seguir generando fuentes de empleo y oportunidades de desarrollo en los países en los que operamos y de continuar fortaleciendo nuestras acciones de sostenibilidad, las cuales iremos presentando en los próximos informes.

Vemos el futuro con optimismo y seguiremos trabajando con pasión para impactar de forma positiva a nuestras comunidades.

Carlos Enrique Mata
Presidente Ejecutivo



¿QUIÉNES SOMOS?

GRI 102-2

Somos una compañía multilatina de bebidas fundada en Guatemala en el año 1885. Contamos con el portafolio más grande de la región, ofreciendo a nuestros clientes y consumidores una bebida para todas las ocasiones de consumo y los diferentes estilos de vida.

Nuestro crecimiento y desarrollo ha sido posible gracias al talento de nuestra gente, a la pasión de los jóvenes de diversas nacionalidades que lideran las operaciones en los diferentes países, a la cultura de meritocracia, a una gestión sostenible basada en procesos y en la mejora continua, y especialmente a nuestros socios estratégicos: PepsiCo, Ambev y Beliv, quienes nos han trasladado sus mejores prácticas.

1885


En 1885 se funda la compañía en Guatemala. La capacidad de soñar en grande y trabajar con pasión para alcanzar nuestros sueños es el legado de nuestros fundadores que nos ha permitido el crecimiento y desarrollo a lo largo de los años.



1942

En 1942, PepsiCo, que hoy es una de las compañías de alimentos y bebidas más grandes del mundo, nos otorga la primera franquicia a nivel internacional para producir Pepsi y sus marcas fuera de Estados Unidos.






En el año 2003, cbc evoluciona a una compañía multibebidas con la introducción de isotónicos por ampliación del portafolio de PepsiCo. Ese año, se lleva a cabo una alianza estratégica con Ambev del Grupo ABInBev, la compañía cervecera más grande del mundo. Esta alianza vino a revolucionar el mercado de cerveza de Centroamérica a través de la introducción de nuevas marcas producidas en Guatemala y marcas del portafolio global de Ambev.

2003

1990



A principios de los años 90 la compañía planifica su crecimiento estratégico a nuevos territorios y categorías, iniciando una etapa de profesionalización e incorporación de nuevos talentos. Con ello inicia la especialización operativa y comercial de la compañía. En el año 1990 PepsiCo nos otorga el premio como el Mejor Embotellador de Latinoamérica, reconocimiento que también recibimos en los años 1993, 2000, 2002 y 2009. En 1996 PepsiCo nos nombra Embotellador Ancla para Centroamérica e iniciamos nuestra expansión a Honduras, Nicaragua y El Salvador.

2009

En el año 2009 cbc amplía su portafolio a jugos, néctares y bebidas funcionales y nutritivas a través de la adquisición de la planta de Livsmart en El Salvador. Ese mismo año continuamos nuestra expansión a El Caribe e iniciamos operaciones en Jamaica y Puerto Rico.



2011

En el año 2011 continuamos nuestro crecimiento, llegando por primera vez a Sudamérica, concretamente a Ecuador, en alianza con los Grupos Tesalia y Tropical.

Ese mismo año, recibimos de parte de PepsiCo, el reconocimiento como Mejor Embotellador a nivel Mundial.



2015

En el año 2015 seguimos nuestra expansión a Perú no sólo como embotellador de PepsiCo sino también con una alianza estratégica con Ambev.



2016

En el año 2016 Livsmart evoluciona a Beliv, una compañía de estructura multinacional de marcas que nos permite responder en forma ágil a las tendencias de los consumidores en las categorías de bebidas funcionales y nutritivas y a su vez llegar a la base de la pirámide.

Este año Beliv llega a Argentina con una alianza para el desarrollo nacional e internacional de la marca de jugos premium Citric.



MISIÓN

GRI 102-16

Somos gente competitiva que crea relaciones sólidas con nuestros clientes y consumidores a través de las mejores propuestas de valor.

VISIÓN

GRI 102-16

Ser la mejor compañía de bebidas de las Américas, creando valor sostenible, ofreciendo a los consumidores las mejores experiencias con nuestras marcas y contribuyendo a un mundo mejor.



VALORES

GRI 102-16



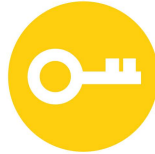
SOÑAMOS EN GRANDE



CREEMOS QUE TODO ES POSIBLE.

Creemos que todo es posible. Somos tan grandes como nuestros sueños, por eso soñamos en grande, demostrando que todos podemos lograr lo que nos proponemos. La pasión por nuestros sueños nos abre oportunidades y nos ayuda a enfrentar las circunstancias difíciles.

SOMOS DUEÑOS



ACTUAMOS CON COMPROMISO.

Actuamos con compromiso e iniciativa, promoviendo el desarrollo del negocio, la gente y la eficiencia en el uso de los recursos, asumiendo total responsabilidad personal de nuestra actuación y de los resultados alcanzados.

SOMOS GENTE EXCELENTE



BRILLAMOS EN LO QUE HACEMOS.

Atraemos y desarrollamos el mejor talento, fomentando equipos colaborativos y altamente competitivos, en busca de los mejores procesos y resultados, para mantener el balance que combina la excelencia en el trabajo con la calidad de vida.





SOMOS ÍNTEGROS



HACEMOS SIEMPRE LO CORRECTO.

Vivimos de acuerdo a las normas éticas y morales. Somos transparentes, oportunos y honestos. No tomamos atajos y hablamos de los problemas a tiempo para garantizar la buena reputación e integridad de la empresa.

TENEMOS GESTIÓN SOSTENIBLE



CONSTRUIMOS EL MAÑANA.

Garantizamos resultados sostenibles a través del cumplimiento de los procesos. Aprendemos y buscamos nuevas oportunidades en función de mejorar continuamente. Medimos nuestros resultados y nos comparamos con las mejores prácticas de la industria.

NOS APASIONA LO QUE HACEMOS



DISFRUTAMOS TRABAJAR CON EL CORAZÓN.

Nos entregamos cada día con pasión y alegría, dando lo mejor de cada uno y disfrutando lo que hacemos. Inspiramos con nuestros valores a nuestro equipo, a los clientes y a la comunidad. Celebramos cada triunfo. Aprendemos con humildad de los reveses y perseveramos siempre.

cbc EN EL MUNDO

GRI 102-3, 102-4, 102-6, 102-7



● Oficinas Corporativas

● Oficinas

+9,000

Colaboradores

Operación comercial en

15
Países



CALIFICACIONES
INTERNACIONALES DE cbc

FITCH

GRI 102-12



.....

El grupo Fitch Ratings, con operación en más de 30 países, siendo uno de los líderes mundiales en información financiera y clasificación de créditos, afirma que cbc es una entidad estable que mantiene una posición sólida dentro del mercado con métricas adecuadas, lo cual le otorga la clasificación de BB+.

Fitch ve a cbc con una posición sólida en su mercado principal. cbc refleja su posición en el negocio como el embotellador ancla para PepsiCo con operaciones en Centro América, El Caribe, Ecuador, Perú y Argentina. La compañía tiene un diverso portafolio tanto de PepsiCo como de marcas propias, que combinadas, en la red de distribución, mantienen su posición a largo plazo en el mercado.

(Texto extraído del comunicado emitido el 10 de octubre 2017)

MOODY'S INVESTORS SERVICE

GRI 102-12



.....

El servicio de inversión de Moody's es uno de los proveedores líderes de la calificación de créditos, investigaciones y riesgos. La firma Moody's cubre más de 135 países, aproximadamente 11,000 corporaciones, 21,000 emisores de Finanzas Públicas, entre otros.

Moody's asignó la calificación de Ba2 a cbc, estableciendo un panorama estable para la compañía. La calificación Ba2 refleja las métricas crediticias adecuadas, la liquidez, la posición sólida en los territorios donde opera, su amplio portafolio, su diversificación geográfica y su relación con PepsiCo.

cbc ha logrado mantener métricas adecuadas de crédito a pesar de las adversidades climatológicas y los mercados competitivos donde opera. La compañía mantiene una posición fuerte en Guatemala, Jamaica, Ecuador, Perú, Honduras, Nicaragua y El Salvador. La participación activa de PepsiCo en cbc le da una fortaleza en diferentes áreas como el Gobierno Corporativo y las prácticas comerciales y de negocio.

(Texto extraído del comunicado emitido el 18 de enero de 2017)

APOYO & ASOCIADOS

GRI 102-12



Apojo & Asociados es la clasificadora de riesgo líder del mercado en Perú. Su afiliación a Fitch Ratings le permite aplicar estándares internacionales adaptados a la realidad peruana.

Apojo & Asociados asignó la calificación de AA- al tramo local emitido por cbc Perú. cbc mantiene un sólido perfil crediticio, un probado modelo de negocios que se replica consistentemente en los mercados en los que participa y un crecimiento caracterizado por su dinamismo y competitividad durante los últimos 10 años. Cbc mantiene una expansión geográfica constante, así como alianzas estratégicas que le permiten maximizar la eficiencia de sus recursos.

(Texto extraído del comunicado emitido en noviembre de 2017.)

S&P GLOBAL RATINGS

GRI 102-12



.....


S&P Global es el proveedor líder mundial de calificaciones crediticias, análisis de riesgo de crédito, investigación y perspectivas; respaldando el crecimiento de los mercados de deuda transparente y líquido en todo el mundo.

S&P Global ha asignado la clasificación 'BB' a cbc, basado en su posición líder en el mercado de bebidas carbonatadas en Centro América y el Caribe, así como por su portafolio renombrado y una amplia cadena de distribución. La clasificadora resalta la alianza estratégica de cbc con PepsiCo y Ambev. Se proyecta que cbc mantendrá la posición de sus métricas crediticias.

(Texto extraído del comunicado emitido el 19 de enero de 2017)

PORTAFOLIO

GRI 102-2, 102-6



Ofrecemos a nuestros clientes y consumidores una bebida para todas las ocasiones de consumo y los diferentes estilos de vida.

Nuestro portafolio de bebidas cuenta con marcas mundialmente reconocidas y localmente amadas.

La llegada de cbc a los distintos países, de la mano de nuestros socios estratégicos, ha dado al consumidor más y mejores opciones en todas las categorías.



PepsiCo es una de las empresas de alimentos y bebidas más grandes del mundo, con ventas anuales que superan los 65 billones de dólares. La empresa maneja marcas globales tan importantes como Pepsi, Gatorade, 7up, Lipton, Frito Lay y Quaker.

Integramos importantes marcas de globales PepsiCo para ofrecer el portafolio de bebidas de mayor diversidad a nivel mundial, las que ponemos a disposición de nuestros más de 650,000 clientes en Guatemala, Honduras, Nicaragua, El Salvador, Jamaica, Puerto Rico, Ecuador y Perú.

Desde 1942 somos embotelladores de PepsiCo, y por nuestra excelencia operativa fuimos reconocidos por como el Mejor Embotellador a Nivel Global en el año 2011. Nuestras operaciones siempre toman en cuenta las mejores prácticas operativas de PepsiCo, especialmente en los procesos que garantizan la sostenibilidad. Además, nos sentimos inspirados por la política de Desempeño con Propósito, que nos ha permitido desarrollar programas sociales y ambientales en forma conjunta.

ambev



INTERNACIONALES



NACIONALES

Gracias a nuestra alianza estratégica con Ambev del grupo ABInBev, la empresa cervecera más grande del mundo, cbc pone a disposición de sus clientes y consumidores de Guatemala y otros países de Centroamérica un amplio portafolio de reconocidas marcas de cerveza. Entre estas se encuentran marcas nacionales como Brahma, e internacionales como Stella Artois, Becks, Budweiser y más recientemente Corona Extra, Modelo Especial y Negra Modelo. De esta manera se ha logrado encaminar a la empresa al liderazgo del mercado guatemalteco.

beliv

toma vida

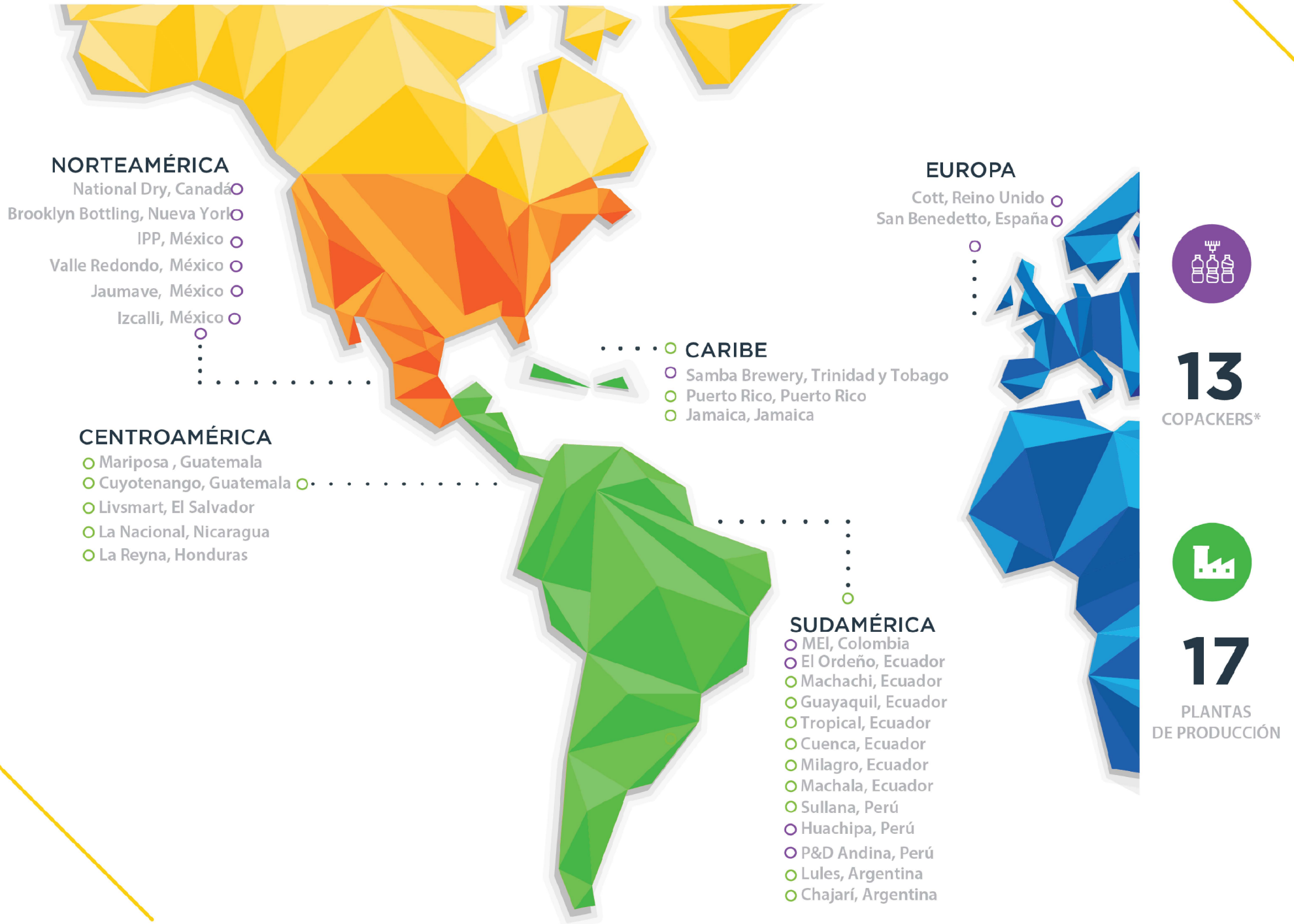


Beliv es una importante unidad de negocios de cbc que se enfoca en el desarrollo, producción y comercialización de bebidas nutritivas, exportando sus productos a más de 35 países alrededor del mundo. Esta es una de las empresas de más rápido crecimiento en la región. Beliv enfoca toda su experiencia en crear productos y marcas mediante la innovación y funcionalidad, para así renovar o crear nuevas categorías.

La visión de Beliv es ser la mejor y mayor compañía de bebidas saludables y nutritivas de las Américas para un mundo que busca un mayor balance entre salud, bienestar y felicidad.

¿EN DÓNDE PRODUCIMOS NUESTRAS BEBIDAS?

GRI 102-4, 102-6



EXPORTACIÓN A 3 CONTINENTES

GRI 102-6

Especialmente del portafolio de Beliv

NORTEAMÉRICA

Canadá
 Estados Unidos
 (Florida, New Jersey, New York,
 Maryland, California, Texas)
 México



CENTROAMÉRICA

Belice
 Guatemala
 El Salvador
 Honduras
 Costa Rica
 Nicaragua
 Panamá



SUDAMÉRICA

Colombia
 Ecuador
 Perú
 Uruguay
 Paraguay
 Chile
 Argentina



CARIBE

Trinidad y Tobago
 Rep. Dominicana
 Puerto Rico
 Jamaica
 Haití



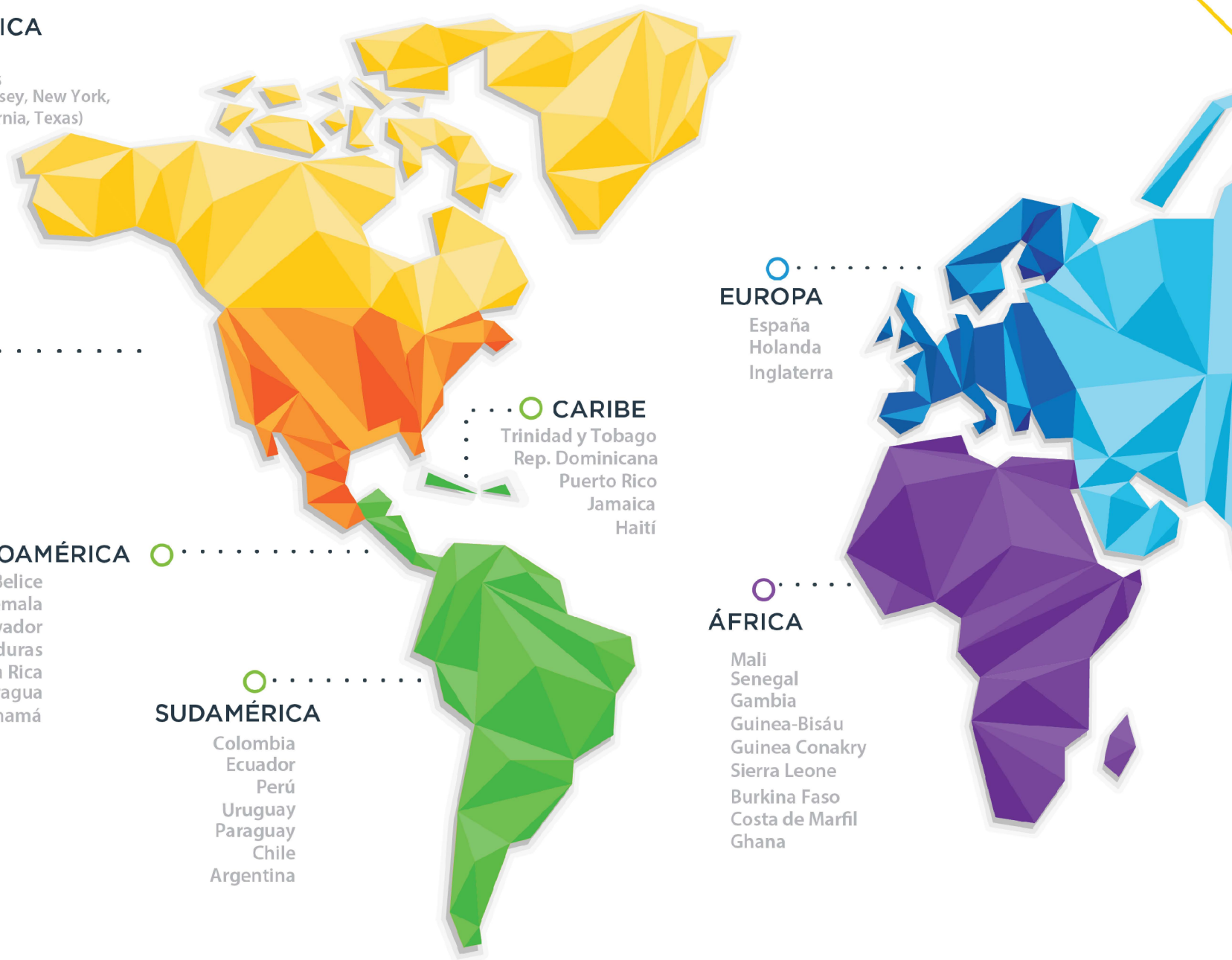
EUROPA

España
 Holanda
 Inglaterra



ÁFRICA

Mali
 Senegal
 Gambia
 Guinea-Bisáu
 Guinea Conakry
 Sierra Leone
 Burkina Faso
 Costa de Marfil
 Ghana



GOBIERNO CORPORATIVO



GOBIERNO CORPORATIVO

De acuerdo a la Política, el modelo de Gobierno Corporativo de cbc integra el conjunto de principios y normas que regulan el diseño, integración y funcionamiento de los órganos de gobierno de la empresa, tales como los accionistas, directorio y alta administración.

El Gobierno Corporativo vela por el adecuado funcionamiento de los órganos de gobierno y la administración de la empresa, estableciendo el uso eficiente de los recursos. El Gobierno Corporativo vela por la independencia de criterio de los integrantes de la Junta Directiva, asegurando que todos los accionistas reciban la información de su interés en relación con la compañía, bajo los principios de transparencia y veracidad de la información.

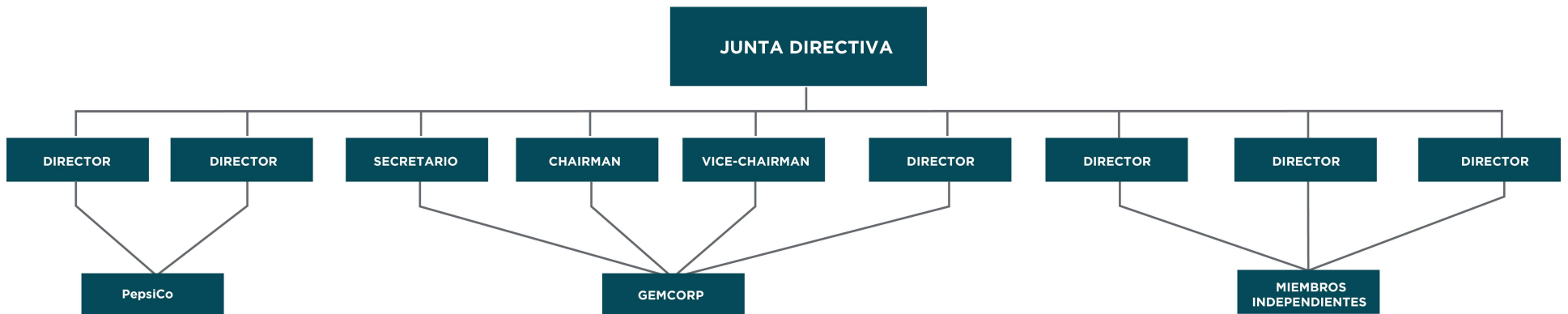


JUNTA DIRECTIVA

GRI 102 -18, 102-22, 102-23

Se compone de nueve miembros, cuatro representantes de GEMCORP, dos de PepsiCo y tres miembros independientes con voz y voto electos en función de sus conocimientos, trayectoria y experiencia profesional.

Los tres miembros independientes son seleccionados por medio de un proceso de evaluación con estándares internacionales, realizado por una reconocida firma para la búsqueda de talentos a nivel internacional. Los miembros independientes son evaluados anualmente.



ESTRUCTURA CORPORATIVA:

GRI 102 -18, 102-22, 102-45



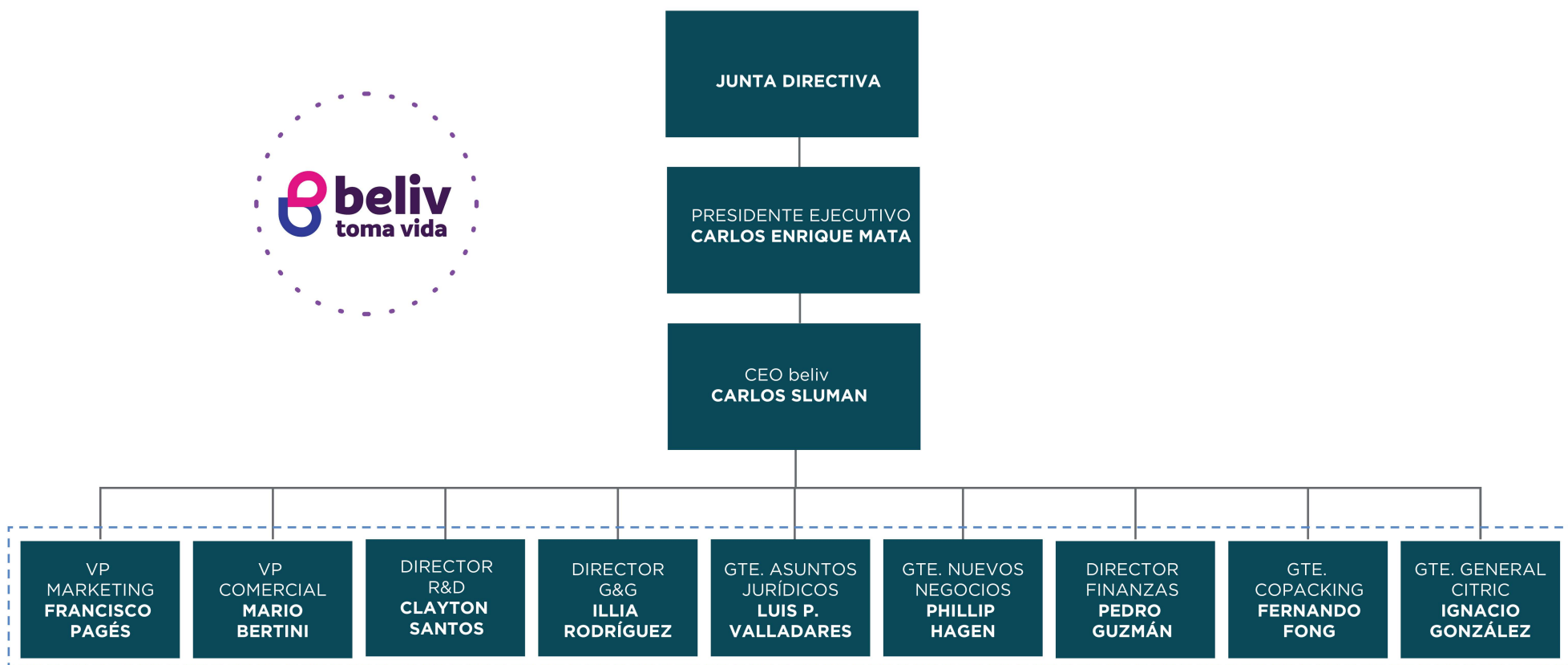
Los estados financieros cbc, incluyen todas las unidades de negocio.

El sistema de gestión permite que todos los procesos operativos y los indicadores de gestión sean estandarizados para las empresas que forman parte del grupo.

Este es un informe a nivel corporativo.

ORGANIGRAMA BELIV

GRI 102 -18, 102-22



POLÍTICA DE GOBIERNO CORPORATIVO

GRI 102-18, 102-22

La política de Gobierno Corporativo dicta los lineamientos que permiten a cbc y a todas sus entidades afiliadas, el cumplimiento, mejora y revisión continua de sus normas de gobierno, maximizando en forma sostenida el valor de la compañía, teniendo en consideración los intereses de los accionistas, velando por la independencia de criterio de los integrantes de la Junta Directiva, así como el respeto de la normativa interna, para cumplir con las mejores prácticas en materia de Gobierno Corporativo.

La Política está dirigida a todas las entidades legales del grupo, *joint ventures*, y negocios en participación, en los que cbc participe como entidad controladora. Es responsabilidad de todos los ejecutivos de cbc cumplir con los lineamientos de esta política de acuerdo con sus funciones, roles y responsabilidades.

Funciones, facultades y obligaciones de la Junta Directiva:

- Dirigir la estrategia general de la Organización.
- Autorizar los acuerdos y transacciones en beneficio de la Organización que requieran de su aprobación en virtud de disposiciones legales o contractuales.
- Velar por el cumplimiento de los acuerdos de la Asamblea General.
- Aprobar el presupuesto anual y plan de negocios anual, de la Organización en general.

La Junta Directiva de cbc se reúne trimestralmente, y en las ocasiones que sea convocada extraordinariamente, en la forma establecida por los lineamientos que se encuentran en el acuerdo de accionistas (SHA).

Es atribución de la Junta Directiva definir los Comités

Ejecutivos que sean necesarios para el funcionamiento de las operaciones de cbc, definiendo sus roles y responsabilidades y verificando que los mismos se cumplan.

Comités Ejecutivos:

Es responsabilidad y potestad exclusiva de la Junta Directiva el nombramiento de los miembros de cada Comité, revisar su objetivo, autoridad, responsabilidad y alcance. La Junta Directiva es la encargada de definir al *Chairperson* responsable de coordinar las actividades de cada Comité Ejecutivo.

Es atribución de la Junta Directiva asignar las áreas responsables de definir las políticas y procedimientos normativos y asignar las áreas responsables de velar por que los mismos se cumplan. Se entiende por normas de cumplimiento normativo aquellas que deban cumplirse según requerimientos legales, regulatorios, fiscales, ambientales y laborales establecidos por los países en los que opera cbc, además de prácticas internacionalmente aceptadas y que son de cumplimiento requerido como parte de dichos convenios; como por las normas internacionales de calidad, seguridad alimentaria, salud y seguridad ocupacional, entre otras.

Políticas Corporativas:

La Junta Directiva designará a los responsables de definir y actualizar las políticas y procedimientos que son de observancia y aplicación general para las compañías del Grupo.

La Junta Directiva también podrá designar las áreas responsables de definir y actualizar las políticas operativas

y procedimientos orientados a que la compañía opere de manera consistente y ordenada. Esta responsabilidad ha sido asignada a los Centros de Excelencia.

Es responsabilidad de los vicepresidentes, jefes, gerentes y directores, asegurar que sus equipos conozcan y comprendan sus funciones y atribuciones, de acuerdo con las políticas relacionadas a su cargo. Asimismo, es responsabilidad de jefes y gerentes de área garantizar que todos los empleados a su cargo sean capacitados por lo menos una vez al año, en las políticas y procesos relacionados con sus puestos.

DIRECTORES DE CLUSTER

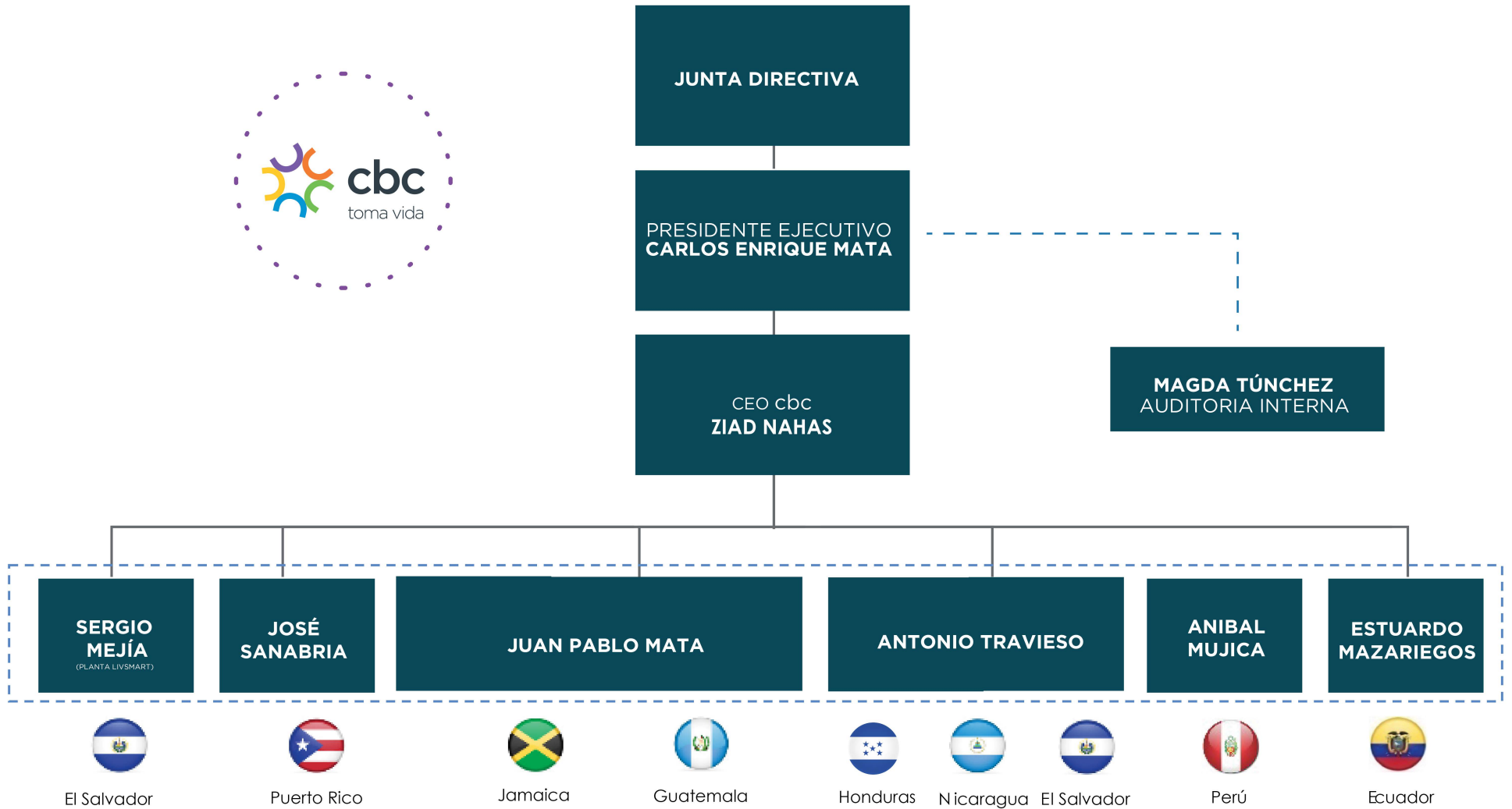
.....

Los Directores de Cluster tienen a su cargo uno o varios países y tienen las siguientes responsabilidades:

- Son los responsables de la administración de la operación en sus respectivos países.
- Toma de decisiones para el día a día y de planes de mejora, alineados a las estrategias para cumplir la visión a corto plazo.
- Cumplir con las políticas y procedimientos de la compañía y velar porque se cumplan en todas las áreas de la operación.
- Eficiencia operativa y colaborativa para alcanzar los resultados, cumpliendo con políticas y procesos.
- Alinear necesidad de recursos.
- Implementar y asegurar el cumplimiento de las estrategias dictadas.
- Reclutamiento y formación de sucesores.



ORGANIGRAMA DE CLUSTERS



COMITÉS QUE EMANAN DE JUNTA DIRECTIVA

GRI 102-22 GRI 102-18



Es potestad exclusiva de la Junta Directiva el nombramiento de los miembros de los distintos Comités, así como revisar sus objetivos, responsabilidades y alcances.

Los Comités que reportan a Junta Directiva son:

01 Comité de Gente & Gestión

04 Comité de Riesgo & Finanzas

02 Comité M&A

05 Comité de Auditoría Interna

03 Comité de Ética

Estos comités se reunirán cada tres meses, previo a la celebración de la reunión de la Junta Directiva, a la cual informarán de sus actividades.



MAGDA TÚNCHEZ
DIRECTORA DE AUDITORÍA

COMITÉ DE AUDITORÍA INTERNA

GRI 102-18, 102-22

.....

Es un Comité Ejecutivo nombrado por la Junta Directiva para conocer y gestionar temas relacionados con procesos de Auditoría Interna y Externa, siendo su principal objetivo brindar asesoría y consultoría en lo relacionado a Gobierno corporativo, tecnología de información, gestión de riesgos, cumplimiento, transparencia sobre la información financiera y efectividad del sistema de control interno de la organización. También supervisa la gestión del Comité de Ética respecto a la difusión del Código de Ética y la gestión del Canal de Denuncias.

