



Reporte de Sostenibilidad

2023

Tabla de Contenido

Descripción General

Sobre este Reporte	4
Mensaje de Nuestro Presidente de la Junta Directiva	5
Sobre Nosotros	6
Cbc en el Mundo	7
Mensaje de Nuestro CEO	8
Agenda de Sostenibilidad	9
Nuestra Estrategia ESG	10
Enfoque en Temas Materiales	11
Cadena de Valor	12

Planeta: Dimensión Ambiental

Acción por el Clima	14
Huella de Carbono Alcance 1 y 2	15
Uso de Energía Renovable	16
Huella de Carbono Alcance 3	17
Eficiencias en Producción	18
Tratamientos de Aguas Residuales	19
Fondos de Agua	20
Economía Circular	21
Cero Residuos en Nuestras Operaciones	22

Dimensión Social y Prosperidad

Gente Extraordinaria con Cultura de Dueños	24
Equipo de Cbc	25
Rotación y Nuevas Contrataciones	26
Modelo de Gestión y Cultura Cbc	27
Encuesta de Salud Organizacional	28
Engagement	29
Evaluación de Desempeño y Plan de Carrera	30
Capacitación y Ecosistema de Formación	31
Programas de Clase Mundial	32
Seguridad y Salud Ocupacional	33
Creciendo Juntos	35
Bienestar del Consumidor	36
Proveedores	38
Acuerdo Licitador	39
Auditorías a Proveedores y Cumplimiento del Código de Ética	40

Dimensión Principios de Gobernanza

Gobierno Corporativo y Políticas	42
Prácticas Empresariales Éticas	43
Respeto a los Derechos Humanos y Negociación Colectiva	45

Capítulo Beliv

Mensaje de Nuestro CEO	47
¿Quiénes Somos?	48
Nuestro Propósito	49
Beliv en el Mundo	50
Valores	53
Portafolio	54
Portafolio por un Mundo Mejor	55
Bienestar del Consumidor	56
Nuestro Equipo	57
Gente Beliv	58
Colaboradores	59
Rotación y Nuevas Contrataciones	60
Ciclo de Gente	61
Historias Inspiradoras de Desarrollo de Carrera	62
Capacitación	63
Escuela de Negocios Beliv	65
Programa de Internships	66
Programas de Excelencia Administrativa	67
Encuesta de Salud Organizacional	68
Beliv One	69

Verificación Externa

Carta de la Auditora	71
Índices y Anexos	72

Descripción General

Sobre este Reporte	4
Mensaje de Nuestro Presidente de la Junta Directiva	5
Sobre Nosotros	6
Cbc en el Mundo	7
Mensaje de Nuestro CEO	8
Agenda de Sostenibilidad	9
Nuestra Estrategia ESG	10
Enfoque en Temas Materiales	11
Cadena de Valor	12

Sobre este Reporte

Por este medio presentamos el Reporte de Sostenibilidad de Cbc y Beliv

GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-5

Correspondiente al año 2023, este informe ha sido elaborado siguiendo los Estándares del *Global Reporting Initiative* (GRI), cumpliendo con los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Además de estos estándares y principios, hemos incorporado las Métricas del Capitalismo de los Grupos de Interés (SCM por sus siglas en inglés: *Stakeholder Capitalism Metrics*) del *World Economic Forum*.

Este informe presenta los resultados de la gestión de impactos en temas ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG) de Cbc, incluyendo todas las entidades y subsidiarias que forman parte de la auditoría de nuestros estados financieros consolidados, entre ellas Beliv.

El informe se realiza con periodicidad anual. El anterior se publicó en el segundo trimestre del 2023. El reporte actual no contiene re expresiones de información y ha sido verificado por un tercero.

Cómo leer este informe

GRI 2-3

Al inicio de cada sección se encuentran los respectivos códigos de las diferentes métricas que estamos usando, empezando con sus siglas correspondientes (GRI, por ejemplo).

Al final del informe se encuentra el índice específico para cada una de las herramientas utilizadas.

Para más información acerca del Reporte de Sostenibilidad de Cbc, comuníquese con: asuntoscorporativos@cbc.co o puede ingresar a nuestro sitio web: www.cbc.co



Mensaje de Nuestro Presidente de la Junta Directiva

GRI 2-22



Somos una empresa con una historia de casi 140 años, cuya trayectoria se fundamenta en el invaluable aporte de nuestros colaboradores y en la visión de nuestros líderes, transmitida de generación en generación. A lo largo de nuestra historia, hemos contado con líderes sobresalientes que no solo han promovido la visión y los valores corporativos, sino también el compromiso de contribuir al desarrollo integral e inclusivo de las comunidades en las que operamos.

Uno de estos líderes fue Luis Miguel Castillo, Presidente de la Junta Directiva, cuya prematura partida en octubre de 2023 nos dejó una gran tristeza, pero también un poderoso legado: aspirar siempre a generar un valor sin precedentes para fomentar oportunidades de prosperidad y bienestar.

Su pasión por la excelencia, la integridad, la innovación y el fortalecimiento de una cultura dinámica que abraza el cambio para mejorar constantemente, quedan como parte de nuestro ADN. Su ejemplo nos inspira a continuar construyendo un futuro prometedor, guiados por los principios que nos han definido y con la firme convicción de seguir siendo un motor de progreso y bienestar para todos.

Desde 2013, con el propósito de incorporar a nuestra estrategia y gestión las mejores prácticas a nivel global, hemos emprendido un viaje de adhesión a iniciativas globales. Nos unimos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, un llamado a las empresas para alinear sus estrategias y operaciones con principios universales sobre derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción. También adoptamos los Principios de Empoderamiento Económico de las Mujeres de ONU Mujeres, que promueven la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.

Además, seguimos las Métricas del *Stakeholder Capitalism* del *World Economic Forum*, que buscan la creación de valor a largo plazo teniendo en cuenta las necesidades de todas sus partes interesadas y de la sociedad en general. También estamos comprometidos con la Iniciativa *Science Based Targets* (SBTi), que guía a las empresas en la fijación de objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero basados en la ciencia para limitar el calentamiento global.

Esta Comunicación en Progreso contiene información detallada sobre los avances de nuestra agenda de sostenibilidad durante el año 2023. Sin embargo, me gustaría resaltar los siguientes puntos:

Conscientes de que el calentamiento global afecta más a los países y comunidades más vulnerables, hemos tomado pasos significativos para convertirnos en una compañía carbono neutral. El Comité Técnico de SBTi validó nuestros objetivos de reducción de gases de efecto invernadero para los alcances 1, 2 y 3. Además, hemos avanzado notablemente en el uso de energía de fuentes renovables, alcanzando un 80% de nuestra producción con energía limpia y sostenible.

El programa Creciendo Juntos, que busca crear las condiciones para el bienestar multidimensional de nuestros colaboradores, se ha ampliado a todos los países en los que operamos. Utilizamos las métricas desarrolladas por la Iniciativa de Pobreza y Desarrollo Humano de Oxford (OPHI) de la Universidad de Oxford, gracias a una alianza con *Wise Responder*, una iniciativa también desarrollada por OPHI. Con una metodología robusta basada en el voluntariado, desarrollamos programas enfocados en la mejora de la vivienda, la salud, la educación y las finanzas familiares.

La tecnología y la inteligencia artificial están evolucionando rápidamente, transformando el panorama empresarial y presentando nuevas oportunidades y desafíos. En nuestra empresa, estamos comprometidos con preparar a nuestros colaboradores para el uso de la inteligencia artificial, brindándoles las herramientas y la capacitación necesarias para mejorar sus oportunidades de crecimiento y desarrollar sólidos planes de carrera. Este enfoque no solo fortalece a nuestros equipos, sino que también fomenta un entorno de innovación y adaptación continua.

Estamos utilizando la digitalización para mejorar significativamente el servicio a nuestros clientes. A través de soluciones tecnológicas avanzadas, buscamos no solo satisfacer sus necesidades, sino también impulsar su crecimiento, especialmente en el caso de pequeñas y medianas empresas y las tiendas de barrio. Estas iniciativas permiten a nuestros clientes optimizar sus operaciones, aumentar su competitividad y explorar nuevas oportunidades de mercado.

Manifestamos nuestro firme compromiso con el respeto de los Derechos Humanos, alineándonos con los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Creemos que la transparencia y las prácticas éticas son fundamentales para construir una empresa responsable y sostenible, y seguimos dedicados a promover estos valores en todas nuestras actividades.

Finalmente, reiteramos nuestro compromiso de ser parte de las soluciones a los desafíos globales y locales mediante la innovación, el desarrollo de productos y servicios que aporten valor a la sociedad, la implementación de prácticas que promuevan la sostenibilidad ambiental y contribuyendo al desarrollo económico y social de las comunidades locales.

Carlos Enrique Mata
Presidente de la Junta Directiva

Sobre Nosotros

GRI 2-1, 2-6, 2-23

Somos Cbc, una compañía multilatina de bebidas fundada en Guatemala, en el año 1885. Gracias a una fuerte alianza con nuestros socios estratégicos PepsiCo, Ambev y Beliv, nuestro portafolio de bebidas es amplio y diversificado ofreciendo una bebida para todas las ocasiones de consumo y los diferentes estilos de vida.

Tomamos en cuenta las mejores prácticas de nuestros socios estratégicos, especialmente aquellas que fortalecen nuestros procesos, cultura y estrategia de sostenibilidad.

Nuestra misión es generar valor para nuestros clientes y consumidores a través de equipos de alto rendimiento con el mejor portafolio de marcas.

Buscamos ser parte de las soluciones a los desafíos globales y locales integrando las dimensiones ambiental, social y de gobernanza en nuestra gestión para generar valor compartido y prosperidad en las comunidades en las que operamos.

Nuestra visión

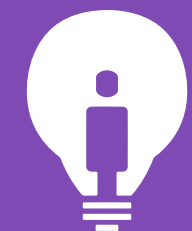
Somos gente competitiva que crea relaciones sólidas con nuestros clientes y consumidores, a través de las mejores propuestas de valor.

Nuestros valores



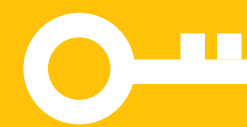
Pasión

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.

Nuestros Socios Estratégicos

Productos con significado en la vida de la gente

Contribuimos a que los consumidores disfruten de sus actividades diarias, celebraciones, tradiciones culturales y familiares con una bebida que se adapta a esas ocasiones de consumo y a sus diferentes estilos de vida.



PEPSICO

Tenemos la franquicia de PepsiCo desde 1942, lo que nos convierte en el embotellador más antiguo fuera de los Estados Unidos. Por nuestra excelencia operativa, fuimos reconocidos como el Mejor Embotellador a nivel global en el año 2012.

www.pepsico.com



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. Beliv complementa nuestro portafolio a través de la innovación.

belivcompany.com



Gracias a la alianza estratégica con Ambev, una subsidiaria de AB InBev, la empresa cervecera más grande del mundo, tanto para la producción y distribución en Guatemala, como para la distribución en Nicaragua y Puerto Rico.

ambev.com



En el mundo

GRI 2-1, 2-6

Cbc con su unidad de negocio Beliv tienen presencia comercial en 27 países. Cbc cuenta con 16 plantas de producción ubicadas en 9 países.

- Sede Principal
- Plantas de Producción
- Presencia Comercial



Datos Operativos

GRI 2-6

1,260,000+
Puntos de Venta

1,809
Camiones

+3,500
SKUs en Categorías
Clave

900mm
Capacidad
de Producción Anual

4,100
Rutas de
Venta

225,000
Coolers

104
Bodegas y Centros de
Distribución

16
Plantas

+10,000
Empleados

Mensaje de Nuestro CEO

GRI 2-22



En el año 2023, sufrimos la prematura partida de Luis Miguel Castillo, presidente de la Junta Directiva.

Luis Miguel siempre creyó y transmitió que el crecimiento de una empresa solo es posible si cuenta con una agenda de sostenibilidad sólida, que le permita contribuir a la reducción de la vulnerabilidad de los países frente al cambio climático, luchar contra la desigualdad mediante la reducción de la pobreza multidimensional y proporcionar oportunidades de desarrollo para las nuevas generaciones a través del acceso a la tecnología y la educación.

Su ejemplo de vida y su legado nos inspiran a seguir adelante con la visión de ser parte de las soluciones y contribuir a un mundo mejor. Nuestro compromiso con la integridad, la innovación y la comunidad da forma a nuestro viaje hacia un impacto transformador y el año 2023 ha sido testigo de logros significativos en nuestra misión de construir un futuro más sostenible y responsable.

El Comité Técnico de la Iniciativa *Science Based Targets* validó nuestros objetivos de reducción de emisiones en los Alcances 1, 2 y 3, lo cual demuestra que nuestra empresa está siendo parte activa de la solución al problema del calentamiento global, que afecta a las poblaciones más vulnerables.

Estamos conscientes de que cada acción cuenta y, gracias a todos los colaboradores, estamos marcando la diferencia. En nuestra ruta a ser una empresa carbono neutral, el año anterior alcanzamos una reducción del 31.93% de las emisiones, tomando como línea base el año 2019.

Además, nos enorgullece informar que el 80% de nuestra producción ya se realiza utilizando energía proveniente de fuentes 100% renovables. Este hito refleja nuestra dedicación a la transición hacia una economía baja en carbono y nuestro deseo de contribuir positivamente al entorno en el que operamos.

En cuanto a la economía circular, el 56.03% de los residuos operativos de nuestras seis plantas de producción ya se gestionan bajo la filosofía y la certificación de *Zero Waste to Landfill*, de *Carbon Trust*.

El objetivo es la certificación del 100% de las plantas para el año 2030 y, mientras se avanza en el proceso, todas las plantas están adoptando la misma filosofía de gestión, que busca el aprovechamiento responsable, eficiente y sostenible de cada recurso.

Es importante mencionar que apoyamos diversas iniciativas de reciclaje, que tienen como objetivo el fortalecimiento de cooperativas y de acciones colectivas orientadas a una disposición responsable de los residuos sólidos, así como la construcción de alianzas con organizaciones de la sociedad civil para el rescate y la recuperación de cuencas hidrográficas. Nos sentimos orgullosos de nuestra cultura basada en la meritocracia y la capacidad de desarrollar a nuestros equipos. Por ello, contamos con procesos de formación diseñados para fortalecer y ampliar el conocimiento de los colaboradores en las nuevas tecnologías y en las herramientas digitales que representan una oportunidad en sus planes de carrera.

Nuestros colaboradores están en el centro de nuestra gestión y, para nosotros, es una prioridad brindarles la oportunidad de alcanzar el bienestar multidimensional que tanto ellos como sus familias merecen. Por esta razón, hemos ampliado nuestro Programa Creciendo Juntos, que tiene como objetivo el acceso a vivienda, salud y educación de calidad, servicios básicos y educación financiera en todos los países en los que operamos.

Somos conscientes de que la inteligencia artificial puede ayudar a las empresas a llevar a cabo actividades tácticas y estratégicas para mejorar la eficiencia y el crecimiento. Esta puede ser una importante ventaja competitiva si desarrollamos un ecosistema en el que participen no solo nuestros colaboradores sino también nuestros clientes, especialmente las pequeñas tiendas de barrio. Por esta razón, ya estamos dando pasos firmes en la incorporación de nuevas herramientas que mejoran y personalizan nuestro servicio.

Estamos comprometidos con los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y los Derechos Humanos. La sostenibilidad, los más altos estándares laborales, la ética y la transparencia son pilares fundamentales de nuestra gestión.

Finalmente, quiero expresar mi más sincero reconocimiento a todos los colaboradores y a los líderes de cada uno de los países en los que operamos por su invaluable contribución a nuestra gestión sostenible. Gracias a su arduo trabajo y a su pasión por la sostenibilidad, hemos podido dar pasos significativos hacia un futuro más verde y responsable.

Gracias por su colaboración, su espíritu innovador y por compartir nuestra misión de crear un mundo mejor para las futuras generaciones. Junto a las comunidades, clientes, consumidores, proveedores y diversas organizaciones, continuaremos marcando la diferencia y construyendo un legado del cual todos podamos sentirnos orgullosos.

Ziad Nahas
CEO Cbc

Agenda de Sostenibilidad

Nuestro propósito

GRI 2-23

Nuestro crecimiento y valor se maximizan cuando nos transformamos para crecer y 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.

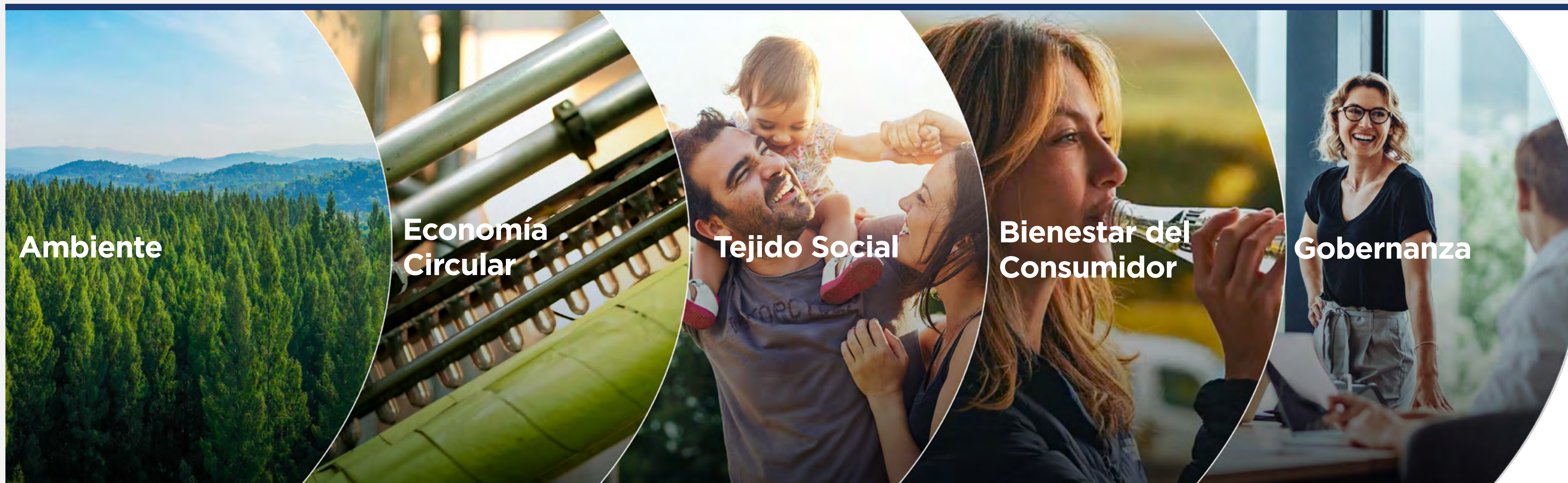
En línea con nuestra estrategia de sostenibilidad y nuestro propósito de contribuir a un mundo mejor, hemos alineado nuestra estrategia de negocios con importantes iniciativas globales:



Nuestra Estrategia ESG

Se divide en cinco pilares

GRI 2-23, 2-29



Ambiente

**Economía
Circular**

Tejido Social

**Bienestar del
Consumidor**

Gobernanza

Gestionar los recursos de forma eficiente, sostenible y ser una compañía carbono neutral.

Garantizar que nuestros envases y empaques se integran a la economía circular.

Creer juntos y fortalecer el tejido social de nuestros colaboradores, clientes y proveedores.

Desarrollar bebidas funcionales, con ingredientes naturales y nutrición efectiva.

Establecer una organización digna de confianza, actuando con ética y transparencia.

Cada uno de estos pilares será debidamente abordado a lo largo del reporte, así como el respectivo relacionamiento con nuestros principales grupos de interés.

Enfoque en Temas Materiales

GRI 3-1, 3-2

Los temas materiales para la gestión de sostenibilidad de la compañía, están basados en cumplimiento legal, crecimiento de las operaciones, impacto social, ambiental y económico que se generan en los diferentes países y comunidades donde operamos, así como 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 tanto centrales como locales.

El compromiso de relacionamiento con cada uno de nuestros grupos de interés puede verse a largo de los capítulos de este informe.

En el 2022, realizamos un trabajo de actualización de mapa de materialidad de Cbc tomando en consideración los ajustes en la estrategia de negocios de la empresa y los cambios en requerimientos y expectativas de las principales partes interesadas de la empresa, utilizando la metodología de los Estándares GRI para dicho esfuerzo.

El proceso consideró las mejores prácticas mundiales, evaluando:



Tendencias mundiales en materia de sostenibilidad para la industria.



Referencias de las empresas internacionales y regionales líderes de la industria de alimentos y bebidas como *benchmark* en temas de sostenibilidad. También se incorporaron los temas materiales destacados por *The Sustainability Yearbook 2021* de RobecoSAM para el sector de alimentos y bebidas.



Perspectivas y retroalimentación de varios grupos de interés de Cbc, los cuales se abordaron durante el proceso por medio de llamadas y encuestas.



- Leyenda**
- Gobernanza
 - Planeta
 - Bienestar del Consumidor
 - Bienestar del Colaborador
 - Tejido Social

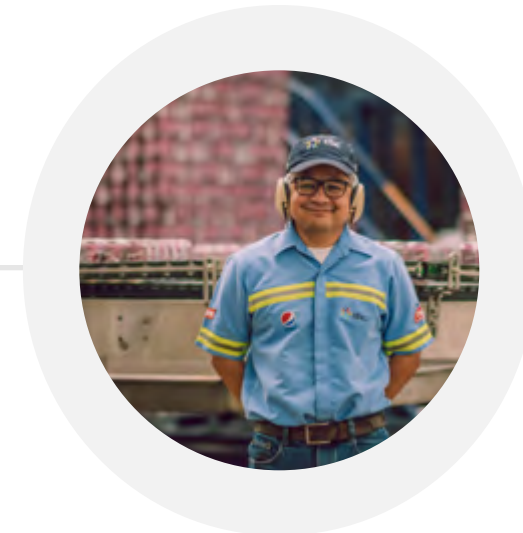
Cadena de Valor

GRI 2-6, 2-24



Abastecimiento

- 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



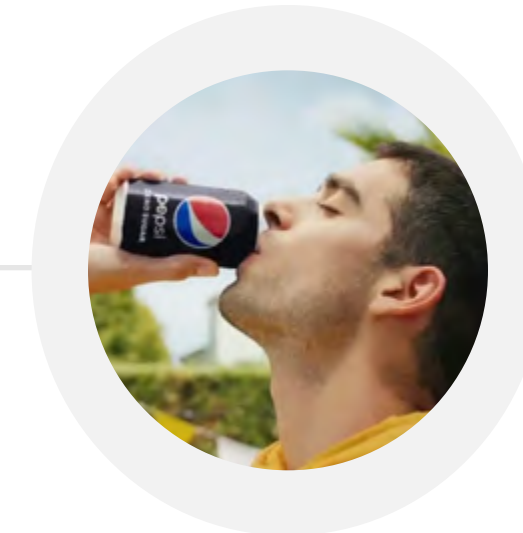
Producción

- Política de Calidad e Inocuidad
- Matriz de relacionamiento comunitario
- Investigación e innovación
- Política de Seguridad y Salud en el trabajo
- Política Ambiental
- Programa de excelencia fabril
- Reducción de huella de carbono
- Uso de energía de fuentes renovables
- Filosofía *Zero Waste To Landfill*
- Protección de áreas de recarga hídrica a través de la participación en fondos de agua
- Reducción de resina virgen



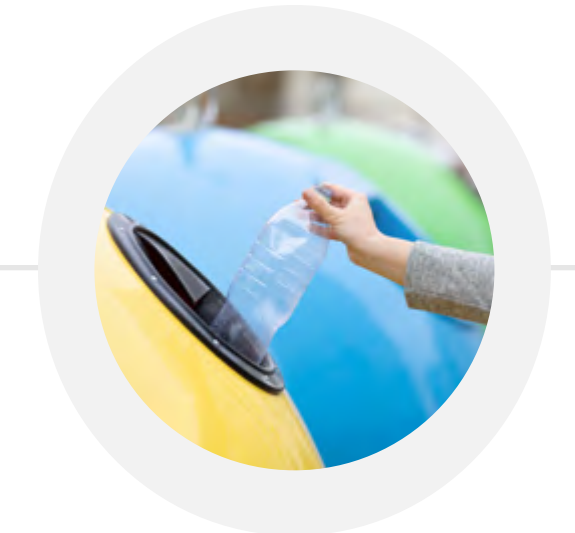
Distribución

- Programas de excelencia para agencias de distribución
- Despacho dinámico
- Buenas prácticas ambientales
- Programas de excelencia en logística.
- Despacho dinámico
- Reducción de huella de carbono
- Eficiencia en el uso de la flota



Uso y Consumo

- 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



Post-Consumo

- Empaques 100% reciclables y programas de reciclaje
- Uso de resina reciclada en las botellas PET
- Mecanismos de atención al consumidor

Planeta: Dimensión Ambiental

Acción por el Clima	14
Huella de Carbono Alcance 1 y 2	15
Uso de Energía Renovable	16
Huella de Carbono Alcance 3	17
Eficiencias en Producción	18
Tratamientos de Aguas Residuales	19
Fondos de Agua	20
Economía Circular	21
Cero Residuos en Nuestras Operaciones	22

Acción por el Clima

GRI 3-3: Emisiones de gases de efecto invernadero, 305-5

En línea con el estándar y los criterios de la Iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi), que es una iniciativa de colaboración entre el CDP (*Climate Disclosure Project*), el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, el Instituto de Recursos Mundiales y el Fondo Mundial para la Naturaleza, Cbc presentó al Comité Técnico sus objetivos de reducción de los gases de efecto invernadero para su validación en diciembre de 2022.

El 13 de marzo del 2024 se recibió la carta de SBTi, indicando textualmente que “La iniciativa *Science Based Targets* ha validado que los objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero basados en la ciencia, presentados por *The Central America Bottling Corporation* (Cbc), cumplen con los criterios y recomendaciones de SBTi (versión de los Criterios 5.1). SBTi ha clasificado la ambición de los objetivos de alcance 1 y 2 de su empresa como alineados con una trayectoria de 1.5°C”.

