



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2021

Pacto Global de las Naciones Unidas



TABLA DE CONTENIDO

01

MENSAJE DE NUESTRO PRESIDENTE EJECUTIVO

02

SOBRE NOSOTROS

03

SOBRE ESTE REPORTE

04

AGENDA DE SOSTENIBILIDAD

05

DIMENSIÓN AMBIENTAL

06

DIMENSIÓN SOCIAL

07

GOBERNANZA

08

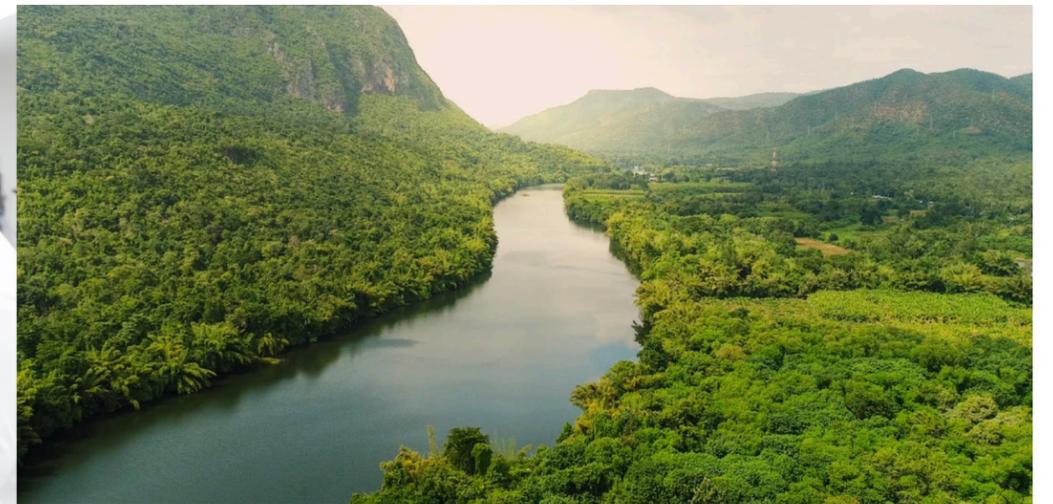
DESEMPEÑO DE NEGOCIOS BELIV

09

DECLARACIÓN Y VERIFICACIÓN EXTERNA

10

ÍNDICES DE DATOS



01

MENSAJE DE NUESTRO PRESIDENTE EJECUTIVO



Mensaje de Nuestro Presidente Ejecutivo

GRI 102-14

cbc es una compañía que tiene a la gente en el corazón de su gestión y cuenta con una cultura fuerte basada en sus valores, la meritocracia y el desarrollo profesional y personal. Esto es lo que nos ha permitido fortalecer la resiliencia organizacional y afrontar con éxito los desafíos globales y locales.

Estamos convencidos de que no podemos seguir haciendo las cosas de una forma tradicional, debemos ser más ambiciosos y audaces para dar pasos que nos permitan tener un impacto positivo en el mundo, mitigando los riesgos del cambio climático, contribuyendo a acelerar la recuperación económica después de la pandemia del COVID 19 y desarrollando alianzas para generar prosperidad en la región.

Buscamos ser parte de las soluciones para afrontar estos desafíos, por esta razón sumamos a nuestra estrategia de crecimiento una visión de sostenibilidad que integra las dimensiones ambiental, social y de gobernanza para impulsar la transformación y la generación de valor compartido.

Tomando en consideración los aspectos materiales de la industria y de la compañía priorizamos nuestra estrategia ESG en cinco pilares: Uso eficiente de los recursos y reducción de la huella de carbono, economía circular, bienestar del consumidor, fortalecimiento del tejido social y gobernanza.

Este informe cumple con los criterios de la Comunicación en Progreso del Pacto Global de las Naciones Unidas e incluye información sobre los objetivos y avances de cada uno de los pilares, sin embargo, considero importante resaltar lo siguiente:

Conscientes de que el mundo actual enfrenta desafíos medioambientales sin precedentes establecimos objetivos de reducción de nuestra huella de carbono basados en la ciencia y alineados con el Business Ambition de la limitación del aumento de la temperatura global a 1,5 °C por encima de los niveles preindustriales, para los alcances 1 y 2. Para lograr estos objetivos tenemos entre otros el compromiso de garantizar el uso de energía renovable en nuestras plantas de producción para el año 2028.

Estamos adoptando la economía circular como una forma de capturar nuevas formas de valor, desarrollar resiliencia y lograr objetivos sociales y ambientales. Nuestro crecimiento conlleva la responsabilidad de impulsar el cambio para convertirnos en una parte importante de la solución. Un paso en este sentido es el compromiso de alcanzar y mantener los estándares de Zero Waste to Landfill de Carbon Trust en todas las plantas de producción.

Somos una compañía que tiene el propósito de generar prosperidad en la región y sabemos que uno de los principales problemas de Latinoamérica es la pobreza, por lo cual consideramos importante conocerla en su multidimensionalidad. Cuando analizamos las privaciones de la población en general nos dimos cuenta de que además de los salarios competitivos es importante conocer en profundidad las carencias que puedan estar afrontando las familias de nuestros colaboradores y trabajar juntos para crear las condiciones para mejorar su calidad de vida.

Como compañía hemos decidido transformar el tejido social iniciando desde adentro, utilizando nuestro talento, capacidades y alianzas estratégicas para crear las condiciones para erradicar la pobreza multidimensional interna, por esta razón creamos el programa Creciendo Juntos para que los colaboradores, y en un futuro nuestros clientes y proveedores, cuenten con las condiciones para su desarrollo integral y el de sus familias.

Fortalecimos el ecosistema digital de atención de nuestros clientes y estamos desarrollando a través de nuestros socios estratégicos un portafolio cada vez más amplio de bebidas funcionales, con ingredientes naturales y nutrición efectiva para acompañar todas las ocasiones de consumo y los diferentes estilos de vida.

El sistema de integridad de cbc promueven la ética en los negocios en toda nuestra organización y la cadena de valor, es por ello que en el 2021 certificamos nuestra primera operación en la Norma ISO 37001 Sistema de Gestión Antisoborno.

Creemos y reiteramos nuestro compromiso con las iniciativas globales como el Pacto Global de las Naciones Unidas que nos permite el intercambio de conocimientos, el establecimiento de alianzas estratégicas, las acciones colectivas a favor del planeta y el desarrollo, la innovación y sobre todo la alineación de objetivos para acelerar la transformación que el mundo necesita.

Carlos Enrique Mata
Presidente Ejecutivo

02

SOBRE NOSOTROS

Sobre Nosotros

GRI 102-1, 102-2, 102-6, 102-16

Somos una compañía multilatinas 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. Con un portafolio de más de 438 marcas, cbc ofrece una cartera de bebidas diversificada de refrescos carbonatados (“CSD”), jugos y néctares, agua embotellada, bebidas isotónicas, energéticas, té y cerveza.

- En 1942, orgullosamente nos convertimos en el primer embotellador de PepsiCo fuera de los Estados Unidos y, desde 1988, hemos sido el embotellador ancla en Centroamérica.
- En 2002, establecimos un joint venture con Ambev tanto para la producción como para la distribución en Guatemala y para distribución en Nicaragua y Puerto Rico.
- En 2016, desarrollamos Beliv, una importante unidad de negocios de CBC que se enfoca en crear productos y marcas a través de la innovación y la funcionalidad, para renovar o crear nuevas categorías. La visión de Beliv es “Liderar el crecimiento de las bebidas saludables”.
- Contamos con 16 plantas de producción en 9 países en sociedad, con más de 8,500 empleados, y distribuimos nuestros.

VISIÓN

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.

MISIÓN

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



Nuestros Valores



Pasión

Un día con corazón es el mejor ritmo para poder seguir adelante.



Soñamos en grande

Somos emprendedores, creemos que todo es posible y lo hacemos realidad.



Somos dueños

Creando nuevas y mejores oportunidades.



Disciplina

A través de la gestión y procesos garantizamos resultados sostenibles.



Integridad

No tomamos atajos, hacemos siempre lo correcto.



Gente excelente

Buscamos el aprendizaje continuo y alcanzamos resultados en equipo

Nuestra Historia

GRI 102-16

Somos una compañía multilatinamericana de bebidas con el portafolio más grande de la región y exportaciones a más de 35 países. Somos la compañía de bebidas de las Américas, cuya misión es generar valor a nuestros clientes y consumidores a través de equipos de alto rendimiento con el mejor portafolio de marcas en todas las ocasiones de consumo.

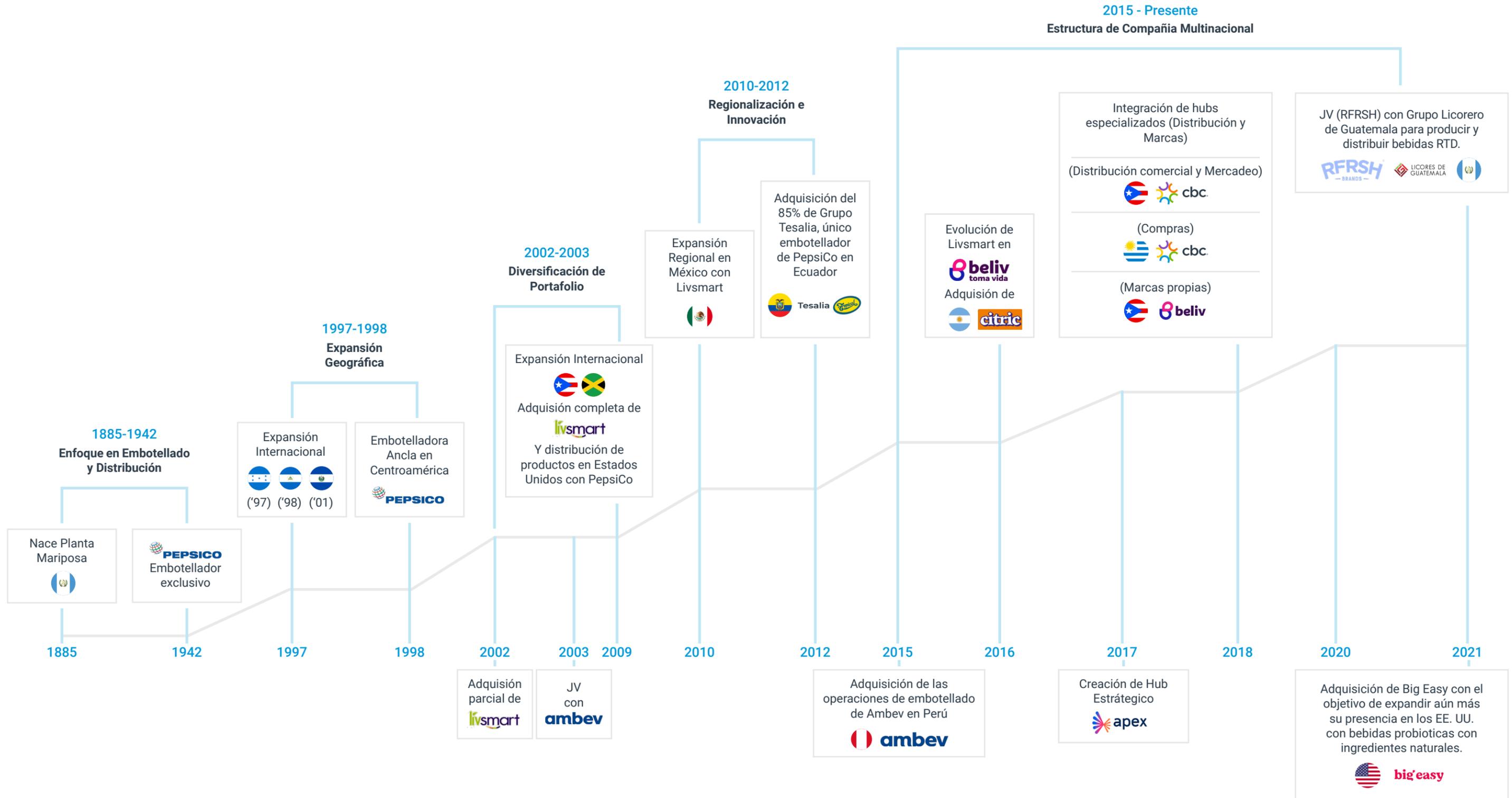
Nuestra visión es ser la solución para nuestros clientes, convirtiéndonos en la primera opción de compra en el punto de venta y promoviendo el desarrollo de un mundo mejor. Nuestra gente impulsa el éxito de nuestro negocio, aportando pasión y orgullo a todo lo que hacemos, permitiéndonos soñar en grande.

Durante más de 135 años, nos hemos abierto camino a través de un viaje largo y fascinante de cambios y transformaciones sorprendentes. Nuestro crecimiento se basa en detectar oportunidades y transformar negocios, desatando un mañana mejor para nuestros empleados, clientes y proveedores, el corazón y las manos de nuestro crecimiento.



Historia y antecedentes de consolidación regional

GRI 102-2, 102-6



Nuestra Estrategia de Negocios

GRI 102-16



FOMENTAR EL CRECIMIENTO ORGÁNICO EN NUESTRA REGIÓN

- Fortalecer nuestras marcas y abordar las nuevas tendencias de consumo dirigidas a geografías y grupos de edad en expansión.
- Construir relaciones sólidas con clientes existentes y nuevos.



CAPITALIZAR EN NUESTRA EXTENSA RED DE DISTRIBUCIÓN

- Centrarse en la reducción de costos por unidad.
- Canales de venta digitales mejorados para una mayor eficiencia.
- Ampliar la distribución de productos de bebidas recientemente introducidos.



PRESUPUESTO DE BASE CERO PARA UN ENFOQUE RIGUROSO Y DISCIPLINADO

- Implementar iniciativas sostenibles identificadas a través del Proyecto Atlas, para generar eficiencias y ahorros de costos para proteger nuestros márgenes durante el entorno actual de presiones de suministro y productos básicos.
- Aprovechar las inversiones tecnológicas actuales y futuras para impulsar la eficiencia.



EXPANDIR NUESTRA PRESENCIA GEOGRÁFICA

- Larga trayectoria de operación exitosa de nuestro negocio en varios países
- Aumentar nuestra presencia en la región, mediante la búsqueda de adquisiciones y empresas estratégicas.

ALIANZAS ESTRÁTEGICAS

- Acceso a las mejores prácticas, experiencia y recursos disponibles de PepsiCo y AmBev.
- Bien establecida y una de las carteras de productos más diversificadas de la industria.



AVANZAR EN NUESTRA GENTE Y CULTURA

- Proporcionar una amplia formación a los empleados.
- Fomentar una cultura de emprendimiento, meritocracia, preparación y motivación.



MANTENER UN USO CONSERVADOR DEL CAPITAL

- Reservas de capital en forma de depósitos de liquidez en bancos internacionales.
- Implementamos el Sistema de Valor Económico Agregado para velar por la eficiencia del capital.



COMPROMISO DE PRIORIZAR INICIATIVAS ESG

- Parte del Pacto de las Naciones Unidas y la Iniciativa Science Based Target Initiative (SBTi).
- Contribuir a un mundo mejor fomentando la responsabilidad social, protegiendo los recursos naturales y fomentando la economía circular.



Nuestro Socios Estratégicos y Nuestro Portafolio

GRI 102-2, 102-6

PEPSICO

PepsiCo es una de las empresas de alimentos y bebidas más grandes del mundo, con ventas anuales que superan los 67 billones de dólares. La empresa maneja marcas globales tan importantes como Pepsi, Gatorade, 7up, Lipton, Frito Lay y Quaker.

Integramos importantes marcas globales de PepsiCo, para ofrecer el portafolio de bebidas de mayor diversidad a nivel regional, las que ponemos a disposición de nuestros más de 1.2 millones de puntos de venta.

Desde 1942, somos embotelladores de PepsiCo, y por nuestra excelencia operativa fuimos reconocidos como el Mejor Embotellador a Nivel Global en el año 2012. Tomamos en cuenta las mejores prácticas operativas de PepsiCo, especialmente, en los procesos que garantizan la sostenibilidad. Además, nos sentimos inspirados por la visión "Ganando con Propósito", que nos ha permitido desarrollar programas sociales y ambientales en forma conjunta.



ambev

Gracias a la alianza estratégica con Cervecería Ambev, perteneciente al Grupo AB InBev, la empresa cervecera más grande del mundo, cbc pone a disposición de sus clientes y consumidores en Guatemala y otros países de Centroamérica, un amplio portafolio de reconocidas marcas de cerveza.



beliv

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 treinta y cinco 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 "Liderar el crecimiento de las bebidas que hacen bien".



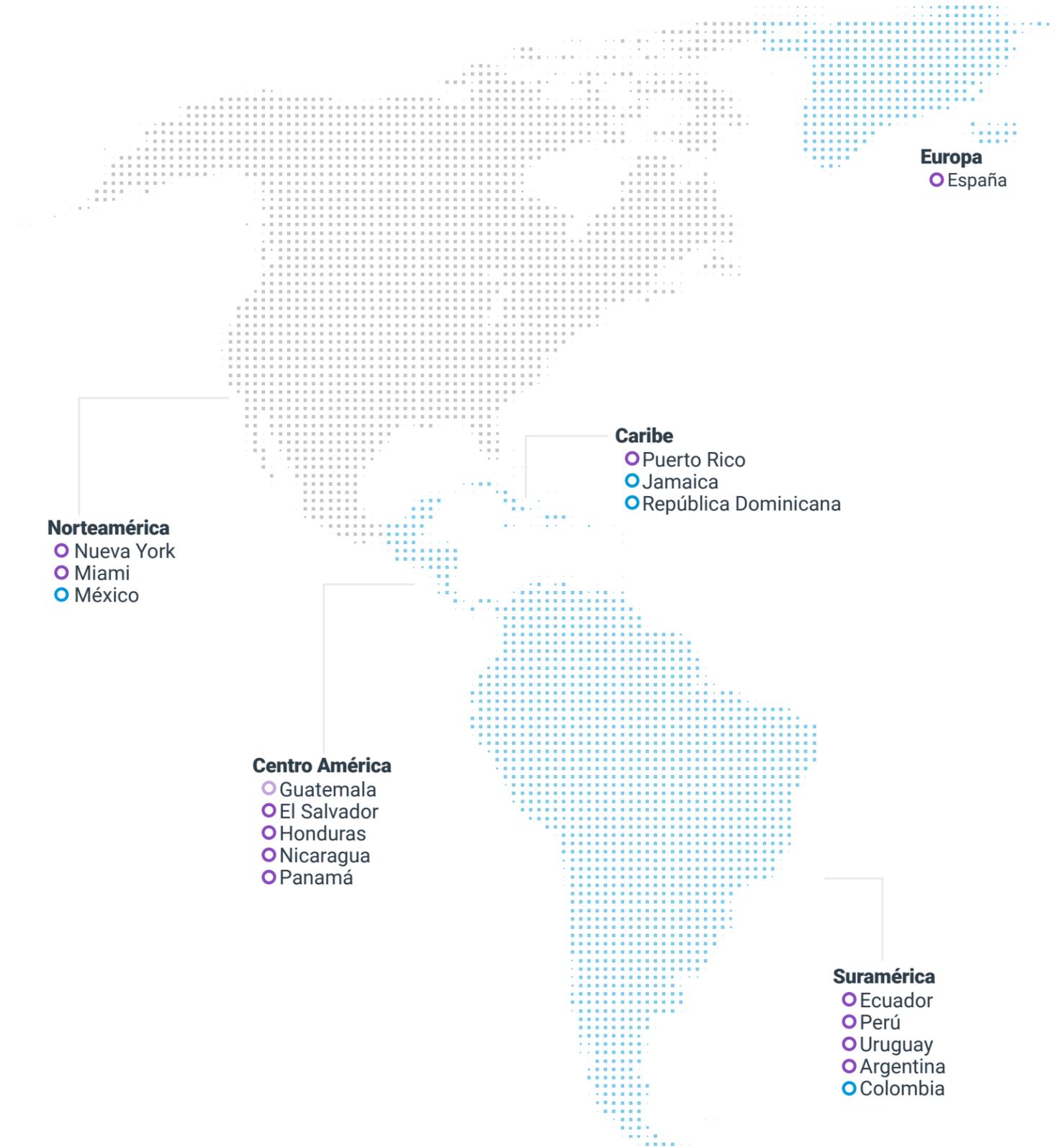
cbc en el Mundo

GRI 102-3, 102-4, 102-6, 102-7, 102-10

Nuestra operación comercial pasó de tener presencia en 15 países en 2018 a 16 países en el 2021. Contamos con 16 plantas de producción y 21 co-packers.

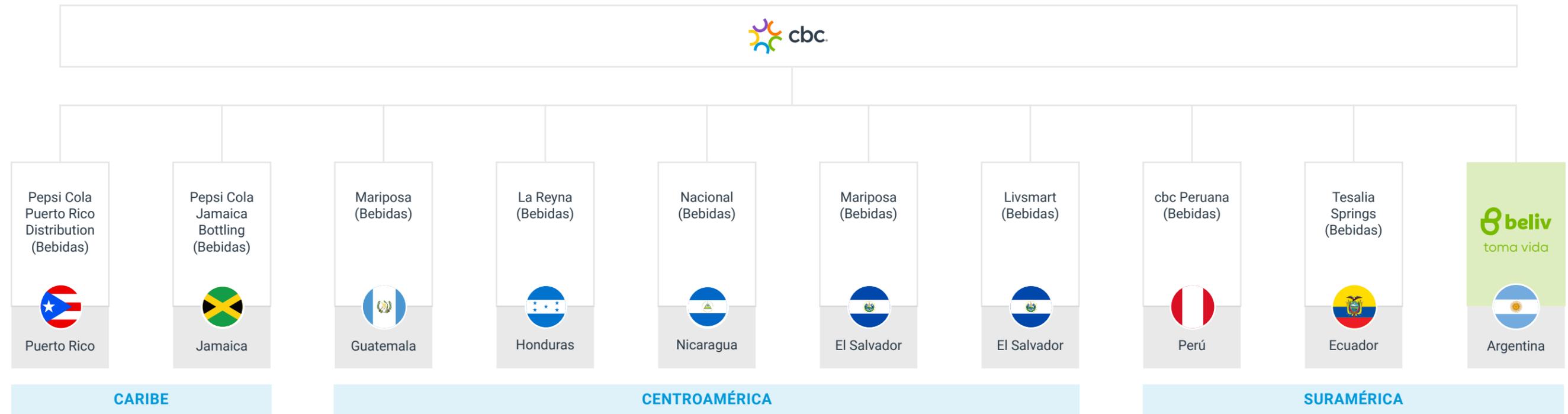
Hoy tenemos más de 8,500 colaboradores en todo el mundo.

- Sede Principal
- Oficinas Corporativas
- Oficinas



Estructura Operativa

GRI 102-2, 102-4, 102-6



Algunos datos operativos

GRI 102-6, 102-9



+1,260,000
Puntos de Venta



+1,800
Camiones



16
Plantas



104
Bodegas y Centros de
Distribución



+4,100
Rutas de Venta



900mm
Capacidad de
Producción Anual

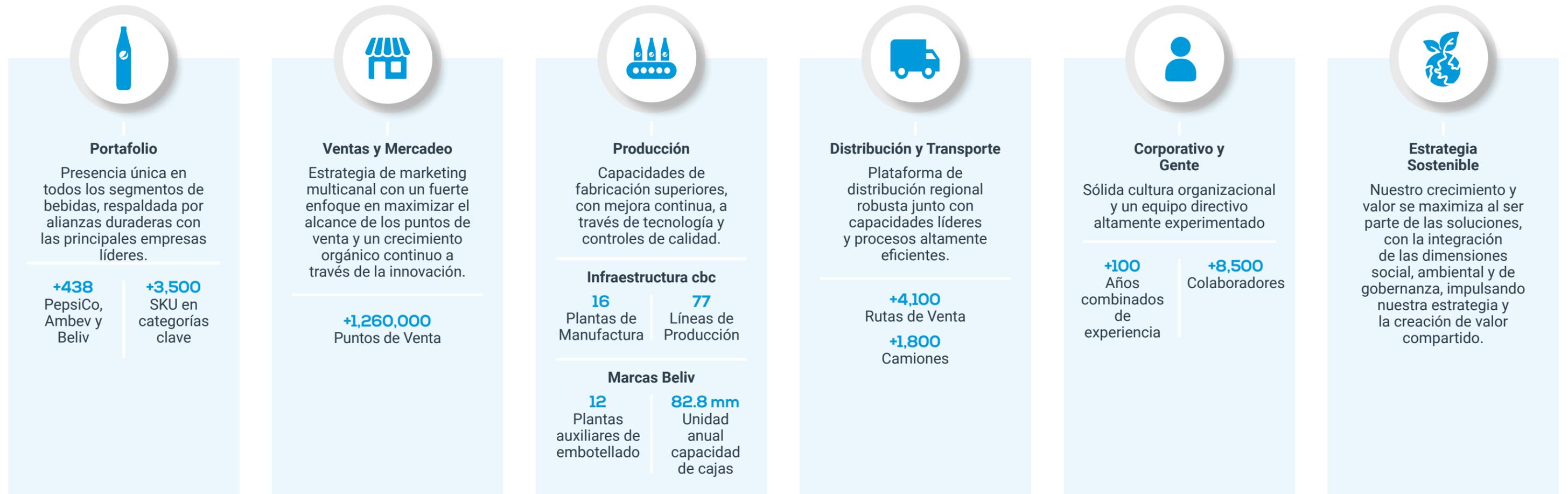


+200,000
Coolers

Cadena de Valor

GRI 102-9

Para cbc la sostenibilidad de la cadena de valor es la gestión de impactos ambientales, sociales y económicos y el fomento del buen gobierno, en el marco de los valores y principios éticos que fundamentan a la Compañía, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los 10 Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.



Cadena de Valor

GRI 102-9, 102-16, 102-18, 103-1, 103-2, 103-3

Gobierno Corporativo

Política de Gobierno Corporativo • Misión, Visión y Valores • Planificación Estratégica • Políticas Globales • Código de Ética Mecanismos de Compliance • Comités que emanan de Junta Directiva: Ética, Gente & Gestión, Riesgos & Finanzas, Auditoría



Portafolio

Presencia única en todos los segmentos de bebidas, respaldada por alianzas duraderas con los principales líderes mundiales.



Ventas y Mercadeo

Estrategia de marketing multicanal con un fuerte enfoque en maximizar el alcance del punto de venta y el crecimiento orgánico continuo a través de la innovación.



Producción

Capacidades de fabricación superiores, con mejora continua, a través de tecnología y controles de calidad.



Distribución y Transporte

Robusta plataforma de distribución regional junto con capacidades líderes y procesos altamente eficientes.



Corporativo y Gente

Sólida cultura y un equipo directivo altamente experimentado.
+8,500 Empleados



Estrategia sostenible

Nuestro crecimiento y valor se maximizan al ser parte de las soluciones, con la integración de las dimensiones social, ambiental y de gobernanza, impulsando nuestra estrategia y creación de valor compartido.

Algunas de Nuestras Acciones

- Política y Comité Operativo de Compras.
- Desarrollo de proveedores locales.
- Certificación y evaluación de proveedores.
- Mecanismos de compra basados en la competencia justa como licitaciones y subastas inversas.
- Innovación y desarrollo de relaciones de largo plazo.
- Código de Ética para los procesos de compras.

- Política de Calidad e Inocuidad
- Matriz de Relacionamiento Comunitario
- Investigación e Innovación
- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Programas de Sostenibilidad Ambiental
- Programa de Excelencia Fabril

- Programa de Excelencia para Agencias de Distribución
- Despacho Dinámico
- Programas de Sostenibilidad Ambiental
- Matriz de Relacionamiento Comunitario

- Buscamos satisfacer las necesidades y expectativas de los consumidores a través de:
 - Innovación
 - Experiencias memorables
 - Productos funcionales
 - Etiquetado para toma de decisiones informadas
- Compartir visiones de sostenibilidad social y ambiental

- Portafolio de marcas líderes
- Segmentación de clientes para atención especializada
- Asesoría para incremento de ventas e ingresos (Revenue Management)
- Trade Marketing
- Servicio al cliente oportuno y eficiente
- Tecnología que apoya la identificación de oportunidades de desarrollo

- Empaques 100% reciclables y programas de reciclaje
- Protección de áreas de recarga hídrica a través de la participación en Fondos de Agua
- Uso de resina reciclada en los envases
- Mecanismos de atención al consumidor
- Política de Gestión Ambiental
- Objetivos de reducción de la huella de carbono basados en ciencia.
- Economía circular

Derechos Humanos, Gente y Gestión

Comité de Gente y Gestión • Código de Ética aplicable a toda la cadena de valor • Incluye el respeto a los Derechos Humanos Procesos de atracción, retención, desarrollo y reconocimiento del talento • Programas y cultura de excelencia • Fábrica de Líderes • Inclusión • Programas de evaluación del desempeño y planes de carrera basados en la meritocracia • Capacitación y desarrollo de competencias Comités de Engagement • Tecnología • Remuneraciones y beneficios competitivos

03

**SOBRE
ESTE
REPORTE**

Sobre este reporte

GRI 102-5, 102-45, 102-48, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-54, 102-56

Este es el Reporte de Sostenibilidad de cbc y Beliv, unidad de negocio de cbc, que además, cumple con ser el CoP Comunicación en Progreso requerido de cbc al ser signatario del Pacto Global.

La presente comunicación de Progreso CoP, en nivel Avanzado, se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI. Esta edición brinda información anual y, en esta ocasión, corresponde al año 2020, específicamente del 1ero de enero al 31 de diciembre del mencionado año.

Aquí compartiremos la estrategia de sostenibilidad (ESG) desarrollada en la compañía, así como las prioridades establecidas y el desempeño obtenido en las dimensiones ambiental, social y de gobernanza. El contenido se enfoca en los temas de mayor relevancia para cbc y sus grupos de interés. Así mismo, el texto aborda, nuestros avances en el cumplimiento de los Principios de Pacto Global y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Nuestro crecimiento y valor se optimizan al ser parte de las soluciones, con la integración de las dimensiones social, ambiental y de gobernanza impulsando nuestra estrategia y creación de valor compartido.

El alcance de este reporte no cambió en relación con el del año anterior, aborda las operaciones de cbc y de Beliv, unidad de negocios de cbc. El último reporte publicado con anterioridad corresponde al año 2020 y se incluyen, además datos de anteriores ejercicios de reportes para aportar comparabilidad y ofrecer un mejor contexto interpretativo.

Es necesario indicar que esta publicación ha sido verificada de manera externa utilizando la norma AA1000. El objeto de la verificación fue asegurar el cumplimiento de los Principios del Pacto Global de Naciones Unidas en nivel avanzado y de conformidad con los Estándares del Global Reporting Initiative -GRI- opción Esencial.

Se adjunta carta de auditor externo el cual no tiene ninguna relación directa con cbc.

GRI 102-53
Para contacto con nuestros grupos de interés
Razón social: **cbc (The Central America Bottling Corporation)**
Puntos de contacto: asuntoscorporativos@cbc.co
Nuestro sitio web: www.cbc.co
Área: **Asuntos Corporativos**



04

AGENDA DE SOSTENIBILIDAD



Mensaje de Nuestro CEO cbc

GRI 102-14

Somos una compañía con gente extraordinaria, sabemos el poder que tiene nuestra cultura que se basa en el mérito personal y colectivo, con proyección de crecimiento y visión de futuro, lo cual nos permite alcanzar resultados positivos para el negocio y priorizar el desarrollo de nuestra agenda de sostenibilidad de manera efectiva.

Contamos con un modelo de gestión enfocado en la eficiencia, en la productividad y en la salud organizacional. Esto posibilita la construcción de marcas fuertes y consolidarnos en el punto de venta a través de la innovación, experiencias de marca relevantes y relaciones sólidas con nuestros clientes. Buscamos el bienestar de los consumidores a través de un portafolio que va incrementando las opciones de bebidas funcionales, con ingredientes naturales y nutrición efectiva. Así mismo, nuestros socios estratégicos están llevando a cabo reformulaciones para reducir la cantidad de macronutrientes que se recomienda consumir de forma moderada.

En relación a los proveedores, desarrollamos con ellos relaciones duraderas que propician la innovación y el desarrollo de soluciones eficientes para abordar los grandes desafíos en la cadena de abastecimiento que el Mundo afronta actualmente.

Nuestra agenda de sostenibilidad nos permite ser parte de las soluciones a los desafíos globales y locales emitiendo, en enero del año 2022, nuestro primer Sustainability Linked Bond. El interés de los inversionistas puso de manifiesto la confianza en la transparencia y desempeño financiero de la compañía, pero fundamentalmente en nuestro propósito de contribuir a un mundo mejor a través de la integración de las dimensiones ambiental, social y de gobernanza en nuestra gestión.

Conscientes de la importancia de impulsar el crecimiento sostenible, establecimos objetivos para la reducción de nuestra huella de carbono basados en la ciencia y alineados con el Business Ambition de limitar el aumento de la temperatura global a 1,5°C por encima de los niveles preindustriales, para los alcances 1 y 2.

Así mismo, como parte de nuestro compromiso con la economía circular, tenemos el compromiso de alcanzar y mantener los estándares de Zero Waste to Landfill de Carbon Trust en todas nuestras plantas de producción.

En el presente informe, damos a conocer los resultados de los planes para lograr ambos objetivos, los cuales están en línea con los compromisos que asumimos.

Además de nuestra agenda ambiental priorizamos el bienestar multidimensional de nuestros colaboradores, el cumplimiento de los estándares laborales y de Derechos Humanos, la ética y la transparencia.

En el año 2021 alcanzamos la certificación en la norma ISO 37001 Sistema de Gestión Antisoborno en la primera de nuestras operaciones. El cumplimiento de las políticas y procedimientos son apoyados y liderados por la alta dirección y se integran a la cultura de la compañía formando parte de nuestro sistema de Integridad y Compliance.

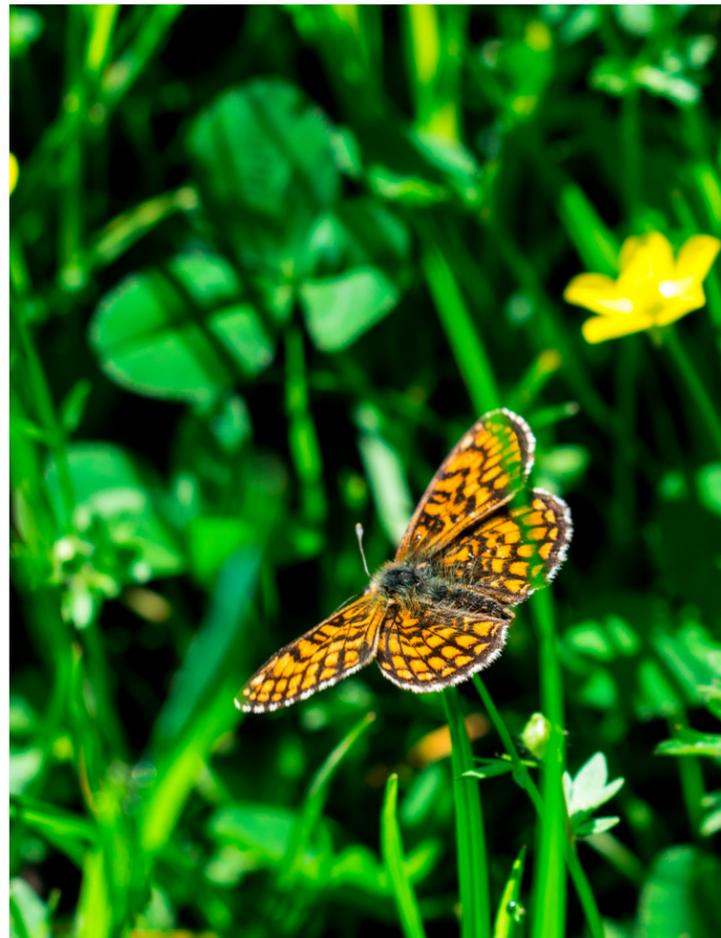
Sabemos que tenemos grandes desafíos pero, estamos seguros de que basados en nuestra capacidad de transformarnos y de construir alianzas estratégicas podremos seguir contribuyendo a la creación de las condiciones para la prosperidad, el cuidado del planeta y la paz.

Ziad Nahas
CEO cbc

Agenda de Sostenibilidad

GRI 103-1, 103-2, 103-3

Nuestro crecimiento y valor se maximizan cuando nos transformamos para crecer y para construir un mundo mejor. Somos parte de las soluciones, integrando las dimensiones social, ambiental y de gobernanza como motor de nuestra estrategia y creación de valor compartido.



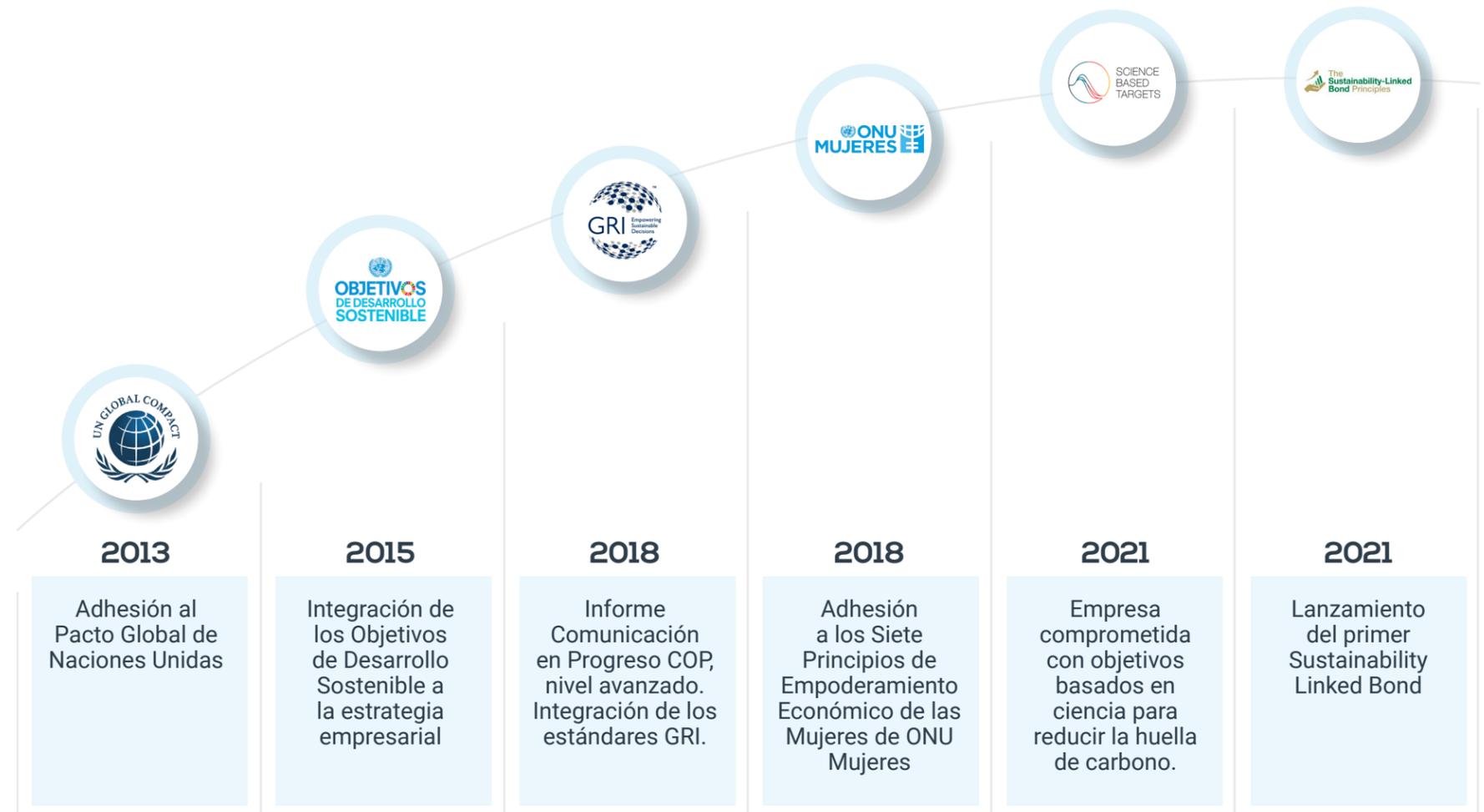
Nuestro Propósito

GRI 103-1, 103-2, 103-3

Buscamos transformar al mundo siendo parte de las soluciones, creciendo de manera sostenible e impactando positivamente a las personas y al planeta.

- Alentamos a nuestros colaboradores, clientes y proveedores a alcanzar su máximo potencial a través del fortalecimiento del tejido social.
- Promovemos el bienestar de nuestros consumidores a través de opciones funcionales, con ingredientes naturales y nutrición efectiva.
- Estamos comprometidos con la economía circular y una huella ambiental responsable.
- Generamos prosperidad y valor compartido con las comunidades actuando con transparencia e integridad.

En línea con la estrategia de sustentabilidad de cbc y su propósito de contribuir a un mundo mejor, ha alineado su estrategia de negocios con importantes iniciativas globales:



Enfoque en Temas Materiales

GRI 102-40, 102-44, 102-46, 102-47, 102-42, 102-43, 102-47

Los temas materiales para la gestión de sostenibilidad de la Compañía están basados en el cumplimiento legal, en el crecimiento de las operaciones, en el impacto social, ambiental y económico que las mismas generan en los diferentes países y comunidades en donde operamos, en las expectativas de los diferentes grupos de interés y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Este modelo de gestión se basa en el cumplimiento de los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, usando además los estándares GRI como base para la elaboración de nuestra Comunicación de Progreso – CoP anual.

Nuestros grupos de interés son nuestra principal fuente de información para determinar los contenidos materiales a utilizar. Nuestro listado de stakeholders incluye clientes, consumidores, colaboradores, comunidades, Inversionistas, analistas financieros, proveedores, organizaciones no gubernamentales, medios de comunicación y gobiernos centrales y locales.

En el 2021, realizamos un trabajo de benchmark de los temas materiales de la industria de alimentos y bebidas basado en RobecoSAM Sustainability Yearbook 2020 & 2021; SASB sector alimentos y bebidas; y Riesgos según World Economic Forum. También realizamos un estudio de expectativas de nuestros inversionistas al igual que de otros stakeholders de la industria.

Después de identificar los temas clave de cada uno de estos a través de nuestros diversos métodos de relacionamiento discutimos internamente nuestros hallazgos y determinamos cuales son los temas más importantes y los priorizamos de acuerdo con su relevancia para los grupos de interés, pero también consideramos que tan importante es el impacto en la estrategia de negocios.

Después de realizar ese proceso, obtuvimos como resultado la matriz de materialidad y como siguiente paso se clasificaron las prioridades en cinco pilares que reflejan el contenido de las dimensiones ambiental, social y de gobernanza (ESG por sus siglas en inglés), se determinaron los contenidos de este informe y se eligieron los estándares que se alineaban con nuestros temas materiales. La cobertura de cada tema material está explicado en cada enfoque de gestión del estándar seleccionado y se puede visualizar a lo largo del reporte.