El Comité es presidido por uno de los directores externos con amplia experiencia en el área; la ejecución del mandato de Auditoría Interna está a cargo del Director Ejecutivo de Auditoría (DEA), siendo este el responsable de desarrollar y dirigir la estrategia de Auditoría Corporativa para toda la compañía.

COMITÉ DE ÉTICA

GRI 102-18, 102-22

.....

El Comité de Ética es el responsable de la comunicación y capacitación del Código de Ética. Asimismo, tiene la responsabilidad de gestionar y velar por el adecuado funcionamiento de los canales que permiten presentar denuncias, consultas o quejas relacionadas al incumplimiento del Código de Ética por parte defuncionarios, colaboradores o proveedores de cbc; para facilitar las investigaciones que permitan tomar las acciones correspondientes y sugerir a las áreas respectivas las sanciones y recomendaciones aplicables.

El Comité de Ética reporta a la Junta Directiva a través del Comité de Auditoría y es gestionado por el Director de Gente y Gestión.

COMITÉ DE GENTE & GESTIÓN

GRI 102-18, 102-22



Este Comité tiene la responsabilidad de revisar y sugerir modificaciones en la estructura organizacional para promover el funcionamiento ordenado de las operaciones. El Comité de Gente & Gestión tiene como objetivo fortalecer la gestión de recursos humanos, enfocándose en reforzar y maximizar las habilidades de los colaboradores con el fin de contribuir al sano desempeño del talento humano y a la formación de todos los colaboradores.

El Comité de Gente & Gestión estará coordinado por la Directora de Gente & Gestión.



MARÍA JOSE VILLANUEVA
DIRECTORA DE GENTE Y GESTIÓN

COMITÉ DE ESTRATEGIA Y FUSIONES & ADQUISICIONES

GRI 102-18, 102-22

.....

El Comité de Estrategia y M&A (*Mergers and Acquisitions*) es liderado por la Dirección de Estrategia y supervisa el desarrollo estratégico corporativo a corto, mediano y largo plazo, identificando áreas potenciales de crecimiento dentro y fuera de la compañía. Desarrolla estrategias adecuadas de alianza y adquisiciones, en conjunto con un plan sólido asegurando que la estrategia corporativa se implemente de acuerdo a los objetivos y planes de la empresa con el fin de mejorar la posición competitiva de la misma.

El comité, se ocupa de la evaluación, análisis y negociación en los procesos de adquisición de otras compañías así como otros activos, en línea con la estrategia de crecimiento y desarrollo de la compañía garantizando la generación de valor para los accionistas. Lidera, con el apoyo de distintas áreas el proceso de debida diligencia (*due diligence*), mismo que debe contar con el apoyo de asesores especializados para desarrollar un adecuado proceso de investigación y recopilación de información siguiendo las políticas globales de cbc y las mejores prácticas internacionales para identificar riesgos financieros y de otra naturaleza. También lleva a cabo la evaluación de proyectos internos, identificación y evaluación de riesgos de proyectos estratégicos en conjunto y coordinación el área Corporativa de Riesgos y Cumplimiento.

El comité debe comunicar y administrar de manera adecuada la estrategia de la compañía, considerando factores de seguridad en el acceso, uso y divulgación de la información, de forma interna y externa, para que los diferentes niveles de la compañía, los empleados, socios, proveedores y contratistas comprendan el plan estratégico en general y como se llevan a cabo los objetivos generales de la empresa.



KAREN HARO
DIRECTORA EJECUTIVA DE ESTRATEGÍA



RODRIGO ÁLVAREZ
VICEPRESIDENTE DE FINANZAS

COMITÉ DE RIESGOS & FINANZAS

GRI 102-18, 102-22



El Comité de Riesgo y Finanzas tiene como objetivo evaluar el alcance de los sistemas establecidos para identificar, evaluar y dar seguimiento a los riesgos financieros, así como apoyar en la definición y establecimiento de mecanismos de control que aseguren la prevención y mitigación de los riesgos relevantes identificados.

El Comité de Riesgos será gestionado por la Vicepresidencia de Finanzas y la Gerencia de Riesgos Corporativos.

OTROS COMITÉS



COMITÉ DE CAPEX

GRI 102-18, 102-22

El objetivo del Comité de CapEx es evaluar y aprobar los proyectos de compra de activos fijos de todas las operaciones de cbc.

El Comité está a cargo de la Vicepresidencia de Finanzas, quien elabora los procedimientos requeridos para que se cumpla la política de Activos Fijos y CapEx. Es responsabilidad del Comité de CapEx definir los criterios de priorización de proyectos, a fin de presentarlos ante la Junta Directiva para su aprobación. Asimismo, el Comité de CapEx es responsable de velar por la actualización de la política y procedimientos relacionados. El cumplimiento con las políticas de la compañía es en todo momento, responsabilidad de todos los empleados de cbc, de acuerdo con su función y puesto.

El mismo se reúne trimestralmente o, de acuerdo a la necesidad o en caso se requiera el tratamiento para casos específicos, fuera de las fechas de las reuniones planificadas.





COMITÉ DE COMPRAS

GRI 102-18, 102-22

El Comité de Compras tiene como objetivo revisar las negociaciones estratégicas y de mayor impacto para la organización, siendo las más importantes la resolución de conflictos de intereses generados por negociaciones entre proveedores y empleados, así como la toma de decisiones sobre coberturas financieras.

El Comité estará a cargo del Director de Compras y Suministros, quien debe elaborar los procedimientos requeridos para que se cumpla la Política de Compras correspondiente.

El Comité de Compras deberá reunirse trimestralmente. En caso se requiera el tratamiento para casos específicos fuera de las fechas de las reuniones planificadas, se hará llamado a una convocatoria extraordinaria.

COMITÉ DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

GRI 102-18, 102-22

El Comité de Políticas y Procedimientos tiene como objetivo, garantizar que las políticas establezcan los lineamientos necesarios para que se cumplan los procedimientos dentro de la organización. Asimismo, debe asegurar que dichas políticas y procedimientos fueron concebidos para garantizar la operatividad de la misma, mitigando riesgos.

El Comité de Políticas y Procedimientos es responsable de velar por que las políticas y procedimientos sean revisados por lo menos una vez al año, o bien cuando el negocio sufra cambios importantes. El cumplimiento con las políticas de la compañía es, en todo momento, responsabilidad de todos los empleados de cbc, de acuerdo con su función y puesto.

El Comité está integrado por el Gerente de Gestión, el Gerente de Riesgos, el Gerente Legal, Director de Auditoría, quienes a su vez podrán convocar a los Directores de COE para validar información concerniente a los procesos bajo su cargo.

CENTROS DE EXCELENCIA Y DE SOPORTE

GRI 102-19

La Política de Delegación de Autoridad define las funciones de los Centros Estratégicos, de Excelencia y de Soporte que están orientados a la elaboración y actualización de políticas y procedimientos que permitan a la compañía alcanzar sus objetivos de negocio, en cumplimiento con la política de Delegación de Autoridad y Responsabilidad, la Política de Gobierno Corporativo, el Código de Ética y las leyes y regulaciones de cada país en el que opera cbc.

Los Centros Estratégicos, de Excelencia y de Soporte tienen atribuciones específicas que deberán cumplir y hacer cumplir, según la definición del Role of the Center Functions de cbc (*Roles and Positions Role Charters*). Sin perjuicio de lo anterior, es responsabilidad de cada Centro de Excelencia o Centro de Soporte, la definición y cumplimiento de políticas y procedimientos.

CENTRO ESTRATÉGICO DEL ÁREA DE ASUNTOS CORPORATIVOS:

GRI 102-20, 102-21

.....

La generación de políticas y procedimientos adecuados para la implementación de las estrategias legales, marcos y procesos globales que contribuyan en forma efectiva y eficiente a la comunicación externa de la compañía, así como gestionar las relaciones con los principales interesados y la comunidad.

Definir los programas de responsabilidad social empresarial alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, generando las directrices e informes de sostenibilidad y medio ambiente para hacer cumplir con rigor las leyes, reglamentos, normas y programas de reducción de huella ambiental.

Contribuir a las relaciones éticas y transparentes con entidades públicas por parte de los colaboradores y de los proveedores que en nombre de cbc realizan gestiones de autorizaciones, permisos, licencias, etc.

Promover, en todas las áreas y unidades de negocio de cbc, el apego y promoción de los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción.

Alcanzar el adecuado reconocimiento de cbc y fortalecer la reputación corporativa como uno de sus activos intangibles más importantes y valiosos.



ROSA MARÍA DE FRADE
DIRECTORA DE ASUNTOS CORPORATIVOS

CENTRO DE EXCELENCIA DEL ÁREA DE FINANZAS:

Velar por el correcto uso, salvaguarda y control de los activos asignados a los ejecutivos de su área, que incluye efectivo, activos fijos, inversiones, patentes, marcas, documentos e información, que sean necesarios para el desarrollo de sus actividades laborales.

Generar las políticas y procedimientos adecuados para la eficaz administración de riesgos que, a partir de recursos físicos, humanos, financieros y tecnológicos, busquen disminuir el impacto económico materializado por la ocurrencia de dichos riesgos.

Elaborar la planificación financiera, gestión de riesgos financieros y análisis, generación y presentación de informes financieros. Definir las políticas y procedimientos contables y financieros, manejar la asignación de niveles de autorización para la adquisición de obligaciones y compromisos económicos por parte de la compañía, así como las obligaciones y optimización tributaria, según el cumplimiento de las normativas de cada país. Es responsable de verificar que el tratamiento contable de cualquier transacción o proceso definido por las demás áreas de la compañía, esté en cumplimiento con la normativa adoptada, la legislación fiscal de cada país y con la normativa contable internacional.

Generar las políticas y procedimientos necesarios para llevar de forma correcta el diseño de presupuestos por parte de las diferentes unidades del negocio, las provisiones y desviaciones del plan y la aprobación de transferencias excepcionales o fuera del proceso presupuestado original.

Mantener actualizadas las estructuras financieras de la compañía, así como evaluar los riesgos que corresponden a su área en conjunto con el área de riesgos.

Mantener los niveles de liquidez requeridos para cumplir con las obligaciones de corto plazo tanto en condiciones normales como en condiciones de tensión, sin incurrir en pérdidas inaceptables o comprometer la reputación de cbc.

Gestionar todos los riesgos de cbc a través de la unidad de riesgos y cumplimiento.

Es el área responsable del cumplimiento de leyes y obligaciones tributarias.

CENTRO DE EXCELENCIA DEL ÁREA DE GENTE & GESTIÓN

Generar las políticas y procedimientos adecuados para la eficaz administración de riesgos que, a partir de recursos físicos, humanos, financieros y tecnológicos, busquen disminuir el impacto económico materializado por la ocurrencia de dichos riesgos.

Diseñar y planificar la estrategia, las políticas y los procesos de recursos humanos de toda la organización y asegurar que la estrategia de recursos humanos, corporativa y regional, esté alineada con la estrategia de la empresa.

Validar que los procesos y políticas de recursos humanos, a nivel de división, estén alineados con las directrices corporativas. Definir y actualizar las políticas y procedimientos para asegurar que los esquemas de compensación salarial, bonificaciones, comisiones y cualquier otro incentivo para los colaboradores de cbc, cumpla con las leyes y regulaciones laborales aplicables en cada país

Realizar y monitorear las evaluaciones de cultura y clima organizacional de cbc, así como gestionar el talento humano.

Verificar y monitorear el cumplimiento de los aspectos laborales y regulatorios asociados al recurso humano de cbc.

Gestionar y evaluar los riesgos relacionados con su área en conjunto con la URC.

Es el área responsable del cumplimiento de leyes y obligaciones laborales.



OSCAR ARROYO
VICEPRESIDENTE JURÍDICO

CENTRO DE EXCELENCIA DEL ÁREA LEGAL

.....

Generar las políticas y procedimientos adecuados para la eficaz administración de riesgos que, a partir de recursos físicos, humanos, financieros y tecnológicos, busquen disminuir el impacto económico materializado por la ocurrencia de dichos riesgos.

Generar las políticas y procedimientos adecuados para el asesoramiento de los riesgos legales de la organización, así como crear e implementar estrategias legales, políticas, marcos y procesos globales con el fin de apoyar la estrategia empresarial, siempre basada en el cumplimiento de las leyes y reglamentos de cada país. También debe dirigir las comunicaciones externas de la organización y gestionar las relaciones con los principales interesados y la comunidad.

Representar legalmente a las distintas entidades de la organización en los procesos legales y administrativos en que sean parte. El mantenimiento ordenado y eficiente de los libros y registros corporativos de las distintas entidades legales.

Coordinar con la URC la documentación de los riesgos identificados y gestionar los mismos.

Es el órgano asesor en materia legal a las operaciones del Grupo.

CENTRO DE EXCELENCIA MANUFACTURA

.....

Generar valor y crecimiento del negocio. En la optimización y mejora del desempeño de manera constante, por lo que debe generar las políticas y procedimientos adecuados para convertir la estrategia corporativa en planes estratégicos de negocio. Generar los objetivos e indicadores clave de desempeño para cada país y Clúster y asegurar altos estándares y servicio de calidad a los socios estratégicos. Generar las condiciones adecuadas para aumentar el rendimiento en países donde los indicadores generales de producción y ventas están estables y mejorar las condiciones en los países donde los indicadores no se muestran según lo deseado por la administración corporativa.

Crear la políticas y procedimientos que aseguren las mejores prácticas y la excelencia operacional de la fabricación, directrices anuales y estrategia de planificación a mediano plazo y realizar el control de las actividades por medio de cuadros de mando integrales. Asegurar que las operaciones tengan las herramientas y equipos necesarios para operar y realizar evaluaciones comparativas del mercado y la industria. Supervisar la planta de Livsmart, por medio del Centro de Excelencia de Manufactura.

Es el área responsable del cumplimiento de las políticas ambientales y de calidad de la organización.



ALEJANDRO FERNÁNDEZ
VICEPRESIDENTE DEL COE DE MANUFACTURA

CENTRO DE EXCELENCIA LOGÍSTICA

.....

Crear las políticas y procedimientos para desarrollar directrices y procesos de estrategia de logística, tomando en cuenta los procesos productivos de Manufactura, generar la estrategia de logística y almacenamiento y establecer objetivos de rendimiento. Liderar estrategias y proyectos de mejora, garantizar la excelencia operativa y desarrollar estrategia del almacén.

Establecer objetivos y metas para la supervisión de la planificación centralizada de la demanda y la previsión. Asegurar directrices adecuadas para la función de distribución primaria, distribución Secundaria y colocación de enfriadores. Liderar iniciativas para la facilitación de los procesos de venta, afectando las operaciones locales y generando ventajas competitivas en el mercado, por medio del Centro de Excelencia de Logística.



HAMLET TAVERAS
DIRECTOR DEL COE DE LOGISTICA



NATHALIE HASBUN
DIRECTORA DE MERCADEO DE MARCAS FRANQUICIADAS

CENTRO DE EXCELENCIA DE MARKETING

.....

Generar las políticas y procedimientos necesarios para la ejecución del negocio y la administración según el espacio geográfico en los países en donde se tengan operaciones. Supervisar ejercicio estandarizado y alineado de las operaciones productivas entre los países y la ejecución de las actividades de marketing delegadas desde los franquiciadores.

El COE Marketing es responsable del diseño de campañas de Marketing que vienen para las marcas franquiciadas, por lo que debe crear las políticas y procedimientos funcionales para realizar el traslado de los diseños y estrategias a ejecutarse a los países, garantizando que se sigan los lineamientos de las marcas.



GUILLERMO SEGURA
DIRECTOR DEL COE DE VENTAS

CENTRO DE EXCELENCIA COMERCIAL

.....

Crear las políticas y procedimientos para desarrollar directrices y procesos de estrategia de ventas, tomando en cuenta los procesos productivos de manufactura. Diseñar y liderar el proceso de la estrategia de ventas anual, control de ventas, evaluación de desempeño y toma de decisiones oportunas, investigación y benchmarking del mercado, por medio del Centro de Excelencia de Ventas.

El COE Comercial es responsable del diseño de las estrategias y planes comerciales para el portafolio de cbc, por lo que debe crear las estrategias y asegurar la ejecución en cada uno de los países, asegurando la excelencia operativa y las mejores prácticas comerciales que apoyan a la construcción del plan anual de ventas de la corporación.

Dentro de las estrategias que desarrolla, se encuentran: la optimización de ingresos para los clientes; los procesos estandarizados; la Academia Comercial, a través de la Universidad cbc desarrolla el talento de nuestros ejecutivos de ventas; el desarrollo del marketing por canal con portafolios diferenciados; y el desarrollo de la información del punto de venta que permite identificar las oportunidades de crecimiento de nuestros clientes.

CENTRO DE SOPORTE DE INGENIERÍA DE RUTA

El objetivo principal es proveer dirección y experiencia en los modelos de *Route to Market*, identificando las mejores prácticas y benchmark de primer nivel en la industria. Apoyo a operaciones nuevas y operaciones que requieran soporte específico en el área comercial.

El COE tiene en su primer pilar, un equipo especializado, compuesto por expertos en el negocio que dan soporte a proyectos específicos de las operaciones, siendo transmisores de la Cultura cbc, utilizando herramientas como la matriz de PDCA, Matriz de Diagnóstico y Revisión de Mercado, así como *due diligence* del área.

Su segundo pilar es Censo, en donde se apoya directamente con el censo industrial, especialmente para operaciones nuevas donde la base de datos de clientes necesita una plataforma más robusta. Se puede realizar de forma directa o a través de proveedores previamente evaluados y sujetos a contrato de servicios. Realiza el levantado de geo referencias para inclusión en mapas digitales, datos generales y específicos a requerimiento.

El tercer pilar es el *Route to Market*, propiamente dicho, en donde se monitorean indicadores principales, farol de productividad de rutas, costos S&D por modelo, identificación de mejores prácticas, actualización de estructura de distribución, y se lleva el control del registro centralizado de base de datos de clientes, manejo y soporte de mapas digitales, software para diseño de rutas y planeación territorial. Con esta información se hace posible proponer modelos disruptivos e innovadores que incorporan la tecnología para identificar las tendencias y mega tendencias de la industria.



ERICK MELGAR
DIRECTOR DEL CENTRO DE SOPORTE
DE INGENIERÍA DE RUTAS



RAFAEL BARDALES
DIRECTOR DEL CENTRO DE SOPORTE DE
TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN

CENTRO DE SOPORTE DEL ÁREA DE TECNOLOGÍA E INFORMACIÓN

.....

Velar por el correcto uso, salvaguarda y control de los activos asignados a los ejecutivos de su área, que incluye efectivo, activos fijos, inversiones, patentes, marcas, documentos e información, que sean necesarios para el desarrollo de sus actividades laborales.

Crear las políticas y procedimientos necesarios para asegurar que la organización tenga las herramientas adecuadas, de acuerdo con las mejores prácticas de la industria de servicios de tecnología, que contribuyen al desarrollo de ventajas competitivas de la empresa. Supervisar y evaluar la calidad de servicio, software y hardware, así como el mantenimiento de estos (Arquitectura de TI). Asegurar una estrategia de TI integral que permita prestar soporte y asistencia a todo nivel y desarrollar y dar mantenimiento a las aplicaciones de la compañía.

Crear las políticas y procedimientos necesarios para garantizar los recursos de gestión de bases de datos y consolidación de información para presentarla a áreas de interés. Generar las condiciones idóneas de administración de actividades de Back Office interno y externo, para brindar un excelente servicio en actividades de soporte de administración, manejo de información y registro de cuentas centralizado, de los diferentes sistemas de la compañía.

Gestionar los riesgos relacionados con el área en conjunto con la Unidad de Riesgos y Cumplimiento (URC).

Es el área responsable de la salvaguarda de la información de la compañía y la confidencialidad de las comunicaciones de la organización.

POLÍTICA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

La Política de Seguridad de la Información resguarda y protege la información de cbc, manteniendo la confidencialidad, la disponibilidad e integridad de los datos almacenados en los recursos disponibles para ello.

La política busca garantizar, por medio de la autenticación digital, la identificación de los colaboradores que utilizan los sistemas informáticos, así como proveer acceso seguro a los recursos de red y las herramientas adecuadas para el intercambio de información.

Esta política establece la responsabilidad de los colaboradores frente a la custodia de la información. Todos los colaboradores que tengan acceso a uno o varios sistemas deberán autenticarse por medio de usuario y contraseña. Los usuarios no deben revelar su contraseña, y las contraseñas deben seguir las características establecidas en el procedimiento de seguridad. El usuario deberá solicitar únicamente los accesos que tengan relación con sus actividades laborales y reportar cualquiera que no corresponda.

El internet es una herramienta de trabajo de cbc, debiendo los colaboradores seguir todos los procedimientos de seguridad.

Está terminantemente prohibido escribir mensajes de acoso, discriminatorios u ofensivos, insultos étnicos o cualquier otra comunicación que pudiera ofender, denigrar o avergonzar a otros debido a su raza, sexo, edad, discapacidad, religión, creencias políticas u otras razones a las que el destinatario pueda ser sensible.

INTEGRIDAD Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

En cbc utilizamos los sistemas SAP ECC, SAP SCM, SAP BPC, SAP Success Factors y SAP Ariba de forma integrada para el control y automatización de todos los procesos principales del negocio, entre los cuales podemos mencionar:

- Administración del relacionamiento con clientes.
- Administración del relacionamiento con proveedores.
- Gestión de la producción, almacenes y centros de distribución.
- Venta y atención al cliente.
- Gestión de la entrega de productos, facturación y liquidación de rutas.
- Análisis y planeación de la demanda y cadena de suministro.
- Gestión del talento humano.
- Administración contable y financiera.

Vemos a SAP y sus diferentes productos como un aliado estratégico para mantener la integridad de los sistemas y la información almacenada en ellos. Utilizamos las mejores prácticas a nivel de programación, bases de datos y sistemas operativos de cara a mantener la integridad de la información.

Los sistemas transaccionales de cbc se encuentran en alta disponibilidad en el centro de datos primario ubicado en la Ciudad de Guatemala y replicados en línea a un centro de datos secundario en la Ciudad de Panamá, proceso que es auditado por los auditores en sistemas internos

y externos, llevando a cabo una prueba total del plan de recuperación ante un desastre (DRP) una vez por año.

Para cumplir con la segregación de funciones, en conjunto con el área de auditoría y riesgos corporativos, implementamos un proceso de re-diseño de usuarios y sus accesos, analizando los accesos mínimos para los usuarios en cada una de las áreas. Cada usuario fue entregado a su responsable y a partir de allí los accesos son monitoreados por el área de riesgos para tener segregados los mismos.

Con base en lo anterior, la información de los clientes es accesible única y exclusivamente a quien necesita tener acceso a ella; en el área de ventas un vendedor solo tiene acceso a los clientes de su ruta, un supervisor tiene acceso a los clientes de las rutas que le reportan y así sucesivamente. Los sistemas SAP cuentan con un módulo de control de acceso a puede llevarse prácticamente todos los objetos (campos dentro de la base de datos) para otorgar autorizaciones a ese nivel.



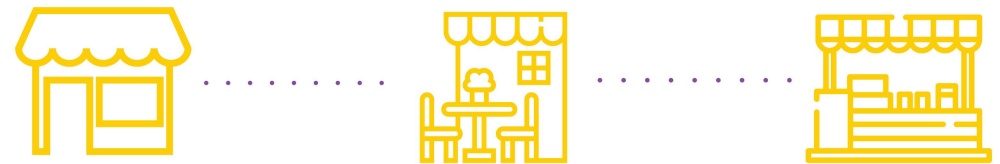
CLIENTES





CLIENTES

GRI 102-6



En cbc atendemos mensualmente a más de 650,000 clientes en Latinoamérica y El Caribe. La mayoría de estos son vendedores minoristas o tiendas de barrio, cuyo negocio genera el sustento diario de sus familias.

Ponemos a disposición de nuestros clientes un portafolio de marcas líderes que permiten su crecimiento en ventas, desarrollando una relación de largo plazo y brindando un servicio personalizado, oportuno y de alta calidad.

SEGMENTACIÓN DE MERCADO

GRI 102-6

Consumo fuera del Establecimiento

Tienda al hogar
Tienda inmediata
Abastecimiento
Conveniencia

Mercado moderno

Mercado tradicional

Consumo en el Establecimiento

Comida rápida
Entrenamiento familiar
Gimnasios y canchas deportivas
Otros restaurantes
Carretas o kioskos

Mercado moderno

Mercado tradicional

Mayorista

Club de Compras
Mayorista

Mercado moderno

Mercado tradicional

Institucional

Institucional
Educativo

Mercado moderno

Mercado tradicional



PASIÓN POR EL SERVICIO



OPTIMIZACIÓN DE INGRESOS (REVENUE MANAGEMENT)

Disciplina que tiene por objetivo optimizar el valor del portafolio de productos que ofrecemos a nuestros clientes. En cbc entendemos que el crecimiento se basa en marcas líderes, los mejores empaques y los precios más competitivos. Nuestro equipo de ventas tienen habilidades de asesoría de negocios, lo que permite identificar las oportunidades de crecimiento en cada punto de venta.



PROCESOS Y ACADEMIA COMERCIAL

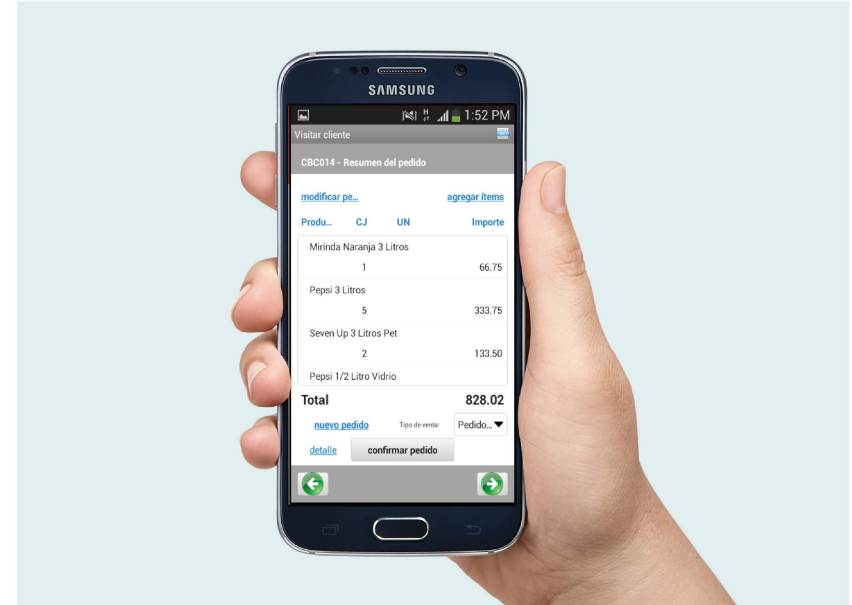
Para operar de manera eficiente, hemos diseñado procesos estandarizados que optimizan el trabajo de nuestros Ejecutivos de Ventas y maximizan el nivel de servicio hacia nuestros clientes. Estos procesos luego se convierten en materiales y programas de entrenamiento y evaluación que garantizan los más altos estándares del mercado. Procuramos el desarrollo de nuestros Ejecutivos de Ventas y su plan de carrera.



MARKETING POR CANAL (TRADE MARKETING)

El consumidor de cada país donde operamos tiene características que lo distinguen de los demás. Entender dichas diferencias es clave para generar estrategias ganadoras para cada canal de distribución, las cuales nos ayudarán a promover el crecimiento de nuestros clientes.

Por canal ofrecemos portafolios diferenciados sobre la base de una bebida para todas las ocasiones de consumo y los diferentes estilos de vida, empaques que se adaptan a las necesidades de los consumidores y una ejecución de excelencia en el punto de venta que genera una alta preferencia por nuestras marcas.



TECNOLOGÍA

Contamos con una base de datos de nuestros clientes que nos permite identificar de manera rápida y efectiva las oportunidades de crecimiento. La tecnología permite a nuestros Ejecutivos de Ventas formular, en cada visita, una propuesta integral con portafolio, precios, categorías y promociones y responder de una forma más rápida a las necesidades de nuestros clientes.

La base de datos se actualiza de forma periódica mediante un censo que a la vez nos permite identificar nuevos clientes.

Periódicamente se llevan a cabo evaluaciones externas de servicio al cliente y participación de mercado en los diferentes canales y categorías, lo que permite identificar y aprovechar las oportunidades.

CONSUMIDORES



Buscamos satisfacer las Necesidades y Expectativas de nuestros Consumidores.

En cbc siempre estamos orientados a satisfacer las necesidades de nuestros consumidores por esta razón desarrollamos una serie de estudios en forma periódica que nos permiten conocer sus estilos de vida, motivaciones, ocasiones de consumo y las tendencias que se orientan cada vez más a bebidas funcionales, con vitaminas y minerales y que contribuyan a su bienestar general.

Seguimos un proceso de innovación de una forma estructurada y reformulamos nuestros productos en función de las necesidades nutricionales de los países en los que tenemos presencia.

Trabajamos para ofrecer en nuestras etiquetas información clara sobre los ingredientes de cada bebida para la toma de decisiones más saludables e informadas de nuestros consumidores y sus familias.

Mantenemos así mismo los más altos estándares de calidad en el proceso de producción y distribución de nuestros productos para garantizar su seguridad e inocuidad.

Así mismo consideramos importante compartir con ellos campañas memorables que buscan comunicar sentimientos positivos e inspirar al cambio como el caso de Guatemorfosis.



CONSUMER INSIGHTS

.....

En cbc, periódicamente desarrollamos estudios para entender las necesidades, hábitos, tendencias, ocasiones de consumo y los diferentes estilos de vida, no solo para desarrollar innovaciones en los productos sino también en los empaques y en la accesibilidad a los mismos.

Realizamos distintos tipos de estudios para entender a nuestro consumidor y desarrollar estrategias o experiencias de marca que satisfagan sus necesidades y superen las expectativas.

PROVEEDOR

OBJETIVO

BENEFICIO DEL CONSUMIDOR

nielsen 

Medir el **desempeño de nuestros productos**; share, distribución, precio, volumen y facturación al consumidor.

Monitoreo de respeto de precios, para brindar productos con **precios competitivos** al consumidor.

KANTAR 

Medir las **tendencias de consumo** dentro de los hogares.

Anticiparnos a tendencias de consumo en los hogares y diseñar innovaciones atractivas al consumidor

 MillwardBrown

Medir la **salud de las marcas**.

Generar **conexiones fuertes** con el consumidor

Ipsos InnoQuest
The Innovation and Forecasting Specialists

Medir el **potencial** de las innovaciones.

Crear innovaciones que sean del agrado de los consumidores


focos [latinoamérica]

Medir **fortaleza de mediano y largo plazo** de la marca

Desarrollar **programas de marca atractivos** para el consumidor



Resolver una problemática de la **marca y el consumidor**

Generar **iniciativas de la marca** que resuelvan una problemática específica para el consumidor

nielsen

Definir la estrategia a largo plazo de una categoría de productos

Desarrollar una línea de productos para **necesidades no satisfechas** del consumidor

CICLO ANUAL DE *INSIGHTS*

.....

Nuestro ciclo de insights anual se alimenta de fuentes primarias y secundarias de información



El principal objetivo es anticiparnos a las necesidades de nuestros consumidores

CICLO DE INNOVACIONES Y NUEVOS LANZAMIENTOS

Por ello, nuestro ciclo anual de desarrollo de estudios es muy robusto.



ETIQUETADO

GRI 416-1, 417-1

cbc cumple y respeta las Leyes y Reglamentos de Etiquetado de todos los países en los que opera. Así mismo, nuestros socios estratégicos PepsiCo Y BELIV, tomaron la decisión de colocar en la parte frontal del etiquetado el contenido calórico de los productos, inclusive en los países en donde la legislación no lo solicita.

Buscamos que nuestros consumidores tomen decisiones más saludables e informadas para ellos y sus familias, por esta razón incluimos información clara sobre los ingredientes de nuestros productos en las etiquetas.

Así mismo, consideramos importante incluir información sobre los programas de sostenibilidad que implementamos ya que sabemos que compartimos con nuestros consumidores la importancia de garantizar la protección del medio ambiente. En los próximos informes iremos presentando avances en esta materia.



BELIV

Beliv es una división de cbc que nació con una visión desafiante para liderar el crecimiento de las bebidas que hacen bien. Nuestra pasión en Beliv es buscar alternativas para evolucionar la forma de saciar la sed de cada uno de los consumidores.

Estamos conscientes de que el mundo corre a una velocidad cada vez mayor y que los consumidores cada día tienen nuevas necesidades y demandas, es por eso que Beliv busca ser la empresa latinoamericana que lidere la innovación regional de bebidas saludables.

Para lograr esto Beliv está trabajando en diferentes frentes:

- Consolidación y reformulación del portafolio actual, para poder brindar a nuestros consumidores los mejores productos del mercado.
- Creando alianzas estratégicas para desarrollar productos con una relación directa a vivir mejor.
- Creando alianzas y desarrollando productos nutraceúticos y funcionales.

Beliv consolida un portafolio de más de 25 marcas, jugando en 6 diferentes categorías de bebida y seguimos innovando.



CARLOS SLUMAN
CEO DE BELIV

POLÍTICA DE CALIDAD E INOCUIDAD

GRI 416-1

Normas:

Como empresa dedicada a la fabricación de bebidas carbonatadas, no carbonatadas y jarabes, estamos comprometidos a garantizar la calidad e inocuidad de nuestros productos a través de la mejora continua de nuestro sistema de Gestión de Inocuidad, cumpliendo con los requisitos legales, del cliente y otros aplicables, manteniendo una comunicación efectiva con todas las partes interesadas.

Política de Codificación:

Se debe garantizar la trazabilidad de todos los productos manufacturados y asegurar que la totalidad de la producción y empaques esté obligatoriamente codificada de forma correcta y legible. Se debe verificar y validar, en cada producción y a cada hora, la información mínima contenida (lote, identificación de planta, año, día juliano, línea y hora de producción). En este proceso se tomarán, como estándar internacional, las normativas de PepsiCo, cumpliendo lo establecido en el procedimiento de codificación de cbc y en las regulaciones de comercialización de los productos de cada país, utilizando siempre el que sea más exigente.

Se debe garantizar que al mercado solo se distribuyan productos correctamente codificados, por lo que bajo ningún motivo la planta operará sin codificación ni permitirá liberar producto sin codificación.

Política general para las áreas involucradas en la cadena de suministros:

Para garantizar que solo se distribuyan al mercado productos verificados, todo el personal de las áreas involucradas en el proceso general de manufactura (Compras, Investigación y Desarrollo, Logística, Gente y Gestión, Proyectos, entre otros), deben apegarse al cumplimiento de las políticas, procedimientos y

manuales establecidos en el Sistema de Gestión de Inocuidad, con base en las responsabilidades definidas para cada uno de ellos.

Roles y responsabilidades:

- Gerentes de Planta/Operaciones y Servicios
- Promover el compromiso y cumplimiento de la política, procedimientos internos, requisitos legales y otros establecidos en cada país de operación.
- Promover el cumplimiento de la política, mediante la propuesta e implementación de proyectos que permitan minimizar los riesgos de inocuidad y calidad.
- Garantizar que la Política Global de Calidad de Inocuidad esté exhibida y visible en la puerta de acceso principal de las plantas de producción y agencias.

Directores/VPs de CoEs:

- Promover el compromiso y cumplimiento de la política, procedimientos internos, requisitos legales y otros establecidos en cada país de operación.

Empleados de cbc:

- Conocer y cumplir la Política Global de Calidad e Inocuidad.
- Cumplir todos los procedimientos que nacen de esta política y del Sistema de Gestión de Inocuidad.

Empleados de plantas de producción:

- Conocer y cumplir la Política Global de Calidad e Inocuidad.
- Conocer y cumplir la Política de Vidrio, Plástico quebradizo y cerámico. Conocer y cumplir la política de Codificación.
- Cumplir todos los procedimientos que nacen de

esta Política y del Sistema de Gestión de Inocuidad.
Gerente de Gente y Gestión Local (planta, país o cluster):

- Garantizar que la Política Global de Calidad e inocuidad sea incluida como parte del Inychie en la compañía.
- Garantizar que la Política Global de Calidad e Inocuidad sea incluida en el plan de capacitación anual que abarque a todo el personal de plantas y agencias.
- Garantizar que la Política de Codificación sea incluida en el plan de capacitación anual del personal de plantas de producción.