Asimismo, la carta indica que “Cbc” se compromete a reducir las emisiones absolutas de GEI de alcance 1 y 2 en un 48.9% para 2030, tomando como año base 2019. Además, Cbc se compromete a disminuir las emisiones absolutas de GEI de alcance 3 en un 27.5% para 2031, y las de alcance 3 FLAG en un 33.3%, tomando como año base 2021. También, Cbc se compromete a no deforestar en relación con sus principales productos básicos vinculados a la deforestación, con una fecha límite del 31 de diciembre de 2025.

Es importante mencionar que la línea base reportada y validada por el comité técnico de SBTi es ahora de 94,343.01 TCO2Eq para 2019 debido a la reclasificación de las emisiones de equipos fríos colocados en los puntos de venta, que pasan del alcance 1 al alcance 3. La diferencia es de 4,139 TCO2Eq, lo que representa un cambio de -4.202% en comparación con la estimación original de Cbc.

El inventario de huella de carbono 2023 (alcances 1 y 2) fue verificado por *Ernst and Young* -EY-, con aseguramiento limitado, 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.



Alcance 1 y 2

Nos hemos comprometido para el 2030 reducir nuestras emisiones absolutas de gases de efecto invernadero en Alcance 1 y 2 en un 48.9% utilizando 2019 como año base.



Alcance 3

Cbc también se comprometió a reducir emisiones absolutas de los gases de efecto invernadero en alcance 3 en un 27.5% para el año 2031 utilizando como línea base el año 2021.



FLAG

Nos comprometimos a reducir las emisiones absolutas FLAG en alcance 3 en un 33.3% para el año 2031 utilizando como base el año 2021.

*Las emisiones FLAG son aquellas relacionadas con la silvicultura, la agricultura y otros usos de la tierra.



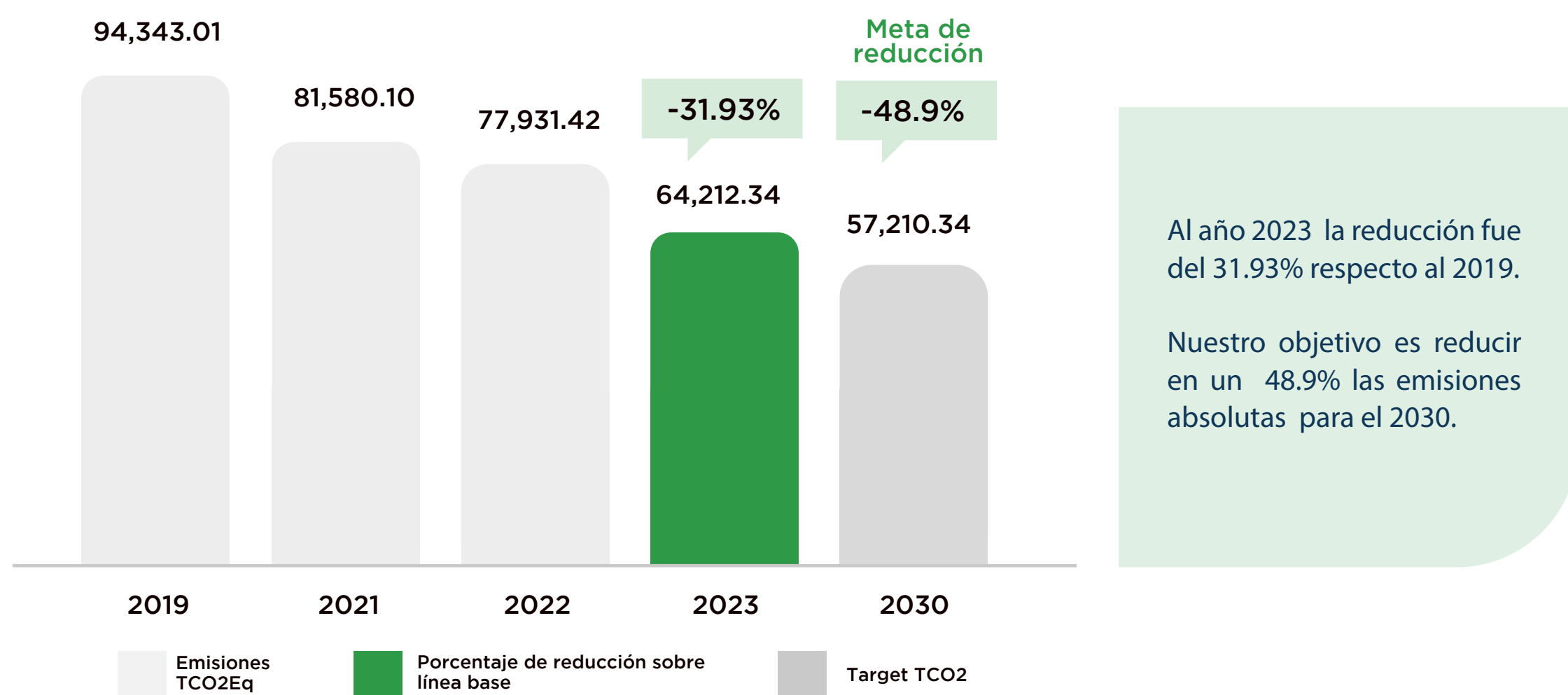
Huella de Carbono

Alcance 1 y 2

GRI 3-3: Emisiones de gases de efecto invernadero, 305-1, 305-2, 305-5

Como puede apreciarse en la siguiente gráfica la reducción entre la línea base del 2019 y el 2023 fue de un 31.93% lo que en toneladas absolutas es 64,212.34 TCO2Eq

Reducción de emisiones absolutas de gases de efecto invernadero (Alcance 1 y 2)



Cbc emitió su primer Bono Vinculado a la Sostenibilidad (SLB) en enero de 2022.

Con la emisión, Cbc desarrolló un marco de financiamiento vinculado a la sostenibilidad que detalla su agenda ESG y define dos indicadores clave de desempeño (KPI) principales como objetivos de desempeño de sostenibilidad (SPT).

Uno de los SPTs es para el alcance 1 y 2: Reducción Absoluta de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) (Alcance 1 y 2) (TCO2Eq): igual o inferior a 70,907 TCO2Eq o al objetivo validado por el SBTi, para fines de 2025. Esto equivale a una reducción del 28% respecto a la línea base de 2019 para fines de 2025.

Usando la línea base reportada y validada por el Comité Técnico del SBTi de 94,343.01 TCO2Eq para 2019, al 31 de diciembre de 2023, nuestras emisiones de alcance 1 y 2 fueron 64,212.34 TCO2Eq, lo que representa una reducción del 31.93%.

La siguiente tabla representa las emisiones en alcance 1 y 2 por país en los que Cbc tiene operaciones. (Toneladas de CO2Eq) del 2019 al 2023.

País de operación	Año			
	2019	2021	2022	2023
Guatemala	32,116.28	31,092.44	26,260.15	14,815.69
El Salvador	17,542.82	9,766.76	10,433.11	10,873.10
Jamaica	7,963.52	9,242.36	9,780.48	10,733.47
Puerto Rico	9,648.74	7,164.17	8,759.21	9,863.24
Ecuador	6,934.24	6,994.40	7,531.63	6,778.00
Honduras	6,921.93	3,912.08	5,206.03	4,998.70
Nicaragua	6,170.53	6,413.65	2,732.08	2,848.83
Perú	5,484.07	5,772.27	6,013.33	2,023.07
Argentina	1,560.89	1,221.98	1,215.39	1,268.67
Uruguay	0	0	0	8.71
Panamá	0	0	0	0.85
TCO2Eq	94,343.01	81,580.10	77,931.42	64,212.34

Uso de Energía Renovable

GRI 3-3 Emisiones de gases de efecto invernadero, 305-5

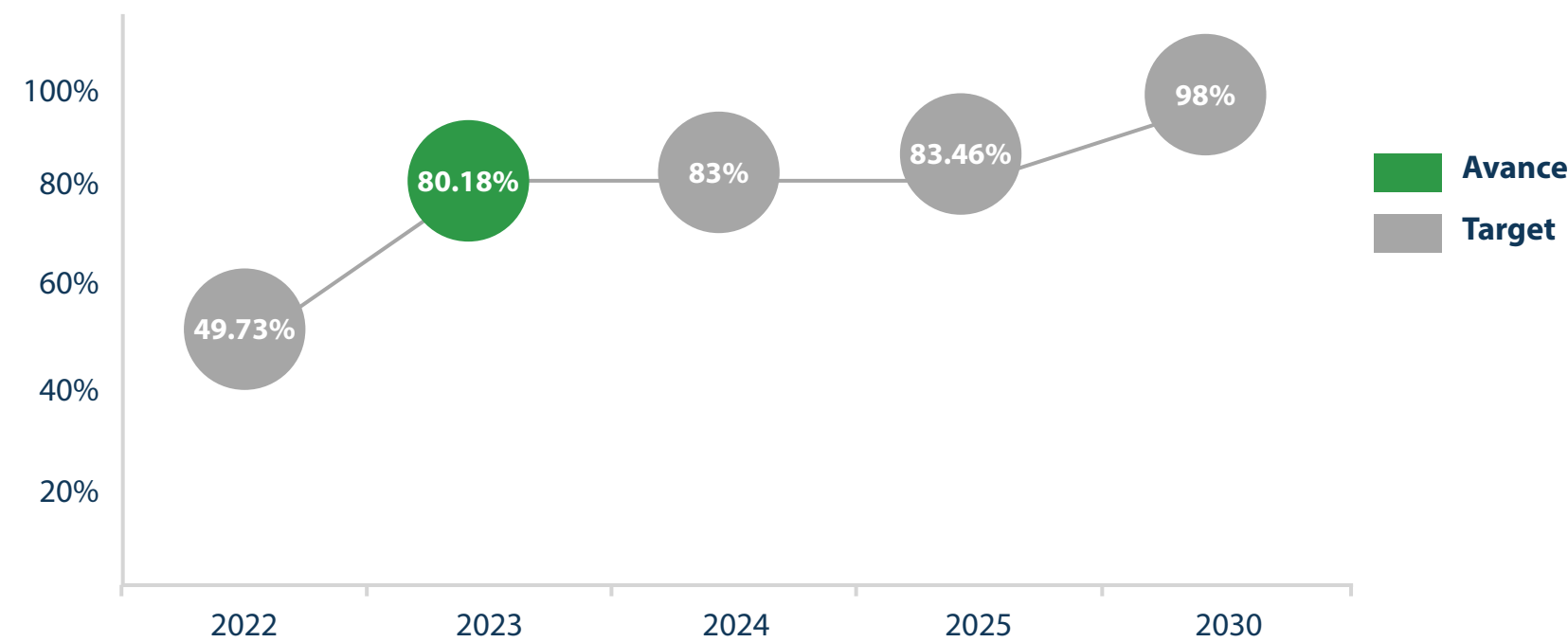
Una de las estrategias para la reducción de los Gases de Efecto Invernadero es garantizar fuentes de energía renovable en las plantas de producción.

Nuestro progreso en la reducción de las emisiones de alcance 2 se debe a los acuerdos de compra de energía (*Power Purchase Agreements, PPA*) que están enfocados en fuentes renovables y proyectos de eficiencia.

De un total de 16 plantas de producción, 9 ya utilizan energía renovable :

- La Reyna en Honduras
- La Nacional en Nicaragua
- Cuyotenango y Mariposa en Guatemala
- Livsmart en El Salvador
- Sullana y Huachipa en Perú
- Guayaquil y Machachi en Ecuador

Porcentaje de energía renovable en las plantas de producción



Este avance de energía renovable del 80.18% en el 2023, nos ayudó a reducir las emisiones de alcance 2, en más de 32,572.91 toneladas métricas de GEI.

Estas acciones nos mantienen en un buen camino para lograr el 98% de energía renovable en todas las operaciones .



Huella de Carbono Alcance 3

GRI 305-3

Para el inventario de alcance 3, se incluyeron todas las emisiones indirectas (no incluidas en el alcance 2) que ocurren en la cadena de valor de Cbc, tomando como línea base el año 2021. Las categorías mapeadas están destinadas a proporcionar a las empresas un marco sistemático para organizar, comprender e informar sobre la diversidad de actividades de alcance 3 dentro de una cadena de valor compartido.

El inventario de Cbc abarca una variedad de materias primas, tales como azúcar, concentrados, empaques y envases. Además, incluye viajes, enfriadores utilizados por los clientes, flota gestionada por operadores logísticos, transporte de combustibles y producción. También contempla la distribución de energía eléctrica y la disposición final de envases y empaques.

El mapeo se trabajó según la guía oficial para el cálculo de emisiones del *GHG Protocol*, específicamente la guía técnica para el cálculo de emisiones alcance 3. Estas emisiones y metas de reducción fueron sometidas a validación por parte de SBTi en el año 2023 y la validación por parte de SBTi fue recibida en marzo 2024 durante el proceso de redacción y edición de este reporte.



Nuestras metas de reducción

- 1 Cbc se comprometió a reducir emisiones absolutas de los gases de efecto invernadero en alcance 3 en un 27.5% para el año 2031 utilizando como línea base el año 2021.
- 2 FLAG: Cbc se compromete a reducir emisiones absolutas FLAG en alcance 3 en un 33.3% para el año 2031 tomando como base el 2021.
- 3 Cbc se comprometió a una meta de no-deforestación a través de sus principales productos y materias primas relacionados a deforestación para la fecha 31 de diciembre 2025.

Eficiencias en Producción

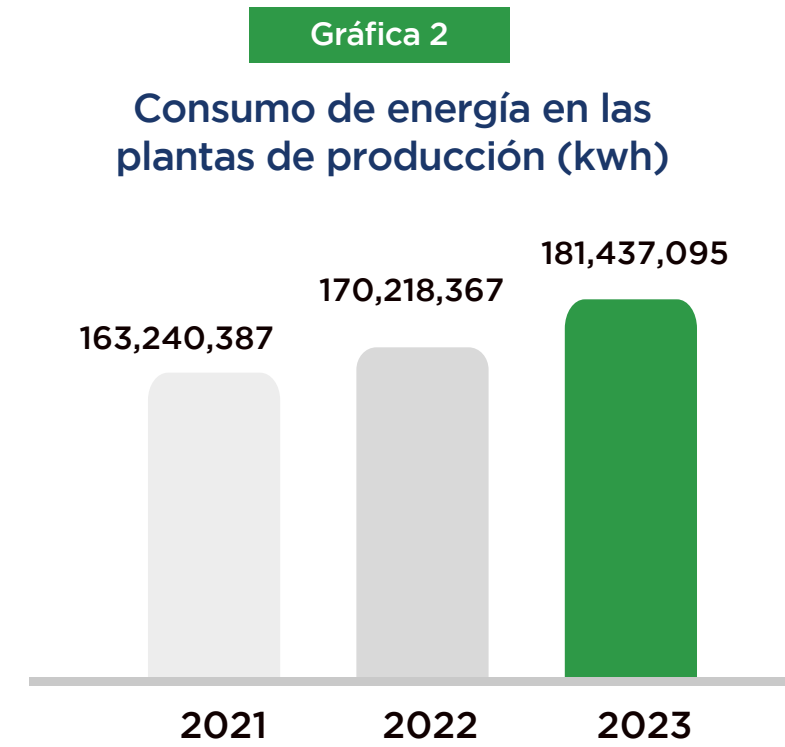
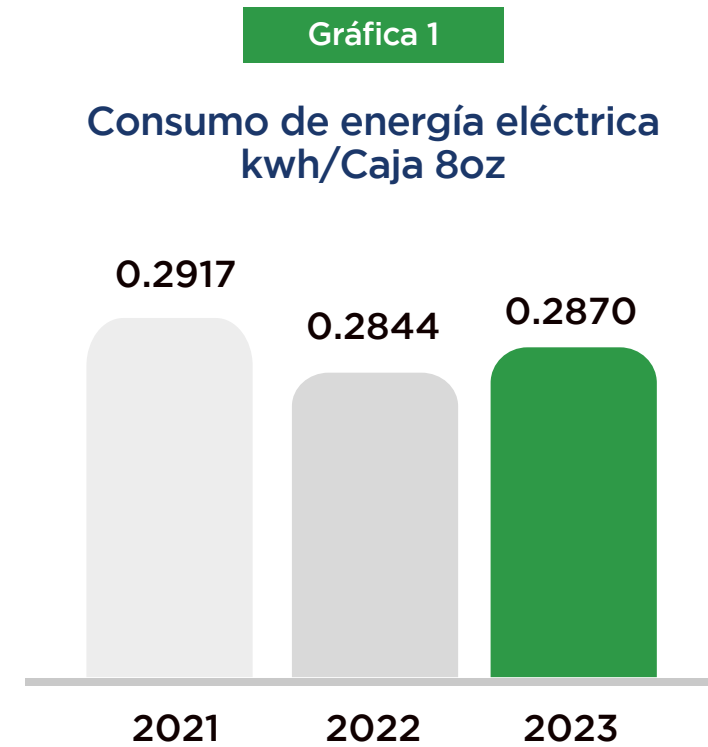
En Cbc buscamos continuamente mejorar la eficiencia en el uso de nuestros recursos implementando buenas prácticas en nuestras operaciones para asegurar que a pesar del incremento en volumen de producción logremos eficiencia en consumo de energía, búnker y agua.

Eficiencia en consumo de energía

GRI 3-3 Emisiones de gases de efecto invernadero, 302-1, 302-3

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 (Gráfica 1). 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.

Como parte de la mejora continua, se tiene la medición del consumo de energía en las plantas de producción (Gráfica 2) y aunque existe un aumento en el consumo, esto se ha contrarrestado con la eficiencia, buenas prácticas y uso responsable.

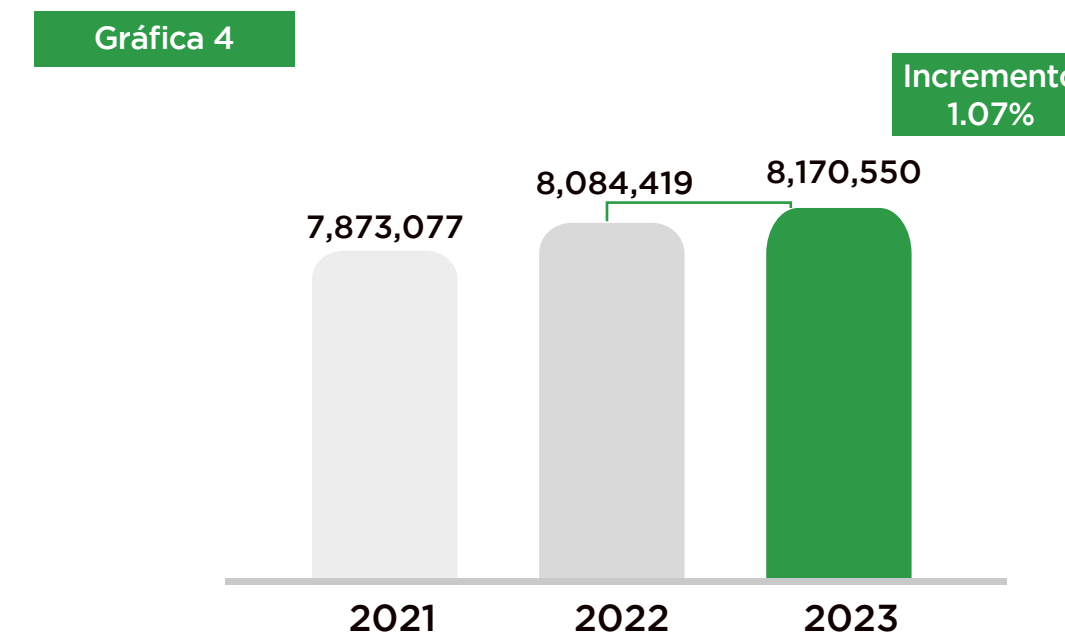
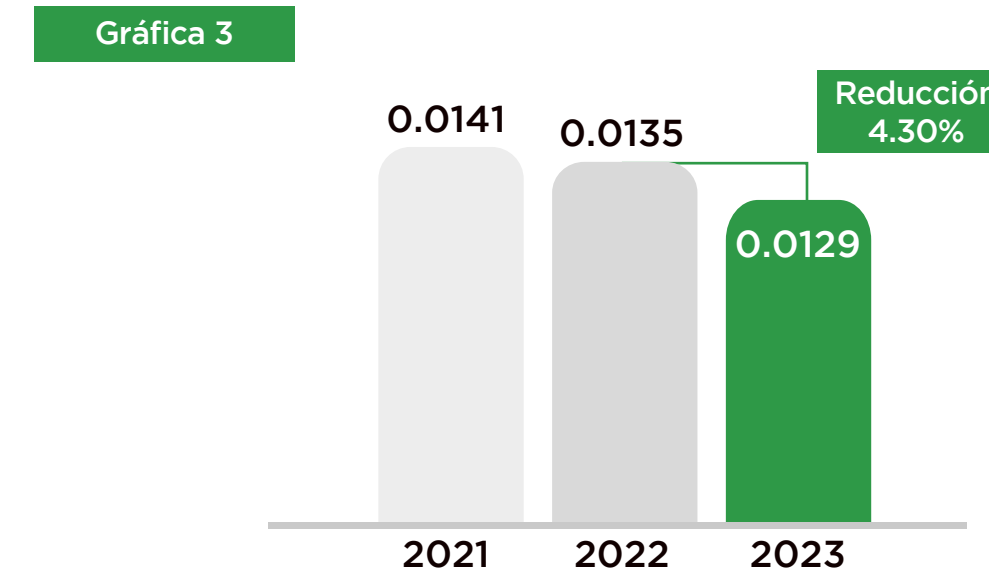


El **80.18%** de la energía proviene de fuentes renovables.

Eficiencia en consumo de búnker

GRI 302-1, 302-3, 302-4

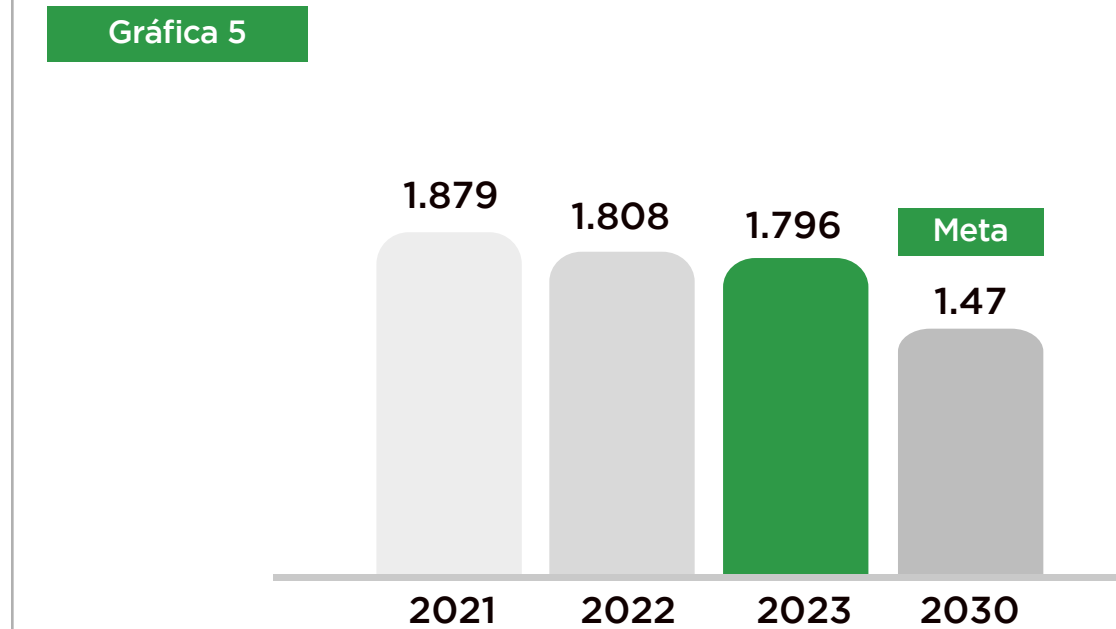
Nuestro consumo de búnker por caja de 8 onzas se redujo en 4.30% en el 2023 comparado con el 2022 (Gráfica 3). También reportamos el total de litros consumidos de búnker en donde a pesar que tuvimos un incremento en la producción, solo aumentamos un 1.07% de litros utilizados del 2022 al 2023 (Gráfica 4). Estos indicadores se controlan y 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.



Eficiencia en consumo de agua

GRI 3-3: Gestión del agua WEF 10

Litro de agua utilizada por litro de bebida producida



En Cbc garantizamos el uso eficiente del agua en nuestras operaciones en términos de litros extraídos versus litros producidos.

Estamos comprometidos con el uso responsable del recurso hídrico implementando procesos de gestión integral del agua. Hemos definido una meta de 1.47 para el año 2030.

Contamos con indicadores y metas de consumo en todas nuestras plantas, realizando un seguimiento diario mediante el cálculo de la relación entre litros de bebida producida y litros de agua utilizados para su producción.

Asimismo, disponemos de los Grupos de Mejora Enfocada (GME) en cada planta, quienes se encargan de revisar los indicadores de agua y proponer planes de acción que contribuyan a alcanzar la meta del indicador.

Tratamiento de Aguas Residuales

GRI 303-2, 303-4

Aguas residuales tratadas en m³ en el 2023

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Agua residual tratada por Cbc	1,811,189.80	89.76%
Agua recuperada por terceros de acuerdo a legislación local	206,609.48	10.24%

Es importante mencionar que 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.

El 100% de las plantas de producción de Cbc cuenta con plantas de tratamiento de aguas residuales, que se basan en un sistema de tratamiento biológico aerobio con lodos activados y membranas de ultrafiltración, que garantizan el adecuado tratamiento de las aguas residuales de las plantas.

Se cuenta con laboratorios equipados con los instrumentos necesarios para realizar el análisis diario del control de los procesos. Asimismo, se realizan análisis en laboratorios certificados para verificar el cumplimiento de los parámetros.

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.