Cada uno de los temas materiales se reporta a nivel global incluyendo las operaciones propias de cbc incluyendo Beliv.

En seguimiento con los últimos estándares de GRI, a la publicación del presente reporte, estamos realizando un ejercicio exhaustivo de diálogo con nuestros stakeholders identificando impactos potenciales y actuales de la estrategia ESG de la compañía y estaremos evaluando el enfoque de estos aspectos.



05

DIMENSIÓN AMBIENTAL

Política Ambiental

Pacto Global – Principios 7, 8, 9

En cbc estamos enfocados en la prevención, minimización y compensación de nuestros impactos ambientales, desde la perspectiva de ciclo de vida para garantizar la continuidad de nuestro negocio y, es por esto que, contamos con una política ambiental que nos compromete a los siguientes grandes objetivos:

- Cumplir o exceder todos los requisitos legales de los países donde operamos.
- Proteger el medio ambiente y prevenir la contaminación.
- Producir y distribuir nuestros productos de una forma ambientalmente responsable, manteniendo nuestro compromiso con la calidad de nuestros productos, reduciendo el máximo el consumo de agua, energía, combustible y otras materias primas de alto valor en nuestros procesos.
- Reducir, reusar y reciclar en todos los procesos industriales de distribución, comercialización y administrativos.
- Integrar consideraciones ambientales en la planeación estratégica de la compañía, procesos de toma de decisión y en las actividades rutinarias.
- Desdoblar los objetivos y metas ambientales en las evaluaciones de desempeño, de todos los miembros sin excepción.
- Evaluar nuestro desempeño de forma abierta y transparente, desarrollando proyectos de mejora continua que nos permitan mantener el liderazgo de la industria, teniendo como pilar estratégico, la sostenibilidad ambiental.



En cbc contamos con un sistema de gestión de Medio Ambiente, el cual garantiza la mejora continua, la conservación y optimización de los recursos, la reducción de los impactos ambientales y la cultura ambiental. Se validó que nuestro sistema de gestión atienda estándares internacionales relacionados con medio ambiente.

Cada planta de producción cuenta con una comisión interna que define los planes de acción por medio del ciclo PDCA (por sus siglas en inglés que significa Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), realiza una revisión y da seguimiento a los indicadores ambientales, impactos significativos y programas de excelencia. También contamos con procedimientos ambientales. Durante el año 2021, se priorizaron 5 pilares de ESG con tres dimensiones: **Ambiental, social y gobernanza.**

En la dimensión ambiental nos enfocamos en gestionar reduciendo nuestra huella de carbono implementando energía renovable reduciendo la huella hídrica y garantizando cero desechos a vertedero en nuestras operaciones. Asimismo, se garantizó que nuestros envases se integren a la economía circular.



Medición de Huella de Carbono y Reducción de Gases Efecto Invernadero (GEI)

1.1 (2025)

OBJETIVO DE DESEMPEÑO DE SUSTENTABILIDAD 1.1: Reducir para el año 2025 las emisiones absolutas de Gases de Efecto Invernadero (GEI) (Alcance 1 y 2) en un 28 % o alineado con el objetivo que validará Science Based Targets initiative (SBTi) a más tardar el 31 de octubre de 2023, el que sea más agresivo de los dos, usando como línea base el año 2019.

FECHA ESTABLECIDA PARA ALCANZAR EL OBJETIVO: 31 de diciembre, 2025

2019 AÑO BASE: 98,482 TCO2Eq

1.2 (2026)

OBJETIVO DE DESEMPEÑO DE SUSTENTABILIDAD 1.2: Reducir para el año 2026 las emisiones absolutas de Gases de Efecto Invernadero (GEI) (Alcance 1 y 2) en un 33 % o alineado con el objetivo que validará Science Based Targets initiative (SBTi) a más tardar el 31 de octubre de 2023, el que sea más agresivo de los dos, usando como línea base el año 2019.

FECHA ESTABLECIDA PARA ALCANZAR EL OBJETIVO: 31 de diciembre, 2026

2019 AÑO BASE: 98,482 TCO2Eq

1.3 (2030)

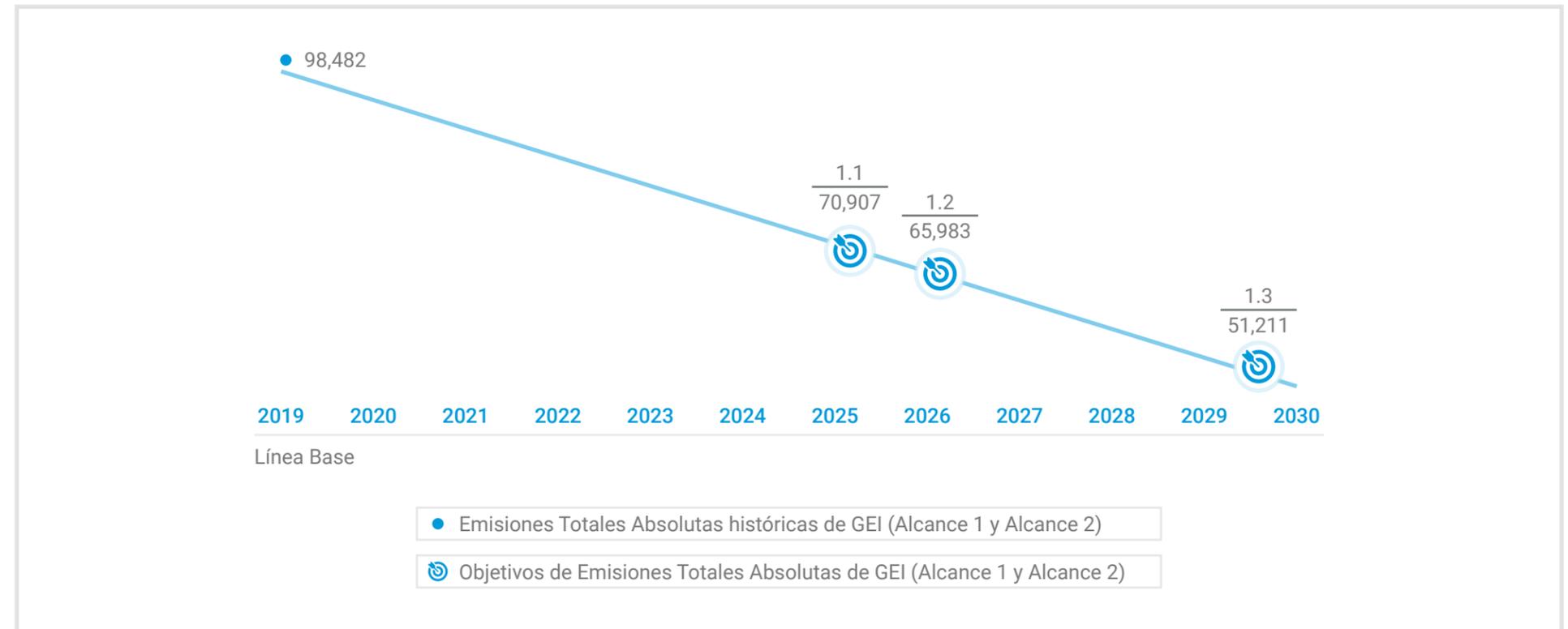
OBJETIVO DE DESEMPEÑO DE SUSTENTABILIDAD 1.3: Reducir para el año 2030 las emisiones absolutas de Gases de Efecto Invernadero (GEI) (Alcance 1 y 2) en un 48 % o alineado con el objetivo que validará Science Based Targets initiative (SBTi) a más tardar el 31 de octubre de 2023, el que sea más agresivo de los dos, usando como línea base el año 2019.

FECHA ESTABLECIDA PARA ALCANZAR EL OBJETIVO: 31 de diciembre, 2030

2019 AÑO BASE: 98,482 TCO2Eq

FACTORES PRINCIPALES PARA LOGRAR EL OBJETIVO:

- Fuerte compromiso de la Junta Directiva y de toda la organización con la estrategia de sustentabilidad alineada con el Science Based Targets initiative (SBTi).
- Optimización de las rutas seguidas por nuestra flota de distribución.
- Migración a un mix en relación a energía renovable, mediante la contratación directa de Power Purchase Agreements (PPAs) que permiten asegurar el suministro de energía renovable a las plantas de producción.
- Sustitución de nuestros actuales enfriadores por tecnología más eficiente y amigable con el medio ambiente en los puntos de venta.





Huella de Carbono

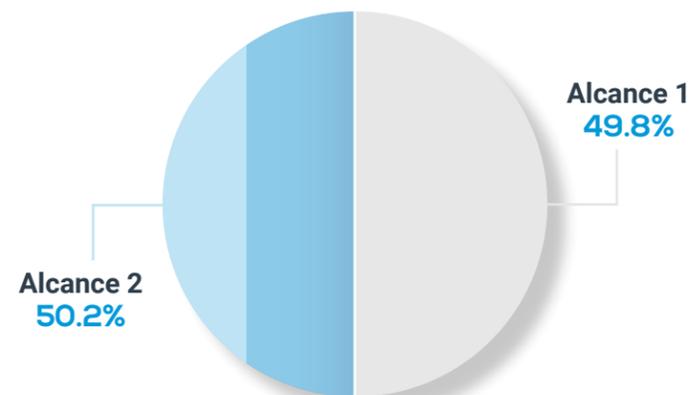
GRI 305-1, 305-2, 103-1, 103-2, 103-3
Principio 7, 8 y 9

OBJETIVOS DE LA MEDICIÓN HUELLA DE CARBONO

- Reducir para el año 2025 las emisiones absolutas de Gases de Efecto Invernadero (GEI) (Alcance 1 y 2) en un 28 % o alineado con el objetivo que validará Science Based Targets initiative (SBTi) a más tardar el 31 de octubre de 2023, el que sea más agresivo de los dos, usando como línea base el año 2019.
- Reducir para el año 2026 las emisiones absolutas de Gases de Efecto Invernadero (GEI) (Alcance 1 y 2) en un 33 % o alineado con el objetivo que validará Science Based Targets initiative (SBTi) a más tardar el 31 de octubre de 2023, el que sea más agresivo de los dos, usando como línea base el año 2019.
- Reducir para el año 2030 las emisiones absolutas de Gases de Efecto Invernadero (GEI) (Alcance 1 y 2) en un 48 % o alineado con el objetivo que validará Science Based Targets initiative (SBTi) a más tardar el 31 de octubre de 2023, el que sea más agresivo de los dos, usando como línea base el año 2019.
- Compromiso de mapear las emisiones de GEI de Alcance 3, a través de la cadena de valor para implementar reducciones absolutas de emisiones de Alcance 3 para 2030 en línea con los criterios y objetivo de Science Based Targets initiative (SBTi).
- Lograr la neutralidad de carbono para 2050 en todas las operaciones de cbc para los alcances 1 y 2.

- cbc presentará los objetivos absolutos de emisiones de GEI de Alcance 1, 2 y 3 al Science Based Targets initiative (SBTi) durante el transcurso de 2022 y espera la validación a más tardar el 31 de octubre de 2023.
- Los objetivos operativos (Alcances 1 y 2) establecidos por CBC son consistentes con la reducción de emisiones requerida bajo el Acuerdo de París y en línea con la campaña *Business Ambition for 1.5°C* de continuar los esfuerzos para limitar el aumento de temperatura a 1.5°C por encima de los niveles preindustriales.
- De acuerdo con la ciencia climática más reciente para limitar el calentamiento global, cbc está comprometida en el largo plazo en desarrollar alianzas estratégicas con clientes y con cadena de suministro para lograr el objetivo basado en la ciencia para la reducción de emisiones de Alcance 3 en línea con manteniendo del aumento del calentamiento global por debajo de los 2°C.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL ALCANCE 1 Y 2 EN LA LÍNEA BASE 2019 PARA CBC



Estrategias para Descarbonizar

ENERGÍA RENOVABLE

En el 2021 se garantizó el suministro de energía renovable a las siguientes plantas de producción:

- La Reyna en Honduras y Livsmart en El Salvador, a través de la contratación directa de suministro de energía renovable con un Power Purchase Agreements (PPAs).
- Esto representa 27,233 MWh de Electricidad generada a partir de fuentes renovables para planta Livsmart y 6,122 MWh para La Reyna.
- Asimismo, se garantizó el suministro de energía 100% renovable, a través de la hidroeléctrica Normandía para las fábricas de Machachi y Guayaquil en Ecuador.
- El plan de implementación es el siguiente: Nicaragua en 2022, Guatemala y Perú en 2023, Puerto Rico en 2025, Mariposa en El Salvador y Jamaica en 2026, Argentina 2027

INICIATIVAS DE OPTIMIZACIÓN DE RUTAS

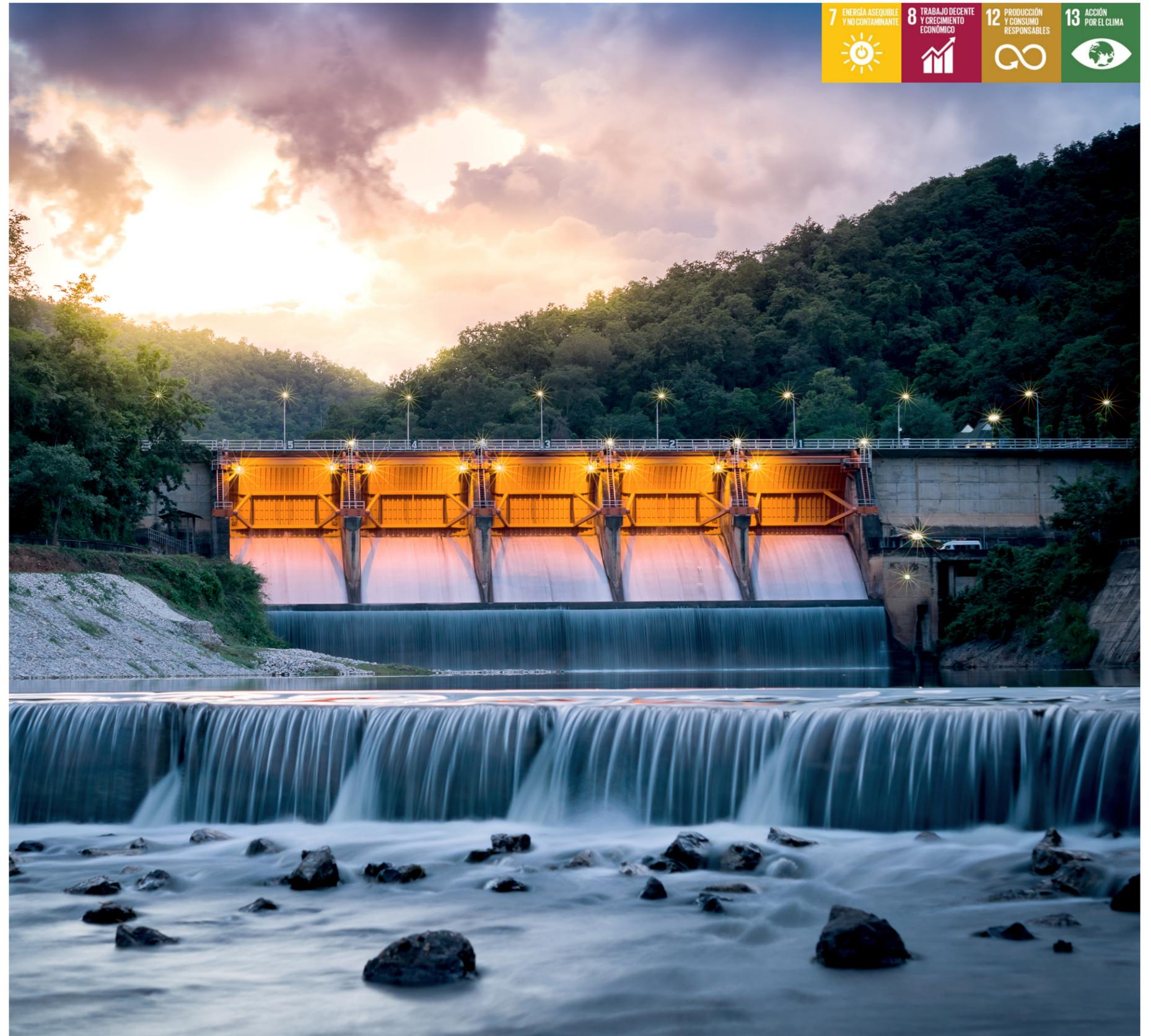
Despacho Dinámico permite que la flota sea más eficiente en términos de sincronización, reduciendo las emisiones y el consumo de combustible.

Uso de software que optimiza la capacidad de carga de los camiones y desarrolla rutas lógicas y más eficientes para la entrega.

Roadnet: Herramienta de planificación táctica de rutas diarias que optimiza los recorridos.

COOLERS

- Nueva tecnología para refrigeradores con gas R290 (propano) ecológico con bajo potencial de Calentamiento Global (GWP).
- Renovación del inventario actual y nuevo inventario de enfriadores con nueva tecnología- de 189K (26% con gas propano R-290) en 2020 a 216K para 2030 (70% de equipos con gas propano R-290).
- El resto de los equipos serán reemplazados en base a obsolescencia, para el año 2035, el 100% de los equipos contarán con esta tecnología amigable con el medio ambiente.
- El reemplazo se hará con un enfoque especial en Guatemala que representa el 37% del inventario.
- Un rango de 11,000 a 15,000 enfriadores reemplazados por año, lo que permitirá una reducción de carbono de aproximadamente 300 TCO₂eq./año.





Reducción Huella de Carbono alcance 1 y 2 año 2021

GRI 305-1, 305-2, 305-5, 103-1, 103-2, 103-3
Principio 7, 8 y 9.

PLANTAS DE MANUFACTURA, AGENCIAS, CENTROS DE DISTRIBUCIÓN

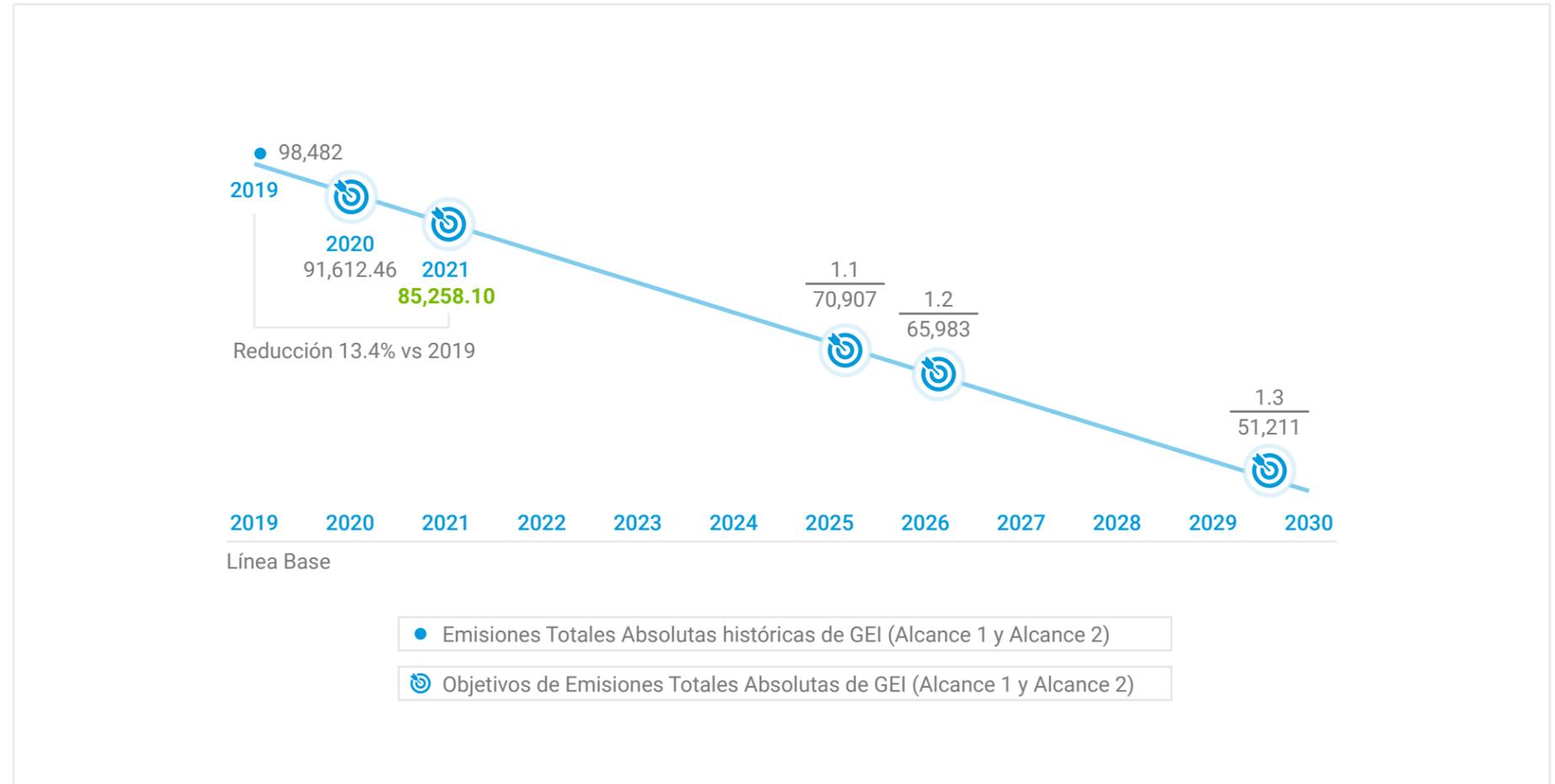
La línea base de Huella de Carbono alcance 1 y 2, para los años 2019 y la Huella de Carbono para el año 2021, fueron verificados por Ernest and Young con aseguramiento limitado del Inventario de Huella de Carbono de acuerdo con la aplicación del Estándar Internacional para Encargos de Aseguramiento -ISAE 3410, para compromisos de Aseguramiento sobre Declaraciones de Gases de Efecto Invernadero y el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero-GEI.

La Huella de Carbono del año 2020 alcance 1 y 2 fue revisada internamente en línea con el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero-GEI.

2019 (año Línea Base)	Año 2021
98,482 TCO ₂ eq	85,258.10 TCO ₂ eq

ESTRATEGIA DE REDUCCIÓN 2021

Para el año 2021, se redujo la Huella de Carbono en alcance 1 y 2 un 13.40% versus nuestra línea base, reduciendo de 98,882 TCO₂eq (línea base) a 85,258.10 TCO₂eq por medio de gestión, cambio de equipo frío con gas R-290 y uso de energía 100% renovable en las fábricas de Livsmart en El Salvador, La Reyna en Honduras, Machachi y Guayaquil en Ecuador.



Consumo de Energía

GRI 302-1, 302-3, 103-1, 103-2, 103-3
Principio 7, 8 y 9

CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA KW. / CAJA 8 OZ.

A pesar de los incrementos en líneas y volúmenes de producción en las operaciones, hemos logrado ser eficientes con el consumo de energía, esto a través de buenas prácticas en el uso de esta.



REDUCCIÓN EN CONSUMO DE ENERGÍA

GRI 302-4, 103-1, 103-2, 103-3

El consumo eléctrico se ha mantenido estable. Esto se ha logrado por una gestión de buenas prácticas de eficiencia en consumo.

1 El indicador que se trabaja en todas nuestras plantas de producción 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 Se está trabajando principalmente en la modulación de equipo de aire comprimido y de refrigeración para optimizar los procesos. Esta modulación 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. Esto nos permite generar, únicamente, la cantidad de aire necesario, evitar desperdicios y cubrir nuestra demanda. De igual manera, se realizó una parametrización en el funcionamiento del aire acondicionado de las distintas áreas, estableciendo horas de arranque y de paro.

Aseguramiento limitado del Inventario de Huella de Carbono año base 2019



Informe de aseguramiento limitado independiente

5 de enero de 2021.-

A la Gerencia de The Central America Bottling Corporation

Alcance

Hemos sido contratados por The Central America Bottling Corporation (en adelante la Compañía) para realizar un trabajo de aseguramiento limitado independiente del Inventario de Huella de Carbono año base 2019 alcance 1 y 2 (Calculadora HC 3 de enero.xlsx, anexo 2) para las operaciones de los países establecidos, a saber: Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Ecuador, Jamaica, Puerto Rico, Perú y Argentina de la Compañía, adjunto al presente Informe, del año base del 01 de enero al 31 de diciembre de 2019 (en adelante "Inventario de Huella de Carbono año base 2019"), de conformidad con los criterios establecidos en los Estándar Internacionales para Encargos de Aseguramiento -ISAE 3410, para compromisos de Aseguramiento sobre Declaraciones de Gases de Efecto Invernadero y el Protocolo de GEI.

Aparte de lo descrito en el párrafo anterior, que establece el alcance de nuestro trabajo, no realizamos procedimientos de aseguramiento sobre la información restante incluida en el Inventario de Huella de Carbono año base 2019 y, en consecuencia, no expresamos una conclusión sobre esta información restante.

Criterios aplicados por la Compañía

En la preparación del aseguramiento limitado del Inventario de Huella de Carbono año base 2019, la Compañía preparó su inventario considerando el Protocolo GEI.

A member firm of Ernst & Young Global Limited



Informe de aseguramiento limitado independiente

Responsabilidades de la Compañía

La gerencia de la Compañía es responsable de seleccionar los criterios y de presentar los indicadores reportados en el Inventario de Huella de Carbono año base 2019 de acuerdo con esos criterios, en todos los aspectos materiales. Esta responsabilidad incluye el establecimiento y mantenimiento de controles internos, el mantenimiento de registros adecuados y la realización de estimaciones que sean relevantes para la preparación de la información en cuestión, de manera que esté libre de errores materiales, ya sea por fraude o error.

Responsabilidades de EY

Nuestra responsabilidad es expresar una conclusión de aseguramiento limitado, basado en la evidencia que hemos obtenido sobre el Inventario de Huella de Carbono año base 2019 alcance 1 y 2 para los países establecidos, a saber: Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Ecuador, Jamaica, Puerto Rico, Perú y Argentina.

Realizamos nuestro trabajo de acuerdo con el Estándar Internacional para Encargos de Aseguramiento -ISAE 3410, para compromisos de Aseguramiento sobre Declaraciones de Gases de Efecto Invernadero y el Protocolo GEI y los términos de referencia para este compromiso acordados con la Compañía el 22 de octubre de 2021. Esas normas requieren que planifiquemos y llevemos a cabo nuestro compromiso para obtener un aseguramiento limitado sobre sí, en todos los aspectos materiales, lo establecido en la medición por la Compañía se presenta de acuerdo con los Criterios. La naturaleza, oportunidad y alcance de los procedimientos seleccionados dependen de nuestro juicio, incluida una evaluación del riesgo de incorrección material, ya sea debido a fraude o error.

Creemos que la evidencia obtenida es suficiente y apropiada para proporcionar una base para nuestras conclusiones de aseguramiento limitado.

A member firm of Ernst & Young Global Limited



Informe de aseguramiento limitado independiente

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos mantenido nuestra independencia y confirmamos que hemos cumplido con los requisitos del Código de Ética para Contadores Profesionales emitido por la Junta de Normas Internacionales de Ética para Contadores, y tenemos las competencias y la experiencia necesarias para llevar a cabo este trabajo de aseguramiento.

EY también aplica el Estándar Internacional sobre Control de Calidad 1, Control de calidad para empresas que realizan auditorías y revisiones de estados financieros y otros encargos de aseguramiento y servicios relacionados, y en consecuencia mantiene un sistema integral de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados con respecto al cumplimiento de requisitos éticos, estándares profesionales y requisitos legales y reglamentarios aplicables.

Descripción de los procedimientos realizados

Los procedimientos realizados en el presente trabajo de aseguramiento limitado varían en naturaleza y oportunidad y son sustancialmente inferiores que para un trabajo de aseguramiento razonable. En consecuencia, el nivel de aseguramiento obtenido en este encargo es sustancialmente menor que el aseguramiento que se habría obtenido si se hubiera realizado un encargo de aseguramiento razonable. Nuestros procedimientos fueron diseñados para obtener un nivel limitado de aseguramiento en el que basar nuestra conclusión y no proporcionan toda la evidencia que se requeriría para proporcionar un nivel razonable de aseguramiento.

Aunque consideramos la efectividad de los controles internos de la gerencia al determinar la naturaleza y el alcance de nuestros procedimientos, nuestro trabajo de aseguramiento no fue diseñado para brindar aseguramiento sobre los controles internos. Nuestros procedimientos no incluyeron controles de prueba ni procedimientos de ejecución relacionados con la verificación de la agregación o el cálculo de datos dentro de los sistemas de TI.

A member firm of Ernst & Young Global Limited

Aseguramiento limitado del Inventario de Huella de Carbono año base 2019



Informe de aseguramiento limitado independiente

Nuestro encargo de aseguramiento limitado consistió en realizar consultas, principalmente a las personas responsables de la elaboración del Inventario de Huella de Carbono año base 2019, e información relacionada, y aplicamos procedimientos analíticos y otros adecuados.

Nuestros procedimientos incluyeron principalmente

- Realizar entrevistas con las personas responsables de la información de los indicadores para el entendimiento de las actividades realizadas y los procesos utilizados para la recopilación de información.
- Obtener evidencia documentada que soporte la información de los contenidos reportados.
- Revisión y análisis de la información cuantitativa y cualitativa relevante de los datos de los nueve países reportados en el Inventario de Huella de Carbono año base 2019.
- Realizar recálculos, con base en muestreos, para tener mayor certidumbre de los indicadores reportados.
- Identificar y reportar los errores materiales y/o discrepancias que impedirían una declaración de fiabilidad.
- Se procedió con un muestreo por país, donde se tomó como base el tonelaje total de CO₂eq de las emisiones de alcance 1 y alcance 2, y se escogió un tamaño de muestra del 5%, donde el umbral de prueba se definió en un 50%, con un margen de error tolerable del 5%.
- Verificar que las discrepancias hayan sido ajustadas.

A member firm of Ernst & Young Global Limited

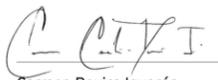


Informe de aseguramiento limitado independiente

Conclusión

Con base en nuestros procedimientos y la evidencia obtenida, no tenemos conocimiento de modificaciones sustanciales que deban realizarse en la Huella de Carbono contabilizada por la Compañía, para nuestro trabajo de aseguramiento limitado y reportados en el Inventario de Huella de Carbono año base 2019 alcance 1 y 2 para las operaciones de los países establecidos, a saber: Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Ecuador, Jamaica, Puerto Rico, Perú y Argentina al y por el periodo terminado el 31 de diciembre de 2019 (Calculadora HC 3 de enero.xlsx, Anexo 1), a fin de que se encuentre de conformidad con los criterios establecidos en el Protocolo GEI.

Ciudad de Guatemala, Guatemala



Carmen Rovira Iguarán
Socia EY



A member firm of Ernst & Young Global Limited



Inventario de Huella de Carbono año base 2019

El tonelaje reportado final por país es el siguiente:

País Guatemala	Total de toneladas reportadas: 33.789,48
País El Salvador	Total de toneladas reportadas: 18.030,32
País Honduras	Total de toneladas reportadas: 7.410,74
País Nicaragua	Total de toneladas reportadas: 6.354,63
País Ecuador	Total de toneladas reportadas: 7.849,12
País Jamaica	Total de toneladas reportadas: 8.037
País Puerto Rico	Total de toneladas reportadas: 9.712
País Perú	Total de toneladas reportadas: 5.737,95
País Argentina	Total de toneladas reportadas: 1.560,89
Tonelaje total reportado:	98.482,13 CO₂eq

A member firm of Ernst & Young Global Limited

Aseguramiento limitado del Inventario de Huella de Carbono año 2021



Informe de aseguramiento limitado independiente

16 de mayo de 2022.-

A la Gerencia de The Central America Bottling Corporation

Alcance

Hemos sido contratados por The Central America Bottling Corporation (en adelante la Compañía) para realizar un trabajo de aseguramiento limitado independiente del Inventario de Huella de Carbono año 2021 (Anexo 1 Calculadora 2021 versión final.xlsx) para las operaciones de los países establecidos, a saber: Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Ecuador, Jamaica, Puerto Rico, Perú y Argentina de la Compañía, adjunto al presente Informe, del año base del 01 de enero al 31 de diciembre de 2021 (en adelante "Inventario de Huella de Carbono año 2021"), de conformidad con los criterios establecidos en los Estándar Internacionales para Encargos de Aseguramiento -ISAE 3410, para compromisos de Aseguramiento sobre Declaraciones de Gases de Efecto Invernadero y el Protocolo de GEI.

Aparte de lo descrito en el párrafo anterior, que establece el alcance de nuestro trabajo, no realizamos procedimientos de aseguramiento sobre la información restante incluida en el Inventario de Huella de Carbono año 2021 y, en consecuencia, no expresamos una conclusión sobre esta información restante.

Criterios aplicados por la Compañía

En la preparación del aseguramiento limitado del Inventario de Huella de Carbono año 2021, la Compañía preparó su inventario considerando el Protocolo GEI.

A member firm of Ernst & Young Global Limited



Informe de aseguramiento limitado independiente

Responsabilidades de la Compañía

La gerencia de la Compañía es responsable de seleccionar los criterios y de presentar los indicadores reportados en el Inventario de Huella de Carbono año 2021 de acuerdo con esos criterios, en todos los aspectos materiales. Esta responsabilidad incluye el establecimiento y mantenimiento de controles internos, el mantenimiento de registros adecuados y la realización de estimaciones que sean relevantes para la preparación de la información en cuestión, de manera que esté libre de errores materiales, ya sea por fraude o error.

Responsabilidades de EY

Nuestra responsabilidad es expresar una conclusión de aseguramiento limitado, basado en la evidencia que hemos obtenido sobre el Inventario de Huella de Carbono año 2021 para los países incluidos por la organización sea: Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Ecuador, Jamaica, Puerto Rico, Perú y Argentina.

Realizamos nuestro trabajo de acuerdo con Estándar Internacional para Encargos de Aseguramiento -ISAE 3410, para compromisos de Aseguramiento sobre Declaraciones de Gases de Efecto Invernadero y el Protocolo GEI y los términos de referencia para este compromiso acordados la Compañía el 22 de octubre de 2021. Esas normas requieren que planifiquemos y llevemos a cabo nuestro compromiso para obtener un aseguramiento limitado sobre sí, en todos los aspectos materiales, lo contabilizado por la Compañía se presentan de acuerdo con los Criterios. La naturaleza, oportunidad y alcance de los procedimientos seleccionados dependen de nuestro juicio, incluida una evaluación del riesgo de incorrección material, ya sea debido a fraude o error.

Creemos que la evidencia obtenida es suficiente y apropiada para proporcionar una base para nuestras conclusiones de aseguramiento limitado.

A member firm of Ernst & Young Global Limited



Informe de aseguramiento limitado independiente

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos mantenido nuestra independencia y confirmamos que hemos cumplido con los requisitos del Código de Ética para Contadores Profesionales emitido por la Junta de Normas Internacionales de Ética para Contadores, y tenemos las competencias y la experiencia necesarias para llevar a cabo este trabajo de aseguramiento.

EY también aplica el Estándar Internacional sobre Control de Calidad 1, Control de calidad para empresas que realizan auditorías y revisiones de estados financieros y otros encargos de aseguramiento y servicios relacionados, y en consecuencia mantiene un sistema integral de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados con respecto al cumplimiento de requisitos éticos, estándares profesionales y requisitos legales y reglamentarios aplicables.

Descripción de los procedimientos realizados

Los procedimientos realizados en el presente trabajo de aseguramiento limitado varían en naturaleza y oportunidad y son sustancialmente inferiores que para un trabajo de aseguramiento razonable. En consecuencia, el nivel de aseguramiento obtenido en este encargo es sustancialmente menor que el aseguramiento que se habría obtenido si se hubiera realizado un encargo de aseguramiento razonable. Nuestros procedimientos fueron diseñados para obtener un nivel limitado de aseguramiento en el que basar nuestra conclusión y no proporcionan toda la evidencia que se requeriría para proporcionar un nivel razonable de aseguramiento.

Aunque consideramos la efectividad de los controles internos de la gerencia al determinar la naturaleza y el alcance de nuestros procedimientos, nuestro trabajo de aseguramiento no fue diseñado para brindar aseguramiento sobre los controles internos. Nuestros procedimientos no incluyeron controles de prueba ni procedimientos de ejecución relacionados con la verificación de la agregación o el cálculo de datos dentro de los sistemas de TI.

Nuestro encargo de aseguramiento limitado consistió en realizar consultas, principalmente a las personas responsables de la elaboración del Inventario de Huella de Carbono año 2021, e información relacionada, y aplicamos procedimientos analíticos y otros adecuados.

A member firm of Ernst & Young Global Limited

Aseguramiento limitado del Inventario de Huella de Carbono año 2021



Informe de aseguramiento limitado independiente

Nuestros procedimientos incluyeron principalmente

Realizar entrevistas con las personas responsables de la información de los indicadores para el entendimiento de las actividades realizadas y los procesos utilizados para la recopilación de información.

Obtener evidencia documentada que soporte la información de los contenidos reportados.

Revisión y análisis de la información cuantitativa y cualitativa relevante de los datos de los nueve países reportados en el Inventario de Huella de Carbono año 2021.

Realizar recálculos, con base en muestreos, para tener mayor certidumbre de los indicadores reportados.

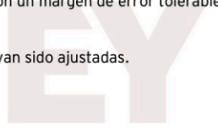
Identificar y reportar los errores materiales y/o discrepancias que impedirían una declaración de fiabilidad.

Se procedió con un muestreo por país, donde se tomó como base el tonelaje total de CO₂eq de las emisiones de alcance 1 y alcance 2, y se escogió un tamaño de muestra del 5%, donde el umbral de prueba se definió en un 50%, con un margen de error tolerable del 4%.

Verificar que las discrepancias hayan sido ajustadas.

Conclusión

Con base en nuestros procedimientos y la evidencia obtenida, no tenemos conocimiento de modificaciones sustanciales que deban realizarse en la Huella de Carbono contabilizada por la Compañía, para nuestro trabajo de aseguramiento limitado y reportados en el Inventario de Huella de Carbono año 2021 alcance 1 y 2 para las operaciones de los países establecidos, a saber: Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Ecuador, Jamaica, Puerto Rico, Perú y



A member firm of Ernst & Young Global Limited



Informe de aseguramiento limitado independiente
Argentina al y por el periodo terminado el 31 de diciembre de 2021 (Anexo 1 Calculadora 2021 versión final.xlsx), a fin de que se encuentre de conformidad con los criterios establecidos en el Protocolo GEI.

Ciudad de Guatemala, Guatemala



Carmen Rovira Iguarán
Socia EY



A member firm of Ernst & Young Global Limited



Inventario de Huella de Carbono año 2021

El tonelaje reportado final por país por es el siguiente:

País Guatemala	Total de toneladas reportadas: 32.579,44
País El Salvador	Total de toneladas reportadas: 10.174,76
País Honduras	Total de toneladas reportadas: 4.381,08
País Nicaragua	Total de toneladas reportadas: 6.621,65
País Ecuador	Total toneladas reportadas: 7.946,40
País Jamaica	Total de toneladas reportadas: 9.264,36
País Puerto Rico	Total de toneladas reportadas: 7.214,17
País Perú	Total de toneladas reportadas: 5.854,27
País Argentina	Total de toneladas reportadas: 1.221,98
Tonelaje total reportado:	85.258,10 CO₂eq

CONSUMO DE ENERGÍA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

GRI 302-1, 103-1, 103-2, 103-3
Principio 7, 8 y 9

cbc desarrolla, anualmente, esfuerzos para reducir el consumo de energía eléctrica. Así mismo se toma como base el porcentaje de energía renovable de acuerdo a la matriz energética de cada país. En los países en los que cbc opera la generación de energía se realiza mayoritariamente a través de hidroeléctricas.

Descripción	Cantidad	Dimensional
Consumo de energía eléctrica año 2021	168,452,339	kW.h/año
Consumo de energía eléctrica año 2020	111,690,512	KkW.h/año
Consumo de energía eléctrica año 2019	143,807,494.20	kW.h/año

INTENSIDAD DE ENERGÍA

GRI 302-3, 103-1, 103-2, 103-3

La intensidad de la energía expresa la energía requerida, en relación a cada unidad de actividad, output u otra métrica que se utilice. Al expresar la eficiencia del uso de la energía, de esta manera, la compañía se vuelve comparable con otras empresas. El indicador es relativo y se obtiene de la relación energía utilizada versus los litros de bebida producidos.

Descripción	Cantidad	Dimensional
Consumo de energía eléctrica año 2021	606,428,420	MJoule
Litros de bebida producidos	2,725,607,722	Litros

Descripción	Indicador (MJ/Litro)
Intensidad de energía	0.22

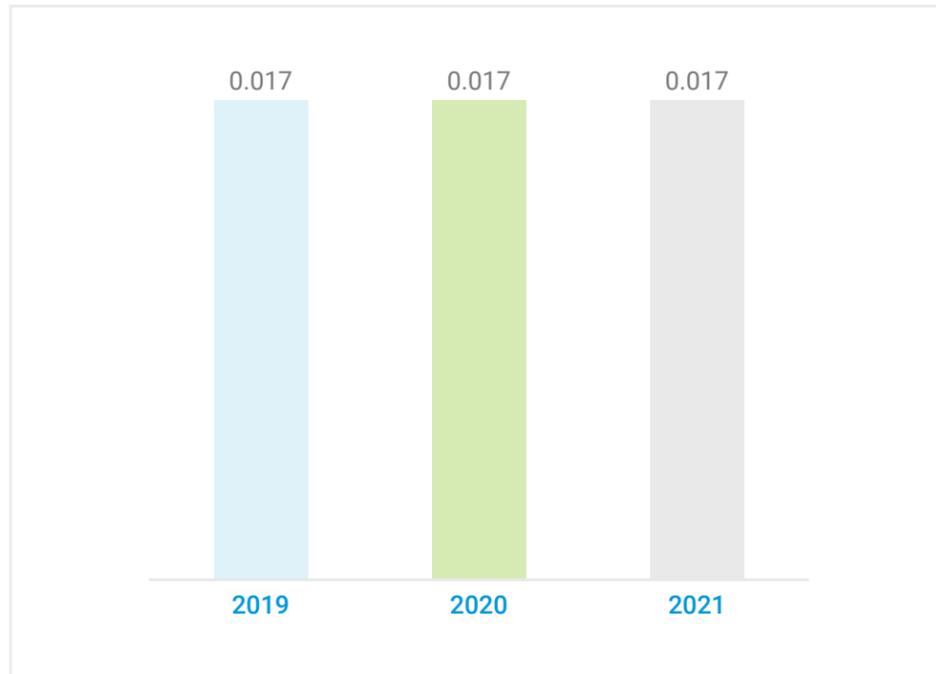


Consumo de Bunker

GRI 302-1, 302-3, 103-1, 103-2, 103-3
Principio 7, 8 y 9

LITROS DE COMBUSTIBLE BÚNKER / CAJA 8 OZ.