Gerente de Gestión Corporativa:

El Área de Gestión Corporativa debe garantizar que la Política sea firmada físicamente por el VP de Supply. Una copia (física, electrónica y por otro medio) de la Política firmada debe entregarse a las plantas y agencias para presentar ante auditorías externas o internas.



CONTROL DE CALIDAD E INOCUIDAD

GRI 416-1

La Norma FSSC 22000 (Certificación del Sistema de Inocuidad Alimentaria por sus siglas en inglés), provee un esquema para gestionar efectivamente las responsabilidades de las empresas en relación a la inocuidad alimentaria. Actualmente, FSSC 22000 es un esquema reconocido por la Iniciativa Global de Inocuidad Alimentaria (GFSI por sus siglas en inglés), aceptado internacionalmente y basado en estándares ISO ya existentes.

Recibir la certificación bajo esta norma demuestra que una compañía tiene un sistema robusto de Gestión de Inocuidad implementado y que cumple con los requerimientos de los clientes y consumidores. Hoy en día, más de 17,000 organizaciones en alrededor de 140 países en el mundo han logrado una certificación en FSSC 22000, y cbc forma parte de ello.

Contando con un Sistema de Gestión de Calidad e Inocuidad basado en FSSC 22000 implementado en todas nuestras operaciones, ya hemos alcanzado la certificación de las 2 plantas de Guatemala (Mariposa y Cuyotenango), Asimismo hemos iniciado el proceso de certificación de la planta de El Salvador, para certificar el 100% de nuestras plantas y reforzar, día a día, nuestro compromiso de entregar a nuestros clientes y consumidores productos inocuos y con los más altos estándares de calidad.



RELACIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS



MATERIALIDAD

GRI 102-40, 102-42, 102-43, 102-47, 103-1

Acerca del Informe

cbc ha sido parte del Pacto Mundial de Naciones Unidas desde el año 2013, presentando Informes Activos. En el año 2017 hace la transición a un Informe de Sostenibilidad avanzando, donde se presenta y se demuestra el desempeño de la compañía en materia económica, ambiental y social, en el período comprendido de noviembre de 2016 a diciembre 2017. Esta Comunicación en Progreso en nivel avanzado, demuestra el cumplimiento de los 10 Principios del Pacto Mundial, con sus 21 criterios correspondientes, usando como referencia los estándares del *Global Reporting Initiative-GRI*.

Verificación externa del presente informe:

Los resultados, tal como lo solicita el nivel avanzado, de la Comunicación en Progreso del Pacto Mundial de Naciones Unidas, que se presentan en este reporte han sido verificados externamente por una consultora especializada en sostenibilidad. La carta se adjunta al final del presente informe.

Revisión del contexto de sostenibilidad:

Sostenibilidad:

Con el fin de asegurar la calidad y contenido de nuestra Comunicación en Progreso en nivel avanzado se utilizaron como referencias las siguientes herramientas de sostenibilidad.

Revisión de distintos materiales tales como:

- Estándares del *Global Reporting Initiative-GRI*
- Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS).
- Diez Principios del Pacto Mundial.

Revisión del contexto de sostenibilidad:

- Revisión de los Estándares GRI.
- Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS).
- Diez Principios de Pacto Global.
- Revisión del Código de Ética de cbc.
- Revisión de Políticas Globales de cbc.
- Revisión de políticas específicas de las distintas áreas de cbc.

- Revisión de procesos y programas internos.
- Acciones desarrolladas por cbc.
- Evaluaciones del índice de reputación corporativa de cbc.
- Revisión de resultados.
- Indicadores de seguimiento: datos cualitativos para medir el grado de cumplimiento.
- Revisión del Alianzas y Programas.
- Revisión de auditorías internas realizadas.
- Revisión de auditorías externas realizadas.
- Informes de calificaciones internacionales de cbc.
- Visitas a plantas de cbc.
- Visitas y entrevistas a distintos públicos.
- Publicaciones.
- Videos.

Definición de contenidos del reporte

Como resultado de las actividades realizadas, se obtuvo un listado de los aspectos de gestión más importantes para la compañía y sus grupos de interés.

Los aspectos materiales para la gestión de sostenibilidad de la compañía son los siguientes:


cbc Matriz de Materialidad

STAKEHOLDER	NECESIDADES / EXPECTATIVAS DE NUESTROS STAKEHOLDERS	ACCIONES PARA CUMPLIR CON LAS EXPECTATIVAS
CLIENTES	1. Un portafolio de marcas líderes que permitan su crecimiento en ventas, desarrollando una relación de largo plazo y recibiendo un servicio personalizado y oportuno.	<ul style="list-style-type: none"> • Portafolio de marcas líderes. • Ejecutivos de Ventas brindando asesoría para el crecimiento y desarrollo de los clientes y el incremento de ingresos. • Portafolios y empaques diferenciados según ocasiones y estilos de vida. • Segmentación de clientes para brindar una asesoría estratégica por tipo de cliente. • Plataforma tecnológica con información de cada cliente para identificación de oportunidades de crecimiento y respuesta rápida a sus necesidades. • Sistemas de servicio al cliente de vanguardia y eficiente.
CONSUMIDORES	2. Bebidas de la más alta calidad en empaques convenientes y a precios competitivos, adaptadas a sus necesidades de consumo y a los diferentes estilos de vida. 3. Marcas líderes que brindan experiencias memorables y que les permitan compartir propósitos de sostenibilidad y desarrollo.	<ul style="list-style-type: none"> • Portafolio integral de marcas líderes. • Procesos de calidad e inocuidad. • Portafolio innovador desarrollado en base a las necesidades y expectativas de los consumidores. • Campañas de mercadeo y eventos que conectan y brindan experiencias memorables. • Programas de sostenibilidad ambiental.
COLABORADORES	4. Desarrollar un plan de carrera a través de un sistema de meritocracia, la capacitación y una cultura que permite la conexión entre los sueños personales y los de la compañía. 5. Vivir las mejores experiencias en un ambiente de inclusión, colaboración, equidad y valores compartidos.	<ul style="list-style-type: none"> • Programas de Atracción de Talento. • Evaluación del Desempeño en Base a Competencias con programas de desarrollo para las áreas de oportunidad. • Universidad cbc y MBC at cbc para el desarrollo de conocimientos y competencias. • Oficinas colaborativas diseñadas como espacios de innovación y creatividad. • Encuestas de salud organizacional y comités de Engagement con la participación de los colaboradores. • Planes de Carrera Definidos • cbc CONNECT sistema interactivo de gestión del desempeño, capacitación e interacción entre diferentes grupos. • Código de Ética y canal de consultas y denuncia.
COMUNIDADES	6. La oportunidad de desarrollar proyectos con un impacto social y económico positivo y programas que generen valor compartido para la construcción de un modelo de desarrollo incluyente y sostenible.	<ul style="list-style-type: none"> • Alianzas para el desarrollo de programas • Transferencia de conocimientos y capacidades. • Informes de sostenibilidad.

STAKEHOLDER	NECESIDADES / EXPECTATIVAS DE NUESTROS STAKEHOLDERS	ACCIONES PARA CUMPLIR CON LAS EXPECTATIVAS
INVERSIONISTAS Y ANALISTAS FINANCIEROS	7. Promover un ambiente de confianza mediante una comunicación transparente y oportuna.	<ul style="list-style-type: none"> • Informes periódicos. • Consultas e información en línea.
PROVEEDORES	8. Construcción de alianzas largo plazo. 9. Transparencia, objetividad y ética en el proceso de selección de proveedores.	<ul style="list-style-type: none"> • Innovación y desarrollo conjunto. • Planificación estratégica. • Mecanismos de licitación. • Código de ética para los procesos de compras.
ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES NACIONALES E INTERNACIONALES	10. Alianzas para el desarrollo de programas sociales, ambientales y económicos que impacten positivamente a las poblaciones vulnerables y que contribuyan a un modelo de desarrollo incluyente y sostenible.	<ul style="list-style-type: none"> • Convenios de Cooperación. • Informes de sostenibilidad.
MEDIOS DE COMUNICACIÓN	11. Promover un ambiente de confianza mediante la comunicación e información transparente y oportuna.	<ul style="list-style-type: none"> • Conferencias de Prensa. • Comunicados. • Respuesta a solicitudes de información.
GOBIERNOS CENTRALES Y GOBIERNOS LOCALES	12. Construcción de alianzas fundamentadas en la transparencia para contribuir al desarrollo sostenible y al bienestar de la población.	<ul style="list-style-type: none"> • Convenios de cooperación público-privados. • Informes públicos de resultados y avances de las alianzas.

ÉTICA & ANTICORRUPCIÓN



COMITÉ DE ÉTICA

GRI 205-2

.....

El Comité de Ética está integrado por cinco personas de diferentes departamentos de la compañía y tiene funciones de asesoría y apoyo para la difusión y aplicación del Código de Ética. Los miembros del Comité son nombrados por el CEO y el mismo es coordinado por el Director de Gente & Gestión.

El Comité define los lineamientos para la comunicación del Código de Ética y la capacitación correspondiente de todos los colaboradores de cbc y terceros. Tiene la responsabilidad de gestionar y velar por el adecuado funcionamiento de canales que permitan a los colaboradores o partes interesadas hacer consultas o formular denuncias por incumplimiento del Código.

Reporta a la Junta Directiva a través del Comité de Auditoría. Sus funciones también incluyen evaluación de los conflictos, controversias y faltas, el establecimiento de sanciones y planes de acción para prevenir la ocurrencia de violaciones al Código de Ética. Asimismo, es responsabilidad del Comité revisar y promover políticas y procedimientos que fortalezcan los mecanismos de transparencia, anticorrupción y antifraude.



GUILLERMO GAVIRIA
CEO APEX



CÓDIGO DE ÉTICA

GRI 205-2

.....

El Código de Ética de cbc contiene los principios y normas de conducta que rigen la actuación de todos los colaboradores de cbc, incluyendo la Junta Directiva, los accionistas y la alta gerencia.

Todas nuestras actividades empresariales y profesionales se basan en el principio de integridad, y nuestras actuaciones deben desarrollarse con honestidad y transparencia.

El Código de Ética especifica cómo se debe conducir cada uno de nuestros colaboradores en sus actuaciones y en sus relaciones con los compañeros de trabajo, proveedores, clientes y comunidades en los países que cbc tiene operaciones.

El Código de ética de cbc provee a nuestros colaboradores, proveedores y público en general un documento oficial que especifica nuestro compromiso con la actuación responsable, ética, transparente y respetuosa.

Todo proveedor que presta sus servicios o provee de bienes a cbc está obligado a adherir al Código de Ética a sus principios y normas de actuación.

RESPONSABILIDADES

El Código especifica cómo se debe conducir cada uno de los colaboradores de cbc en sus actuaciones y relaciones con compañeros de trabajo, proveedores, clientes y comunidades en las que operamos.

El Departamento de Gente y Gestión, las gerencias y direcciones de cada área son responsables de promover el conocimiento y difusión del Código y de responder a las consultas relacionadas a su interpretación.

NORMAS ÉTICAS DE cbc

GRI 412-2

Integridad y normas de conducta:

Todas las actividades empresariales y profesionales se basan en el principio de integridad. Actuamos con honestidad y transparencia.

Inclusión y no discriminación:

Desarrollamos, sin excepción, prácticas empresariales y laborales incluyentes y libres de todo tipo de discriminación.

Igualdad de oportunidades en el empleo:

Todas nuestras prácticas de selección de personal están basadas en la igualdad de oportunidades. Nuestros colaboradores desarrollan su plan de carrera con base en sus méritos y evaluaciones objetivas. Implementamos programas de capacitación para que nuestros colaboradores adquieran nuevos conocimientos que les permitan mejorar sus oportunidades de crecimiento profesional.



JUAN PABLO MATA
DIRECTOR DEL CLUSTER GUATEMALA
JAMAICA



RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 2

.....

Todas las actuaciones se llevan a cabo bajo el estricto respeto de los Derechos Humanos contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Compartimos que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca de la persona y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana.

En el 2017 se llevó a cabo un proceso de capacitación sobre Derechos Humanos a través de los mecanismos de comunicación interna.

RESPECTO A LOS DERECHOS LABORALES

PRINCIPIO 2,4

.....

Respetamos la legislación laboral vigente en cada uno de los países en los que operamos y trabajamos en el marco de lo que establecen los diferentes convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

CUMPLIMIENTO DE LEYES Y REGULACIONES

.....

Todas las actividades de cbc, tanto empresariales como profesionales se desarrollarán con estricto apego a las leyes y reglamentos vigentes en cada uno de los países en los que operamos.

ABOLICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL FORZOSO

Repudiamos el trabajo infantil y demandamos de nuestros colaboradores y proveedores la observancia estricta de este principio.

Todos los proveedores de cbc firman su adhesión al Código de Ética que contiene esta cláusula. Además se realizan auditorías laborales periódicas para garantizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos de cada país y verificar que no exista trabajo infantil o forzado.



CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE ACTIVOS

Confidencialidad de la información personal:

Estamos comprometidos a solicitar y a utilizar exclusivamente aquellos datos de nuestros colaboradores que son necesarios para la eficaz gestión de las actividades empresariales, siempre de acuerdo con lo que establece la Ley.

En cbc se respeta la confidencialidad de la información y se promueve el uso responsable y profesional de la misma.

Protección de activos:

Buscamos siempre la mejor protección del patrimonio de cbc. Esto incluye sus bienes, derechos y todo tipo de información. Los activos se utilizan exclusivamente para las funciones profesionales correspondientes.

USO Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA Y NO FINANCIERA

Toda la información financiera y los resultados de sus operaciones se registran de acuerdo con los requisitos legales y los principios contables generalmente aceptados, velando por la veracidad, integridad, exactitud y precisión de la misma.

Todos los colaboradores están obligados a proteger la información de la compañía que no es pública y a no revelarla a ninguna persona fuera de la misma. Esto incluye información financiera, comercial, de patentes, planes de mercadeo, etc.

OBSEQUIOS, INVITACIONES Y GRATIFICACIONES

En cbc no aceptamos regalos o atenciones de clientes o proveedores que puedan comprometer nuestra capacidad de tomar decisiones comerciales objetivas.

Todas las invitaciones de proveedores a seminarios, ferias industriales y reuniones técnicas deben ser autorizadas por el Director o Vicepresidente del departamento correspondiente de manera anticipada. Al considerarlas se toma en cuenta el valor agregado que dichos conocimientos y actividades pueden generar para la incorporación de nuevos procesos y tecnologías en el área respectiva. Adicionalmente se evalúa que estas invitaciones no comprometan la capacidad de toma de decisiones objetivas y se consideran únicamente los intereses de la compañía.

En ocasiones especiales se autoriza a colaboradores de cbc la aceptación de regalos cuyo valor no supere los US \$10.00 (diez dólares americanos).

En el caso que un colaborador reciba un obsequio por un valor que supere este monto, inmediatamente lo direccionará al Departamento de Gente & Gestión que lo destinará a causas benéficas. Se consideran obsequios y atenciones no sólo regalos tangibles con valor comercial sino también invitaciones a comidas, viajes y otras actividades.

compensamos a nuestros colaboradores en función de su desempeño y a través del cumplimiento de políticas objetivas.

1.4 Denunciamos el acoso

Repudiamos y denunciamos cualquier práctica de maltrato y acoso, particularmente el acoso sexual y laboral.

Acoso laboral

Incurrir de manera reiterada en un comportamiento hostil o actitudes que atenten contra la dignidad de un colaborador, independientemente de que este comportamiento venga de una persona que tiene responsabilidades de supervisión o de compañeros de trabajo.

Acoso Sexual

Realizar por cualquier medio requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe con la amenaza de perjudicar su situación laboral o modificar sus oportunidades de empleo independientemente de que sea una relación de supervisor/supervisoras o de compañeros de trabajo.

MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO DE DERECHOS LABORALES

PRINCIPIO 1 y 2

Todas nuestras actividades empresariales y profesionales se desarrollan con estricto apego a las leyes y reglamentos vigentes en cada uno de los países en los que operamos. Respetamos la legislación laboral y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, tal como lo establece nuestro Código de Ética y nuestra Política de Cumplimiento.

Todos nuestros proveedores deben firmar el compromiso de cumplimiento del Manual de Requisitos Legales Laborales para Proveedores de Servicios de cbc. En este documento el proveedor se compromete al cumplimiento de la legislación laboral así como de los convenios internacionales aplicables en materia laboral, declarando que conoce el manual laboral de cbc y autorizando a cbc a realizar cualquier revisión o verificación de cumplimiento de la normativa laboral.

REPUDIAMOS Y DENUNCIAMOS EL ACOSO

La ética y la integridad son nuestros pilares fundamentales, por eso repudiamos y denunciamos cualquier práctica de maltrato y acoso, particularmente el acoso sexual y laboral.

Denunciamos el acoso laboral como la forma de incurrir, de manera reiterada, en un comportamiento hostil o actitudes que atenten contra la dignidad de un colaborador, independientemente de que este comportamiento venga de una persona que tiene responsabilidades de supervisión o de compañeros de trabajo.

Las denuncias pueden formularse a través del Canal de Denuncias del Comité de Ética que tomará las medidas correspondientes, incluyendo una denuncia a los órganos competentes de cada país si es el caso.



RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Comunidad:

Estamos comprometidos con una actuación socialmente responsable. Respetamos la diversidad cultural, las costumbres y los principios de las comunidades en las que operamos. Asimismo, buscamos llevar a cabo actividades que favorezcan el desarrollo económico y social de dichas comunidades.

Medio ambiente:

Estamos comprometidos con el desarrollo sostenible. Por esta razón la protección del medio ambiente constituye una parte integral de todos los procesos que llevamos a cabo.

Fomentamos la calidad de la gestión ambiental, promoviendo el crecimiento económico y la competitividad a escala nacional y regional. Incorporando las mejores prácticas internacionales para prevenir y minimizar el impacto ambiental de nuestras operaciones. Estamos siempre enfocados en la utilización eficiente de los recursos, la reutilización y el reciclaje. Creemos en el desarrollo que satisface las necesidades actuales de las personas sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las suyas. Establecemos alianzas con las comunidades y los gobiernos locales para promover una adecuada gestión ambiental.



Formulario declaración/consulta de Conflictos de interés

Formulario para la declaración de Conflictos de Intereses

Fecha: _____

Señores:
cbc (Nombre legal de la operación local)

Por este medio, en cumplimiento con la política de conflictos de intereses, hago la siguiente declaración

Yo: (Nombre completo) _____

En mi condición de: Empleado Candidato externo Candidato interno de cbc

En cumplimiento con la política de conflictos de intereses vigente hago la siguiente:

Declaración de conflicto de interés Consulta sobre un potencial conflicto de interés

Por lo cual someto la presente declaración a las evaluaciones que correspondan.

Evaluación y conclusiones por parte de Gente y Gestión.

Aprobación por parte del Director de Clúster - CEO:
(Nombre y firma)

Fecha: _____

Archivo: File del empleado/candidato

CONFLICTO DE INTERESES

GRI 102-25

En cbc tenemos el compromiso de llevar a cabo nuestros negocios y actividades de forma tal que la toma de decisiones, en todo ámbito, sea objetiva y no se vea influenciada por intereses personales. Se considera un conflicto de intereses a toda situación en que los intereses privados de una persona interfieren o puede entenderse que interfieren, con el cumplimiento de sus funciones laborales, así también cuando dichos intereses personales influyen de forma indebida en su criterio comercial, sus decisiones o acciones en su función.

Emitir juicios, tomar decisiones o acciones cuando el colaborador se enfrenta a un conflicto de intereses puede dificultar el desempeño objetivo de las labores en la compañía y puede tener consecuencias legales y regulatorias.

Es responsabilidad de todos los empleados de cbc prevenir los conflictos de intereses; es decir, deben tomar las medidas necesarias para asegurarse que un conflicto no se produzca.

Adicionalmente, es responsabilidad de cada empleado de cbc evaluar si existe algún conflicto de intereses real o potencial en la ejecución de sus labores.

En el caso de una relación que no se ajuste a la política, la persona o personas deben informar de inmediato sobre la situación a sus supervisores y a la gerencia de Gente y Gestión mediante el Formulario de Declaración y Consulta sobre Conflictos de Intereses, para que se realicen las evaluaciones pertinentes de acuerdo con la Política.



SISTEMA DE DENUNCIAS

GRI 205-2

.....

Cualquier colaborador o persona externa que tenga conocimiento o sospecha de un caso de incumplimiento del Código de Ética deberá hacerlo de conocimiento de su superior jerárquico o informar directamente al Departamento de Gente & Gestión, quienes tienen la responsabilidad de orientar al colaborador para que lo reporte a través del canal de denuncias de la compañía.

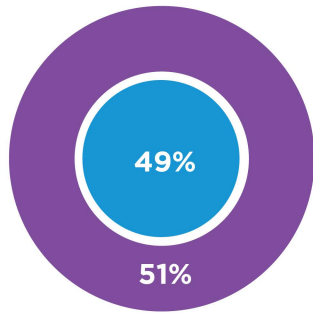
Las denuncias podrán presentarse a través del correo electrónico, a través de la plataforma del canal de denuncias o por medio de los números telefónicos, internos y externos, habilitados para este fin.

Se permitirá la presentación de denuncias anónimas, sin embargo, se promoverá el diálogo y la confianza para que el denunciante aporte sus datos personales. En cualquier caso, se tomarán las medidas necesarias para evitar consecuencias para las personas que realicen las denuncias.

Asimismo, mientras se realiza la investigación respectiva, se mantendrá la confidencialidad del caso por parte de las áreas que sean asignadas para la investigación.

cbc sanciona las denuncias falsas por las que se compruebe que hubo intención de perjudicar a la persona denunciada. Cualquier acción por parte de colaboradores que hayan sido investigados por causa de denuncias recibidas, quedan apercibidos de que la compañía no permitirá ningún tipo de represalia en contra de compañeros, subalternos, clientes, proveedores o cualquier otra persona que el colaborador sospeche que lo denunció. Actitudes que se compruebe son represalia por una denuncia recibida serán sancionadas con el despido inmediato.

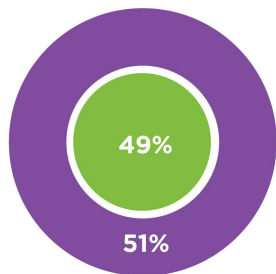
CANAL UTILIZADO



Total cbc

● Teléfono ● Sistema

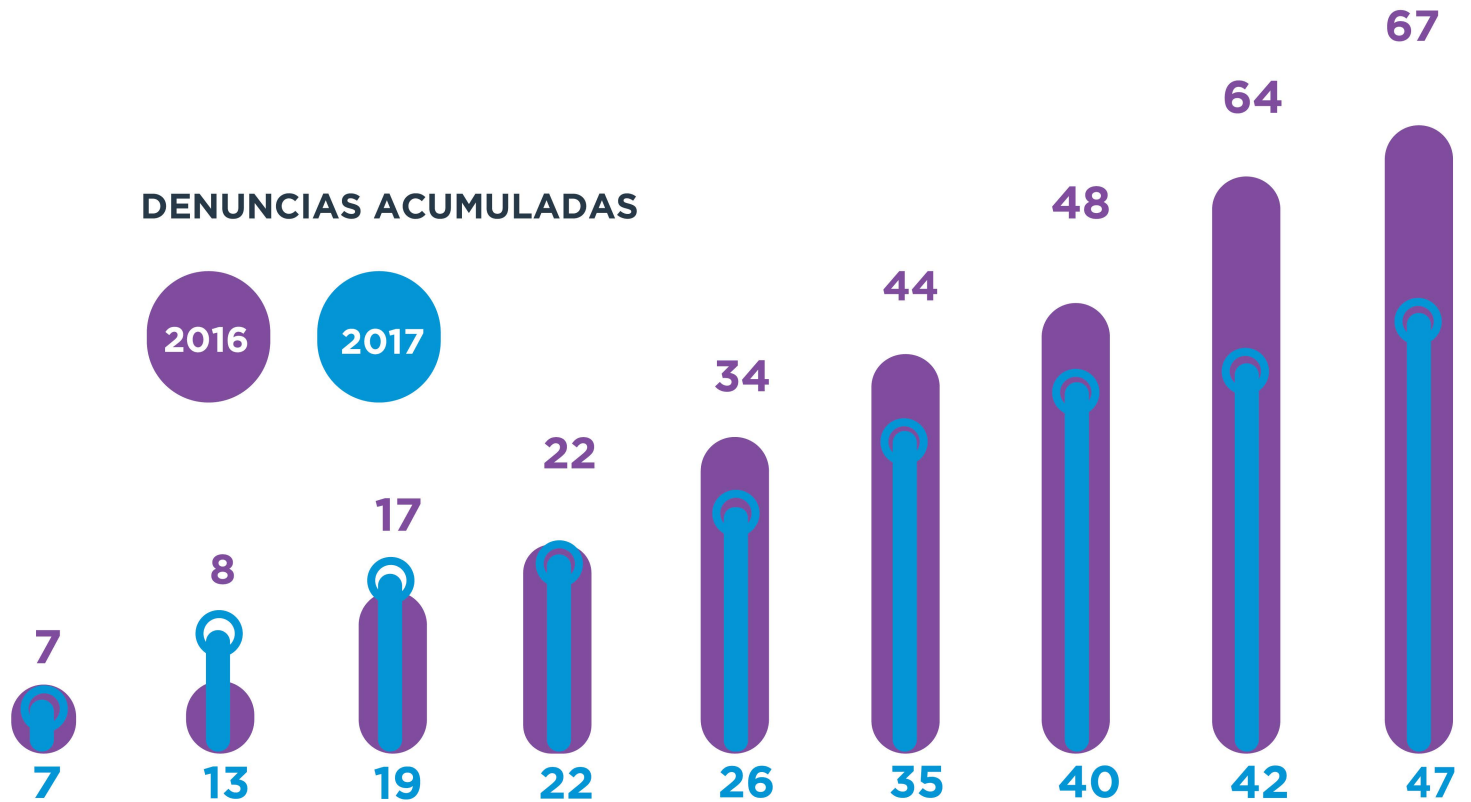
DENUNCIA ANÓNIMA Y CON IDENTIFICACIÓN



Total cbc

● Anónimas ● Identificación

GRÁFICA DE DENUNCIAS



Esta gráfica representa el total de denuncias de todas las empresas que forman parte de cbc. Es información mensual. Se exceptúa el último trimestre ya que los resultados se presentan en enero del 2018 al Comité de Auditoría Interna de acuerdo a la Política de Gobierno Corporativo. La mayoría de las denuncias se refieren a conflictos de interés, incumplimiento de procesos y en menor medida a gestión de recursos de las empresas.

POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO

GRI 205-2



Esta política está dirigida a todas las operaciones afiliadas y subsidiarias donde opera el grupo cbc, así como las nuevas operaciones o cualquier expansión del negocio, y a los terceros relacionados con cbc, estableciendo los lineamientos para el cumplimiento de las normas internas y externas que regulan el desarrollo de las operaciones de cbc.

Normas de cumplimiento de cbc

cbc respeta y da cumplimiento a la legislación de cada país donde opera, acogiendo al cumplimiento de las regulaciones y por tanto requiriendo de sus colaboradores, proveedores y clientes el cumplimiento de las normas externas e internas que apliquen dentro de la operación.

Todas las normas internas son publicadas en intranet y actualizadas una vez al año. Las normas externas deben ser monitoreadas por las áreas relacionadas con su cumplimiento y comunicadas para su ejecución y cumplimiento. Los cambios relevantes en las leyes y regulaciones que afecten el giro del negocio de la compañía deben ser monitoreados y publicados por las áreas responsables de su monitoreo.

Todos los colaboradores de cbc están obligados a cumplir con los parámetros establecidos en el Código de Ética, así como la normativa interna y externa, por tanto en ningún caso se podrá justificar el incumplimiento de dichos lineamientos o normativas. Los proveedores de cbc deben cumplir con el Código de Ética, cuyo cumplimiento debe ser monitoreado por el Área de Compras.

Libre competencia y anti-monopolios

cbc está comprometido a velar por el cumplimiento de las leyes y normas que regulan la libre competencia y antimonopolio, quedando expresamente prohibida la realización de cualquier acuerdo con nuestro competidores que esté fuera de la ley.

No aceptamos prácticas corruptas

Cualquier práctica corrupta por parte de nuestros socios, colaboradores, proveedores o clientes en el desarrollo de nuestro relacionamiento laboral y/o comercial, no será tolerada y por lo tanto será denunciada.

Legislación ambiental

cbc cumple con la legislación ambiental, siendo obligación de cada una de las operaciones el diseño de las políticas y procedimientos que permitan el cumplimiento de dichas normas, y que incluya las actualizaciones en los procesos o controles para su cumplimiento cuando las normas ambientales tengan cambios.

Información financiera

La información financiera y los resultados de las operaciones cumplen con los estándares internacionales de contabilidad y requisitos de la legislación local en cada uno de los países.

POLÍTICA ANTIFRAUDE Y ANTICORRUPCIÓN

En cbc aspiramos a ser líderes en nuestro sector respecto al desempeño ético con el cual desarrollamos nuestro negocio. Creemos que la ética y el éxito son complementarios, por lo que, para alcanzar nuestra visión de contribuir a un mundo mejor, basamos nuestro desempeño en los valores corporativos: soñar en grande, somos dueños, gente excelente, integridad, gestión sostenible, nos apasiona lo que hacemos.

En el año 2017 se actualizó la Política Antifraude y Anticorrupción con la asesoría de Acción Ciudadana, Capítulo de Transparencia Internacional en Guatemala. Esta política busca proveer a nuestros colaboradores, proveedores y público en general de un documento que especifique nuestro compromiso con la transparencia, la lucha contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno, a través de una actuación responsable, ética, transparente y respetuosa.

La Política Antifraude y Anticorrupción promueve una cultura ética y de valores que ayuda a prevenir, detectar, investigar y remediar eventos de fraude y corrupción y garantiza la transparencia en la gestión de la administración por medio de Junta Directiva y colaboradores.

La Política Anticorrupción define los límites dentro de los cuales los colaboradores de cbc deben actuar de conformidad con las leyes y las políticas internas. Esta política es enunciativa y no limitativa, ya que no menciona todas las circunstancias que puedan enfrentar los colaboradores, sin embargo, los colaboradores deben actuar siempre bajo los principios y valores de cbc.

con leyes **Código de ética**

Política Anti-corrupción

Prohibimos y denunciaremos los sobornos a nuestros colaboradores públicos y prohíbimos intencionalmente, a un funcionario o empleado público cualquier objeto de valor pecuniario u otro beneficio, como favor, dádiva o presente, promesa o ventaja, para sí mismo u otras personas a cambio de que dicho funcionario realice u omita cualquier acto en el ejercicio de sus funciones públicas. Tenemos prohibido recibir cualquier tipo de pago indebido o cualquier tipo de regalo, dádiva o favor que por su valor, sus características o sus circunstancias, pretendan alterar el desarrollo de las relaciones comerciales, administrativas o profesionales en que intervengamos.

EVALUACIÓN DE RIESGO DE FRAUDE

.....

Para cbc la ética y la transparencia son los pilares de su actuación. Por tanto se lleva a cabo la debida diligencia para evitar el fraude interno, externo, mixto y contable.

cbc realiza evaluaciones de riesgo de fraude, buscando proactivamente identificar y mitigar las vulnerabilidades de la organización. Es responsabilidad de la Unidad de Riesgo & Cumplimiento (URC), en conjunto con los directores de cluster y los directores de Centro de Excelencia, realizar las evaluaciones de riesgo que permitan identificar, documentar, gestionar y mitigar los riesgos de fraude. Esta evaluación se realiza una vez al año.

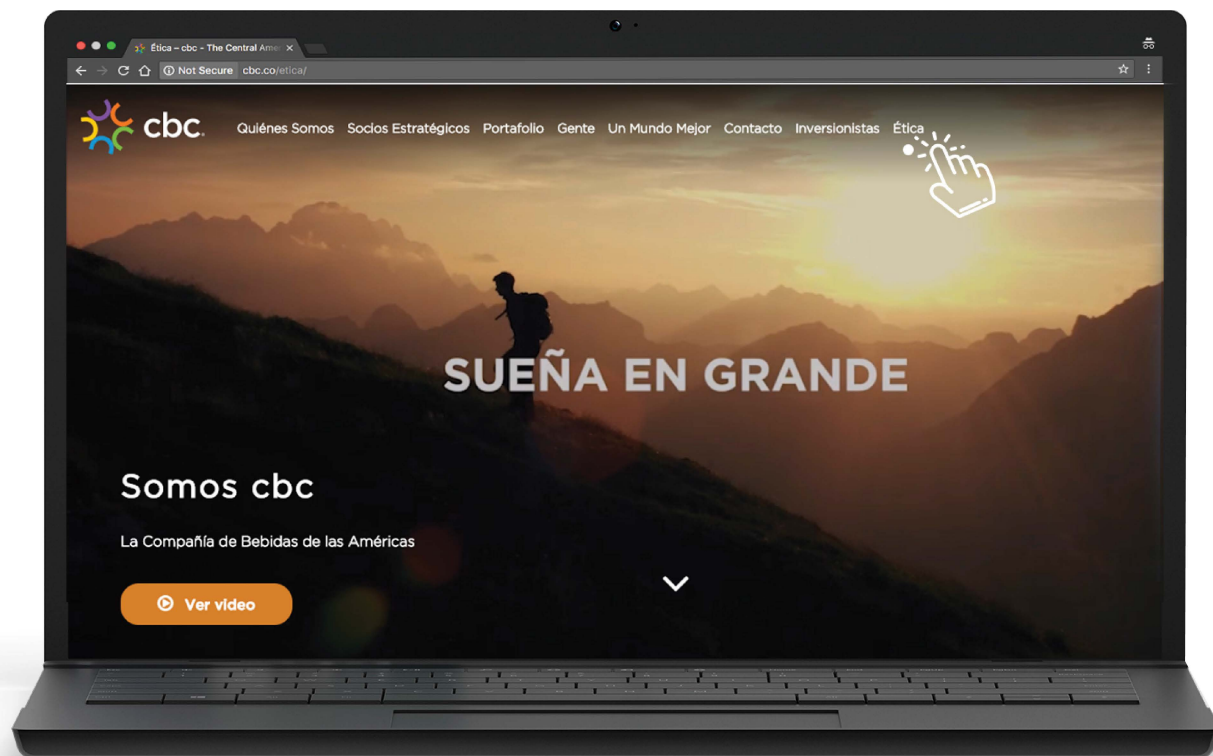
El Comité de Ética investiga de forma objetiva y exhaustiva todos los eventos de fraude reportados a través del canal de denuncia, siendo responsable de direccionar los casos a las instancias competentes de acuerdo con la clasificación del evento y considerando la normativa vigente de cada país.

Todo el proceso de investigación se realiza de forma confidencial.

DIVULGACIÓN Y COMPROMISO PÚBLICO

.....

cbc hace público su compromiso contra la corrupción en su Código de Ética, en su Política Antifraude y Anticorrupción y en los canales de consulta y denuncia, divulgándolo por medio de capacitaciones a todo el personal, a los proveedores y al público en general a través de la página web: www.cbc.co



REGLAS GENERALES PARA LA ENTREGA DE DONACIONES, REGALOS O CORTESÍAS A TERCEROS

PRINCIPIO 10

Prohibiciones

La Política Antifraude y Anticorrupción establece claramente que no se puede realizar ningún tipo de donación, regalo o cortesía a ningún funcionario público cuya entidad tenga bajo su cargo en ese momento la gestión de permisos, licencias o algún tipo de autorización que afecte a cbc, sea de forma directa o indirecta (por ejemplo, a familiares o amigos del funcionario).

No se permite realizar ningún tipo de donación, regalo o cortesía, entradas a eventos o invitaciones para funcionarios públicos cuando sean de beneficio propio y exclusivo del funcionario, familiares o personas relacionadas.