Fondos de Agua

GRI 3-3: Gestión del agua, 303-1
WEF 10

Somos fundadores y miembros de los siguientes fondos de agua, cuya función es contribuir a la conservación de las fuentes de agua y están conformados por empresas de la industria de bebidas, empresas de otros sectores productivos, entidades gubernamentales, autoridades locales, academia, entidades internacionales y sociedad civil.

Guatemala

Fundación para la Conservación del Agua de la Región Metropolitana de Guatemala (FUNCAGUA)

Creado para contribuir a la disponibilidad del suministro de agua en la Región Metropolitana, llevando acciones eficientes de conservación y de reducción de riesgo a través de la sostenibilidad financiera. Se trabaja en cuatro objetivos estratégicos:

- Generar incidencia para fortalecer la gobernanza en Políticas Públicas locales del agua.
- Liderar y articular esfuerzos para el incremento de la disponibilidad hídrica.
- Generar, procesar y analizar información de recursos hídricos.
- Sensibilizar al público y fortalecer capacidades y sobre el agua.



Ecuador

Fondo para la Protección del Agua (FONAG)

Alianza comprometida con la conservación y restauración de las fuentes de agua del Distrito Metropolitano de Quito. Dentro de las actividades que realiza se encuentran monitoreos climáticos, monitoreo hidrológico, recuperación y restauración de la cobertura vegetal, gestión de microcuencas, educación y sensibilización.



Fondo de Agua de Guayaquil (FONDAGUA)

Es un modelo de conservación de agua a largo plazo, que opera a través de inversiones de actores privados y públicos involucrados e interesados en preservar la cuenca bajo un esquema participativo. Su trabajo se enmarca en la conservación de agua para el futuro, la preservación del entorno ecológico y el bienestar de las comunidades presentes en la cuenca del río Daule. Cuenta con una red de 21 organizaciones aliadas para trabajar conjuntamente.



Fondo de Agua para la Conservación de la Cuenca del Río Paute (FONAPA)

Busca coadyuvar la conservación, protección, preservación, recuperación del recurso hídrico y entorno ecológico presentes en la cuenca del río Paute. Todo esto se logra a través de la inversión de los frutos que genera el patrimonio autónomo del Fideicomiso en aportes externos de proyectos y programas dirigidos a dicho propósito.



Perú

Fondo Regional del Agua Forasan Piura

Busca canalizar y administrar aportes de instituciones públicas y privadas para invertirlos en acciones de conservación y fomento de una cultura del agua, para mejorar la gestión de los recursos hídricos en la cuenca Chira Piura.



Fondo de Agua para Lima y Callao (AQUAFONDO)

Plataforma de articulación multisectorial que moviliza recursos para conservar, proteger y restaurar las cuencas de los ríos Chillón, Rímac y Lurín para así contribuir con la provisión continua de agua de calidad hacia los usuarios de dichas cuencas. Dentro de las actividades que realiza, se encuentra la implementación de un sistema ancestral de recarga de acuífero denominadas "Amunas", estas son construidas con piedra impermeable y canales de infiltración permeables que permiten que el agua se filtre en el subsuelo durante la temporada de lluvias.

Asimismo, se trabaja en el programa para el Fortalecimiento de Capacidades de la Subcuenca de Santa Eulalia, iniciativa que se enfoca en desarrollar las capacidades y competencias de los representantes como de los líderes comunales para generar y formular proyectos de inversión pública en la temática de infraestructura natural junto con una estrategia de sostenibilidad y financiamiento para la seguridad hídrica de la zona.



Economía Circular

GRI 3-3 Embalajes y envases, 3-3 Desarrollo de clientes y MIPYMES/Desarrollo comunitario, 203-2, 3-3 Gestión de residuos.

En Cbc somos conscientes de la importancia de dar cada día más, de ser engranajes activos de la maquinaria que permita que el mundo siga girando hacia un futuro mejor, por eso nos comprometemos a ser promotores de la economía circular. Para lograrlo, estamos reduciendo nuestro consumo de plástico desde la etapa de diseño, implementando modelos de recuperación de embalajes más efectivos, asegurando el reciclaje de todos los embalajes y utilizando resinas recicladas.

Asimismo, formamos parte de iniciativas que están orientadas a la recuperación de las botellas y embalajes, garantizando que los mismos sean reciclados.



Joint Venture con empresa de reciclaje



Joint Venture con Invema para la recuperación de botellas PET post-consumo en Centroamérica, garantizando su integración en la cadena de valor mediante la creación de resina reciclada.



Depósito voluntario



El esquema de devolución de depósitos voluntarios en Jamaica es una iniciativa que mediante una alianza público-privada permite la valorización de botellas post-consumo.



Reciclaje comunitario



Primera cooperativa de mujeres y jóvenes emprendedoras que mejoran sus ingresos a través de la economía circular.



Proyecto Reco



Proyecto que promueve la retornabilidad de las botellas PET para reciclaje en Perú, Nicaragua, Ecuador y El Salvador. Los puntos de venta se convierten en centros de acopio.



Concientización



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



Centros de acopio en PriceSmart



Alianza en Guatemala con cadena de supermercado PriceSmart para promover el reciclaje.



Reciclaje asociativo con valor compartido



Redes con rostro en Ecuador es un programa de recuperación de residuos reciclables, incorporando a los recicladores base en un sistema de gestión que promueve los encadenamientos productivos.

Material de empaque

GRI 301-2, 301-3

Porcentaje de utilización de resina reciclada en envases de PET

	2021	2022	2023	Meta 2030
Resina reciclada	0%	4.20%	6.35%	30%
Resina no reciclada	100%	95.80%	93.65%	70%

Porcentaje de empaque retornable

	Cajas de 8oz en 2021	Cajas de 8oz en 2022	Cajas de 8oz en 2023
Producción con envases retornables	79,119,523	81,560,925	83,020,509
Producción total de la planta	557,504,816	587,133,544	628,743,974
Porcentaje de retornabilidad	14.19%	13.89%	13.20%

Tenemos como objetivo, lograr que el 100% de los envases y embalajes sean reutilizables, reciclables o compostables para el 2030.

Cero Residuos en Nuestras Operaciones

GRI 3-3 Gestión de residuos, 306-1, 306-2

Además de las iniciativas de economía circular, hemos incorporado la filosofía “Cero residuos a los vertederos” de *Carbon Trust*, lo que significa que más del 99% de los residuos operativos que se generan serán reciclados, reutilizados o coprocesados para generar energía y que menos del 1% llegarán a los vertederos.

A través de este modelo de gestión llevamos a cabo un aprovechamiento responsable, eficiente y sostenible de cada recurso que permita maximizar su potencial.

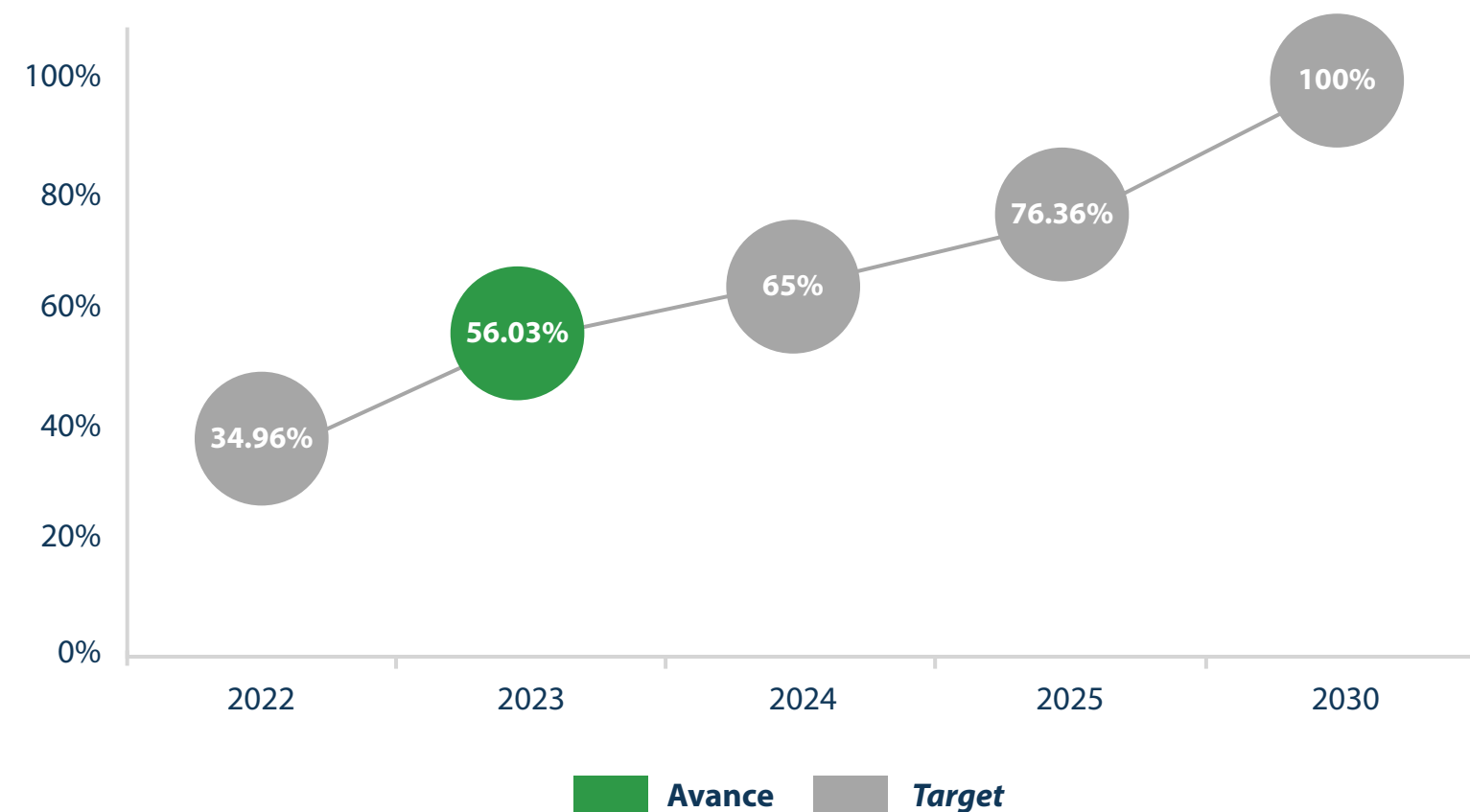
En Cbc emitimos nuestro primer Bono Vinculado a la Sostenibilidad (SLB) en enero de 2022. Con esta emisión, desarrollamos un marco de Financiamiento Vinculado a la Sostenibilidad que detalla nuestra agenda ESG y define dos indicadores clave de desempeño (KPI) principales como objetivos de desempeño de sostenibilidad (SPT).

Uno de los SPTs es la certificación al 31 de diciembre del 2025, de 8 de las 16 plantas de producción que estaban siendo operadas por Cbc al 31 de diciembre del 2020, abarcando con la certificación al menos el 68.2% del total de los residuos operacionales.

Al 31 de diciembre de 2023, contamos con 6 plantas de producción certificadas, abarcando el 56.03% del total de residuos, estando el avance en línea con lo establecido en el objetivo del STP.

Es importante mencionar las 8 plantas que están en proceso de preparación para su certificación, ya están gestionando el 43.97% de los residuos operacionales restantes bajo los principios de “Cero residuos a los vertederos”.

Porcentaje de residuos operativos gestionados bajo la certificación Zero Waste To Landfill



En 2023, el 56.03% de nuestros residuos operativos se gestionaron bajo el estándar *Zero Waste to Landfill*.

Es importante mencionar que Cbc dio prioridad a las plantas que generan mayor cantidad de residuos sólidos con el objetivo de acelerar el cumplimiento de los estándares de *Carbon Trust*.

Nuestro objetivo para el año 2030 es la certificación del 100% de las plantas de producción.



Las plantas que han logrado y mantienen la certificación a diciembre del 2023 son las siguientes:

- Mariposa y Cuyotenango en Guatemala
- Guayaquil y Machachi en Ecuador
- Huachipa en Perú
- Livsmart en El Salvador



Dimensión Social y Prosperidad

Gente Extraordinaria con Cultura de Dueños	24	Programas de Clase Mundial	32
Equipo de Cbc	25	Seguridad y Salud Ocupacional	33
Rotación y Nuevas Contrataciones	26	Indicadores Preventivos y KPIs de Control	34
Modelo de Gestión y Cultura Cbc	27	Creciendo Juntos	35
Encuesta de Salud Organizacional	28	Bienestar del Consumidor	36
Engagement	29	Proveedores	38
Evaluación de Desempeño y Plan de carrera	30	Acuerdo Licitador	39
Capacitación y Ecosistema de Formación	31	Auditorías a Proveedores y Cumplimiento del Código de Ética	40



Gente Extraordinaria con Cultura de Dueños

GRI 3-3 Atracción y desarrollo de talento

En Cbc sabemos el increíble poder que tiene nuestra gente cuando está motivada, enfocada, activa y comparte nuestros objetivos. Por eso, creamos una cultura de empresa basada en el mérito individual y colectivo, con proyección de crecimiento y futuro.

La cultura de nuestra corporación se basa en la meritocracia y la capacidad de desarrollar el plan de carrera de nuestro equipo. Por ello, estamos constantemente optimizando herramientas que permitan el desarrollo y crecimiento de cada uno de nuestros colaboradores. Contamos con un proceso de formación e implementación en nuestra empresa, diseñado para fortalecer y ampliar el conocimiento de los nuevos colaboradores como de los existentes a través de diversos programas.

Tenemos el propósito de construir un gran legado para nuestra compañía y nuestro equipo, por eso nos adaptamos ante los cambios para continuar impulsando el crecimiento y la transformación.



Equipo de Cbc

GRI 2-7, 2-8, 405-1
WEF 11

En el año 2023, alcanzamos un total de **9,936 colaboradores**. El número de colaboradores no varió con respecto al año anterior:

71% Están entre los 20 y 39 años.

37 Es la edad promedio.

Tenemos dos tipos de colaboradores:

74% operativos

26% administrativos

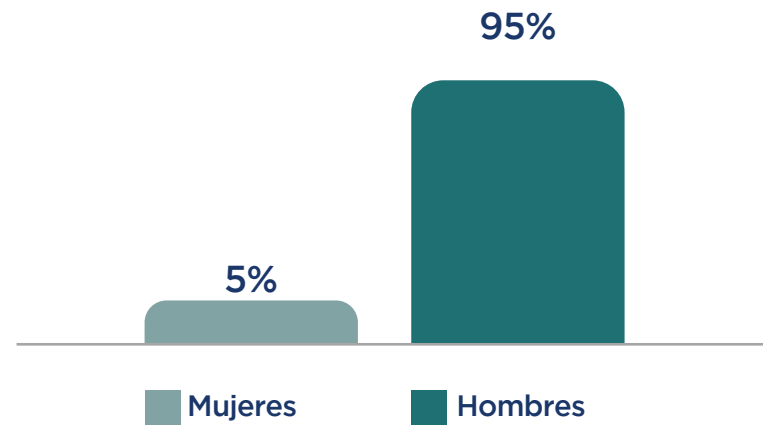
Hay operativos y técnicos en las áreas de:

- Manufactura
- Comercial
- Operaciones y servicios

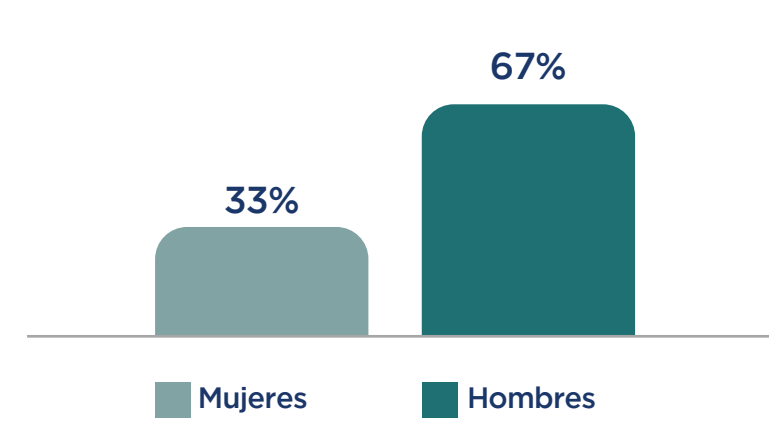
Lo forman

- CEO
- Vicepresidente
- Administrativo
- Gerentes
- Coordinadores
- Especialistas
- Jefes
- Analistas
- Directores

Porcentaje de género en el área operativa



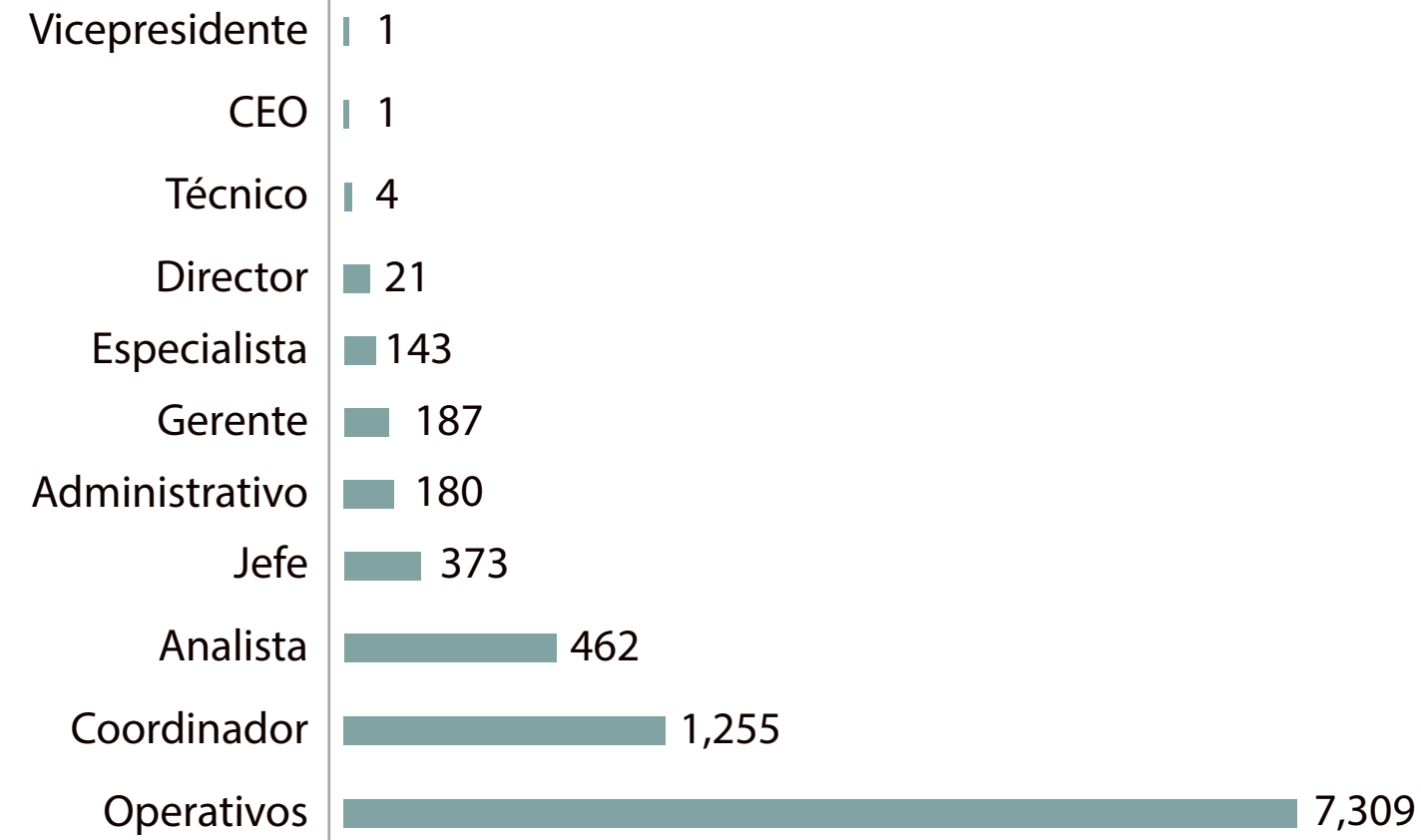
Porcentaje de género en el área administrativa



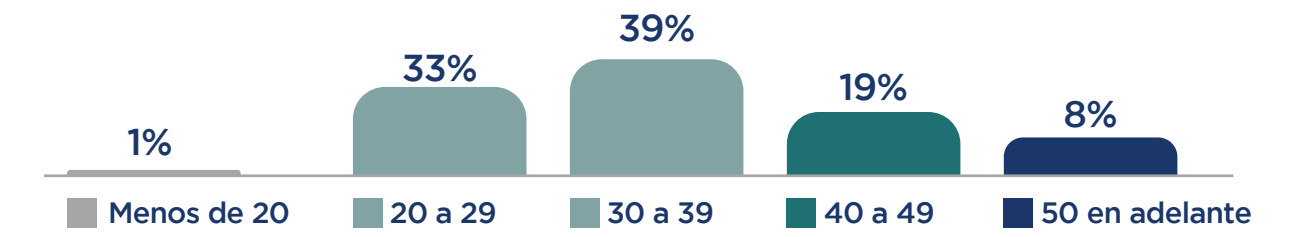
Los colaboradores cuentan con contrato permanente y trabajan a tiempo completo. No contamos con trabajadores con horas no garantizadas ni trabajadores que no sean empleados.

Los datos de los años anteriores pueden verse en nuestros informes 2021 y 2022.

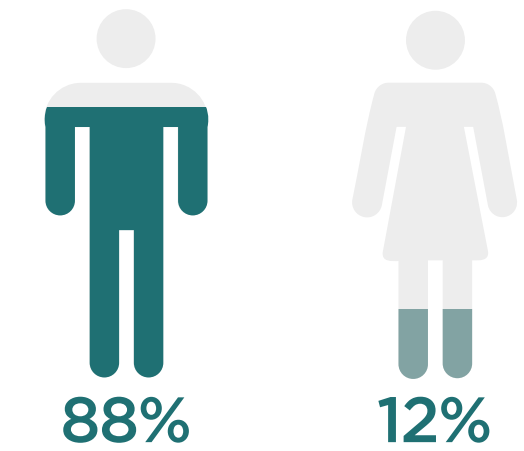
Distribución de los puestos:



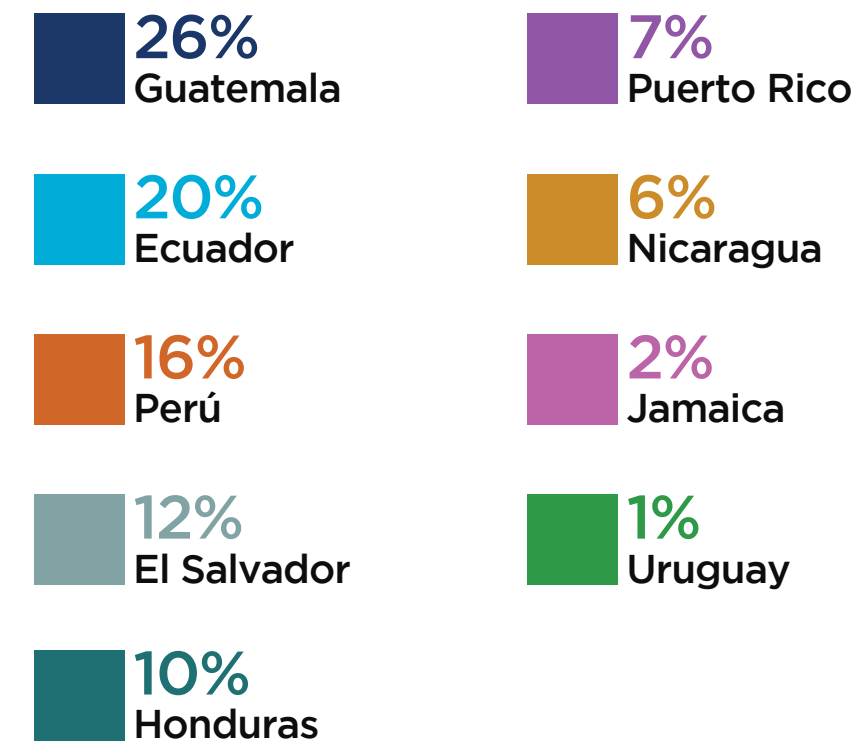
Rango de edades



Género



Colaboradores por país



Rotación

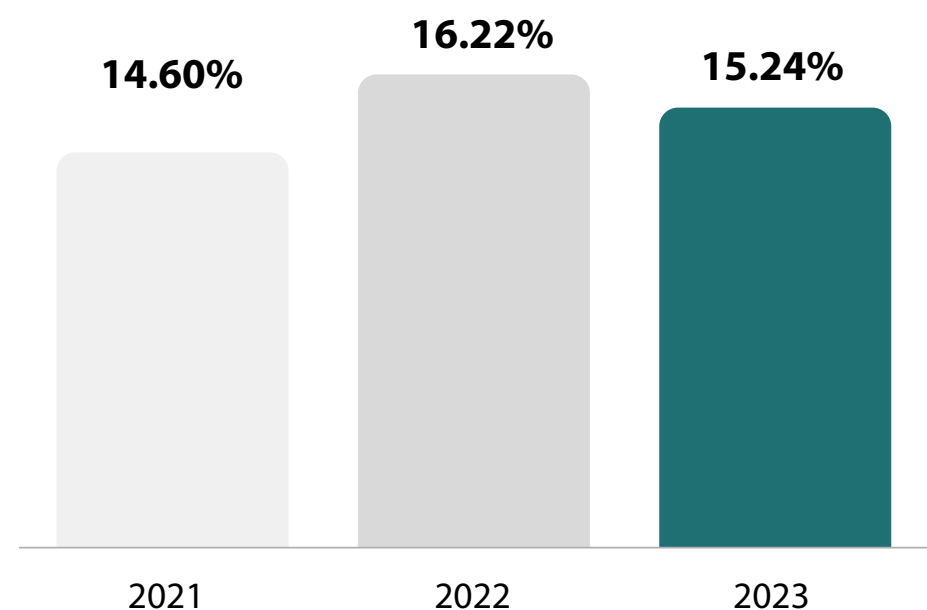
GRI 3-3 Atracción y desarrollo de talento

La rotación de personal es el número de colaboradores que se desvinculan o salen de la compañía en comparación con el número total de empleados en un período determinado.