En el 2021, cbc se fijó la meta de mantener sus consumos de bunker en línea con los consumos de los dos años anteriores 2019 y 2020. Esto se logró implementando buenas prácticas de consumo.



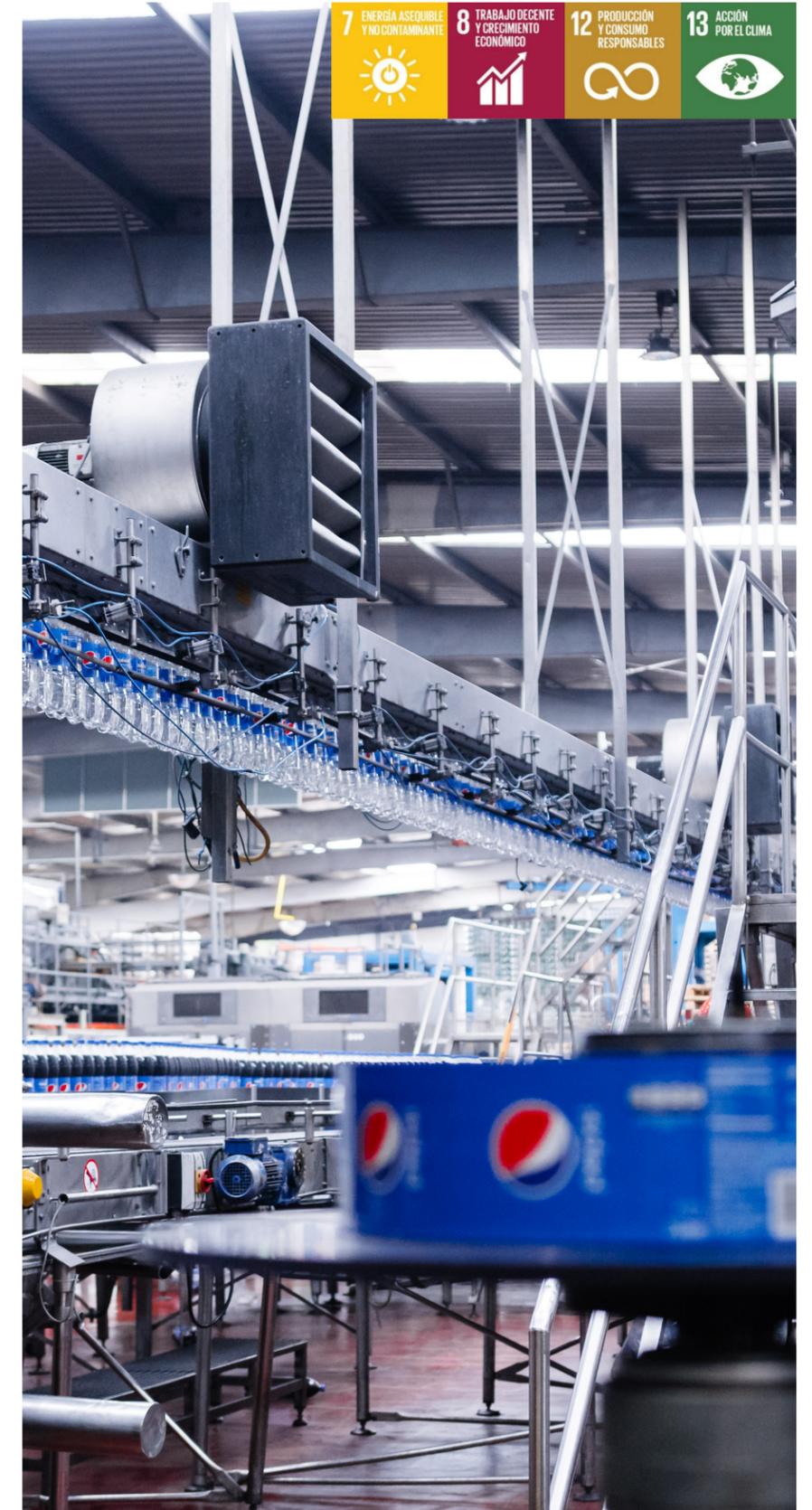
MEDIDAS UTILIZADAS PARA LA REDUCCIÓN DEL COMBUSTIBLE BÚNKER

El objetivo: mantener un control preciso de la eficiencia de nuestros equipos.

Hemos implementado una serie de procesos con el fin de controlar, reducir y optimizar el consumo de combustibles fósiles dentro de nuestro proceso productivo, esto para minimizar el impacto al medio ambiente de nuestras operaciones:

- 01** Implementamos indicadores de consumo de búnker para controlar y reducir el uso en nuestro proceso productivo. Estos indicadores se revisan, diariamente dando visibilidad a todo el equipo con el objetivo de generar una cultura sostenible en el tiempo, midiendo y luego ejecutando planes de acción.
- 02** Los Grupos de Mejora Enfocada tienen la tarea de estudiar, evaluar, controlar y mejorar el uso de los recursos.
- 03** Estos se forman con personal de diferentes áreas del proceso productivo, que al utilizar la metodología de trabajo AGILE, dan seguimiento cercano al indicador de consumo de búnker diariamente.
- 04** En todas nuestras fabricas se realiza la implementación de Good Operational Practices (GOPs), que son iniciativas que permiten el control y la reducción en el uso de Bunker.

Se realizan mediciones de los gases de chimenea de nuestras calderas, así como mediciones de la calidad del combustible que adquirimos para alimentar nuestros equipos.



Consumo de Agua

GRI 303-5, 103-1, 103-2, 103-3
Principio 7, 8 y 9.

LITROS DE AGUA CONSUMIDOS / LITROS DE BEBIDAS PRODUCIDAS

En el año 2021, se obtuvo un indicador de agua de 1.879 litros de agua por litros de bebida producida, una reducción del 7.44% respecto al 2019, utilizamos como referencia este año, debido a que el año 2020 fue un año atípico por la pandemia COVID-19.

Este indicador ha ayudado a la reducción de nuestra huella hídrica en todas nuestras operaciones.

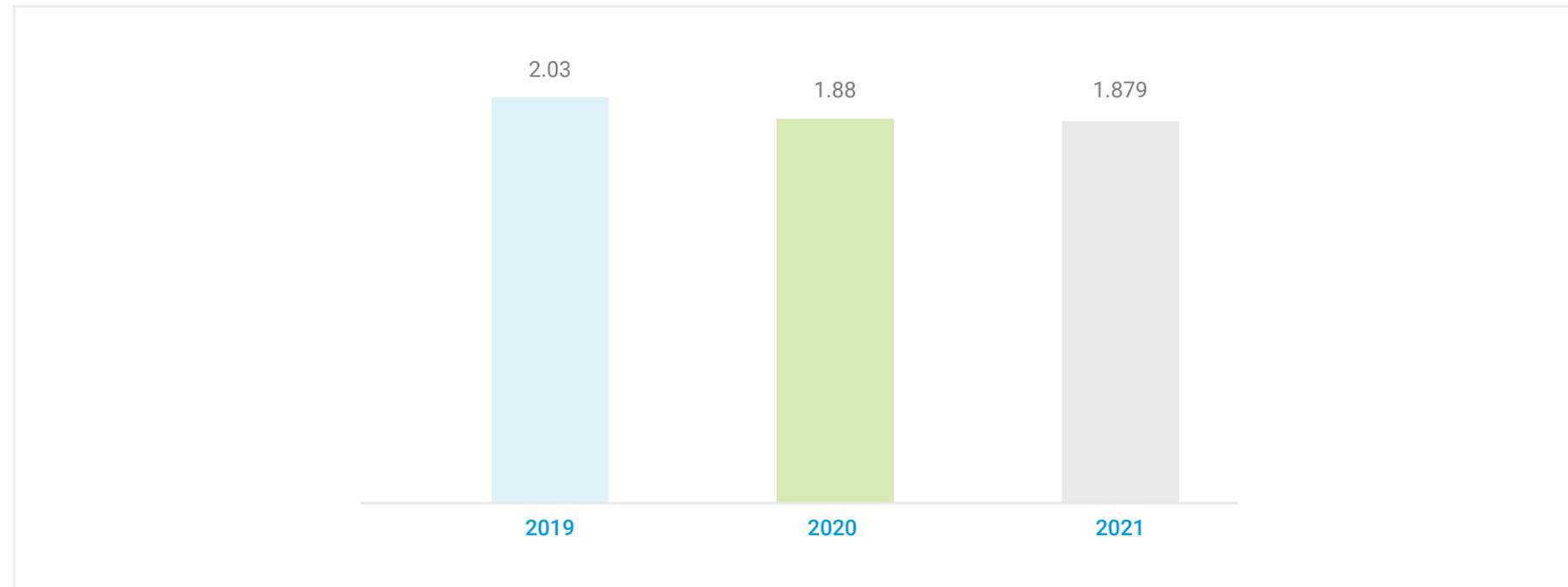
Estamos comprometidos con la conservación del agua, llevamos a cabo una evaluación integral del uso de este importante recurso en la producción de bebidas y servicios auxiliares, y estamos tomando medidas necesarias para su conservación.

Cumplimos con las leyes y reglamentos relacionados con las aguas residuales y su tratamiento. Hemos invertido en tecnología que garantiza el cumplimiento de los parámetros establecidos por regulaciones locales. En cbc hemos fijado el objetivo de reutilizar el 30% del agua tratada para servicios auxiliares y otros usos al cierre del año 2030, siguiendo normas y estándares de seguridad locales e internacionales.

Estas actividades nos permiten reforzar un compromiso del agua como recurso compartido.

MEDIDAS IMPLEMENTADAS PARA LA REDUCCIÓN DEL CONSUMO DE AGUA

- 01 En todas nuestras plantas de producción implementamos Good Operational Practices (GOPs), que son iniciativas que permiten el control, la reducción y el reúso de agua.
- 02 Se tienen indicadores y metas de consumo en todos los puntos de consumo en las plantas, esto se realiza diariamente con cálculos de la relación litros de bebida terminada producida sobre los litros totales de agua utilizados para su producción.
- 03 Los Grupos de Mejor Enfocada (GME) en cada planta son los encargados de revisar los indicadores de agua y proponer los planes de acción que ayudan a alcanzar la meta de indicador.
- 04 Se realizan jornadas periódicas de capacitación y concientización con todos nuestros equipos.



Tratamiento de Agua

GRI 303-2, 103-1, 103-2, 103-3
Principio 7, 8 y 9

MEDIDAS IMPLEMENTADAS PARA LA REDUCCIÓN DEL CONSUMO DE AGUA

El 100% de nuestras operaciones cuentan tratamiento de aguas residuales tanto en plantas de producción como en agencias de distribución, cumpliendo con la actualización de leyes y reglamentos de los países en los que operamos.

Dentro de cbc tenemos establecidos parámetros de descarga de efluentes que son más estrictos que la norma local de la mayoría de los países donde operamos, esto para obtener la mejor calidad de las aguas tratadas.

Nos hemos preocupado por un menor impacto del funcionamiento de las operaciones de bajo consumo energético, baja generación de ruido e impacto visual integrado con el ambiente.



FUNCIONAMIENTO DE LAS PLANTAS DE TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES

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, sobre todo, con los estándares de cbc.

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

Cuando es necesario se realizan ampliaciones a las plantas de tratamiento que van en línea con el volumen de producción, con esto cbc muestra su compromiso de tratar cada metro cúbico que sale de fábrica.





Descarga de Agua por Destino, Calidad y Tipo de Tratamiento

GRI 303-2, 303-4, 103-1, 103-2, 103-3
Principio 7, 8 y 9

cbc cumple con la legislación local en lo que corresponde al tratamiento de aguas residuales, en cada fábrica se garantiza el cumplimiento de parámetros de descarga de agua residual, así como el cumplimiento de los estándares de calidad impuestos internamente.

Descripción	Cantidad	Dimensional
Agua residual tratada	2,590,837	m ³
Agua recuperada	61,372.47	m ³

Descripción	Cantidad	Dimensional	Porcentaje (%)
Agua tratada por cbc	2,045,397	m ³	74%
Agua tratada por tercero de acuerdo a legislación local	545,440	m ³	26%



Fondos de Agua

GRI 303-1, 103-1
Principio 7, 8 y 9

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.

cbc forma parte en los distintos países donde opera de fondos de agua con el objetivo de fomentar conservación, recuperación y aprovechamiento sostenible de las fuentes de agua.

FONDO DE AGUA DE GUATEMALA, FUNCAGUA

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.

FONDO REGIONAL DEL AGUA CHIRA-PIURA (FORASAN)

En el año 2015, se crea el Fondo Regional del Agua en Chira-Piura (FORASAN) para implementar acciones y proyectos de conservación de los ecosistemas (páramos y bosques de neblina) así como el desarrollo de una cultura del agua que permita elevar la conciencia ambiental de la población en el uso de los recursos hídricos; fomentando la participación de todos los usuarios del agua para contribuir a la gestión integrada de los recursos hídricos en la cuenca Chira Piura, teniendo como base para su implementación el Plan de Gestión de Recursos Hídricos y como unidad operativa a la Secretaría Técnica del Consejo de Recursos Hídricos de la Cuenca Chira Piura. El FORASAN tiene como finalidad captar, administrar y canalizar inversiones para garantizar la cantidad y calidad de los recursos hídricos en la cuenca Chira Piura.

cbc Perú fue una de las primeras entidades contribuyentes a FORASAN desde el 2017, compromiso que mantiene en el 2021, para contribuir así, a través de FORASAN a la realización de actividades de protección de las áreas de recarga hídrica en el Perú.

FONDOS DE AGUA, ECUADOR

Tesalia cbc trabaja en el cuidado de las fuentes de recarga hídrica del país (donde nace el agua que llega a los hogares ecuatorianos) y es así como forma parte activa de los Fondos para la Conservación de las Cuencas Hidrográficas que abastecen a las siguientes ciudades y sus alrededores: Quito (FONAG) cuencas de los ríos Guayllabamba y San Pedro; Guayaquil (FONDAGUA) cuencas del río Daule; y Cuenca (FONAPA) cuenca del río Paute.

En Quito, Tesalia cbc forma parte del Fondo para la Protección del Agua (FONAG) desde el año 2005, con 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.

El Fondo de Conservación del Agua de Guayaquil nace en el 2015, 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. Desde marzo 2016, cbc es parte del Fondo, 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.

Desde el 2019, cbc es constituyente del Fondo Ambiental para la Protección de la cuenca del Río Paute (FONAPA), el trabajo es en conjunto con diferentes asociaciones, productores, y múltiples actores en la cuenca del Paute que, a través de acciones de fortalecimiento de capacidades técnicas, gestión administrativa, para conservar los recursos hídricos del territorio de trabajo que provee agua para la generación de más del 50% de energía hidroeléctrica del Ecuador.





Cero Residuos a Vertedero

GRI 306-4, 103-1, 103-2, 103-3

OBJETIVOS EN MANEJO DE DESECHOS

-  Para el 2025, alcanzar y mantener el Estándar de Carbon Trust para Cero Residuos a Vertedero, para 8 de las 16 plantas de fabricación operadas por cbc, al 31 de diciembre de 2020.
-  Para el 2026, alcanzar y mantener el Estándar de Carbon Trust para Cero Residuos a Vertedero, para 9 de las 16 plantas de fabricación operadas por cbc, al 31 de diciembre de 2020.
-  Para el 2030, alcanzar y mantener el Estándar de Carbon Trust para Cero Residuos a Vertedero, para 16 de las 16 plantas de producción operadas por cbc, al 31 de diciembre de 2020.

- Para lograr y mantener el Estándar de Carbon Trust para Cero Residuos a Vertedero, una planta debe desviar al menos el 99% de los residuos generados de vertedero.

En 2021, obtuvimos la certificación por parte de Carbon Trust en Planta La Mariposa, en la Ciudad de Guatemala. Como resultado de esta iniciativa, garantizamos la adherencia al estándar Carbon Trust.

TIPOS DE TRATAMIENTO ACEPTADOS POR CARBON TRUST:

-  Compostaje
-  Biomasa
-  Energía
-  Reciclaje

- cbc utiliza un proceso de clasificación de residuos para identificar los subproductos que se generan y los separa de los residuos normales.
- Las agencias y plantas de producción cuentan con un sistema de clasificación de subproductos que utiliza botes para clasificar latas, botellas de vidrio, PET, costales, envases de plástico HDPE, barriles, cartón, nylon, tapas, flejes, Tetra Pack, tarimas de madera, entre otros.
- Nuestro proceso de selección y certificación de proveedores asegura que los recicladores con los que trabajamos cuenten con las licencias ambientales correspondientes y manejen correctamente los subproductos, transformándolos en materia prima para procesos externos.
- Los precios y empresas recicladoras son aprobados por un Comité de Subproductos, integrado por representantes de las áreas de Operaciones, Compras, Manufactura, Medio Ambiente, Finanzas y Auditoría.

* Si cbc adquiere más del 50 % de la propiedad de una planta de fabricación, la empresa integrará la planta siguiendo el cronograma descrito. En consecuencia, CBC logrará y mantendrá el Estándar Carbon Trust de Cero Residuos a Vertedero para 16 de las 16 plantas de fabricación operadas por CBC al 31 de diciembre de 2020 y pueden incluir plantas adicionales que aumentarán el objetivo de fin de año de 2030.



CERTIFICATE OF ACHIEVEMENT

cbc – Mariposa Plant

has achieved the Carbon Trust Standard for Zero Waste to Landfill for:

All operations at the Mariposa Plant, Guatemala, Guatemala

for and on behalf of Carbon Trust Assurance Limited

Hugh Jones, *Managing Director - Assurance*



Gestión de Desechos Sólidos

GRI 306-1, 306-2, 103-1, 103-2, 103-3
Principio 7, 8 y 9

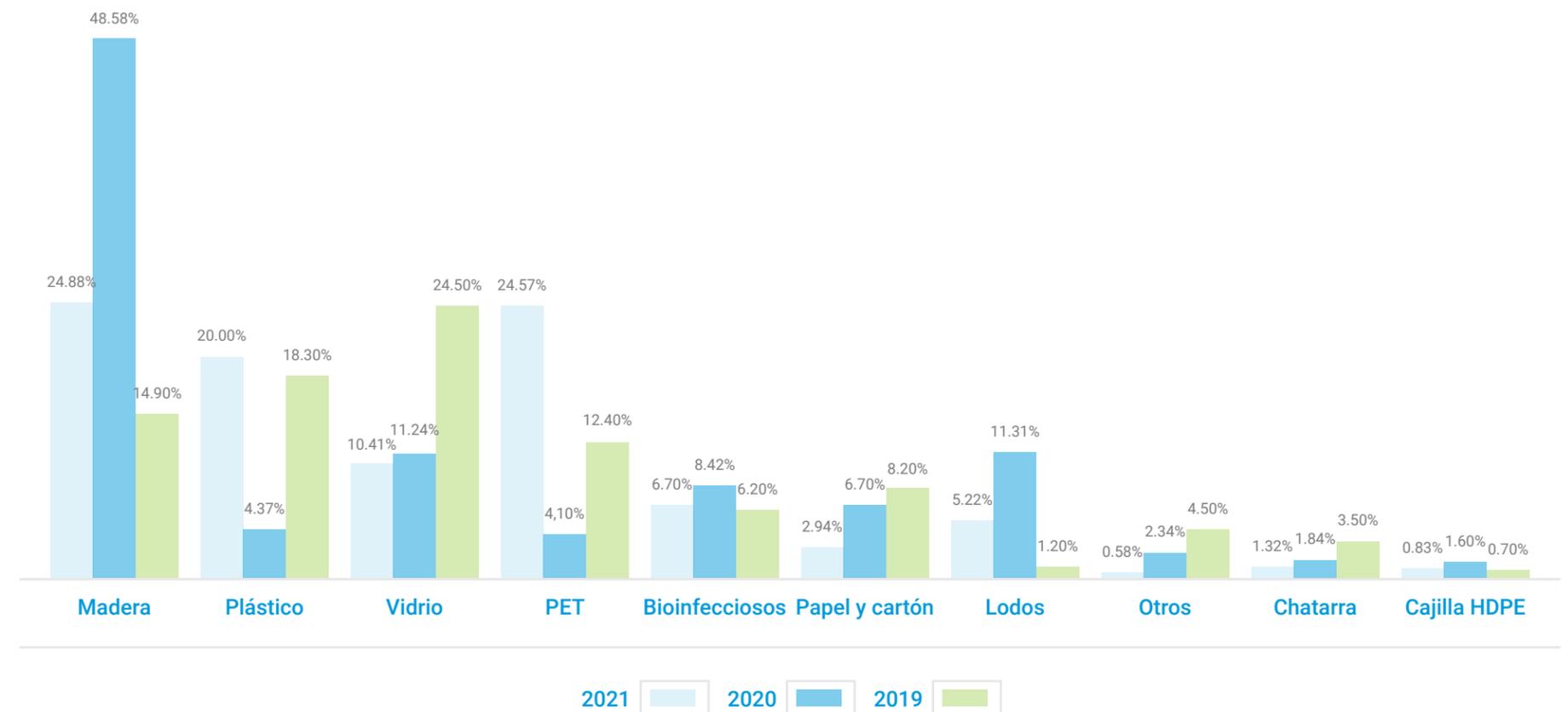
El peso o el volumen total de los materiales usados para producir y envasar los principales productos y servicios de la organización, por:

- Materiales no renovables utilizados
- Materiales renovables utilizados

Material	Clasificación	Origen	Toneladas	Unidades
Envase PET	Plástico	No renovable	64,056.24	--
Envase Producido PRB	Plástico retornable	Kwh/año	570.81	--
Tapa plástica	Plástico	No renovable	5,887.02	--
Corcholata	Aluminio	No renovable	566.84	--
Lata de aluminio	Aluminio	No renovable	4,853.53	--
Tapa de aluminio	Aluminio	No renovable	1,200.22	--
Etiqueta	Plástico	No renovable	1,226.44	--
Termoencogible	Plástico	No renovable	6,914.18	--
Bolsa BIB	Plástico	No renovable	--	1,161,917.82
Tetrapack	Cartón	Renovable	--	261,404,834
Caja BIB	Cartón	Renovable	--	1,155,212.82

Porcentaje de Subproductos Reciclados

GRI 306-4



Fuente: En el año 2021, la gestión de reciclados se mantiene en línea con las buenas prácticas adoptadas por el estándar de Carbon Trust de "0 Waste to Landfill." En el año 2021 se redujo el porcentaje de madera reciclada ya que se incorporó el proceso de reutilización de madera.



Desechos por Tipo y Tratamiento

GRI 306-4, 103-1, 103-2, 103-3
Principios 7, 8 y 9

Desde el caso de éxito en Planta Mariposa, la gestión de subproductos en todas las operaciones de cbc ha sido esencial en todas nuestras bodegas de reciclaje.

Descripción	Porcentaje (%)
Residuos reciclables	87.44
Residuos no reciclables	7.10
Residuos peligrosos	6.70

Tratamiento de Desechos Peligrosos

GRI 306-5, 103-1, 103-2, 103-3

Por ser una empresa de alimentos y bebidas, cbc considera residuos de tratamiento especial, los que son generados por la clínica de atención a colaboradores y los residuos de gestión especial, como por ejemplo las grasas de mantenimiento industrial, los aceites de mantenimiento de flota propia, los cuales tienen una disposición final, a cargo de empresas externas que cuentan con los correspondientes permisos y licencias ambientales.

El 100% de los residuos peligrosos fueron tratados cumpliendo los requisitos regulatorios de los países donde operamos.

Economía circular

GRI 301-2, 103-1, 103-2, 103-3

En cbc, estamos trabajando bajo una visión de construir un mundo en el que el plástico nunca será basura.

Nuestro enfoque se basa en una economía circular promoviendo que más material sea recuperado y reciclado, mejorando la infraestructura de reciclaje, así como también educando y empoderando activamente a nuestros stakeholders.

-  Reducir en un 26% el contenido de resina virgen en botellas de PET para 2026, tomando como referencia la línea base del año 2019.
-  Usar más del 30 % de resina reciclada en nuestras botellas de PET para 2030, en comparación con nuestra línea de base de 2019.
-  Usar materiales biobasados en empaques para 2025.
-  Desarrollar y participar en iniciativas que permitan recuperar el equivalente al 100% de los envases que colocamos en el mercado para el año 2030.
-  Lograr que el 100% de los envases y empaques sean reutilizables, reciclables o compostables para 2030.





Objetivos de ahorro de emisiones de GEI (TCO2Eq) por año

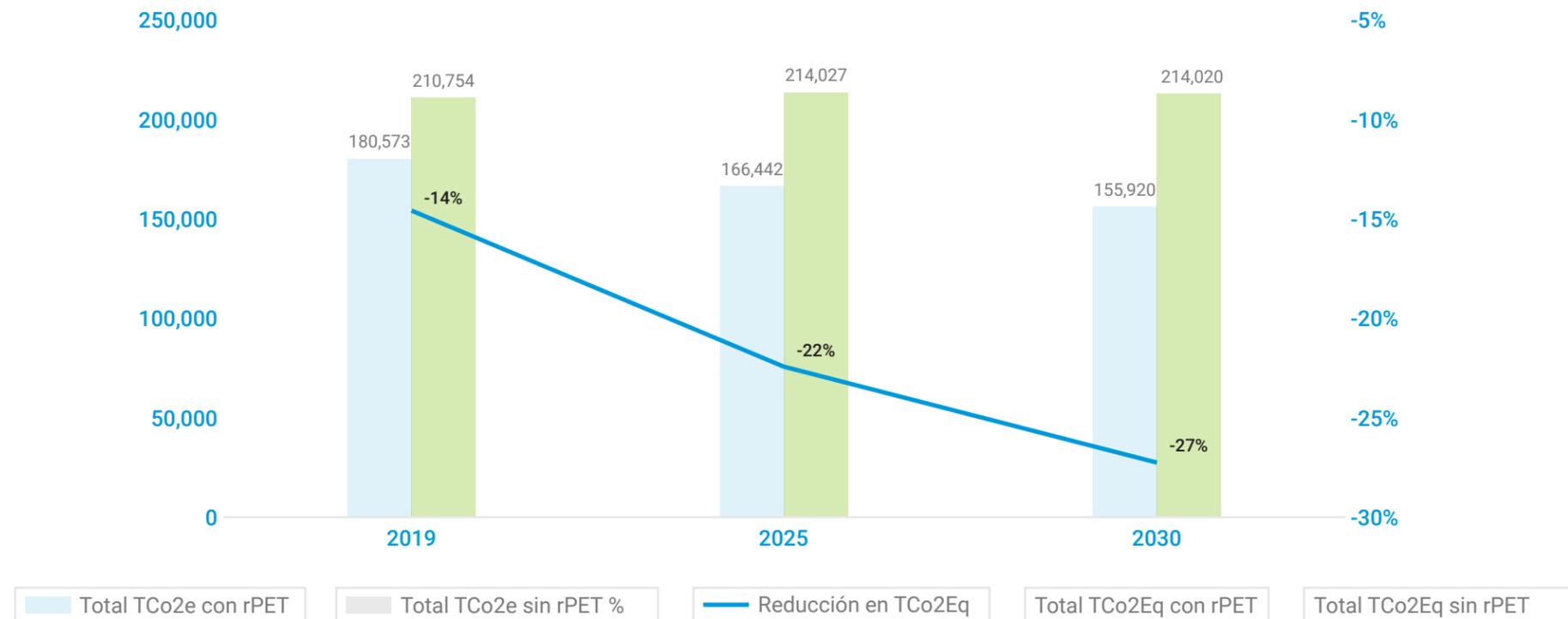
Nuestro objetivo es reducir nuestras emisiones incrementando el uso de resina reciclada.

Uno de los mayores contribuidores a las emisiones de carbono en la industria de bebidas proviene del proceso de preproducción. De hecho, según Libelula1, la producción de una tonelada de PET virgen genera 3,69

toneladas de CO2e, mientras que una tonelada de PET reciclado genera 0,37 toneladas de CO2e.

Con la incorporación de un porcentaje mayor de resina reciclada en nuestros envases estimamos una reducción del 22% para el año 2025 y para el año 2030 una reducción de 27% de las TCo EQ generadas en este proceso.

OBJETIVOS DE AHORRO TOTAL ESTIMADO DE EMISIONES DE GEI (TCO2Eq) POR AÑO



Fuente: Libelula - Análisis de Ciclo de Vida de las emisiones GEI de seis escenarios de producción de botellas , 2019. 2. Las cifras no están auditadas. 3. Estimaciones calculadas como: el abastecimiento anual de resina virgen de cbc multiplicado por (x) 3,69 TCO2Eq (las emisiones de carbono estimadas generadas por la producción de una tonelada de PET virgen), el abastecimiento anual de resina reciclada de CBC multiplicado por (x) 0,37 TCO2Eq (las emisiones de carbono estimadas generadas por la producción de una tonelada de PET reciclado).

Material de Empaque

GRI 306-2, 301-2, 103-1, 103-2, 103-3
Principios 7, 8 y 9

PORCENTAJE RECICLADO EN MATERIALES DE EMPAQUE

Composición de material	Cantidad 2020%	Cantidad 2021%
% Resina reciclada	11.46	0
& Resina no reciclada	88.54	100

Debido a la pandemia, en el año 2021, la cadena de suministro de PET reciclada se ve afectada. En 2022, se retomó la incorporación de resina reciclada en cbc.

PORCENTAJE DE EMPAQUE RETORNABLE

Descripción	Cantidad total	Dimensional
Producción con envase retornable	80,912,555.00	Caja 8 onzas
Total de producción planta	495,312,187.00	Caja 8 onzas

Clasificación	% Total
% de Retornabilidad	16.34%



Campañas de Concientización

GRI 303-1, 103-1, 103-2, 103-3
Principio 7, 8 y 9

Para reforzar nuestra cultura de ambiente en cbc desarrollamos, continuamente, campañas ambientales con comunicados y actividades para nuestro equipo.

Detallamos algunas a continuación:

ENERGY DAY

Es una campaña que tiene como objetivo crear conciencia en nuestras operaciones y dedicar tiempo a la corrección de desperdicios energéticos en nuestros equipos productivos y de generación, educar al personal en el uso y cuidado de los recursos disponibles e involucrar a cada funcionario sobre la responsabilidad que tenemos como compañía en cuidar el medio ambiente.

GOOD OPERATION PRACTICES - GOPS

Consiste en la diseminación de las buenas prácticas relacionadas a sostenibilidad, lo cual nos permite replicar en todas nuestras operaciones el uso eficiente y responsable de los recursos disponibles.

Las buenas prácticas están enfocadas en el uso de los servicios necesarios para el proceso productivo (aire comprimido, vapor, energía eléctrica, refrigeración, uso eficiente de agua, manejo de químicos, gestión de subproductos e iluminación).

- Mapa de inspección de fugas
- Medición de consumo por equipo
- Reparación de fugas
- Comunicación interna
- Kick off Energy Day

CAMPAÑAS CONSERVACIÓN DE AMBIENTE

Campaña para conservación del agua en nuestras operaciones donde garantizamos buenas prácticas y controles haciendo conciencia en la responsabilidad individual en el cuidado del recurso hídrico.

La campaña de conservación de agua fue implementada en todas las fábricas y centros de trabajo de cbc.

Iniciativas de recuperación de envases

GRI 306-2, 103-1, 103-2, 103-3
Principios 7, 8 y 9



Joint Venture con empresa de reciclaje

Joint Venture con Invema para la recuperación de botellas PET post consumo en Centroamérica, garantizando su integración a la cadena de valor a través de la elaboración de resina reciclada.



Deposito Voluntario

Esquema de devolución de depósitos voluntarios en Jamaica como una iniciativa de la industria que permite, a través de una alianza público-privada, la valoración de las botellas post consumo.



Reciclaje Comunitario

Mujeres y jóvenes emprendedoras ambientales que mejoran sus ingresos a través de la economía circular.



Proyecto Reco

Proyecto que promueve la retornabilidad de las botellas de PET para su reciclaje.

Los puntos de venta se convierten en centros de acopio.



Concientización

Campañas informativas y de sensibilización para promover el reciclaje, especialmente la clasificación directa en la fuente de consumo para garantizar que los envases y botellas se integren en la economía circular.



Joint Venture

GRI 306-2, 103-1, 103-2, 103-3
Principios 7, 8 y 9

En 2021, cbc firmó un Joint Venture con INVEMA, la empresa recicladora más grande de Centroamérica, para la recuperación de Botellas PET post consumo en Centroamérica, garantizando que se integren a la cadena de valor a través de la elaboración de resina reciclada.





GRI 306-2, 103-1, 103-2, 103-3
Principios 7, 8 y 9

HELP US PUT PLASTIC IN ITS PLACE

Nuestro objetivo es recuperar el 100% de las botellas de PET que la industria pone en el mercado. En esta iniciativa participan todas las empresas de la industria embotelladora.

Actualmente existen 53 centros de acopio.

Recycling Partners of Jamaica tiene como objetivo establecer alianzas y facilitar actividades entre todas las organizaciones, empresas, asociaciones comerciales, individuos y agencias gubernamentales para mantener un sistema de reciclaje jamaicano próspero y productivo que esté comprometido con la preservación de nuestros recursos naturales.

Recycling Partners of Jamaica - RPJ es la entidad de reciclaje nacional designada, formada por asociaciones públicas y privadas con el Gobierno de Jamaica.





GRI 306-2, 103-1, 103-2, 103-3
Principios 7, 8 y 9

cbc mantiene el convenio de cooperación con Amigos del Lago para promover la cultura de reciclaje y la buena disposición de los desechos sólidos en la cuenca del Lago de Atitlán, ubicada en el Departamento de Sololá, Guatemala.

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 mil personas que viven en su cuenca, quienes, además, dependen de sus aguas para ingesta e higiene.

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 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 proyecto busca fomentar la participación comunitaria de mujeres y jóvenes. En el 2021, Atitlán Recicla se convirtió en la primera cooperativa de Mujeres Recicladoras de Centroamérica. Actualmente, participan 900 mujeres líderes. El programa cubre 13 municipios del departamento de Sololá, 4 aldeas y una comunidad. Existen 10 centros de acopio de residuos reciclables.

De 2018 a 2021 se han recolectado, clasificado y evacuado más de 730 toneladas de material reciclable de la cuenca del lago de Atitlán.





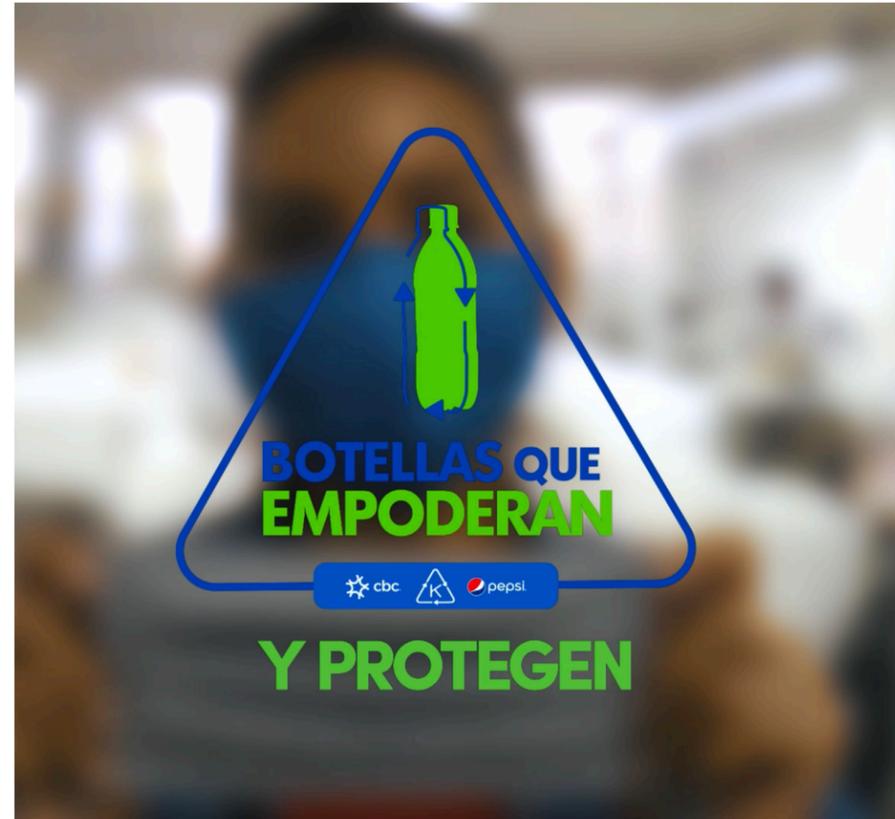
GRI 306-2, 103-1, 103-2, 103-3
Principios 7, 8 y 9

En el 2021, el programa impacto en 135 mujeres de Lima y Ayacucho.

En 2019, comenzamos con Ayacucho, una provincia de tradiciones preincaicas en Perú, tejiendo y bordando hermosos accesorios hechos con plástico reciclado.

En 2020, fuimos parte de la reactivación económica, elaborando mascarillas, a partir de nuestras botellas recicladas, empleando a mujeres que habían perdido su trabajo por la cuarentena.

Las clases de emprendimiento son impartidas por el equipo de cbc Perú, generando orgullo y compromiso con la empresa por nuestros talentos.



Reco

GRI 306-2, 103-1, 103-2 ,103-3
Principios 7, 8 y 9

Promueve la retornabilidad de las botellas de PET en el punto de venta, mediante una estrategia comercial como son los descuentos, para generar consciencia sobre la reciclabilidad de la botella.





GRI 306-2, 103-1, 103-2, 103-3
Principios 7, 8 y 9

En cbc apoyamos este movimiento ciudadano de base, que busca mejorar la gestión de residuos en Guatemala, a partir de la clasificación desde el origen. Haciendo ECO promueve alianzas con juntas de vecinos, recicladores, municipios, empresas locales, universidades e instituciones comunitarias, para fortalecer la cultura del reciclaje con énfasis en el reciclaje de PET y la separación de residuos.

Este movimiento permite promover la recuperación de más material PET, para que luego sea insertado en la economía circular.

El movimiento parte de varias acciones con distintos actores, las cuales compartimos a detalle, a continuación.



Iniciativas de recuperación de envases

GRI 306-2, 103-1, 103-2, 103-3
Principios 7, 8 y 9



EcoReto 21

Campaña enfocada a la educación y el cambio de hábitos durante 21 días con colegios, juntas de vecinos y particulares.



Eco Tienda

La tienda de barrio se convierte en un centro de sensibilización para la promoción de la separación de la fuente y la importancia del reciclaje. Se puede transformar en un centro de acopio y el tendero es una persona que puede influir en un barrio o una comunidad.



Eco Restaurante

Educar y comunicar a los clientes y consumidores que el PET se puede reciclar y debe separarse para su reciclaje.



Alianza con el sistema de recolección

Campaña de concientización con los hogares y otros clientes y consumidores para la separación de la fuente, para que las cooperativas del sistema de recolección aumenten el volumen de reciclaje.



Campaña #HaciendoEco

Campañas de información y sensibilización para promover el reciclaje, en especial, la clasificación directa en la fuente de consumo para garantizar que las Botellas y envases de PET se integren en la economía circular.



06

DIMENSIÓN SOCIAL

Clientes y Consumidores

GRI 103-1, 103-2, 103-3

En cbc siempre estamos orientados a satisfacer las necesidades de nuestros consumidores y clientes, 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 nuevas tendencias que nos permite desarrollar un portafolio multicategoría para todas las ocasiones de consumo y promover hábitos saludables –priorizar la seguridad y el bienestar de nuestros colaboradores, clientes, consumidores y comunidades. La agilidad y la capacidad de adaptarse rápidamente a cualquier situación forma parte de nuestro ADN. Esto se refleja en la forma en que operamos tanto en nuestros canales tradicionales como modernos.



Clientes y Consumidores

GRI 416-1, 103-1, 103-2, 103-3, 417-1

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

En todas nuestras etiquetas ofrecemos información clara sobre los ingredientes de cada bebida, para la toma de decisiones informadas de nuestros consumidores y sus familias.

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.

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. Esto lo hacemos siguiendo nuestra Política de Calidad e Inocuidad que nos permite contar con un Sistema de Gestión de Calidad e Inocuidad basado en el esquema 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 con 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. Las plantas de Guatemala y El Salvador están ya certificadas y buscamos certificar todas las plantas de producción, reforzando día a día nuestro compromiso de entregar a nuestros clientes y consumidores productos con los más altos estándares de calidad.

Así mismo consideramos importante compartir con ellos campañas memorables que buscan comunicar sentimientos positivos e inspirar al cambio.





GRI 103-1, 103-2, 103-3, 413-1

LANZAMOS KREZCO

En cbc buscamos desarrollar nuevas oportunidades de negocios y catalizar el desarrollo de nuestros aliados estratégicos las tiendas de barrio, y en el año 2021 iniciamos la creación del Ecosistema Digital del Cliente.

Identificamos las siguientes oportunidades que podemos resolver en conjunto:

- 01 Las tiendas tienen una base de clientes fija y esperan poder darles acceso a beneficios y nuevos servicios para aumentar las compras diarias.
- 02 Los tenderos buscan ayuda en la gestión de su negocio, con el fin de centrar su tiempo en una buena atención al cliente, actividad clave para su éxito
- 03 Las tiendas pueden convertirse en un catalizador de conectividad entre las comunidades y el mundo y así contribuir al desarrollo sostenido de la región.





SUEÑO

+75k microempresarios capacitados y con capital de trabajo disponible para impulsar el desarrollo en Latinoamérica.

¿QUÉ ES KREZCO MI CAPITAL?

- Una plataforma 100% digital utilizada para ofrecer financiamiento a microempresarios.
- Creamos una alianza con fundación Genesis Empresarial quienes han estado presentes en el mercado guatemalteco por más de 30 años.
- Capacitación en diversos temas como: manejo de crédito, habilidades financieras, desarrollo personal, entre otros.



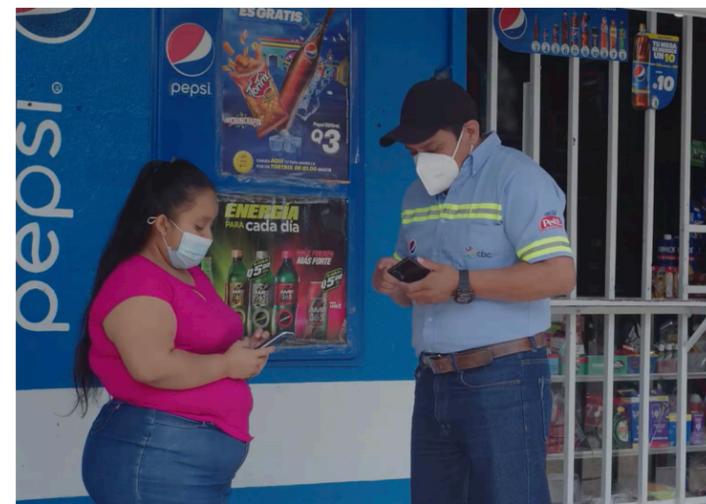
SUEÑO

¡Digitalizar a nuestros tenderos y transformar la forma de hacer negocios en la región!