La Política Antifraude y Anticorrupción prohíbe otorgar donaciones, regalos, cortesías, préstamo o alquiler de mobiliario, equipo, medios de transporte o cualquier otro tipo de apoyo a partidos políticos, candidatos a cargos públicos y miembros de partidos políticos, ya sea de forma directa o indirecta.

Donaciones con fines humanitarios:

Se podrá otorgar donaciones de las bebidas que cbc produce, o bienes de función humanitaria siempre y

cuando estén orientados al bienestar de la comunidad o con fines humanitarios, se cumpla con el procedimiento establecido y se cuente con la documentación de respaldo.

Se podrá realizar donaciones de producto, especialmente agua, en caso de desastres naturales a las entidades públicas responsables de la atención de este tipo de situaciones. La política establece el uso de un canal de Compliance para la autorización de todas las donaciones. A través de este canal se deja constancia de las solicitudes, la documentación de respaldo necesaria para comprobar la entrega y el uso de las mismas con el objetivo de minimizar las posibilidades de soborno o fraude.

Donaciones a Organizaciones No Gubernamentales, Organismos Internacionales y otras entidades privadas:

Las donaciones a Organizaciones No Gubernamentales, Organismos Internacionales y a otras entidades privadas deben cumplir con diversos requisitos, tales como:

Verificar que no tenga relación con funcionarios o entidades públicas; deben tener un fin de impacto social, comunitario o humanitario y estar alineada con

los objetivos de desarrollo sostenible de cbc. Asimismo, deben contar con el respaldo de un convenio o acuerdo que especifique los objetivos y metas a alcanzar por medio de la donación.

Contratos con entidades públicas:

Todas y cualesquiera contrataciones que involucren un ente público deben ser sometidas previamente a la aprobación del Canal de Compliance y del Departamento Legal, proporcionando toda la información relativa a dicha contratación y al procedimiento utilizado para la misma, como licitaciones, cotizaciones, compras directas u otros y deben respetar las leyes y reglamentos de cada país.



CANAL DE COMPLIANCE

El Canal de Compliance es una herramienta que permite verificar el cumplimiento de los requisitos para otorgar donaciones, regalos y cortesías, así como el cumplimiento de los procesos de elaboración de contratos con entidades públicas.

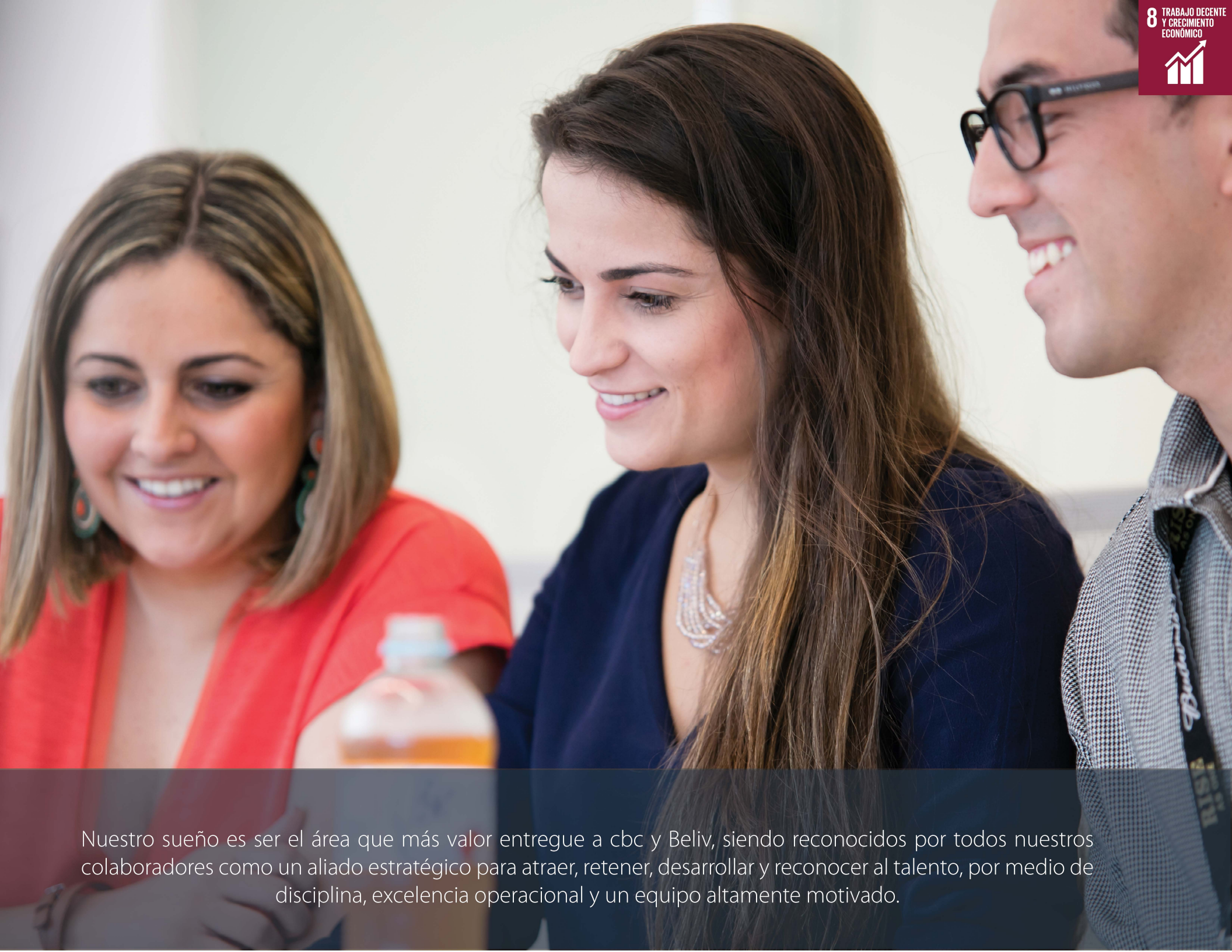
El canal de Compliance se implementa como uno de los controles que permiten conocer y prevenir oportunamente los riesgos que podrían materializarse por transacciones y actividades como obsequios, donaciones, conflictos de intereses, contratos con funcionarios y entidades públicas, etc. Este canal debe contar con la debida documentación de respaldo y seguimiento.

El procedimiento del Canal de Compliance está orientado a confirmar que las solicitudes estén debidamente documentadas y que cumplan con la Política Antifraude y Anticorrupción para prevenir la ocurrencia de posibles fraudes, sobornos o corrupción.

Toda persona que autoriza de donaciones, regalos o cortesías está obligado a utilizar el Canal de Compliance.

GENTE
& GESTIÓN





Nuestro sueño es ser el área que más valor entregue a cbc y Beliv, siendo reconocidos por todos nuestros colaboradores como un aliado estratégico para atraer, retener, desarrollar y reconocer al talento, por medio de disciplina, excelencia operacional y un equipo altamente motivado.

PROCESOS GENTE & GESTIÓN

Los procesos de Gente & Gestión están orientados a los siguientes objetivos:

Objetivos:

- Garantizar que todo el equipo de Gente & Gestión en campo cumpla con la ejecución de los procesos de una manera estandarizada y en constante búsqueda de la excelencia para alcanzar los resultados
- Mejorar los resultados proporcionando las mejores prácticas conocidas para cada proceso.
- Incentivar al área de Gente & Gestión a esforzarse por ser la mejor.
- Estimular la mejora continua mediante la excelencia en la ejecución de las rutinas de los procesos del área de Gente & Gestión.
- Crear una competencia saludable que inspira a la gente a ser el mejor en su área.
- Reconocer la excelencia sostenible en medios y resultados.

5 PILARES ESTRATÉGICOS

○ ATRAER

Identificando Talentos

Reclutamiento Externo

1. Programas *Trainee*
2. Proyecto Master Business Administration (MBA)
3. *Summer Interns*
4. *Assessments*

○ DESARROLLAR

Exponencializando nuestro talento

Desarrollo Organizacional

1. Academia Universidad cbc
2. RE definición de OPR
3. Programa Sucesores
4. Proyecto Crecer

○ RECONOCER

Camino a la Excelencia

Procesos de Gestión

1. Procesos de Excelencia
2. Programa de Excelencia (PEX) Y Programa de Excelencia Fabril (PEF) 2.0
3. *SW&G Belts*
4. Metas (TSC)

○ RETENER

Fortaleciendo el corazón del equipo

Engagement Cultura

1. *PMO Engagement*
2. Programa Bienestar
3. Remuneración
4. Beneficios

○ RETENER

Inteligencia y Eficiencia

Tecnología

1. *Connect*
2. Centralización de procesos
3. *Delaying*

DESARROLLO DE TALENTOS

PRINCIPIO 6

Objetivo:

Posicionar personas preparadas y calificadas en las posiciones vacantes, así como garantizar la meritocracia, la transparencia en los procesos y la posibilidad de crecimiento para todos los colaboradores en el perfil profesional.

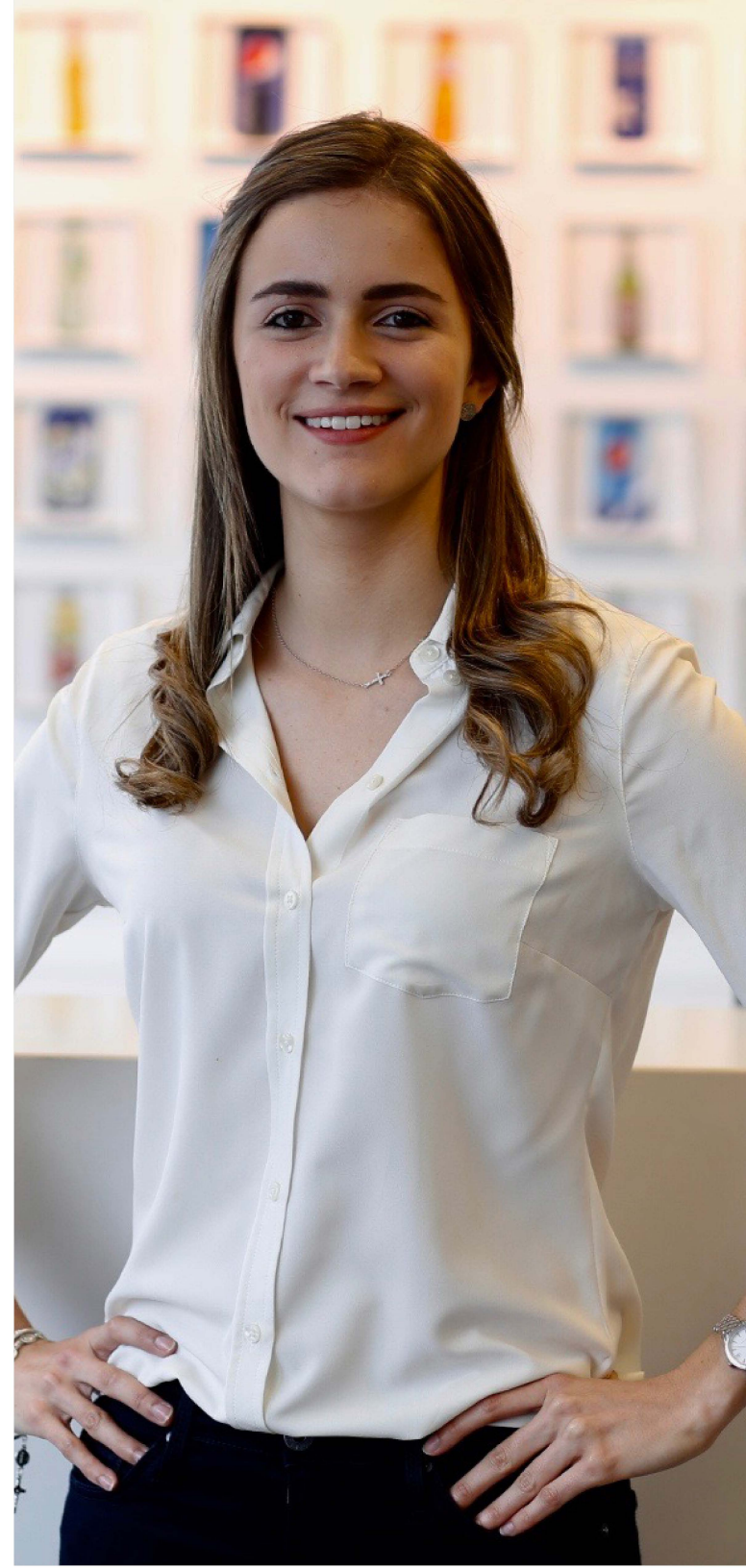
El reclutamiento y selección es un proceso destinado a atraer a las mejores personas para ocupar las posiciones dentro de la compañía.

Es un proceso estratégico que debe anticiparse a la demanda de vacantes, garantizando el menor tiempo posible para la reposición de las vacantes.

- **Reclutamiento interno:** El reclutamiento interno siempre debe ser una prioridad para todas las posiciones que se encuentren en la Trilha de Carrera de las bandas VII, VI, V, IV, III y II. Sólo cuando no se cuente con el perfil requerido en el candidato, la compañía debe considerar el proceso de reclutamiento externo. Todos los colaboradores que deseen ser candidatos a las vacantes de reclutamiento interno deberán haber estado, como mínimo, 6 meses en el puesto actual. Para cargos gerenciales, el colaborador debe tener una antigüedad de por lo menos 1 año en cbc.
- **Reclutamiento externo:** El proceso de contratación externa debe seguirse exactamente como lo indica el proceso de reclutamiento y selección de personal. En caso de hacerlo mediante outsourcing, la empresa debe alinearse y estar facultado para seleccionar a las personas según el perfil que requiere cbc.

Programas Corporativos:

- **Trainee:** Desarrollar a jóvenes talentos para que puedan iniciar y desarrollar su carrera profesional en la compañía, preparando así a cbc para un desarrollo sostenible. Entre las competencias claves que el programa busca en los candidatos están: la habilidad de gerenciamiento y negociación, visión emprendedora, capacidad de liderazgo y dominio avanzado del idioma inglés.
- **Talento:** Programa destinado a la capacitación de personas con perfil direccionado para un área más específica en la compañía (comercial, Logística, Gente & Gestión, Finanzas, Mercadeo y Manufactura). Es un programa de 2 meses de entrenamiento con referencias específicas a las áreas a las que van destinados. Pueden ser personas de selección interna como externa.
- **Programas de practicantes:** Contribuir a la formación de jóvenes permitiéndoles, por un tiempo determinado, desarrollarse laboralmente en cbc. El programa permite que los estudiantes puedan aplicar sus conocimientos en un ambiente laboral. La persona que se desempeña extraordinariamente, debe considerarse para algún proceso de selección, según amerite el cargo.
- **Reclutamiento PCS:** Es el proceso destinado a contratar personas con discapacidad. Este proceso tiene flexibilidad en cuanto al perfil de las vacantes.



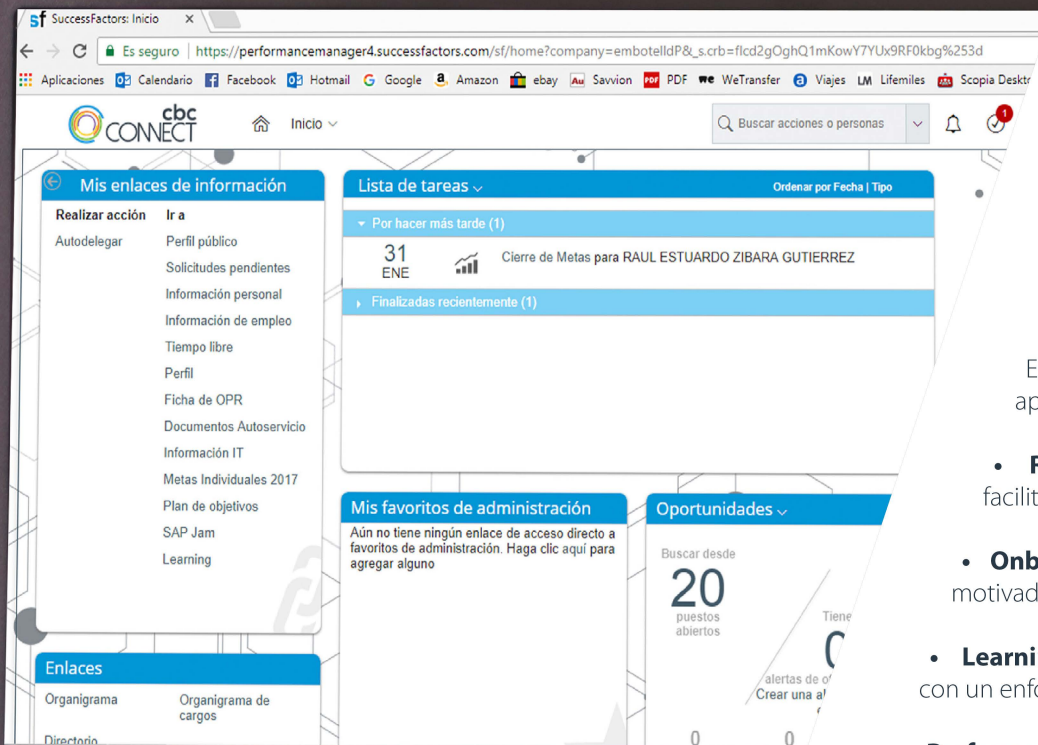
EJEMPLOS DE TRAINEES CON POSICIÓN DE GERENTES Y DIRECTORES

Los jóvenes tienen la oportunidad de incorporarse a cbc desde el momento en que terminan su formación universitaria a través del Programa Trainee. Una vez que se incorporan a la compañía pasan por un proceso de formación y conocimiento de nueve meses, que les permiten conocer todas las áreas y decidirse por la que más les apasiona para iniciar su carrera profesional. Conforme van fortaleciendo su liderazgo, competencias y resultados van avanzando en su plan de carrera con base en sus méritos.



- 1 Estuardo Mazariegos 2001 - Actualmente Director Cluster Ecuador
- 2 Karen Haro 2003 - Actualmente Directora de Estrategia y M&A
- 3 José Arquímedes Sanabria 1997 - Actualmente Director Cluster Puerto Rico
- 4 Olga Amado 2012 - Actualmente Gerente de Cuentas Claves de Innovación
- 5 Fernando Samayoá 2005 - Actualmente Gerente de Desempeño y Excelencia

- 6 Raul Zibara 2008 - Actualmente Gerente de Asuntos Corporativos
- 7 Rodrigo Cofiño 2015 - Actualmente Especialista de Fusiones & Adquisiciones
- 8 Jose Morales 2005 - Actualmente Gerente Corporativo de Planificación y Logística Primaria
- 9 Rodrigo Cuellar 2008 - Actualmente Gerente de Trademarketing



TECNOLOGÍA

PRINCIPIO 6

Success Factors cubre prácticamente todos los procesos de Gente & Gestión en la nube (Cloud), mediante Data Centers localizados globalmente que permiten almacenar y gestionar toda la información.

Este sistema permite a los usuarios tener acceso, en tiempo real, a bases de datos, aplicaciones y plataformas de:

- **Recruiting:** Funciona como una guía por todas las fases de los procesos de selección, facilitando a los reclutadores la contratación de los mejores talentos de manera rápida.
- **Onboarding:** Ayuda a convertir las nuevas contrataciones en empleados comprometidos y motivados, mientras facilita el proceso de incorporación de los nuevos talentos.
- **Learning:** Mejora las habilidades de los colaboradores, creando una cultura de conocimiento con un enfoque flexible y abierto., proporciona un mecanismo de gestión de metas.
- **Performance & Goals:** Mejora el proceso de evaluación de una manera continua y aumenta el compromiso de los colaboradores.
- **Compensation:** Asegura la retención del talento.
- **Succession & Development:** Ayuda a identificar el talento y a los sucesores para cubrir futuras necesidades de la compañía. Soluciones analíticas en Sucess Factor.
- **Workforce Analytics:** Mejora la toma de decisiones ayudando a las empresas a encontrar respuestas a las preguntas clave y proporciona orientación para ayudar a resolverlas.



PRINCIPIO 6

cbc Connect es una plataforma digital de gestión e interacción para los colaboradores de cbc. Se compone de 5 módulos:

Metas: Módulo que administra la gestión completa de las metas anuales.

Desempeño: Módulo que administra la evaluación de desempeño a través de la plataforma nine-box grid.

Employee Central: Módulo que administra la información personal y de empleo de todos los colaboradores de cbc.

Reclutamiento: Módulo que administra el proceso de reclutamiento y selección de personal para candidatos internos y externos.

Compensaciones: Módulo que permite gestionar la remuneración de todos los colaboradores de cbc.



PROGRAMAS DE EXCELENCIA

GRI 404-2, PRINCIPIO 6

Los Programas de Excelencia de Producción y Operaciones y Servicios PEF y PEX son la herramienta que nos permite medir el desempeño de procesos e indicadores clave que estimulan la mejora continua a través de la excelencia en la ejecución de rutinas, además de identificar las mejores prácticas para luego reconocer y premiar a los mejores.

En el séptimo ciclo del programa de reconocimiento más importante de nuestra compañía, se evaluaron 11 plantas y 68 agencias distribuidas en Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Puerto Rico, Jamaica, Ecuador y Perú.

Durante los Workshops 2017 se premió y reconoció a las plantas y agencias que obtuvieron los mejores resultados durante el 2016. El premio al primer lugar de Excelencia Fabril fue para Planta Cuyotenango de Guatemala y el segundo lugar para Planta Machachi de Ecuador. La mayor cantidad de estrellas se concentraron en las agencias de El Salvador, Honduras y Nicaragua, demostrando que ningún sueño es demasiado grande cuando realmente trabajamos con el corazón para hacerlo realidad.

Los programas de Excelencia evalúan, orientan y motivan a los colaboradores a cumplir procesos, medir desempeño, alcanzar resultados, mientras le dan sostenibilidad en el largo plazo a las operaciones.

Las evaluaciones las llevan a cabo evaluadores debidamente capacitados para realizar un proceso objetivo y basado en evidencias. Los equipos de cada planta y agencia garantizan autoevaluaciones mensuales, documentando los resultados, y los evaluadores realizan dos visitas al año, en el mes de agosto y enero, para verificar y certificar los resultados.

Los ganadores de los Programas de Excelencia del año 2017 se darán a conocer en la Convención Anual que se realizará en marzo del 2018. Los ganadores reciben un reconocimiento público y un bono del que son partícipes el 100% de los colaboradores de las plantas y las agencias ganadoras.



en comercial
somos

FANÁTICOS!
de la excelencia

PEX Y PEF

AREA	INDICADOR	RESULTADO	META	MEDIOS	NOTA	META
Comercial	Ventas Netas			Gente y gestión		
Comercial	Efectividad de compra			Administración de bodega		
Comercial	PRECLAPP			Ejecución de entrega		
Comercial	DSO			Liquidación de agencia		
Comercial	Cobertura Portafolio Prioritario			Desarrollo del punto de venta		
O&S	Seteo			Rutina de proceso comercial		
O&S	Total paquete de distribución			Gestión administrativa		
O&S	%Efectividad de entrega			Infraestructura y medio ambiente		
O&S	%Dispersión de kilometraje			Salud y seguridad ocupacional		
O&S	Costo de entrega por caja de Boz			Monitor PEX		
O&S	Gasto de almacenaje y bodega por caja de Boz			Control Interno		
O&S	Cumplimiento de política de inventario			POL		
G&G	Turn over					
G&G	Numero de accidentes					
G&G	Cumplimiento al plan de vacaciones					

INDICADOR	RESULTADO	META	MEDIOS	NOTA	META
Seguridad para el cliente			Gente y gestión		
Cumplimiento de proceso			Materia prima		
Manejo de CO2			Planeación		
Eficiencia pagada			Centro de distribución		
Costo de agua			Packaging		
Costo de electricidad (no incluido en el contrato)			Mantenimiento		
Costo de entrega a cliente (fuera de la zona)			Medio ambiente		
Costo de combustible			Calidad		
Costo de agua, electricidad y gas por caja de Boz (Moneda local)			Procesos		
Costo de transformación por caja de Boz (Moneda local)			Salud y seguridad ocupacional		
Costo por caja desplazada en CD			Monitor PEF		
Costo de mantenimiento de CD					
Costo de accidentes en moneda local					
Costo de tiempo					
Costo por caja de mantenimiento (Moneda local)					
Seteo					
Cumplimiento al plan de producción					
Cumplimiento de carga					
Numero de accidentes					
Turn over					
Cumplimiento al plan de vacaciones					

Los Programas de Excelencia de Operaciones y Servicios PEX (Prácticas de excelencia) y PEF (Prácticas de excelencia fabril) son la herramienta que nos permite medir el desempeño de procesos e indicadores clave que estimulan la mejora continua a través de la excelencia en la ejecución de rutinas, además de identificar las mejores prácticas para luego reconocer y premiar a los mejores.

CICLO DE GENTE

GRI 404-3

.....

Objetivo: Evaluar de modo organizado y objetivo a todos los colaboradores para identificar a los futuros líderes y sucesores de la compañía. El *pipeline* de sucesión o plan de carrera es una oportunidad única para definir la trayectoria, formación y el desarrollo del colaborador.

Ciclo de Gente: Proceso en el que se evalúa a los colaboradores de la compañía a través del mapeo de conocimientos y resultados, de acuerdo al modelo de meritocracia.

Ciclo anual de gente: El ciclo de gente se lleva a cabo durante todo el año, a través del análisis de desempeño del año anterior, el establecimiento de objetivos y su desarrollo durante el presente año. El ciclo está compuesto por una evaluación, la identificación del plan de carrera, retroalimentación y coaching por parte del superior inmediato y la preparación del colaborador en base al plan de desarrollo individual.

Evaluación por Competencias:

- Evaluación 360 grados: Es la evaluación del colaborador que lleva a cabo su jefe inmediato, sus pares, clientes internos y reportes directos. Se complementa con una autoevaluación.
- Evaluación 270 grados: Es la evaluación del colaborador que lleva a cabo su jefe inmediato, sus pares y sus clientes internos.
- Pares: Se refiere a los colaboradores que están en contacto con la persona evaluada y ocupan funciones o jerarquía equivalente
- Reportes directos: Personas que reportan directamente al gestor o a la persona evaluada.
- Autoevaluación: Es la evaluación que la persona hace de sí misma respecto a sus competencias dentro de la compañía

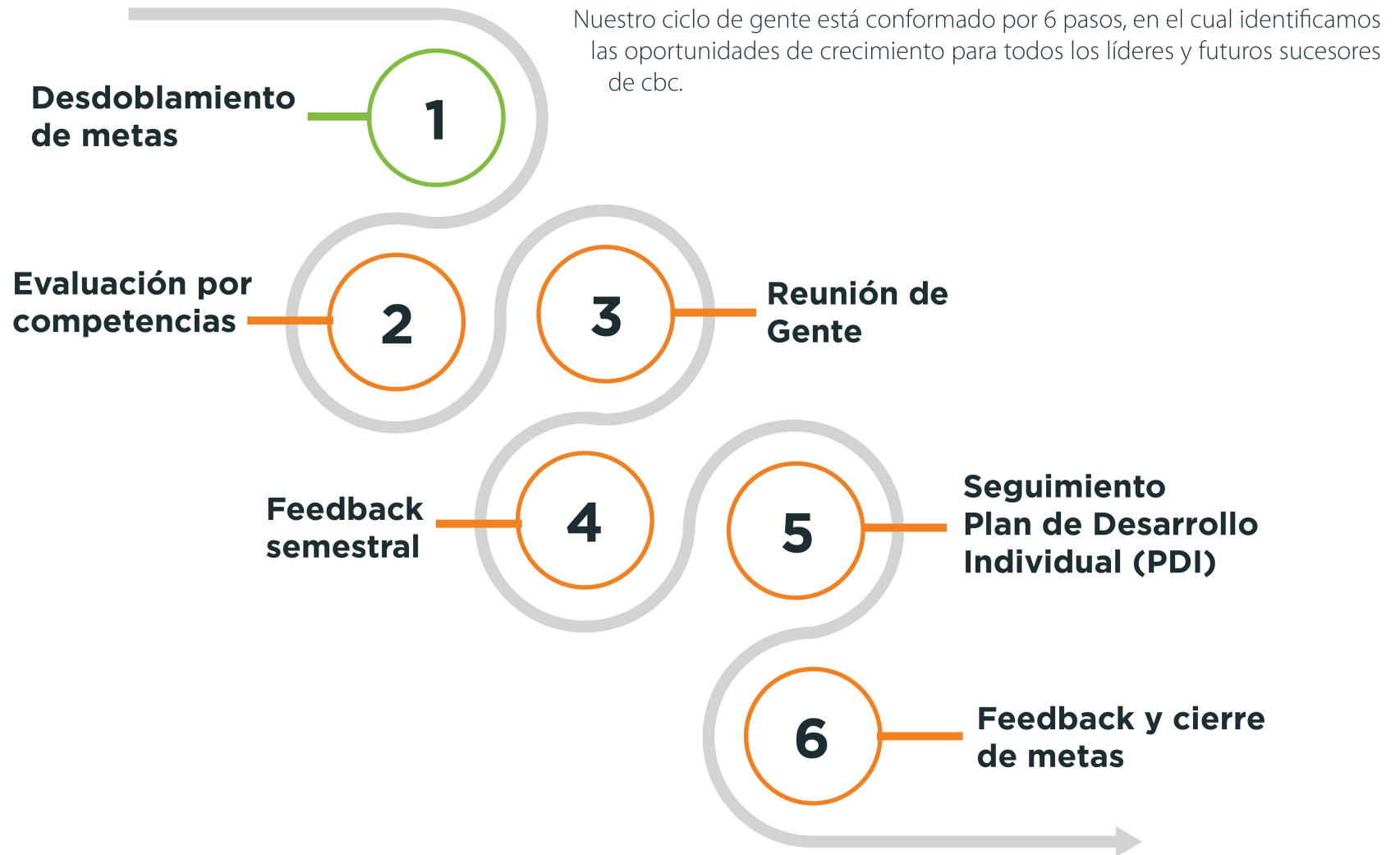
Estas evaluaciones se llevan a cabo de forma confidencial y con el apoyo de una empresa externa con prestigio internacional.

Los colaboradores con bajo desempeño tienen un plazo de 6 meses de recuperación, período en el cual reciben coaching de su jefe inmediato y capacitación para el fortalecimiento de sus competencias si fuera necesario.



CICLO DE GENTE & OPR

.....



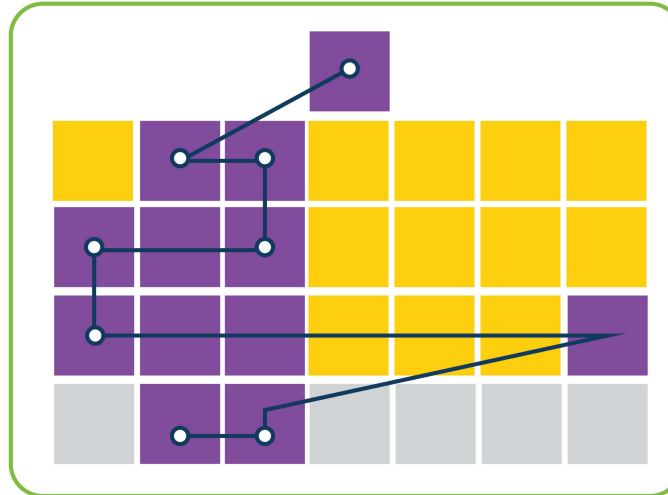
PLAN DE CARRERA

GRI 404-2

Existen varias oportunidades de carrera en cbc. No todas son iguales. Cada colaborador tiene diferentes fortalezas y oportunidades de desarrollo que le permiten crecer de diferente manera.

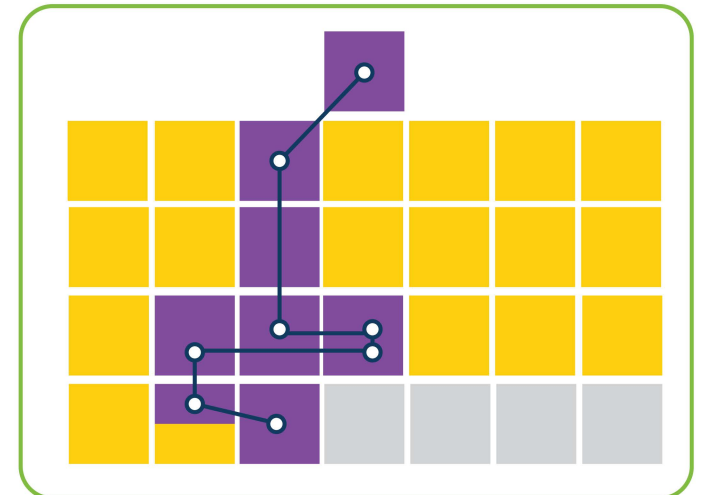
El plan de carrera basa en un sistema de meritocracia.

CAMBIOS MÚLTIPLES EN LA MISMA ÁREA



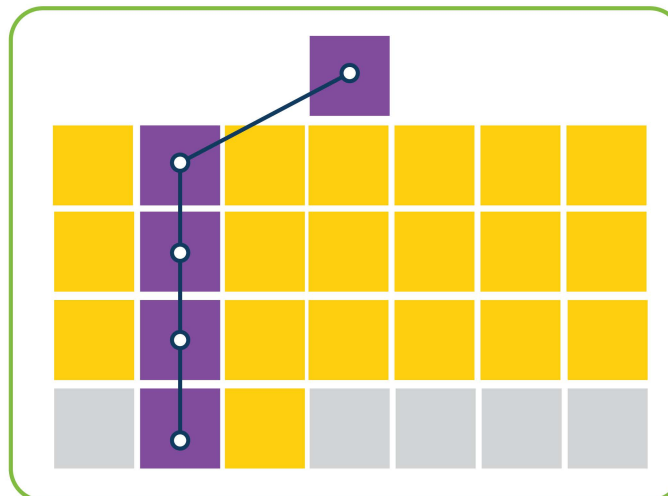
Cambio constante de funciones en la misma área.

CAMBIOS EN ETAPAS TEMPRANAS



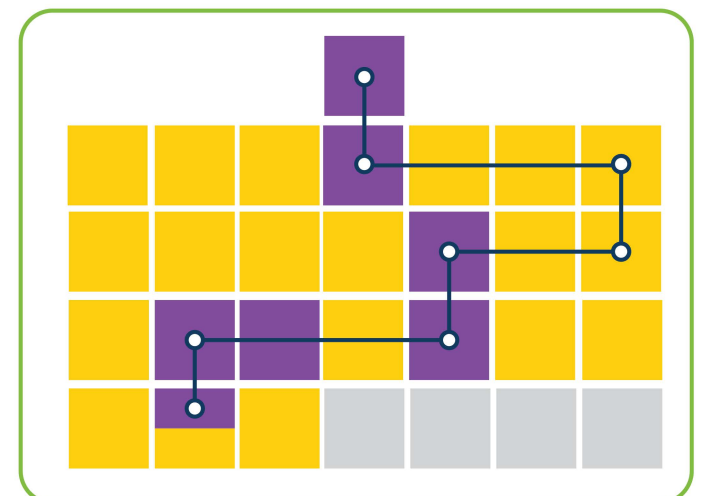
Cambio rápidos en las etapas tempranas de carrera

ESPECIALISTA



Crecimiento dentro de la misma especialización

CAMBIOS MÚLTIPLES EN OTRAS ÁREAS



Cambio entre diferentes áreas

EJEMPLO DE PLAN DE CARRERA EXITOSO

.....

Ziad ingresó a la compañía hace más de 10 años como Director Regional de Cerveza para Guatemala, teniendo bajo su responsabilidad el lanzamiento e introducción de la cerveza Brahva al mercado Guatemalteco. Luego pasó a ocupar la posición de Director Comercial, siendo responsable de todo el portafolio para el área metropolitana y el oriente del país.

Debido a sus excelentes resultados y liderazgo, Ziad fue nombrado Director Comercial de Guatemala, otorgándole la responsabilidad de todo el país, siendo uno de los más importantes dentro del sistema de cbc. Los resultados y el compromiso de Ziad le permitieron posteriormente asumir la Dirección del Cluster integrado en ese momento por Centroamérica y Jamaica, posición con la cual logró importantes avances y resultados en el desarrollo de los mercados de los diferentes países.