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. Asimismo, 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 información que se recaba por medio de las entrevistas, unidas a la información complementaria que la empresa 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.

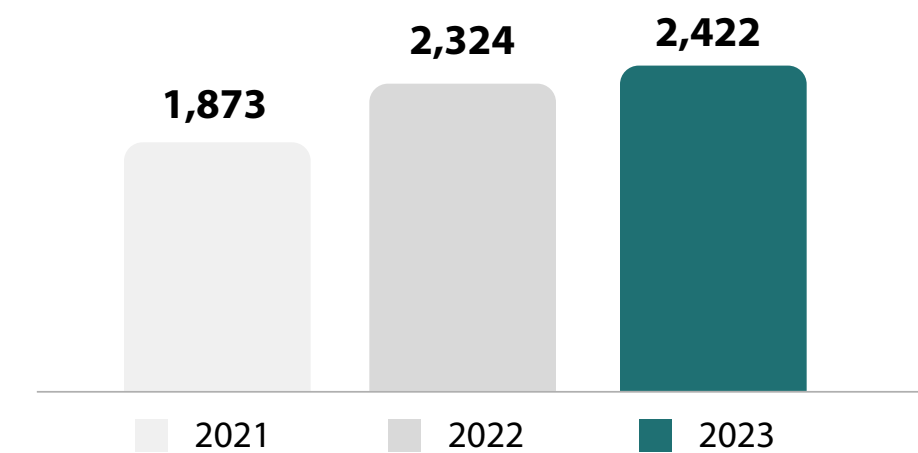
Porcentaje anual de rotación



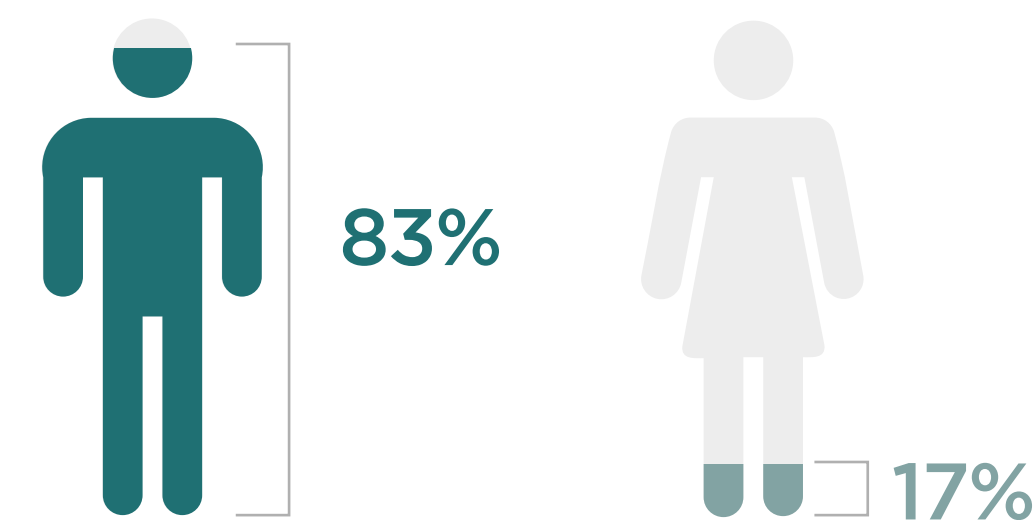
Nuevas Contrataciones

GRI 401-1

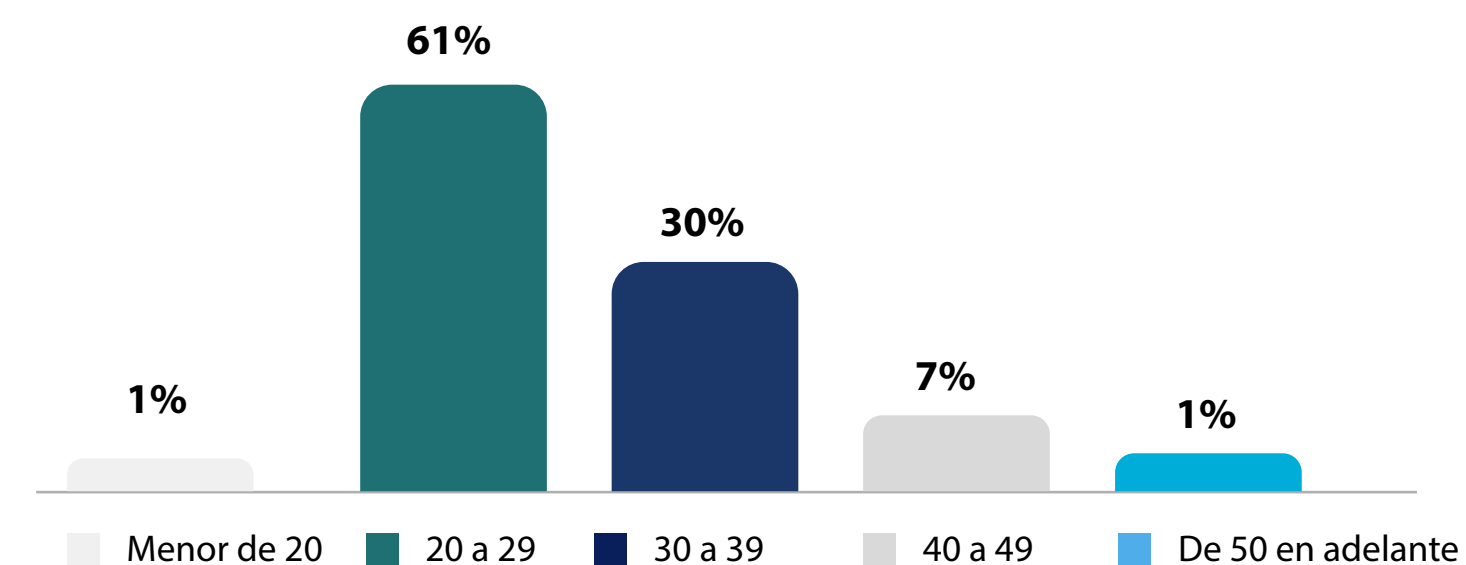
Las nuevas contrataciones que se llevaron a cabo en el año 2021, 2022 y 2023 son las siguientes:



De los nuevos talentos en el 2023



Distribución de edades



Modelo de Gestión

GRI 3-3 Atracción y desarrollo de talento

En Cbc contamos con un modelo de gestión que se apoya de plataformas digitales de gestión e interacción para nuestros colaboradores. 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).

Asimismo, la herramienta facilita la gestión del tiempo libre permitiendo la solicitud de vacaciones y otros beneficios adicionales.

Este modelo se compone de siete módulos, que desglosamos a continuación:



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.

Cultura Cbc

En Cbc diseñamos y actualizamos todos los años una herramienta para la consolidación de cultura, esto permite que nuestros líderes estén 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 se realizan bajo una agenda específica, diseñada con cada líder para guiar el calendario que incluye charlas y videos de cultura.



Encuesta de Salud Organizacional

GRI 3-3 Atracción y desarrollo de talento

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.



Metas

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



Comunicar resultados

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



Planes de acción

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



Seguimiento

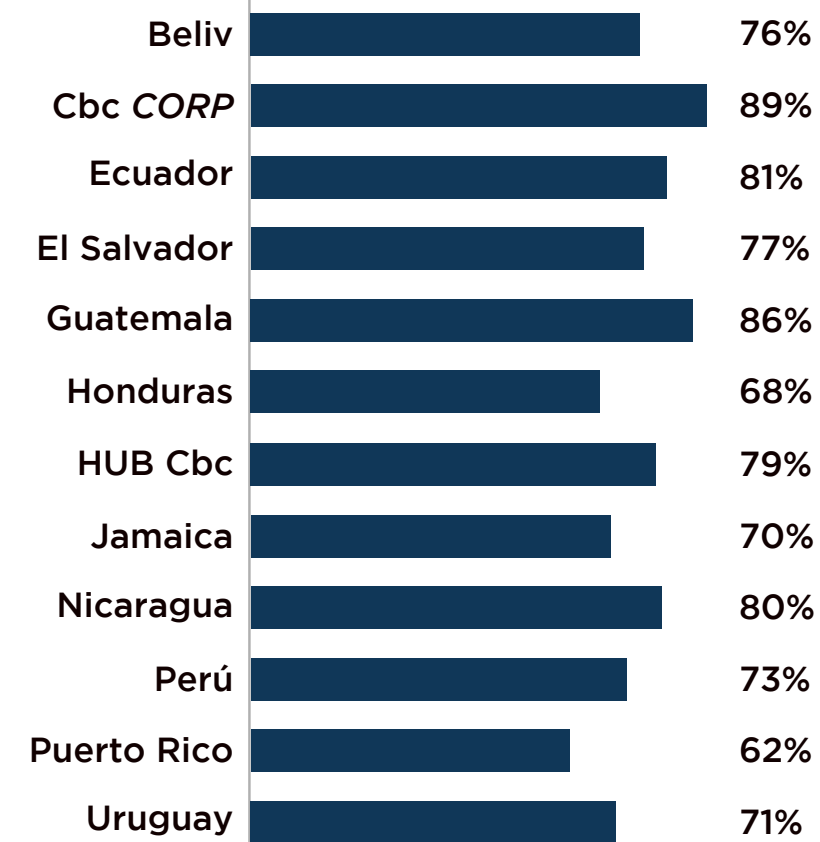
Dar seguimiento a los planes de acción a través de las herramientas digitales comunicando los avances y oportunidades.

Resultados OHI

Los resultados del año 2023 son una posición dentro de la escala de salud a nivel mundial. El OHI total de Cbc fue de 78%, es un resultado que nos impulsa en mejorar constantemente la Salud Organizacional y es un área en donde los líderes de la organización se enfocan en implementar mejores prácticas.

78%
OHI
Total Cbc

Resultado OHI



La escala indica el porcentaje 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.



Engagement

GRI 3-3: Atracción y desarrollo de talento, 401-2

En Cbc contamos con una estrategia de *engagement*, la cuál medimos para entender y reflejar el compromiso de los empleados con la empresa, siendo crucial la contribución de cada área para desarrollar y llevar a cabo planes de acción que impulsen el progreso hacia el siguiente nivel.



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



El Comité de *Engagement* tiene como objetivo promover la participación activa de todas las áreas en la mejora del clima laboral y brindar un plan de beneficios para todos los colaboradores:

Beneficios para todos los colaboradores



Evaluación de Desempeño

GRI 404-3, 3-3 Diversidad, equidad e inclusión.

En Cbc, el ciclo de gente es el proceso de evaluación de desempeño de nuestros colaboradores. Esto se realiza, a través del mapeo de conocimientos y resultados, de acuerdo con el modelo de meritocracia. El proceso, 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 de evaluación se 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. En el 2023, 100% de los puestos que aplican según la metodología, fueron evaluados según nuestro modelo de ciclo de gente.



Plan de Carrera

GRI 3-3: Atracción y desarrollo de talento, 404-2

La cultura de nuestra corporación está basada en la meritocracia y en la capacidad de desarrollar el plan de carrera de nuestro equipo. Por ello, en 2023 fortalecimos herramientas para el crecimiento de nuestros colaboradores. Somos una compañía de oportunidades que permite a nuestros funcionarios alcanzar su máximo potencial.

Implementamos un sitio interactivo para trazar el plan de carrera, el cual permite realizar un análisis de fortalezas y cerrar brechas para continuar con el desarrollo profesional. Además, en nuestro sitio de *e-learning* existe un mapa de posiciones de todas las áreas, con entrenamientos específicos por niveles, para que los colaboradores puedan consolidar su crecimiento.

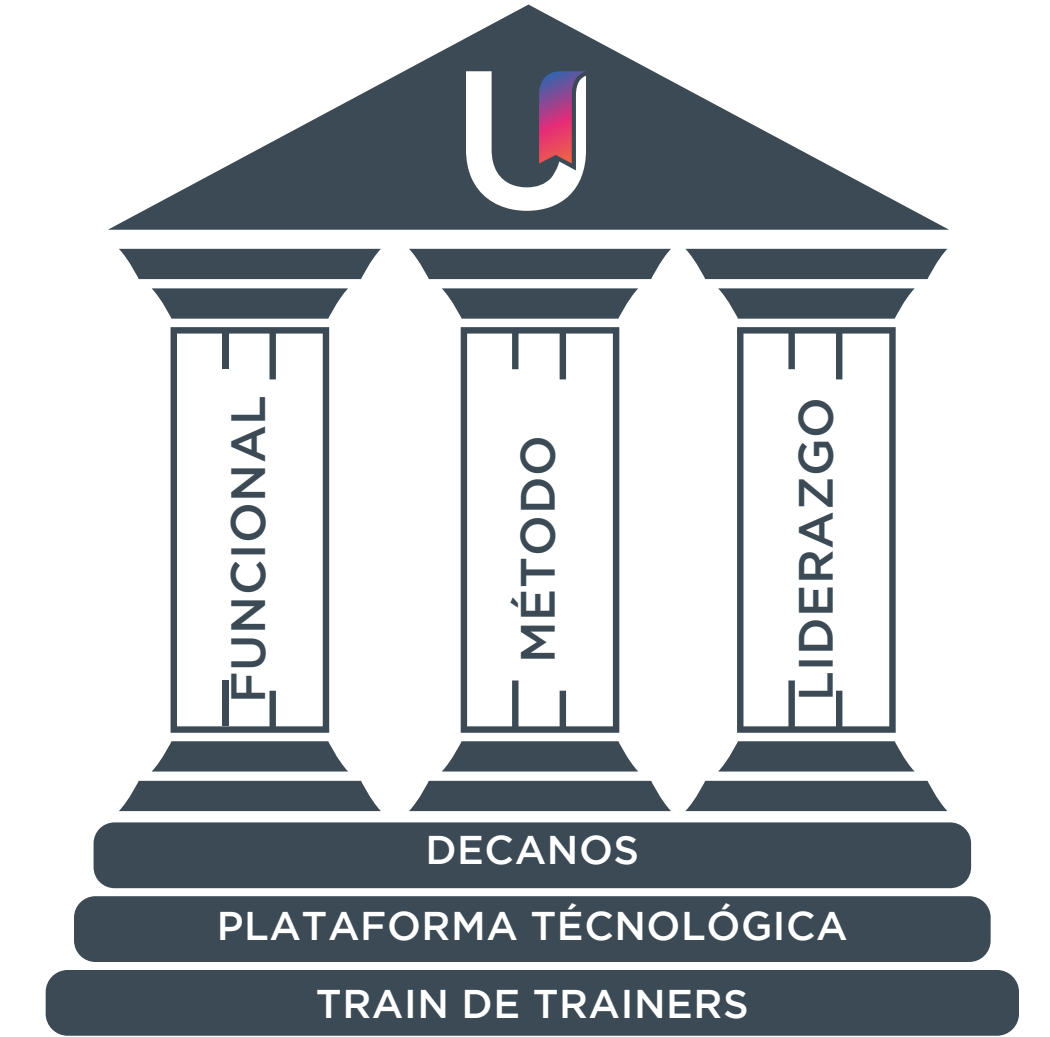


Capacitación

GRI 3-3: Atracción y desarrollo de talento, 404-1, 404-2 WEF 16

La Universidad Apex, nuestra institución académica de primer nivel, ha sido fundamental en la capacitación y desarrollo de nuestros talentos. A través del plan de formación de esta universidad, hemos logrado alcanzar un promedio de 20,000 horas mensuales de capacitación.

En la Universidad Apex, consolidamos programas sólidos que no solo capacitan y entrenan a nuestra gente, sino que también contribuyen a acelerar su desarrollo. La estructura de la Universidad se sustenta en tres pilares fundamentales: funcional, método y liderazgo, apoyados por cimientos sólidos como los decanos, una robusta plataforma tecnológica y el programa 'train the trainers'.



Pilares: Ecosistema de formación

Liderazgo
Cascadeo de la cultura de nuestra compañía, desarrollar a los líderes y futuros sucesores.



Funcional
Fortalecer los conocimientos técnicos "Skills" para brindar las herramientas y el know how que fortalezcan el desempeño en la función.



Método
Brindar las herramientas y la metodología sobre el "cómo" hacer y gerenciar mejor las rutinas como los procesos.





Programas de Clase Mundial

En el 2020 lanzamos el Programa de Clase Mundial, que nos ha permitido evaluar 13 plantas y 101 agencias distribuidas en Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Puerto Rico, Jamaica, Ecuador y Perú.

En el 2023 se premió y reconoció a las plantas y agencias que obtuvieron los mejores resultados. El premio al primer lugar de Clase Mundial de Manufactura fue para Planta Cuyotenango en Guatemala y el segundo lugar fue Planta Mariposa en Guatemala. En el programa de excelencia en agencias de ventas, el primer lugar fue Agencia Cobán en categoría "Águilas" y Agencia Manta se llevó primer lugar en categoría "Halcones". En este sentido, demostramos que ningún sueño es demasiado grande, cuando realmente trabajamos con el corazón para hacerlo realidad.

Los Programas de Clase Mundial y Excelencia guían y motivan a los colaboradores para cumplir procesos, medir desempeño y lograr resultados, asegurando la sostenibilidad a largo plazo de las operaciones. Las evaluaciones virtuales, basadas en evidencias y entrevistas, son realizadas mensualmente por los equipos de cada planta y agencia, documentando los resultados obtenidos. Los ganadores son reconocidos públicamente y reciben un bono en el que participan todos los colaboradores aplicables de las plantas y agencias ganadoras.



Evaluación del Programa de Ventas de Clase Mundial

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 las mejores sino más bien desarrollar a cada una de nuestras operaciones en ser la mejor.

83.90 Fue la nota obtenida en el 2023, en comparación con 82.36 en 2022



Programas de Excelencia Administrativos en Beliv

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 en 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.

En Beliv nuestro programa de excelencia administrativa tuvo un resultado de **81.11%**



Seguridad y Salud Ocupacional

GRI 3-3 Bienestar multidimensional

Nuestra cultura de seguridad es fundamental en nuestra organización. En nuestra empresa, todos asumen la responsabilidad de liderar con un enfoque positivo hacia la seguridad, integrándola en nuestras acciones y reflejando así nuestros valores fundamentales, promoviendo un entorno en donde los trabajadores se sienten seguros para expresar sus preocupaciones sobre los riesgos laborales y los líderes colaboran con ellos para encontrar soluciones efectivas.

Sistema de gestión

GRI 403-1, 403-4, 403-5, 403-8

Nuestro sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, con alcance al 100% de colaboradores, contratistas y visitantes, está respaldado por Políticas, procedimientos y estándares que aseguran la identificación y control de riesgos, proporcionando condiciones seguras. Este sistema está basado en:

- Regulaciones locales
- Estándares internacionales
- Comités de seguridad
- Matriz de requerimientos legales
- Requisitos básicos de seguridad
- Infraestructura de salud y seguridad ocupacional
- Nivel de seguridad
- Inspecciones de equipos críticos

Como parte de la estrategia de SSO, en Cbc estamos constantemente reforzando la cultura de seguridad por medio de un plan de entrenamiento en el cuál hacemos énfasis en los procedimientos de trabajo seguro en todas las áreas.

Asimismo, el 100% del personal recibió un entrenamiento sobre la Política de Salud y Seguridad. Los contratos colectivos incluyen cláusulas que refuerzan el cumplimiento de las normas de seguridad.

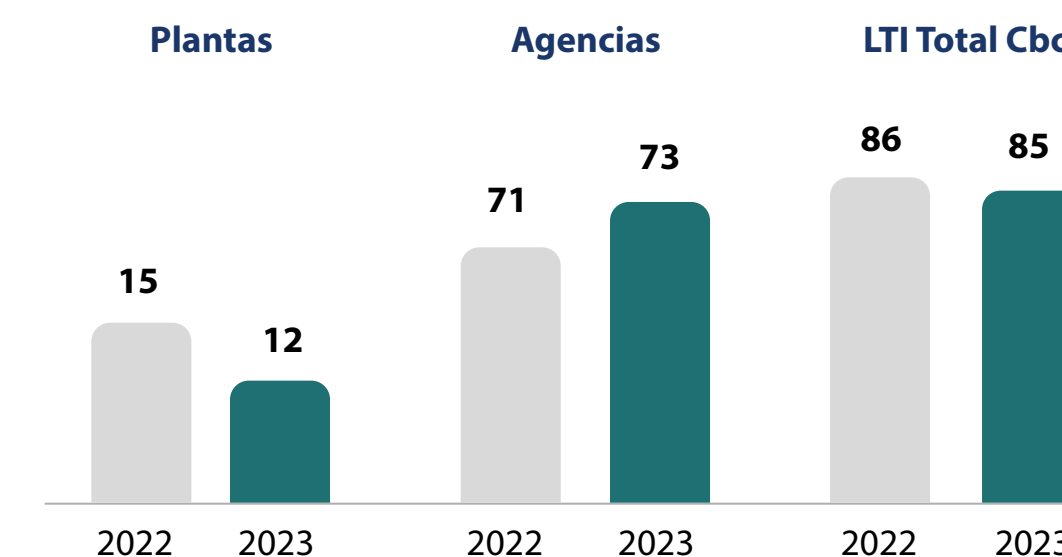
Los manuales de seguridad están orientados a especificar las normas de trabajo seguro en todas las áreas. Estos manuales son de cumplimiento obligatorio para los trabajadores de la compañía y para los proveedores de bienes y servicios que ingresen a las instalaciones.

Incidentes con pérdidas de días

GRI 403-9
WEF 15

Los incidentes se miden de acuerdo con OSHA dentro de la compañía. El número total de incidentes con pérdida de días (LTI) se mide para el personal propio y contratista en fábricas y agencias de Cbc.

Incidentes anuales en la operación (LTI)



LTIR (Tasa de incidentes con pérdidas de días)

La tasa de incidentes con pérdida de días (LTIR) se mide para personal propio y contratistas.

En el año 2023 hubo una reducción del indicador en 5.96% vs el año anterior.



Indicadores preventivos en seguridad

GRI 3-3 Bienestar multidimensional, 403-3, 403-6, 403-10

En Cbc hemos implementado el monitoreo de indicadores preventivos del sistema de gestión de seguridad y salud.



Adherencia al 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.

Cbc mantiene altos estándares de seguridad y salud ocupacional garantizando entornos seguros y saludables para sus empleados. No ha registrado dolencias ni enfermedades relacionadas con su actividad empresarial.

KPIs de control



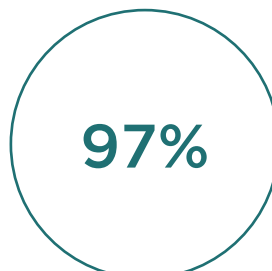
Adherencia al pilar SSO



Nivel de seguridad



Planes de acción



Promedio total



Creciendo Juntos

GRI 3-3: Desarrollo comunitario, 3-3 Diversidad, equidad e inclusión.

En Cbc creemos que el sector privado puede y debe crear círculos virtuosos de desarrollo, crecer junto con nuestros empleados, clientes y proveedores a través de la creación de condiciones favorables para el desarrollo, el emprendimiento y la tecnología.

Como empresa, hemos decidido transformar el tejido social empezando desde adentro.

Creciendo Juntos es un llamado a la acción para crear las condiciones que permitan erradicar la pobreza multidimensional y desencadenar el crecimiento inclusivo y la prosperidad de la región.

Enfoque sistémico

Diseñamos un enfoque sistémico partiendo de identificar con una encuesta el Índice de Pobreza Multidimensional interno. Luego a través de un equipo de voluntariado partimos al diseño de soluciones y finalmente implementamos las iniciativas que permitan ir brindando soluciones de prosperidad para nuestros colaboradores y sus familias.



Encuesta

La encuesta *Wise Responder*, es basada en la medición de bienestar multidimensional de la Universidad de Oxford a través de la iniciativa para el Desarrollo Humano y la Pobreza (OPHI).



Diseño

Equipo experto que asesora el proceso de medición, la interpretación de los datos, el diseño del modelo de gestión y las iniciativas para garantizar una implementación exitosa.



Implementación y seguimiento

Plataforma tecnológica con acceso a encuesta IPM, *dashboard* de KPIs, mejores prácticas y recursos para la gestión del voluntariado.

Resultados 2023

Encuesta del Índice de Pobreza Multidimensional

En 2023 realizamos la Encuesta IPM a 7,143 colaboradores de Cbc en los siguientes países de operación: Guatemala, El Salvador, Nicaragua, Ecuador y Perú.

La Encuesta consistió en evaluar y medir cuatro indicadores:

- Educación: Nivel de educación
- Salud: Acceso a servicios de salud y seguros médicos.
- Empleo: Experiencias laborales pasadas y responsabilidades familiares
- Hogar / Servicios básicos: Acceso a tecnología, agua potable, condiciones de la casa, entre otros.



Programa de voluntariado

Reclutamos talento con gran disposición de servicio, personas que quieren ser parte de la solución y que quieren transformar positivamente la vida de las familias en su país.

El voluntariado se realiza a través de objetivos que se basan en las necesidades de la primera línea, que se identifican a través de la metodología IPM. Los voluntarios aportan su tiempo y experiencia para desarrollar programas que contribuyan al bienestar multidimensional de los colaboradores en donde pueden pertenecer a cualquiera de estos cinco equipos de cambio:

- **Finanzas:** Brindamos asesoría y herramientas para mejorar las finanzas de los colaboradores y sus familias.
- **Hogar:** Desarrollamos soluciones habitacionales que permitan a los colaboradores enfocarse en su trabajo, sabiendo que sus familias están en un entorno seguro y digno.
- **Salud:** Buscamos mejorar la calidad de vida a través de programas de salud preventiva.
- **Educación:** Transformamos y promovemos el nivel educativo para contribuir al desarrollo integral.
- **Emprendimiento:** Nuestro sueño es duplicar el ingreso per cápita en los hogares de los colaboradores a través del emprendimiento y la empleabilidad.