Promovemos el desarrollo económico y social de Latam a través del uso de la tecnología, así como la mejora de las condiciones de vida de nuestros tenderos y sus familias.

¿QUÉ ES KREZCO MIS SERVICIOS?

- Plataforma digital destinada a transformar el punto de venta en un centro de cobro de remesas y pago de servicios como recibo de agua, luz, teléfono, internet, créditos bancarios entre otros.
- Plataforma utilizada para transformar los puntos de venta de la región, en un canal de pago para los usuarios finales.
- Tecnología desarrollada y probada en +4,000 POS en Guatemala con más de 40 empresas afiliadas a la red.



SUEÑO

Con GOU, queremos conectar a todos.

Conectamos a las personas con el conocimiento, trabajamos para ayudarlas a avanzar en su desarrollo y existimos para transformar sus vidas conectándolas con oportunidades.

¿QUÉ ES KREZCO CON INTERNET?

- Tecnología de punta que permite a nuestros clientes contar con internet de alta velocidad de conexión a precios accesibles.
- JV con dos empresas de clase mundial.



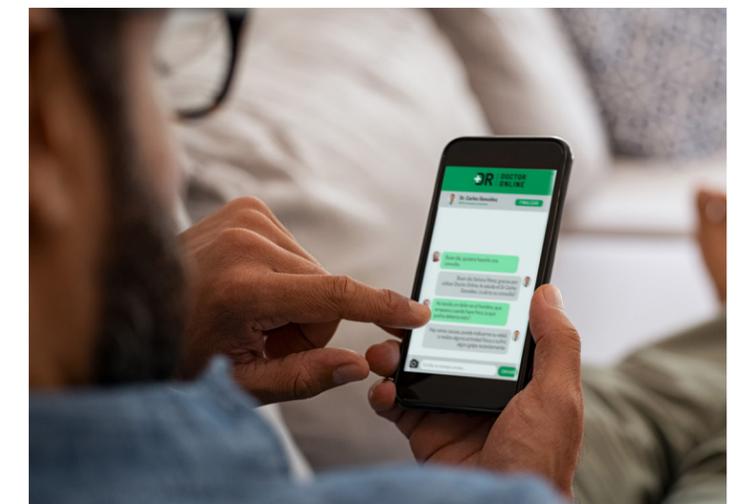
SUEÑO

Llevar salud y bienestar a las comunidades.

Ofrecer un servicio de telemedicina de primer nivel a precios accesibles, para garantizar que toda la población tenga acceso a la salud y la posibilidad de vivir una vida plena y saludable. "Un doctor en cada palma de la mano"

¿QUÉ ES KREZCO CON SALUD?

- Plataforma digital que ofrece atención médica virtual en cualquier lugar a través de chat o videoconferencia.
- Alianza con empresa pionera en la región.
- Facilidad de consulta desde cualquier lugar con un dispositivo móvil.



Proveedores

GRI 102-9, GRI 205-2, 103-1, 103-2, 103-3
GRI 414-1, GRI 408-1
Principios 1,2,10

Cbc a través de su política de compras y procesos establece los lineamientos de adquisición de bienes y servicios para todas las operaciones de la Organización bajo un Centro de Excelencia ubicado en Guatemala y Hub de Procurement, con sede en Uruguay. Quienes ejecutan una gestión basada en los principios básicos de transparencia, igualdad de oportunidades, integridad, ética profesional, y confidencialidad. El objetivo es garantizar una relación con proveedores de largo plazo y con una mirada de generación de valor compartido. Trabajamos con nuestros proveedores para reducir los impactos ambientales y sociales generados por nuestra interacción comercial y mejorar así las condiciones de la cadena de suministro.

GESTIÓN DE COMPRAS ÉTICAS

Todas las personas que realicen funciones de compra y aprovisionamiento para las operaciones afiliadas y subsidiarias de la Organización sean estas del área de Compras o de un área diferente, siempre deben actuar de acuerdo con lo establecido en la Política de Compras, en el Código de Ética y Política Anticorrupción.

Los procesos de compra se ejecutan a través de metodologías definidas para cada caso con el fin de asegurar la calidad esperada y aprovisionamiento oportuno del bien o servicio en un marco de respeto a los compromisos comerciales adquiridos con los proveedores a quienes también se les hace extensiva la obligación del cumplimiento del Sistema de Gestión Antisoborno, Política de Compras y Acuerdos de Confidencialidad, según sea el caso.

EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE PROVEEDORES

En cbc hemos desarrollado un proceso de evaluación de proveedores que tiene como objetivo medir el desempeño de nuestros principales proveedores de alto impacto en términos de eficiencia en entrega, calidad, servicio, competitividad y valor agregado para así identificar nuestros proveedores excelentes, o bien trazar un plan de acción para aquellos que presenten brechas en su evaluación impulsando la mejora continua.

Adicional de la búsqueda de excelencia operativa de nuestros proveedores, en cbc también tenemos como objetivo contar con proveedores con responsabilidad integral en todo ámbito, ya sea técnico, financiero, de calidad e inocuidad o social empresarial, es por ello que hemos desarrollado el proceso de Certificación de Proveedores el cual tiene como objetivo contribuir a una gestión íntegra y a la vez mitigar riesgos relacionados con los ámbitos anteriormente mencionados

PILARES PARA LA CERTIFICACIÓN DE PROVEEDORES

- Evaluación 1 – Calidad Técnica
- Evaluación 2 – Financiera / Legal
- Evaluación 3 – Calidad / Inocuidad

EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE PROVEEDORES

Evaluación 4 – SMETA: el proveedor es evaluado por una casa certificadora según el protocolo SMETA bajo el ámbito de abastecimiento responsable (RS). La evaluación consiste en un cuestionario declaratorio (SAQ) y una visita a las instalaciones del proveedor. 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 alto impacto.

En el plan establecido por la Organización se aborda 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. Para ello se ha definido una matriz de alto impacto para identificar la prioridad de certificación según está ubicado en la matriz definida.

Esta práctica está implementada desde el 2017 y ha permitido reducir los riesgos en la cadena de suministro al lograr comprobar que nuestros proveedores actúan de manera responsable bajo principios de legislación laboral, integridad en los negocios, medio ambiente y salud y seguridad ocupacional. Anualmente se someten más de 400 proveedores a la certificación SMETA, esto equivale a 100% de los proveedores de alto impacto.

CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

GRI 205-2, 103-1, 103-2-, 103-3, 408-1, 414-1, 409-1
 Pacto Global - Principios 1, 2, 4, 5, 10

Todas las empresas proveedoras tienen la obligación de adherirse al Código de Ética de cbc y/o contar con una propio alineado a la visión de cumplir con los principios que contiene. Dentro de estos se contemplan: el respeto a los derechos humanos, el rechazo del trabajo infantil y trabajo forzoso, 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”.

Como parte de los requisitos para el alta de un código de proveedor, se solicita a los mismos la firma de conformidad con el código de ética y declaración anticorrupción, esto garantiza que el 100% de nuestros proveedores nuevos estén informados acerca de las iniciativas y normas que cbc tiene para combatir prácticas indebidas alejadas de la ética laboral.

CONTRATOS DE PROVEEDORES

cbc en los contratos con proveedores incluye como parte de la Política Antifraude y Anticorrupción y el Código de Ética, 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. “

También 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.



AUDITORÍAS A PROVEEDORES

GRI 408-1, 103-1, 103-2, 103-3, 414-1, 103-1, 103-2, 103-3, 409-1

A través de una cláusula específica los contratistas autorizan a que cbc audite y revise el cumplimiento de los proveedores en materia de 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 siguientes compromisos:

- Mantener indemnes las garantías y declaraciones del contrato.
- 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.
- Manual de Requisitos de Cumplimiento Laboral para Proveedores de Servicios.



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 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. (Auditoría de Cumplimiento de leyes Laborales a Operadores Logísticos)

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 a la Compañía, quienes presentan una lista de requerimientos legales a verificar. Posteriormente, los expertos rinden un informe del resultado obtenido. cbc continua con las auditorías para verificar el cumplimiento de las disposiciones contempladas en las leyes de trabajo.

Las auditorías se realizan sobre toda la documentación laboral requerida, conforme al Código de Trabajo y otras disposiciones legales, haciendo las revisiones de una muestra aleatoria de los expedientes de los trabajadores activos.

Nuestra Gente

GRI 103-1, 103-2, 103-3
Pacto Global - Principios 1, 3, 6

Reconocemos que nuestra gente es el corazón de nuestro negocio y es por eso que buscamos a través de nuestra gestión ser 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.

Nuestras políticas nos orientan a garantizar que se cumplan con la ejecución de los procesos de una manera estandarizada, y en constante búsqueda de la excelencia para alcanzar los resultados y mejorar a través de las mejores prácticas reconocidas para cada proceso. 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 inspire a la gente a ser la mejor en su área. Reconocer la excelencia sostenible en medios y resultados.

Contamos con 5 pilares estratégicos que son la base de gestión:



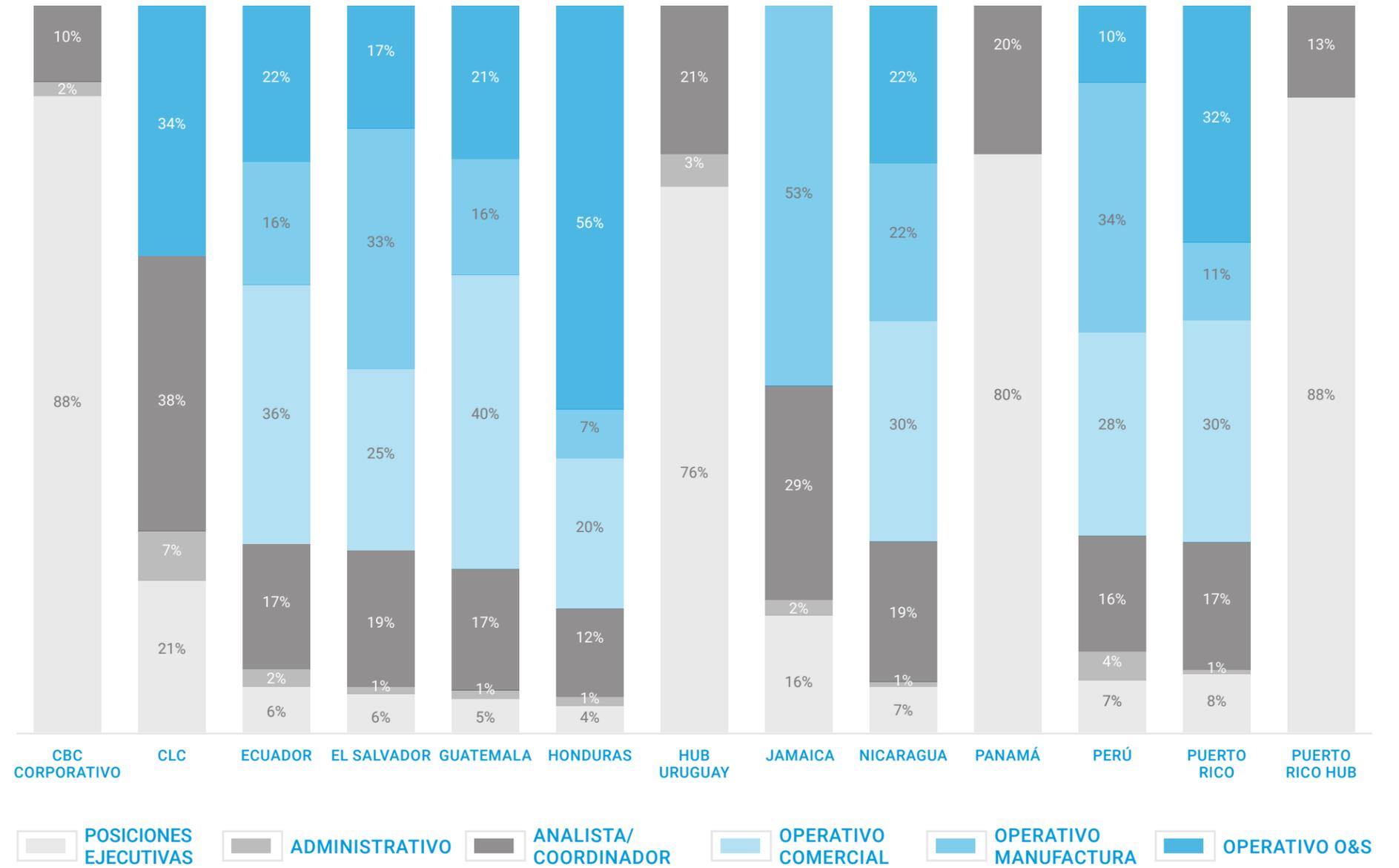
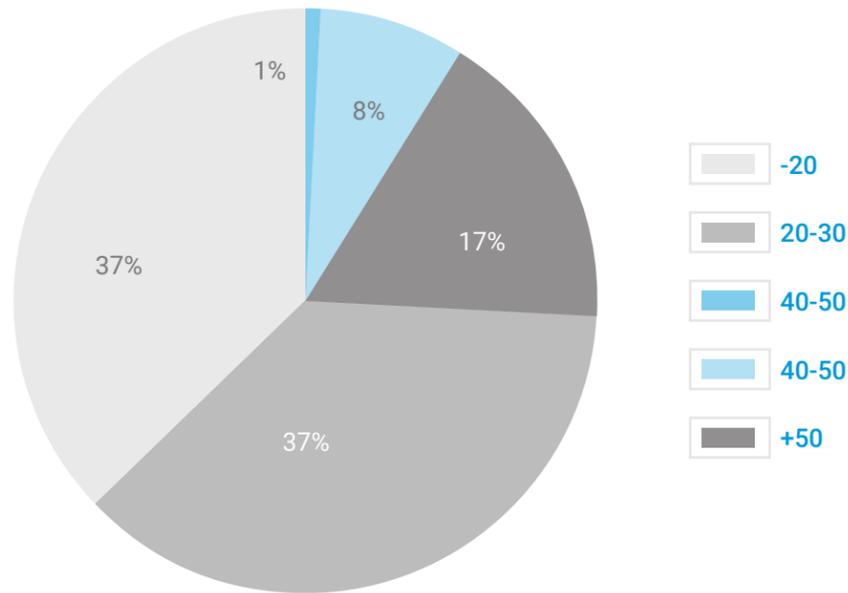
Colaboradores

GRI 102-7, 102-8, 405-1

En el 2021, el equipo de cbc fue de 8,938 colaboradores. El 73% de este total está representado por personas entre los 20 y 40 años.

Las siguientes gráficas contiene datos de empleados 2021 dentro de la organización con distintas clasificaciones.

RANGO DE EDAD

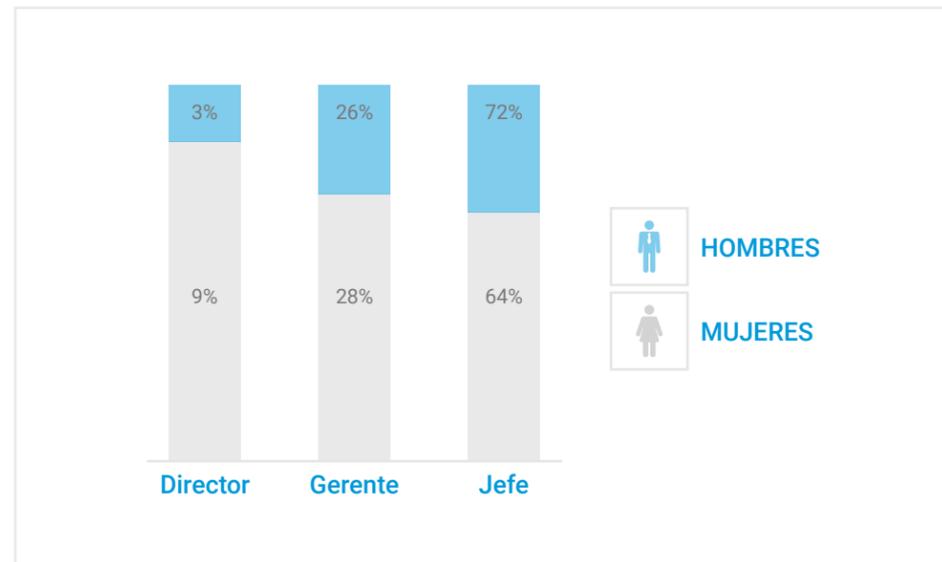


Género

GRI 102-8, 405-1, 103-1, 103-2, 103-3

En los últimos años cbc ha tenido una expansión importante en el negocio y en su estructura incrementando el número de colaboradores en la región, en el 2021 el 31% de las posiciones de liderazgo son ocupadas por mujeres.

Cbc está comprometida con los Principios de Empoderamiento Económico de las Mujeres (WEP, por sus siglas en inglés) desarrollados por el Pacto Mundial de Naciones Unidas y ONU Mujeres, como una manifestación de su compromiso con la igualdad de género. Cbc es parte de las empresas de la región que se encuentran adheridas públicamente a estos principios.



Estos principios representan el conjunto de prácticas empresariales para promover la igualdad entre mujeres y hombres en todas las áreas de la gestión corporativa. De igual manera, están diseñados para ayudar a las empresas a la hora de examinar las políticas y prácticas que aplican, o a crear otras nuevas.

Cbc maneja la igualdad y equidad de género de manera fundamental en todas sus operaciones, en términos salariales, de prestaciones y seguridad. Así mismo, cuenta con políticas de planificación de carrera para las mujeres y otros beneficios, como jornadas especiales para las madres lactantes.



LOS 7 PRINCIPIOS DE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES SON:

- 01 Establecer un liderazgo corporativo de alto nivel para la igualdad de género.
- 02 Tratar a todas las mujeres y hombres de manera justa en el trabajo.
- 03 Asegurar la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores, de las mujeres y los hombres.
- 04 Promover la educación, la capacitación y el desarrollo profesional de las mujeres.
- 05 Implementar el desarrollo empresarial, la cadena de suministro y las prácticas de comercialización que empoderan a las mujeres.
- 06 Promover la igualdad a través de iniciativas comunitarias y de promoción.
- 07 Medir e informar públicamente sobre el progreso para lograr la igualdad de género.



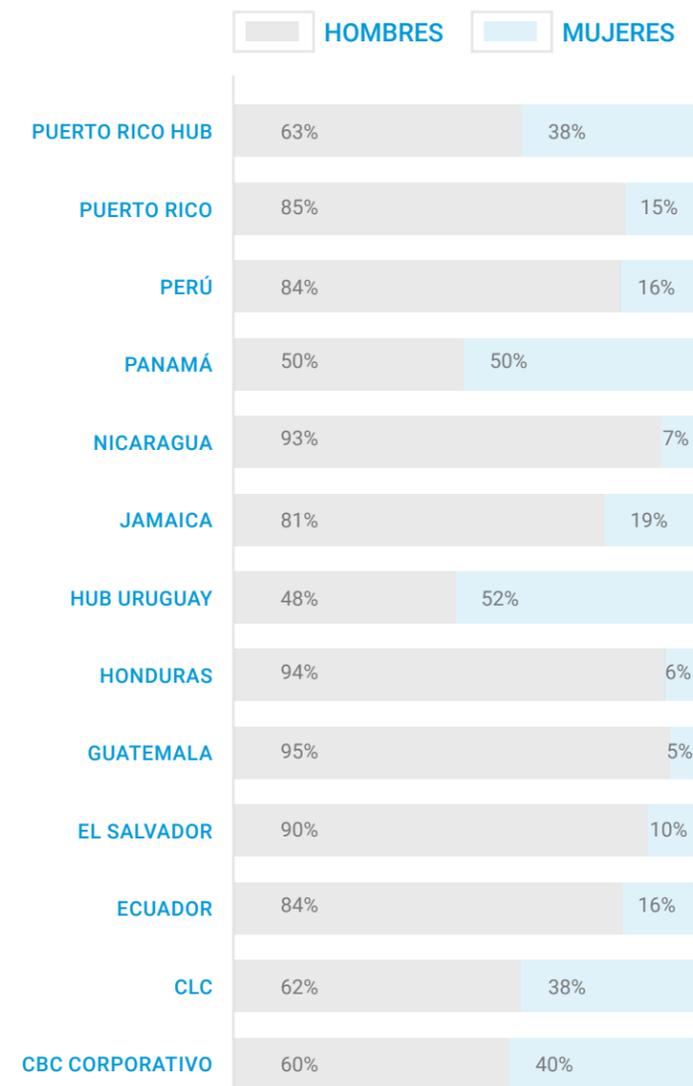


Género

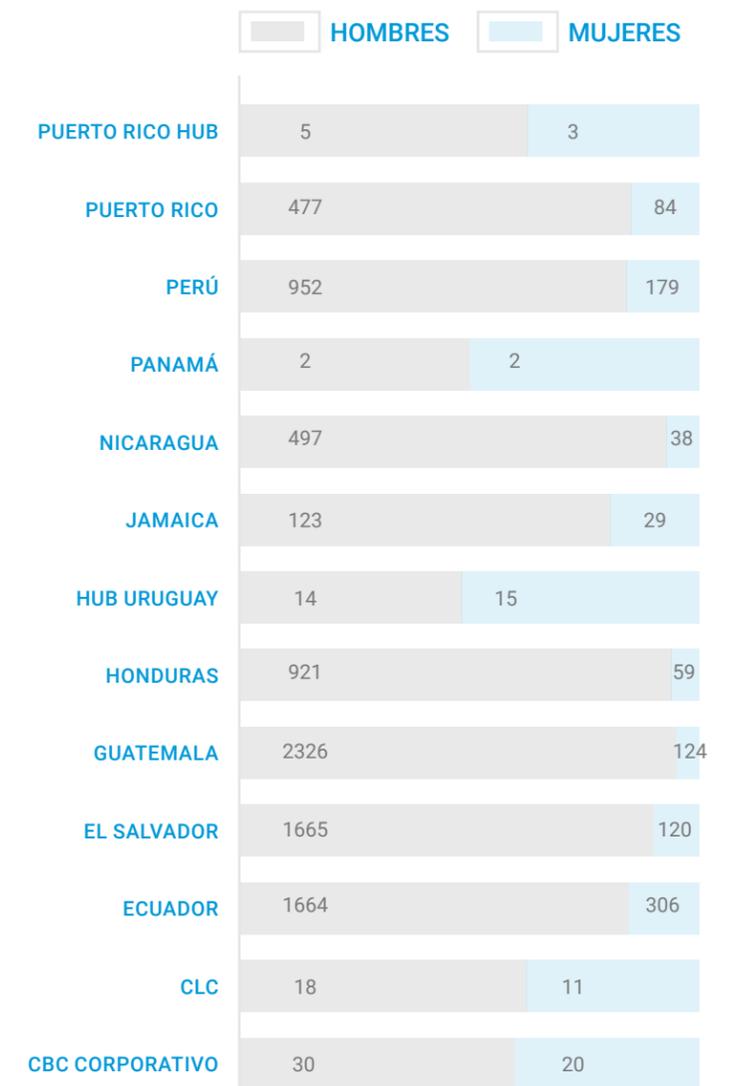
GRI 102-8, 405-1

Número de empleados por género por operación.

% DE EMPLEADOS POR GÉNERO



NÚMERO DE EMPLEADOS POR GÉNERO





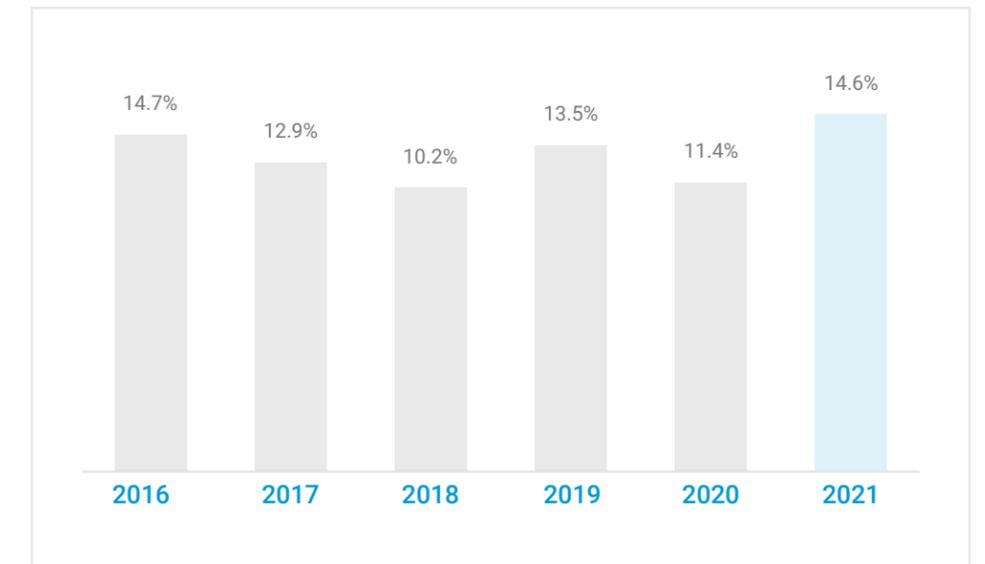
Rotación

GRI 401-1

La rotación de personal es el número de colaboradores que se desvinculan o salen de la compañía versus el número total 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.

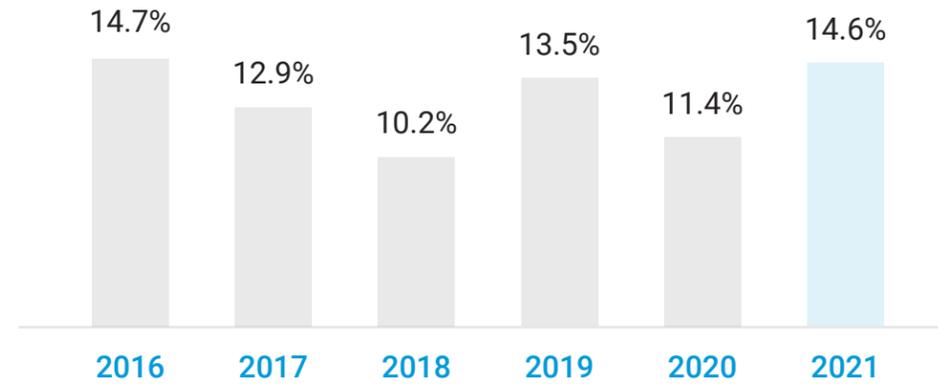
Toda la información que se recaba por medio de las entrevistas, aunadas a la información complementaria que la Compañía tiene basada en las encuestas de satisfacción y adhesión a la cultura, permite tomar las medidas necesarias para fortalecer las estrategias de retención de talento y mejora de los procesos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



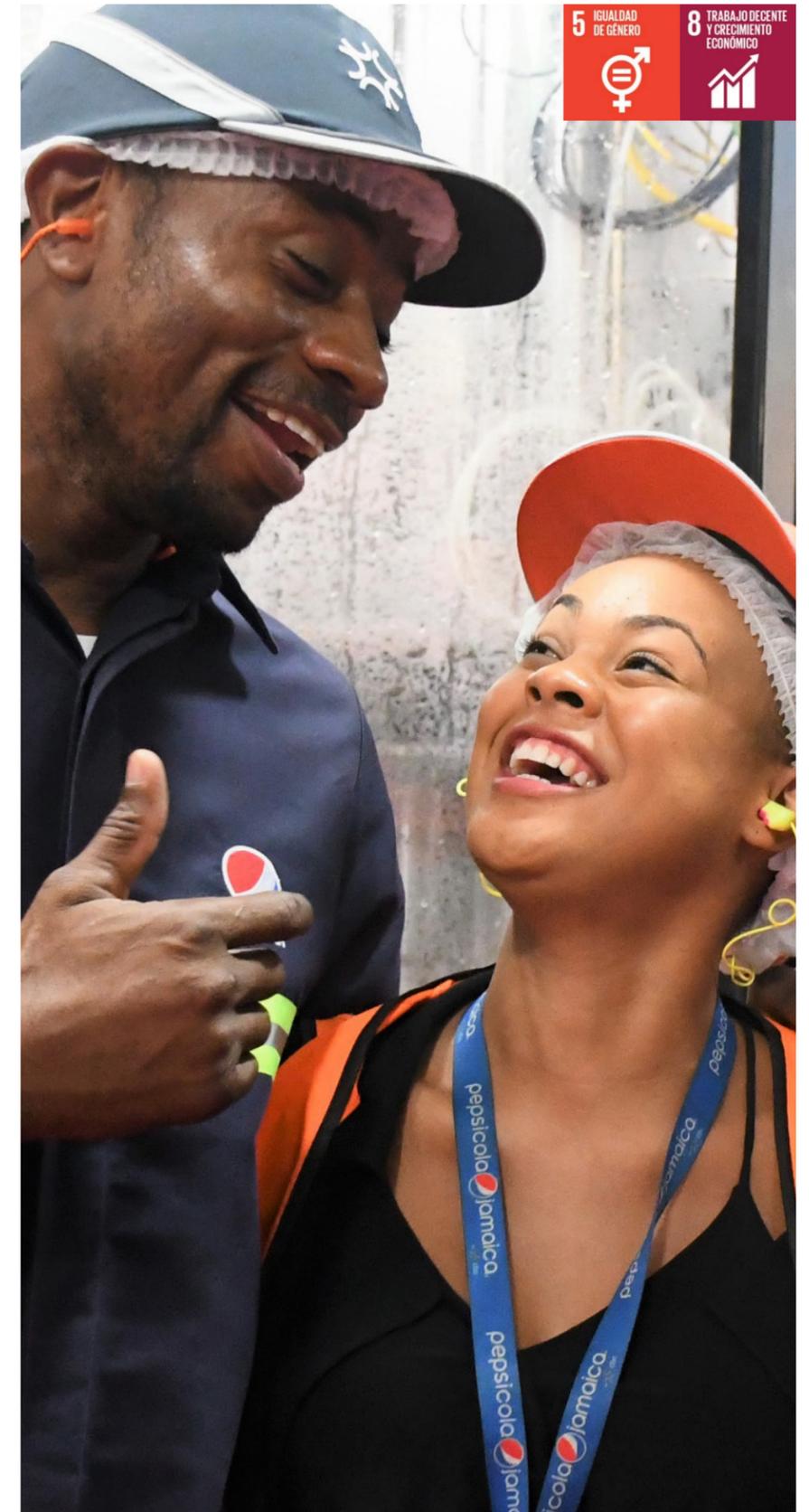
Nuevas Contrataciones

GRI 401-1

Las nuevas contrataciones que se llevaron a cabo en el año 2019, 2020 y 2021 son las siguientes.



RANGO DE EDAD	2019		2020		2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Menos de 30 años	190	862	97	527	190	1164
Entre 30 y 50 años	98	468	52	254	61	442
Mayor a 50 años	---	4	2	7	3	11
Total por género	288	1334	151	788	254	1,617
Total general	1,622		939		1,871	





GRI 103-2

trainee
cbc

Incorporación de jóvenes talentos para que puedan iniciar y desarrollar su carrera profesional de forma holística en la compañía, preparando así a cbc para un crecimiento sostenible.

talento
cbc

Es el programa destinado a la captación de personas con perfil direccionado para un área específica en la Compañía.

internship cbc

Es el programa de pasantía de jóvenes universitarios para asignación de proyectos estratégicos, que brinden beneficios para la empresa y desarrollen las competencias de la organización, con la finalidad de posicionar a la compañía en un escenario a nivel internacional.

master
consulting

Posicionar a la compañía como un lugar referente para trabajar y donde los graduandos de maestría, desarrollan proyectos en las áreas con necesidades estratégicas.



GRI 103-1, 103-2, 103-3

CONNECT

Como parte de nuestro modelo de gestión contamos con CONNECT- una plataforma digital de gestión e interacción para nuestros colaboradores. Se compone de siete módulos. En esta plataforma se diagrama toda la estructura organizacional comenzando por el presidente ejecutivo y desglosándose por área. Para cada puesto hay una descripción de perfil, desde información de actividades hasta información personal del colaborador.

A través de la herramienta también se gestiona el ciclo de gente con el resultado de la evaluación Nine Box Grid (la herramienta que usamos para medir cumplimiento de metas y evaluación de competencias) y la gestión de tiempo libre para solicitud de vacaciones y beneficios adicionales.



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



DESEMPEÑO: Administra la evaluación de desempeño a través de la plataforma Nine Box Grid.



EMPLOYEE CENTRAL: Administra la información personal y de empleo de todos los colaboradores de cbc.



RECLUTAMIENTO: Administra el proceso de reclutamiento y selección de personal para candidatos internos y externos.



SUCESIONES: Permite realizar el mapeo de posiciones críticas para el funcionamiento del negocio y contar con un pool de talentos que puedan ocupar dichas posiciones.



LEARNING: Permite la gestión de aprendizaje con contenido e-learning.



DESARROLLO: Gestiona las actividades que los colaboradores deben de ejecutar como parte de su Plan de Desarrollo Individual (PDI) para cerrar las brechas identificadas en su evaluación de desempeño.



GRI 103-1, 103-2, 103-3

DATA HUB

Es una plataforma de dashboards con los indicadores clave del área de Gente y Gestión, que facilita la gestión, el análisis y la interpretación de las dinámicas clave del capital humano que influyen en los resultados del negocio.

Teams y Planner

GRI 103-1, 103-2, 103-3

TEAMS

Plataforma de trabajo y productividad más importante de la organización; ya que es un espacio de trabajo diseñado para mejorar la comunicación y colaboración de los equipos de trabajo.

PLANNER

Plataforma que desarrolla equipos de trabajo altamente productivos que permite tener acceso a una lista completa de todas las tareas, lo que permite monitorear en qué está trabajando cada miembro del equipo.

Dreamwork

GRI 103-2, 103-3

En el 2021, lanzamos un modelo de trabajo implementado para toda la compañía que se adapta a las necesidades puntuales del trabajo híbrido con la opción de escoger dónde los colaboradores desean realizar sus labores siempre garantizando la productividad de sus labores en el día a día. Este modelo de trabajo es acompañado por la tecnología que permite que realizar labores de forma remota y acceder a espacios físicos en el Campus de Cultura vía un app llamado Hotdesk+.

Este modelo lo llamamos DREAMWORK y nos permite crear cultura, construir equipos, generar resultados, bienestar y productividad.



Nos adaptamos a los protocolos de seguridad ¡Potencializando e impulsando los procesos en todas las áreas!

REDUCCIÓN DEL 60% DEL TAMAÑO ACTUAL DE OFICINA



Evaluación

GRI 103-2

En cbc, Ciclo de Gente es nuestro proceso de evaluación de desempeño de colaboradores y esto se realiza a través del mapeo de conocimientos y resultados, de acuerdo con el modelo de meritocracia. Los pasos de evaluación son los siguientes.

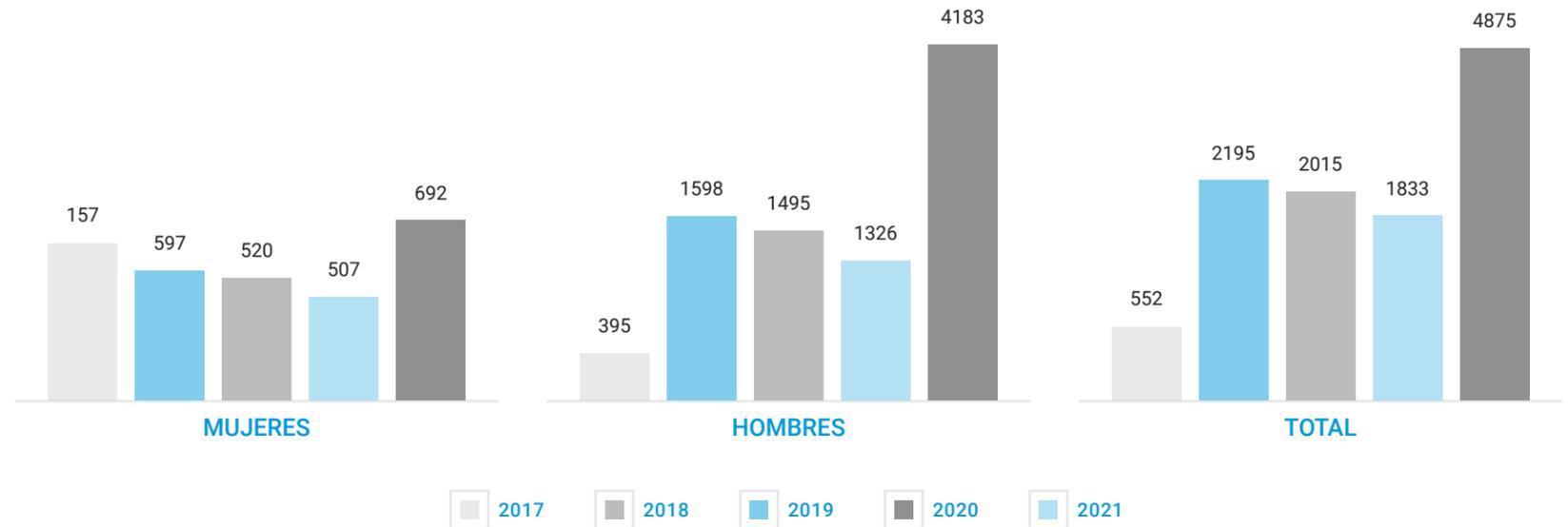
El proceso de evaluación en cbc inicia desde el desdoblamiento de metas y finaliza con el feedback de cierre de las metas del año, lo que permite que sea holístico y garantice la sustentabilidad del desarrollo de los colaboradores a través del tiempo.



Evaluación

GRI 404-3

La metodología de evaluación aplica para las posiciones que van desde el CEO hasta los analistas. La evaluación es la base para establecer los planes de desarrollo individual y de carrera.



CATEGORÍA LABORAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL 2018	MUJERES	HOMBRES	TOTAL 2019	MUJERES	HOMBRES	TOTAL 2020	MUJERES	HOMBRES	TOTAL 2021
OPERATIVO	---	---	---	9	47	56	6	22	28	151	2854	3005
ANALISTA	184	209	393	143	161	304	144	170	314	146	162	308
COORDINADOR	182	814	996	182	804	986	182	729	911	215	759	974
ESPECIALISTA	52	53	105	---	---	---	40	45	85	47	44	91
JEFATURA	96	314	410	142	324	466	99	234	333	98	240	338
GERENTE	77	168	245	42	128	170	35	106	141	34	102	136
CEO/ DIRECTORES/VP	6	40	46	2	31	33	1	20	21	1	22	23
TOTAL GENERAL	597	1598	2195	520	1495	2015	507	1326	1833	4183	4183	4875



Programas de Clase Mundial

GRI 404-3, 103-2, 103-3

En el 2020 se lanzó el Programa de Clase Mundial, iniciando con la migración del Programa Fabril – PEF a WCM World Class Manufacturing por sus siglas en inglés (Programa de Clase Mundial de Manufactura). Pasamos de un modelo operativo de construcción de procesos, a un nivel de madurez enfocados en sustentar, transformar e integrar los negocios. Esto ha implicado un giro de negocio que parte de lo estratégico a lo táctico, bajo tres pilares: Capacidades, Benchmarks y Competitividad.

Para el 2021 se realizó la migración del Programa de Excelencia de Agencias PEX a WCS, World Class Sales por sus siglas en inglés (Programa de Clase Mundial de Ventas).

En el 2021 se evaluaron 13 plantas y 73 agencias distribuidas en Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Puerto Rico, Jamaica, Ecuador y Perú.

Se premió y reconoció a las plantas y agencias que obtuvieron los mejores resultados durante el 2021. El premio al primer lugar Clase Mundial de Manufactura fue para Planta Livsmart y el segundo lugar

para Planta Machachi. Para el programa de excelencia de agencias de ventas, el primer lugar se lo llevó Chiquimulilla en la categoría Águilas y Tegucigalpa se llevó el primer lugar en la categoría Halcones. Demostrando que ningún sueño es demasiado grande cuando realmente trabajamos con el corazón para hacerlo realidad.

Los Programas de Clase Mundial y 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 se realizaron de forma virtual agregando basado en evidencias y entrevistas. Los equipos de cada planta y agencia garantizan autoevaluaciones mensuales, documentando los resultados.

Los ganadores reciben un reconocimiento público y un bono del que son partícipes el 100% de los colaboradores que aplican en las plantas y las agencias ganadoras.



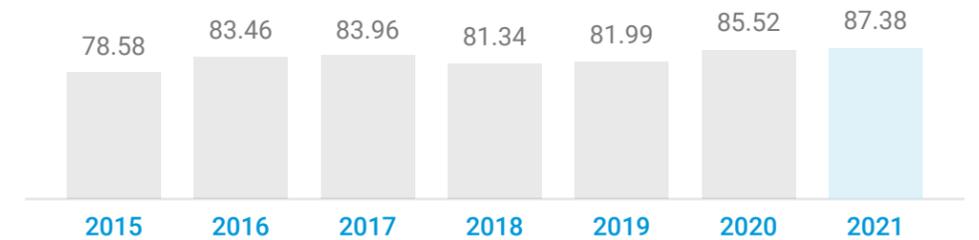
Evolución Programa de Manufactura de Clase Mundial

GRI 404-3, 103-2, 103-3

Los programas de excelencia son nuestra metodología para la medición de la adherencia a los procesos y a la vez nuestra forma de premiar por medio de la meritocracia a las mejores plantas, que son ejemplo de la excelencia.

A través del WCM la compañía no busca solamente premiar al mejor sino desarrollar al mejor.

EVOLUCIÓN NOTA 2015 A 2021





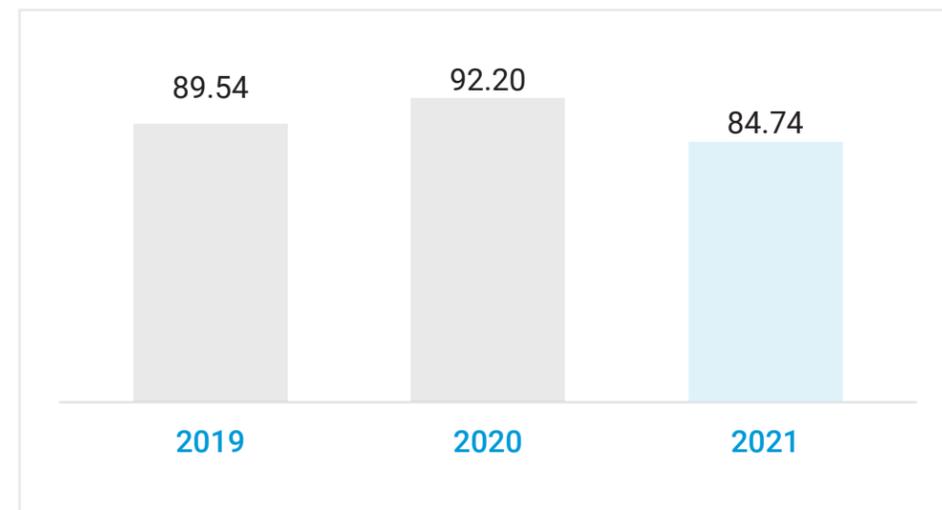
Evolución Programa de Ventas de Clase Mundial

GRI 404-3, 103-2, 103-3

Los programas de excelencia son nuestra metodología para la medición de la adherencia a los procesos y a la vez nuestra forma de premiar por medio de la meritocracia a las mejores oficinas de ventas, que son ejemplo de la excelencia!