Su trayectoria, resultados, desarrollo de gente y especialmente por ser un líder que representa todos los valores de la compañía, Ziad asumió la posición de CEO de cbc en noviembre de 2017

“cbc es la compañía de la gente que tiene sueños grandes y que trabaja con pasión para alcanzarlos. Todos los colaboradores tienen la oportunidad de desarrollar su talento y, en base a sus méritos, emprender su plan de carrera.”

Ziad Nahas
CEO cbc





HONOR A LA TRAYECTORIA



RECONOCIMIENTO

GRI 404-2

Objetivo:

Estandarizar la ejecución de reconocimientos para los colaboradores.

Desarrollo de Actividades: La gestión de reconocimientos de la compañía involucra acciones específicas para otorgar méritos especiales a colaboradores destacados por determinados cumplimientos o logros en la compañía. Los reconocimientos estándar son:

Honor a la trayectoria:

Una vez al año, Gente & Gestión organiza un evento especial en donde se reconoce a los colaboradores que tienen más de 10 años de formar parte de la familia cbc. En esta celebración participan los cónyuges como una forma de reconocer el apoyo que la familia brinda a la vida laboral de los colaboradores.

Nuevos integrantes de la familia:

Dar un reconocimiento especial a los nuevos ingresos de la compañía, a través de acciones y actividades diseñadas para presentarlos ante los demás colaboradores, facilitando una mejor integración del equipo.

Colaborador del mes:

- **Colaborador del mes – ventas:** es el reconocimiento otorgado a los mejores vendedores de las agencias, según el ranking de ventas de cada una de las salas.
- **Colaborador del mes – operaciones:** es el reconocimiento otorgado al colaborador que ha sobresalido por su desempeño de acuerdo al ranking de cada una de las bodegas.
- **Colaborador del mes – manufactura:** es el reconocimiento otorgado al colaborador que ha sobresalido por su desempeño, de acuerdo al ranking de indicadores de producción de la planta.

Todos los reconocimientos de colaboradores son públicos y se colocan en la cartelera de información.

- **Conquistadores:** Un conquistador es un colaborador de cbc que viaja a trabajar de una operación a otra para transmitir los valores y principios de cbc, se caracteriza por ser un gran soñador, con espíritu de servicio, que llega para dirigir y ejecutar planes grandiosos.
- **Embajadores:** Es un integrante del equipo cbc que sueña con alcanzar metas que parecen imposibles, que no se limita al momento de soñar y que se enfoca en lograr resultados sostenibles en el tiempo. Un embajador puede ser de cualquier puesto jerárquico dentro de la organización.



UNIVERSIDAD cbc

GRI 404-1, 404-2, PRINCIPIO 6

El objetivo de la Universidad cbc es brindar entrenamiento a los colaboradores para que puedan ejecutar eficientemente las funciones de su puesto. Contribuye a incrementar las habilidades técnicas y/o de comportamiento necesarias para desarrollar un plan de carrera dentro de la compañía y estimular una mayor comprensión dentro del giro del negocio. A través de la Universidad cbc los colaboradores tienen acceso a cursos de alta calidad, con contenidos actualizados y con una metodología didáctica que les permite una mejor formación, el desarrollo de sus conocimientos y habilidades y la oportunidad de seguir una carrera dentro de la compañía.

Entrenamiento en la función

El proceso de entrenamiento en la función contribuye a incrementar las habilidades y conocimientos de los colaboradores dentro de sus puestos de trabajo y así reducir las brechas entre los conocimientos técnicos y los comportamientos requeridos en el puesto.

Entrenamiento de desarrollo

Está diseñado para capacitar y desarrollar a los colaboradores que han sido identificados en la Reunión Anual de Gente con potencial de crecimiento para tomar posiciones de liderazgo en la compañía.

Fábrica de líderes

Es un programa de formación de líderes que incluye temas de liderazgo, coaching y gestión del cambio para desarrollar estrategias y formar mejores líderes.

PDP: Programa de Desarrollo Profesional

Es un programa para desarrollar a los colaboradores para que puedan asumir un cargo superior al que actualmente ocupan. Reciben el conocimiento que requieren y además tienen la oportunidad de tener un conocimiento más amplio de las otras áreas de la compañía.

PDS: Programa de Desarrollo de Sucesores

Es un programa para preparar a los sucesores de las segundas líneas para asumir un cargo superior al que actualmente ocupa. Les proporciona el conocimiento que requieren y un mayor entendimiento de las demás áreas de la compañía.



OBJETIVO:

GRI 404-1, 404-2, PRINCIPIO 6

Desarrollar a nuestros talentos en las áreas críticas de cbc, para brindarles una visión sistémica e integral de nuestro negocio, con el fin de fortalecer la toma de decisiones a mediano plazo y que sus resultados reflejen una ejecución más efectiva y estratégica. El 21% de los participantes son mujeres.

Para lograr el objetivo se hizo una alianza estratégica con INCAE reconocida escuela de negocios a nivel internacional.



Primera Promoción

ENGAGEMENT

GRI 404-2

.....

Anualmente se lleva a cabo una encuesta de satisfacción e identificación de los colaboradores con la cultura organizacional. En los últimos años la encuesta ha sido realizada por Grupo Hay, garantizando la confidencialidad y la adecuada interpretación de los resultados de la misma.

Para garantizar que hay un adecuado gerenciamiento de los resultados y desarrollar un plan de acción, cada una de las áreas lleva a cabo un PMO con la metodología de Project Manager o Gestión de Proyecto.

Los pasos posteriores a la encuesta de engagement son:

Divulgación de los resultados:

Se garantiza que todos los colaboradores conozcan los resultados de la encuesta en todas las unidades de negocio. Para lograrlo se lleva a cabo un proceso de desdoblamiento a partir de la presentación a la primera línea.

Asimismo, con la participación de los colaboradores, se lleva a cabo una lluvia de ideas para mejorar los resultados



Construir un Plan de Acción:

El área de Gente & Gestión elabora un Plan de Acción a partir de la lluvia de ideas, de forma que se garantice que se toman en cuenta las opiniones de los colaboradores y que hay un seguimiento a la mejora continua del ambiente y la salud organizacional.

Comunicación y seguimiento de los Planes de Acción:

Se comunica el Plan de Acción y a través del PMO y el calendario de actividades y acciones, se le da un seguimiento mensual.

Gerenciamiento PMO Engagement:

El PMO tiene como objetivo la implementación de una rutina para dar seguimiento a los planes de acción, pero también es una oportunidad para que las diferentes áreas compartan las mejores prácticas.

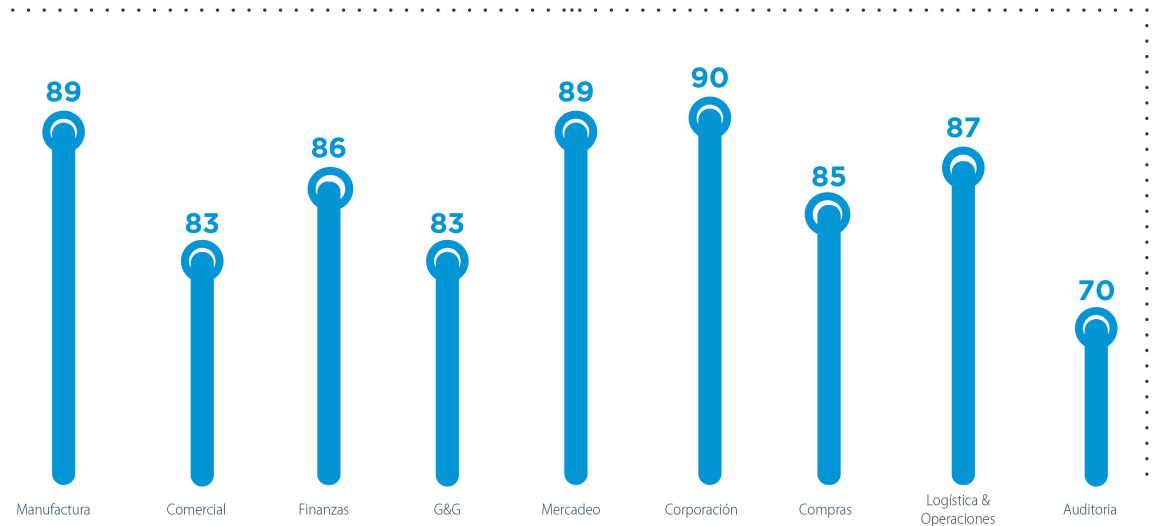
Comité de Engagement:

Con el propósito de mejorar los resultados de la encuesta de engagement, tomando en consideración la participación activa de los colaboradores, se cuenta con un Comité en el cual están representadas todas las áreas de la compañía. Este es además un vínculo de comunicación permanente con el área de Gente & Gestión y las diferentes áreas.

RESULTADOS DE ENGAGEMENT

85%

PROMEDIO ENGAGEMENT cbc



El promedio general de cbc toma en consideración el número de colaboradores de cada uno de los países

COMUNICACIÓN INTERNA

Objetivo:

Transmitir nuestros valores empresariales, garantizar que todos vivamos la cultura de cbc al máximo y lograr una comunicación transparente, ágil y efectiva con los colaboradores para tener un equipo motivado, feliz, ganador y productivo.

Características de la Comunicación:

- Clara, relevante, atractiva y direccionada.
- Rápida, sencilla y dinámica, evitando las lagunas de información.
- Comunicación “cara o cara” con el fin de incentivar la comunicación de dos vías entre los líderes de nuestra organización y sus equipos, para obtener sugerencias, críticas y evaluaciones por parte de nuestros colaboradores.

Comunicación interna: Es el proceso que garantiza el flujo de información a cualquier integrante del equipo cbc, lo que lleva a un mayor compromiso con nuestros objetivos y directrices, alineado con nuestra cultura. La comunicación debe ser clara debe seguir los lineamientos de imagen de cbc, donde todos se sientan cómodos para intervenir, participar, estar de acuerdo o en desacuerdo y de esta forma velar, en todo momento, por un excelente clima laboral.

Vías de comunicación interna: La unidad debe garantizar los siguientes canales de comunicación:

- **Corporativo:** Comunicaciones Internas Corporativas es responsable de reunir la información regional.
- **Local:** Comunicaciones Internas Local (CI local) debe recolectar información de la unidad, garantizando el 100% de cumplimiento de los eventos definidos en el calendario de la comunicación interna.

Medios de comunicación:

Carteleras: Las carteleras cbc son utilizadas para divulgar información de los temas, noticias, acciones, novedades, noticias de mercado, campañas institucionales, beneficios y demás información que Gente & Gestión local considere necesario divulgar.

Intranet: Está dirigido a todos los colaboradores de cbc que tienen usuario de red, para que puedan acceder a la información de su área y de la compañía con un solo click.

Periódico: Su objetivo es informar y comunicar las noticias locales y regionales más relevantes a nuestros colaboradores para mantenerlos siempre informados. A través del periódico se cumple con nuestra cultura de comunicación corporativa, fortaleciendo el compromiso con cbc en todo sentido.

El periódico resalta lo más relevante del acontecer empresarial e incentiva la lectura de nuestra buenas prácticas, eventos y noticias. Tiene una rotación trimestral y se entrega en agencias y plantas a nivel local.

Newsletter: El objetivo de los newsletters es comunicar lo más relevante que ha sucedido en cuanto a programas, campañas, eventos y proyectos de cbc. Es un boletín electrónico, que se envía por correo a nivel regional, en el que se comunican las noticias de forma breve para que nuestros colaboradores tengan un “BRIEF” de lo que sucedió durante el último mes en cada operación y puedan estar informados de lo que sucede en otros países de cbc.

Audiencia: Todos los colaboradores que cuentan con mail corporativo o tengan acceso a las plataformas digitales de cbc (intranet).

Revista Regional – TOMA VIDA: Toma Vida es el canal de comunicación que da vida a uno de los medios de comunicación tradicionales: LA REVISTA.

Su objetivo es publicar de forma escrita las noticias, metas, programas, expansión, novedades de nuestro portafolio, eventos y personajes importantes para cbc. La identidad de marca que tiene nuestra empresa merece contar con un material impreso que resalte la información de carácter corporativo a nivel regional y mantenga vigencia a través del tiempo para poder consultarse en una hemeroteca empresarial que se ha enriquecido con cada edición.

La misma es elaborada por Comunicaciones Internas Corporativas y enviada a cada operación en formato impreso, para ser distribuida a los colaboradores.



DIÁLOGOS

GRI 404-2

.....

Diálogos es la reunión que se realiza mensualmente con el objetivo de que los CEOs, de la mano de invitados especiales, transmitan al 100% de la organización mensajes de cultura, resultados, noticias y lineamientos generales. Es la vía de comunicación más directa que hay con los colaboradores. Por medio de la tecnología logramos reunir a más de 9 países en simultáneo.

Esta reunión es dirigida por nuestro Presidente Ejecutivo, con la participación del CEO y la Directora de Gente & Gestión.

Se realiza la última semana de cada mes y tiene como fin la comunicación de doble vía, abierta y transparente, para que todos en cbc estén enterados de los resultados del negocio.



LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

GRI 102-41 PRINCIPIO 3 Y 6

cbc respeta la libertad de asociación, la libertad sindical y la libertad de negociación colectiva como derechos fundamentales de los colaboradores, los cuales han sido proclamados en el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En las operaciones de cbc existen 10 organizaciones sindicales con las cuales se desarrollan mecanismos de diálogo, concertación y negociación colectiva de acuerdo a lo que también establecen las leyes locales.

Los países con organización sindical son Guatemala (1), Honduras (1), Nicaragua (2), Perú (2), Jamaica (2) y Puerto Rico (2).

Porcentaje de sindicatos

Guatemala

Sindicato de Trabajadores de Embotelladora La Mariposa, S.A. (SITRAEMSA)

0.52%

Perú

Sindicato Nacional de Trabajadores de cbc Peruana, S.A.C. (SINTRACBCP)

3.23%

Sindicato Unico de Trabajadores de cbc Peruana (SUNTRACBC)

20.77%

Puerto Rico

Sindicato Movimiento Solidario Sindical

55%

La Union de Tronquillistas

15%

Jamaica

The Union of Technical Administrative & Supervisor Personnel (UTASP)

58.34%

Union of Clerical Administrative & Supervisory Employees (UCASE)

7.06%

Honduras

Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Bebida y Similares (STIBYS)

58.3%

Nicaragua

Sindicato Democrático de Trabajadores de ENSA (SIDETRENDA)

6.4%

Sindicato Democrático de Trabajadores de ENSA (SITENSA)

8.3%



GESTIÓN DE TURN OVER

GRI 401-1

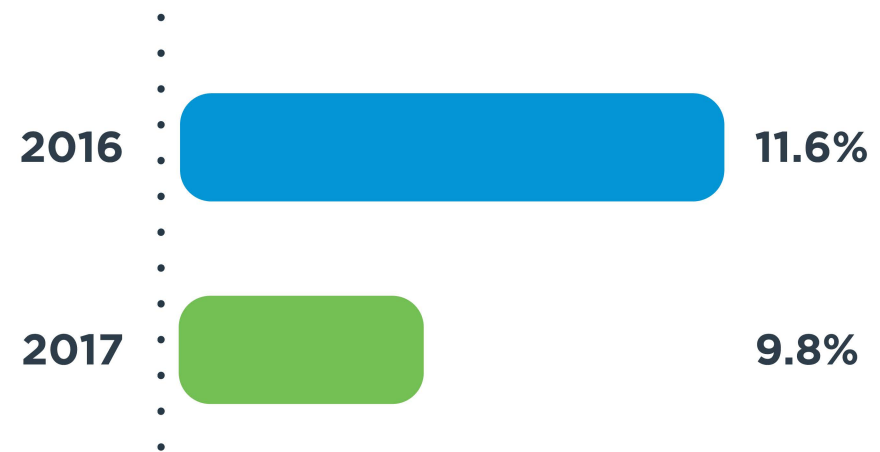
.....

La rotación de personal es el número de personas que se desvinculan o salen de la compañía versus el número total de personas que la empresa tiene para un determinado período de tiempo.

Para comprender las causas del retiro ya sea voluntario o no de una persona cbc analiza la rotación en las operaciones de los diferentes países y también en cada una de las áreas. Así mismo realiza encuestas de salida y consultas con los líderes de las áreas en las cuales se está desvinculando algún trabajador para entender de forma objetiva las causas de la salida.

Toda la información que se recaba por medio de las entrevistas aunadas a información complementaria que la compañía tiene basada en las encuestas de satisfacción y adhesión a la cultura, le permite tomar las medidas necesarias para fortalecer las estrategias de retención de talento y de mejora de los procesos de reclutamiento y selección si es el caso.

HISTÓRICO TURN OVER - cbc





SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL



POLÍTICA DE SALUD Y SEGURIDAD

GRI 403-1

La Política de Salud y Seguridad establece un programa de prevención y concientización que permite prever y minimizar los riesgos laborales inherentes a las actividades que se realizan en cbc, mediante la implementación de normativas que promueven la seguridad e higiene en todas las instalaciones de cbc. Esta política está dirigida a todas las operaciones, afiliadas y subsidiarias.

La política abarca todas las operaciones de cbc, incluyendo todas las áreas de manufactura y logística, desde la compra de materia prima hasta el almacenaje del producto en las agencias.

cbc está comprometida a identificar y controlar los riesgos laborales inherentes al desarrollo de las operaciones, garantizando condiciones de trabajo seguras y saludables para ejecutar las actividades a través del personal competente, cumpliendo con los requisitos legales aplicables y otros adquiridos por cbc en materia de salud y seguridad ocupacional, con el propósito de proteger la salud y la vida de nuestros trabajadores, accionistas, contratistas, proveedores, visitantes.

A través de nuestra Política de Salud y Seguridad velamos siempre por la mejora continua.

Roles y responsabilidades:

Gerentes de Planta/Operaciones y Servicios/ Comercial:

Promover el compromiso y cumplimiento de la política, procedimientos internos, requisitos legales y otros establecidos en cada país.

Garantizar que la Política de Salud y Seguridad está exhibida y visible en la puerta de acceso principal de las plantas de producción y agencias.

Directores/VPs de CoEs:

Promover el compromiso y cumplimiento de la política, procedimientos internos, requisitos legales y otros establecidos en cada país.

Director de Gente y Gestión:

Garantizar que la política esté firmada físicamente en un formato que pueda ser reproducible y cumpla con las normativas de comunicación.

Garantizar el cumplimiento de la política con el monitoreo de la implementación de la estrategia de seguridad 2020.

Gerente de Gente y Gestión local (planta, país o cluster)

Garantizar que la Política Global de Salud y Seguridad sea incluida como parte del Inycie en la compañía.

Responsable de SSO del País:

Garantizar que la Política Global de Salud y Seguridad sea incluida en el plan de capacitación anual que abarca a todo el personal de plantas y agencias, incluyendo al personal tercerizado.

Gestor solicitante de servicios:

Garantizar que los contratistas cumplen el procedimiento de gestión segura de contratistas.

Compras locales:

Precalificar a los contratistas y garantizar la competencia de los mismos.

Cumplir el procedimiento de gestión segura de contratistas.

Gerente Regional de Salud y Seguridad:

Velar por el cumplimiento de la Política de Salud y Seguridad, dirigir la estrategia de SSO y velar por la mejora continua en SSO.

SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

PRINCIPIO 6

A lo largo de los últimos 4 años, cbc ha tenido una evolución en salud y seguridad ocupacional, adoptando la cultura de seguridad que se ha replicado en todos los países donde operamos. Se desarrolló una estrategia a corto y mediano plazo basada en estándares internacionales y benchmark de empresas líderes en salud y seguridad ocupacional. Reflejo de esta evolución, se han reducido en un 60% los accidentes laborales con pérdida de días de trabajo. Nuestras fábricas y agencias son seguras y nos hemos posicionado en el top 3 de fábricas embotelladoras de PepsiCo Latinoamérica en salud, seguridad y ambiente.

La cultura de seguridad se ha creado concientizando a nuestros colaboradores y contratistas por medio de la campaña de actitud segura, entrenamientos específicos y desarrollo de manuales de salud y seguridad para Manufactura, área Comercial, Operaciones y Servicios y Administración y la implementación del Pilar de Salud y Seguridad con procedimientos y formatos que garantizan la excelencia en los procesos, minimizando los riesgos. Parte clave del éxito ha sido el Liderazgo mostrado por cada supervisor, coordinador, jefe, gerente y por la alta dirección que están convencidos que en todo momento "la seguridad es primero".

Cada día nuestros colaboradores y contratistas desarrollan las actividades con actitud segura y dan el ejemplo al respetar las normas y fomentar la cultura de seguridad dentro y fuera de cbc.

Mario Reichert
Gerente Corporativo Seguridad y Salud

CONTROL

— De Riesgos Laborales —



SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

GRI 403-1, PRINCIPIO 1 Y 2

La política está diseñada para garantizar operaciones seguras y saludables para todos los colaboradores, contratistas, visitantes y demás partes interesadas, trabajando con los más altos estándares a nivel mundial de salud y seguridad, cumpliendo con los requerimientos legales de cada uno de los países en los que cbc opera.

Los objetivos son:

- Identificar posibles peligros y riesgos para adoptar las medidas correspondientes.
- Trabajar con actitud segura.
- Cumplir con los requerimientos legales en salud y seguridad ocupacional.
- Proveer lugares seguros y saludables.
- Garantizar la conservación de la salud.

Regulaciones locales y estándares internacionales

El cumplimiento normativo local es imprescindible y se debe identificar las condiciones y acciones no seguras para tomar las medidas correctivas de forma inmediata, estableciendo procesos, instalaciones y personal capacitado que cumpla los requisitos normativos y los estándares internacionales de salud y seguridad.

Comités de Seguridad

Cada una de las áreas de trabajo cuenta con comités responsables de promover y gestionar la prevención de riesgos en las diferentes instalaciones. Los comités están integrados de acuerdo a los requerimientos legales de cada país, cuando es necesario se solicita su habilitación en la autoridad correspondiente.

Matriz de requerimientos legales

La Matriz Legal en Salud y Seguridad es un formato en el cual se tienen identificados los requerimientos legales aplicables a cada una de las operaciones. Esta matriz es la guía de cumplimiento de las medidas y acciones que deben ser implementadas por cada operación.

Estándares internacionales

Las normas o estándares internacionales que se tienen como referencia para las medidas que se adoptan en cada operación son las siguientes:

- National Fire Protection Association
- National Institute for Occupational Safety and Health
- Occupational Safety and Health Association
- American National Standards Institute

Requisitos básicos de seguridad

Dar los lineamientos básicos de seguridad para los colaboradores y contratistas que deben desarrollar actividades en las instalaciones de las diferentes unidades de negocio, garantizando controles eficaces para minimizar los riesgos y garantizar el cumplimiento de los estándares de salud y seguridad ocupacional.

Infraestructura de salud y seguridad Ocupacional

Garantizar que se cumple con el Manual de infraestructura y los requerimientos de seguridad y ambiente adecuados.

Reglamento Interno de Seguridad

Cada una de las operaciones debe contar con un reglamento interno de salud y seguridad ocupacional que incluya las obligaciones de los colaboradores para garantizar una operación saludable y segura. Se darán cursos de inducción y capacitación en forma periódica para garantizar que los colaboradores conozcan y apliquen la normativa.

Nivel de Seguridad:

Es la herramienta que se utiliza para medir el nivel de seguridad de las plantas de producción y las agencias de distribución, basado en el cumplimiento de inspecciones y entrenamientos. impulsa acciones correctivas en materia de seguridad y salud ocupacional con el fin de mejorar el nivel de seguridad de las instalaciones. Los indicadores de Nivel de Seguridad deben estar a la vista en las plantas de producción y en las agencias como parte del compromiso de mejora.

Inspecciones de equipos críticos:

El propósito de estas inspecciones es establecer el cumplimiento de los requisitos y buenas prácticas para el mantenimiento preventivo y las inspecciones regulares a equipos críticos de seguridad y salud ocupacional para asegurar que las operaciones se lleven a cabo en forma confiable.

Reporte de actos y condiciones inseguras:

Se realizan inspecciones regulares para detectar y reportar las condiciones y actos que puedan ser inseguros en las diferentes áreas de trabajo para tomar en forma inmediata las acciones correctivas.

Las acciones correctivas se adoptan con base en:

- Revisiones e inspecciones internas de rutina.
- Auditorías Internas y Externas.
- Inspecciones de seguridad y salud ocupacional.
- Revisiones periódicas de sistemas y programas.
- Investigaciones de incidentes.
- Emergencias.
- Incidentes.
- Accidentes.

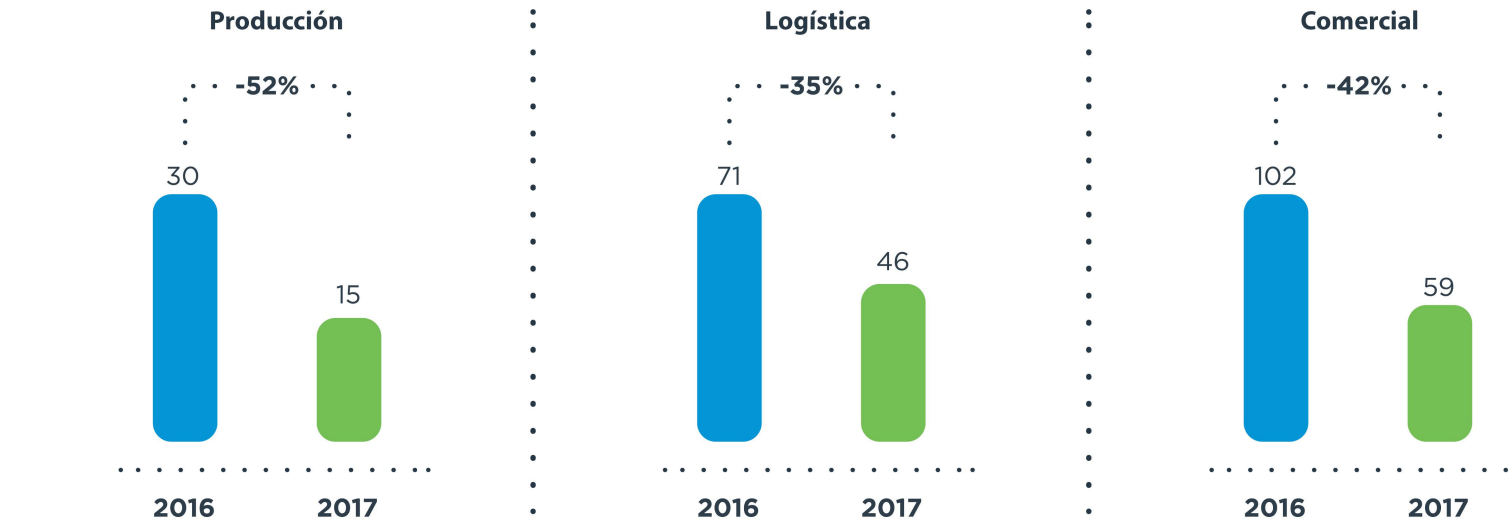
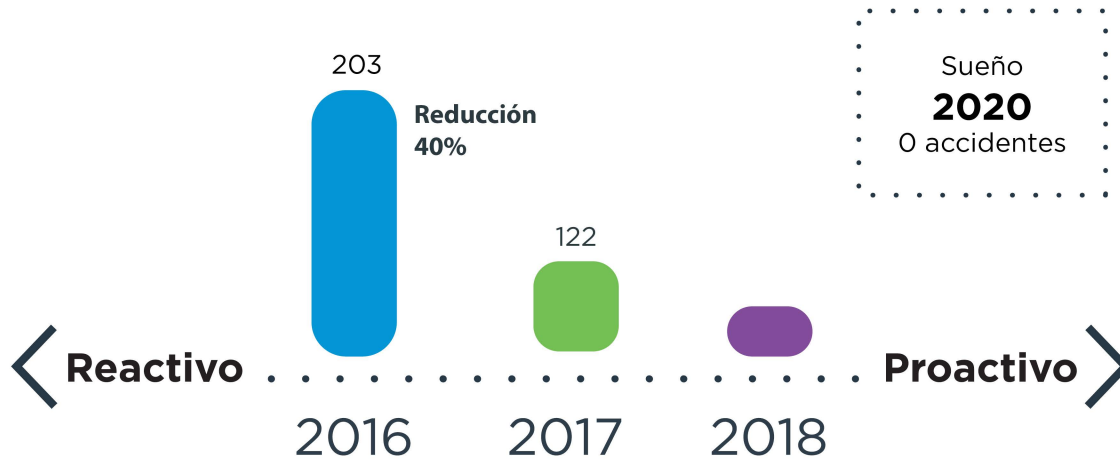
El Programa de Seguridad y Salud Ocupacional incluye la capacitación a los colaboradores que trabajan en las instalaciones de cbc y a aquellos, como en el caso de los pre vendedores, que se desplazan por otros medios para el desempeño de sus funciones fuera de las instalaciones de las unidades de negocios de cbc.



ESTADÍSTICAS DE ACCIDENTES E INCIDENTES

GRI 403-2 Y 403-3

Evolución reducción de Tiempo laboral perdido



Tiempo laboral perdido total cbc - Accidentes



PROVEEDORES

POLÍTICA DE COMPRAS

GRI 102-9, PRINCIPIO 10

La política de compras establece las directrices y responsabilidades para los procesos de adquisición de bienes y servicios en las operaciones de cbc, de forma que se establezca una gestión que garantice la objetividad, transparencia y una óptima gestión en el proceso de compras en un marco ético.

La política de compras ayuda a garantizar que cbc pueda comprar de manera eficiente, transparente y con ética para obtener el mejor valor, logrando contribuir a la rentabilidad y competitividad de la compañía.

Área de Compras

El Área de Compras se refiere al Departamento de Compras y Suministros, con sus distintas áreas y subdivisiones (compras, logística y abastecimiento de insumos materiales o bienes y servicios directos e indirectos).

El Área de Compras promueve la innovación, crecimiento y fortalecimiento de las relaciones a largo plazo entre los proveedores certificados.

Comité de Compras

Existe un Comité de Compras que tiene la responsabilidad directa de velar por la aplicación de la política de compras y orienta y cuida que se cumpla la misma.

La agenda de los Comités de Compras se revisará de forma anual y se planificará para incluir los siguientes puntos: revisión de la Política de Compras, negociaciones estratégicas, avance de procesos en variaciones previstas de compras, conflictos de interés (proveedores/empleados), decisiones de coberturas financieras y todos aquellos casos que impliquen decisiones estratégicas para la compañía.

El Comité de Compras trata los temas relacionados con los eventos de compra de mayor impacto económico en las operaciones de cbc. La revisión de los eventos de mayor impacto económico se determinará en el Comité sustentado en el reporte de análisis de la matriz de Kraljic.

Independencia

El Área de Compras debe desarrollar independencia respecto a las áreas usuarias los proveedores, contratistas y distribuidores para asegurar el control de la cadena de suministros en cuanto a la calidad, precios y transparencia de esta.

Contratación o adquisición

Para cualquier contratación o adquisición se debe incluir en el proceso de licitación solo a proveedores relacionados con la categoría del bien o servicio a comprar; es decir el rubro cotizado debe estar referenciado en la actividad económica que el proveedor declara en el registro mercantil de su empresa.

El Área de Compras no estará obligada a emitir una orden de compra sobre aquellos eventos adquiridos bajo regularización, en los que se detecte que no cumplen con los soportes que garanticen el debido cumplimiento de la política y procesos de compras.

Prohibición de regalos

Se prohíbe aceptar regalos o atenciones de clientes o proveedores que puedan comprometer la capacidad de tomar decisiones objetivas, como lo establece el Código de Ética y de conformidad con las leyes locales.

Negociación y contratos

Las áreas o personas autorizadas para comprar deben garantizar la negociación de las mejores condiciones para compras con los fabricantes, distribuidores y proveedores en general, con el objetivo de optimizar la rentabilidad, mejorar la ventaja competitiva y asegurar el liderazgo competitivo en las compras.

Las condiciones generales de las negociaciones plasmadas en los contratos deberán consolidar claramente el compromiso ente ambas partes y deben respetar los principios del Código de Ética y la Política de Compras de cbc.

Todos los contratos suscritos con terceros deberán ser validados por el Área Legal. No se puede asumir responsabilidad legal por contratos suscritos sin la aprobación del Área Legal de cbc.

Orden de compra

Todas las adquisiciones deben ser formalizadas ante el proveedor a través de una orden de comprar generada en el sistema SAP. Este será el único documento autorizado para realizar el pago a los proveedores centralizados y certificados por el Área de Compras.

Archivo, resguardo y mantenimiento de información

El Gerente de Compras es responsable de almacenar y proteger todos los documentos de soporte de las compras realizadas, al menos al término de la prescripción fiscal, siempre y cuando no exista un proceso abierto o hasta la expiración del contrato.



JORGE SANTOS
DIRECTOR DE COMPRAS

COMITÉ OPERATIVO DE COMPRAS

GRI 102-9, PRINCIPIO 10



El Comité de Compras está integrado por el Presidente de la Junta Directiva, Presidente Ejecutivo, CEO de Distribución, VP de Finanzas, Director de Compras, Director de Auditoría Corporativa y Director de Estrategia Corporativa. El Comité de Compras se reúne trimestralmente.

El Comité de compras tiene la responsabilidad de aplicar directamente la Política de Compras y deberá orientar y cuidar que se cumpla la misma.

El Comité de Compras trata los temas relacionados con los eventos de compra de mayor impacto económico en las operaciones de cbc.

CÓDIGO DE ÉTICA EN LAS COMPRAS

GRI 102-9, PRINCIPIO 10

Todas las personas que realicen funciones de compra y aprovisionamiento para las operaciones afiliadas y subsidiarias de cbc, sean estas del Área de Compras o de un área diferente, siempre deben actuar de acuerdo con lo establecido en el Código de Ética y según el Contrato de Confidencialidad.

Todos los funcionarios que ejecuten funciones de compra deben garantizar el conocimiento y firma del compromiso de cumplimiento del Código de Ética de la compañía y la Política de Compras a los proveedores.

Las relaciones de cbc con sus proveedores se basan en los criterios de integridad, confidencialidad, honestidad y transparencia evidenciados con la firma del Contrato de Confidencialidad. Todas las áreas de cbc deben actuar de forma íntegra con proveedores, respetando los compromisos contractuales establecidos con ellos de forma justa e imparcial.

Los procesos de compra deben asegurar la calidad del bien o servicio y garantizar el cumplimiento del Código de Ética y la Política de Compras de una manera sostenible y estandarizada para todas las entidades de cbc.

SELECCIÓN DE PROVEEDORES

GRI 102-9, PRINCIPIO 10

El mantenimiento y solicitud de registro de proveedores será única y exclusivamente competencia del Área de Compras, quedando bajo su responsabilidad la selección de proveedores. El Área de Compras garantiza la búsqueda del proveedor principal, no intermediario, para que participe en la cotización del proceso, excepto en los casos que dicho proveedor sea el representante local del fabricante o el distribuidor exclusivo.

Todos los proveedores deberán ser seleccionados, evaluados y certificados con anticipación. Posteriormente serán registrados como proveedores.

PRINCIPIOS BÁSICOS DE COMPRAS

GRI 102-9, PRINCIPIO 10

A) Transparencia: Mantener todos los documentos y registros en orden.

B) Confidencialidad: No divulgar la información de cbc. Este principio aplica para colaboradores y proveedores.

C) Igualdad de oportunidades: Procesos objetivos en la compra y selección de proveedores.

D) Integridad y ética profesional: Evitar los conflictos de intereses, así como cualquier pago ilícito.

DESARROLLO DE PROVEEDORES LOCALES

GRI 102-9, PRINCIPIO 10

cbc tiene una metodología para el desarrollo de proveedores alternativos, que puedan suministrar componentes estándar o genéricos (CE) de equipos industriales, con el fin de:

- Optimizar el uso de los recursos.
- Asegurar la confiabilidad de piezas y componentes.
- Establecer criterios de selección.
- Establecer criterios de análisis técnico.
- Establecer criterios de gestión.
- Reducción de costos de mantenimiento.