Bienestar del Consumidor

GRI 3-3: Portafolio de bebidas saludables

En Cbc buscamos contribuir al bienestar de nuestros consumidores a través de un portafolio de productos altamente funcionales, nutricionalmente eficientes y naturales; contribuir a reducir la desnutrición crónica; garantizar un etiquetado nutricional claro para que nuestros consumidores puedan tomar decisiones informadas y convertirse en una referencia en la industria.

Reducción de azúcar

PEPSICO

PepsiCo se ha fijado el objetivo de lograr 100 calorías o menos de azúcar agregada por porción de 12 onzas que representará alrededor del 41 % de nuestra cartera. La expansión de cartera de bebidas sin azúcar representará alrededor del 22% de nuestra cartera para el 2025.

beliv

Beliv ha definido una meta de reducción de azúcar agregada en un 80% de su cartera, aproximadamente un 50% con 5 gramos o menos de azúcar por cada 100ml.

Beliv tiene como objetivo que el 80% de su portafolio esté compuesto por ingredientes a base de plantas naturales, con sabores naturales y libres de conservantes para el 2025. Es por ello, que se está desarrollando un portafolio de opciones a base de plantas, bebidas probióticas, jugos naturales y un portafolio diverso de agua, entre los que se ha premiado a Gütig varias veces como la mejor agua carbonatada natural del mundo.

En la sección de Beliv de este informe, compartiremos más detalles.

Etiquetado

GRI 3-3 Mercadeo Responsable, 417-1

Cbc cumple con todas las leyes y regulaciones de etiquetado en todos los mercados en los que se venden nuestros productos. A medida que trabajamos para ofrecer a los consumidores una variedad de opciones, la posición de la compañía es contribuir a que los consumidores tomen decisiones informadas. Teniendo en cuenta la legislación local, Cbc proporciona información nutricional por porción. También proporciona información simplificada en el frente del paquete.

Asimismo, 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.



Proceso de calidad

GRI 416-1, 416-2

La seguridad y la calidad de nuestros productos es una prioridad, por esto en Cbc contamos con los más altos estándares globales de calidad, seguridad alimentaria y seguimos todas las regulaciones aplicables emitidas por las autoridades regulatorias. Mantenemos un sistema de gestión integral con la adecuada trazabilidad de todos nuestros productos y ponemos a disposición de nuestros consumidores canales de comunicación e información.

El 100% de nuestros productos son evaluados en cuanto a garantizar la salud y seguridad de las personas. Asimismo, no hemos presentado ningún caso de incumplimiento respecto de normativas o códigos voluntarios relativos a la calidad o inocuidad de nuestros productos en el periodo objeto del informe.

Seguimos todas las normas, estándares, procesos de calidad y seguridad alimentaria en cada paso de la producción. Todos nuestros colaboradores están formados para cumplir con los principios y controles correspondientes.

Fortalecemos nuestro sistema de gestión de calidad y seguridad alimentaria a través de la capacitación, la incorporación de nuevas tecnologías para garantizar las auditorías y verificaciones necesarias. Asimismo, alineamos la cadena de suministro a los mismos estándares de calidad y seguridad alimentaria.

Contamos con un sistema robusto de gestión, incluyendo el compromiso de la dirección, gestión de recursos, planificación y realización de productos seguros. Esto acompañado con validación, verificación y mejora del sistema.

Utilizamos los principios de FSSC 22000 Certificación del Sistema de Seguridad Alimentaria 22000, que es un esquema de certificación reconocido a nivel mundial para sistemas de gestión de seguridad alimentaria. Nuestras plantas de producción están en proceso de certificación.

En Cbc entendemos que los niños son un tipo especial de audiencia. Cuando comunicamos sobre nuestros productos, tenemos especial cuidado en apoyar el papel de los padres u otras personas responsables de guiar las opciones de dieta y estilo de vida de los niños.

Es necesario mencionar que no ha habido ninguna sanción en temas relacionados a comunicaciones de mercadeo ni con respecto al etiquetado. Así también mencionar que no ha habido ninguna sanción en temas de calidad e inocuidad de productos.

Publicidad infantil

GRI 3-3: Mercadeo responsable, 417-2, 417-3



Proveedores

GRI 3-3: Derechos Humanos, Abastecimiento Sostenible/Materias Primas, 308-1, 308-2, 414-1, 414-2

En Cbc, nos aseguramos de que nuestras alianzas comerciales con nuestros proveedores se basen en principios de transparencia, igualdad de oportunidades, integridad, ética y confidencialidad. Lo que buscamos es garantizar relaciones a largo plazo con proveedores, promoviendo el valor compartido y trabajando en conjunto para reducir impactos ambientales, sociales y mejorar las condiciones de la cadena de suministro.

Evaluación y certificación de proveedores

Hemos establecido un proceso de evaluación de proveedores para medir el desempeño en valor, innovación, *performance*, eficacia y mitigación de riesgos. Este proceso nos permite identificar a los proveedores destacados y desarrollar un plan de acción para aquellos que presenten brechas en su evaluación, impulsando de esta manera, la mejora continua. Además de buscar la excelencia operativa, aspiramos a contar con proveedores que demuestren responsabilidad integral en aspectos técnicos, financieros, de calidad e inocuidad y sostenibilidad. Es por ello, que hemos implementado un proceso de Certificación de Proveedores que cuenta con los siguientes pilares:

La certificación la ejecutamos centrándonos primero en aquellos proveedores de alto impacto en términos de vitalidad del servicio/producto. Para este propósito, empleamos una matriz de alto impacto que identifica la prioridad de certificación en función del bien o servicio que el proveedor proporciona. La auditoría de Abastecimiento Responsable toma como base el protocolo SMETA. Las evaluaciones consisten en un cuestionario declaratorio (SAQ) y una visita a las instalaciones del proveedor.

Gracias a esta práctica, se han reducido los riesgos en la cadena de suministro porque se verifica el cumplimiento con estándares de legislación laboral, integridad empresarial, medio ambiente, salud y seguridad ocupacional. Anualmente, se someten más de 800 proveedores a certificar, lo que representa el 100% de los proveedores de alto impacto. No se reportaron impactos ambientales o sociales en nuestra cadena de suministro.

Es importante recalcar que en Cbc, contamos con una Política de Compras, una Política de Anticorrupción y un Código de Ética que permite enmarcar los procesos que se deben de llevar a cabo para garantizar la calidad y el aprovisionamiento oportuno respetando los compromisos comerciales de la empresa por parte de los proveedores.

SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit-Auditoría de Comercio Ético para Miembros de Sedex), es una metodología de auditoría desarrollada por Sedex, una organización global sin ánimo de lucro que se centra en mejorar las prácticas éticas y sostenibles en las cadenas de suministro.

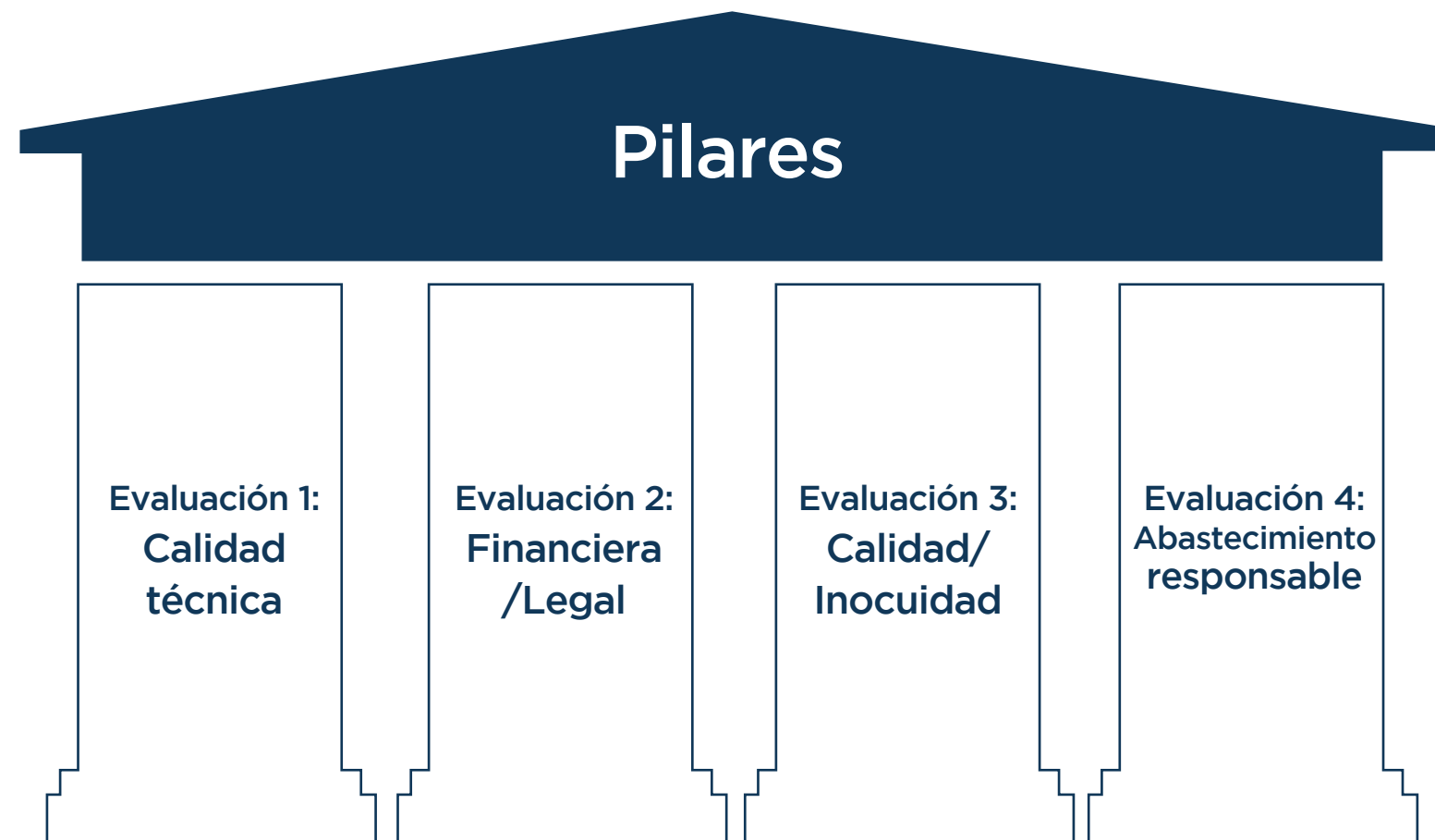
Cumplimiento del Código de Ética

GRI 3-3: Derechos Humanos, Abastecimiento Sostenible/Materias Primas, 205-2

Nuestros proveedores tienen la obligación de adherirse al Código de Ética de Cbc y/o contar con uno propio, alineado a la visión de cumplir con los principios que contiene.

Dentro de estos se contemplan los siguientes: Respeto a los Derechos Humanos, prohibición del trabajo infantil y velar por el cumplimiento de las leyes. “Contratar la mano de obra necesaria y suficiente, cuyo personal depende directamente del proveedor, asegurándose de no contratar a menores de edad y que cumplan con los estándares de seguridad, salud e higiene ocupacional, así como con el medio ambiente e inocuidad en la prestación de sus servicios, dentro de las instalaciones de Cbc”.

Dentro de los requisitos para el alta de un código de proveedor, deben firmar la declaración de conformidad con el Código de Ética y declaración anticorrupción. Esto garantiza que el 100% de nuestros proveedores nuevos estén informados de nuestras normas e iniciativas para combatir prácticas indebidas alejadas la ética laboral.



Acuerdo Licitador

GRI 3-3: Ética y transparencia

Todos los proveedores que busquen participar en un evento de licitación con Cbc, se deben adherir a nuestro Acuerdo Licitador, el cual, como parte de la Política Antifraude y Anticorrupción y el Código de Ética, cuenta con las siguientes cláusulas sobre el cumplimiento de estándares de integridad:

- En Cbc cumplimos con los más altos estándares de integridad y ética en los negocios, además observamos todas las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en materia de corrupción, soborno, lavado de dinero, sanciones comerciales y económicas
- Adicionalmente, el contratista debe declarar que no ha, de manera directa ni indirecta, pagar, dar, ofrecido, prometido, o autorizado un pago de dinero, o de cualquier cosa de valor, o para el beneficio de cualquier persona con la intención de influenciar en un acto o decisión de dicha persona, o causar que dicha persona realice u omita un acto en infracción de su deber bajo la ley, o causar que dicha persona influya en un acto o decisión de otra persona o entidad con el fin de obtener o retener un negocio o de ganar una ventaja indebida.
- Asimismo, cumple con las leyes aplicables y mantiene las medidas y controles necesarios para asegurar el cumplimiento de las mismas.

Se incluye la cláusula anticorrupción, en donde todas las partes se comprometen a cumplir con altos estándares de integridad y ética empresarial. Esto incluye el cumplimiento de la legislación nacional e internacional relacionada con la prevención de la corrupción, el soborno y el cohecho, tanto para nosotros como para nuestros contratistas



Auditorías a Proveedores

GRI 3-3: Derechos Humanos, Abastecimiento Sostenible/Materias Primas, 407-1, 408-1, 409-1

A través de una cláusula específica, incluida en los contratos que se suscriben con los proveedores, los contratistas nos autorizan a auditar y revisar su cumplimiento en cuanto a la legislación laboral y otros aspectos que consideremos pertinentes, mediante terceros especializados si es necesario. Esto garantiza la conformidad con la ley y los principios establecidos en nuestro 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 comunique y posibilitar la realización de entrevistas a sus empleados, dentro de horarios razonables.

Manual de Requisitos de Cumplimiento

Para garantizar que nuestros proveedores cumplan con los estándares laborales, en Cbc elaboramos un Manual de Requisitos de Cumplimiento Laboral. Este manual incluye una herramienta que nos permite transmitir estos conocimientos a los proveedores de bienes y servicios, facilitando así una alineación conjunta para asegurar el respeto a los derechos humanos y laborales, así como los derechos y obligaciones establecidos por los diferentes convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Durante el periodo del informe no hemos identificado riesgo de trabajo infantil o forzoso, ni a la privación a la libertad de asociación colectiva.



Cumplimiento Laboral

GRI 3-3: Bienestar multidimensional, 403-2, 403-7

Nuestro Manual proporciona una guía para que los proveedores cumplan con los requisitos laborales de cada país. Asimismo, los ayuda a cumplir con las regulaciones laborales y de seguridad ocupacional, asegurando una gestión adecuada de su personal dentro del marco de la relación comercial con nuestra empresa.

Estas auditorías se llevan a cabo gracias expertos locales en derecho laboral externos a la compañía, quienes presentan una lista de requerimientos legales a verificar.

Después de la auditoría, los expertos emiten un informe sobre los resultados obtenidos. Cbc continúa con estas auditorías para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales laborales en curso.

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.



Dimensión Principios de Gobernanza

Gobierno Corporativo y Políticas	42
Prácticas Empresariales Éticas	43
Respeto a los Derechos Humanos y Negociación Colectiva	45



Gobierno Corporativo

GRI 3-3: Ética y transparencia, 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-17, 2-18, 405-1
WEF 2

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.

De los 9 miembros, 8 son de género masculino y 1 de femenino.

La Junta Directiva como parte de sus funciones establece la estrategia de sostenibilidad y se encarga de aprobar el informe. Asimismo, delega la responsabilidad de gestionar los impactos de la compañía sobre la economía y el medio ambiente a los directores de las diferentes áreas.

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, asimismo los directores de la compañía participan e interactúan constantemente en ámbitos y con líderes ESG, lo cual garantiza un alineamiento con conocimiento relacionado al tema.

La información sobre la conformación y experiencia de los miembros de la Junta Directiva está disponible en la página web: cbc.co

*GEMCORP: Es un gestor de activos en mercados emergentes enfocado en invertir en oportunidades de crecimiento de alta calidad.



Políticas

GRI 3-3: Ética y transparencia, Derechos humanos y laborales, Atracción y desarrollo de talento, Bienestar multidimensional, 205-2
WEF 2



1
Política de Gobierno Corporativo



2
Política de Delegación de Autoridad



3
Política Anticorrupción



4
Política de Gestión de Riesgos



5
Continuidad del Negocio



9
Política de Calidad e Inocuidad



6
Política de Derechos Humanos



7
Política de Seguridad de la Información



8
Política de Salud y Seguridad



10
Política Ambiental



11
Política de Gobierno Corporativo

Los colaboradores de Cbc y Beliv recibieron en el año 2023, 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.

Prácticas Empresariales Éticas

GRI 3-3: Ética y transparencia
WEF 4

En Cbc y Beliv hemos alcanzado crecimiento y desarrollo gracias al talento y la pasión de nuestra gente, manteniendo una cultura de meritocracia y gestión sostenible basada en la mejora continua. Nuestro desempeño se fundamenta en la integridad, uno de los valores esenciales de la compañía.

Prohibimos cualquier práctica o acto que pudiera generar corrupción de cualquier tipo y estamos comprometidos a cumplir con todas las leyes de todos los países donde operamos. Es por esto que para garantizar transparencia y honestidad de nuestras actividades, proporcionamos un Código de Ética hacia los clientes, empleados y proveedores quienes deben adherirse, respetando sus principios, valores y prohibiciones.

Comité de Ética

GRI: 2-12, 2-13, 2-16, 2-25, 2-26, 205-3

Cbc cuenta con un Comité de Ética que reporta a la Junta Directiva por medio del Comité de Auditoría y es gestionado por el director de *Compliance*.

Este comité está integrado por cinco personas de diferentes departamentos de la compañía y el CEO, quienes velan por que se realice la comunicación y capacitación del Código de Ética al 100% de los colaboradores.

Ellos se encargan de gestionar las denuncias de posibles casos de violación y demás Políticas internas, tomando las medidas que sean necesarias para los casos de incumplimiento. De la misma forma tienen la responsabilidad de verificar el adecuado funcionamiento de la Línea Ética que permite presentar denuncias relacionadas al incumplimiento del Código de Ética.

Durante el periodo de reporte no hemos identificado ningún caso de corrupción confirmado.



Línea Ética

GRI 2-16, 2-25, 2-26, 2-27, 406-1

Cualquier colaborador o persona externa que tenga conocimiento o sospecha de un caso de incumplimiento del Código de Ética, deberá reportarlo a través de la Línea Ética.

Las denuncias pueden presentarse a través del correo electrónico, de la plataforma web o por medio de los números telefónicos habilitados para este fin. Además, se permite la presentación de denuncias anónimas; sin embargo, promovemos el diálogo y la confianza para que el denunciante aporte su información de contacto. En cualquier caso, tomamos las medidas necesarias para evitar represalias contra las personas que realicen las denuncias.

Asimismo, mientras se realiza la investigación respectiva, se mantiene la confidencialidad del caso por parte de las personas que sean asignadas para la investigación. La compañía sanciona las denuncias falsas cuando se comprueba que hubo intención de perjudicar a la persona denunciada. Cualquier acción por parte de colaboradores que hayan sido investigados por causa de denuncias recibidas es notificada y la compañía no permite ningún tipo de represalia contra 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 2023 se recibieron 172 denuncias en donde a cada una se les dió el debido seguimiento. Es importante resaltar que la compañía en el 2023 no ha contado con ninguna sanción o multa significativa por incumplimiento de leyes o regulaciones.

Divulgación y compromiso público

GRI 2-24

Cbc hace público su compromiso contra la corrupción en su Código de Ética, en su Política Anticorrupción y en los canales establecidos para consultas y denuncias.

Ponemos a la disposición de los proveedores y al público en general, nuestra Línea Ética a través de la página web: <https://ethikosglobal.com/lineaetica>

Conflictos de interés

GRI 2-15

Tenemos el compromiso de llevar a cabo nuestros negocios y actividades de forma objetiva, evitando que se vea influenciada por intereses personales. Se considera un conflicto de interés a toda situación en la que los intereses privados interfieren con las funciones laborales o influyan indebidamente en su criterio comercial, decisiones o acciones.

Por lo que es responsabilidad de todos los empleados evaluar y reportar si existe algún conflicto de interés real o potencial al área de *Compliance* a través del Portal de *Compliance*, para que se realicen las evaluaciones pertinentes, de acuerdo con las Políticas Internas y el Código de Ética.



Prácticas Empresariales Éticas

Portal de Compliance

GRI 3-3 Ética y transparencia, 2-26

Es la plataforma al servicio de los colaboradores para que puedan realizar las consultas sobre el Código de Ética y la Política Anticorrupción. Las solicitudes que se pueden realizar y documentar incluyen:

- Donaciones: 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 acompañado con documentación de respaldo. Las donaciones de producto se pueden realizar en caso de desastres naturales a las entidades públicas responsables de la atención de este tipo de situaciones.
- Contratos con organismos públicos.
- 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.

La Política Anticorrupción establece que no se puede realizar ningún tipo de donación, regalo, cortesías u otro tipo de apoyo 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 de forma directa o indirecta (por ejemplo, a familiares o amigos del funcionario).

Prevención de lavado de dinero y financiamiento del terrorismo

GRI 3-3 Ética y transparencia

En Cbc cumplimos con la legislación y regulaciones 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.

Libre competencia o antitrust

En el 2023, Cbc continuó con sus capacitaciones enfocadas en el tema de competencia "Antitrust", buscando fortalecer los conocimientos sobre los principios del derecho de competencia.

Nosotros no desarrollamos ni alentamos ninguna acción que suponga prácticas de competencia desleal y estamos comprometidos a velar por el cumplimiento de las leyes y normas de la libre competencia.

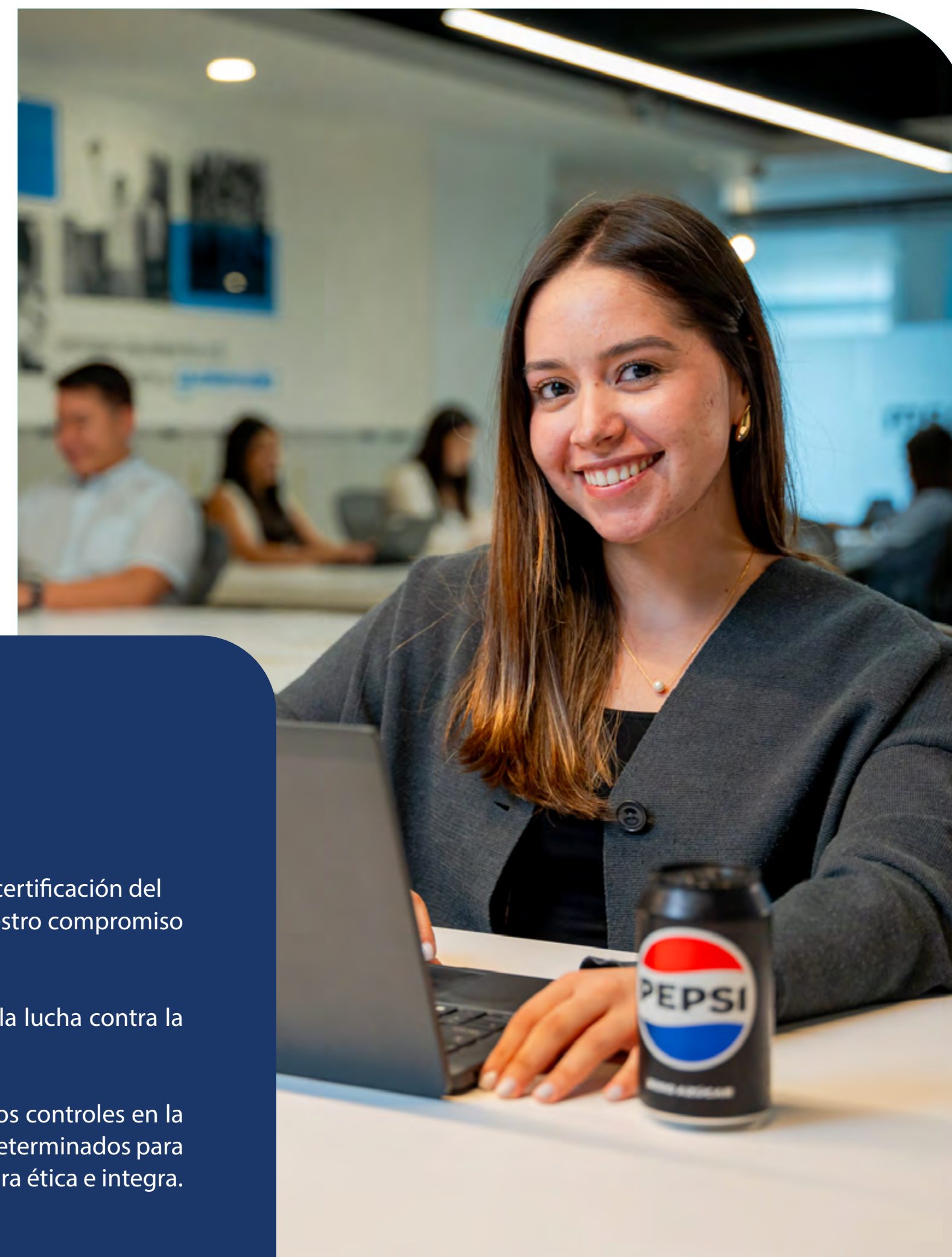
Anticorrupción - ISO 37001-2016

GRI 3-3 Ética y transparencia, 205-1

En el año 2023, la operación de Cbc Guatemala fue re-certificada por AENOR en la norma ISO 37001-2016, certificación del Sistema de Gestión Antisoborno (en adelante, SGA), fomentando la cultura antisoborno y reafirmando nuestro compromiso con la ética y la lucha contra la corrupción.

La certificación valida los procedimientos y acciones necesarias para demostrar nuestro compromiso en la lucha contra la corrupción en todas sus formas.

En el año 2023 en conjunto con las operaciones y el Área de Riesgos se fortaleció la Matriz de Riesgos y los controles en la Matriz Anticorrupción y se continuó con el despliegue o *roll out* de todos los controles y acciones del SGA determinados para Cbc, como mecanismo de apoyo a nuestro Sistema de Gestión Antisoborno y fortalecimiento de una cultura ética e integra.