La idea clave detrás del desarrollo de este nuevo modelo es subir nuestro nivel y enfocar los programas de excelencia a la generación de nuevos índices de productividad en los resultados y procesos. A través del WCS la compañía no busca solamente premiar a los mejores sino mas bien desarrollar a cada una de nuestras operaciones a ser la mejor.

EVOLUCIÓN NOTA 2015 A 2021



Trainees

GRI 103-2, 103-3

El programa Trainee es el programa que brinda la oportunidad a jóvenes recién graduados o por graduarse de iniciar su carrera profesional, donde a través de un pensum de entrenamientos recibidos durante 09 meses adquieren conocimiento holístico e integral de la compañía y todas las áreas. Conforme fortalecen su liderazgo y conocimiento van avanzando en su plan de carrera. En el año 2020 el programa contó con 09 trainees quienes ocupan diversos puestos en la organización. A continuación, doce colaboradores que iniciaron en la compañía como trainees y que hoy gracias al proceso de meritocracia han desarrollado una carrera y actualmente ocupan posiciones estratégicas y de liderazgo.

trainee

FERNANDO SAMAYOA

Año promoción: 2010
Gerente de PLANNING
COMERCIAL y RGM



DONALD MORALES

Año promoción: 2012
Gerente de Ventas Mercado Moderno



DIEGO POSADAS

Año promoción: 2015
Líder Proyecto Nutrilisto



DIEGO ARREOLA

Año promoción: 2018
Jefe Regional de Ventas



LEILIN AUSON

Año promoción: 2019
Key Account Manager



MARIA JOSE LOPEZ

Año promoción: 2020
Especialista Ecommerce



LUIS CORNEJO

Año promoción: 2008
Gerente de Ventas Indirecto y Tel Sell



ISRAEL CENTENO

Año promoción: 2016
Gerente de Ventas Moderno



GIANFRANCO IRIARTE

Año promoción: 2018
Jefe Regional de ventas



ISA CONTRERAS

Año promoción: 2018
Especialista de Suministros



DIANA LATORRE

Año promoción: 2019
Supervisor de Ventas



DEREK SALGUERO

Año promoción: 2020
Especialista de Transformación

Plan de carrera

GRI 103-2, 103-3

La cultura de nuestra corporación está basada en la meritocracia y en poder desarrollar el plan de carrera de nuestro equipo, por lo que en el 2021 se desarrollaron herramientas para el crecimiento de nuestros colaboradores.

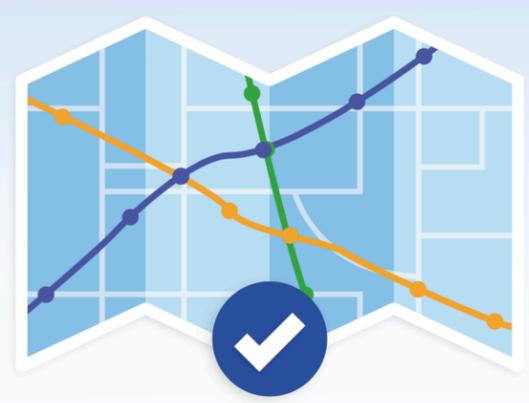
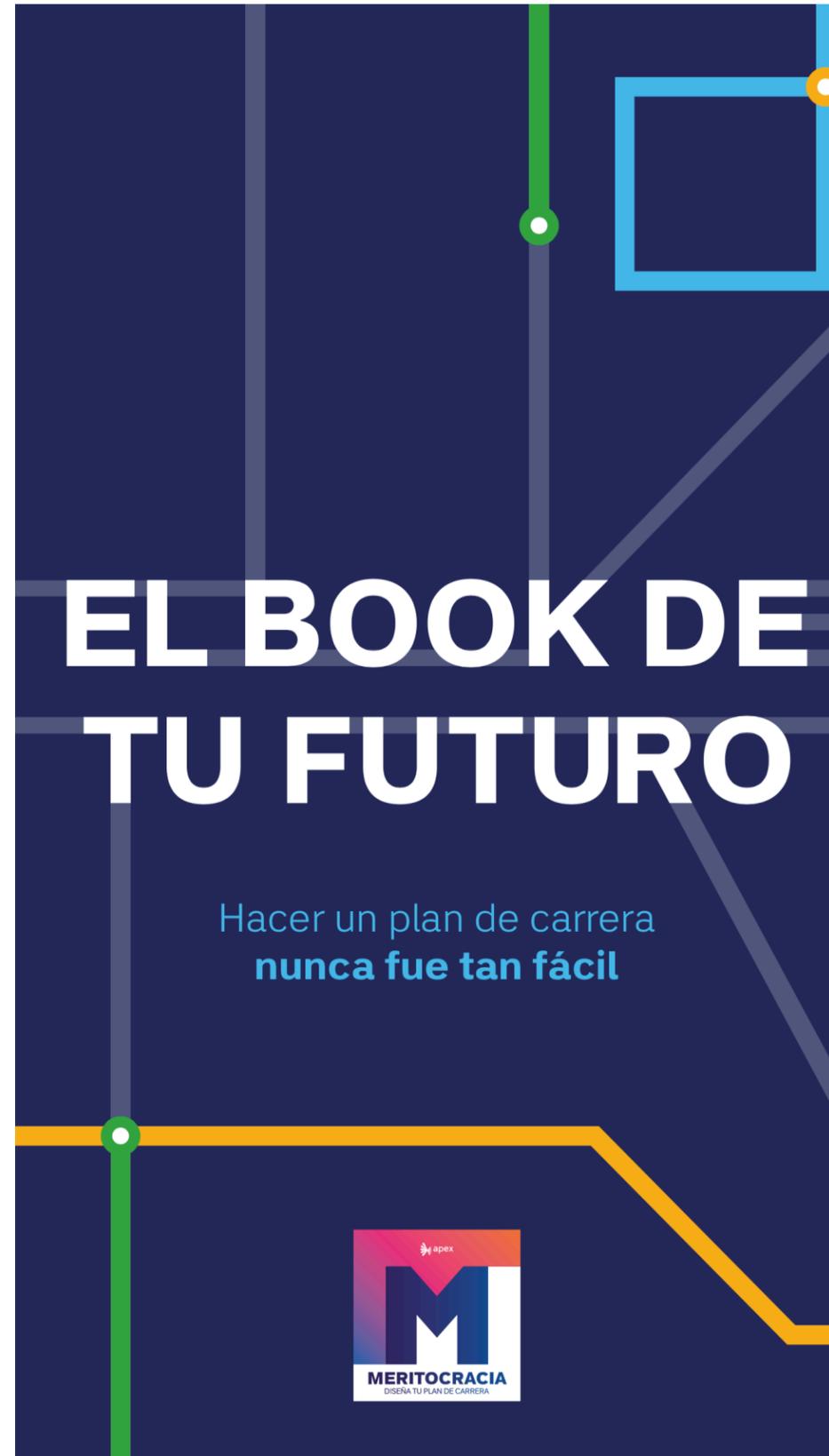
BOOK DE TU FUTURO

Una guía interactiva para trazar el plan de carrera, que permite realizar un análisis de fortalezas y poder cerrar gaps para seguirse desarrollando.

MAPA DE POSICIONES

Cargados en e-learning el mapa de posiciones de todas las áreas, con entrenamientos específicos por niveles para que los colaboradores puedan consolidar tu crecimiento.

Somos una compañía de oportunidades para que nuestros funcionarios puedan alcanzar su máximo potencial.



EL BOOK DE TU FUTURO

Hacer un plan de carrera nunca fue tan fácil

Pasos para elaborar tu plan de carrera

Construir un plan de carrera es tan fácil como seguir estos 4 pasos:

- 1 Tu punto de partida es el puesto al que aspiras
- 2 ¿Cuáles son tus motivaciones?
- 3 Define tus fortalezas y puntos de mejora
- 4 Escribe tu historia de éxito

M MERITOCRACIA
DISEÑA TU PLAN DE CARRERA

Historias inspiradoras de Desarrollo de Carrera

GRI 103-2, 103-3

Nuestro programa de historias inspiradoras está enfocado en dar a conocer a los colaboradores quienes han desarrollado una sólida carrera en nuestra compañía, crecimientos basados en la meritocracia.



MARVIN OLIVA

Jefe de Agencia Morales, Izabal

Marvin inicia en el año 2007, como auxiliar de mini bodega, actualmente ocupa el puesto de jefe regional de ventas, puesto que le ha brindado la oportunidad de desarrollar su liderazgo siendo ganador de varios reconocimientos de excelencia.

Se desempeñó en el puesto de vendedor de mini bodega y fue luego promovido a ser ejecutivo de ventas en el año 2013. Gracias a su excelente relacionamiento con los clientes y ejecución en las negociaciones es promovido al puesto de supervisor de ventas para el área de jugos y después de 01 año asume el puesto de supervisor de bebidas llegando a ser el supervisor en la mesa Top de una de las agencias más grandes del país.

En el año 2017 asume el puesto de jefe de ventas para la agencia Morales, Izabal en Guatemala, donde ha demostrado un fuerte liderazgo de equipo.

Marvin durante su carrera ha demostrado un alto apego a la cultura, valores, pasión por su trabajo y alto nivel de liderazgo con sus equipos.



ANDREA CHÁVEZ

Jefe de Abastecimiento Tesalia, Ecuador

Andrea inicia en el año 2009 en el área financiera por tres años, posteriormente aplicó al área de compras donde estuvo como Analista y dos años después aplicó a la posición de Coordinador de Abastecimiento.

Andrea, durante su carrera ha demostrado ser tenaz, persistente, que no se rinde ante cualquier dificultad. Eso le ha permitido seguir creciendo en la corporación. Asume el puesto de Jefe de Compras en el año 2018 y actualmente ocupa el puesto de Jefe de Abastecimiento.

Se identifica con el valor la pasión, considera que para estar dentro del área de compras realmente se necesita gente apasionada, gente íntegra, gente que le guste soñar, que sepa que aunque haya dificultades siempre hay que pensar en grande, que le han permitido crecer personal y profesionalmente.

Capacitación

GRI 404-1, 404-2

INDICADORES DE CAPACITACIÓN

Indicadores generales de capacitación de la compañía.

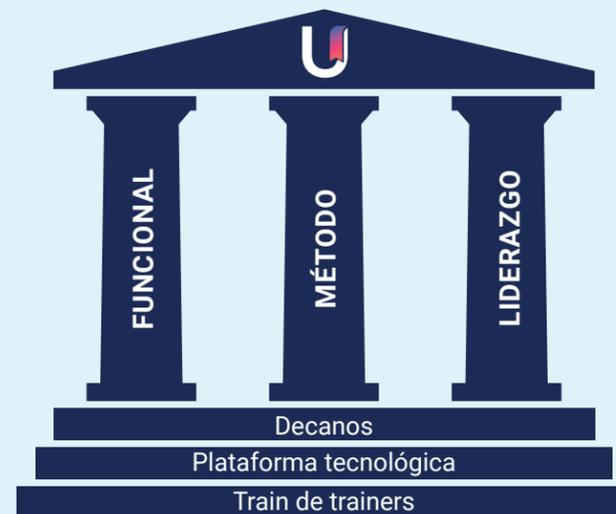
INDICADOR	VALORES 2019	VALORES 2020	VALORES 2021
Promedio de horas de capacitaciones por mes	12,725	18,518	11,424
Promedio de horas de capacitación por colaborador, por mes y por categoría laboral	1.3 horas por colaborador Personal administrativo: 20% personal operativo: 8%0	2.05 horas por colaborador Personal administrativo: 55% Personal operativo: 45%	10.5 horas por colaborador Personal administrativo: 57% Personal operativo: 43%

ESTRUCTURA DE ENTRENAMIENTOS DE FORMACIÓN PARA NUESTROS EQUIPOS



La Universidad Apex, es la institución académica corporativa, a través de la cual se gestiona el desarrollo organizacional de todos los colaboradores de cbc, alineado con la estrategia y objetivos empresariales, con el fin de desarrollar al personal para alcanzar las metas de la Corporación.

A través de tres pilares desarrolla entrenamientos para formar a los equipos. El pilar de Liderazgo es el que refuerza todos los temas de cultura, competencias y diversidad e inclusión.



LOS CIMIENTOS DE LA UNIVERSIDAD APEX ESTÁN COMPUESTOS POR



DECANOS

Directores de los centros de excelencia y transformación



TRAIN THE TRAINERS

Potencializar el crecimiento a través del e-Learning.



TECNOLOGÍA

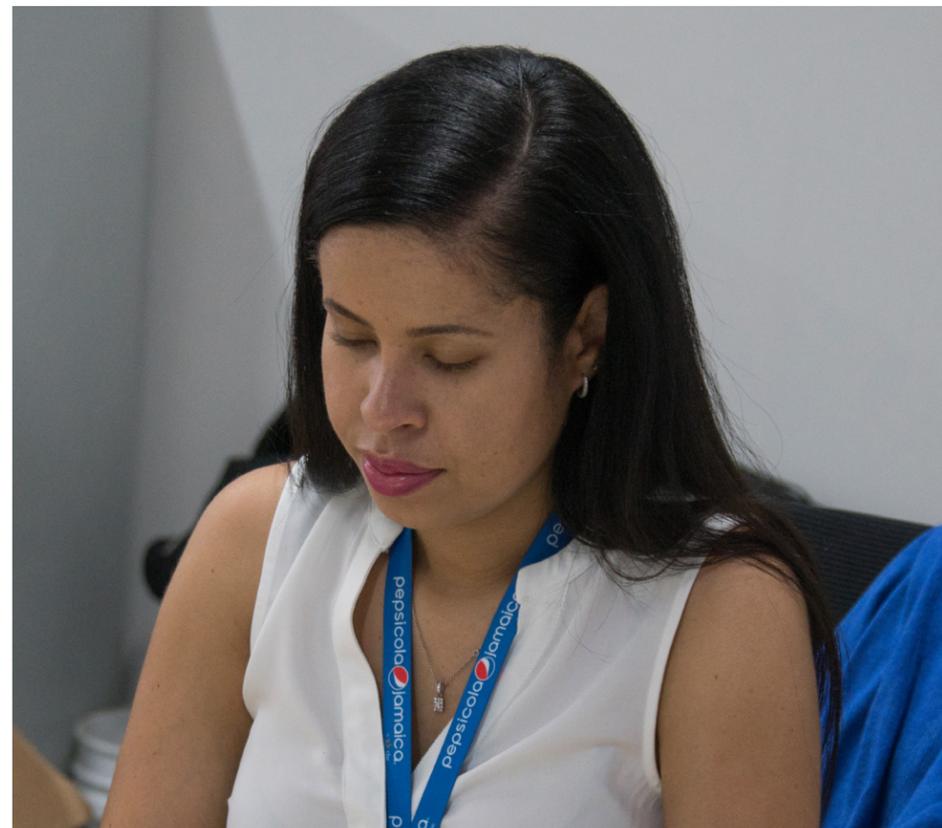
Certificar a nuestros propios colaboradores para que compartan el conocimiento en cascada.



GRI 404-2

Programa corporativo de crecimiento profesional para nuestros colaboradores a través del cual los directores de los centros de excelencia y transformación de Apex brindan seminarios de aprendizaje a nuestros colaboradores de cada una de las áreas.

Los seminarios tienen como objetivo brindar conocimientos generales sobre nuevas tendencias, procesos o herramientas para desarrollarse mejor en sus funciones.



TEMA IMPARTIDO	ALCANCE	DURACIÓN (MIN)
Comercial Transformación Digital del Negocio	144 colaboradores	120
Finanzas The Strategic Partner	22 colaboradores	120
Logística Diseño de la Cadena de Suministro y sus Impactos en el Negocio	247 colaboradores	90
Auditoría No todo lo que brilla es oro	34 colaboradores	90
Gente y Gestión Human Potential	216 colaboradores	120
IT Cloud Services	101 colaboradores	90
Innovación Innovation practices for future growth	240 colaboradores	600
Compliance Antitrust y Prácticas Comerciales	98 colaboradores	90
Asuntos Corporativos Líderes Ambientales	435 colaboradores	90
TOTAL	1,537 colaboradores	1,410

GRI 404-2



Cursos de formación en temas de competencias y conocimientos clave para el desarrollo profesional, brindado a los colaboradores administrativos de manera trimestral en donde los instructores son profesionales externos o internos con el conocimiento y profesionalismo (trainers). En el 2021 se brindaron los siguientes temas:

- Transformación Digital
- Interpretación de pruebas DISC
- Emprendimiento para Todos

TEMA IMPARTIDO	ALCANCE	DURACIÓN
Transformación Digital	1,060	2 horas
Interpretación de pruebas DISC	1,189	2 horas
Emprendimiento para Todos	742	2 horas
TOTAL	2,991 colaboradores administrativos	Promedio: 2 horas



Programa creado para fortalecer y activar el liderazgo de la mujer en todas las Bus por medio de una estrategia para elevar sus competencias, maximizar su potencial y desarrollar su plan de carrera.

PANEL DE MUJERES QUE INSPIRAN

460 mujeres participantes
1.5 horas de participación

logoterapia, conocieron la historia de 4 mujeres que representan el estilo de Liderazgo que vive la organización y que nos motivan por el ejemplo que nos brindan en lo personal y profesional, convirtiéndolas en pilares de alto impacto y trascendencia.



Programa corporativo a realizar una vez al año, con el objetivo de desarrollar el potencial de los talentos (1,2 y 3) de segundas líneas y prepararlos para ser los líderes del mañana, esto a través de tener definido un plan de carrera riguroso y planificado, brindarles acercamiento con el líder de la unidad y formar las habilidades de liderazgo en alianza con el TEC de Monterrey.

Con nuestra palanca de trabajo sostenible basada es una gestión de tipo mundial (WCM) se trabajan:

- Diagnósticos de vulnerabilidades
- Análisis de riesgos y vulnerabilidad
- Evaluación de guardas

Capacitación

GRI 103-2, 103-3

PILAR MÉTODO

Es el responsable de apoyar la formación, consolidación de prácticas y herramientas de gestión, para garantizar la adherencia a metodologías de resolución de problemas y análisis, que permitan la gestión sostenible del negocio.

El pilar de método desarrolla los siguientes entrenamientos / capacitaciones:

- Metodología de resolución de problemas y análisis de causas PDCA.
- Programas de excelencia: incorpora todas las certificaciones y entrenamientos en gestión de procesos.
- 5's: metodología japonesa para crear un ambiente de trabajo ordenado y limpio.
- Metodología del Lean Six Sigma Institute, a través de certificaciones en alianza con el Instituto, que incluyen:
 - White Belt
 - Green Belt
 - Black Belt
 - Metodología AGILE

Modelo de mejora continua en el que se planifica, se crea, se comprueba el resultado y se mejora. Algo que es constante y rápido, con plazos de entregas reducidos que buscan evitar la dispersión y centrar toda la atención en una tarea encomendada. Como resultado, los equipos se vuelven más dinámicos al ser auto gestionables y motiva a cada integrante a ser proactivo, maximizando su desarrollo profesional. Agile se fundamenta a través de una serie de principios básicos que le dan vida a esta filosofía. Los principales para la cultura de nuestra organización son:

- Desarrollo sostenible, priorización y enfoque, cultura productiva, comunicación y productividad.
- El curso fue impartido para todas las localidades: Perú, Ecuador, Guatemala, Argentina, Jamaica, El Salvador, Honduras y Nicaragua.

NÚMERO DE PERSONAS CAPACITADAS POR CARGO EN LA METODOLOGÍA PDCA NUEVOS

TEMA IMPARTIDO	DURACIÓN
Especialistas - Jefaturas	32
Analistas - Coordinadores	65
Gerentes - Directores	12
Total	109



Capacitación

GRI 404-2

PLATAFORMA E-LEARNING

Desarrollo de más de 300 contenidos disponibles en la plataforma de connect para gestionar un mejor plan de desarrollo individual basado en competencias técnicas, funcionales y de liderazgo.



CONTENIDO DE GUÍAS DE LIDERAZGO

Creemos en el liderazgo transformacional y en que el cambio es una constante que nos permitirá encontrar las oportunidades para fortalecer a nuestra compañía y alcanzar nuestras metas. Hemos desarrollado un set de guías de liderazgo que te estaremos compartiendo para fortalecer tu desarrollo y gestionar equipos efectivos.



Engagement

GRI 103-2, 103-3

Es el indicador que mide el compromiso de las personas con la compañía, por lo que el aporte de cada área es fundamental para estructurar y ejecutar los planes de acción que permiten alcanzar el siguiente nivel.

I ♥ my job

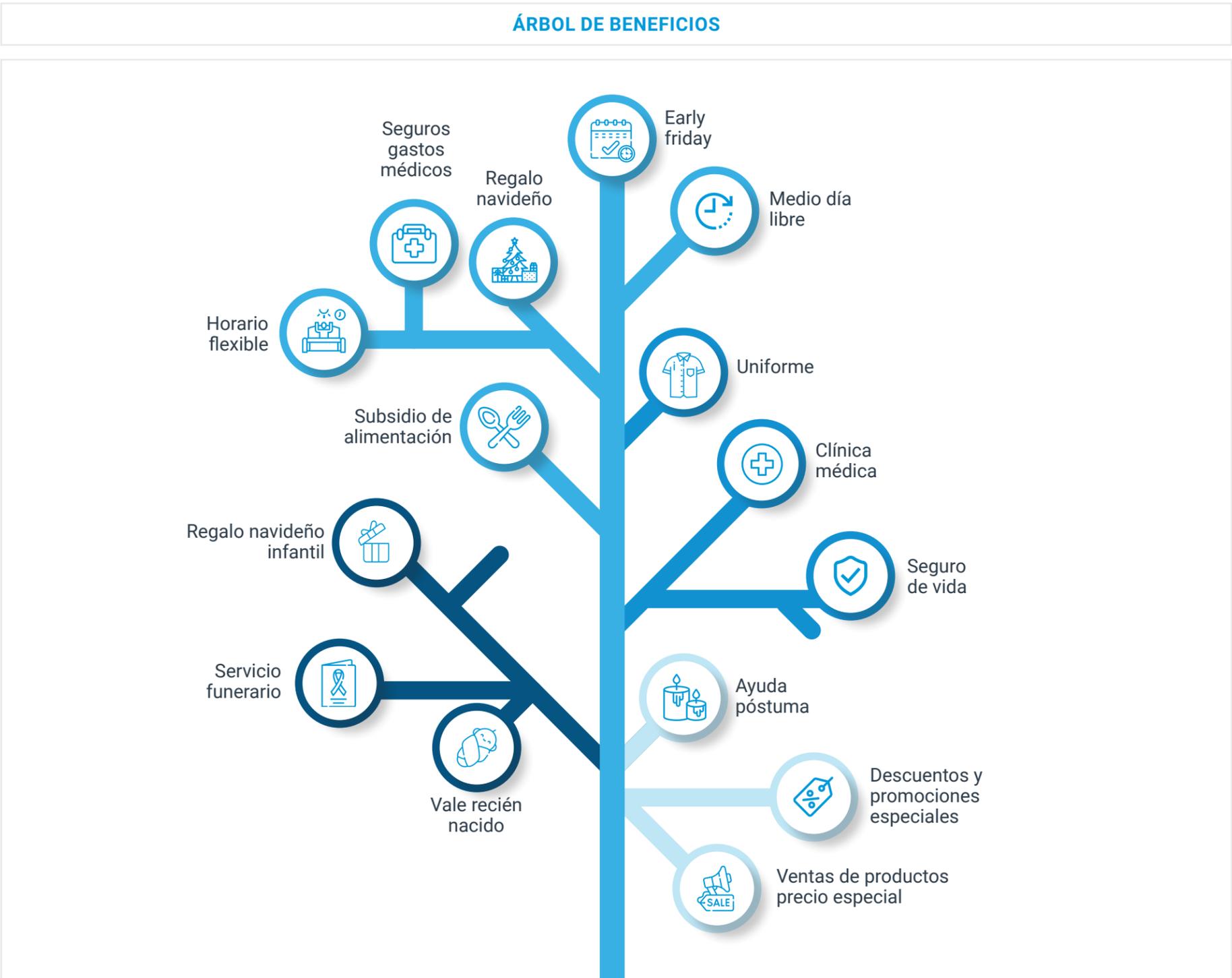
Tiene como objetivo propiciar que todas las áreas de la unidad participen y estén involucradas de manera activa en el proceso de mejora del clima laboral.

cómite engagement

Está integrada por colaboradores de distintas áreas que deben garantizar una comunicación efectiva de las actividades e iniciativas de engagement en la operación.

BENEFICIOS

El objetivo es brindar un plan de beneficios que supere los de ley a todos los colaboradores de la compañía para que gocen de una excelente calidad de vida. Los beneficios son un reconocimiento a la gente por ser el valor más importante de la compañía.



Encuesta Salud Organizacional

GRI 103-2, 103-3

Como compañía dentro del proceso de transformación hemos implementado la encuesta de OHI/salud organizacional para generar los planes que nos ayudarán a mejorar en la priorización de prácticas de la compañía.

Los Comités están conformados por colaboradores de todas las áreas de la compañía. Su función principal es dar seguimiento a los planes de mejora y servir como un canal de comunicación permanente para recibir la retroalimentación de los equipos.

OBJETIVOS PRINCIPALES DE ENCUESTA OHI



Identificar necesidades

- Analizar los resultados de la encuesta.
- Identificar las principales necesidades y los puntos críticos con base en los resultados.



Planes de Acción

- Con base en las principales necesidades identificadas, construir los planes de acción por cada área y operación y total corporativo.



Comunicar resultados

- Comunicar los principales resultados de la encuesta.
- Comunicar los planes de acción para abarcar los puntos críticos.



Seguimiento

- Darles seguimiento a los planes de acción en WAVE.
- Comunicar constantemente los avances de los planes de acción.

RESULTADOS

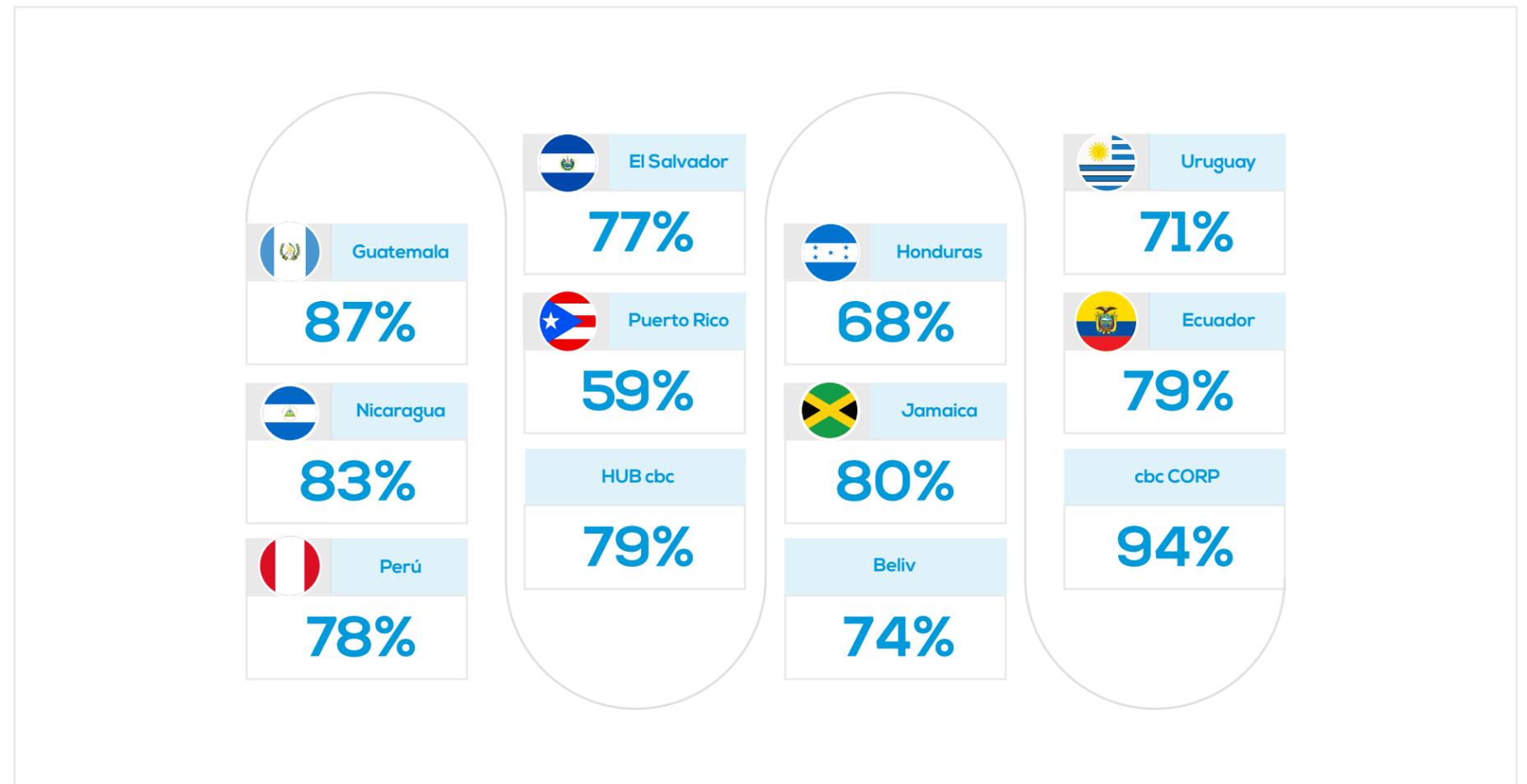
Los resultados del año 2021 son una posición dentro de la escala de Salud a nivel mundial.

La escala indica el % de encuestados que seleccionaron “estar de acuerdo” o “muy de acuerdo” con los resultados y “a menudo” o “casi siempre” con respecto a las prácticas de gestión.



RESULTADOS OHI - CBC - POR PAÍS

OHI TOTAL CBC **79%**



Cultura cbc

GRI 103-2, 103-3

En cbc diseñamos y actualizamos todos los años una herramienta para la consolidación de cultura que permite al líder estar cerca de su equipo, identificar oportunidades y transmitir nuestros valores.

Esta herramienta es fundamental para el refuerzo de la estrategia de gente en el corazón del negocio.

Las diferentes actividades que se realizan bajo una agenda específica diseñada con cada líder para guiar el calendario que incluye charlas y videos de cultura.



Actividad para conocerse e inspirar, es una oportunidad del CEO para hacer sentir a su equipo especial y resaltar los logros positivos.

Los colaboradores aprovechan para hacer preguntas.

Frecuencia: Mensual
Quiénes participan: Primera y segunda línea
Quién ejecuta: CEO y Directores



Reunión general de resultados cada 2 meses para presentar nuevos proyectos de apex o de su área, status integraciones, resultados de BU's, reconocimientos de áreas, invitado especial.

Frecuencia: Bimestral
Quiénes participan: Equipo ápex
Quién ejecuta: CEO y Directores



Reuniones semanales de CEO con su primera línea para coordinar sprint a cumplir durante la semana de los proyectos más importantes.

La gestión se debe llevar en Teams con un ritual de inicio c/reunión.

Frecuencia: Semanal
Quiénes participan: Primera línea



Charla destinada a impartir cultura del CEO hacia su primera línea, enfatizando actitudes, experiencias, creencias y valores de la empresa.

La charla debe incluir material que haga referencia al valor del mes.

Frecuencia: Mensual en SDG/RAPA
Quiénes participan: Primera línea



Reuniones mensuales de status de las acciones ejecutadas de OHI como parte del proceso de transformación de cultura.

Frecuencia: Mensual
Quiénes participan: Primera y segunda línea

Negociación colectiva

GRI 102-41
Principio 3

Cbc respeta la libertad de asociación, la libertad sindical y la libertad de negociación colectiva como derechos fundamentales de los colaboradores, los cuales fueron 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 diez organizaciones sindicales con las cuales se desarrollan mecanismos de diálogo, concertación y negociación colectiva de acuerdo con 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.
- 2019: 0.52%
- 2020: 0.52%

Honduras

- Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Bebida y Similares
- 2019: 58.3%
- 2020: 58.3%

Nicaragua

- Sindicato Democrático de Trabajadores en ENSA
- 2019: 6.4%
- 2020: 6.4%

- Sindicato Democrático de Trabajadores de ENSA
- 2019: 8.3%
- 2020: 8.3%

PERÚ

- Sindicato Nacional de Trabajadores de cbc Peruana, S.A.C. 2019:
- 0.52%
- 2020: 0.52%

- Sindicato Único de trabajadores de cbc Peruana
- 2019: 20.77%
- 2020: 20.77%

JAMAICA

- The Union of Technical Administrative & Supervisor Personnel
- 2019: 63.01%
- 2020: 59%

- Unión of Clerical Administrative & Supervisory Emploeyss
- 2019: 7.05%
- 2020: 7%

PUERTO RICO

- Sindicato Movimiento Solidario Sindical
- 2019: 55%
- 2020: 55%

- La Unión de Tronquillistas
- 2019: 15%
- 2020: 15%

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.



Seguridad y Salud Ocupacional

GRI 403-1, 103-1, 103-2, 103-3

La Cultura de Seguridad es parte de nuestro ADN y en todos nuestros equipos se comparte la misma visión y una fuerte adherencia a nuestra estrategia de Salud y Seguridad Ocupacional. Podemos saber que trabajamos bajo una cultura de Salud y Seguridad Ocupacional sólida, cuando los trabajadores se sienten cómodos planteando sus percepciones sobre posibles riesgos o peligros en su lugar de trabajo y los líderes colaboran activamente con los trabajadores para encontrar soluciones adecuadas, eficaces y sostenibles. En nuestra corporación todos actuamos con responsabilidad, liderando de manera positiva para que la seguridad sea parte intrínseca en nuestro actuar y refleje los valores de nuestro ADN.

SISTEMA DE GESTIÓN

Nuestro sistema de gestión en cbc está reforzado con políticas, procedimientos y estándares que garantizan la identificación y control de los riesgos, estableciendo condiciones seguras para nuestros colaboradores, visitantes, contratistas e interesados. Nuestros procesos están basados en estándares internacionales con los que cumplimos o excedemos, además de cumplir con todos los requisitos legales en los países donde operamos.

La campaña de Actitud Segura se lleva a cabo desde el año 2014 y con esta hemos alcanzado una reducción mayor al 75% de accidentes incapacitantes, pasando de ser una empresa reactiva a ser una empresa proactiva.

Nuestro sistema de gestión está basado en los siguiente:

- Regulaciones Locales
- Estándares Internacionales
- Comités de Seguridad
- Matriz de Requerimientos Legales
- Estándares Internacionales
- Requisitos básicos de seguridad
- Infraestructura de salud y seguridad ocupacional
- Nivel de seguridad
- Inspecciones de equipos críticos

Pilar de Seguridad y Salud

GRI 403-1, 103-1, 103-2, 103-3

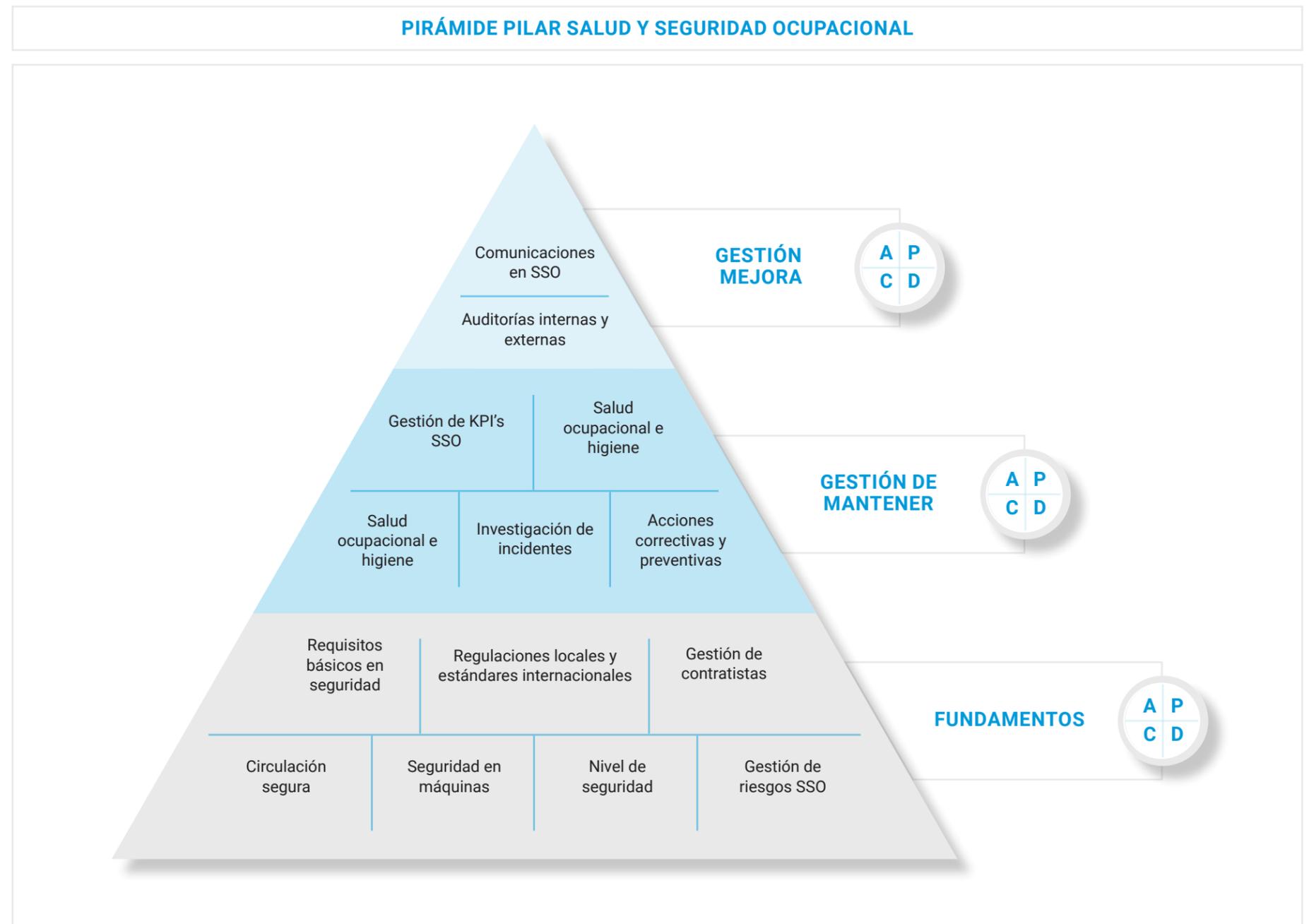
El pilar de Seguridad y Salud está diseñado para garantizar operaciones seguras y saludables a nuestros colaboradores, contratistas, visitantes y demás partes interesadas, trabajando con los más altos estándares mundiales en Seguridad y Salud, y cumpliendo requerimientos legales en los países donde operamos.

El pilar cuenta con cuatro niveles: fundamentos, gestión de mantener, gestión de mejora y sueño.

A través de los fundamentos de Seguridad y Salud ocupacional garantizamos el cumplimiento de requisitos legales y estándares internacionales, requisitos básicos de seguridad, gestión de inspecciones y nivel de seguridad.

Los fundamentos para mantener se enfocan en la investigación de accidentes y la higiene y salud ocupacional.

Los fundamentos de mejora gestionan los KPIs de SSO, y, por último, nuestro sueño es tener una empresa con cero accidentes, y ser líderes en Seguridad y Salud en la región.