Este proceso se desarrolla respetando la propiedad intelectual, propiedad industrial y las leyes y reglamentos aplicables.

CERTIFICACIÓN DE PROVEEDORES

PRINCIPIO 10

El objetivo es presentar el procedimiento general para documentar los pasos requeridos para la ejecución de las actividades de certificación de los proveedores, de las categorías directos e indirectos, que serán requeridos para la adquisición de bienes y servicios de acuerdo a las políticas de cbc.

Pilares para la certificación de proveedores

Auditoría de comercio ético para proveedores (SMETA)

El Departamento de Compras inició en el año 2017 con la metodología de auditoría SMETA (*Sedex Members Ethical Trade Audits*), certificado por SGS, quien trabaja con SEDEX. Esta auditoría se realiza a todos los proveedores, de acuerdo con lo establecido en la matriz de impacto; por ejemplo los proveedores de logística y los proveedores que suministran y dan mantenimiento a los equipos de refrigeración. Esta auditoría sirve como un procedimiento de control del cumplimiento de los proveedores.

SGS tiene una amplia participación en la auditoría de sostenibilidad, cumpliendo con los requisitos de varios códigos y estándares. SGS es miembro fundador del grupo auditor asociado de SEDEX, apoyando la convergencia de las metodologías e informes de auditorías.

SGS

SGS apoya en la verificación, análisis y certificación, según requerimiento de cbc, para determinar que los productos, procesos, sistemas o servicios cumplan con los estándares y reglamentos nacionales o internacionales, o bien estándares definidos por el cliente a través de la certificación.

Auditoría financiera, económica y legal (COFACE)

COFACE – Certificación Financiera/Legal. Los Informes de COFACE permiten obtener información sobre la situación económica y financiera de los proveedores, lo que permite conocer y prevenir riesgos.

Esta certificación está enfocada en ofrecer servicios de evaluación con capacidad de recopilar información (Ej.: Creación de Proveedor).

En el plan establecido por cbc se abordará en primer lugar, a los proveedores de alto impacto, por gasto o por vitalidad del servicio o producto a entregar, para luego continuar con el proceso.



PROTOSCOLOS DE IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS CON RELACIÓN A PROVEEDORES

PRINCIPIO 10

Riesgo a nivel de procesos

La matriz de riesgos a nivel de procesos se elaboró con el propósito de soportar los procesos críticos del negocio. Dicha matriz incluye elementos importantes como la identificación de riesgos, el área a la que corresponde y la actividad de control que mitigará dicho riesgo.

CLÁUSULA ANTICORRUPCIÓN PARA PROVEEDORES

GRI 205-1

De acuerdo con nuestra Política Antifraude y Anticorrupción, y los principios establecidos en nuestro Código de Ética y la Política de Compras, un requisito indispensable para que una empresa o persona pueda ser proveedor de cbc es conocer ambas políticas y el Código de Ética, así como la adhesión expresa a sus principios.

Asimismo, dentro de los contratos que realiza cbc, se incluye la cláusula anticorrupción donde las partes declaran que cumplen con los más altos estándares de integridad y ética en los negocios y además observan todas las disposiciones legales y reglamentaciones nacionales e internacionales de conformidad con las actividades que desarrollan, así como aquellas aplicables en materia de prevención del delito de cohecho, soborno o corrupción en todas sus formas y que de la misma manera lo exige a sus contratistas.

TP VENDORS

GRI 205-1

Los TP Vendors son proveedores que tienen, por el bien o servicio que proveen a cbc, contacto con autoridades e instituciones públicas. Para prevenir riesgos de soborno, cbc implementará, en el año 2018 un proceso de *Due Dilligence* ante estos proveedores con el apoyo de un proveedor externo especialista en este tipo de procesos.

El proceso de *Due Diligence* consta de dos partes: cuestionarios (internos y externos) e investigación del entorno.

Cuestionario interno: Este cuestionario será completado por el usuario interno, quien será el beneficiario directo del proveedor. El contenido de las preguntas está relacionado a la naturaleza del servicio que se desea licitar.

Cuestionario externo: Este cuestionario será completado por el proveedor, quien deberá responder una serie de preguntas relacionadas con el cumplimiento de todas las leyes, reglamentos y normas que le aplican, historial de la empresa, nombre de accionistas y propietarios, etc. Esta información es validada por una empresa externa especializada en el desarrollo de un proceso de evaluación.

Si las empresas prestan servicios o proveen bienes a cbc a través de terceros o sub contratistas, estos deberán brindar toda la información de estas empresas,



MANUAL DE REQUISITOS DE CUMPLIMIENTO LABORAL PARA PROVEEDORES DE SERVICIOS cbc

GRI 205-1 PRINCIPIO 1 Y 2

.....

Para garantizar el cumplimiento de los estándares laborales por parte de los proveedores de cbc, se elaboró un Manual de Requisitos de Cumplimiento Laboral, el cual conforma una herramienta que permite transmitir estos conocimientos a los proveedores de bienes y servicios, para facilitar la alineación conjunta que asegure el respeto a los derechos humanos y laborales, así como los derechos y obligaciones que establecen los diferentes convenios de la Organización Internacional del Trabajo que han sido ratificados por cada uno de los países donde opera cbc.

El Manual provee una guía general para el cumplimiento de los requisitos laborales de cada país, así como de los derechos laborales declarados como parte del marco regulatorio de cada país. El Manual sirve como una guía para los proveedores de servicios acerca de los principios y regulaciones generales, que deben cumplir en materia laboral y de seguridad ocupacional para una gestión adecuada de su recurso humano dentro del marco de la relación comercial con cbc.



AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO DE LEYES LABORALES A OPERADORES LOGÍSTICOS

GRI 205-1, PRINCIPIO 4 Y 5

.....
cbc, siendo una compañía socialmente responsable, realiza periódicamente auditorías legales laborales en todas sus operaciones para verificar el cumplimiento de las disposiciones según la respectiva legislación de cada país.

La línea de base para medir el cumplimiento de los aspectos labores en cada país se formula a través de la contratación de expertos locales en Derecho de Trabajo, externos de la compañía, quienes presentan una lista de requerimientos legales a verificar. Posteriormente, los expertos rinden un informe del resultado obtenido.

Asimismo en 2017, cbc inicia las auditorías de los tres operadores logísticos de Guatemala, estos operadores logísticos aglutinan a catorce empresas que actualmente prestan sus servicios a cbc. Esta auditoría se realiza para verificar el cumplimiento de las disposiciones contempladas en las leyes de trabajo.

La auditoría se realizó sobre toda la documentación laboral requerida, conforme al Código de Trabajo y otras disposiciones legales, haciendo la revisión de una muestra aleatoria de expedientes de los trabajadores activos.

DOCUMENTOS REVISADOS POR LA AUDITORÍA

GRI 412-1, PRINCIPIO 4 Y 5

En la auditoría laboral realizada a los operadores logísticos de Guatemala se verificó que todas las entidades cumplieran con la suscripción y registro de los contratos individuales de trabajo ante el Ministerio de Trabajo.

- Se revisaron los expedientes de trabajo para verificar que cumplieran con la documentación requerida por la legislación laboral.
- Se auditó el pago de prestaciones laborales, el cumplimiento de acuerdo con las leyes guatemaltecas, tales como el pago de salarios ordinarios, extraordinarios, el pago de aguinaldo y la constancia de vacaciones, entre otros.
- Vacaciones: De la muestra verificada, se determinó que las entidades patronales cumplen con otorgar a cada trabajador los días de vacaciones de conformidad con la ley, lo cual quedó evidenciado mediante las constancias de vacaciones debidamente firmadas por cada trabajador, las cuales se tuvieron a la vista.
- Se verificó que se han realizado las terminaciones de los contratos de trabajo acorde a la legislación.
- Reglamento interior de trabajo: se verificó la existencia del Reglamento Interior de Trabajo en las empresas auditadas.
- Planillas de Pago del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social: Se revisaron las planillas y recibos de pago correspondientes a los meses de abril, mayo y junio de dos mil diecisiete (2017), verificando que cada entidad patronal efectivamente cumple con el pago, de forma electrónica, de las cuotas patronales y laborales ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Todos los contratistas, proveedores y otros terceros que presten servicios, deben aceptar por escrito el compromiso de cumplimiento del Código de Ética y la Política Anticorrupción.

CONCLUSIONES GENERALES DE LA AUDITORÍA

GRI 412-1, PRINCIPIO 4 Y 5

De la auditoría legal realizada quedó evidenciado que las entidades patronales cumplen, en su mayoría, con las obligaciones patronales reguladas en el Código de Trabajo y legislación en materia laboral vigente. Estas revisiones se seguirán realizando, como mínimo, cada dos años en los países que cbc contrata operadores logísticos, para garantizar que se continúa con el cumplimiento de la legislación laboral aplicable.

Las auditorías dieron como resultado que no existe trabajo infantil ni trabajo forzado en las operaciones de los operadores logísticos que trabajan para cbc.



CLAUSULAS ANTICORRUPCIÓN EN CONTRATOS DE PROVEEDORES

GRI 205-1, PRINCIPIO 4 Y 5

La Política Antifraude y Anticorrupción y el Código de Ética prohíbe los sobornos o el ofrecimiento de sobornos, motivo por el cual los contratos que cbc establece con proveedores de bienes y servicios contienen las siguientes cláusulas sobre el cumplimiento de los estándares de integridad:

“cbc cumple con los más altos estándares de integridad y ética en los negocios y además observa todas las disposiciones legales y reglamentarias nacionales aplicables en materia de prevención del delito de cohecho, soborno o corrupción y de la misma forma lo exige a sus contratistas.”

El Contratista debe declarar lo siguiente:

“Que no ha ofrecido, pagado, entregado, hecho promesas de pago o autorizado el pago, de modo directo o indirecto, de dinero, regalos o cualquier objeto o bien de valor para obtener o para retener de forma inadecuada algún negocio o ventaja comercial, para inducir a una persona a que lleve a cabo funciones inadecuadas o que pudieran resultar violatorias de las normas de la República de Guatemala”.

Y que cumple con la legislación de cada uno de los países, en especial con la legislación que considera los delitos de soborno, corrupción y lavado de dinero.

“El proveedor se obliga a dar estricto cumplimiento a la legislación de su país de origen y a la de los demás países en los que tenga cualquier tipo de actividad”.

AUDITORÍAS A PROVEEDORES

GRI 205-1, 412-1, PRINCIPIO 4 Y 5

A través de una cláusula específica los contratistas autorizan a que cbc audite y revise el cumplimiento de los proveedores de la legislación laboral y demás que considere pertinentes, ya sea en forma directa o a través de terceros especializados. De esta forma cbc puede verificar el cumplimiento de la legislación y de los principios establecidos en el Código de Ética.

“Los proveedores asumen los compromisos siguientes: (i). Mantener indemnes las garantías y declaraciones del contrato; y, (ii). Responder a todo cuestionario oral o escrito que cbc le comunique de tiempo en tiempo, y, posibilitar la realización de entrevistas a sus empleados, dentro de horarios razonables.”

CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

GRI 205-1 PRINCIPIO 4 Y 5

Todas las empresas proveedoras tienen la obligación de adherir al Código de Ética de cbc y cumplir los principios que contiene. Dentro de estos se contemplan: el respeto a los derechos humanos y el rechazo del trabajo infantil, asegurándose de no contratar a menores de edad y velar por el cumplimiento de las leyes.

“Contratar la mano de obra necesaria y suficiente para la realización de los servicios cuyo personal depende directamente del proveedor, asegurándose de no contratar a menores de edad; cumplir con las normas y requisitos de seguridad, salud e higiene ocupacional como las del medio ambiente e inocuidad en la prestación de sus servicios dentro de las instalaciones de cbc; cumplir con todas las disposiciones del Código de Ética de cbc, el que declara tener en su poder y conocer...”

GESTIÓN DE RIESGO



POLÍTICA DE GESTIÓN DE RIESGO

GRI 102-11

La Política de Gestión de Riesgo establece las reglas para llevar a cabo la gestión de riesgos en las diferentes unidades de negocio y procesos de cbc, considerando los factores internos y externos que impidan alcanzar los objetivos de la organización.

Actividad de control: Son las políticas y procedimientos que ayudan a la gerencia a asegurar que las respuestas al riesgo son ejecutadas de forma apropiada y oportuna.

Se define el riesgo como la posibilidad de que ocurra un evento con impacto negativo sobre el logro de los objetivos.

Los riesgos considerados con mayor nivel de exposición deben ser prioridad de la gestión de riesgos, inclinándose por el crecimiento, la competitividad, la continuidad del negocio y el cumplimiento con leyes y regulaciones.

La Política de Gestión de Riesgos debe estar integrada con todas las políticas y procesos de la organización, razón por la cual se deben estructurar los procesos considerando la política y los riesgos que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos de cada área y de la organización.

La administración de los riesgos debe ser periódica, oportuna y sistemática, asimismo debe estar alineada con los objetivos de la organización.

El proceso de gestión de riesgo de cbc deberá contener las siguientes etapas, de las cuales se deberán desarrollar todos los procedimientos y manuales requeridos para su cumplimiento:

- **Comunicación:** Las políticas y procedimientos de gestión de riesgos deben ser divulgadas a todos los niveles de la organización por lo menos una vez al año y estar disponibles en la intranet de la organización.

- **Evaluación:** Una vez se han identificado los riesgos se debe realizar una evaluación del impacto y probabilidades de ocurrencia de dichos riesgos.
- **Tratamiento de los riesgos:** Las diferentes áreas de cbc son responsables de preparar acciones para mitigar los riesgos, de acuerdo con su calificación.
- **Seguimiento y reporte a la gestión de riesgos:** Registrar y actualizar los riesgos y su calificación, cada vez que se presenta un nuevo evento.

Todos los nuevos colaboradores que tengan bajo su responsabilidad procesos clave deben recibir, en la inducción, la capacitación sobre el sistema de gestión de riesgos de la organización.

Clasificación de los riesgos:

Partiendo de los principios, así como del tipo de industria en la que opera cbc, se debe considerar la siguiente clasificación de riesgos, en la gestión de los mismos:

- Estratégico.
- Financiero.
- Operacional.
- Cumplimiento.
- Tecnológico.
- Continuidad del negocio.
- Reputacional.
- Seguridad de la información
- Medio Ambiente.



PLAN DE RIESGOS ESTRATÉGICOS

GRI 102-11

El Plan de Riesgos Estratégicos está dado de acuerdo con las necesidades que el negocio está demandando, por cambios relevantes o simplemente por su desempeño. Este plan se presenta anualmente al Comité de Riesgo y Fianzas. El Plan de Riesgos es desarrollado con la metodología de gestión a través de todos los ciclos del negocio que abarcan los procesos críticos de la organización.

METODOLOGÍA DE GESTIÓN DE RIESGOS

GRI 102-11

Para la elaboración de la Metodología de Gestión de Riesgos Corporativos se tomaron como referencia los más altos estándares internacionales y las mejores prácticas utilizadas por nuestros socios estratégicos. Esta metodología fue complementada con herramientas sistemáticas que permiten su automatización.

Dicha metodología cuenta con 5 fases que fueron desarrolladas a nivel de procesos para su mejor comprensión y aplicación dentro de la corporación, siendo estas:

1. Fase de identificación de riesgos y controles.
2. Fase de análisis y valorización de riesgos y controles.
3. Fase de respuesta al riesgo.
4. Fase de información y comunicación del estado de la gestión de riesgos.
5. Monitoreo.

COMITÉ DE RIESGOS EJECUTIVO

GRI 102-11

El Comité de Riesgos Ejecutivo es el responsable de gestionar los riesgos de cbc ante toda la compañía y grupos de interés, en conjunto con los ejecutivos responsables de cada área dentro de la organización.

En caso de adquisición de nuevas operaciones, la Unidad de Riesgos Corporativos realizará una evaluación inicial para identificar posibles riesgos de fraude.

RESPUESTA AL RIESGO

GRI 102-11

Una vez identificados los riesgos relevantes, la gerencia del área debe definir la forma en que este riesgo será mitigado. Todas las respuestas deben ser determinadas para llevar el riesgo dentro de los límites de tolerancia.

POLÍTICA DE CONTINUIDAD DE NEGOCIO

GRI 102-11

La Política de Continuidad de Negocio asegura que se cuenten con los planes y procedimientos para salvaguardar la vida humana y facilitar la recuperación oportuna de los procesos críticos de la compañía, en caso ocurra la interrupción del negocio por causa de un evento inesperado.

En caso de desastre la política establece como prioridad la seguridad de todo el personal, debiendo proteger la vida, bienestar y salud de los colaboradores, proveedores y clientes.

Esta política establece que en caso de desastre o siniestro están definidos las funciones y responsabilidades de los líderes de recuperación por medio del Plan de Continuidad del negocio.

El plan de continuidad debe considerar los siguientes aspectos:

- Gestión de riesgo.
- Comité de crisis y manejo de la comunicación durante la crisis.
- Puesta en marcha de la operación.
- Recuperación de los sistemas de información.
- Programas de capacitación.
- Definición de pruebas para la recuperación de la operación.
- Proyección de los costos de su implementación.

Las áreas que forman parte de la cadena de valor de la compañía deberán contar con un plan de contingencia que permita a la operación continuar operando durante un evento de desastre. El personal clave de cbc está capacitado en el plan de continuidad.

El Plan de Continuidad debe ser presentado por las áreas responsables y monitoreado por el Comité de Riesgos de Junta Directiva.

El plan deberá ser evaluado, revisado y actualizado por lo menos una vez al año por el área de Riesgos & Cumplimiento, quien deberá presentar al Comité de Riesgos los informes sobre el seguimiento, mantenimiento y cambios del Plan de Continuidad.

Cada operación y área que forme parte de los diferentes planes que conforman el programa de continuidad de negocios, es responsable de mantener y actualizar el Plan de Recuperación. Cuando sea implementado el plan incluirá todos los procedimientos y acuerdos de apoyo que aseguren la disponibilidad y entrega de nuestros productos en el punto de venta.

Roles y responsabilidades:

Los gerentes de área serán responsables de activar el Plan de Continuidad en caso sea necesario, dado eventos como desastres naturales o provocados por el hombre, además deberá velar por el desarrollo de las pruebas sobre el plan.

Líder de continuidad: Responsable ante el Comité de Riesgos y de la organización, de activar y desarrollar el Plan de Continuidad en conjunto con la operación.

Líder de recuperación: Cada área y Unidad de negocio deberá tener un coordinador del plan o líder de recuperación, quien será el responsable de velar por el desarrollo del mismo.

Unidad de Riesgo & Cumplimiento: La unidad deberá documentar y mantener actualizados los cargos y responsabilidades que tendrán vigencia ante una crisis, de acuerdo con la estructura de la organización.

Auditoría Interna: Esta debe realizar auditorías periódicas al plan de Continuidad dentro de su plan de trabajo anual.



PAOLA OROZCO
GERENTE DE RIESGOS CORPORATIVOS



CASO PUERTO RICO

Antecedentes

A inicios del mes de septiembre del año 2017 se presentó una amenaza de huracán en el Caribe con posibilidades de impactar Puerto Rico. Por esta razón, el equipo local, liderado por su Director José Sanabria, implementó el proceso de Continuidad de negocio.

Proceso de Continuidad de Negocio

1. Desde el 5 de septiembre cuando las autoridades competentes dieron a conocer las alertas de huracán en la zona, el equipo local procedió a activar todos los mecanismos de continuidad de negocio enfocado inicialmente en la seguridad de las personas.
2. Se llevó a cabo una evaluación de riesgos potenciales y se estableció comunicación inmediata con las diferentes áreas y centros de excelencia para activar todos los mecanismos de alerta, apoyo y seguimiento.
3. Se subieron inventarios, especialmente de agua, en supermercados y distribuidores.
4. Una vez pasada la emergencia provocada por el huracán María el 20 de septiembre, se evaluaron los daños y se determinó que la planta de producción había sufrido daños de mediana envergadura, por lo que se procedió a realizar los trabajos necesarios para iniciar la producción, siendo la primera empresa de la industria en apoyar con abastecimiento de agua no sólo en la cadena de comercialización sino también a las entidades nacionales que atendieron la emergencia.
5. El equipo local, con el liderazgo de su Director José Sanabria, tuvo la capacidad de implementar el Plan de Continuidad de Negocio pese a las condiciones adversas. los Centros de Excelencia estuvieron activos brindando todo el apoyo que fue requerido y se coordinó con nuestros socios estratégicos, acciones conjuntas para implementar los procesos de recuperación y abastecimiento de algunos productos desde Estados Unidos.
6. El desafío más importante fue el suministro eléctrico, ya que el sistema nacional dejó de funcionar por los daños provocados por el huracán. La planta funcionó del 20 de septiembre al 10 de diciembre con el apoyo de generadores de energía que se adquirieron fuera de Puerto Rico.

En todo momento se mantuvo comunicación con los colaboradores de cbc para garantizar su seguridad y la atención de sus necesidades básicas.

Oportunidades

1. En esta emergencia se identificó como una oportunidad la homologación de fórmulas para facilitar el abastecimiento desde otras plantas del sistema cbc.





CASO PERÚ

.....

Antecedentes

El 17 de marzo de 2017, debido a las inundaciones que afectaron gran parte del territorio peruano, se activó el mecanismo de atención de la emergencia y de Continuidad de Negocio, de acuerdo al procedimiento establecido.

Proceso de Continuidad de Negocio

1. Los primeros pasos que se dieron fueron los siguientes: Salvaguardar la integridad de los colaboradores y ubicar a quienes no estaban de turno para conocer su situación y brindarles el apoyo necesario.
2. Se llevó a cabo una evaluación de la situación e inmediatamente se estableció comunicación con las diferentes áreas y Centros de Excelencia para activar todos los mecanismos de alerta, apoyo y seguimiento.
3. Debido a que la capacidad de producción se vio afectada por los efectos de un huayco en Huachipa, Provincia de Lima, se activaron mecanismos de suministro desde otras operaciones, especialmente desde Ecuador por la cercanía geográfica.
4. La planta de producción ubicada en la Provincia de Sullana en el Departamento de Piura continuó en operaciones, lo que permitió el apoyo a los damnificados con un millón de litros de agua.
5. Con el liderazgo del equipo local y de su director Aníbal Mujica, se implementó el Plan de Continuidad de Negocio. Los Centros de Excelencia se mantuvieron activos brindando el apoyo necesario y se realizaron coordinaciones con nuestros socios estratégicos para el proceso de recuperación y abastecimiento.

Oportunidades

1. Las oportunidades encontradas en el proceso de gestión de la crisis están relacionadas con la homologación de fórmulas para contar con un portafolio más amplio poder atender las necesidades de volumen desde otras plantas en caso de desastres naturales.



SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

El Área de Medio Ambiente se enfoca en garantizar la excelencia de nuestro desempeño ambiental a través del cumplimiento de los requisitos externos exigidos por las autoridades competentes y de los requisitos internos de gestión. Garantiza también que los riesgos ambientales de nuestras actividades se gestionen de una forma proactiva.

En cbc estamos motivados y nos esforzamos cada día para conservar los recursos naturales de nuestro planeta, buscando dejar un mejor legado a futuras generaciones. Nuestras estrategias de reciclaje y eficiencia operativa nos permiten reducir la huella de nuestras operaciones, creando una cadena de valor que forma parte del estilo de vida de todos nuestros colaboradores al optimizar el uso del agua, energía, combustibles y materiales de empaque.

POLÍTICA AMBIENTAL

PRINCIPIO 7

.....

La Política Ambiental establece las directrices generales de la organización relacionadas con su desempeño ambiental, proporcionando la estructura para la acción y para establecer los objetivos ambientales.

En cbc nos enfocamos en la prevención, minimización y compensación de nuestro impacto ambiental para garantizar la continuidad de nuestro negocio. Todos los integrantes de cbc estamos comprometidos con:

Cumplir todas las leyes y reglamentos ambientales aplicables en cada uno de los países en los que operamos.

Producir y distribuir nuestros productos de una forma ambientalmente responsable manteniendo nuestro compromiso con la calidad, optimizando el uso de agua, reduciendo el uso de energía, combustible y emisiones al medio ambiente.

Reducir, reusar y reciclar, en todos los procesos industriales, de distribución, comercialización y administrativos, minimizando la generación de los residuos mediante un manejo integral de los recursos.

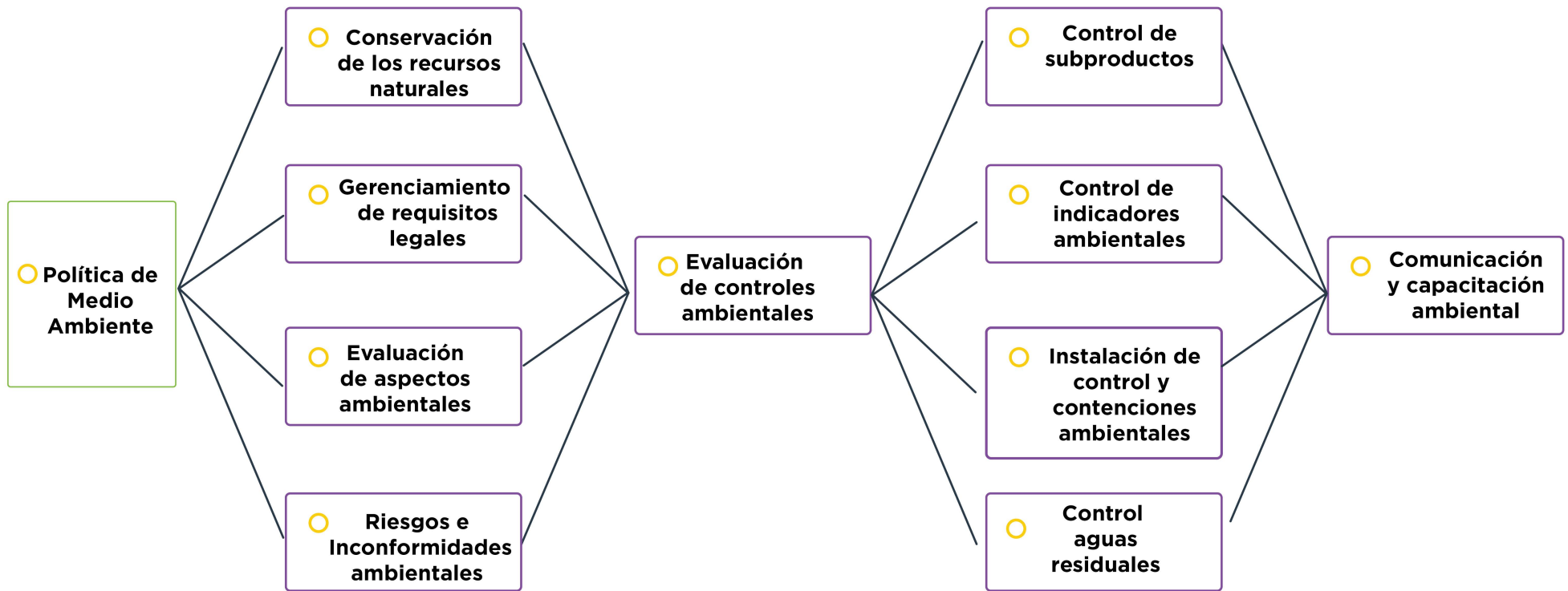
Integrar consideraciones ambientales en el planeamiento estratégico, procesos de decisión y en las actividades rutinarias, incorporando las mejores prácticas. Incorporar los objetivos ambientales en las evaluaciones de desempeño, desdoblado las metas a todos los niveles.

Concientizar, a través de nuestros programas ambientales a proveedores, clientes, consumidores, organizaciones comunitarias y otros grupos clave.

Evaluar continuamente, identificar mejores prácticas y comunicar nuestro desempeño ambiental.



MAPA DE PROCESOS DE MEDIO AMBIENTE



COMISIÓN INTERNA DE MEDIO AMBIENTE

Todas las plantas tienen una Comisión Interna de Medio Ambiente, conformada, como mínimo, por el encargado de ambiente, el Gerente de Planta, el jefe o coordinador del área y personal operativo.

Esta comisión define planes de acción por medio de los PDCA, realiza una revisión y da seguimiento a los indicadores ambientales, impactos significativos y programas de excelencia.

PROCEDIMIENTOS AMBIENTALES

El Book Ambiental es una recopilación de los procedimientos que incluye la descripción de roles y objetivos ambientales definidos para mantener la gestión ambiental de cbc y así contribuir a un mundo mejor.

Es una herramienta que presenta los lineamientos de la gestión ambiental, para garantizar que los procesos sean ejecutados en conformidad con la Política Ambiental, directrices de la compañía y los requerimientos legales, asegurando a su vez el control y prevención de riesgos ambientales.



MEDIDAS UTILIZADAS PARA LA REDUCCIÓN DEL CONSUMO DE AGUA Y ENERGÍA ELÉCTRICA

GRI 416-1 PRINCIPIO 9

.....

Dos de los principales recursos que utilizamos en cbc son el agua y la energía eléctrica, por lo que hemos implementado una serie de controles con el fin de controlar, reducir y optimizar su consumo.

CONSUMO DE AGUA

.....

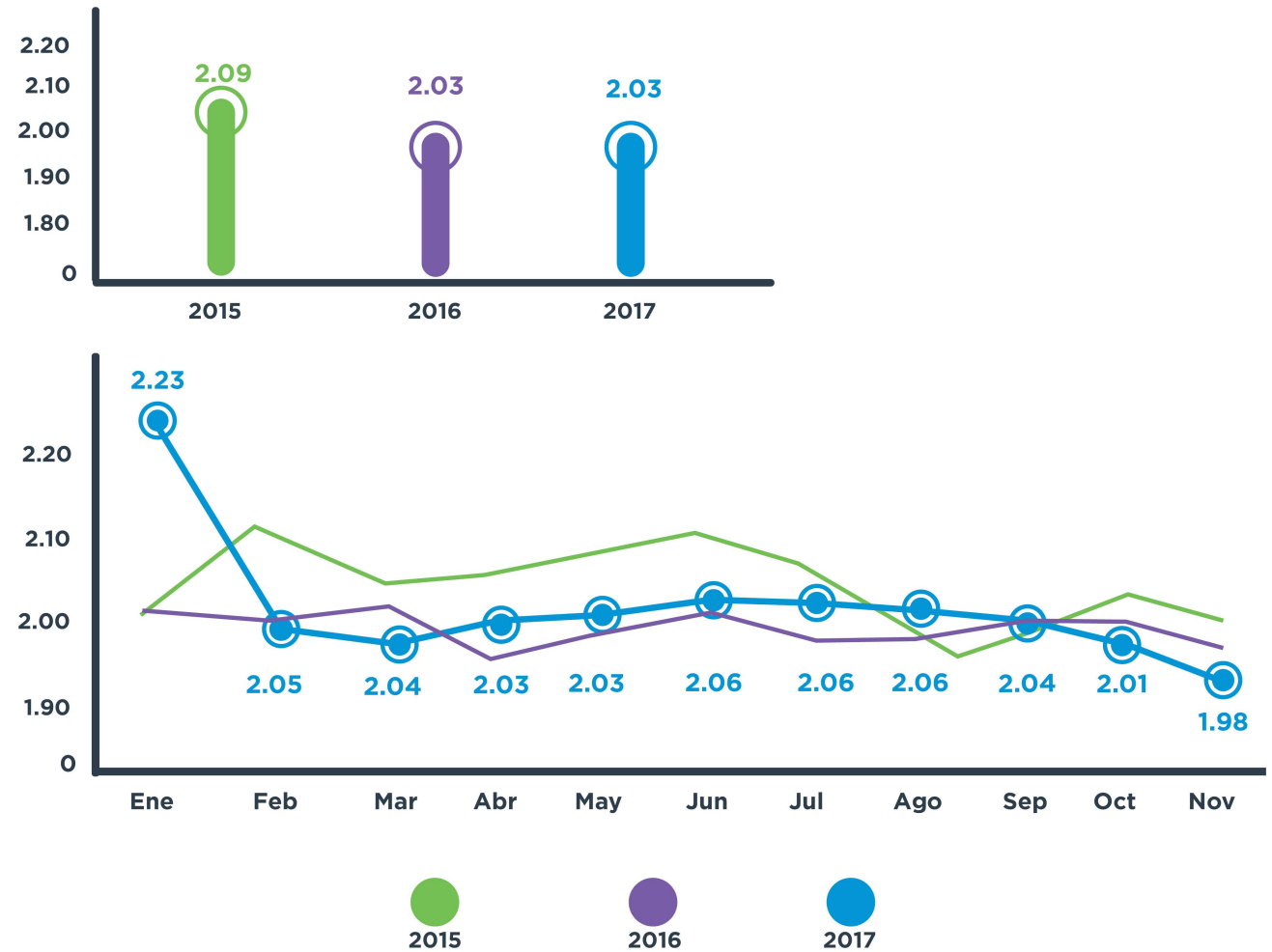
1. Estamos implementando progresivamente medidores de flujo que garantizan el control del agua utilizada en cada una de las etapas de producción. La revisión de estos medidores se realiza cada seis horas con el fin de identificar cualquier inconveniente en los equipos.
2. En todas las plantas realizamos un cálculo diario del Indicador de Agua de la Planta, este se obtiene de la relación de los litros de bebida terminada producida sobre los litros totales de agua utilizados para su producción. Adicionalmente, se realiza un desglose del indicador por cada línea de producción, con el fin de llevar un control más riguroso dependiendo del tipo de línea (lata, vidrio o PET). Este indicador se envía diariamente a cada encargado de área para su revisión.
3. Se cuenta con un Comité de Agua que se reúne mensualmente para revisar la tendencia del indicador y definir nuevas acciones que nos permitan reducir y optimizar su consumo. Cada acción es asignada a un responsable con una fecha de realización para garantizar su ejecución dentro del plazo establecido.
4. Se realizan jornadas de capacitación en celebraciones internacionales como el día del agua, día del medio ambiente y día de la tierra, con el fin de concientizar a todo el personal de la planta acerca de la importancia de este vital recurso.

CONSUMO DE AGUA cbc

Litros consumidos / Litros producidos

En el resultado acumulado de 2017 conseguimos recuperar la pérdida de rendimiento del mes de enero, consiguiendo alcanzar el acumulado del 2016. La tendencia se mantiene positiva, con un mes de noviembre debajo de 2 L/L, valor récord de consumo del 2017.

Continuamos desarrollando planes para reducir la relación litro/litro y mantenerla.



CONSUMO DE ENERGÍA

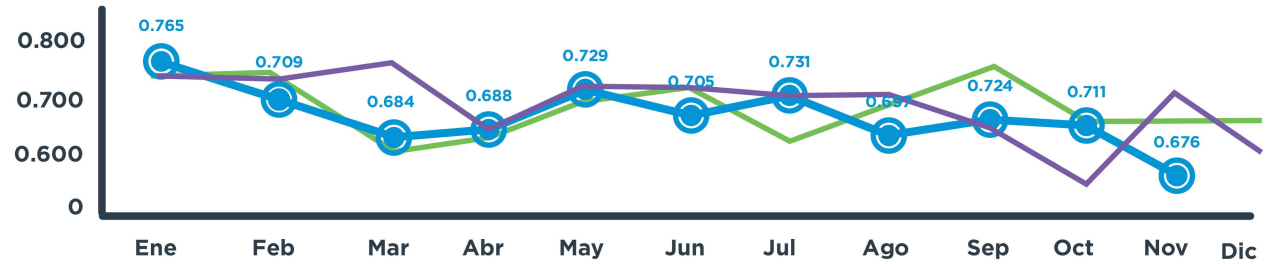
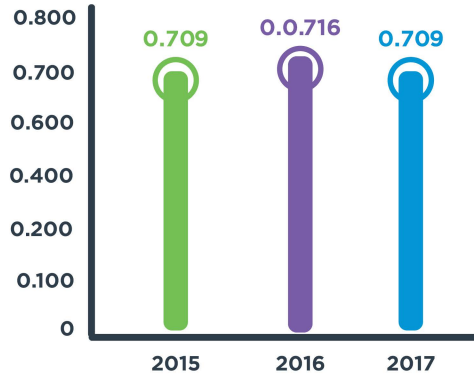
GRI 302-1

1. Las plantas de cbc cuentan con un Indicador de Energía que se obtiene de la relación del consumo de energía eléctrica sobre la cantidad de cajas ocho (8) onzas producidas. Para este indicador se define una meta de reducción anual que nos obliga a implementar nuevas tecnologías y a optimizar el funcionamiento de los equipos para poder alcanzar los objetivos y metas establecidas.
2. En la optimización de equipos se ha trabajado principalmente en la modulación de equipo de aire comprimido y de refrigeración, se realiza mediante un análisis detallado de la planificación y de la demanda de la planta de producción para trabajar con los equipos a una potencia que permita generar únicamente la cantidad de aire necesario y evitar desperdicios que repercuten en un mayor consumo de energía. De igual manera, se realizó una parametrización en el funcionamiento de los aires acondicionados de las distintas áreas, estableciendo horas de arranque y de paro.
3. En la implementación de nuevas tecnologías se ha invertido en sustituir las luces tradicionales por luces LED y se han instalado controladores para la iluminación que regulan las horas de encendido y apagado de toda la red.