Respeto a los Derechos Humanos

GRI 3-3 Derechos humanos y laborales, 2-23, 2-24, 2-28, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1
WEF 11, 12, 14, 15, 16

En relación con los compromisos y Políticas relacionados con una conducta empresarial responsable de la empresa, cumplimos con la legislación y las normativas de cada uno de los países en donde operamos, respetamos todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente, protegemos el medio ambiente, combatimos toda forma de corrupción y evaluamos constantemente cualquier impacto que se pueda dar ya sea en la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos nuestros impactos relacionados con los derechos humanos. En esa línea rechazamos el trabajo infantil y el trabajo forzoso y no hemos tenido ningún caso de discriminación durante el año 2023.

Para ello, desde el año 2012 estamos afiliados al Pacto Global de Naciones Unidas, reportando de manera transparente anualmente nuestras acciones y compromisos los cuales se basan en diferentes instrumentos intergubernamentales tales como:

- Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable
- Los principios y derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo
- Los Principios rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas
- La carta de Declaración Universal de Derechos Humanos, entre otros documentos

Es importante destacar que nuestras actividades diarias están orientadas hacia una conducta responsable con cada uno de nuestros grupos de interés, incluyendo a nuestros proveedores y socios comerciales. Este compromiso es reafirmado por nuestro presidente en los Reportes de Sostenibilidad anuales, como se muestra al inicio de este informe.

En cuanto a la gestión precisa de los Derechos Humanos (DDHH), durante el año 2021 desarrollamos nuestra política de DDHH, la cual fue revisada y actualizada en el año 2023. En 2022, elaboramos una hoja de ruta para mejorar nuestra gestión en Derechos Humanos, la cual continuó siendo implementada en 2023.

También en 2023, revisamos y actualizamos el documento en el que los proveedores de Cbc deben comprometerse con los principios de comercio justo, estándares laborales y Derechos Humanos.



Negociación Colectiva

GRI 2-30

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 once organizaciones sindicales con las cuales se desarrollan mecanismos de diálogo, concertación y negociación colectiva, de acuerdo con lo que también establecen las leyes locales.

País		Porcentaje de empleados
 Argentina	Sindicato de Empleados de Industria de la Alimentación y Sindicato de Empleados de Comercio CTT	65%
 Guatemala	Sindicato de Trabajadores de Embotelladora La Mariposa S.A (SITRAEMSA)	0.23%
 Honduras	Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Bebida y Similares (STIBYS)	56%
 Nicaragua	Sindicato Democrático de Trabajadores ENSA (Sidetrensa) Sindicato de Trabajadores de ENSA (Sitensa)	9% 10%
 Perú	Sindicato Único de Trabajadores de Cbc Manufactura (SUNTRACBC) Planta Huachipa Sindicato Unificado de Trabajadores de Cbc Peruana (SINUTRA-CBC) Planta Huachipa Sindicato Unitario de Trabajadores de Cbc Peruana (SUNTRACBC) Planta Sullana	56% 6% 40%
 Puerto Rico	Movimiento Solidario Sindical La Unión de Tronquillistas	56% 12%

Beliv

Mensaje de Nuestro CEO	47	Nuestro Equipo	57	Programa de Internships	66
¿Quiénes Somos?	48	Gente Beliv	58	Programas de Excelencia Administrativa	67
Nuestro Propósito	49	Colaboradores	59	Encuesta de Salud Organizacional	68
Beliv en el Mundo	50	Rotación y Nuevas Contrataciones	60	Beliv One	69
Valores	53	Ciclo de Gente	61		
Portafolio	54	Historias Inspiradoras de Desarrollo de Carrera	62		
Portafolio por un Mundo Mejor	55	Capacitación	63		
Bienestar del Consumidor	56	Escuela de Negocios Beliv	65		



Mensaje de Nuestro CEO

GRI 2-22

El Legado de Luis Miguel Castillo:

“La lección de vivir la vida con convicción y propósito, aprovechando cada minuto”

El mundo y los hábitos de consumo cambian rápidamente, y en Beliv nos destacamos por estar siempre a la vanguardia y escuchar al consumidor muy de cerca. El año 2023 fue un año lleno de oportunidades, en el que continuamos nuestra misión de llevar lo mejor de nuestros sabores latinos al mundo, creando productos que reflejan las tendencias en temas de salud.

Avanzamos en nuestros planes de sostenibilidad, una característica distintiva de nuestra compañía. En Beliv, cumplimos con los 10 Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas para lograr un crecimiento sostenible que genere un impacto positivo para todos nuestros grupos de interés. Los estándares laborales, la sostenibilidad ambiental, la transparencia, las prácticas éticas y el respeto a los Derechos Humanos son pilares fundamentales dentro de la compañía.

Nuestro espíritu emprendedor latino nos caracteriza como empresa, y buscamos resaltarlo en cada uno de nuestros productos. Contamos con un portafolio diverso que ofrece alternativas para todos los consumidores, enfocándonos en promover la salud y el bienestar en general. A nivel de todas nuestras marcas, nuestros productos se centran en una de las siguientes cuatro variantes:

- a) Bebidas enfocadas en “burbujas saludables”, como Güitig, agua naturalmente gasificada que proviene de las faldas del volcán Cotopaxi;
- b) Bebidas que proveen energía natural, como OCA y High Brew;
- c) Bebidas que provienen y demuestran la magia de nuestra naturaleza, como Petit, un néctar de frutas, y Citric, un jugo natural 100% exprimido de cítricos;
- d) Bebidas que aportan a una hidratación saludable, como las Aguas Salutaris y Aqua.

Con estas cuatro variantes, no solo satisfacemos las necesidades y expectativas del consumidor, sino que garantizamos que nuestras categorías de productos sean una alternativa “better-for-you”.

Nuestro plan se centra en crear innovaciones que utilicen ingredientes naturales de alta calidad, en reducir los azúcares añadidos y en ofrecer opciones que aporten funcionalidad al consumidor, además del sabor.

En 2023, aceleramos nuestra expansión y presencia en Estados Unidos, añadiendo a nuestro portafolio los productos de High Brew, elaborados con granos de café premium de Colombia, complementando nuestro sueño de brindar bebidas de energía natural. También lanzamos Mighty Pop, la primera soda que contiene pre, pro y postbióticos, enfocada en la salud digestiva, resultado de escuchar al consumidor. Asimismo, seguimos fortaleciendo la presencia de nuestras marcas icónicas, como OCA, Güitig y Petit, que satisfacen las necesidades de nuestros consumidores que buscan opciones más saludables con beneficios adicionales.

Otro hito importante del 2023, que contribuye a nuestra misión y compromiso de ser parte de la solución y aportar a un mundo mejor, es el funcionamiento de la planta de producción en El Salvador, “Livsmart Américas”, que ahora opera con energía de fuentes 100% renovables, contribuyendo con ello a nuestra visión de ser una empresa carbono neutral.

Finalmente, como parte del pilar de transparencia y gobierno corporativo, continuamos con nuestro Sistema de Gestión Antisoborno, que reforzamos año tras año, garantizando que contamos con los controles adecuados para detectar y sancionar cualquier práctica que viole nuestro Código de Ética, políticas o regulaciones.

Nuestro compromiso es continuar afianzando nuestro propósito de transformarnos para ser parte de las soluciones, aprovechando nuestras competencias, pasión, habilidades y recursos para crecer, desarrollando iniciativas que crean valor compartido y uniéndonos a acciones colectivas para mejorar el mundo.

Carlos Sluman
CEO

¿Quiénes Somos?

GRI 2-1, 2-6, 2-23

Beliv da inicio en el 2009 y hoy está más despierto que nunca. Nace en Centroamérica, tierra mágica, llena de color y que brinda a su gente la mayor variedad de frutos y recursos naturales durante todo el año. La idea fue simple, tomar lo mejor que nuestra tierra nos brinda para evolucionar la forma de saciar la sed.

El camino ha llevado a Beliv a crear un portafolio de bebidas que nos llena de orgullo. 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.

Invertimos constantemente en el desarrollo de nuevas y mejores alternativas de endulzado y aprovechamiento de materias primas naturales. Además, buscamos en el mundo los socios estratégicos ideales para el desarrollo de las bebidas que preferirá el consumidor en el futuro.

En Beliv, 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.



<https://webelivmagnus.com/eng>



<https://ziggroup.com.sg/>



<https://www.mckinsey.com/>

ADN Beliv

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

Creemos que en la diversidad está en el valor

Nos inspiran las formas, sabores y texturas de la naturaleza.

Nuestras raíces latinoamericanas añaden ritmo y pasión a todo lo que hacemos.

Nacimos para hacer algo distinto

El talento, las historias y la diversidad de los *Belivers* son los principales elementos para crear bebidas naturales, únicas y globales.

Manifiesto #Beliver

- La naturaleza nos marca el camino.
- Cada día es una oportunidad para crecer.
- Trabajamos en equipo, desde donde estemos y sin perder nuestra esencia.
- Con energía emprendedora, mirada innovadora y la frescura que nos representa.



Nuestro Propósito

GRI 2-23

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, necesidades y apalancados en la tecnología junto con 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 tolerancia 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 por lo que 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, identificación, 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.





En el Mundo Oficinas

GRI 2-1, 2-6



Sede principal



Oficinas de representación



Oficinas corporativas





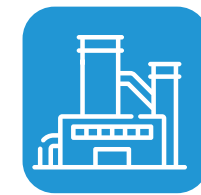
En el Mundo

Footprint de manufactura

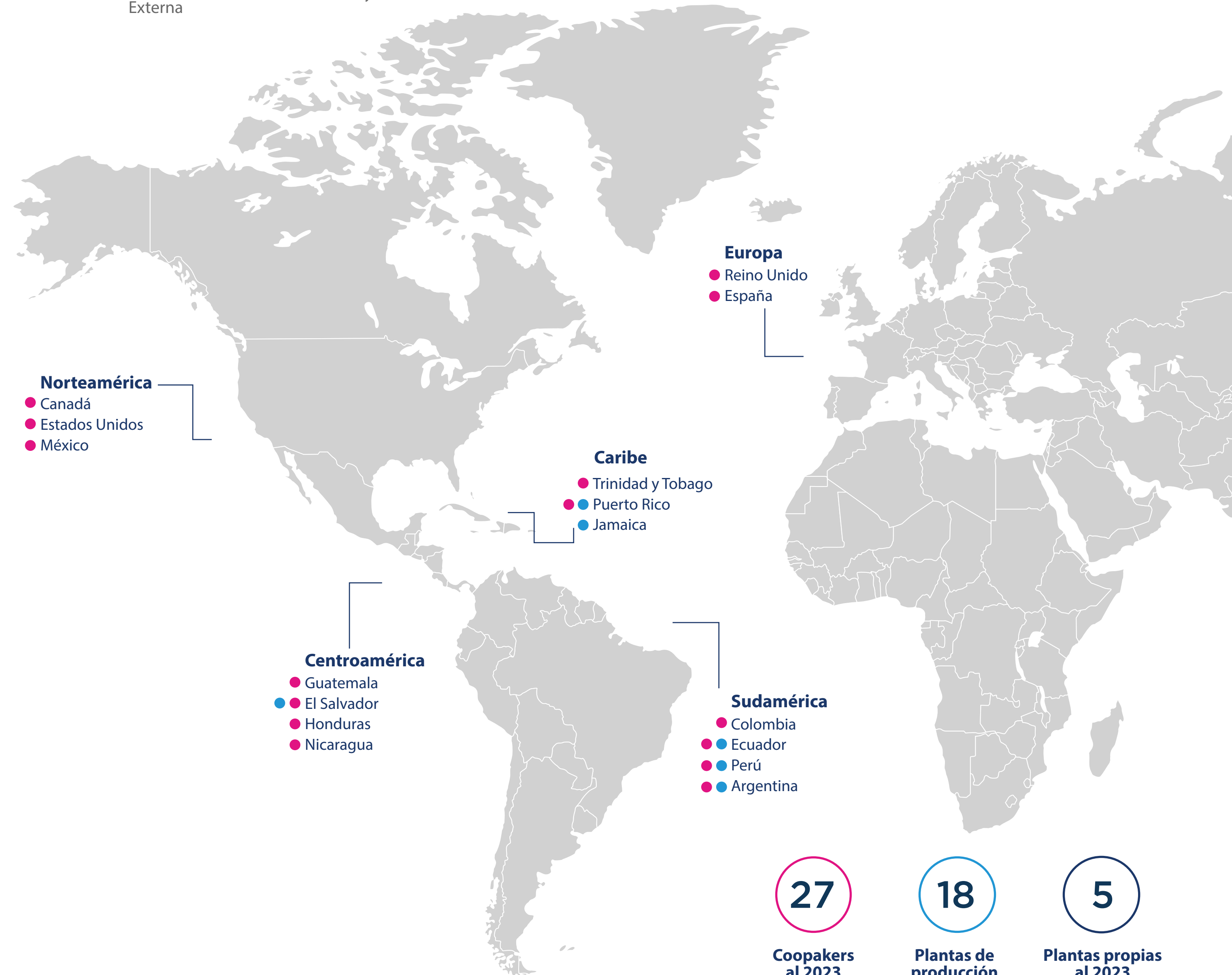
GRI 2-1, 2-6



Copackers



Plantas de
producción



27

Coopackers
al 2023

18

Plantas de
producción

5

Plantas propias
al 2023



En el Mundo Comercialización

GRI 2-1, 2-6



Valores beliv

GRI 2-23

 <p>Vanguardia Tenemos sed de innovación.</p>	 <p>Talento Valoramos el trabajo excelente.</p>	 <p>Evolución Nos adaptamos y somos evolución constante, abrazamos el cambio.</p>
 <p>Integridad Siempre hacemos lo correcto.</p>	 <p>Somos Dueños Actuamos con compromiso.</p>	 <p>Pasión Amamos nuestras raíces.</p>

Portafolio

GRI 3-3: Portafolio de bebidas saludables, 2-6

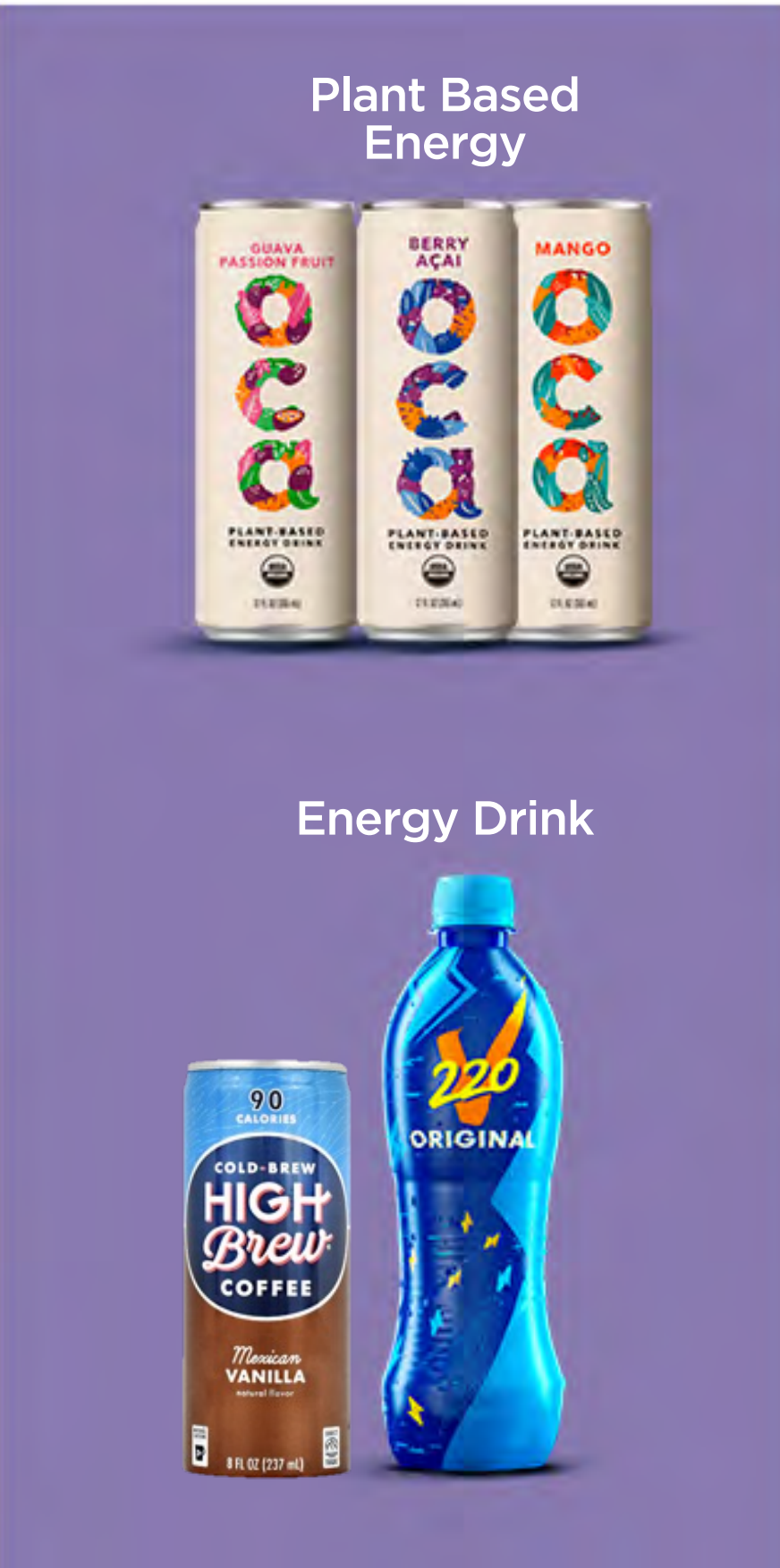
Beliv es una importante unidad de negocios de Cbc que se enfoca en el desarrollo, producción y comercialización de bebidas nutritivas, funcionales, con ingredientes naturales, exportando sus productos a más de treinta y cinco países alrededor del mundo. Esta es una de las empresas de más rápido crecimiento 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".

Healthier Bubbles



Energy Boost



Magic Nature



Wise Hydration



Portafolio por un Mundo Mejor

GRI 3-3: Envases y empaques, 3-3 Portafolio de bebidas saludables.

En Beliv impulsamos la economía circular a través de la innovación y las acciones colectivas y reciclaje. Optimizamos nuestros procesos a lo largo de nuestra cadena de valor para contar con empaques sostenibles.

Por ello, todos nuestros productos del portafolio desde 2023 contienen un porcentaje de resina reciclada. Aqua, Fruta Fresca, Frutado y Frutaris en diferentes presentaciones han ido migrando hacia envases aligerados, es decir, que contienen menos resina virgen. Gracias a ello, en el 2023, se redujo un total de 265.35 toneladas de PET y se evitaron 1,029.57 toneladas de CO2.

En todos los países en donde participamos, promovemos la recuperación y reciclaje de todo el material PET (plástico), lata y vidrio que utilizamos en nuestros productos.



Innovaciones con foco saludable

GRI 3-3: Portafolio de bebidas saludables



Magic Nature-Gut Health

Perú migra su *still drink* de consumo masivo sabor naranja a versión cero azúcar.



Energy

Se lanzan en Ecuador y Perú las versiones cero azúcares de nuestros energizantes.



Mighty Pop

Se lanza en Estados Unidos la bebida enfocada en la salud digestiva *Mighty Pop*, con pre, pro y post bióticos.



Guitig Toronja

Bebida carbonatada de fuente volcánica, bajo en azúcar, con sabores e ingredientes naturales.



Bienestar del Consumidor

GRI 3-3: Portafolio de bebidas saludables

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



Al 2023, logramos reducir 5000 toneladas de consumo de azúcar contra 2022, logrando un 10% de reducción de azúcar en el sistema.



Comprometidos con nuestro objetivo de llevar a nuestras marcas a 5 gramos / 100 ml de azúcar añadida, la reducción en nuestro portafolio impacta de manera positiva en los hábitos de nuestros consumidores, disminuyendo la ingesta calórica y adoptando estilos de vida saludables.



El 85% de nuestras innovaciones en 2023 se lanzaron bajo el pilar de bienestar al consumidor, como reducción de uso de ingredientes artificiales y utilización de ingredientes con propuesta nutricional, por ejemplo fibras y proteínas.

Socios en investigación

GRI 2-28

Durante 2023 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 la asociación de la consultoría en Nutrición Internacional que proporciona una guía y estrategia a una meta de portafolio cada vez más saludable.





Nuestro Equipo

GRI 2-13

Carlos Sluman CEO Beliv

Carlos es Licenciado en Administración de Empresas (UBA) con un MBA en Ambev University y una especialización en bebidas. A nivel académico, también realizó un Programa de Formación en Negocios Digitales en Columbia University (EE.UU)

Desde hace más de 15 años se desempeña como CEO de Beliv. En 2007, junto con Cbc fundaron LivSmart y luego en 2016 con la expansión territorial, adquieren otras compañías y marcas, logrando así, una ampliación de portafolio. De esta forma, se transforma 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 a conquistar grandes resultados, siendo una empresa líder.



Pablo Obermüller Chief Administrative Officer

+ de 14 años de experiencia como profesional en finanzas y desarrollando procesos de expansión en América.

Pablo lidera las estrategias administrativas, financieras y de Gente y Gestión a través de procesos, métricas, Políticas y sistemas de control diseñados para operar de manera eficiente, preservar los activos de la empresa y reportar información financiera precisa mejorando la eficiencia de Beliv a través de la mejora continua del negocio.



Roberto Gallardo Chief Operating Officer

+15 años de experiencia en industrias de consumo masivo, comercial, logística, distribución y cadenas de suministro. Experto en la transformación de negocios y alineación estratégica de personas y procesos.

Roberto lidera la estrategia operativa de Beliv en las áreas de desarrollo de negocio, comercial y supply chain. Además, con las nuevas operaciones, busca el constante crecimiento de la organización maximizando la rentabilidad y asegurando una expansión ordenada, alineada a los objetivos estratégicos de corto y largo plazo.



Gustavo Alvarado Director de Data y Transformación Digital

+de 10 años de experiencia en hacker de crecimiento, entretenimiento digital, marketing digital, investigación de mercado y transformación digital basado en datos.

Gustavo brinda soporte estratégico y dirige todo el proceso de transformación digital de Beliv en las áreas de data, insights, e-commerce y marketing services para concientizar a la organización sobre el uso de información y análisis para tomar decisiones considerando al consumidor como el centro.



Clayton Santos Director R&D

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

Clayton lidera la estrategia, ejecución, desarrollo y lanzamiento de nuevos productos al mercado. Agiliza la implementación de los lanzamientos cumpliendo, con los estándares regulatorios y de calidad en cada uno de los mercados actuales y futuros donde actúa Beliv.



Reinaldo Padua Chief Brand Officer

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

Reinaldo define y lidera la arquitectura de marcas, así como la estrategia de marketing y crecimiento tanto a corto como a largo plazo de las categorías ya establecidas. Asimismo, dirige las actividades comerciales para alinearlas con los objetivos de rentabilidad y es el responsable de expandir la base de clientes y acceder a nuevos mercados, de acuerdo con los lineamientos del CEO. Todo ello con el fin de garantizar el cumplimiento del P&L anual y las proyecciones a cinco años.

Gente Beliv

GRI 3-3: Atracción y Desarrollo de Talento

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

Nuestra gestión está orientada al igual que en Cbc a garantizar que se cumplan con la ejecución de los procesos de una manera estandarizada, en constante búsqueda de la excelencia para alcanzar los resultados y mejorar a través de las mejores prácticas reconocidas para cada proceso. Estimulamos la mejora continua mediante la excelencia en la ejecución de las rutinas de los procesos del área de Gente & Gestión. Promovemos una competencia saludable que inspira a la gente a ser la mejor en su área y reconocemos la excelencia sostenible en medios y resultados.