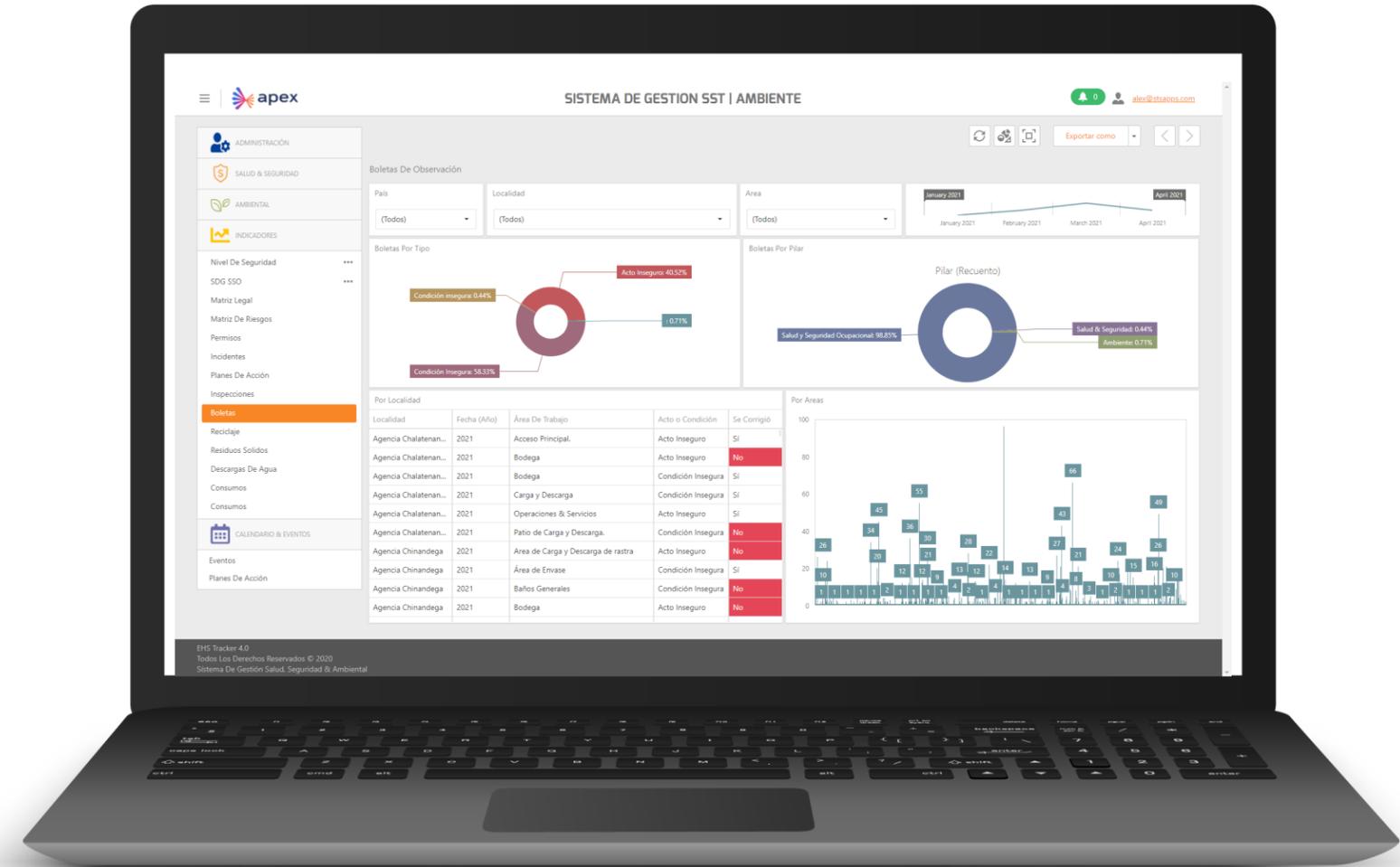


Plataforma Tecnológica

GRI 403-2

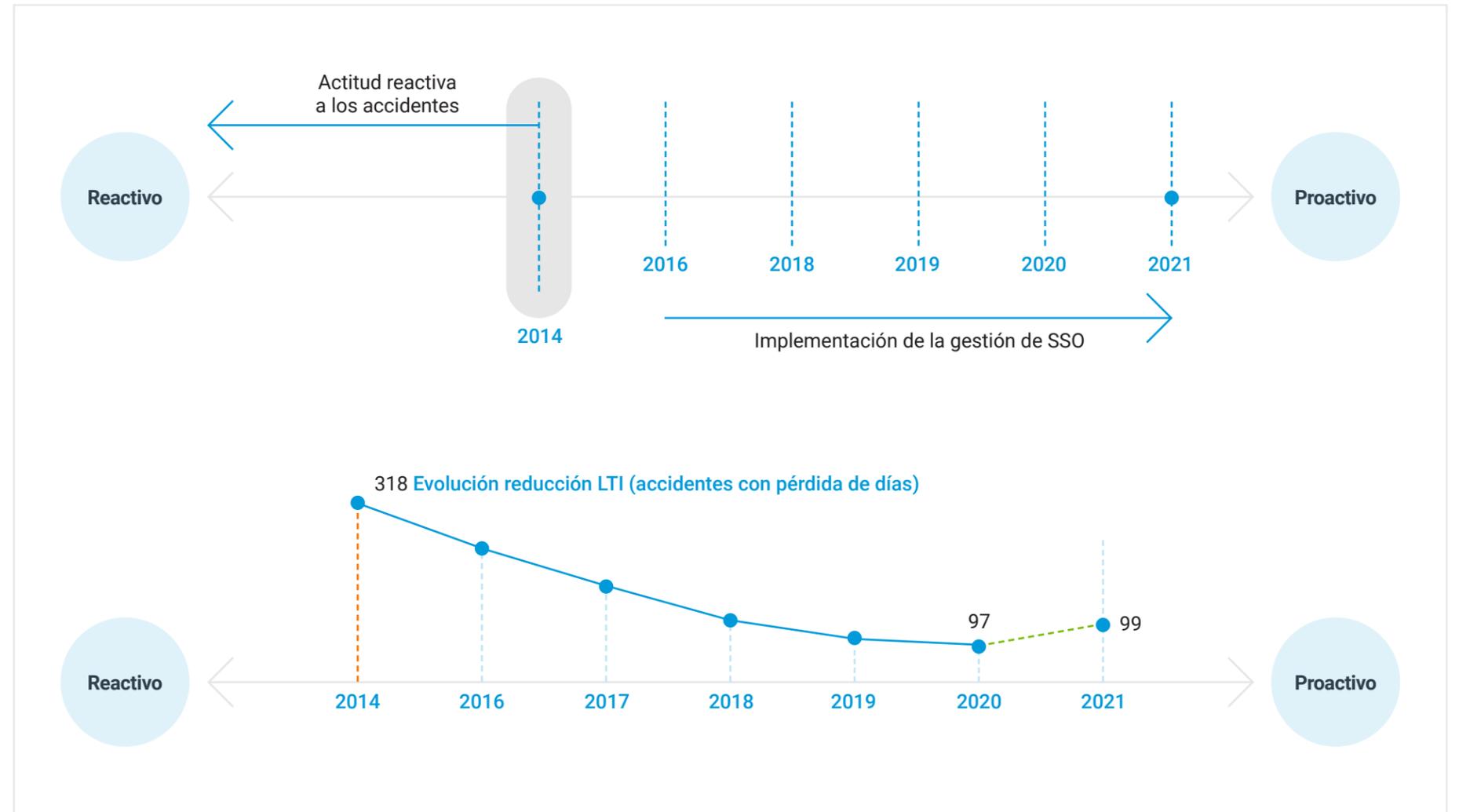
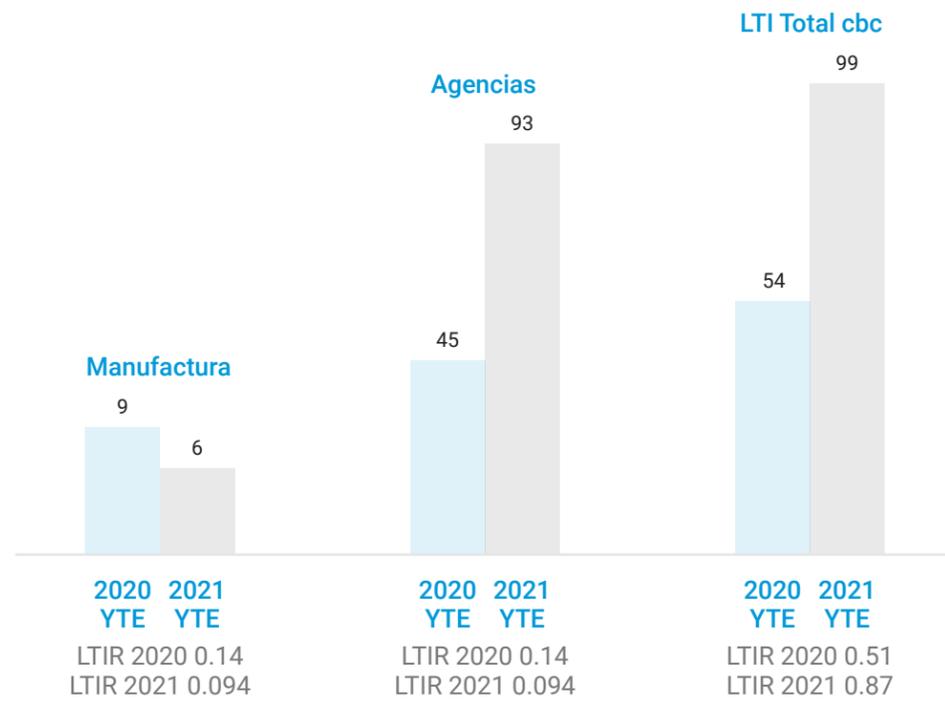
Nuestro sistema de gestión se basa en una plataforma tecnológica, EHS Tracker, que garantiza el control de los requisitos legales, monitoreo de herramientas para investigar y gestionar los incidentes, revisión de KPI estratégicos, y Benchmark entre fábricas y agencias del grupo.

Por medio de esta herramienta gestionamos el Sistema de gestión y salud en tiempo real y permite a todos los niveles de liderazgo de la compañía de tener la visibilidad de un centro de trabajo, región o país. El Sistema está diseñado para enviar alertas a grupos específicos cuando haya un cambio en legislación o control en seguridad y salud ocupacional.



Tipos de Accidentes y Tasas de Frecuencia

GRI 403-7



Gestión de Seguridad

GRI 403-1

CBC utiliza los entes internacionales de estandarización como modelos de conocimiento, apoyo y educación.

La combinación de estos, con el modelo de gestión basado en manufactura de clase mundial, nos permite definir modelos de gestión garantizando programas de salud y seguridad ocupacional sólidos.



MANUALES DE SEGURIDAD EN MÁQUINAS

Manuales de los diferentes ambientes de trabajo de nuestras plantas diseñados bajo los estándares internacionales.



MODELO DE GESTIÓN CBC

Con nuestra palanca de trabajo sostenible basada en una gestión de tipo mundial (WCM) se trabajan:

- Diagnósticos de vulnerabilidades
- Análisis de riesgos y vulnerabilidad
- Evaluación de guardas

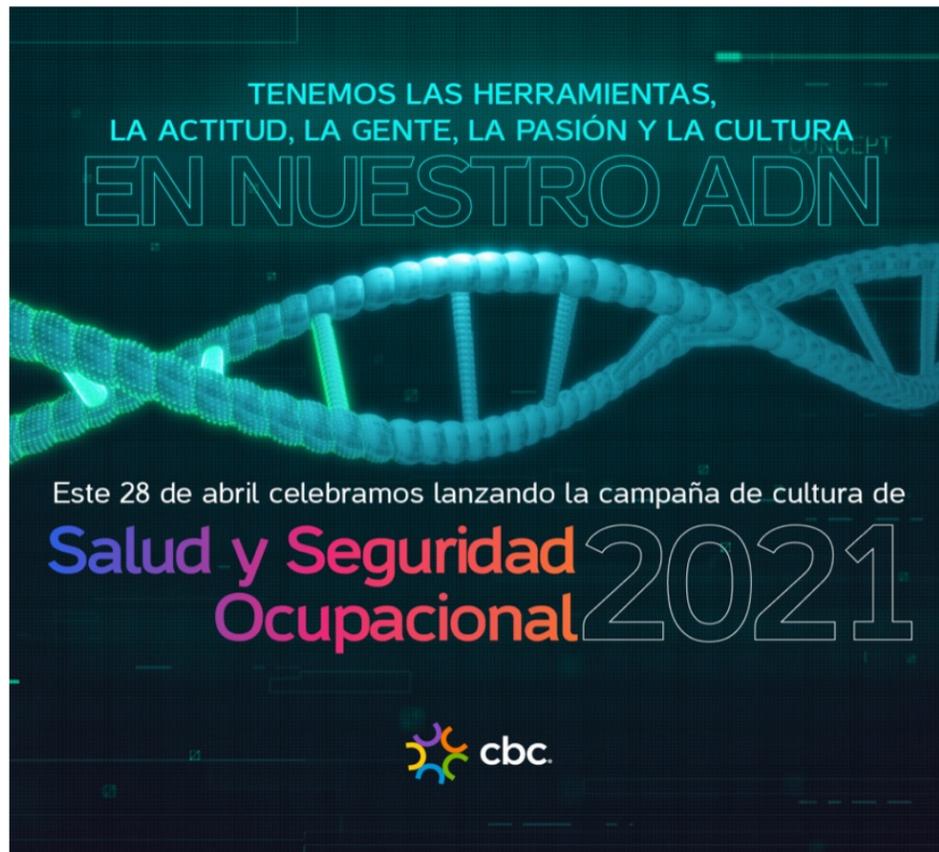


Cultura de Seguridad

GRI 403-4, 403-5

Como parte de la estrategia de SSO, se refuerza la cultura de seguridad por medio de comunicados oficiales en carteleras de las fábricas y agencias de las operaciones de cbc, con el objeto de concientizar a los colaboradores y contratistas incluyendo medidas de bioseguridad.

DÍA MUNDIAL DE LA SALUD Y SEGURIDAD



OBSERVACIONES DE SEGURIDAD



OBSERVACIONES DE COMPORTAMIENTO



Entrenamientos

GRI 403-5

Por medio de la Universidad Apex y la academia de Seguridad, se han definido entrenamientos con los cuales reforzamos los procedimientos de trabajo seguro en todas las áreas de la compañía: administración, manufactura, logística y comercial.

Hemos desarrollado entrenamientos virtuales por medio de la plataforma e-Learning. En el 2020 se entrenó al 100% de la población cbc.

Semanalmente evaluamos el cumplimiento de entrenamientos de seguridad por medio de la medición del nivel de seguridad por área y centro de trabajo.



ENTRENAMIENTOS CRÍTICOS EN SSO ENTRE LOS PRINCIPALES CURSOS SE ENCUENTRAN:



Comercial

- Academia de motocicleta
- Actitud segura
- Manejo con lluvias
- Certificación de Manejo Seguro de Motocicleta
- Protocolos Covid-19



Manufactura

- Vulnerabilidad en máquinas
- Curso de actividades laborales peligrosas
- Curso Brigada de Seguridad
- Observaciones de Seguridad
- Protocolos Covid-19



Logística

- Tips de seguridad manejo de camión
- Inspección 360°
- Nivel de Seguridad
- Seguridad en racks
- Protocolos Covid-19



Administración

- Protocolos Covid-19
- Política de SSO

Indicadores Preventivos en Seguridad

GRI 403-3, 403-4

En cbc hemos implementado el monitoreo de indicadores preventivos del sistema de gestión de Seguridad y Salud.

ADHERENCIA A PILAR SSO

Medición mensual del porcentaje de adherencia a los procedimientos de SSO de la Compañía.

NIVEL DE SEGURIDAD

Mensualmente se mide el cumplimiento de la rutina de SSO por centro de trabajo, corrección de no conformidades, desarrollo de inspecciones de seguridad por área y entrenamiento.

PLANES DE ACCIÓN

Cumplimiento mensual de los compromisos adquiridos para el cierre de los planes de acción acordados para el período.

KPIS DE CONTROL



REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORES EN COMITÉS

Se cuenta con un procedimiento y comité bipartito trabajador-empresa, en el 100% de los centros de trabajo (fábrica, agencia y oficina administrativa) en los países donde operamos; el comité se reúne mensualmente y participa activamente en decisiones relacionadas a la salud y seguridad ocupacional del centro de trabajo.

El 100% de los trabajadores pertenece a un centro de trabajo con comités formales de seguridad y salud.

TRABAJADORES CON ALTA INCIDENCIA

No tenemos colaboradores cuyo trabajo esté expuesto a un riesgo no controlado, y esté implicado en actividades de alta incidencia o alto riesgo de enfermedades.

TEMAS DE SALUD EN ACUERDOS FORMALES

Todos los colaboradores de cbc fueron entrenados en las políticas globales de seguridad, salud y ambiente y en manual de seguridad y salud de agencias y fábricas. El 100% del personal sindicalizado en el grupo debe cumplir con el manual de seguridad y salud definido para los colaboradores de cbc el cual define estándares y procesos a seguir para garantizar la seguridad y salud de nuestra gente, el pacto colectivo incluye cláusulas que refuerzan el cumplimiento de estas normas.



Fomento de la Salud

GRI 403-3, 403-6

Como parte del sistema de gestión de clase mundial, contamos con Servicios médicos en conformidad a los requerimientos legales de los países donde operamos. Estos servicios médicos cumplen con la función de Salud Ocupacional y Medicina General. Los Servicios médicos son responsables del plan de salud ocupacional de los centros de trabajo al que pertenecen o dan servicio y garantizan el cumplimiento de los exámenes pre empleo, seguimiento anual. También garantizan que los trabajadores y contratistas trabajen bajo condiciones médicas adecuadas para trabajos de riesgo.

Anualmente se realiza tamizaje a todos los colaboradores de la compañía para diagnosticar y monitorear el estado por medio de Ferias de Salud donde participan colaboradores y sus familias.

Con base a los resultados se clasifican los riesgos y se definen los programas de seguimiento para los colaboradores. La confidencialidad de la información de cada colaborador se mantiene estrictamente resguardado en expediente clínicos en un área específica dentro de clínica.

Los programas de salud ocupacional con los cuales se cuenta son:

- Salud Visual, donde se verifica: agudeza visual, fondo de ojo y discriminación de colores
- Audiometrías de Tamizaje
- Espiometrías de Tamizaje
- Rayos X Columna Lumbosacra de Tamizaje

En el 2021, continuamos fortaleciendo las acciones que se tomaron en el 2020 como parte de las respuestas ante COVID-19, el servicio médico continúa dando soporte a aquellos colaboradores con alto riesgo a la salud de acuerdo con OMS y legislación aplicable. Se realizan exámenes médicos, tamizajes y seguimiento con control estadístico. Las personas identificadas como personal vulnerable para COVID-19 son enviadas a sus casas siguiendo los protocolos de teletrabajo, aislamiento y cuarentena.

Los manuales de prevención de COVID-19 continúan usándose como guías informativas de protocolos de bioseguridad, medidas preventivas socializadas a todo el personal de cbc con campañas de cultura de Salud y Seguridad.

Adicionalmente se coordinaron jornadas de vacunación con colaboradores y con apoyo de servicios médicos.





GRI 103-1, 103-2, 103-3

Nuestro equipo es el corazón del negocio, nuestros colaboradores son los principales protagonistas del éxito y nos han ayudado a construir la compañía que somos hoy, por eso hemos decidido transformar el tejido social iniciando desde adentro.

cbc es una empresa comprometida con el desarrollo integral de sus colaboradores, por esta razón, en 2020 cbc adoptó la metodología para medir el Índice de Pobreza Multidimensional con el apoyo de Sophia Oxford, Inc., que es una entidad sin fines de lucro de la iniciativa de Desarrollo Humano y Pobreza de Oxford (OPHI).

En el 2020, se llevó a cabo el primer plan piloto en el área comercial en Guatemala, que nos permitió identificar oportunidades de mejora en las condiciones de bienestar integral de nuestros colaboradores y sus familias. A finales del año 2020 y en el transcurso del año 2021 se implementó un programa de voluntariado a través de la integración de Escuadrones del Cambio dedicados a crear estrategias y brindar apoyo en las áreas de salud, alimentación, educación, vivienda, emprendimiento y gestión financiera.

En el año 2021, se logró una reducción de 2.56% del (IPM) lo que representó que 59 familias lograran salir de la clasificación inicial.

El objetivo de la empresa es expandir el programa, creando las condiciones para contribuir al bienestar multidimensional en sus colaboradores, y así tener un nivel de vida digno, contribuyendo a su desarrollo y al de sus familias.



La foto de éxito de cbc

GRI 103-1, 103-2, 103-3

Familia sana, capaz, íntegra y por ello feliz, que busque siempre el bienestar en su familia de cuerpo, mente y espíritu, que sueñen en grande, que tengan un propósito que permita dejar un impacto en sus familias y comunidades que estén preparados para cumplir sus sueños y cada día ser mejor.

Que, mediante sus ingresos obtengan estabilidad financiera acorde a sus necesidades, que les permita tener una buena alimentación, tener una vivienda digna con los servicios básicos y tener un empleo digno que los inspire a emprender para un futuro prometedor.

Estas familias impactarán y trascenderán, pues con su trabajo crecerán y harán de su país una nación más próspera.



07

GOBERNANZA

Gobierno Corporativo

GRI 102-18, 102-45

Nuestra Junta Directiva es el órgano de gobernanza superior, está compuesta por 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 global. Los miembros independientes son evaluados anualmente.

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 y 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 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.

Los estados financieros, incluyen todas las unidades de negocios de cbc y de beliv. 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.

FUNCIONES, FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA

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



Luis Miguel Castillo

Presidente de Junta Directiva
Representa GEMCORP



Carlos Enrique Mata

Presidente Ejecutivo cbc
Representa GEMCORP



Guillermo Gavira

Director Independiente
Exdirector Ejecutivo APEX



Oscar Arroyo Arzu

Secretario de la Junta Directiva
Representa GEMCORP



Alvaro Castillo Monge

Miembro designado por
Familia Castillo
Representa GEMCORP



Edmund Scott Smart

Director independiente
Ex Presidente de CoAgra
Foods Mexico



Erick Scheel

Director Independiente Ex
Director general en Diageo
México/Cuba



Maria Laura Zablacks

Director Financiero de Bebidas
de PepsiCo Latam
y vicepresidente de finanzas
Representa a PepsiCo



Erik Siersen White

PepsiCo Latam
Presidente de Bebidas
Representa a PepsiCo

4

Miembros designados por GEMCORP

2

Miembros designados por PepsiCo

3

Miembros Independientes

Comités Ejecutivos

GRI 102-18,

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 a la persona responsable de coordinar las actividades de cada Comité Ejecutivo.

Es atribución de la Junta Directiva, además, asignar las áreas responsables de definir las políticas y procedimientos normativos, y aquellas que deban velar por que los mismos se cumplan. Se entiende por normas de cumplimiento, aquellas que deban ejecutarse 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, así como por las normas internacionales de calidad, seguridad alimentaria, salud y seguridad ocupacional, entre otras.

01 Comité de Gente & Gestión

02 Comité de Fusiones & Adquisiciones

03 Comité de Auditoría Interna

04 Comité de Riesgos & Finanzas

05 Comité de Sostenibilidad

OTROS COMITÉS

06 Comité de Políticas Globales y Específicas

07 Comité de Inversión en Activos



Ziad Nahas

CEO CBC

La carrera de Ziad en cbc inició en el año 2007, como director regional de cerveza para Centro América. Gracias a su pasión, entrega y enfoque en el año 2008, Ziad asume el puesto de director comercial para Guatemala, posición en la que doblo el valor del negocio, implementando nuevos modelos de distribución, consolidando una cultura enfocada en la gente y el alcance de los resultados.

En el año 2013, es promovido como director regional para Centro América y Jamaica, posición en donde lleva a la empresa a alcanzar nuevos y excelentes resultados.

Desde el año 2017, Ziad se desempeña como el CEO de la compañía y dirige las operaciones de cbc para toda la región latinoamericana. Su visión integral del negocio, acompañada de la excelencia y el siempre soñar en grande, han sido los pilares que han llevado a la compañía a alcanzar logros extraordinarios.



Fredy Palencia
DIRECTOR FINANCIERO CBC
+ de 20 años de experiencia en finanzas en Guatemala, Nicaragua y El Salvador.



Francisco Patiño
DIRECTOR LOGÍSTICA CBC
+ de 16 años de experiencia en logística y lanzamiento de los programas de excelencia del área de logística.



Luis Carballo
DIRECTOR GENERAL ECUADOR
+ de 8 años de experiencia en el área comercial en Guatemala y Ecuador.



Nathalie Hasbun
DIRECTORA DE MARKETING PARA MARCAS FRANQUICIADAS
+ de 21 años de experiencia en mercadeo y desarrollando proyectos y estrategias regionales.



Daniel López
DIRECTOR GENERAL GUATEMALA
+ de 10 años de experiencia en el área comercial en Centroamérica, Caribe y Perú.



José Sanabria
DIRECTOR GENERAL PUERTO RICO
+ de 15 años de experiencia en las áreas de Compras, Operaciones y Logística, en Centroamérica y Caribe.



César Abreu
DIRECTOR COMERCIAL CBC
+ de 10 años de experiencia en el área comercial siendo reconocido en dos ocasiones por los programas de excelencia.



José Rodríguez
DIRECTOR GENERAL JAMAICA
+ de 16 años de experiencia en logística y lanzamiento de los programas de excelencia del área de logística.



Anibal Mujica
DIRECTOR GENERAL PERÚ
+ de 8 años de experiencia en el área de Operaciones en Ecuador y Perú.



René Quiroa
DIRECTOR MANUFACTURA CBC
+ de 28 años de experiencia en el área de Manufactura en Centroamérica y caribe.



Alejandro Sacasa
DIRECTOR GENERAL CENTROAMÉRICA SUR
+ de 17 años de experiencia en el área comercial en Nicaragua y Jamaica.

Políticas Corporativas

GRI 102-18, 102-20

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. Así mismo, 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.



Políticas Globales



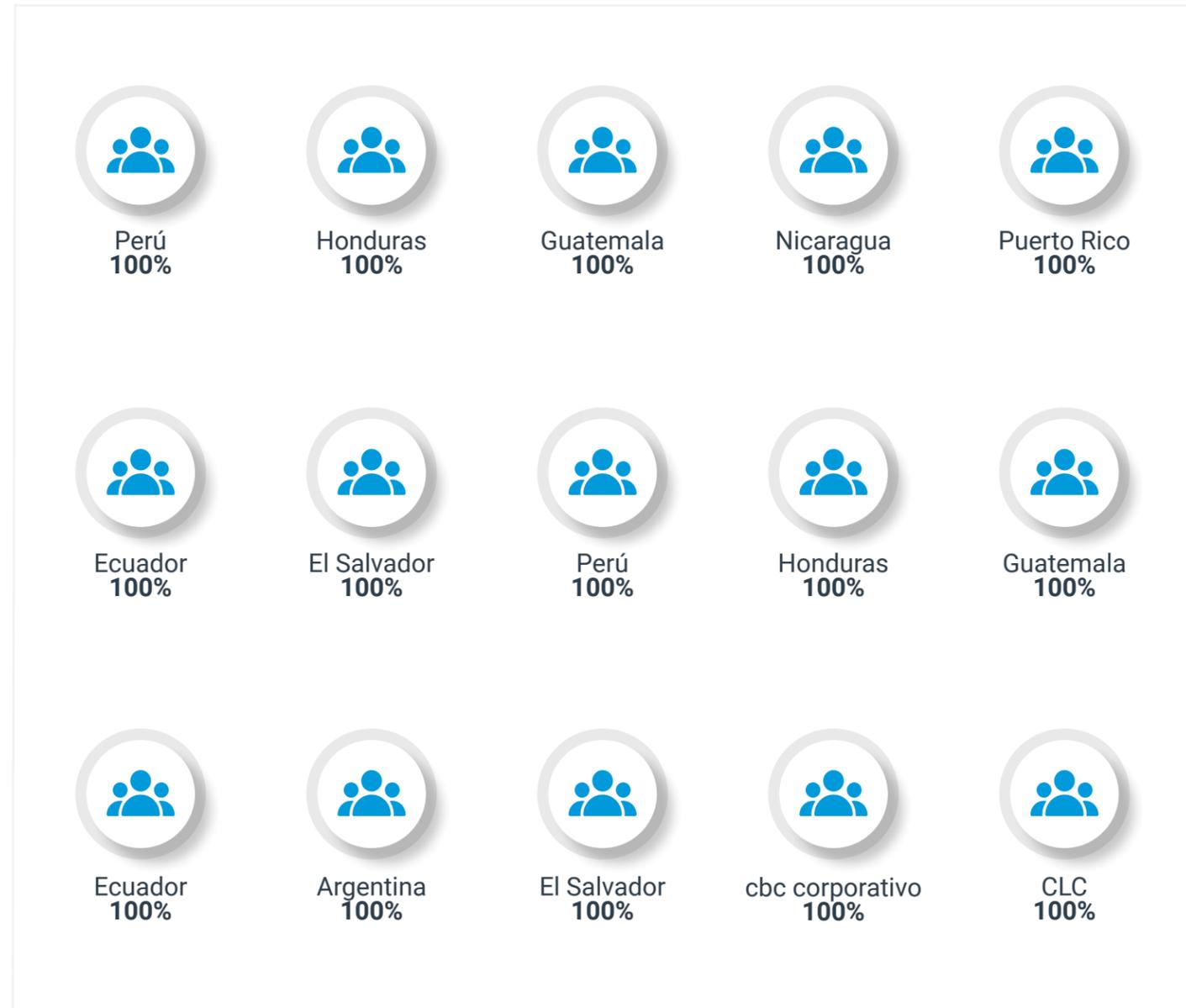
Cumplimiento de Políticas Globales 2021

GRI 102-18 205-2, 103-2

Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos.

Las políticas globales, incluyendo antifraude y anticorrupción, son emitidas por mandato de la Junta Directiva, firmadas para su cumplimiento por el presidente ejecutivo y aplicadas para toda la organización, incluyendo tanto órganos como comités.

Los colaboradores de cbc recibieron en el año 2021, capacitación en las Políticas Globales a través de la plataforma e-Learning. Las capacitaciones incluyeron pruebas de comprensión. El 100% se certificó en dichas políticas.



Respeto a los Derechos Humanos

GRI 102-12, 102-13, 408-1, 409-1, 412-1, 103-1, 103-2, 103-3
Principio 1 y 2

Todas las actividades de cbc, tanto empresariales como profesionales, se desarrollan con estricto apego a las leyes y reglamentos vigentes en cada uno de los países en los que operamos. Así mismo, respetamos y promovemos el respeto de los Derechos Humanos reconocidos y enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos, en la Convención Americana de Derechos Humanos, en los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, contenidos en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y en los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. De igual manera, cbc se acoge al marco de “proteger, respetar y remediar” de la Organización de las Naciones Unidas, puesto en práctica por los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas.

Este compromiso con la normatividad internacional en derechos humanos está reflejado en el proceso de debida diligencia adelantado por cbc, materializado en documentos tales como el Código de Ética que se expide con el fin de que todos nuestros empleados, colaboradores, contratistas y proveedores actúen en todo momento bajo el cumplimiento de este y del respeto a los Derechos Humanos.

cbc cuenta con una política global específica de aplicación general a todos los colaboradores, funcionarios, alta dirección, miembros de cualquier órgano de administración o fiscalización, incluyendo proveedores, socios de negocio, sus subsidiarias y empresas relacionadas para promover el respeto de los Derechos Humanos en la Compañía y en sus proveedores.

La Política de Derechos Humanos establece de manera detallada cuáles serán los pasos específicos de implementación del proceso de debida diligencia en Derechos Humanos que adelantará la empresa con el fin de prevenir, mitigar y/o remediar posibles impactos reales o potenciales sobre los derechos humanos, en concordancia con lo establecido, para el efecto, por los más altos estándares internacionales, especialmente los Principios Rectores Sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

Durante el 2021, no se reportaron impactos a los derechos humanos dentro de las operaciones de la empresa.



Ética y Lucha Contra la Corrupción

GRI 102-16, 102-18
 GRI 205-2, 103-1, 103-2, 103-3
 Pacto Global- Principio 10

El crecimiento y desarrollo de cbc ha sido posible gracias al talento y pasión de nuestra gente, la cultura de meritocracia, a una gestión sostenible basada en la mejora continua y, especialmente, al hecho de que basamos nuestro desempeño en la ética y transparencia.

Cbc prohíbe cualquier práctica o acto que pudiere generar corrupción de cualquier tipo. Nos comprometemos a cumplir con todas las leyes y normas que sancionan la corrupción en todos los países donde operamos.

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

CBC en búsqueda de relaciones duraderas y de confianza mutua, pone a disposición de sus clientes, empleados y, en especial, de sus proveedores el Código de Ética, al que deben todos los proveedores adherirse, respetando sus principios, valores y prohibiciones.

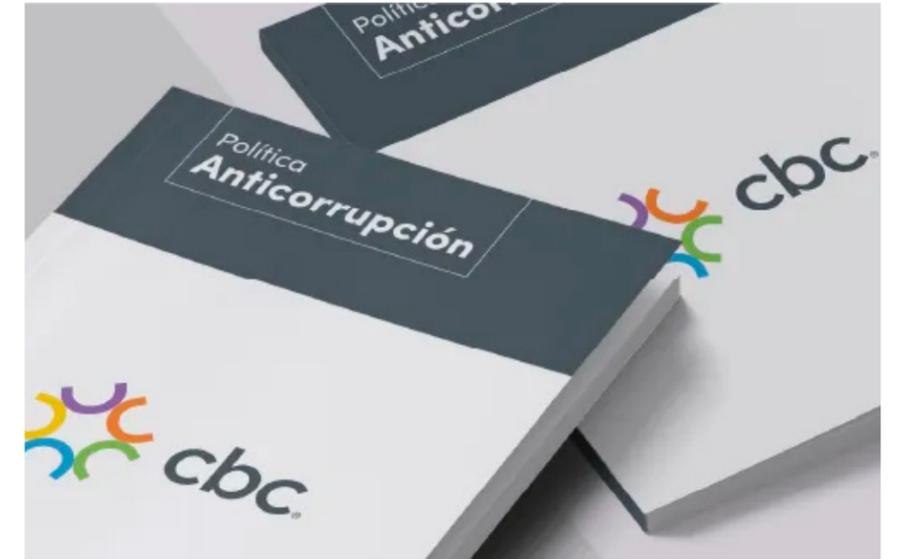
Los Departamentos de Gente y Gestión y de Compliance, las gerencias y direcciones de cada área son responsables de promover el conocimiento y difusión del Código de Ética. Compliance y el Comité de Ética son los responsables de responder a las consultas relacionadas a su interpretación.

Comité de Ética

El Comité de Ética es el responsable de velar por que se realice la comunicación y capacitación del Código de Ética. Así mismo, tiene la responsabilidad de verificar el adecuado funcionamiento de la Línea Ética, que permite presentar denuncias, relacionadas al incumplimiento del Código de Ética por parte de colaboradores, proveedores y terceros 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 Compliance. Este Comité, además, conoce y gestiona las denuncias de posibles casos de violación al Código y demás políticas internas, tomando las medidas que sean necesarias para los casos incumplimiento.

El Comité de Ética está integrado por cinco personas de diferentes departamentos de la compañía, incluyendo al presidente ejecutivo.





LUCHA ANTICORRUPCIÓN

Estados Unidos 888-374-1694	Nicaragua 2255-4511	Uruguay 2518-4522
México 800-269-4431	Costa Rica 0800-542-5311	Panamá 800-0182
Guatemala 2378-1990	Ecuador 371-0177	República Dominicana 1800-751-0145
Honduras 2202-4041	Perú 412-5560	Puerto Rico 7875458989
El Salvador 2248-5090	Argentina 0-800-800-1451	Jamaica 937-8555



Línea Ética

GRI 205-3, 103-1, 103-2, 103-3
Principio 10

Cualquier colaborador o persona externa que tenga conocimiento o sospecha de un caso de incumplimiento del Código de Ética, deberá hacerlo del conocimiento de su superior jerárquico e informar directamente al área de Compliance, quienes tienen la responsabilidad de orientar al colaborador para que lo reporte a través de la Línea Ética.

Las denuncias podrán presentarse a través del correo electrónico, de la plataforma web, o por medio de los números telefónicos 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 su información de contacto. En cualquier caso, se tomarán las medidas necesarias para evitar represalias contra las personas que realicen las denuncias.

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

cbc sanciona las denuncias falsas cuando 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 notificados 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.

Aquellas actitudes que permitan comprobar que se trata de la toma de represalias por una denuncia recibida, serán sancionadas con el despido inmediato.

En 2021, se recibieron 132 denuncias, a cada una de las denuncias presentadas se les dio el debido seguimiento.

DIVULGACIÓN Y COMPROMISO PÚBLICO

cbc hace público su compromiso contra la corrupción en su Código de Ética, en su Política 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/etica/

Conflicto de Interés

GRI 102-16, 205, 103-1, 103-2, 103-3
Principio 10

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 interés a toda situación en la 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.

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

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

En el caso de una duda o conflicto, la persona o personas deben informar de inmediato sobre la situación al Área de Compliance, a través del formulario que se encuentra en el portal, para que se realicen las evaluaciones pertinentes, de acuerdo con las Políticas y Código de ética.





ISO 37001-2016

GRI 102-12
GRI 205-2, 103-1, 103-2, 103-3
Pacto Global- Principio 10

En el año 2021, la operación de cbc Guatemala fueron certificadas por AENOR en la norma ISO 37001-2016, certificación del Sistema de Gestión Antisoborno, fomentando la cultura antisoborno y reafirmando nuestro compromiso con la ética y la lucha contra la corrupción.

La certificación valida que cbc Guatemala tiene implantados los mecanismos adecuados para prevenir, detectar y gestionar, adecuadamente, posibles conductas que atenten contra la integridad. La certificación obtenida contribuye a crear una cultura de integridad y transparencia.

Prevención de lavado de dinero y financiamiento del terrorismo

CBC en concordancia con la legislación y reglamentaciones vigentes locales, en los países que operamos y, de acuerdo con las mejores prácticas internacionales, realizamos esfuerzos orientados a identificar y evitar situaciones que violen nuestros controles de Prevención y Combate de Lavado de Dinero y Financiamiento del Terrorismo. Como grupo corporativo hemos implementado diversos controles y acciones relacionados a la prevención de este tipo de delitos.

Portal de Compliance

GRI 103-1, 103-2, 103-3
Principio 10

El Portal de Compliance es la plataforma al servicio de los colaboradores para que puedan realizar las consultas sobre el Código de Ética y la Política Anticorrupción. Dicho portal se utiliza a su vez para autorizar las donaciones que realiza el grupo corporativo, así como informar sobre posibles conflictos de interés que pueda tener el colaborador.

Toda persona que solicite alguna donación está obligado a utilizar el portal de Compliance, como requisito para su entrega.

En el año 2021, se implementó las consultas relacionadas a la Libre competencia o Antitrust, donde los colaborados pueden realizar consultas sobre prácticas comerciales.

El Portal de Compliance está orientado a ser una herramienta para los colaboradores de CBC donde se pueden realizar y documentar las diversas solicitudes tales como:

- Donaciones.
- Contratos con organismos públicos.
- Situaciones de conflictos de interés existentes y potenciales.
- Dudas sobre el Código de Ética y Política Anticorrupción.
- Autorización para invitaciones y viajes para seminarios, ferias industriales y reuniones comerciales.
- Dudas sobre prácticas Antitrust o competencia.
- Notificaciones de nuevas prácticas comerciales.



Reglas Generales Para la Entrega de Donaciones

GRI 103-2

REGALOS O CORTESÍAS A FUNCIONARIOS PÚBLICOS

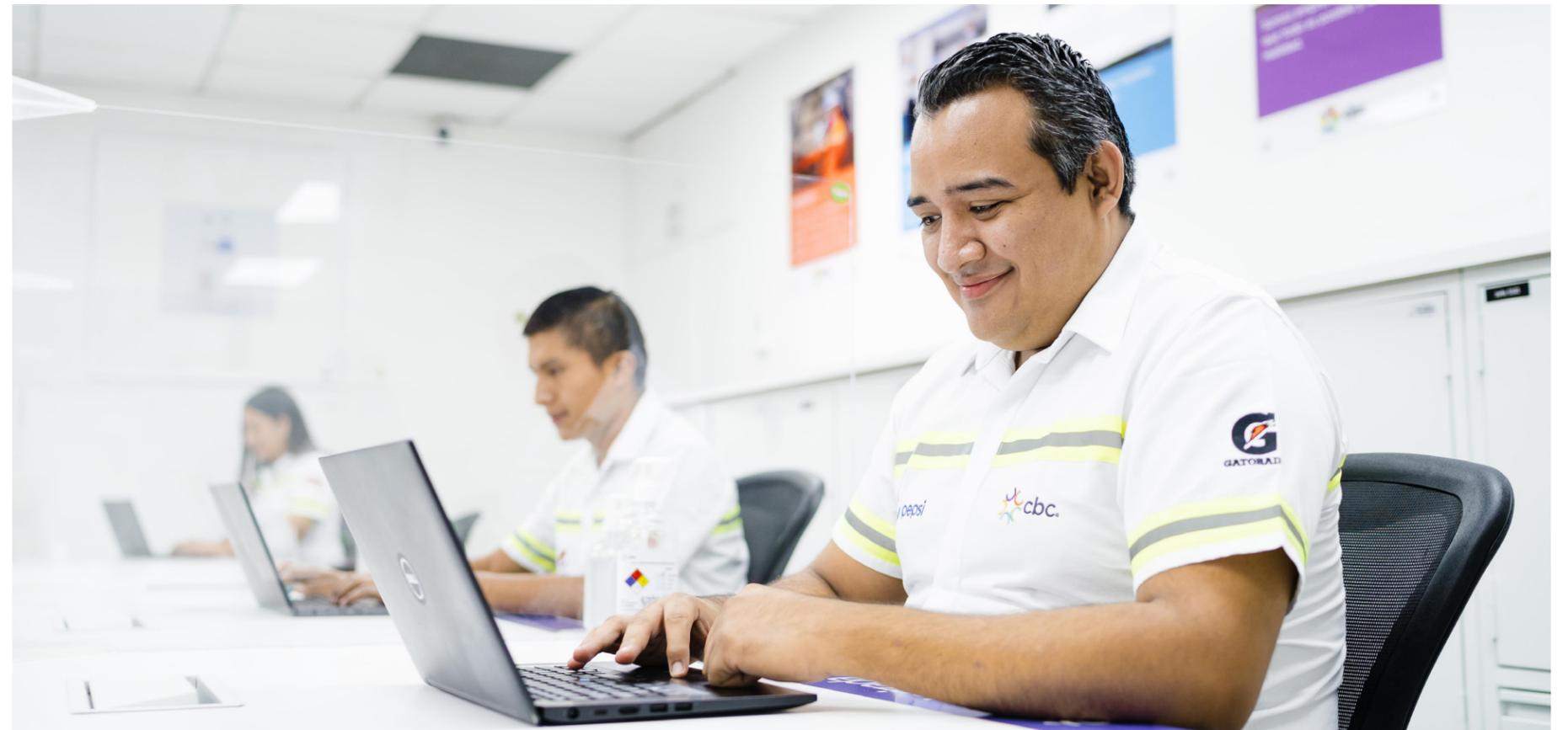
La Política Anticorrupción establece claramente que no se puede realizar ningún tipo de donación, regalo o cortesía a ningún funcionario público cuya entidad tenga bajo su cargo en ese momento la gestión de permisos, licencias o algún tipo de autorización que afecte a cbc, sea de forma directa o indirecta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

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

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



Confidencialidad de la Información y Protección de Activos

GRI 103-1, 103-2, 103-3
Principio 10

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.

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.



PROTECCIÓN DE ACTIVOS

Contamos con una política de seguridad de la información, en la que establece la importancia del resguardo y protección de la información.

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.



Gestión de riesgos | Metodología

GRI 102-11, 103-1, 103-2, 103-3
Principio 10

La Gestión de riesgos juega un rol importante en la generación de valor.

El enfoque de la gestión de riesgos es ayudar al logro de los objetivos con el menor riesgo asumido y con controles fluidos como parte de la cadena de valor de procesos, a la par de las operaciones como segunda línea de defensa.

Dentro de la organización, se provee soporte, monitoreo, validación y experiencia sobre gestión de riesgos, incluyendo, el control interno sobre los procesos core del negocio, así como la identificación de riesgos de fraudes.

Desarrollamos, implementamos y proponemos mejora continua de los procesos claves en los ciclos de negocio, así como análisis y reportes sobre la efectividad de la gestión de riesgos y controles internos.

La evolución que hemos tenido como organización en los últimos años ha sido positiva y progresiva, conforme se obtiene mayor madurez y adherencia a la gestión de Riesgos.

A través del nivel global de integración a los procesos de gestión y cultura de Riesgos, se puede percibir el compromiso de los colaboradores de gestionar la exposición del riesgo a la que se encuentran vulnerables en los procesos que administran.

El objetivo de la metodología es identificar los riesgos que afectan las estrategias del negocio para el logro de sus objetivos, desde los procesos críticos, lo cual permite anticiparse a la materialización de los riesgos y administrar la crisis.

PROCESO DE GESTIÓN DE RIESGOS



La metodología de gestión de riesgos que hemos adaptado en la organización tiene como base estándares internacionales como lo son:

- COSO-ERM
- ISO-31000 Administración y Gestión de Riesgos
- Mejores prácticas utilizadas por nuestros socios estratégicos como The Global Control Standard –GCS de PepsiCo Internacional

GRI 103-1, 103-2, 103-3



Gestión de riesgos | Política de Gestión de Riesgos

Se tienen definidas directrices para llevar a cabo la gestión de riesgos alineada con el apetito de riesgo y los riesgos con tolerancia cero.