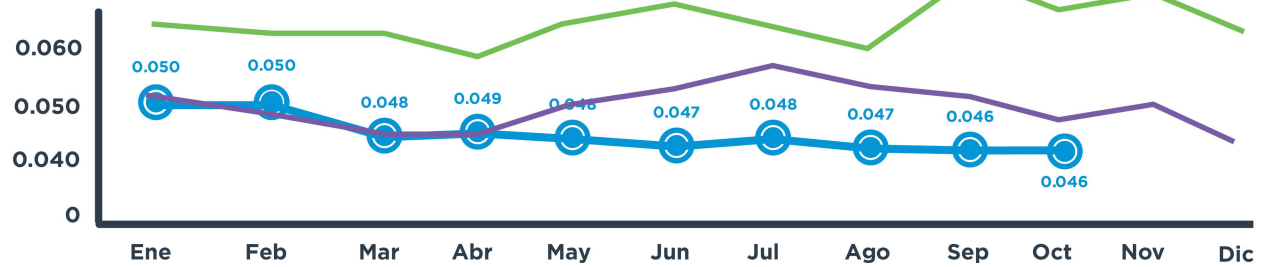
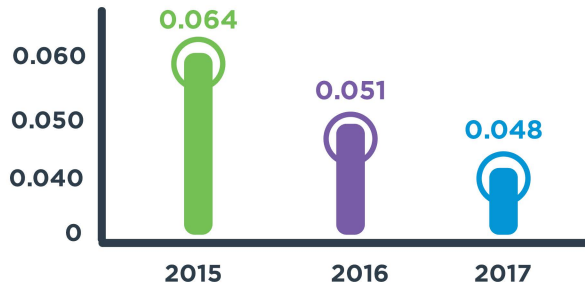
ENERGÍA cbc

GRI 302-1, 302-4



Consumo de kWh x caja de 8 onz producida.

BÚNKER cbc



Mililitro de búnker consumido x caja de 8 onz producida

Consumo de combustible para producir una caja de 24 unidades de 8 onzas.

CONTROL DE EMISIONES A LA ATMÓSFERA

GRI 305-1, 305-5

Nuestras plantas cuentan con un programa de monitoreo ambiental anual, en el cual se encuentran establecidas las frecuencias y actividades a realizar para cada uno de los muestreos ambientales.

Para el Control de Emisiones a la Atmósfera se realizan monitoreos periódicos que tienen como finalidad determinar las concentraciones de los gases emitidos a la atmósfera por la operación de la planta de producción.

En función de los diámetros de las chimeneas de las calderas, se define la cantidad de puntos de muestreo. Las variables analizadas durante el monitoreo son velocidad, caudal, carga de los gases, humedad, iso-cinetismo, eficiencia de la combustión, exceso de aire y defecto de aire.

Las metodologías para la obtención de estas variables son:

- Método US EPA 1 – Determinación del punto de monitoreo.
- Método US EPA 2 – Velocidad y caudal de los gases.
- Método US EPA 3 – Análisis de gases y peso molecular.
- Método US EPA 4 – Análisis de humedad y material particulado.

Los gases monitoreados son:

- O₂ - Oxígeno Gaseoso
- CO – Monóxido de Carbono
- CO₂ – Dióxido de Carbono
- MP – Material Particulado
- SO₂ – Dióxido de Sulfuro
- NO_x – Óxidos de Nitrógeno

En donde no existe regulación sobre las emisiones a la atmósfera, cbc ha tomado iniciativa de regirse por los límites establecidos en la IFC del Banco Mundial.

cbc ha invertido y está invirtiendo en nuevas tecnologías para reducir estas emisiones a la atmósfera. Como un ejemplo de esto se implementó, en Planta Mariposa, ubicada en Guatemala, un emulsificador para la Caldera de búnker, con ello se obtuvieron resultados muy satisfactorios, para el año 2018 se iniciará la operación de un Lavador de Gases que disminuirá considerablemente las emisiones a la atmósfera, esto aunado a mejores prácticas de operación para buscar la optimización y buen funcionamiento de las calderas.

Similares acciones se están adoptando en el resto de las plantas de cbc.





DESPACHO DINÁMICO

GRI 305-5

.....

Es la manera más eficiente de optimizar y programar los camiones para realizar y garantizar la entrega de los pedidos en el menor tiempo y en las rutas más cortas que sea posible.

El sistema que utilizamos se compone de dos softwares: uno optimiza la capacidad de carga de los camiones y el otro desarrolla las rutas lógicas y más eficientes para la entrega de los pedidos, logrando así:

Ahorrar tiempo de ruteo

- Elimina las adivinanzas del diseño de territorios y rutas.
- Evalúa múltiples escenarios rápidamente.

Mejorar las ventas

- Visita de las cuentas clave a la frecuencia adecuada.
- Cumplimiento consistente y mejora de las pautas de servicio .

Mejorar el servicio al cliente

- Estar en el momento correcto con el producto correcto.
- Manejar fácilmente las fluctuaciones estacionales y de días festivos.
- Incluir excepciones en su plan de forma mejorada.

Eficiencia de transporte

- Reducir el kilometraje y, por ende, el consumo de combustible y emisiones.
- Utilizar rutas alternas.

Mejorar el rendimiento del Ejecutivo de Ventas

- Hacer un seguimiento y comparar lo planificado con lo realizado.
- Proporcionar información clave acerca de cada despacho.

Ahorrar tiempo en generación de las rutas

- Generar las rutas más rápidas y más eficientes.
- Importar y exportar información fácilmente.



ENVASE ECO AMIGABLE

GRI 417-1, 301-2, 305-5, PRINCIPIOS 7, 8 Y 9
.....

La botella de Aqua, parte del portafolio de nuestro socio estratégico Beliv, se elabora totalmente de resina reciclada (RPET), haciéndola 100% ecológica y reciclable.

Con este envase se ha logrado reducir el uso de petróleo en un 100% al utilizar resina reciclada, así como la reducción en un 60% de la emisión de CO₂, disminuyendo el impacto de la huella de carbono y un 60% de reducción en el uso de energía eléctrica.

Esta botella refleja la visión de sostenibilidad de cbc y a su Política Ambiental.

Dentro de los planes de sostenibilidad de cbc, se busca la incorporación progresiva de una mayor cantidad de resina reciclada en todos nuestros envases, buscando disminuir el uso de agua, electricidad y petróleo.

Todos los envases de cbc son 100% reciclables.

GESTIÓN DE SUBPRODUCTOS

GRI 306-2 PRINCIPIO 8

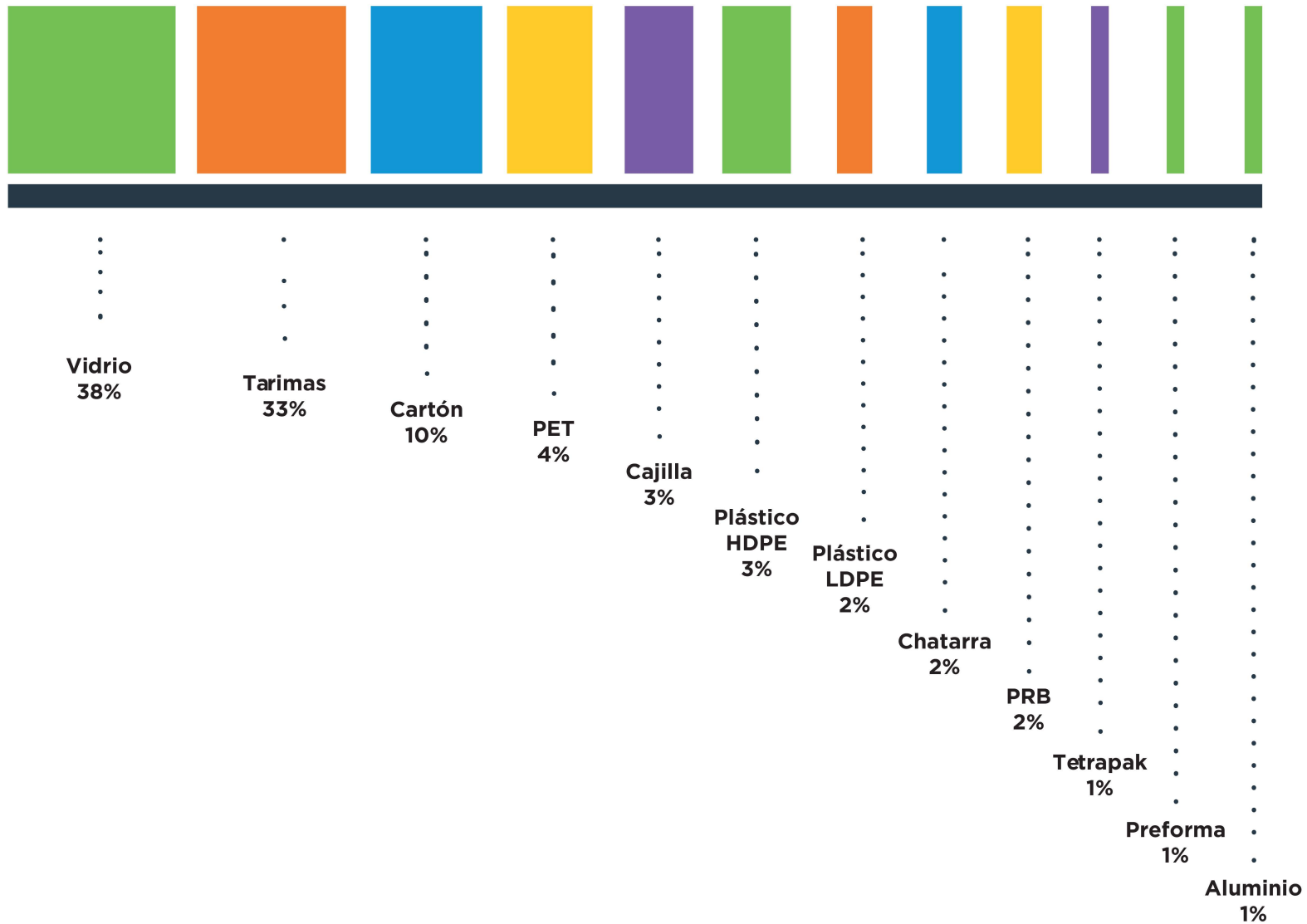
.....

1. Descripción del proceso y subproductos: En cbc se tiene una descripción del proceso de producción y una clasificación de residuos para identificar los subproductos generados y separarlos de los desechos comunes.
2. Clasificación de los subproductos: Se cuenta con un sistema de clasificación de subproductos en agencias y plantas de producción a través de recipientes para clasificar latas, botellas de vidrio, PET, sacos, botes plásticos HDPE, toneles, cartón, nylon, tapón, fleje, Tetra Pack, tarimas de madera, entre otros.
3. Gestión de recicladores: Se cuenta con un proceso de selección y homologación de recicladores para garantizar que cuenten con las licencias ambientales correspondientes y realicen un manejo adecuado de los subproductos, transformándolos en materias primas para procesos externos. Los precios y recicladores son aprobados por un Comité de Subproductos conformado por representantes del área de Operaciones, Compras, Manufactura, Ambiente, Finanzas y Auditoría.
4. Materiales reciclados: Los principales subproductos que se generan de las operaciones de cbc son: vidrio, madera, carton, pet, nylon, PRB y otros.



PROPORCIÓN DE SUBPRODUCTOS ENVIADOS A RECICLAJE

GRI 306-2



FUNCIONAMIENTO DE LAS PLANTAS DE TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES

GRI 306-1

.....

Las plantas de producción de cbc cuentan con plantas de tratamiento de aguas residuales. El funcionamiento de la mismas se basa en un sistema de tratamiento biológico aerobio con lodos activados y membranas de ultrafiltración que garantizan el adecuado tratamiento de las aguas residuales de la planta, para cumplir con los lineamientos establecidos en la legislación nacional y los estándares de cbc.

Se cuenta con laboratorios equipados con los instrumentos necesarios para realizar el análisis diario para el control de los procesos. Asimismo, se realizan análisis en laboratorios certificados para verificar el cumplimiento de los parámetros que las leyes y reglamentos establecen.

Con la operación de las plantas de tratamiento de aguas residuales, se cumplen los lineamientos establecidos en las legislaciones locales y los requisitos internos de cbc.

Cuando es necesario se realizan ampliaciones a las plantas de tratamiento que van en línea con el volumen de producción.



CENTRO DE PRODUCCIÓN MÁS LIMPIA

GRI 102-12

.....

cbc forma parte del Centro de Producción Más Limpia de Guatemala, que fue creado con el apoyo de la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), la Secretaría de Asuntos Económicos de Suiza (SECO) y el Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA); además de instituciones nacionales como la Cámara de Industria de Guatemala.

El objetivo de este es compartir las mejores prácticas, con base en estándares internacionales, contribuyendo a la eficiencia, competitividad, compatibilidad ambiental y desarrollo social de las organizaciones privadas y públicas a nivel nacional.

El Centro de Producción Más Limpia realiza, asimismo, mediciones de consumo energético, estudios técnicos de aguas residuales, estudios de calidad del aire y aspectos relacionados con una producción más eficiente y amigable con el medio ambiente.



ALIANZAS Y PROGRAMAS





ECO RETO

GRI 413-1, 203-2, 203-1 PRINCIPIO 8

El Eco-Reto es la categoría de innovación ambiental de la Competencia de Talento e Innovación de las Américas (TIC Américas), que se lleva a cabo anualmente en alianza con PepsiCo, The Young Americas Business Trust y la Organización de Estados Americanos (OEA). Eco-Reto premia a jóvenes emprendedores que proponen ideas innovadoras para resolver problemas ambientales.

Desde 2013, cbc se unió a la iniciativa como patrocinador de la categoría que reconoce al mejor proyecto a nivel centroamericano y además promueve la participación de jóvenes de los países del Caribe y Sudamérica en los que cbc tiene operaciones.

Actualmente cbc otorga un capital semilla al mejor proyecto en Centroamérica, Ecuador y Perú, respectivamente.

La iniciativa está dirigida a jóvenes que tienen ideas, soluciones o negocios innovadores, con edades desde 18 hasta 34 años. Los ganadores reciben capital semilla y asesoría para desarrollar un negocio sostenible.

Cada año, los finalistas presentan sus proyectos en un evento previo a la Asamblea General de la OEA o bien en la Cumbre de las Américas, según corresponda, y tienen la oportunidad de establecer una amplia red de intercambio de conocimientos con expertos internacionales y otros emprendedores.





ALIANZA PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE EN GUATEMALA

GRI 413-1, 203-2, 203-1

A través de su marca icónica Pepsi, PepsiCo y cbc han estado presentes en Guatemala hace 75 años. En ese período, han compartido visiones similares relacionadas al desarrollo sostenible de sus negocios y de las comunidades en las que actúan a través de diversos proyectos.

Como parte de su compromiso, se anunció una inversión para contribuir a la sostenibilidad de los mantos acuíferos en las áreas con estrés hídrico en alianza con “The Nature Conservancy” (TNC); un modelo innovador de conservación hídrica a largo plazo que, a través de inversiones de diferentes asociados, impactará a 150 hectáreas en la región metropolitana de Guatemala.

Adicionalmente, por primera vez, se realizó un proyecto de innovación ambiental denominado “Litro de Luz”. Este proyecto ofrece luz utilizando botellas de plástico recicladas que son llenadas de agua y cloro para luego colocarlas en los techos de las casas, obteniendo una iluminación equivalente a un foco de 75 watts. El proyecto ya cuenta con el apoyo de PepsiCo en 3 países de Latinoamérica desde 2015 y en el 2016 dio inicio en Guatemala de la mano con cbc, esperando impactar a familias, sin acceso a este recurso.

La alianza fortalece el vínculo entre las dos compañías y revela la importancia que tiene el desarrollo social y la preservación ambiental en Guatemala. Por medio de esta iniciativa se le da vida a la visión de “Desempeño con Propósito” de PepsiCo, que significa entregar resultados financieros de primer nivel mediante integrar la sostenibilidad en su estrategia de negocio, dejando una huella positiva en la sociedad y el medio ambiente.

PepsiCo y cbc se comprometieron a realizar actividades conjuntas, conscientes de la importancia que representa el cuidado de los recursos naturales para el desarrollo económico del país. Estas compañías actúan juntas en asociaciones público-privadas, fortaleciendo proyectos existentes y desarrollando nuevas iniciativas. Los resultados alcanzados hasta el momento y los compromisos establecidos a través de esta alianza, son muestra de la responsabilidad que PepsiCo y cbc asumieron de continuar fortaleciendo acciones ambientales, siempre en línea con lo que Guatemala necesita para lograr un crecimiento sólido a largo plazo.





YO TENGO DERECHO A SENTIRME SEGURO

GRI 413-1, 203-2, 203-1

Yo tengo derecho a sentirme seguro programa que cbc en conjunto con fundación Azulado lanzan en Ecuador.

Tesalia cbc y Fundación Azulado trabajan de forma conjunta en la ejecución del programa de educación y prevención de la violencia infantil YO TENGO DERECHO A SENTIRME SEGURO, en instituciones educativas de los cantones Mejía y Rumiñahui, provincia de Pichincha.

La iniciativa implicó la ejecución de 10 jornadas de capacitación y socialización sobre aspectos vinculados a la protección de derechos infantiles y la prevención de situaciones de riesgo, beneficiando a niños y niñas de 6 a 12 años.

En el programa participaron un total de 1171 niños y 55 docentes.



FONDOS DE AGUA

GRI 413-1, 203-2, 203-1 PRINCIPIO 8

Los Fondos de Agua son alianzas público-privadas para desarrollar mecanismos de impacto que contribuyan a la seguridad hídrica de las áreas determinadas a través de la inversión en la infraestructura natural. Los Fondos de Agua son instrumentos diseñados para proteger y preservar las áreas de recarga hídrica de cuencas determinadas.



FONDO DE AGUA DE QUITO

GRI 413-1, 203-2, 203-1 PRINCIPIO 8

En el año 2000 se crea el Fondo de Agua de Quito (FONAG), convenio firmado por diversas empresas privadas y gubernamentales, así como con los organismos internacionales Banco de Desarrollo de América Latina CAF y The Nature Conservancy, también conocida por sus siglas, TNC, una organización internacional sin fines de lucro, dedicada a la conservación de la biodiversidad y el medio natural.

cbc se adhiere al Fondo de Agua desde el año 2005.

Programas desarrollados:

En julio de 2005 el Fondo para la Protección del Agua (FONAG) y Tesalia cbc suscribieron un convenio de cooperación interinstitucional para realizar actividades que mantengan y recuperen las áreas de recarga hídrica para el consumo humano y productivo del Distrito Metropolitano de Quito y fomenten comportamientos responsables en relación a la conservación del entorno.

Dentro de la primera etapa de intervención se desarrollaron acciones de recuperación de cobertura vegetal con especies nativas en áreas cercanas a la ribera del río San Pedro (comunidades San Agustín Bajo, San Agustín Alto, Colegio Genoveva German). A nivel educativo se sensibilizó a la comunidad sobre una nueva cultura del agua a través de técnicas lúdicas y una amplia gama de recursos didácticos innovadores, así como a cien nuevos estudiantes que ahora forman parte del grupo Guardianes del Agua. Los programas de educación, comunicación y recuperación de la cobertura vegetal intervinieron en un radio de 7 kilómetros de las riberas del Río San Pedro. En 2017, se firma un nuevo convenio de cooperación en el que se busca ampliar 5 kilómetros más en áreas de intervención cercanas a este río.



FONDO DE AGUA DE GUAYAQUIL

GRI 413-1, 203-2, 203-1 PRINCIPIO 8

.....

Con fecha 23 de noviembre de 2015 nace el Fondo de Agua de Guayaquil como un mecanismo para recibir, administrar y canalizar recursos para la conservación y la restauración de la cuenca del Río Daule que abastece de agua a Guayaquil.

El convenio lo firmaron diversas empresas privadas y gubernamentales, así como los organismos internacionales Banco de Desarrollo de América Latina CAF y The Nature Conservancy TNC.

cbc, desde el 4 de marzo del año 2016, es parte del Fondo de Conservación del Agua de Guayaquil, con el objetivo de asegurar la provisión de agua de calidad para los distintos usos y a su vez proteger y restaurar las áreas críticas de importancia hidrológica para la adecuada conservación.

cbc apoya el cofinanciamiento de las acciones que permitan la implementación y gestión de los proyectos que se aprueben para la conservación y restauración de la cuenca de este importante río.

Algunas de las acciones del Fondo de Agua de Guayaquil son:

1. La protección de áreas críticas y la restauración de áreas específicas, incluyendo zonas de ribera.
2. La implementación de mejores prácticas productivas y ordenamiento territorial con enfoque en la cuenca.
3. Combatir la sedimentación a través de reforestación y medidas para evitar la erosión.
4. La educación y sensibilización ambiental.
5. El monitoreo de la calidad y cantidad de agua.

Actualmente dentro de las diferentes acciones también se está llevando a cabo un estudio acerca de la descarga hídrica en dicha zona, trabajo conjunto con la Universidad de Guayaquil.





FONDO DE AGUA DE GUATEMALA FUNCAGUA

GRI 413-1, 203-2, 203-1 PRINCIPIO 8

.....

cbc es socio fundador del Fondo de Agua de Guatemala, FUNCAGUA, el cual nace a la vida jurídica en el año 2017 como una iniciativa privada, siendo un mecanismo de financiamiento estable, transparente y de largo plazo, que permite que distintos actores unan esfuerzos para solucionar una problemática común entorno a la gestión integrada del agua.

cbc pertenece a la plataforma multisectorial cuyo objetivo es fomentar la conservación, recuperación y aprovechamiento sostenible de las fuentes de agua para la región metropolitana de Guatemala, teniendo como meta inicial la implementación de acciones de campo en aproximadamente 17,000 hectáreas durante los próximos 15 años.

FUNCAGUA centra sus acciones en 12 de los 17 municipios del Departamento de Guatemala, en los cuales se concentra el 94% de la población.

Dentro de los objetivos de FUNCAGUA se pueden mencionar los siguientes:

- Mejorar la recarga potencial de los acuíferos en la región metropolitana.
- Reducir la escorrentía y deslizamientos por eventos hidrometeorológicos extremos.
- Sensibilizar y educar a los distintos usuarios del agua.
- Mejorar la capacidad de gestión de recursos financieros a favor de la conservación del agua.
- Monitorear el entorno vinculado a la gestión integral del agua en la región metropolitana.





FONDO REGIONAL DEL AGUA FORASAN PIURA

GRI 413-1, 203-2, 203-1 PRINCIPIO 8

.....

cbc es parte del Fondo de Agua FORASAN Piura, un mecanismo a largo plazo que busca aumentar los esfuerzos y recursos financieros para contribuir a la gestión integrada del agua en la cuenca Chira Piura.

El FORASAN Piura tiene como finalidad administrar y canalizar inversiones para garantizar la cantidad y calidad de los recursos hídricos a través de la conservación de ecosistemas y desarrollo de una cultura del agua.

cbc, a través de FORASAN, contribuirá a la realización de actividades de protección de las áreas de recarga hídrica en el Perú.

Al cierre de 2017, cbc es la única empresa privada miembro del Fondo de Agua de Piura, que es además el primer Fondo de Agua en el Perú.





AGUA SEGURA HONDURAS

GRI 413-1, 203-2, 203-1

Como parte de su compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, cbc contribuye al acceso de agua segura. En Honduras, cbc se sumó a la iniciativa del Ministerio de Educación para garantizar que comunidades y escuelas de las zonas del centro, sur y oriente del país puedan contar con filtros de agua.

En las áreas rurales de Honduras, el acceso a agua potable y servicios sanitarios adecuados continúa siendo una necesidad latente, razón por la que surgió el Proyecto Agua Pura con cbc Honduras.

El programa impacta positivamente a 20,000 personas y mejora la asistencia de los alumnos a las escuelas, gracias a la reducción de enfermedades gastrointestinales originadas por consumo de agua no potable.

Previo a la entrega de los filtros, las autoridades municipales, locales y padres de familias reciben la capacitación acerca del uso y mantenimiento de los mismos, así como la importancia de cuidar el agua.



CONVENIO DE COOPERACIÓN CON EL INSTITUTO PRIVADO DE INVESTIGACIÓN SOBRE CAMBIO CLIMÁTICO DE GUATEMALA

GRI 413-1, 203-2, 203-1

.....

El Instituto Privado de Investigación sobre Cambio Climático ICC, es una institución privada con fines de investigación y desarrollo de proyectos para la mitigación y la adaptación al cambio climático en las comunidades, los procesos productivos y la infraestructura. El Instituto crea y promueve acciones que faciliten la mitigación y la adaptación al cambio climático basados en lineamientos técnicos científicos.

cbc realizó una alianza con ICC para el manejo integrado de cuencas, buscando implementar acciones para mantener la integridad de los recursos naturales de las cuencas. Estas acciones se realizan por medio del manejo integrado del agua, la protección de los suelos, la protección y manejo de los bosques.

En el año 2017 se inició con la reforestación en la cuenca de los ríos Sis-Icán, en el municipio de Pueblo Nuevo, aldea San Francisco Pecul, del Departamento de Suchitepéquez. En esta actividad participaron 80 voluntarios de la planta de producción ubicada en el Municipio de Cuyotenango, Departamento de Suchitepéquez.



PROGRAMA DE NUTRICIÓN Y SEGURIDAD ALIMENTARIA

Municipio de Santa Apolonia, Departamento de Chimaltenango, República de Guatemala

GRI 413-1, 203-2, 203-1

Como parte de una alianza establecida entre cbc y Asociación Puente, en abril de 2013 se firmó un convenio para la implementación del Proyecto de Nutrición y Seguridad Alimentaria, el cual inició operaciones de junio 2013 en 24 comunidades de Santa Apolonia, Chimaltenango; con la participación de 1008 mujeres y 1030 niños y niñas menores de 5 años. El objetivo de este proyecto fue mejorar la seguridad alimentaria y nutricional de las mujeres y sus familias, teniendo como grupo objetivo los niños y niñas menores de 5 años, mujeres embarazadas, mujeres en período de lactancia y mujeres en edad reproductiva que viven en condiciones de vulnerabilidad nutricional de comunidades rurales.

Resultados:

El proyecto fue diseñado para implementarse durante un período de 36 meses. Se inscribieron 1008 socias, 40 madres monitoras participaron en un proceso bimensual de formación para fortalecer sus capacidades de liderazgo comunitario, 617 esposos participaron en las capacitaciones y 720 socias se graduaron del programa. Se impactó positivamente a más de a más de 5,000 personas.

Con las alianzas e intervenciones realizadas de manera oportuna en 24 comunidades del municipio de Santa Apolonia, Chimaltenango, cbc y Puente apoyaron a impactar en la severidad de la desnutrición crónica, la cual se redujo en un 6.9% en un periodo de 3 años según lo muestra la siguiente gráfica.

PORCENTAJE DE DESNUTRICIÓN CRÓNICA



Santa Apolia, Chimaltenango

Marzo 2014 - Junio 2016



Reducción de desnutrición crónica

6.9 PUNTOS PORCENTUALES



IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA APRENDAMOS JUNTAS

Municipio de San José Poaquil, Departamento de Chimaltenango, República de Guatemala

GRI 413-1, 203-2, 203-1

.....

Para dar continuidad al esfuerzo de reducción de la desnutrición crónica, cbc y Asociación Puente, en julio de 2017 firmaron un convenio para la implementación del programa Aprendamos Juntas el cual inicio operaciones en el mismo mes en San José Poaquil Chimaltenango, con la participación de 250 personas adicionales a las del programa de Santa Apolonia. El objetivo de este proyecto es mejorar la seguridad alimentaria y nutricional de las mujeres y sus familias, teniendo como grupo objetivo los niños y niñas menores de 5 años, mujeres embarazadas, mujeres en período de lactancia y mujeres en edad reproductiva que viven en condiciones de vulnerabilidad nutricional de comunidades rurales.

A través de este proyecto, se trabajaran seis componentes para lograr prevenir la desnutrición crónica: a) Fortalecer la familia y la organización comunitaria para asegurar procesos de autogestión que prevengan la desnutrición y promuevan la seguridad alimentaria y nutricional, b) Desarrollar competencias en las mujeres en edad reproductiva para prevenir la desnutrición de sus hijos e hijas, c) Promover el crecimiento y desarrollo de los niños y niñas menores de 5 años, d) Impulsar actividades productivas sostenibles que permitan mejorar la disponibilidad alimentaria en el hogar, e) Promover actividades generadoras de ingresos que incidan en la calidad de vida de las mujeres y sus familias, f) Promover acciones de saneamiento básico y mejora del hogar para la prevención de enfermedades a nivel familiar.



CONVENIO DE COOPERACIÓN CON EL FONDO DE POBLACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS UNFPA

GRI 413-1, 203-2, 203-1

cbc suscribió en el año 2015 un convenio con el Fondo de Población de las Naciones Unidas - UNFPA con el objetivo de fortalecer las capacidades de los servicios de salud en el Departamento de Chimaltenango, Guatemala. Este convenio reafirma el compromiso conjunto de fortalecer las capacidades de los servicios de salud, proveyéndoles equipo que les permita prestar una atención materna y neonatal oportuna y de calidad, contribuyendo a la implementación de las acciones de la ventana de los mil días.

En el año 2017, como parte de este compromiso, cbc y UNFPA entregaron equipo médico de apoyo para las emergencias obstétricas en la Dirección del Área de Salud contribuyendo a reducir la mortalidad materna y a brindar un servicio de salud integral. Se realizó una donación de equipo médico consistente en esfigmomanómetros, estetoscopios y ultrasonidos Doppler. La donación de este equipo se suma a la dotación de computadoras del sistema de salud del Departamento de Chimaltenango para el registro de las estadísticas de morbilidad y mortalidad. La información recabada permitirá tomar las acciones correspondientes para reducir estos indicadores.

El equipo donado fue entregado a las autoridades locales del Ministerio de Salud y será utilizado en todos los servicios de salud del departamento de Chimaltenango, puestos de salud, centros de salud y hospitales, para atender a más de 15,000 mujeres en estado de gestación y 300,000 infantes que consultan cada año la atención médica pública en Chimaltenango.



CONVENIO CON LA FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO INTEGRAL -FUDI- DE GUATEMALA

GRI 413-1, 203-2, 203-1

.....

cbc tiene una alianza con FUDI para apoyar a niños y niñas que fueron diagnosticados en el año 2016 con desnutrición crónica y que actualmente se encuentran en proceso de recuperación. Dicho seguimiento se lleva a cabo por medio de jornadas médico-nutricionales mensuales en Santa Apolonia, Departamento de Chimaltenango de la República de Guatemala.

Como parte de la estrategia de apoyo se realizan chequeos médicos y nutricionales a cada una de las familias beneficiadas para verificar su estado de salud, también se les entregan medicamentos y vitaminas a los niños para apoyar su recuperación.

Para el año 2018 cbc, en colaboración con FUDI, tiene programada la entrega de Eco filtros para el acceso a agua segura y estufas de gas para la erradicación de fuegos abiertos.





cbc FORMA PARTE DE LA FUNDACIÓN AYÚDAME A VIVIR DE GUATEMALA

GRI 413-1, 203-2, 203-1

.....

cbc forma parte de la Fundación Ayúdame a Vivir desde el año 2001. Esta entidad, de la cual también forman parte otras importantes empresas, ha asumido el reto de ayudar a obtener los recursos necesarios para el funcionamiento de la Unidad de Oncología Pediátrica de Guatemala, que se ha convertido en una institución líder en la región en el tratamiento del cáncer pediátrico y que brinda tratamiento sin costo a niños y niñas que afrontan esta delicada enfermedad.

Esta iniciativa integra a un equipo multidisciplinario de profesionales, que incluye psicólogos, nutricionistas y especialistas en trabajo social, para brindar orientación, asesoría y apoyo a los padres y familiares del paciente. Adicionalmente, se da seguimiento médico a los niños por el tiempo que sea necesario, con una atención que combina la calidad médica y la calidad humana.

Actualmente la tasa de sobrevivencia promedio de los niños en tratamiento es del 70%, y se ha alcanzado un 99% de adherencia de los pacientes a completar el tratamiento. Al mes de junio del año 2017 se han atendido 7,460 niños, de los cuales 5,772 fueron diagnosticados con cáncer.

La atención a las familias incluye un hogar temporal, para que en el momento en que los niños deban estar internados ellos puedan dar un seguimiento cercano al tratamiento y estar presentes durante todo el proceso.

El aporte económico de cbc a este importante proyecto es de más de US\$ 6 Millones, además el equipo multidisciplinario de la compañía se involucra en acciones de voluntariado para mejorar las capacidades de gestión de la unidad en áreas como el desarrollo de gente, tecnología y procesos.





INSTITUTO DE NUTRICIÓN DE CENTROAMÉRICA Y PANAMÁ (INCAP)

GRI 413-1, 203-2, 203-1

.....

cbc, desde el año 2015, celebró un convenio de cooperación interinstitucional para la asistencia técnica al Programa de Seguridad Alimentaria y Nutricional de Santa Apolonia, Departamento de Chimaltenango, República de Guatemala. Este convenio incluye a la Fundación Shalom, entidad que desarrolló, en forma conjunta con INCAP, el alimento complementario para niños de 6 a 24 meses.

El apoyo técnico de INCAP se enfoca en la estandarización del personal de Asociación Puente, para la toma de medidas Antropométricas y supervisar el proceso de recolección de datos de peso y talla. Asimismo, apoyo en la generación de una base de datos para llevar el control de crecimiento de los niños menores de dos años.





PROGRAMA DE SEGURIDAD ALIMENTARIA Y NUTRICIONAL EN SULLANA, PERÚ

GRI 413-1, 203-2, 203-1

La anemia afecta a cuatro de cada diez niños menores de tres años de edad en Perú. Por esta razón, desde 2016 cbc Peruana apoya el Programa de Reducción de Anemia para la población de Cieneguillo, en Sullana, donde opera la planta de cbc.

Impulsado por el Fondo de las Américas, este proyecto sigue las directrices del Ministerio de Salud y es desarrollado por Prisma, una Organización No Gubernamental de larga trayectoria que promueve el desarrollo sostenible.

El objetivo es reducir en 50% la prevalencia de anemia de la población infantil menor de 3 años de esa comunidad, Para lograrlo se realizan diversas acciones: promoción de la lactancia materna y la mejora de la disponibilidad y consumo de alimentos ricos en hierro y micronutrientes; capacitación de mujeres líderes con talleres demostrativos para que las madres de familia preparen comidas con alto contenido de hierro; ferias educativas, entre otras.

El proyecto ha beneficiado a más de 100 madres y encargadas de familia con niños entre 6 meses y 2 años de edad. Durante el primer año de ejecución se logró una disminución significativa de anemia, que representó una reducción del 30% de los niños que tienen esta deficiencia.





OPERACIÓN SONRISA

GRI 413-1, 203-2, 203-1

En Guatemala, Honduras, Nicaragua y Perú cbc forma parte de Operación Sonrisa, una fundación orientada a facilitar operaciones gratuitas de labio y paladar hendido a niños y niñas.

Las operaciones se llevan a cabo en jornadas periódicas con el apoyo de médicos internacionales. Adicionalmente, se realizan procesos de formación para profesionales locales en cada uno de los países donde tiene presencia.