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



Reclutamiento
externo



ATRAER/CAPTAR
Identificar talentos

Desarrollo
organizacional



DESARROLLAR
Exponencial de nuestro
talento

Procesos de
gestión



RECONOCER
Búsqueda de excelencia

Compromiso
cultural



CUIDAR
Fortaleciendo el corazón
del equipo

Tecnología

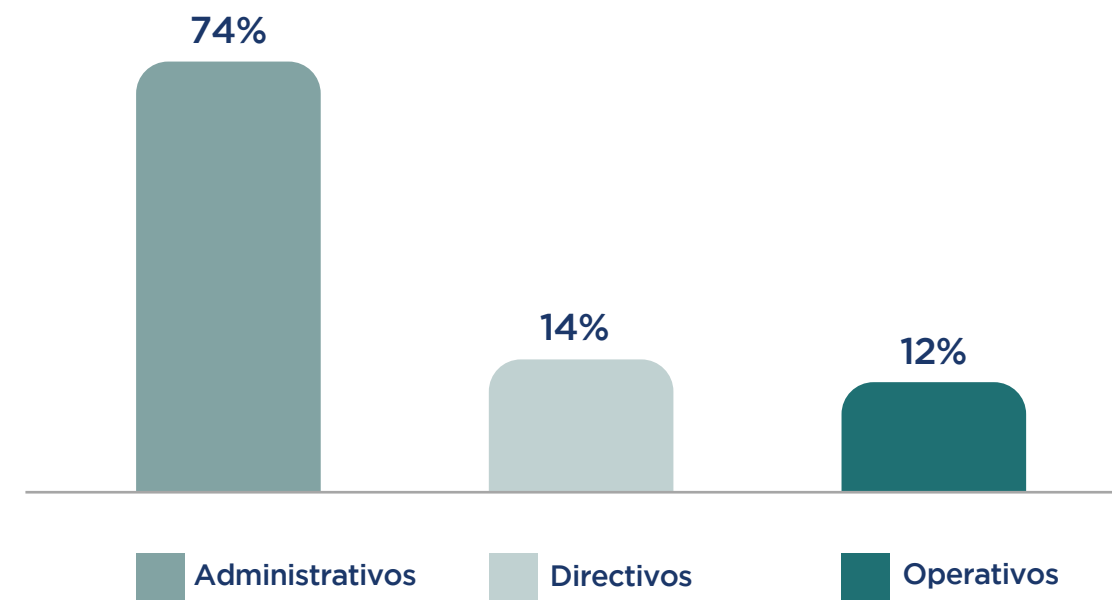


CONSERVAR
Inteligencia y eficiencia

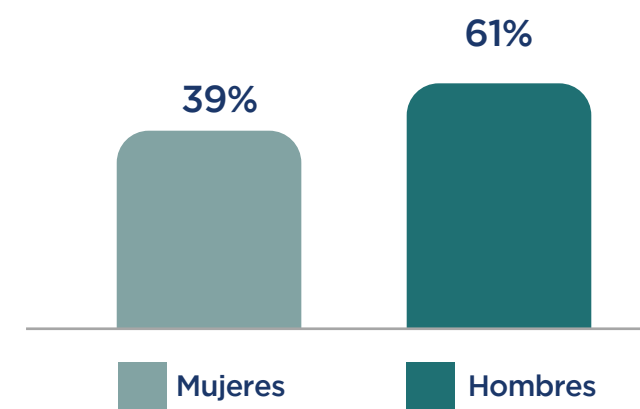
Colaboradores

GRI 2-7, 405-1
WEF 2
WEF 11

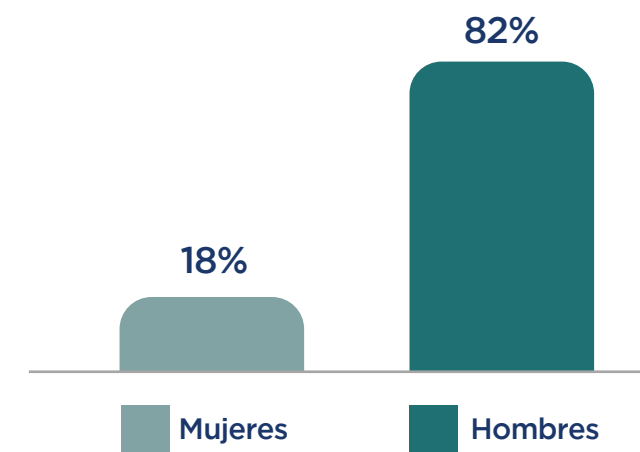
En Beliv, nuestro equipo total en el 2023 fue de **128 personas**. Las siguientes gráficas son datos de empleados 2023 dentro de la organización con distintas clasificaciones:



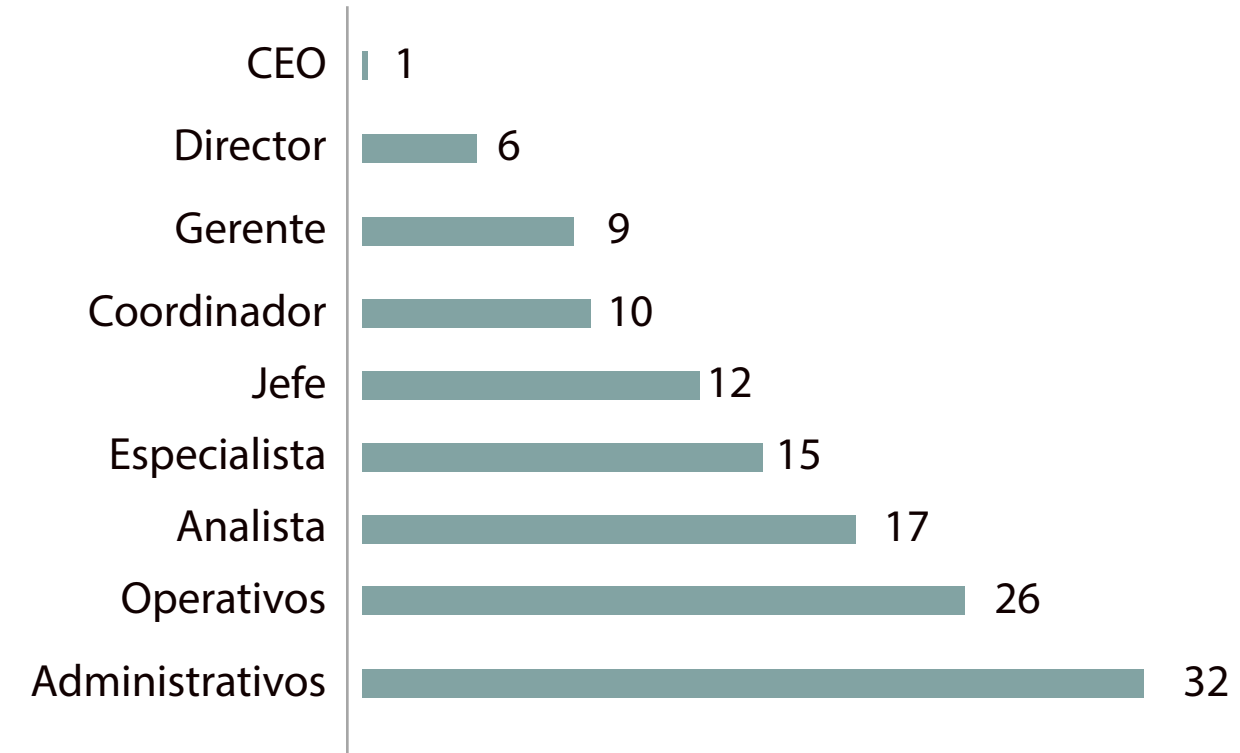
Porcentaje de género en el área administrativa



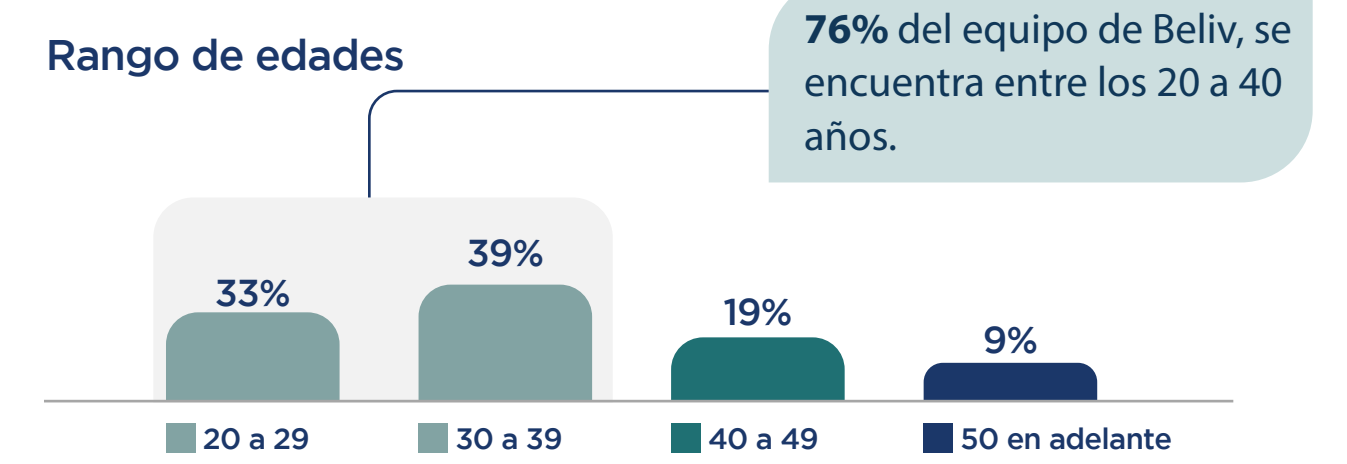
Porcentaje de género en el área operativa



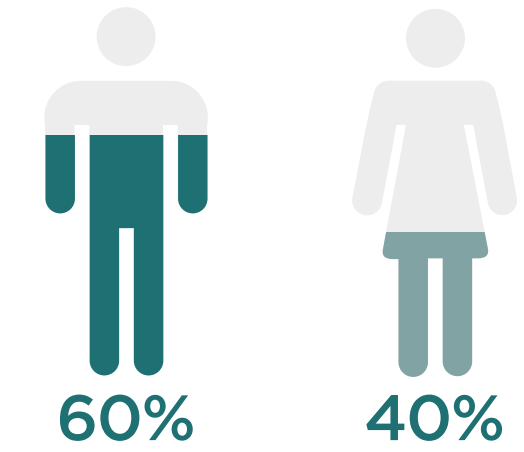
Distribución de los puestos:



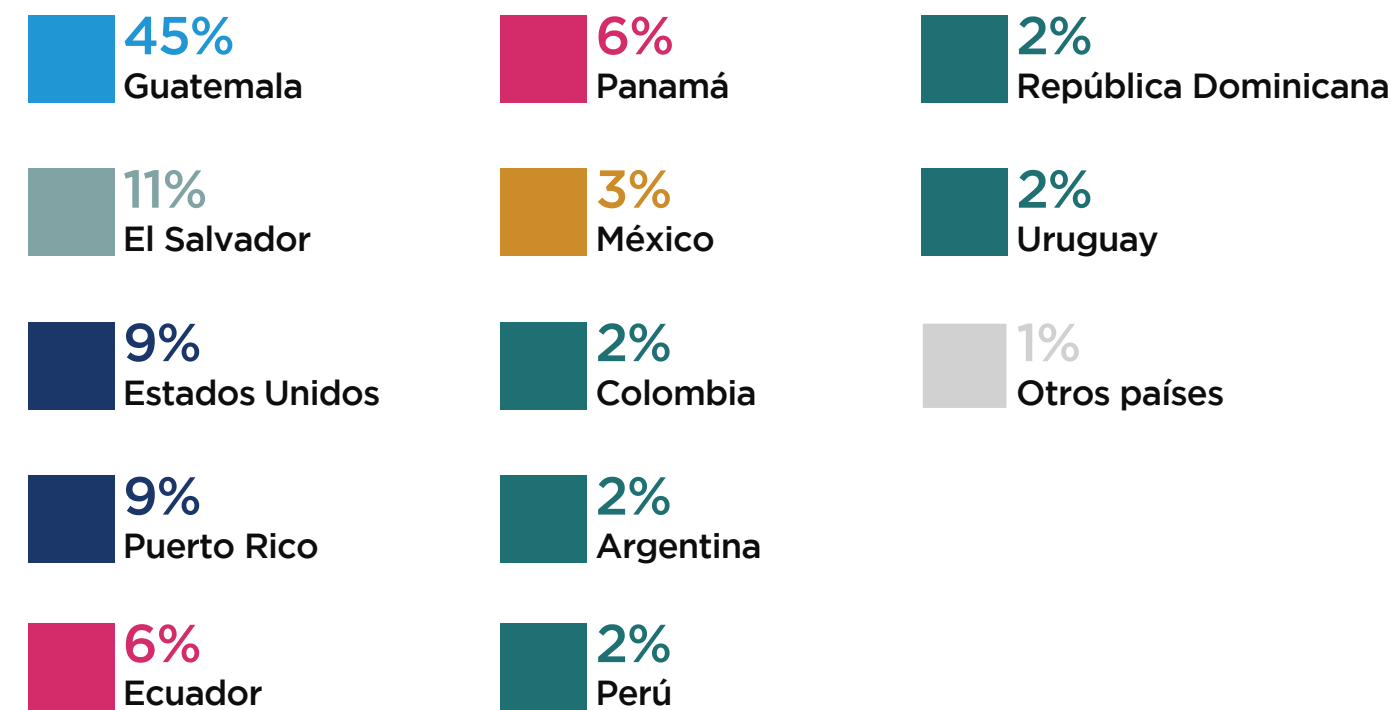
Rango de edades



Género



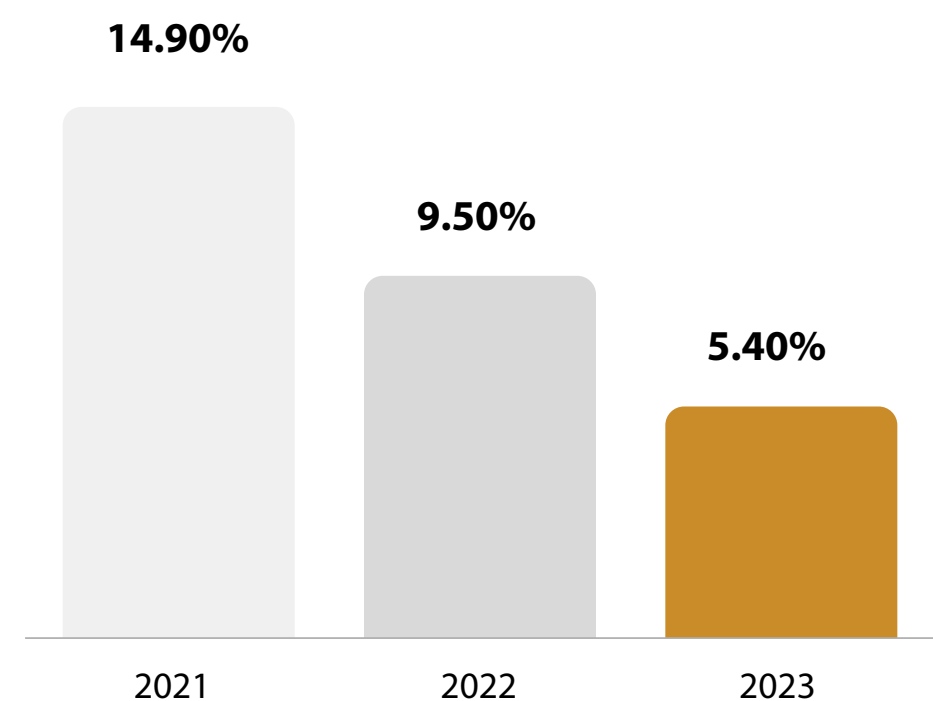
Colaboradores por país



Rotación

GRI 3-3: Atracción y Desarrollo de Talento, 401-1

La rotación de personal se refiere al número de colaboradores que se desvinculan de la compañía en comparación con el número total de empleados en un período determinado. Hemos realizado esfuerzos en nuestra cultura organizacional, lo cual ha contribuido a reducir el porcentaje de rotación.

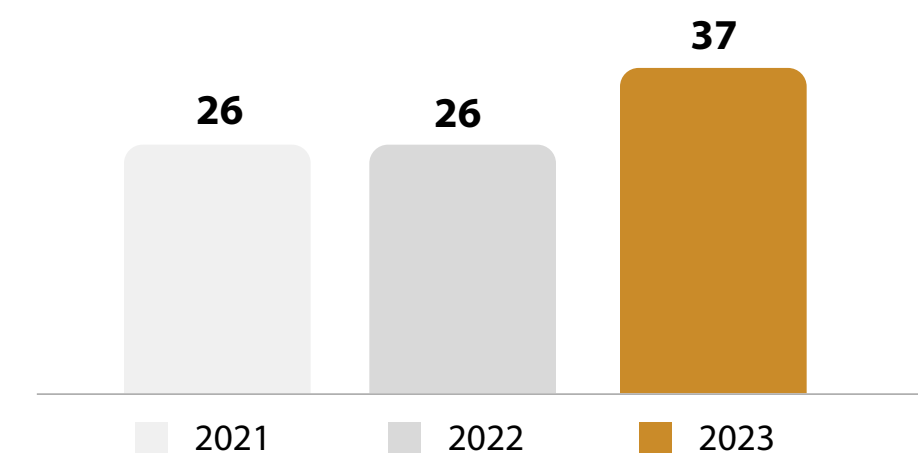


Para comprender las causas detrás de las desvinculaciones, tanto voluntarias como involuntarias, se lleva a cabo un análisis exhaustivo de la rotación en las operaciones de los distintos países y áreas. Además, se realizan encuestas de salida y se consultan a los líderes de los departamentos para obtener una comprensión objetiva de los motivos de la salida. Esta información se complementa con los datos recopilados en las entrevistas, así como con la información proveniente de las encuestas de satisfacción y la adhesión a la cultura de la empresa. Todo esto permite tomar las acciones necesarias para fortalecer las estrategias de retención de talento y mejorar los procesos de reclutamiento y selección, si es necesario.

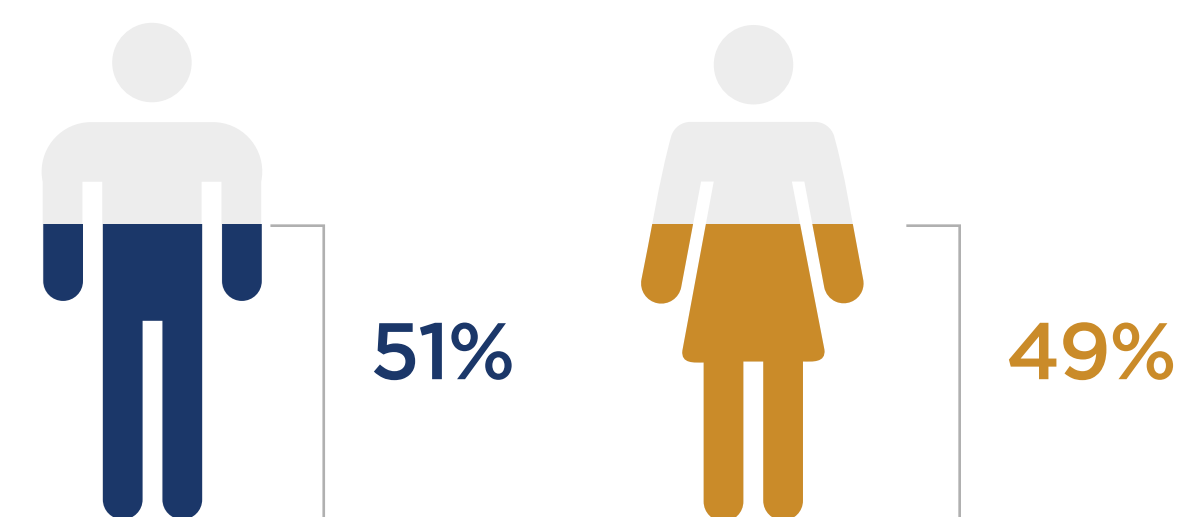
Nuevas Contrataciones

GRI 401-1

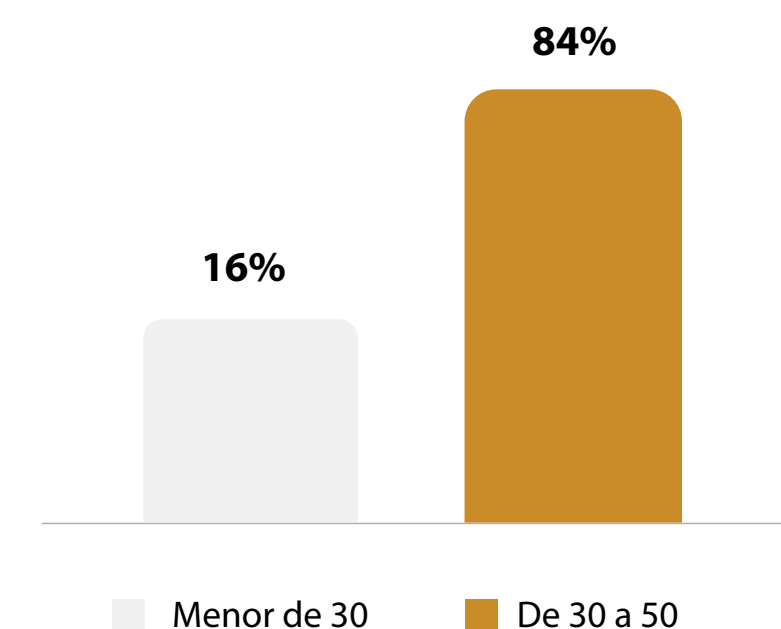
Las nuevas contrataciones que se llevaron a cabo en el año 2021, 2022 y 2023 son las siguientes:



De los nuevos talentos en el 2023



Distribución de edades





GRI 405-1

Categoría laboral y género de los colaboradores que participan en el ciclo de gente: La evaluación es la base para establecer los planes de desarrollo individual y de carrera.

Categoría Laboral	2021		2022		2023	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Analista	2	1	2	1	3	1
Coordinador	3	5	4	5	5	0
Jefe	13	13	16	13	18	19
Especialista	6	2	4	3	5	7
Gerente	9	17	10	19	13	17
CEO/VP/Directores	2	12	2	10	2	14
Total por género	35	50	38	51	46	58
Total general	85		89		104	

Uso de plataforma tecnológica

GRI 404-2

Ciclo de gente

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

PDI

Plan de Desarrollo Individual que permite cerrar brechas 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

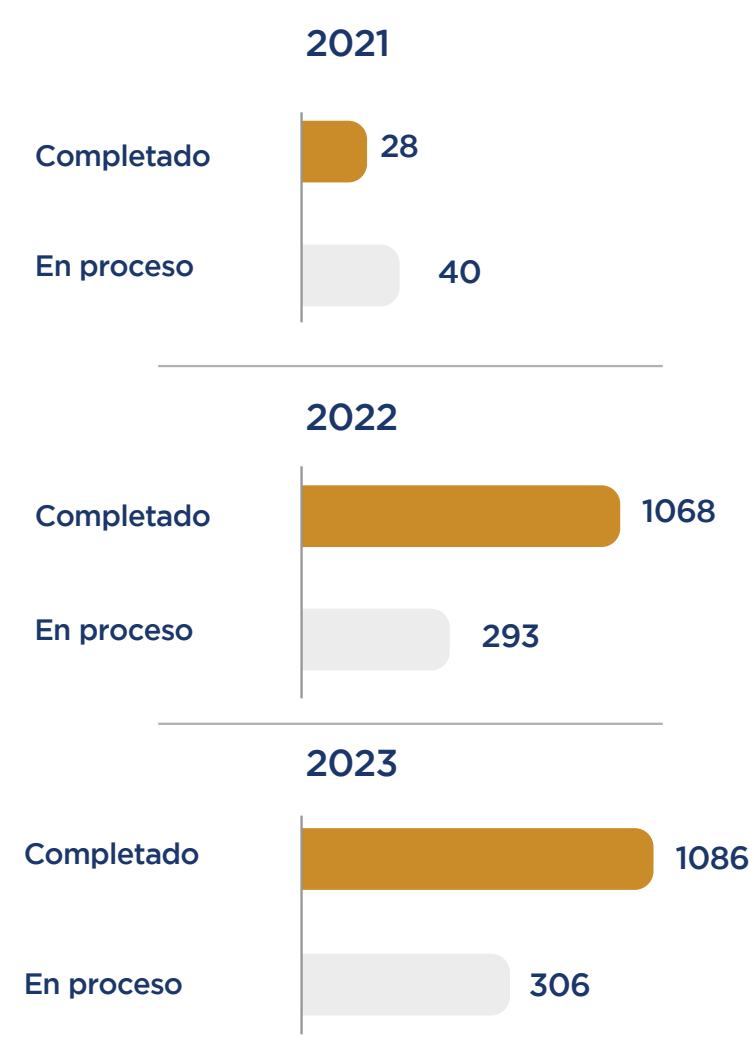
Una plataforma que permite gestionar la creación y asignación de contenido de aprendizaje. La gráfica muestra los datos anuales de cuántos cursos han sido completados en Beliv.

Es importante mencionar que E-Learning aplica para todos los colaboradores de Beliv que deseen fortalecer conocimientos y competencias.

PDI



E-LEARNING



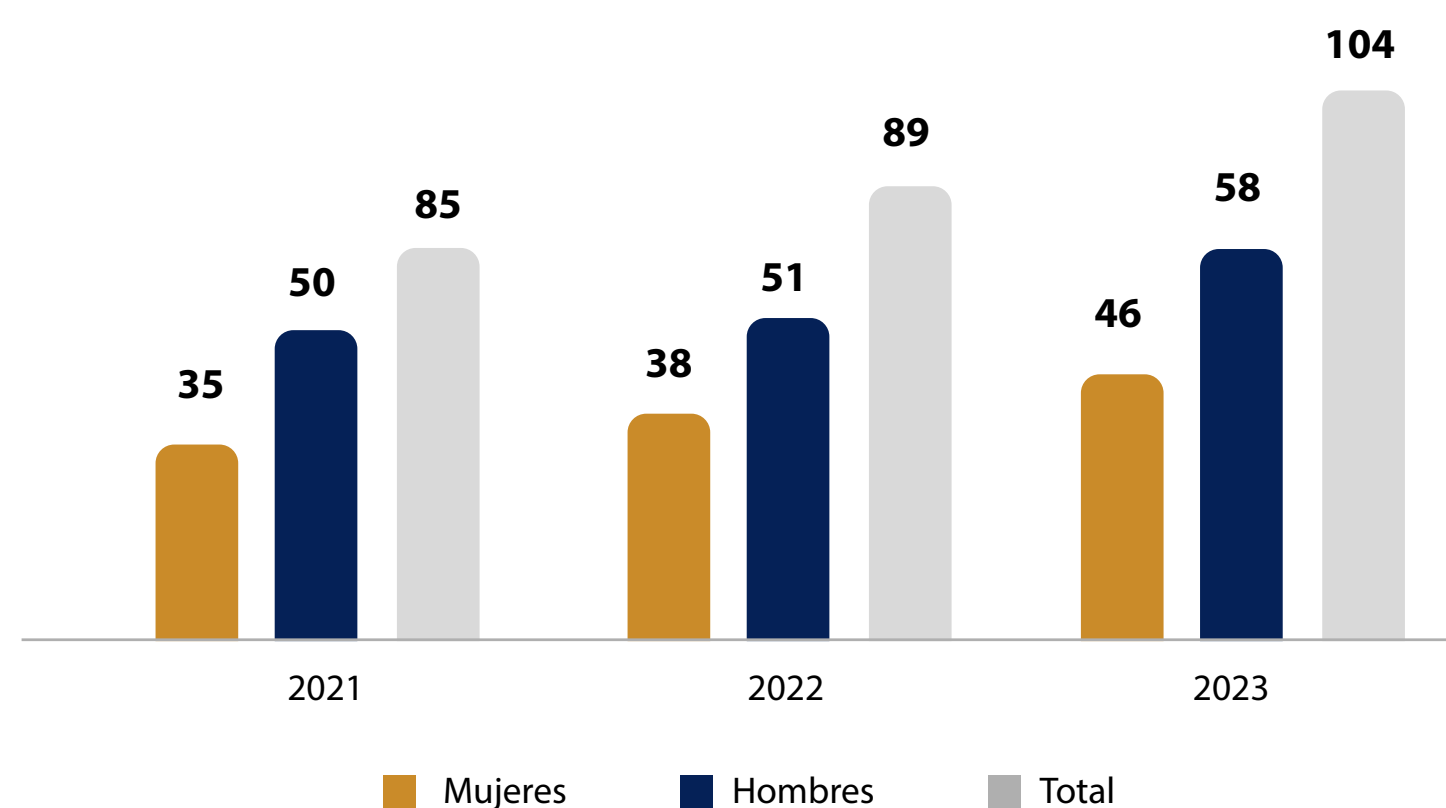
Evaluación de Desempeño

GRI 404-3

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



Historias Inspiradoras de Desarrollo de Carrera

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



Marissa Andrino

Directora Supply Chain

Marissa Andrino se unió a la compañía en 2014 como Especialista en Planificación de Cadena de Abastecimiento para Cbc. En 2017, ascendió a Gerente Corporativa de Planificación, estableciendo bases sólidas para la gestión de S&OP y planificación del grupo. En 2019, se convirtió en Gerente de Logística Primaria, donde trabajó en proyectos y gestión de almacén, transporte y abastecimiento para las 8 operaciones de Cbc desde una posición corporativa.