El objetivo de la Política Global de Gestión de Riesgos es establecer las directrices para llevar a cabo la gestión de riesgos en las diferentes unidades de negocio y procesos de la organización, considerando los factores internos y externos que impidan el logro de los objetivos de la organización.

DIRECTRICES

-  La gestión de riesgos es responsabilidad de todos los colaboradores de la organización. Todos debemos identificar y gestionar los riesgos asociados al desempeño de nuestras labores.
-  Se debe priorizar la gestión de los riesgos con mayor nivel de exposición, que afecten el crecimiento, la competitividad, la continuidad del negocio y el cumplimiento con leyes y regulaciones.
-  La gestión de riesgos de la organización debe estar integrada con todas las políticas y procesos de la organización.
-  La administración de los riesgos debe ser periódica, oportuna y sistemática y debe estar alineada con los objetivos de la organización.
-  Los riesgos deben ser clasificados de acuerdo a su impacto y probabilidad.

Apetito de Riesgo

Los niveles de apetito de riesgo definidos nos permiten gestionar los riesgos de manera oportuna y focalizada, partiendo de los indicadores financieros y no financieros claves, que genera la compañía, considerando eventos históricos y estableciendo límites en los procesos críticos del negocio, esto le permite poder establecer acciones oportunas y gestionar de manera inmediata los riesgos más críticos del negocio.

Riesgos con tolerancia cero están enfocados en:

RIESGOS EN TOLERANCIA 0

Los riesgos tolerancia 0 son riesgos no se está dispuesto a asumir, ya que atentan en contra de alguno de los valores y cultura de la organización.

En caso de manifestarse, se deben de tratar como críticos.

- Incumplimiento con las políticas internas, leyes y regulaciones
- Calidad y seguridad alimentaria
- Cambios en regulaciones
- Segregación de Funciones
- Políticas y Procedimientos
- Ambiental y Sanitario

- Afectar de manera negativa la reputación de la compañía Reputacional
- Corrupción

- Comprometer la continuidad y sostenibilidad de las operaciones
- Continuidad de negocio y recuperación de desastres

- Comprometer la seguridad física de sus accionistas, colaboradores, clientes y proveedores.

Gestión de riesgos | Política de Continuidad de negocio

GRI 103-1, 103-2, 103-3
Principio 10

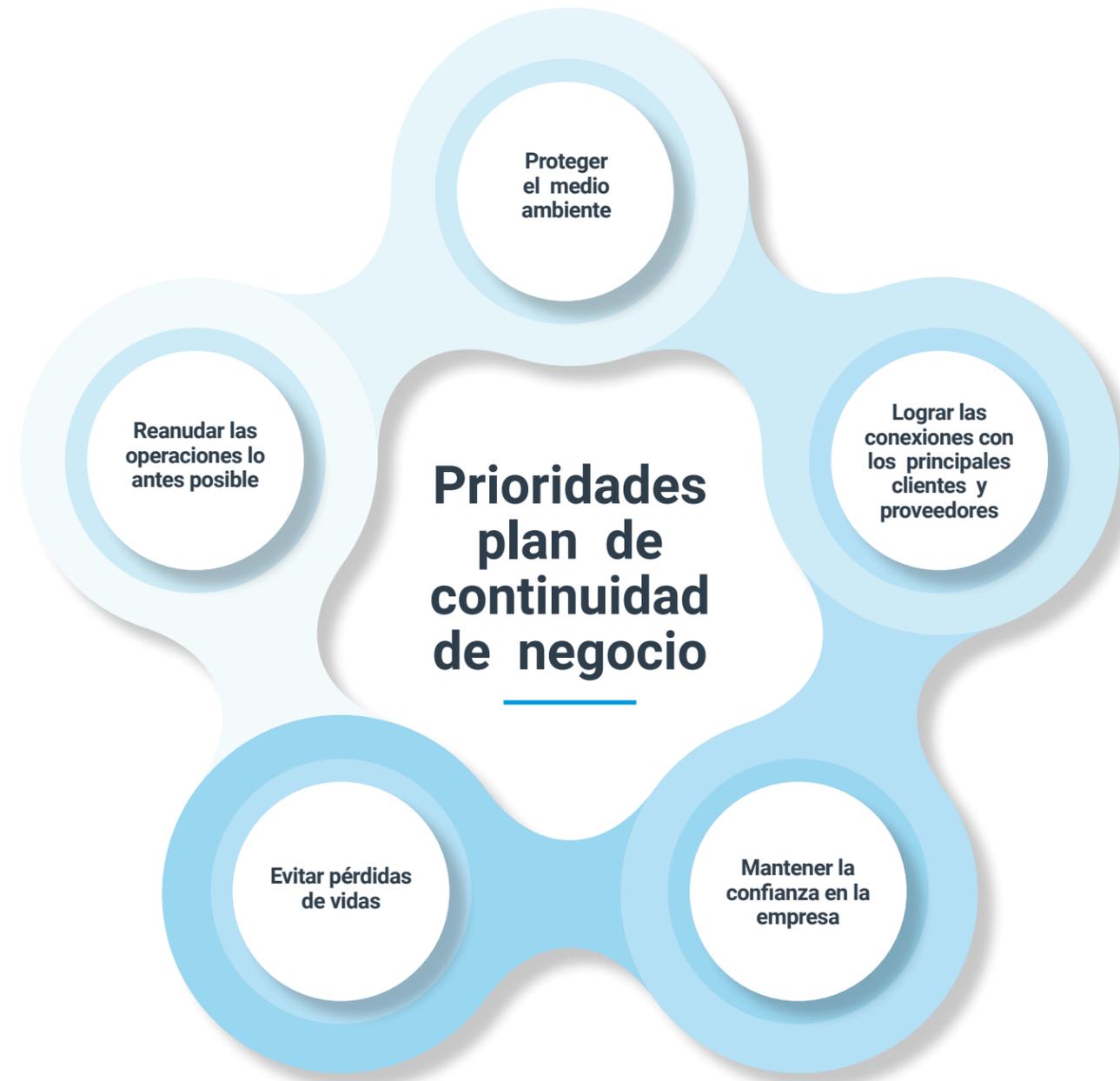
La organización cuenta con directrices para garantizar la continuidad del negocio y preparación ante un impacto a corto y mediano plazo.

El objetivo de la Política Global de Continuidad de Negocio es establecer lineamientos para desarrollar el programa de continuidad de negocio de la organización y asegurar que se cuenten con planes y procedimientos para salvaguardar la vida humana, facilitar la recuperación oportuna de los procesos críticos de la compañía y mantener la imagen pública y reputación de la organización, en caso ocurra la interrupción del negocio por causa de un evento inesperado.

El Plan de Continuidad de negocio es evaluado, revisado y actualizado por lo menos una vez al año e incluye todas las acciones que sean necesarias implementar para recuperar y restaurar de manera inmediata y efectiva, las funciones críticas de nuestro negocio que se puedan ver parcial o totalmente afectadas, durante un período, por efecto de una emergencia o bien de un desastre.

El Plan de Continuidad del Negocio considera los siguientes aspectos:

- 01 Gestión de riesgos.
- 02 Comité de crisis y el manejo de comunicaciones durante la crisis.
- 03 Actividades para la puesta en marcha de la operación.
- 04 Actividades para la recuperación de los sistemas de información.
- 05 Programa de capacitación.
- 06 Definición de pruebas para la recuperación de la operación.



Las pruebas de Continuidad de Negocio permiten garantizar la eficacia del plan de continuidad del negocio y asegura la simulación de una situación de desastre real o de un incidente que pueda generar la interrupción temporal del negocio.

Gestión de riesgos | ESG

GRI 103-1, 103-2, 103-3
Principio 10

La gestión de riesgos y la identificación de oportunidades es una base fundamental de la estrategia ESG (ambiental, social y de gobernanza), ya que nos permite tomar mejores decisiones con una visión holística de los riesgos del negocio para que sean gestionables en la toma de decisiones del día a día.

Los riesgos de ESG son prioridad dentro de la organización. Con base a ello, se implementó una gestión robusta de riesgos dentro del marco de resiliencia organizacional, que incluye buenas prácticas y desafíos en el Grupo para la gestión de riesgos estratégicos, especialmente en el frente de Sostenibilidad y Transparencia.

La gestión de riesgos dentro de ESG tiene como objetivo principal incorporar los procesos relacionados con la identificación, evaluación, seguimiento y respuesta a los riesgos para minimizar su impacto en los proyectos y compromisos adquirido e identificar también oportunidades.

De acuerdo con la matriz de riesgos de ESG se realizó una identificación de riesgos en los pilares Ambiental, Social y Gobernanza, los cuales se dividieron en categorías y proyectos y se clasificaron en 3 niveles de prioridad para su seguimiento y monitoreo.



08

DESEMPEÑO DE NEGOCIOS BELIV

Carta de CEO Beliv

GRI 102-14

El 2021 ha sido un año de adaptación y resiliencia, donde hemos aprendido a vivir en un mundo de volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad de condiciones (conocido como el término "VUCA" por sus siglas en inglés). En Beliv somos emprendedores, y como tales, tenemos la capacidad de adaptarnos y la valentía para manejar situaciones complejas, y es ese espíritu emprendedor el que nos ha ayudado a superar las circunstancias, apegados siempre a nuestros principios, valores, y comportamiento ético. Las condiciones macroeconómicas, como el alza de los precios de fletes y commodities, han golpeado fuertemente a las grandes industrias. Como corporación, hemos realizado grandes esfuerzos corporativos, a través de proyectos estratégicos, tratando de mantener el menor impacto para nuestros consumidores y continuar llevando nuestro portafolio de bebidas a todos los mercados sin detener nuestros planes de expansión.

Los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, tales como el respeto a los derechos humanos, a los estándares laborales y seguros, la responsabilidad y sostenibilidad ambiental, y la lucha contra la corrupción y transparencia, han sido pilares fundamentales para continuar desarrollándonos y operando en el entorno crítico.

Estamos conscientes que nuestro motor es nuestra gente, nuestros emprendedores, y su bienestar y respeto es prioridad dentro de nuestra corporación, en donde buscamos crear las mejores condiciones para su desarrollo personal y profesional. Trabajamos en conjunto con nuestros socios estratégicos para desarrollar relaciones éticas y transparentes, garantizando a nuestros clientes a quienes nos debemos, que detrás de la calidad y sabor de nuestros productos, hemos llevado procesos respetuosos de los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.

En consistencia con nuestros valores corporativos y nuestra visión de liderar el crecimiento de las bebidas que hacen bien, continuamos con foco en el desarrollo de "productos con propósito" y la promoción de estilos de vida saludables, que aportan a un amplio portafolio, opciones diversas para nuestros consumidores, de bebidas saludables, interactuando y co-creando para ello con los propios consumidores, para entender cada una de sus necesidades y con ello resolverlas.

De igual forma, continuamos con el proceso de reformulación de productos y de creación de innovaciones para ofrecer opciones más saludables a nuestros consumidores. Promovemos la utilización de ingredientes naturales latinoamericanos que son nuestras raíces, para ofrecer "sabores, ingredientes y tradiciones de Latinoamérica para el mundo".

La naturalidad, la reducción de contenido calórico y la utilización de ingredientes naturales y libres de preservantes sigue siendo una de nuestras prioridades. Hemos incursionado también en la salud digestiva a través de la incorporación de Big Easy, reconocido productor de Tepache y Kombucha a nuestra corporación, y nos hemos expandido en todo el territorio de Estados Unidos y algunos países de Latinoamérica con nuestro energizante 100% natural, OCA; producto que forma parte de nuestra alianza con MAGNUS, compañía del reconocido artista Marc Anthony.

Asimismo, continuamos con nuestros esfuerzos de autorregulación interna, la utilización e innovación de empaques amigables con el ambiente y el

ecosistema, con alianzas estratégicas con nuestros socios comerciales y proveedores para la protección de los recursos naturales.

Entre otras cosas, nos sentimos orgullosos de haber incursionado por primera vez en la emisión de un bono verde, siendo co-emisores junto con CBC del primer Sustainability linked Bond, lo cual no solo nos permite continuar expandiéndonos y desarrollando proyectos de manera exitosa, y mantener nuestra competitividad, sino que también pone de manifiesto nuestro compromiso con el cumplimiento de metas en sostenibilidad ambiental, tales como la reducción de la huella de carbono (CO2), y la reducción de desechos sólidos, entre otros.

Adicionalmente nos hemos enfocado en la transformación digital de la compañía; desarrollando un equipo integrado con el mejor talento y alto desempeño que nos permitirá estar siempre a la vanguardia y contar con las mejores prácticas en innovación para todas las áreas de la compañía y en nuestra interacción con al consumidor.

En el 2021 reforzamos nuestro pilar de transparencia y lucha contra la corrupción, llevando a cabo capacitaciones y talleres para nuestros colaboradores y socios estratégicos, poniendo a disposición de ellos sistemas de control, transparencia y de denuncias confidenciales, tales como el Sistema de Gestión Antisoborno (SGA) y la línea ética, entre otros, que ayudan a la mitigación de los riesgos de corrupción en general.

Sin duda ha sido un año de transformación y emprendimiento, para continuar creciendo, logrando crear valor sostenible para todos nuestros stakeholders, accionistas, colaboradores, socios estratégicos, consumidores y la sociedad en general.

Nuestro crecimiento y valor se maximiza siendo parte de las soluciones, integrando las dimensiones social, ambiental y de gobernanza como motor de nuestra estrategia de creación de valor compartido.

Carlos Sluman
CEO beliv



¿QUIÉNES SOMOS?



GRI 102-2, 102-6, 102-12

Nuestro sueño comenzó en el 2009 y hoy está más despierto que nunca. Nacimos en Centro América, tierra mágica, llena de color y que brinda a su gente la mayor variedad de frutos y recursos naturales durante todo el año. Nuestra idea fue simple, tomar lo mejor que nuestra tierra nos brinda para evolucionar la forma de saciar la sed.

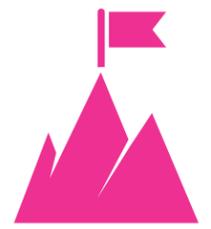
Nuestro camino nos ha llevado a crear un portafolio de bebidas que nos llena de orgullo y ha conquistado los paladares de 30 países de las Américas y el mundo. Esto nos motiva a querer llegar cada vez más lejos, llevando nuestro sabor y carácter latino a los mercados más grandes para competir con los mejores.

Con la innovación en nuestro ADN, **tomamos todo lo que la naturaleza nos brinda para crear el #LadoB de las bebidas.** Invertimos constantemente en el desarrollo de nuevas y mejores alternativas de endulzado y aprovechamiento de materiales primas naturales. Además, buscamos en el mundo los socios estratégicos ideales para el desarrollo de las bebidas que preferirá el consumidor en el futuro.



VISIÓN

Liderar el crecimiento de bebidas que hacen bien.



MISIÓN

Evolucionamos la forma de saciar la sed impulsados por tu bienestar e inspirados en nuestra naturaleza.

Nuestro propósito

Es transformarnos para ser parte de las soluciones y aprovechar nuestras competencias, pasión, habilidades y recursos para crecer, desarrollando iniciativas que crean valor compartido y uniéndonos a acciones colectivas para mejorar el mundo generando prosperidad y teniendo un impacto positivo en las personas y el planeta.

Consideramos a nuestros colaboradores como socios que desarrollan sus planes de carrera a través de la meritocracia y nos aseguramos de que ellos y sus familias tengan una vida digna y un bienestar multidimensional que les permita crecer y ser líderes del desarrollo de sus comunidades.

Creamos las condiciones para el empoderamiento económico de las mujeres y el respeto de los Derechos Humanos en todas nuestras operaciones y en la cadena de suministro a través de políticas y procesos que garanticen su cumplimiento.

Ofrecemos a nuestros consumidores un portafolio de alimentos y bebidas que encaje a la perfección con sus expectativas y necesidades y apalancados en la tecnología y la innovación evolucionamos a propuestas más naturales, funcionales y nutritivas promoviendo la toma de decisiones informadas a través de una comunicación clara y transparente.

Tenemos cero tolerancias a la corrupción y promovemos una cultura de ética y transparencia a través de un sistema de gestión que forma parte de todas nuestras decisiones y acciones y exigimos integridad a todos nuestros socios de negocios.

Somos parte del desarrollo de las comunidades y de los países en los que operamos a través de las inversiones locales, la generación de empleo, los aportes fiscales y las acciones colectivas de impacto ambiental y social que generan valor compartido.

Ofrecemos a los accionistas el mejor rendimiento de sus inversiones a través de la gestión eficiente de los riesgos y de la identificación y aprovechamiento de las oportunidades, creando valor y beneficios de forma sostenible.

Sabemos el valor que tiene el mundo por eso trabajamos con un solo propósito, transformar su futuro liberando nuestro máximo potencial.



NUESTRO PROPÓSITO

BELIV EN EL MUNDO



BELIV EN EL MUNDO

- Sede principal
- Oficinas corporativas
- Oficinas

EUROPA

- España

NORTE AMÉRICA

- Nueva York
- Miami
- México

CENTRO AMÉRICA

- Guatemala
- El Salvador
- Honduras
- Nicaragua
- Panamá

CARIBE

- Puerto Rico
- Jamaica
- Rep. Dominicana

SUR AMÉRICA

- Ecuador
- Perú
- Uruguay
- Argentina
- Colombia

NORTE AMÉRICA

- National Dry, Canadá
- Brooklyn Bottling, EEUU
- Tropical Bottling, EEUU
- IPP, México
- Valle Redondo, México
- Jaumave, México
- PML, México
- Belticos, México
- Valle Redondo, México
- Envasadora Aguida, México
- Coco Colima, México
- Gepp, México

CENTRO AMÉRICA

- Mariposa, Guatemala
- Cuyotenango, Guatemala
- Livsmart, El Salvador
- La Nacional, Nicaragua
- La Reyna, Honduras
- Naturalísimo, Guatemala
- Glad, Guatemala
- Dist. de Alimentos
- Congelados, El Salvador

CARIBE

- Samba Brewery, Trinidad y Tobago
- Pepsi Cola Puerto Rico Distributing, Puerto Rico
- Pepsi Cola Jamaica Bottling Company Limited, Jamaica
- Unibev Jamaica, Carib Breweries, Isla Granada

SUR AMÉRICA

- Agua de los glaciares, Colombia
- Lácteos San Antonio, Ecuador
- Machachi, Ecuador
- Guayaquil, Ecuador
- Cuenca, Ecuador
- Milagro, Ecuador
- Machala, Ecuador
- Sulana, Perú
- Huachipa, Perú
- Selva Industrial, Perú
- Tucumán, Argentina
- Chajarí, Argentina
- Agroandina, Argentina

EUROPA

- Cott, Reino Unido
- San Benedetto, España

PRODUCCIÓN DE BEBIDAS



21
Copackers



18
Plantas de producción

OPERACIÓN COMERCIAL

16 PAÍSES

EXPORTACIÓN A CUATRO CONTINENTES

ESPECIALMENTE
DEL PORTAFOLIO DE BELIV



NORTE AMÉRICA

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



CARIBE

Trinidad y tobago
Rep. Dominicana
Puerto Rico
Jamaica
Haití
St. Thomas
St. Martín
Islas Caimán
Barbados
St. James
Bahamas
Anguilla

CENTRO AMÉRICA

Belice
Guatemala
El Salvador
Honduras
Nicaragua
Costa Rica
Panamá

SUR AMÉRICA

Colombia
Ecuador
Perú

EUROPA

España
Holanda
Inglaterra



ASIA

China

ÁFRICA

Malí
Senegal
Gambia
Guinea- Bisau
Guinea Conakry
Sierra Leona

Valores Beliv

GRI 102-16



Vanguardia
Tenemos sed de innovación



Talento
Valoramos el trabajo excelente



Evolución
Abrazamos el cambio



Somos dueños
Actuamos con compromiso



Integridad
Hacemos siempre lo correcto



Pasión
Amamos nuestras raíces

BEBIDAS FUNCIONALES



Portafolio

GRI 102-2, 102-6, 102-12

Beliv es una importante unidad de negocios de cbc que se enfoca en el desarrollo, producción y comercialización de bebidas nutritivas, funcionales, y con ingredientes naturales, exportando sus productos a más de treinta y cinco 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 “Liderar el crecimiento de las bebidas que hacen bien”.



JUGOS Y NÉCTARES

AGUAS



CARBONATADAS

Portafolio por un mundo mejor

EMPAQUE Y PROCESO

En Beliv estamos trabajando bajo una visión de construir un mundo en el que el plástico nunca será basura. Nuestro enfoque se basa en una economía circular promoviendo que más material sea recuperado y reciclado, mejorando la infraestructura de reciclaje, así como también educando y empoderando activamente a nuestros stakeholders. Apoyamos la transición hacia una economía circular a través del reciclaje, la innovación y las acciones colectivas e individuales.

Optimizamos nuestros procesos a lo largo de nuestra cadena de valor para contar con empaques sostenibles que generen un impacto positivo en el medio ambiente. La botella de Aqua utiliza 25% menos de resina virgen.

En el 2021 finalizamos la migración de algunas de nuestras bebidas a botellas de vidrio retornable. Estas botellas cuentan con etiquetas impresas que evitan la utilización de etiquetas adhesivas.





Portafolio por un mundo mejor

Aqua cambió su imagen, redujo en un 35% la resina virgen de sus preformas y desarrolló una alianza con Plastic Bank para promover una cultura de reciclaje.



Alianza estratégica con Tetrapack

Durante 2021, estuvimos impulsando una cultura de sostenibilidad a través de nuestros empaques de 200ml en todo el portafolio de bebidas a través de la campaña que promueve el uso de empaques amigables con el medio ambiente como Tetra Pak.



¿Qué tal si pudieras ayudar a proteger nuestro planeta?

Aprende más en: <https://www.tetrapak.com/es/campaigns/go-nature-go-carton/home>

Elige naturaleza. Elige envases de cartón.

¿Qué tal si pudieras reducir el impacto climático?

Aprende más en: <https://www.tetrapak.com/es/campaigns/go-nature-go-carton/home>

Elige naturaleza. Elige envases de cartón.

¿Qué tal si pudieras crear un mejor futuro?

Aprende más en: <https://www.tetrapak.com/es/campaigns/go-nature-go-carton/home>

Elige naturaleza. Elige envases de cartón.





Tomamos todo lo que la naturaleza nos brinda para crear el #LadoB de las bebidas.

Bienestar del Consumidor

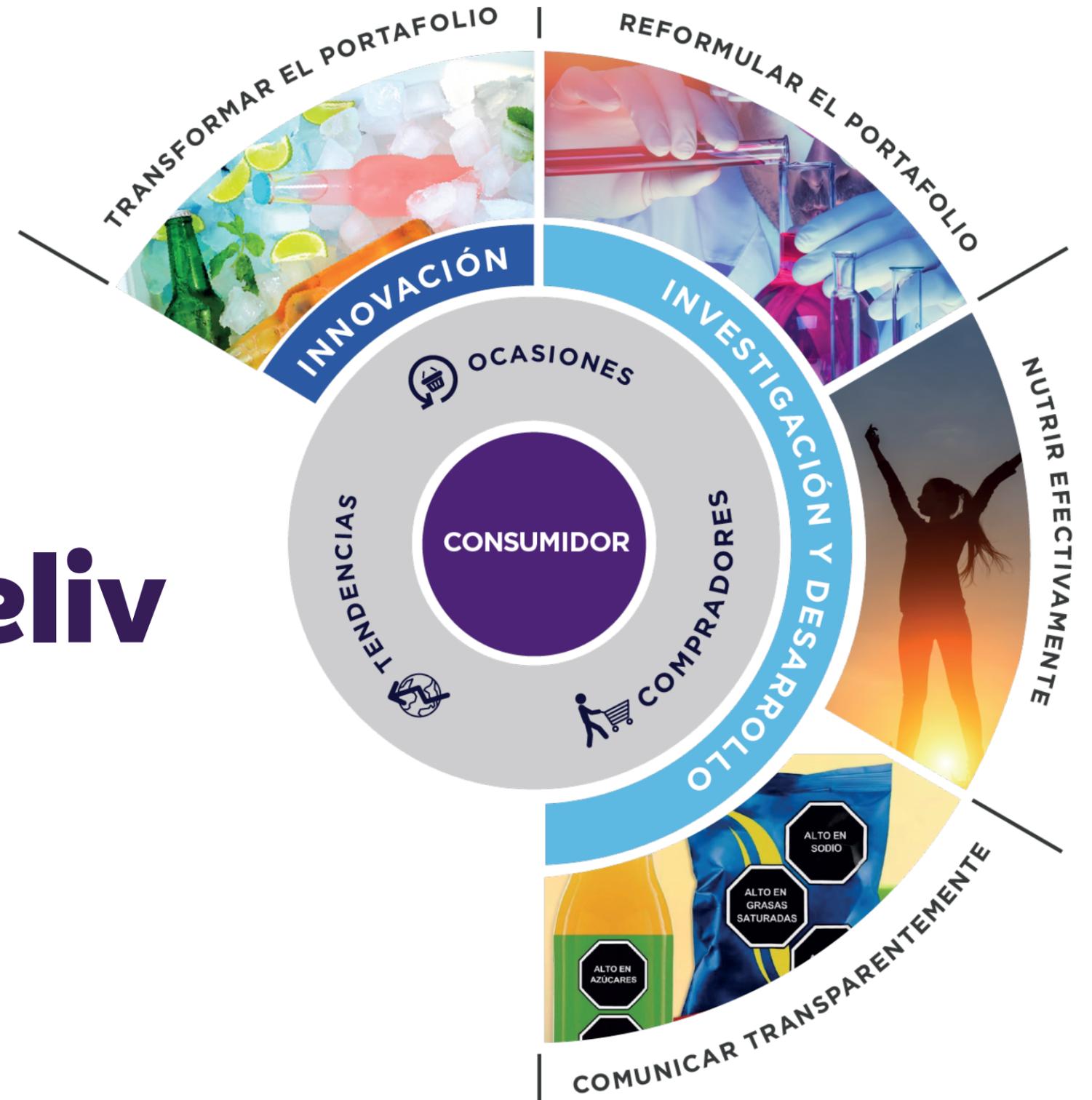
Nuestro sueño es ser referentes en la investigación y desarrollo de alimentos y bebidas que promuevan la salud y nutrición. Comprometidos a velar por el bienestar integral de nuestros consumidores, contaremos con un extenso portafolio de productos con alta funcionalidad, nutrición efectiva y naturalidad.



80% de portafolio con menos de 5g de azúcar por cada 100ml



50% de SKUs con bebidas funcionales, ingredientes naturales y nutritivos



Innovaciones con foco saludable

CLEAN ENERGY

MARCA



INGREDIENTES



BIG EASY

Productos probióticos y prebióticos enfocados en salud digestiva para atender las necesidades del consumidor.



SINZU

- Producto a base de extracto de hoja de morera que ayuda a reducir los niveles de azúcar en el cuerpo.
- Libre de azúcares añadidos.
- Sin ingredientes artificiales (colorantes, saborizantes y/o conservadores).





¡Y seguimos creciendo!

En 2021 se incorpora BIG EASY a BELIV

Atendiendo las necesidades de un consumidor más consciente de su salud y buscando productos saludables incorporamos BIG EASY a nuestro portafolio enfocado en la salud digestiva para ofrecer la mejor opción en Kombucha y Tepache (productos originarios de México) para el mercado estadounidense.





Socios globales

Contamos con socios comerciales que nos permiten expandir nuestro portafolio y desarrollar exponencialmente nuestro footprint global, sin perder el foco en naturalidad y diferenciación de portafolio.



Socios en investigación

Contamos con una estrategia de asociación con compañías, universidades y socios externos que nos permite el acceso a la última tecnología en procesos de bebidas. Hoy trabajamos con más de 15 científicos y 20 aliados

También contamos con asociación consultoría en Nutrición Internacional que proporciona una guía y estrategia a una meta de portafolio cada vez más saludable.



Gobierno Corporativo

GRI 102-18, 102-45

Beliv es una importante unidad de negocios de cbc definida como una Bev-Tech, enfocada en la constante innovación del mercado de bebidas con valor agregado, el desarrollo de productos de acuerdo con las tendencias y necesidades de los consumidores, ofreciendo productos de alta calidad, enfocados en la utilización de ingredientes naturales y sus raíces latinas, y en la utilización de tecnología de última generación para su producción. Sus productos se exportan a más de treinta y cinco países alrededor del mundo, llegando a cuatro continentes. Es uno de los grupos corporativos 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 Junta Directiva es el órgano de gobernanza superior, compuesta por siete miembros, de los cuales tres son independientes, seleccionados a través de un proceso de evaluación con estándares internacionales, realizado por una reconocida firma para la

búsqueda de talentos a nivel global, con capacidades y conocimientos que responden a la estrategia corporativa. Los miembros independientes son evaluados anualmente en su desarrollo y en consonancia con la estrategia de la corporación. El cumplimiento, mejora y revisión continua de sus normas de gobierno se encuentran alineadas en todas las compañías afiliadas, y garantizan la maximización en forma sostenida del valor de la corporación, teniendo en consideración los intereses de los accionistas y 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.

Beliv cuenta con Políticas corporativas Globales que garantizan un comportamiento ético, y un sistema de gestión de riesgos y de Compliance que han sido reportados en este informe.



Junta Directiva



LUIS MIGUEL CASTILLO
Presidente de Junta Directa



CARLOS ENRIQUE MATA
Vice Presidente



OSCAR ARROYO
Secretario



CARLOS SLUMAN
Director



MARTÍN MOLINA
Director Independiente



ROGELIO AMBROSI
Director Independiente



EDUARDO GARCÍA
Director Independiente



CARLOS SLUMAN

CEO BELIV

GRI 102-18

Carlos inicia su carrera en AB InBev en donde se formó durante 13 años hasta alcanzar la Vicepresidencia de Marketing Global, con sede en Bélgica, adquiriendo experiencia internacional en marketing y comercialización de bebidas.

Desde hace 15 años se desempeña como CEO de Beliv. En 2007, junto con cbc funda LivSmart, que, en 2016, con la expansión territorial, adquisición de otras compañías, marcas, y ampliación de portafolio, se transformaría en Beliv, con la visión de liderar el crecimiento de las bebidas que hacen bien, inspirados en la naturaleza y raíces latinas.

Gracias a su visión estratégica y enfoque en resultados ha cuadruplicado el tamaño de la compañía, llevando sus productos a 4 continentes. Su sed de innovación, pasión y entrega ha llevado a Beliv a alcanzar nuevos mercados, y conquistar grandes resultados, siendo una empresa líder.



CLAYTON SANTOS

DIRECTOR R&D

+ de 20 años de experiencia en Research & Development para todos los mercados de América Latina



MARIO BERTINI

CHIEF OPERATING OFFICER

+19 años de experiencia en la Industria de FMCG (Fast Moving Consumer Goods) en América



REINALDO PADUA

CHIEF BRAND OFFICER

+de 20 años de experiencia en crecimiento de marcas líderes de bebidas en Latinoamérica.

Gente Beliv

GRI 102-7, 102-8,
Pacto Global - Principios 1, 3, 6

Reconocemos que nuestra gente son agentes activos y proactivos dotados de inteligencia, creatividad y habilidades para poder liderar el crecimiento de las bebidas que hacen bien.

Nuestra gestión está orientada al igual que en cbc a garantizar que se cumplan con la ejecución de los procesos de una manera estandarizada, y en constante búsqueda de la excelencia para alcanzar los resultados y Mejorar a través de las mejores prácticas reconocidas para cada proceso. 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 inspire a la gente a ser la mejor en su área. Reconocer la excelencia sostenible en medios y resultados.

Contamos con 5 pilares estratégicos que son la base de gestión:



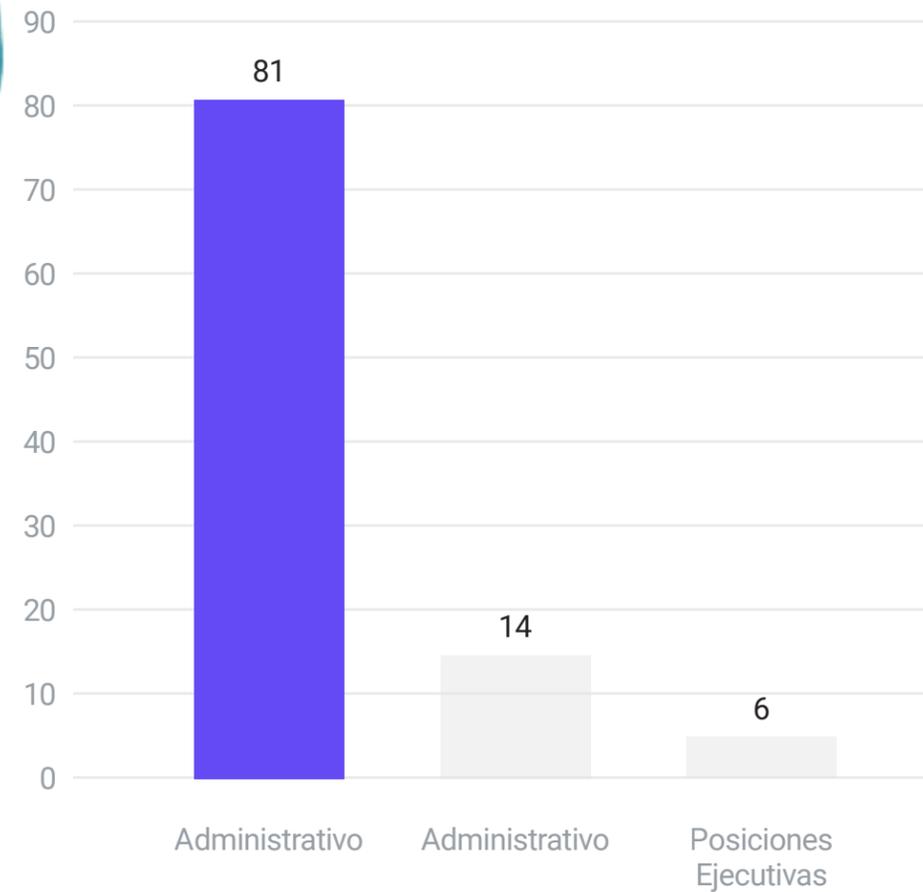


Colaboradores

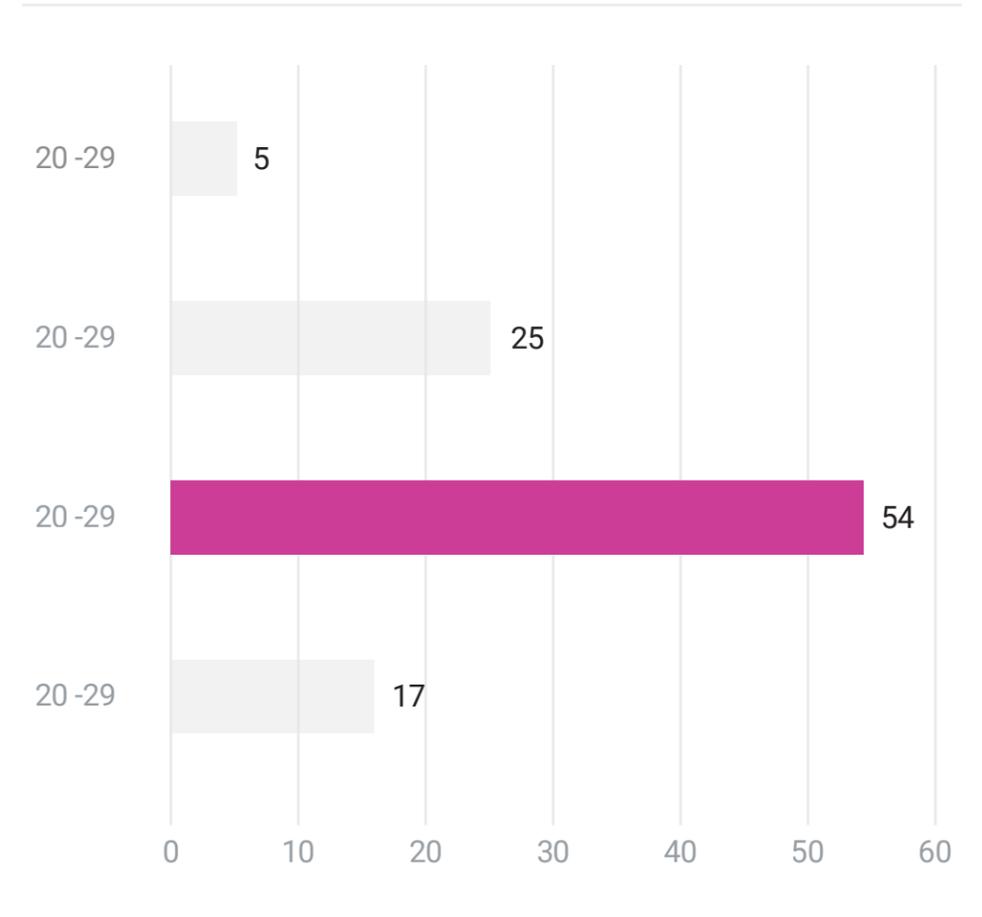
GRI 405-1, 103-1, 103-2, 103-3

En Beliv, nuestro equipo total en el 2021 fue de 101 personas, 70% de este total está representado por personas entre los 20 y 40 años.

Las siguientes gráficas son datos de empleados 2021 dentro de la organización con distintas clasificaciones.



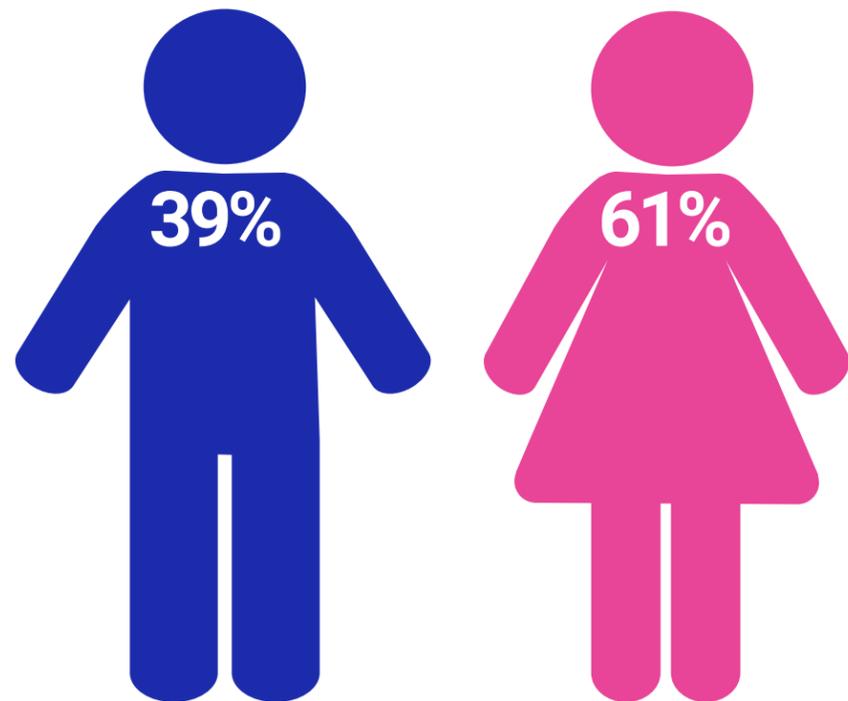
RANGO DE EDAD



Género

En el 2021, en Beliv 39% de las mujeres que forman parte del equipo se encuentran en posiciones de toma de decisiones dentro de la Compañía. creemos en promover la igualdad entre mujeres y hombres en todas las áreas de la gestión corporativa. Beliv maneja la igualdad y equidad de género de manera fundamental en todas sus operaciones, en términos salariales, de prestaciones y seguridad. Así mismo, cuenta con políticas de planificación de carrera para las mujeres y otros beneficios.

MUJERES EN BELIV CON PODER DE DECISIÓN



Nuevas Contrataciones

GRI 401-1

Las nuevas contrataciones que se llevaron a cabo en el año 2019, 2020 y 2021 son las siguientes

RANGO DE EDAD	2019		2020		2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Menos de 30 años	3	1	0	4	6	5
Entre 30 y 50 años	5	9	1	4	4	10
Mayor a 50 años	0	0	0	0	0	0
Total por género	8	10	1	8	10	15
Total general	18		9		25	

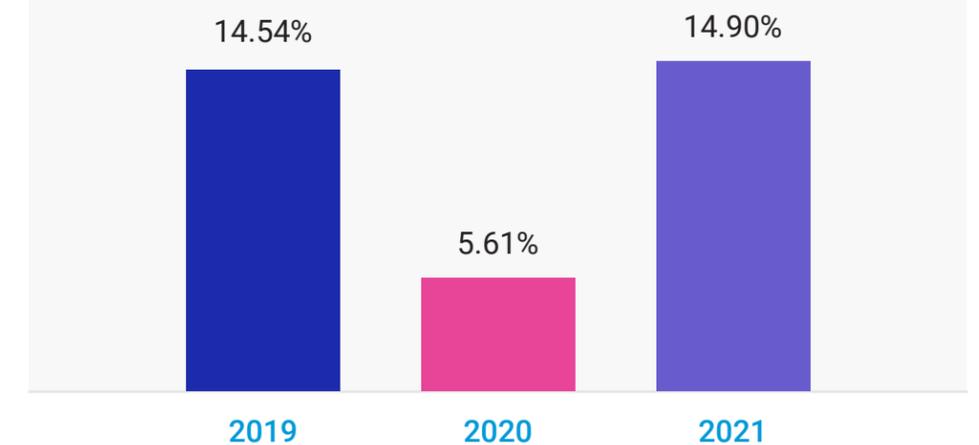
Rotación

GRI 401-1

La rotación de personal es el número de colaboradores que se desvinculan toda la información que se recaba por medio de las entrevistas, desvinculan o salen de la Compañía versus el número total que la empresa tiene por un determinado período de tiempo.

Para comprender las causas del retiro ya sea voluntario o no de una persona, beliv 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 colaborador, para entender de forma objetiva las causas de la salida.