En el movimiento participan importantes empresas y cientos de voluntarios, que cada año contribuyen en la convocatoria y realización de las jornadas, tanto nacionales como internacionales.

Los niños con labio y paladar hendido pueden presentar dificultades para alimentarse, complicaciones dentales, en el desarrollo del habla y problemas de adaptación social. Por estas razones cobra gran importancia la labor que se desarrolla, la operación y el tratamiento brindan a los niños la oportunidad de una vida sana y feliz.





PROMOCIÓN DEL DEPORTE Y LA ACTIVIDAD FÍSICA EN CENTROAMÉRICA

GRI 413-1, 203-2, 203-1

.....

A través de su marca Gatorade, cbc está comprometida con la promoción de un estilo de vida balanceado y saludable para sus consumidores, principalmente por medio de la actividad física.

Como parte de sus pilares, Gatorade busca ser el aliado para los deportistas que deseen mejorar su rendimiento, brindando soluciones adecuadas de nutrición e hidratación.

Uno de los proyectos desarrollados por la marca es Gatorade 5v5, un torneo de fútbol 5 para jóvenes de 14 a 16 años, que se celebró en el año 2017 en Guatemala, Honduras y El Salvador. Los equipos ganadores de cada país viajaron a Cardiff para representar a su país en un campeonato global entre 14 países. El proyecto impactó a 380 jóvenes de la región, quienes recibieron charlas de nutrición e hidratación de acuerdo a su edad y actividad física.

Además, se realizan diversos proyectos en cada país, fomentando el deporte y educando acerca de la hidratación que requiere la actividad física. Por ejemplo, en Guatemala se apoya el campamento de fútbol del FCB Escola, que ofrece a los niños la oportunidad de entrenar bajo los estándares del equipo Barcelona FC e incluye charlas nutricionales y prácticas deportivas en Barcelona, España. En El Salvador, cbc también participa en el proyecto College Cup, un campeonato intercolegial de fútbol que reúne a más de 200 jóvenes que durante todo el año participan en el torneo con el objetivo de obtener becas deportivas en distintas universidades de Estados Unidos.

Gatorade apoya las carreras de atletismo que se realizan en Centroamérica durante todo el año. Solo en 2017, se hidrató a más de 130 mil participantes en al menos 120 carreras de la región. Además, a través de su programa Legión Gatorade, se ha brindado un espacio seguro a corredores para entrenar con supervisión profesional, hidratación y charlas de nutrición. En Guatemala hay cinco grupos de entrenamiento en los que participan más de 600 corredores y en El Salvador, 200 atletas forman parte de esta iniciativa.





COALICIÓN POR UN
PUERTO RICO
SALUDABLE



PUERTO RICO
SALUDABLE

GRI 413-1, 203-2, 203-1

.....

En Puerto Rico, cbc participa en el programa “Puerto Rico Saludable”; una plataforma que busca implementar un plan de acceso sostenido a información y capacitación en materia de educación nutricional, así como promover la actividad física en todas las etapas de la vida. El programa se realiza en cooperación con United Way, Liga Atlética Policiaca, Boys & Girls Clubs, Administración de Vivienda Pública y Departamento de Deportes y Recreación en Puerto Rico, Hecho en Casa, Caribbean Cinemas y El Nuevo Día.



APOYO A LA EDUCACIÓN

GRI 413-1, 203-2, 203-1

cbc cree en el derecho de la niñez a una educación de calidad que les permita mejores oportunidades. Por ello, a través de su marca Pepsi y el movimiento Guatemorfosis, se unió a Ricardo Arjona y la Fundación Adentro para construir y financiar el funcionamiento de la Escuela Enrique Castillo Monge.

Este centro educativo funciona bajo el modelo de la fundación, el cual fortalece y promueve la participación de alumnos, maestros y padres de familia. Además, combina la formación académica de alta calidad, la innovación y la tecnología con la difusión y el desarrollo del arte como elementos para el desenvolvimiento del individuo en la sociedad.

A estos valores también se une el deporte como fuente de bienestar, salud y disciplina. La escuela, ubicada en la Aldea el Porvenir, entre los Departamentos de Sacatepéquez y Escuintla, inició clases en el mes de enero del 2016, dándole la bienvenida a 200 niños de primaria y preprimaria.

En 2017, Samsung y cbc inauguraron el aula interactiva "Smart School" en la escuela. Con capacidad para 25 alumnos y un docente, cuenta con todos los elementos necesarios para brindar un ambiente de aprendizaje diferente y divertido, promoviendo la curiosidad y facilitando el contacto con las nuevas tecnologías, preparándoles para el futuro.



Este programa busca que los estudiantes de la escuela cuenten con herramientas tecnológicas de vanguardia que faciliten su aprendizaje, y a la vez promueve nuevas metodologías de trabajo para los docentes.

La escuela es además, un espacio abierto para el desarrollo integral de las comunidades, ya que funciona como un centro de formación para los docentes del área y brinda asesoría e información a los padres de familia sobre cómo contribuir al aprendizaje y desarrollo integral de sus hijos.





BECAS Y CRÉDITOS PARA ESTUDIOS DE POSTGRADO EN GUATEMALA Y HONDURAS

GRI 413-1, 203-2, 203-1

cbc forma parte de las fundaciones GuateFuturo y HonduFuturo, organizaciones que dan la oportunidad a jóvenes profesionales de realizar estudios de post grado en las mejores universidades del mundo. Esta formación les permite crecer académica y personalmente, para regresar a trabajar por el desarrollo de sus países.

Ambas organizaciones son reconocidas por promover, orientar y financiar a profesionales que desean realizar sus estudios de maestrías y doctorados, a través de sus programas Crédito-Beca (PCB).

GuateFuturo nació en el 2008, con el objetivo de brindar oportunidades a una nueva generación de líderes. Por medio del fortalecimiento de la formación, fundamentada en la excelencia académica de las mejores universidades del mundo, GuateFuturo busca promover un cambio en la región. Este programa funciona gracias a una alianza público-privada, apoyada por los importantes aportes de donantes privados.

Los jóvenes becados son profesionales de excelencia académica, estudiantes involucrados en actividades extra curriculares y ciudadanos que participan activamente en sus comunidades. Se les brinda apoyo antes, durante y después de la realización de sus estudios, a través de consejería académica, intermediación laboral e impulso de su liderazgo.

El programa Crédito-Beca destaca por ser funcional y transparente. Se basa en un modelo meritocrático, donde el anonimato y la imparcialidad se mantienen durante todo el proceso. Hasta la fecha, la inversión realizada a través de GuateFuturo, para el financiamiento de los beneficiarios, es cercana a los US\$9 millones.



GuateFuturo ha trabajado junto a 10 generaciones de estudiantes, sumando 295 beneficiarios en más de 150 universidades de 25 países en los cinco continentes. Al finalizar el 2017, 159 beneficiarios ya estarán en Guatemala, incorporados al mercado laboral y vinculados a diversos proyectos de impacto positivo para el país.

HonduFuturo, con el apoyo de cbc e importantes empresas del país, es la única institución que facilita a profesionales hondureños talentosos las condiciones para realizar sus estudios de postgrado en las mejores universidades del exterior.

Este 2017, 24 estudiantes integraron la cuarta generación del programa Crédito-Beca (PCB) de HonduFuturo, para formarse en nueve áreas de estudio. Desde 2013, esta fundación ha beneficiado a un total de 73 hondureños, lo que representa una inversión en educación de más de 51 millones de Lempiras. De los beneficiarios, 13 ya se encuentran de regreso en Honduras, contribuyendo con su conocimiento al desarrollo de su país.



CONVENIO DE COOPERACIÓN CON LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE HONDURAS

GRI 413-1, 203-2, 203-1

cbc trabaja en conjunto con la Secretaría de Educación y el Fondo de Población de las Naciones Unidas UNFPA, por medio del programa Aliados por la Educación, donde se realizan acciones conjuntas que favorecen al desarrollo de servicios educativos de calidad, educación ambiental, acceso a agua segura, nutrición y reciclaje. Este programa también apoya la prevención de la violencia y la promoción de las escuelas como un espacio de paz para el desarrollo de los niños. El Convenio de Cooperación fue suscrito en el mes de abril del año 2015.

Con el objetivo de concientizar a la población hondureña sobre la importancia de la detección temprana del cáncer infantil, cbc en alianza con la Fundación Hondureña para el Niño con Cáncer y la Secretaría de la Educación, creó un programa de capacitación para maestros y padres de familia, para que puedan reconocer las 12 señales de alerta de esta enfermedad.

En su primera fase, ejecutada en 2017, el programa se centró en el Departamento Francisco Morazán, donde participó la comunidad educativa de 50 escuelas de la región. La siguiente etapa iniciará en 2018, extendiendo el impacto del programa a más áreas del país.





APOYO A ARTEDUCARTE DE FUNDACIÓN TINKUY EN ECUADOR

GRI 413-1, 203-2, 203-1

Arteducarte es un proyecto de educación artística independiente privada, sin fines de lucro, que se dedica a estimular la creatividad y expresión de niños y niñas de escuelas primarias desfavorecidas en el Ecuador, empleando procesos artísticos que fomentan su capacidad de aprendizaje, autoestima y valores.

cbc apoya esta iniciativa que, contribuye a mejorar la situación cultural y educativa en el Ecuador, a través del desarrollo del programa Arteducarte de Fundación Tinkuy. El programa se lleva a cabo en dos escuelas de la ciudad de Quito, y se dirige a los alumnos de cuarto, quinto y sexto año del nivel primario.

Arteducarte genera un punto de encuentro donde confluyen arte, educación y cultura, con el propósito primordial de mejorar la vida, impulsar el desarrollo de la comunidad y concientizar acerca del cuidado de los recursos naturales y del medio ambiente.





APRENDIZAJE VERDE, PLATAFORMA DE EDUCACIÓN AMBIENTAL QUE LLEGA A CENTROAMÉRICA

GRI 413-1, 203-2, 203-1 PRINCIPIO 8

.....

Aprendizaje Verde es una iniciativa que busca transmitir, a través de herramientas virtuales, el conocimiento y cultura ambiental a la niñez latinoamericana. El programa fue creado por el Tecnológico de Monterrey y cuenta con el apoyo de PepsiCo, Fundación Televisa, The Young Americas Business Trust y la Organización de Estados Americanos (OEA). Gracias al apoyo de cbc está llegando a los docentes de Centroamérica.

El programa está dirigido a alumnos de primaria y cuenta con tres temáticas principales: reducción de la vulnerabilidad frente al cambio climático, cuidado del agua y reciclaje. El programa incluye también la capacitación de docentes por parte de los profesores del Tecnológico de Monterrey. Posteriormente, cada maestro se registra, crea un perfil y tiene acceso a herramientas interactivas que facilitan su labor pedagógica, como tareas, juegos, videos y proyectos; todos con un enfoque medioambiental.

Actualmente, más de 30,000 niños han sido beneficiados en Centroamérica con Aprendizaje Verde (en Guatemala, Nicaragua, El Salvador y Honduras).





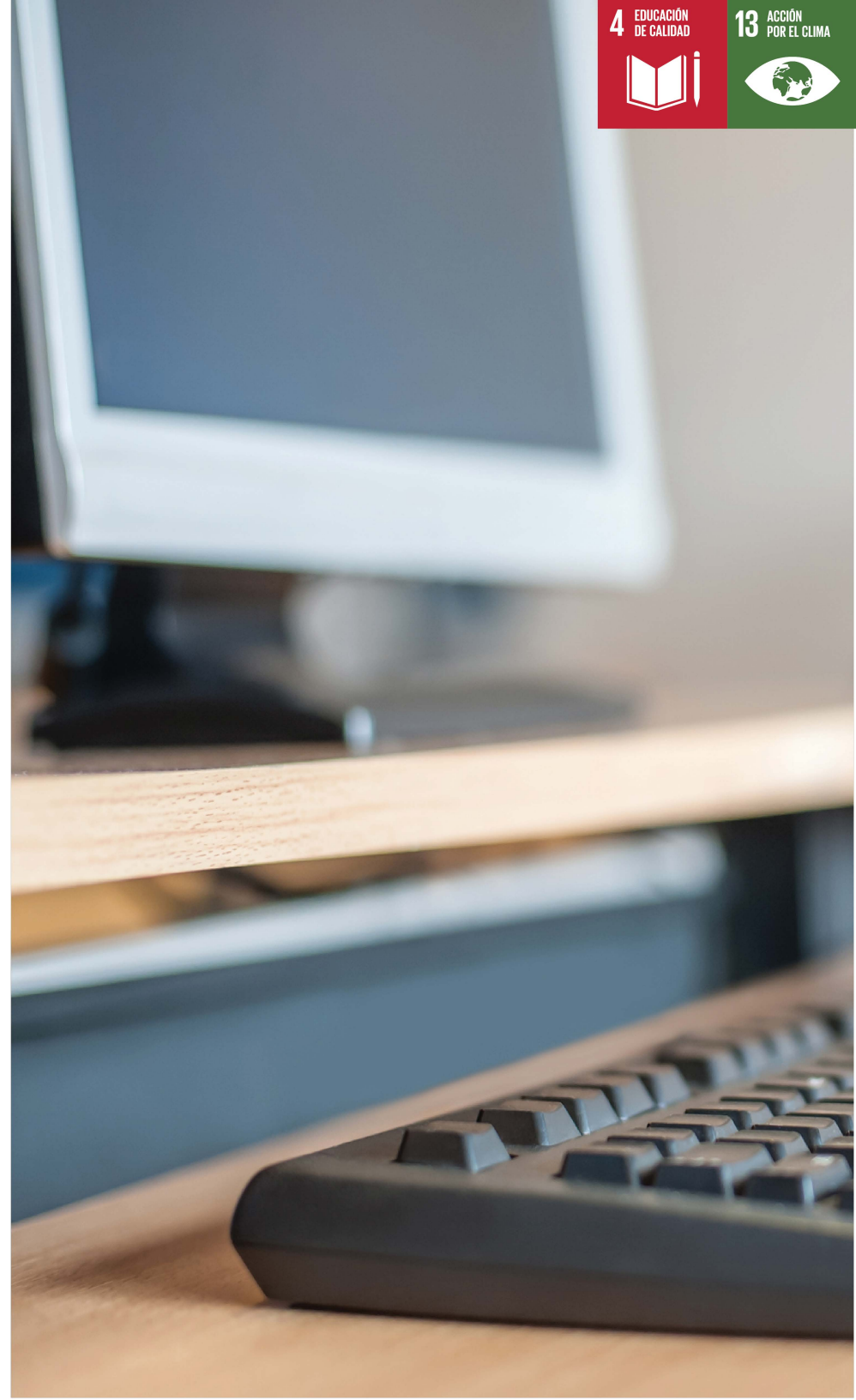
CONVENIO CON SEEDS FOR PROGRESS DE NICARAGUA

GRI 413-1, 203-2, 203-1

.....

cbc en conjunto con la Fundación Seeds for Progress suscribieron un convenio de cooperación en el año 2015 para promover el aprendizaje ambiental por medio de la comunidad virtual Aprendizaje Verde. cbc apoya la capacitación de docentes que forman parte del programa semillas digitales para fortalecer la cultura ambiental de los niños y niñas de educación pre-primaria y primaria buscando generar impactos positivos en los hogares y en las comunidades.

En Nicaragua, gracias al apoyo de la fundación Seeds for Progress, cbc entregó una donación de 38 computadoras portátiles y 14 islas de reciclaje al Sistema de Educación. Estas han sido entregadas a 16 escuelas en el área norte del país, para crear laboratorios de computación que han beneficiado a más de 6,000 niños. Adicionalmente, se han impartido talleres para formar a los docentes de todas las comunidades que atiende la fundación en el manejo del portal de Aprendizaje Verde.





EDUBECAS

GRI 413-1, 203-2, 203-1

.....

Livsmart en El Salvador ha entregado 365 becas de estudio para educación básica, media y bachillerato. Las becas se entregan en conjunto con la Fundación Empresarial para el Desarrollo Educativo FEPADE, como parte de un programa de educación apoyado por el Ministerio de Educación denominado EDUBECAS.





PROGRAMA DE RECICLAJE EN LA CUENCA DEL LAGO ATITLÁN

GRI 413-1, 203-2, 203-1 PRINCIPIO 8

En el mes de agosto del año 2017 se firmó el convenio de cooperación entre Amigos del Lago y cbc para promover la cultura de reciclaje y buena disposición de los desechos sólidos en la cuenca del Lago de Atitlán, ubicada en el Departamento de Sololá, Guatemala.

El proyecto opera a través de centros de acopio y transferencia intermunicipales donde se recolectan residuos reciclables sólidos (aluminio, PET, vidrio, entre otros). Estos se encuentran en nueve municipios en la Cuenca: Santa Lucía Utatlán, Santa María Visitación, Santa Clara la Laguna, Santiago Atitlán, San Lucas Tolimán, San Pedro la Laguna, San Juan la Laguna, San Marcos la Laguna y Santa Cruz la Laguna.

Este proceso inició bajo la dirección de Amigos del Lago, donde se utiliza una lancha donada por cbc, adaptada especialmente para este fin.

Cada municipio manejará una dinámica propia de recolección diaria o semanal y se espera una recolección mensual de más de 58 toneladas de residuos reciclables.

cuenca del Lago. Otro aspecto importante es que el reciclaje tiene el potencial de convertirse en una fuente alternativa de ingresos económicos para las comunidades, mediante la venta del material recolectado.



El objetivo de Atitlán Recicla es fortalecer la cultura de reciclaje entre la población, facilitando la infraestructura y logística necesaria para el manejo adecuado de los residuos sólidos, lo que reducirá directamente la contaminación en la

El proyecto busca fomentar la participación comunitaria de mujeres y jóvenes. Por ello se conformaron grupos de mujeres líderes, quienes son las encargadas directas de la operación de los centros de acopio y transferencia.



Esto implicó la formación de 18 equipos de trabajo, con la participación activa de más de 150 mujeres que trabajan en sus respectivas zonas.

Este proceso inició bajo la dirección de Amigos del Lago, quienes impartieron talleres y capacitaciones a los grupos clave que ejecutan el proyecto (jóvenes, mujeres, operarios municipales de centros de acopio y transferencia), sobre temas como manejo, tratamiento y disposición final de los residuos y desechos sólidos, así como trabajo en equipo, relaciones interpersonales y administración de negocios.

Además, se requirió un amplio trabajo de investigación y asistencia técnica para la puesta en marcha del proyecto y para la creación de los centros de acopio en los municipios participantes. Esto requirió el fortalecimiento de los enlaces de comercialización de materiales reciclables.

A través de Atitlán Recicla estamos integrando a todos los miembros de las distintas comunidades, autoridades y organizaciones, para que la cultura del reciclaje y sensibilización ambiental sea una actividad inherente a la población y especialmente a su niñez.

El Lago de Atitlán, ubicado en Sololá en la región Sur Occidental de Guatemala, es catalogado como uno de los cuerpos de agua más importantes de la región. Motor de desarrollo y generador de turismo, es fuente de subsistencia para más de 300,000 personas que viven en su cuenca quienes, además, dependen de sus aguas para ingesta e higiene.



CONVENIO DE COOPERACIÓN CON LA ASOCIACIÓN DE RECICLADORES DE NICARAGUA

GRI 413-1, 203-2, 203-1

.....

cbc firmó un Acuerdo desde el año 2015 con la Asociación de Recicladores de Nicaragua para la promoción de la cultura de reciclaje. Este ha permitido realizar acciones conjuntas que promueven la sensibilización y concientización sobre los beneficios del reciclaje, así como la separación de los desechos sólidos, en Nicaragua.

En el año 2017, en el Auditorio Central de la Universidad de Managua, se realizó el III Congreso a beneficio de los Recicladores de Base. Este año, además de un aporte en equipos de seguridad y uniformes, el equipo élite, conformado por 65 personas, también recibió una charla a cargo del joven Eliezer Méndez, ganador del Eco Reto 8.0, con su proyecto de sistema de riego alimentado con energía eólica.



PROGRAMA DE RECICLAJE EN JAMAICA

GRI 413-1, 203-2, 203-1 PRINCIPIO 8

cbc Jamaica es parte de la iniciativa Recycling Partners of Jamaica, conformada por el Gobierno de Jamaica y diferentes empresas de la industria. Esta iniciativa tiene como objetivo la recuperación de los envases PET para su reciclaje, con un impacto positivo en el desarrollo de nuevas oportunidades de empleo.

En el año 2015 se presentó el primer informe de resultados. En este se resalta a la creación de centros de acopio y el inicio del proceso de recuperación. Este programa continúa funcionando.

En los próximos tres años se proyecta que el programa apoye a la creación de cerca de 3000 puestos de empleo.





RECICLARTE

GRI 413-1, 203-2, 203-1 PRINCIPIO 8

El proyecto se desarrolla en escuelas de la ciudad de Lima, en alianza con gobiernos locales, tales como la Municipalidad de Surco, quien fue nuestro aliado durante el año 2017.

ReciclArte es un programa que busca educar a niños de primaria sobre la importancia de cuidar el medio ambiente y promover el reciclaje de plástico (PET).

cbc está a cargo de las siguientes actividades:

- Sensibilización a maestros en una primera etapa.
- Sensibilización y educación a niños, a través de intervenciones directas en los salones de clase y activaciones en formato lúdico, con el fin de incentivar el reciclaje.

El material es recogido por la Municipalidad y luego enviado a su planta de elaboración de resina reciclada.





RECICLAJE COMUNITARIO EN GUATEMALA

GRI 413-1, 203-2, 203-1 PRINCIPIO 8

Desde el año 2008, cbc apoya a más de 120 microempresarios que forman parte de una red de reciclaje, con el objetivo de reducir la huella ambiental. A través de este programa, se ha capacitado a 300 comunidades por medio de asociaciones y cooperativas, motivando la conformación de microempresas dedicadas a la recuperación y comercialización de materiales reciclables, con énfasis en envases PET. Se apoya a las comunidades con capacitación técnica y herramientas como pesas y medios de transporte para los envases.

El programa Reciclaje Comunitario se ha convertido en una valiosa oportunidad de generar ingresos económicos para quienes forman parte de esta red.





CONVENIO DE COOPERACIÓN ENTRE LIVSMART Y LA ASOCIACIÓN SALVADOREÑA DE CONSERVACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE, EL SALVADOR

GRI 413-1, 203-2, 203-1

.....

Livsmart, unidad de negocios de cbc que produce y desarrolla bebidas nutritivas y funcionales, firmó un convenio de cooperación con la Asociación Salvadoreña de Conservación del Medio Ambiente que incluye lo siguiente:

Desarrollar, de manera conjunta y colaborativa, acciones que permiten la implementación del programa Aprendizaje Verde. Estas se llevarán a cabo en las escuelas seleccionadas, las cuales se ubican en la zona de amortiguamiento y de influencia del Área Natural Protegida, Complejo San Marcelino. El objetivo de estas acciones es fortalecer la cultura ambiental de niños y niñas de primaria y pre primaria, para generar un impacto positivo en sus hogares y comunidades.

Promover, en forma conjunta, el uso de la aplicación Eco Unidos para motivar el reciclaje de desechos sólidos; particularmente de envases. Con estas acciones se contribuye a mejorar la gestión ambiental en las áreas de amortiguamiento y de influencia del Área Natural Protegida, Complejo San Marcelino.

Este convenio de cooperación complementa el Acuerdo de Cooperación Técnica y Compensación Ambiental que ambas entidades tienen desde el año 2009 y que aporta recursos para la conservación de la Reserva de Biosfera Apaneca-Ilamatepec.



ALIANZA POR EL RECICLAJE cbc-LIVSMART-TETRA PAK

GRI 413-1, 203-2, 203-1

cbc, Livsmart y Tetra Pak reafirmaron el compromiso de fortalecer las capacidades de desarrollar, de manera conjunta y colaborativa, acciones concretas para promover una adecuada gestión ambiental, apoyando iniciativas, orientadas a contribuir a la recolección y reciclaje de los desechos sólidos de los envases post consumo.

Como parte del acuerdo, se crearán dos proyectos piloto en Guatemala, uno en Panajachel, Sololá, y otro en Parramos, Chimaltenango. Con estos se busca implementar una adecuada gestión del reciclaje, promoviendo la educación ambiental y la recolección selectiva, junto a organizaciones locales.

El acuerdo busca fortalecer el desarrollo humano y empresarial, a través de tres acciones:

- 1) Promover la recolección y reciclaje de los desechos sólidos, especialmente del envase Tetra Pak.
- 2) Motivar las prácticas y comportamientos saludables y respetuosos con el medio ambiente.
- 3) Fomentar la micro empresa a través de proyectos que generen rentabilidad, por medio de la recolección y comercialización de materiales reciclables (envase Tetra Pak).





Guatemala, 5 de enero de 2018

CARTA DE VERIFICACIÓN EXTERNA

.....

La empresa Personaz S.A.C. a través de su Directora, Milagros Zamudio, a solicitud de cbc, ha realizado una verificación independiente de su Comunicación de Progreso del Pacto Mundial de Naciones Unidas en nivel avanzado.

Alcance

El alcance de la verificación realizada, consistió en la revisión de los contenidos de la Comunicación de Progreso cuya elaboración fue de entera responsabilidad de cbc. El trabajo realizado consistió en emitir una opinión responsable sobre la fiabilidad de la información contenida mediante lo siguiente:

- La obtención de evidencias adecuadas y suficientes para el cumplimiento del objetivo.
- La calidad de la información divulgada sobre el desempeño en sostenibilidad en cumplimiento de los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y los 21 criterios correspondientes al nivel avanzado.
- La fiabilidad de la información específica referente al desempeño en sostenibilidad.

Estándares y procesos de verificación

La verificación realizada tomó como base las normas de AccountAbility AA1000 además de la revisión de los Estándares del Global Reporting Initiative – GRI tomados como referencia por cbc para la estructura de su informe.

A nivel general, se realizó una evaluación de Tipo 2, evaluando la información divulgada, los sistemas y procedimientos que la organización tiene para conseguir el cumplimiento de los principios y la información de desempeño que demuestra el cumplimiento.

Estrategia de aseguramiento y métodos de obtención de la información:

La verificación fue realizada principalmente en las oficinas de cbc, sito en Boulevard los próceres 24-69 zona 10 torre 4 nivel 3 zona Pradera Guatemala Guatemala, ya que en ese lugar se maneja las oficinas a nivel global; llevándose a cabo las siguientes revisiones:

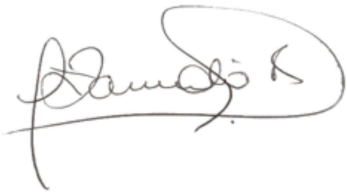
- Físicas, a través de visitas a diferentes lugares en donde opera cbc, plantas de producción, salas de venta, programas sociales, clientes, entre otros, tanto en Guatemala como en Perú, incluyendo conversaciones con diferentes stakeholders de la empresa con el fin de conocer la gestión y la profundidad del desempeño de la empresa en los temas de sostenibilidad.
- Testimoniales a través de entrevistas a Directores y Gerentes de diferentes áreas de cbc.
- Análisis de indicadores reportados.

Conclusiones

Luego de las revisiones de manera exhaustiva, tanto de los contenidos del reporte como de la verificación de evidencias, se concluye que la presente Comunicación de Progreso solicitado por el Pacto Mundial de Naciones Unidas cumple con los requisitos solicitados en el nivel Avanzado.

Recomendaciones

- Al haber utilizado una serie de indicadores y cumplido varios de los principios del GRI, se sugiere que para el siguiente informe se realice un reporte de sostenibilidad de conformidad con el GRI para poder medir los resultados alcanzados, especialmente en el área de operaciones.
- Establecer metas puntuales de cada uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS, que cbc considere prioritarios en su modelo de gestión.




















Milagros Zamudio
Directora

Miembro del Stakeholder Council del Global Reporting Initiative – GRI desde el año 2014. Participó también en uno de los equipos de trabajo para la versión G4 del GRI. Cuenta con 20 años de experiencia ocupando cargos ejecutivos en grandes empresas tales como Telefónica y Electroperù. Fue fundadora y Presidente del Comité Corporativo de Responsabilidad Social de las empresas del Estado – Fonafe, Directora y fundadora de Women CEO Perú y Country Manager de BSD Consulting.

Ha sido jurado en los premios beyondBanking del BID, el Premio protagonistas del Cambio de la UPC y parte del Comité Técnico de Kunan. Así también se desempeña como docente universitaria y columnista.

Milagros obtuvo su Maestría en Comunicaciones en Michigan State University (EEUU) y también cuenta con estudios en la universidad de Harvard.

ÍNDICE DE OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

ODS	NOMBRE	DESCRIPCIÓN	UBICACIÓN/CAPÍTULO	# PÁG.
	1	Fin de la Pobreza	Termine con la pobreza en todas sus formas en todas partes.	N/A
	2	Hambre Cero	Acabar con el hambre, lograr la seguridad alimentaria y una nutrición mejorada y promover la agricultura sostenible.	Alianzas y Programas 157,158,160,162,163
	3	Salud y Bienestar	Asegurar vidas saludables y promover el bienestar para todos en todas las edades.	Alianzas y Programas 157,158,159,160,161,162,163,164,165,166
	4	Educación de Calidad	Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.	Alianzas y Programas 167,168,169,170,171,172,173,178,180
	5	Igualdad de Género	Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.	Alianzas y Programas 174, 175, 179
	6	Agua Limpia y Saneamiento	Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos.	Alianzas y Programas 151,152,153,154,155,156,174,175
	7	Energía Asequible y No Contaminante	Asegurar el acceso a energía asequible, confiable, sostenible y moderna para todos.	Alianzas y Programas 149
	8	Trabajo Decente y Crecimiento Económicos	Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.	Gente & Gestión 88
	9	Industria, Innovación e Infraestructura	Construir una infraestructura resiliente, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.	N/A N/A
	10	Reducción de las Desigualdades	Reducir la desigualdad dentro y entre los países.	N/A N/A
	11	Ciudades y Comunidades Sostenibles	Hacer que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.	Sostenibilidad Ambiental 140,143,144
	12	Producción y Consumo Responsables	Garantizar patrones de consumo y producción sostenibles.	Sostenibilidad Ambiental, Alianzas y Programas 145,149,171,174,175,176,177,178,179,180,181
	13	Acción por el Agua	Tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus impacto	Gestión de Riesgos, Alianzas y Programas 131,132,148,151,152,153,154,156,171,172
	14	Vida Submarina	Conservar y utilizar de forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.	Sostenibilidad Ambiental 145
	15	Vida de Ecosistemas Terrestres	Proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar de forma sostenible los bosques, combatir la desertificación, detener e invertir la degradación de la tierra y detener la pérdida de biodiversidad.	Alianzas y Programas 156
	16	Paz, Justicia e Instituciones Sólidas	Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, proporcionar acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas en todos los niveles.	Ética & Anticorrupción, Anticorrupción 69, 84
	17	Alianzas para lograr los Objetivos	Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la asociación mundial para el desarrollo sostenible.	Alianzas y Programas 180

ÍNDICE DE PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

GRUPO	PRINCIPIO	DESCRIPCIÓN	UBICACIÓN / CAPÍTULO	# PÁG.
DERECHOS HUMANOS	1	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.	Ética & Anticorrupción, Salud y Seguridad Ocupacional, Proveedores	76, 112, 121
	2	Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.	Ética & Anticorrupción, Salud y Seguridad Ocupacional, Proveedores	73, 76, 112, 121
ESTÁNDARES LABORALES	3	Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	Gente & Gestión	107
	4	Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	Ética & Anticorrupción, Proveedores	73, 122, 123, 124
	5	Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	Proveedores	122, 123, 124
	6	Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.	Gente & Gestión, Salud y Seguridad Ocupacional	89, 91, 92, 93, 100, 101, 102, 107, 111
MEDIO AMBIENTE	7	Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	Sostenibilidad Ambiental	132, 140
	8	Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	Sostenibilidad Ambiental, Alianzas y Programas	140, 141, 146, 149, 150, 151, 169, 172, 173, 175, 176, 177
	9	Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	Sostenibilidad Ambiental	134, 14
ANTICORRUPCIÓN	10	Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.	Ética y Anticorrupción, Proveedores	84, 116, 117, 118, 119, 120

ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

INDICADOR GRI	DESCRIPCIÓN	UBICACIÓN / CAPÍTULO	# PÁG.
PERFIL ORGANIZACIONAL			
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios.	¿Quiénes Somos?, Portafolio	6, 18, 19, 20, 21
102-3	Ubicación de la sede.	Valores	15
102-4	Ubicación de las operaciones.	Valores, Portafolio	15, 22
102-6	Mercados servidos.	Valores, Portafolio, Clientes	15, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 52, 53
102-7	Tamaño de la organización.	Valores	15
102-9	Cadena de suministro.	Proveedores	116, 117, 118
102-11	Principio o enfoque de precaución.	Gestión de Riesgo	126, 127, 128
102-12	Iniciativas externas.	Calificaciones Internacionales de cbc, Sostenibilidad Ambiental	17, 144
ESTRATEGIA			
102-14	Declaración de altos ejecutivos y responsables de la toma de decisiones.	Carta de Nuestro Presidente Ejecutivo	4, 5
ÉTICA E INTEGRIDAD			
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta.	Misión/Visión, Valores	11, 12, 13, 14
GOBERNANZA			
102-18	Estructura de gobernanza.	Gobierno Corporativo, Comités que Emanan de Junta Directiva, Otros Comités	26, 27, 28, 29, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 39
102-19	Delegación y autoridad.	Centros de Excelencia y de Soporte	40
102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales.	Centros de Excelencia y de Soporte	41
102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales.	Centros de Excelencia y de Soporte	41
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités.	Gobierno Corporativo, Otros Comités	26, 27, 28, 29, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 39
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno.	Gobierno Corporativo	26
102-25	Conflictos de interés.	Ética & Anticorrupción	78
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERES			
102-40	Lista de grupos de interés.	Relación con Grupos de Interés	66
102-41	Acuerdos de negociación colectiva.	Gente & Gestión	107
102-42	Identificación y selección de grupos de interés.	Relación con Grupos de Interés	66
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés.	Relación con Grupos de Interés	66
PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES			
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados.	Gobierno Corporativo	27
102-47	Lista de los temas materiales.	Relación con Grupos de Interés	66
103-1	Explicación del tema material y su límite.	Relación con Grupos de Interés	66
CONTENIDOS ESPECÍFICOS			
203-1	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados.	Alianzas & Programas	146 - 179
203-2	Impactos económicos indirectos significativos.	Alianzas & Programas	146 - 179
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.	Proveedores	120, 121, 122, 124
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	Ética & Anticorrupción	70, 71, 79, 81
301-2	Insumos reciclados utilizados.	Sostenibilidad Ambiental	140
302-1	Consumo energético dentro de la organización.	Sostenibilidad Ambiental	136, 137
302-4	Reducción del consumo energético.	Sostenibilidad Ambiental	137
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1).	Sostenibilidad Ambiental	138
305-5	Reducción de las emisiones de GEI.	Sostenibilidad Ambiental	138, 139, 140
306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino.	Sostenibilidad Ambiental	143
306-2	Residuos por tipo y método de eliminación.	Sostenibilidad Ambiental	141, 142
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.	Gente & Gestión	108
403-1	Representación de los trabajadores en los comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados.	Salud y Seguridad Ocupacional	110, 112
403-2	Tipos y tasas de lesiones, enfermedades ocupacionales, días perdidos y ausentismo, y número de muertes relacionadas con el trabajo.	Salud y Seguridad Ocupacional	114
403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad.	Salud y Seguridad Ocupacional	114
404-1	Media de horas de formación al año por empleado.	Gente & Gestión	100, 101, 102
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	Gente & Gestión	93, 97, 99, 100, 101, 102, 103, 106
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.	Gente & Gestión	95
412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos.	Proveedores	123, 1244
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos.	Ética & Anticorrupción	72
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	Alianzas y Programas	146-179
416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios.	Consumidores y Sostenibilidad Ambiental	61, 63, 64, 134
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios.	Consumidores y Sostenibilidad Ambiental	61, 140



cbc
toma vida

www.cbc.co