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

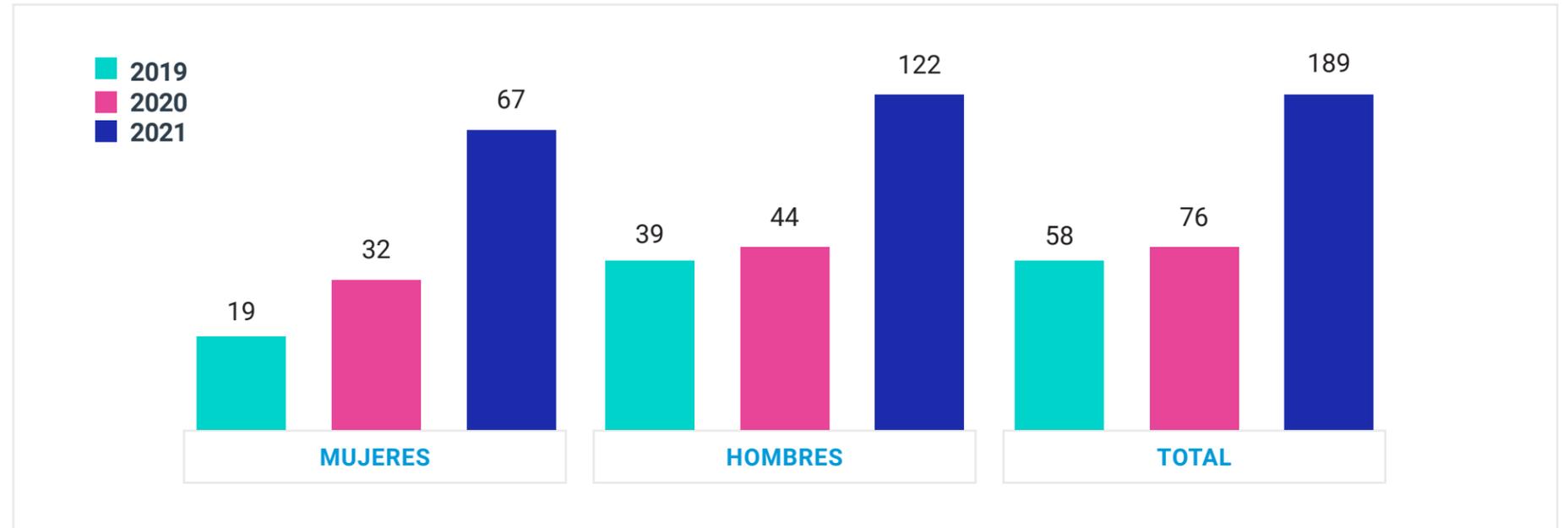


Proceso de Evaluación

GRI 404, 103-2

El proceso de evaluación en Beliv inicia desde el desdoblamiento de metas y finaliza con el feedback de cierre de las metas del año, lo que permite que sea holístico y garantice la sustentabilidad del desarrollo de los colaboradores a través del tiempo.

La metodología aplica para las posiciones que van desde el CEO hasta los analistas. La evaluación es la base para establecer los planes de desarrollo individual y de carrera.



ESTRATIFICACIÓN DE EVALUACIÓN DE CICLO DE GENTE

CATEGORÍA LABORAL	Mujeres	Hombres	Total 2019	Mujeres	Hombres	Total 2020	Mujeres	Hombres	Total 2021
Analista	---	---	---	---	---	---	7	12	19
Coordinador	5	5	10	8	4	12	16	22	38
Especialista	6	4	10	9	9	18	12	15	27
Jefe	1	3	4	5	2	6	10	14	24
Gerente	6	16	22	10	17	27	10	23	33
CEO/VP/Directores	1	11	12	1	11	12	2	12	14
Total general	19	39	58	32	44	76	62	122	189

Uso de Plataforma Tecnológica

GRI 404-3

CICLO DE GENTE

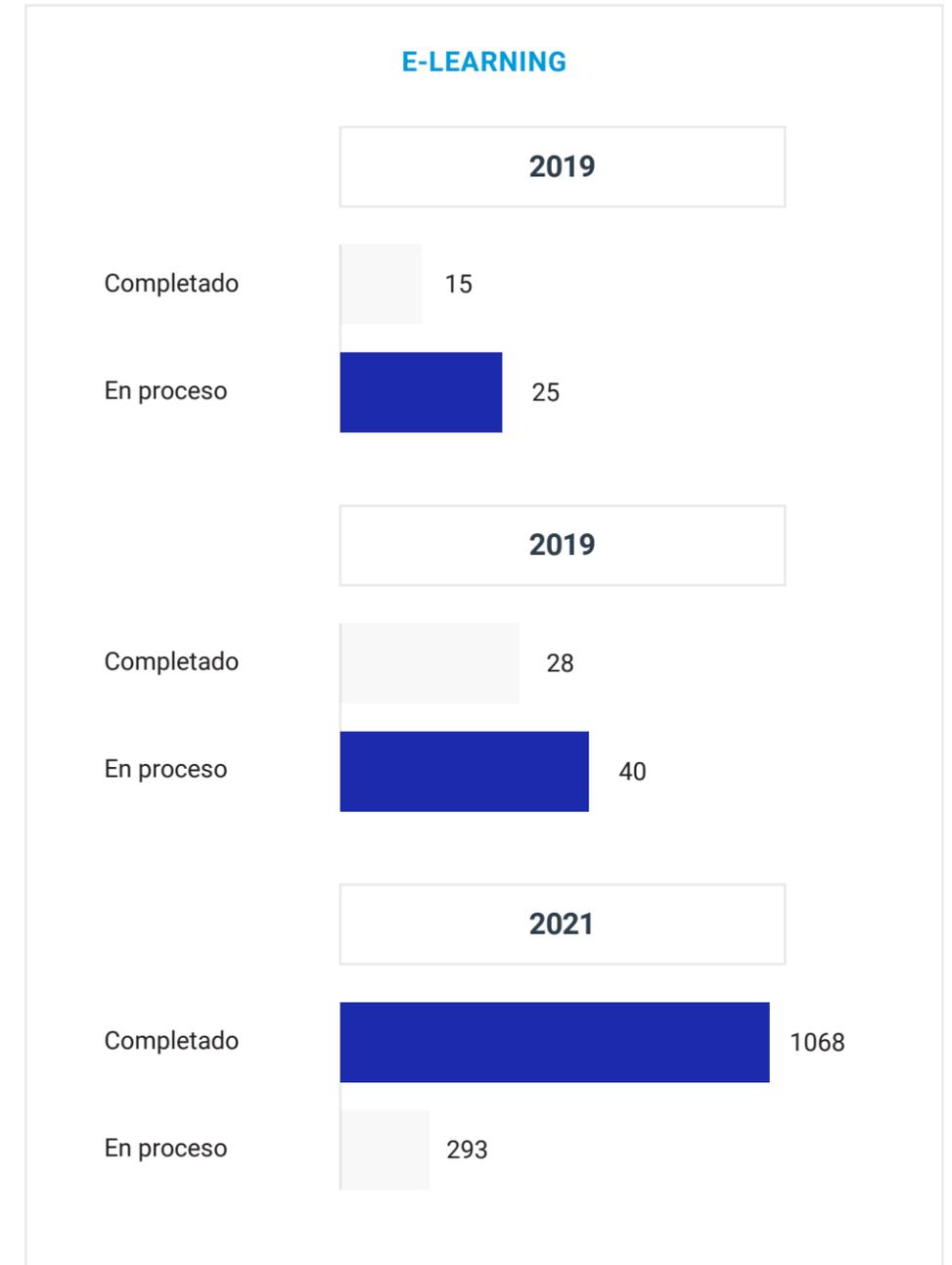
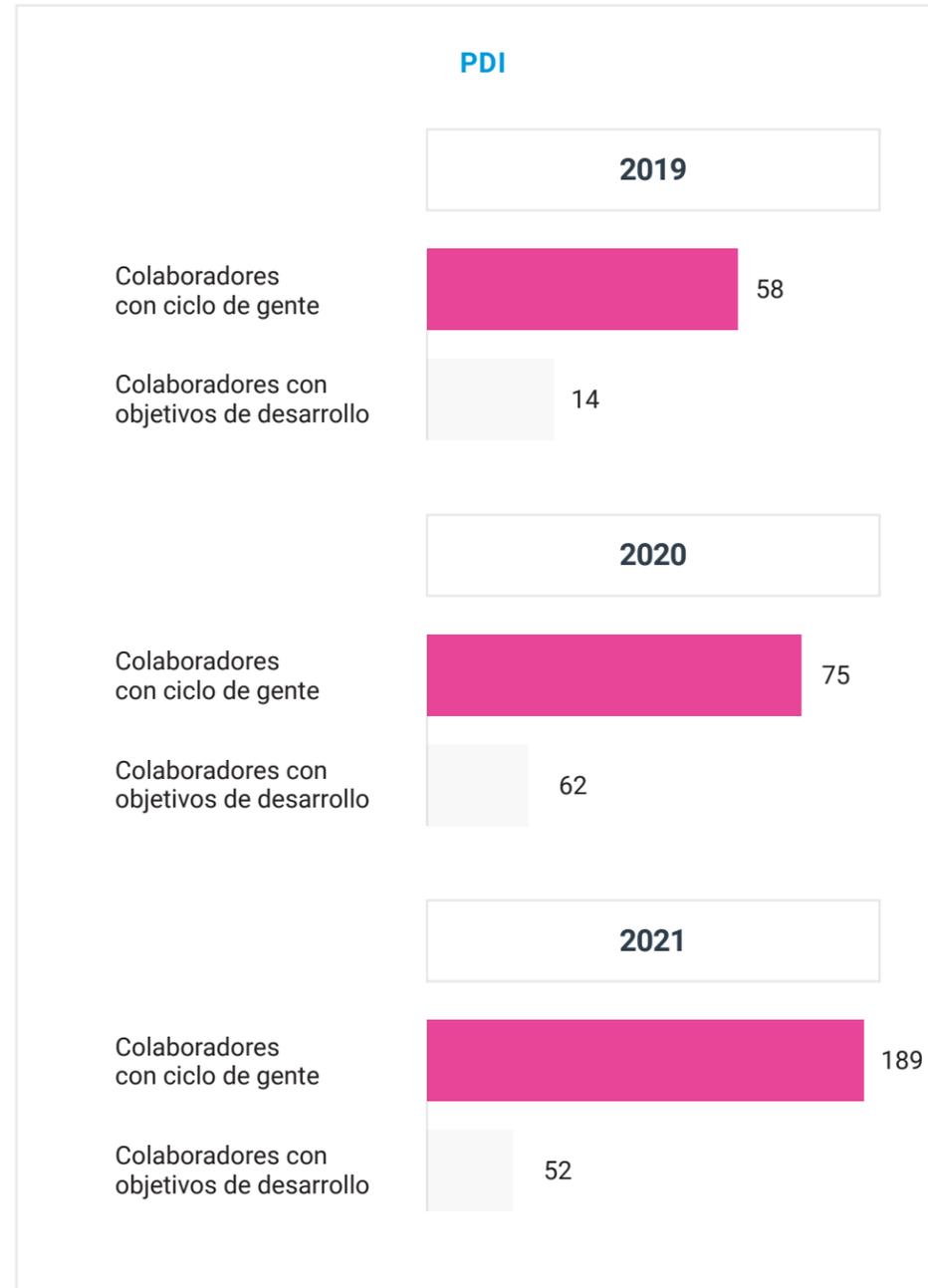
Proceso en el que evalúa a los colaboradores de la compañía a través del mapeo de conocimientos y resultados, de acuerdo con el modelo de meritocracia para que puedan desarrollar un Plan de Carrera en la compañía.

PDI

Plan de Desarrollo Individual que permite cerrar gaps de la evaluación de desempeño. La gráfica mide la cantidad total de empleados evaluados en el ciclo de gente y la cantidad de personas que cuentan con PDI.

E-LEARNING

Una plataforma que permite gestionar la creación y asignación de contenido de aprendizaje. La gráfica muestra los datos anuales de cuántos cursos han sido completados en Beliv.



Historias inspiradoras de Desarrollo de Carrera

GRI 401-1, 103-2, 103-3, 404-1, 103-2, 103-3

Nuestro programa de historias inspiradoras está enfocado en dar a conocer a los colaboradores quienes han desarrollado una sólida carrera en nuestra compañía, crecimientos basados en la meritocracia.



IRENE SALGUERO

Gerente de Investigación y Desarrollo

Irene ingreso a la corporación en el 2012 como Coordinadora de Calidad, tomando desafíos donde tuvo que empezar desde 0 y empezar a construir el Sistema de Calidad, Posteriormente ocupó la plaza de jefe de Calidad en el 2014 y dos años más tarde ocupó la plaza de Gerente de Planta, donde tuvo muchos frentes, ser mujer, tomadora de decisión ante todo el equipo de Planta Cuyotenango y donde se le reconoció por ser la primera mujer gerente de la compañía.

En el 2017 fue reconocida como Embajadora de la Cultura.

En el 2018 se le da la oportunidad de tomar la gerencia de Investigación y Desarrollo, posición que le dio la oportunidad de independizarse y trasladarse a la ciudad de Guatemala.

Impulsada por su familia, en hacer las cosas diferentes y de la mejor manera, no importando los retos que se le pongan enfrente, lo puedes lograr y no importa si eres mujer u hombre lo puedes lograr.



GUSTAVO DE PAZ

Gerente de Planificación Financiera

Analista de Censo, donde pudo pasar en la transición de la auto venta a preventa de la compañía. Un Año después fue promovido como Coordinador de Información Territorial, posterior como Coordinador de Información para todo Guatemala y un año más tarde como Coordinador de Información para Centro América.

En el año 2016 asume la posición de Jefe de Performance Planning y en el 2018 como Jefe de Gestión Financiera.

En el año 2021 es promovido en la posición que actualmente ocupa como Gerente de Planificación Financiera, donde apasionado por lo que hace, ha creado una carrera sólida, donde ha aprendido bastante de sus líderes.

En el 2020 fue reconocido como Embajador de la Cultura, trabajó mucho para que eso sucediera, emocionado de tener ese reconocimiento. En el 2021 asistió a Honor a la Trayectoria, por sus 10 años cumplidos en esta gran organización.

Capacitación

GRI 404-1, 404-2, 103-2, 103-3

INDICADORES DE CAPACITACIÓN

Indicadores generales de capacitación de la compañía.

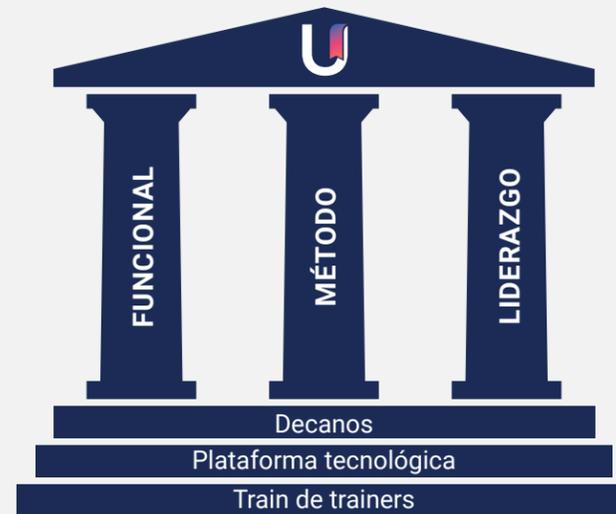
INDICADOR	VALORES 2019	VALORES 2020	VALORES 2021
Promedio de horas de capacitaciones por mes	1,287	2,744	3,891
Promedio de horas de capacitación por colaborador, por mes y por categoría laboral	4 horas por colaborador Personal administrativo: 91% personal operativo: 9%	9 horas por colaborador Personal administrativo: 80% Personal operativo: 20%	13 horas por colaborador Personal administrativo: 81% Personal operativo: 19%

ESTRUCTURA DE ENTRENAMIENTOS DE FORMACIÓN PARA NUESTROS EQUIPOS.



La Universidad Apex, es la institución académica corporativa, a través de la cual se gestiona el desarrollo organizacional de todos los colaboradores de cbc, alineado con la estrategia y objetivos empresariales, con el fin de desarrollar al personal para alcanzar las metas de la Corporación.

A través de tres pilares desarrolla entrenamientos para formar a los equipos. El pilar de Liderazgo es el que refuerza todos los temas de cultura, competencias y diversidad e inclusión.



LOS CIMIENTOS DE LA UNIVERSIDAD APEX ESTÁN COMPUESTOS POR





Programa corporativo de crecimiento profesional para nuestros colaboradores a través del cual los directores de los centros de excelencia y transformación de Apex brindan seminarios de aprendizaje a nuestros colaboradores de cada una de las áreas.

Los seminarios tienen como objetivo brindar conocimientos generales sobre nuevas tendencias, procesos o herramientas para desarrollarse mejor en sus funciones.



TEMA IMPARTIDO	ALCANCE	DURACIÓN (MIN)
Comercial Transformación Digital del Negocio	144 colaboradores	120
Finanzas The Strategic Partner	22 colaboradores	120
Logística Diseño de la Cadena de Suministro y sus Impactos en el Negocio	247 colaboradores	90
Auditoría No todo lo que brilla es oro	34 colaboradores	90
Gente y Gestión Human Potential	216 colaboradores	120
IT Cloud Services	101 colaboradores	90
Innovación Innovation practices for future growth	240 colaboradores	600
Compliance Antitrust y Prácticas Comerciales	98 colaboradores	90
Asuntos Corporativos Líderes Ambientales	435 colaboradores	90
TOTAL	1,537 colaboradores	1,410



Cursos de formación en temas de competencias y conocimientos clave para el desarrollo profesional, brindado a los colaboradores administrativos de manera trimestral en donde los instructores son profesionales externos o internos con el conocimiento y profesionalismo. En el 2021 se brindaron los siguientes temas:

- Transformación Digital
- Interpretación de pruebas DISC
- Emprendimiento para Todos

TEMA IMPARTIDO	ALCANCE	DURACIÓN
Transformación Digital	96	2 horas
Interpretación de pruebas DISC	95	2 horas
Emprendimiento para Todos	49	2 horas
TOTAL	240 colaboradores administrativos	Promedio: 2 horas



Programa creado para fortalecer y activar el liderazgo de la mujer en todas las Bus por medio de una estrategia para elevar sus competencias, maximizar su potencial y desarrollar su plan de carrera

PANEL DE MUJERES QUE INSPIRAN

37 mujeres participantes
1.5 horas de participación

Conversatorio cercano y profundo liderado por Stephany Stupiñan experta en logoterapia, conocieron la historia de 4 mujeres que representan el estilo de Liderazgo que vive la organización y que nos motivan por el ejemplo que nos brindan en lo personal y profesional, convirtiéndolas en pilares de alto impacto y trascendencia.



Programa corporativo a realizar una vez al año, con el objetivo de desarrollar el potencial de los talentos (1,2 y 3) de segundas líneas y prepararlos para ser los líderes del mañana, esto a través de tener definido un plan de carrera riguroso y planificado, brindarles acercamiento con el líder de la unidad y formar las habilidades de liderazgo en alianza con el TEC de Monterrey.

Se brindaron los siguientes temas:

- 01 Liderazgo adaptativo
- 02 Perspectiva sistemática para la Gestión Efectiva
- 03 Escucha activa y multidimensional
- 04 Gestión del cambio
- 05 Perspectiva sistemática para la Gestión Efectiva

Capacitación

GRI 404-1, 404-2, 103-2, 103-3

PILAR MÉTODO

Es el responsable de apoyar la formación, consolidación de prácticas y herramientas de gestión, para garantizar la adherencia a metodologías de resolución de problemas y análisis, que permitan la gestión sostenible del negocio.

El pilar de método desarrolla los siguientes entrenamientos / capacitaciones:

- Metodología de resolución de problemas y análisis de causas PDCA.
- Programas de excelencia: incorpora todas las certificaciones y entrenamientos en gestión de procesos.
- 5's: metodología japonesa para crear un ambiente de trabajo ordenado y limpio.
- Metodología del Lean Six Sigma Institute, a través de certificaciones en alianza con el Instituto, que incluyen:
 - White Belt
 - Green Belt
 - Black Belt
 - Metodología AGILE

Modelo de mejora continua en el que se planifica, se crea, se comprueba el resultado y se mejora. Algo que es constante y rápido, con plazos de entregas reducidos que buscan evitar la dispersión y centrar toda la atención en una tarea encomendada. Como resultado, los equipos se vuelven más dinámicos al ser auto gestionables y motiva a cada integrante a ser proactivo, maximizando su desarrollo profesional. Agile se fundamenta a través de una serie de principios básicos que le dan vida a esta filosofía. Los principales para la cultura de nuestra organización son:

- Desarrollo sostenible, priorización y enfoque, cultura productiva, comunicación y productividad.
- El curso fue impartido para todas las localidades: Perú, Ecuador, Guatemala, Argentina, Jamaica, El Salvador, Honduras y Nicaragua.

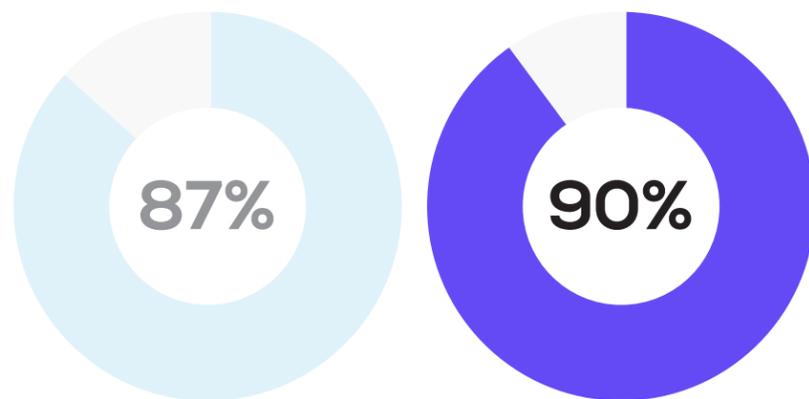
NÚMERO DE PERSONAS CAPACITADAS POR CARGO EN LA METODOLOGÍA PDCA NUEVOS

TEMA IMPARTIDO	DURACIÓN
Especialistas - Jefaturas	6
Analistas - Coordinadores	14
Gerentes - Directores	4
Total	24

Indicadores de Capacitación

GRI 404-1, 404-2, 103-2, 103-3

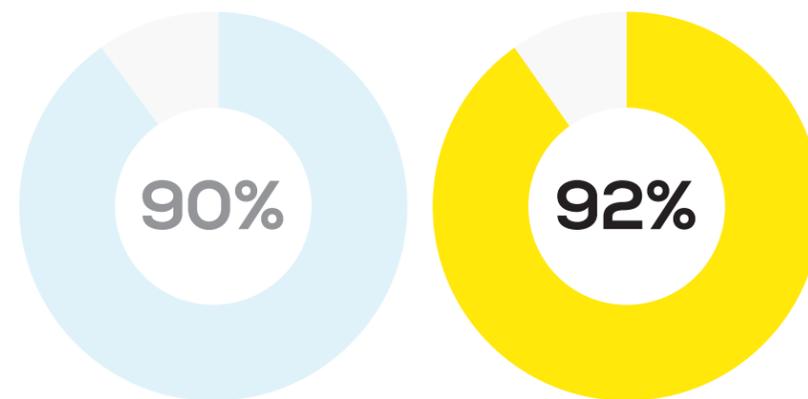
% DE CAPACITACIÓN



2020

2021

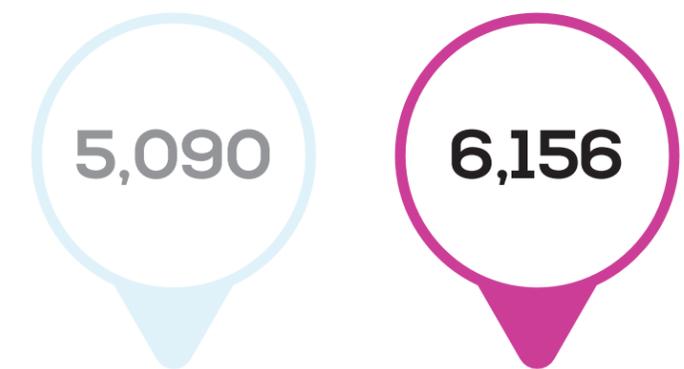
% DE CAPACITACIÓN



2020

2021

HORAS HOMBRE CAPACITADAS



2020

2021

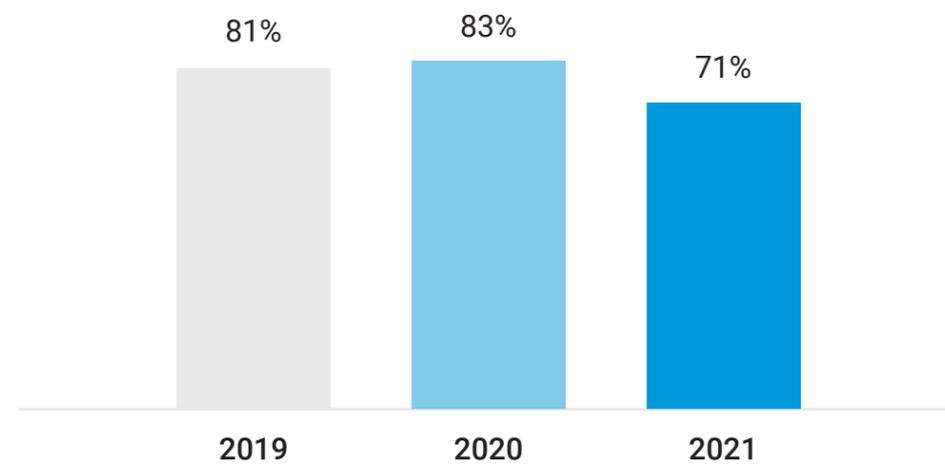
Programas de Excelencia Administrativos

GRI 404-3, 103-1, 103-2, 103-3

Los programas de excelencia en Beliv, tienen como objetivo evaluar el desempeño de los procesos administrativos buscando la mejora continua, motivando y orientando a las operaciones a alcanzar y mejorar sus resultados. Estos programas están desarrollados para el área de comercial denominado Commercial Excellence Program (CEP) y el área de Gente & Gestión denominado Programa de Excelencia Gente & Gestión (PEGG). Los equipos garantizan las autoevaluaciones mensuales, documentando los resultados y los evaluadores realizan una auditoría anual para verificar y certificar los resultados.

Evolución de Programa de Excelencia Gente & Gestión

Evolución nota 2019 al 2021



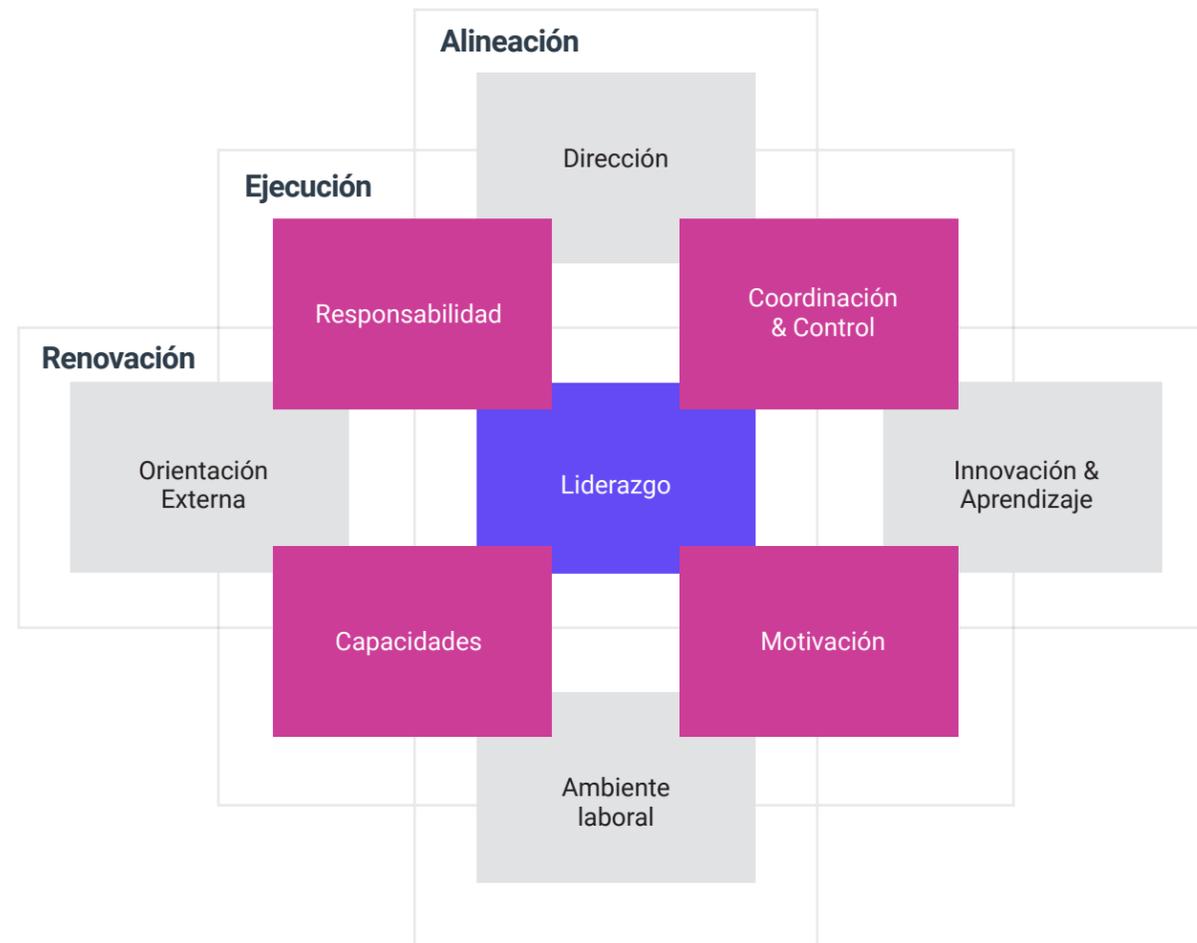


OHI- Organization Health Index

GRI 401, 103-2, 103-3

En Beliv gestionamos la siguiente herramienta que permite estandarizar la ejecución de actividades de engagement en todas las unidades de negocio de la compañía, y estandarizar la gestión de proyectos y ejecución de los comités de engagement.

La Salud Organizacional se compone de 9 dimensiones que miden la capacidad de la organización de alinear, ejecutar e innovar.



Estas 9 dimensiones representan lo que la organización es.



GRI 401, 103-2, 103-3

Encuesta que se realiza a mediados de año para medir el avance de los planes de acción que se desdoblaron con la encuesta general de OHI.

Los resultados del año 2021 son una posición dentro de la escala de Salud a nivel mundial. La escala indica el % de encuestados que seleccionaron “estar de acuerdo” o “muy de acuerdo” con los resultados y “a menudo” o “casi siempre” con respecto a las prácticas de gestión. Esta metodología permite que se genere una mejora continua.



Reconocimientos



Programa de reconocimiento anual que agradece el compromiso y representar la cultura a colaboradores seleccionados mediante nominación donde participan todos los colaboradores.

Embajadores de la cultura seleccionados en el 2021:



Reconocimiento anual de aniversario donde se reconoce a cada colaborador por cumplir un año más en la compañía reconociendo su excelencia y pasión por la cultura.

Algunos reconocimientos en el 2021:



Reconocimiento a las personas que han tenido una trayectoria llena de trabajo, esfuerzo y metas alcanzadas a lo largo de su gratificante camino dentro de la compañía.

En el 2021 reconocimiento a nuestros talentos por cumplir 10 años de antigüedad.



09

DECLARACIÓN Y VERIFICACIÓN EXTERNA

Carta de Verificación Externa

GRI 205, 103-1, 103-2, 103-3
Principio 10



Declaración de verificación limitada e independiente del Informe de Sostenibilidad 2021 de cbc

Mayo 30, 2022

La empresa Personaz S.A.C. a través de su Directora, Milagros Zamudio, a solicitud de cbc, ha realizado una verificación independiente de su informe de Comunicación de Progreso – CoP en nivel avanzado, el cual a su vez, es presentado como Reporte de Sostenibilidad 2021 de conformidad con los Estándares del Global Reporting Initiative – GRI en la opción Esencial.

Alcance

A solicitud de cbc, aplicamos los procedimientos de verificación externa de su “Reporte de Sostenibilidad 2021” con el objetivo de obtener un nivel limitado de aseguramiento con respecto a las aseveraciones y datos relacionados con el desempeño en temas ASG¹ de la empresa y la cobertura de los respectivos asuntos de importancia dentro de su informe.

Es importante señalar que cbc ha sido responsable de la elaboración del mencionado reporte y de la información sustentatoria respectiva. Esta responsabilidad incluye diseñar, implementar y mantener controles internos relevantes a la elaboración de un reporte de sostenibilidad en estricto cumplimiento con los principios de los estándares del Global Reporting Initiative – GRI; y de los principios y criterios exigidos por el nivel avanzado de la CoP del Pacto Global de Naciones Unidas. Nuestra responsabilidad es emitir una declaración de verificación independiente basada en los procedimientos aplicados en nuestra revisión.

Criterios de la declaración de aseguramiento:

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los siguientes criterios los cuales consideramos apropiados para el propósito de nuestro compromiso de aseguramiento:

- Los estándares del Global Reporting Initiative (GRI).
- Los principios y criterios del Pacto Global de Naciones Unidas en cumplimiento de la CoP en nivel avanzado.
- La norma AA1000
- ISO 19011
- Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos.

Procedimientos llevados a cabo

Nuestros procedimientos fueron aplicados con el objeto de:

- Determinar que el Reporte de Sostenibilidad 2021 de cbc se haya elaborado conforme a los principios de los Estándares GRI, opción esencial.
- Confirmar el cumplimiento de los 10 principios y 21 criterios de la CoP, nivel avanzado.

¹ ASG: Ambiental, Social y de Gobernanza.

- Determinar que la información y los datos presentados en el Reporte Sostenibilidad 2021 de cbc estén debidamente respaldados por evidencias apropiadas en cada circunstancia.

Las principales acciones de verificación desarrolladas fueron las siguientes:

- Revisión de la información cuantitativa y cualitativa del reporte, alineada con la matriz de materialidad, de los estándares y contenidos GRI e incluidos en el Reporte de Sostenibilidad 2021 de cbc, así como con los principios y criterios del Pacto Global.
- Entrevista a representantes de las diferentes áreas de la organización enfocándonos en la nueva estrategia de sostenibilidad la cual promueve el tejido social con los diferentes grupos de interés de la empresa a través de toda su cadena de valor; así como con el compromiso de la misma en la reducción de sus emisiones.
- Obtener evidencia documentada que sustente la información incluida en el reporte.

Conclusiones

Basados en los procedimientos realizados y de acuerdo con los criterios del compromiso de aseguramiento presentamos las siguientes conclusiones sobre el Reporte de Sostenibilidad 2021 de cbc :

El informe de sostenibilidad mencionado ha sido elaborado de conformidad con los Estándares del Global Reporting Initiative – GRI en la opción Esencial; y con los 10 principios y 21 criterios del nivel avanzado de la CoP del Pacto Global de Naciones Unidas;

En esa línea declaramos que no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que la información y los datos publicados en el Reporte de Sostenibilidad 2021 de cbc no estén presentados de forma correcta.

Recomendaciones

Se recomienda realizar el respectivo seguimiento a los compromisos planteados en el reporte para su pronta ejecución y divulgación correspondiente. Asimismo, si bien se ha realizado una actualización interna de los temas materiales, sugerimos revisar el último estudio de materialidad publicado en el presente reporte, incluyendo actores externos que formen parte de su cadena de valor.

Cordialmente,



Milagros Zamudio Romero
Directora & Partner
Personaz SAC

10

**ÍNDICES
DE DATOS**

Índice de Contenido GRI

Estándar GRI	Contenido	Número de Página(s)	Omisión
GRI 101: Fundamentos 2016			
Contenidos Generales			
GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-1 Nombre de la organización	6	--
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	6, 8, 10, 12, 124	--
	102-3 Ubicación de la sede	11	--
	102-4 Ubicación de las operaciones	11, 13	--
	102-5 Propiedad y forma jurídica	17	--
	102-6 Mercados servidos	6, 8, 10, 11, 12, 13, 118, 124	--
	102-7 Tamaño de la organización	11, 64, 118, 135	--
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	64, 65, 66, 135	--
	102-9 Cadena de suministro	13, 14, 15, 60	--
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	11	--
	102-11 Principio o enfoque de precaución	112	--
	102-12 Iniciativas externas	105, 109, 118, 124	--
	102-13 Afiliación a asociaciones	105	--
	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	4, 19, 117	--
	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conductas	6, 7, 9, 15, 106, 108, 123	--
	102-18 Estructura de gobernanza	15, 100, 101, 102, 103, 104, 106, 133, 134	--
102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	103	--	

Estándar GRI	Contenido	Número de Página(s)	Omisión
GRI 101: Fundamentos 2016			
Contenidos Generales			
GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-40 Lista de grupos de interés	22	--
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	87	--
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	22	--
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	22	--
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	22	--
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	17, 100, 133	--
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	22	--
	102-47 Lista de los temas materiales	22	--
	102-48 Reexpresión de la información	17	--
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	17	--
	102-50 Periodo objeto del informe	17	--
	102-51 Fecha del último informe	17	--
	102-52 Ciclo de elaboración de informes	17	--
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	17	--
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	17	--
	102-55 índice de contenidos GRI	154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161	--
102-56 Verificación externa	17, 152	--	

Estándar GRI	Contenido	Número de Página(s)	Omisión
GRI 101: Fundamentos 2016			
Contenidos Generales			
Ética y Transparencia / Valores			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	106, 107, 108, 109	--
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	106, 107, 108, 109	--
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	106, 107, 108, 109	--
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	60, 61, 104, 106, 109	--
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	107	--
Sostenibilidad Ambiental			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	29, 34, 35	--
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	29, 34, 35	--
	103-3 Evaluación del Enfoque de Gestión	29, 34, 35	--
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	29, 34, 35	--
	302-3 Intensidad energética	29, 34, 35	--
	302-4 Reducción del consumo energético	29	--

Estándar GRI	Contenido	Número de Página(s)	Omisión
GRI 101: Fundamentos 2016			
Contenidos Generales			
Sostenibilidad Ambiental			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	36, 37, 38, 39, 46	--
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	36, 37, 38, 39, 46	--
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	36, 37, 38, 39, 46	--
GRI 303: Agua y Efluentes 2018	303 - 1 Interacción con el agua como recurso compartido	39, 46	--
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	37, 38	--
	303-4 Vertidos de agua	38	--
	303-5 Consumo de agua	36	--
Sostenibilidad Ambiental			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	26, 28, 36	--
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	26, 28, 36	--
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	26, 28, 36	--
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	26, 28	--
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (Alcance 2)	26, 28	--
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	28	--
Sostenibilidad Ambiental			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	41, 42, 43, 45, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54	--
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	41, 42, 43, 45, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54	--
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	41, 42, 43, 45, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54	--
GRI 306: Efluentes y residuos 2016	306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino	42	--
	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	42, 45, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54	--
	306-4 Transporte de residuos peligrosos	41, 42, 43	--

Estándar GRI	Contenido	Número de Página(s)	Omisión
GRI 101: Fundamentos 2016			
Contenidos Generales			
Crecimiento y Desarrollo de Carrera / Meritocracia			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	141, 148, 149	--
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	141, 148, 149	--
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	141, 148, 149	--
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación	67, 68, 138, 141	--
Protocolo de Salud y Seguridad en la Cadena de Valor			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2018	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	88, 89	--
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	88, 89	--
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	88, 89	--
GRI 403: Seguridad y Salud en el Trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	88, 89, 92	--
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	90	--
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	95, 96	--
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	93, 95	--
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	93, 94	--
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	96	--
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	91	--
Crecimiento y Desarrollo de Carrera / Meritocracia			
GRI 403: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	74, 75, 82, 142, 145, 146, 147	--
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	139, 141, 142, 145, 146, 147	--
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	139, 141, 142, 145, 146, 147	--
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	79, 141, 142, 145, 146	--
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	79, 80, 81, 83, 142, 145, 146	--
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	73, 74, 75, 140, 147	--

Estándar GRI	Contenido	Número de Página(s)	Omisión
GRI 101: Fundamentos 2016			
Contenidos Generales			
Inclusión			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	65, 136	--
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	65, 136	--
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	65, 136	--
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	64, 65, 66, 136	--
Ética y Transparencia / Valores			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	60, 61, 62, 105	--
	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	60, 61, 62, 105	--
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	60, 61, 62, 105	--
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	60, 61, 62, 105	--
Ética y Transparencia / Valores			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	61, 62, 105	--
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	61, 62, 105	--
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	61, 62, 105	--
GRI 409: Trabajo forzoso 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	61, 62, 105	--

Estándar GRI	Contenido	Número de Página(s)	Omisión
GRI 101: Fundamentos 2016			
Contenidos Generales			
Ética y Transparencia / Valores			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	105	--
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	105	--
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	105	--
GRI 412: Evaluación de derechos humanos 2016	412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	105	--
Diálogo social / Impacto Económico y Social / Alianzas para el Desarrollo			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	58, 59	--
	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	58, 59	--
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	58, 59	--
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	58, 59	--
Impacto Económico y Social / Ética y Transparencia			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	60, 61, 62	--
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	60, 61, 62	--
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	60, 61, 62	--
GRI 414: Evaluación social de proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	60, 61, 62	--

Estándar GRI	Contenido	Número de Página(s)	Omisión
GRI 101: Fundamentos 2016			
Contenidos Generales			
Portafolio de marcas líderes / Excelencia en el servicio al cliente / Segmentación de mercado y asesoría personalizada / Calidad de inocuidad			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	57	--
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	57	--
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	57	--
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	57	--
Portafolio de marcas líderes / Excelencia en el servicio al cliente / Segmentación de mercado y asesoría personalizada / Calidad de inocuidad			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	57	--
	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	57	--
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	57	--
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	57	--

Índice de Principios Pacto Global

Grupo	Principio	Descripción	Número de Página(s)
Derechos Humanos	1	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	60, 61, 63, 105, 135
	2	Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.	60, 61, 105
Estandares Laborales	3	Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	63,87 , 135
	4	Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	61
	5	Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	43, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 61
	6	Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	63, 135
Medio Ambiente	7	Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	24, 26, 28, 29, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 42
	8	Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	24, 26, 28, 29, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 42
	9	Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.	24, 26, 28, 29, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 42
Anticorrupción	10	Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	60, 61, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 114, 115, 152

Índice de Objetivos de Desarrollo Sostenible

	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Número de Página(s)
1	Fin de la Pobreza	--
2	Hambre Cero	--
3	Salud y Bienestar	25, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 96
4	Educación de Calidad	--
5	Igualdad de Género	47, 64, 68
6	Agua Limpia y Saneamiento	36, 45, 47
7	Energía Asequible y No Contaminante	26, 29, 34, 35, 46
8	Trabajo Decente y Crecimiento Económico	26, 29, 34, 35, 46, 60, 68, 73, 83, 87, 95
9	Industria, Innovación e Infraestructura	--
10	Reducción de las Desigualdades	--
11	Ciudades y Comunidades Sostenibles	--
12	Producción y Consumo Responsable	25, 29, 34, 35, 41, 46, 47
13	Acción por el Clima	25, 29, 34, 35, 41, 46
14	Vida Submarina	25
15	Vida de Ecosistemas Terrestres	25
16	Paz, Justicia e Instituciones Sólidas	60, 62
17	Alianzas para Lograr Los Objetivos	47