En 2021, asumió un nuevo reto en Apex, desarrollando proyectos estratégicos para Cbc, Beliv y BIA. En 2022, fue nombrada Directora de *Supply Chain* para Beliv, liderando una transformación significativa mediante la definición de la estrategia en el área compuesta por *copacking*, planificación, distribución, calidad y transformación. A lo largo de 10 años, Marissa ha ocupado seis posiciones distintas, desarrollando equipos de alto nivel y generando valor alineado con la cultura y los valores del grupo. Destacablemente, ha formado un equipo donde el 70% son mujeres, incluyendo madres profesionales y jóvenes al inicio de sus carreras.



Sara Sac

Gerente de Regulatorio

Sara ingresó a la compañía en el 2014 al equipo de calidad de planta Mariposa como Analista Auditor de línea para Cbc Guatemala, velando por el cumplimiento de los parámetros de calidad durante la producción. En el 2016 toma el reto como Coordinadora de Calidad en donde el enfoque en el cumplimiento de estándares de calidad no se remite únicamente en la línea de producción sino a todos los procesos, desde el ingreso de materias primas hasta la obtención y despacho del producto terminado.

En 2018 ingresa a Beliv como Especialista de Calidad, en donde su enfoque en el cumplimiento de estándares de calidad pasa de estar centrado en planta Mariposa a estar en todos los *copackers* de las marcas Beliv. El último reto tomado en 2021 fue liderar el equipo regulatorio que asegura el cumplimiento regulatorio para el portafolio completo Beliv ocupando la posición de Jefa de Regulatorio. En el 2023 por su desempeño y pasión que la caracteriza asume el reto como Gerente de Regulatorio.

Lo que impulsa a Sara son los valores inculcados por su familia, de los cuales destacan la honestidad y la búsqueda de la mejora continua, siempre soñar en grande y poder compartir el conocimiento.

Capacitación

GRI 404-1, 404-2
WEF 16

Indicadores de Capacitación

Indicadores generales de capacitación de la compañía.



Estructura de entrenamientos de formación para nuestros equipos

Liderazgo

Cascadeo de la cultura de nuestra compañía, desarrollar a los líderes y futuros sucesores.



Funcional

Fortalecer los conocimientos técnicos "Skills" para brindar las herramientas y el Know-How que fortalezcan el desempeño en la función.



Método

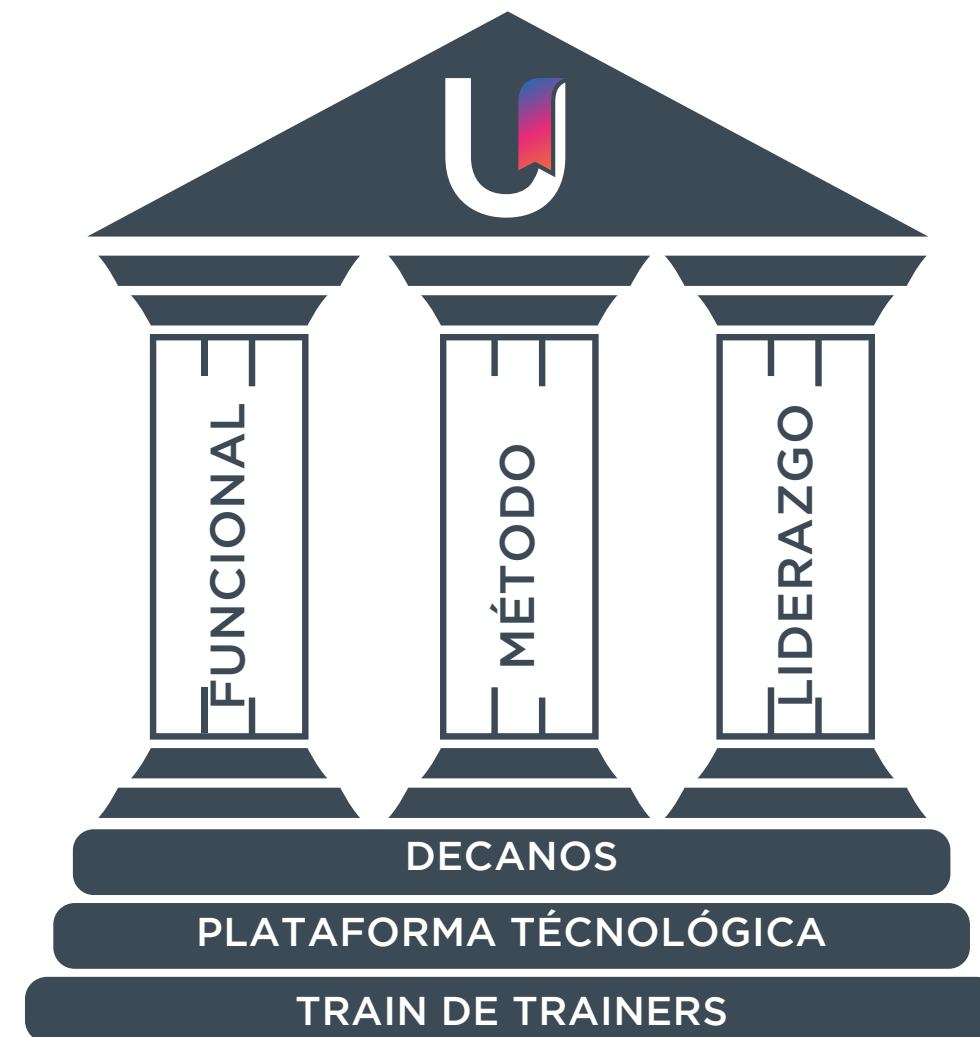
Brindar las herramientas y la metodología sobre el "cómo" hacer y gerenciar mejor las rutinas y procesos.





La Universidad Apex, es la institución académica corporativa, a través de la cual se gestiona el desarrollo organizacional de todos los colaboradores de Beliv, 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 se desarrollan 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 de e-Learning.



Tecnología

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

Capacitación

GRI 404-2

Pilar liderazgo

A través del pilar de liderazgo se realiza el desdoblamiento de la cultura de la compañía y busca desarrollar a los líderes y futuros sucesores. Este pilar se enfoca en la formación de competencias blandas de liderazgo y gerenciamiento de equipos.

Este programa consiste en un entrenamiento a través del cual se enseñan técnicas y habilidades que llevan la conquista de resultados y la trascendencia profesional y personal.

En el 2023 se desarrolló el taller con 23 top líderes entrenándose en los siguientes temas:



fábrica de líderes

1. Liderazgo inspiracional
2. Nuevas formas de trabajo
3. Cultura
4. Propósito
5. El poder del reconocimiento
6. *Feedback*
7. Gestión del cambio



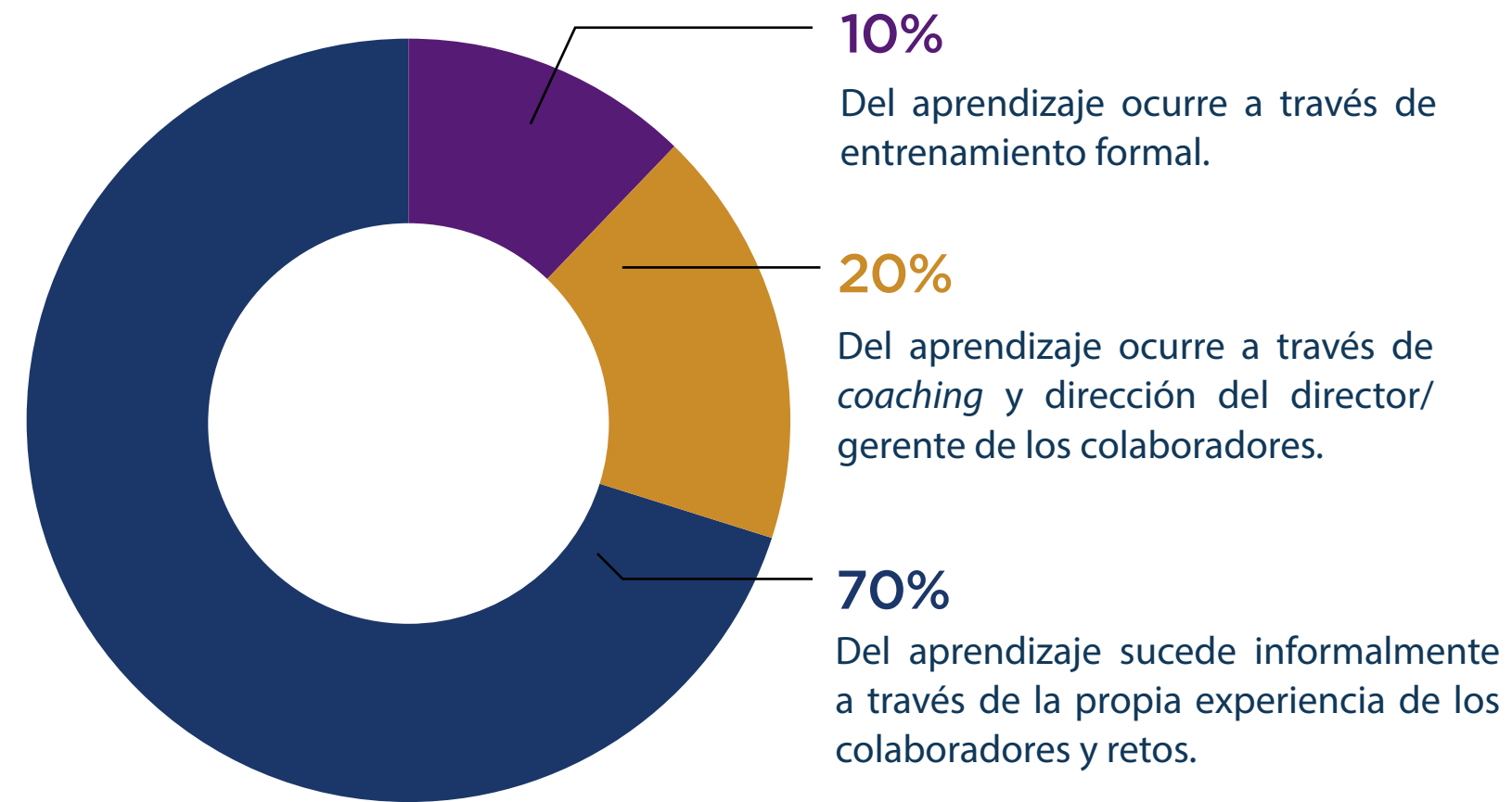
Escuela de Negocios Beliv

GRI 404-2

La escuela de negocios Beliv se alinea a la Universidad Apex.

A través de esta escuela Beliv gestiona sus propios entrenamientos realizando anualmente la identificación de necesidades de aprendizaje para luego transformarlo en un plan de entrenamiento con el fin de cerrar las brechas a nivel funcional y de competencias del talento.

El modelo que se utiliza en el armado de la estrategia de capacitación es el de 70-20-10.



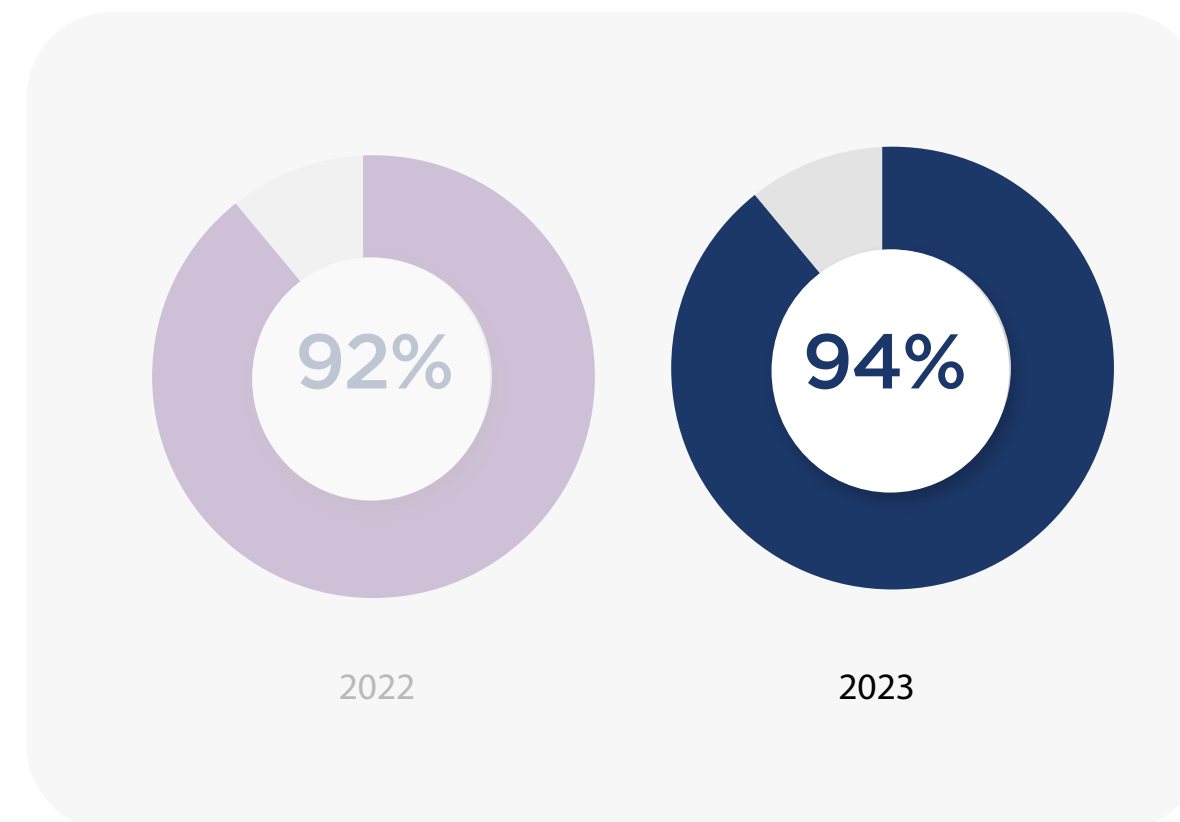
Planes de Capacitación

GRI 404-2

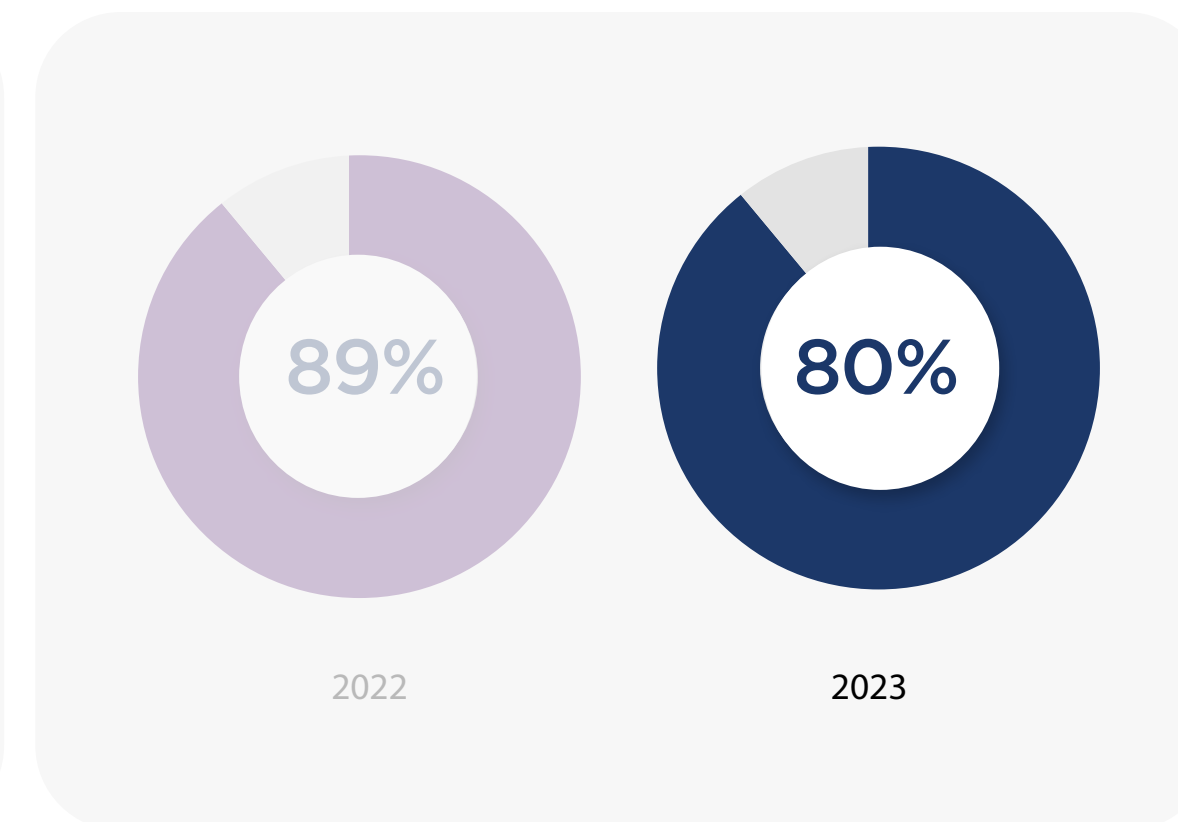
Tema impartido	Alcance	Duración (Min)
<i>Planner</i>	50 colaboradores	120
<i>Microsoft Teams</i>	35 colaboradores	120
<i>Scrum Master</i>	2 colaboradores	1080
<i>Del Growth Hacking al Growth Marketing</i>	39 colaboradores	120
<i>S&OE Planing</i>	30 colaboradores	270
<i>Agile Story Telling</i>	13 colaboradores	600
<i>RTCA</i>	5 colaboradores	240
<i>Power Bi</i>	15 colaboradores	600

Indicadores de Capacitación

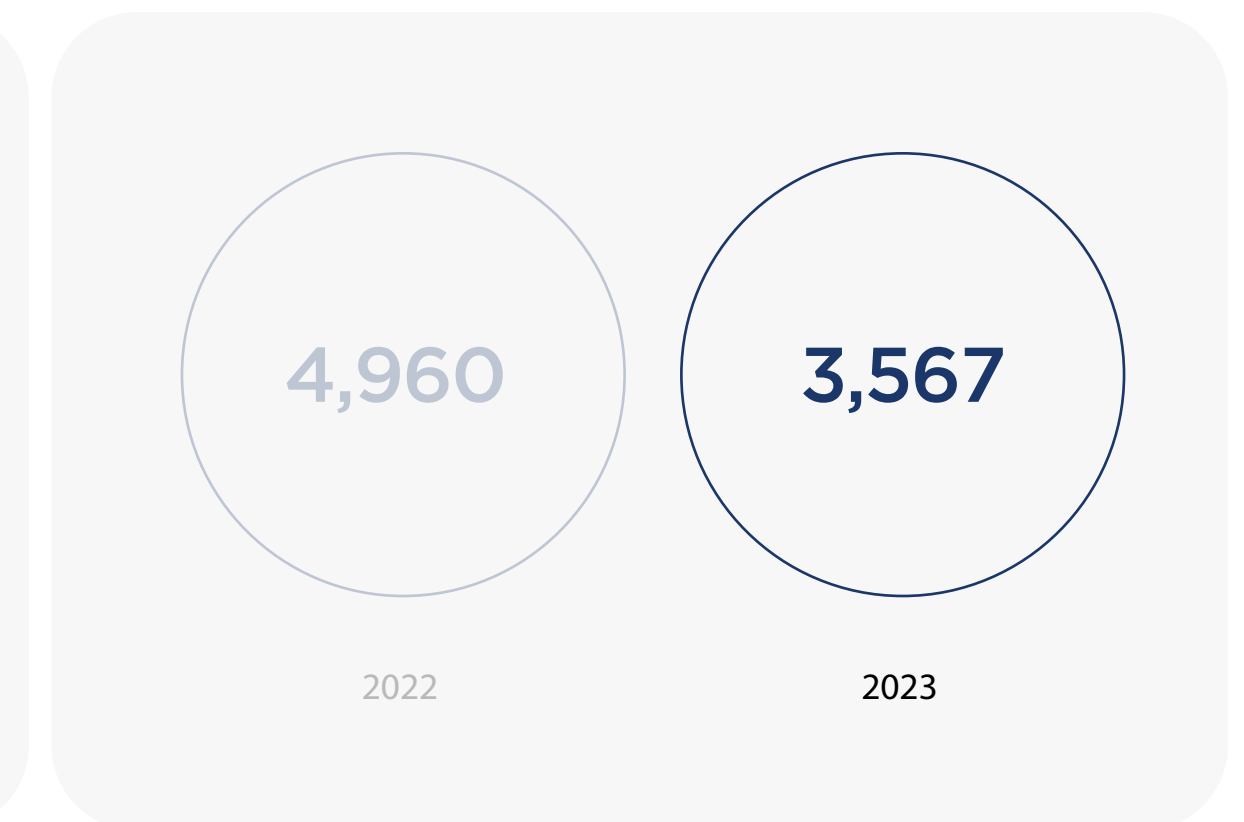
Porcentaje de capacitación



Porcentaje de participación



Horas hombre capacitadas



Programa de Internships

GRI 3-3: Atracción y desarrollo de talento, 404-2



¿En qué consiste?

Internships Beliv es el programa de pasantía de jóvenes universitarios para asignación de proyectos estratégicos que brinden beneficios para la empresa y desarrolle en los seleccionados las competencias de la organización, con la finalidad de posicionar a la compañía en un escenario a nivel internacional.



Objetivo

Garantizar la identificación de nuevos talentos que actualmente estudian en las mejores universidades, donde puedan por medio de pasantías no remuneradas agregar valor al negocio con el desarrollo de proyectos.



Estadísticas

No. de
interns
2023



Contratados
en la
compañía



Programa



Programas de Excelencia Administrativa

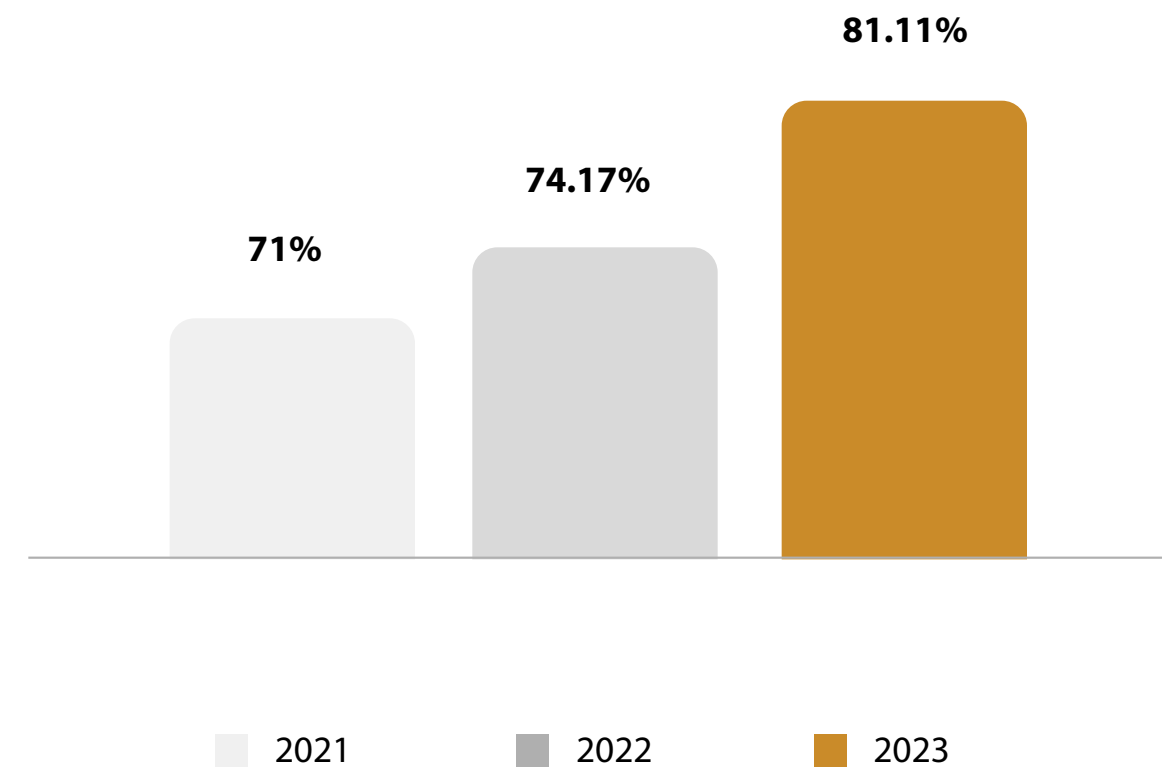
GRI 3-3: Atracción y desarrollo de talento, 404-2, 404-3

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 en 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 2021 al 2023



Encuesta de Salud Organizacional

GRI 3-3: Bienestar Multidimensional

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 2023 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.

El resultado del año 2023 fue de 85 puntos, lo cual es muy satisfactorio y a la vez nos permite continuar con planes de mejora.



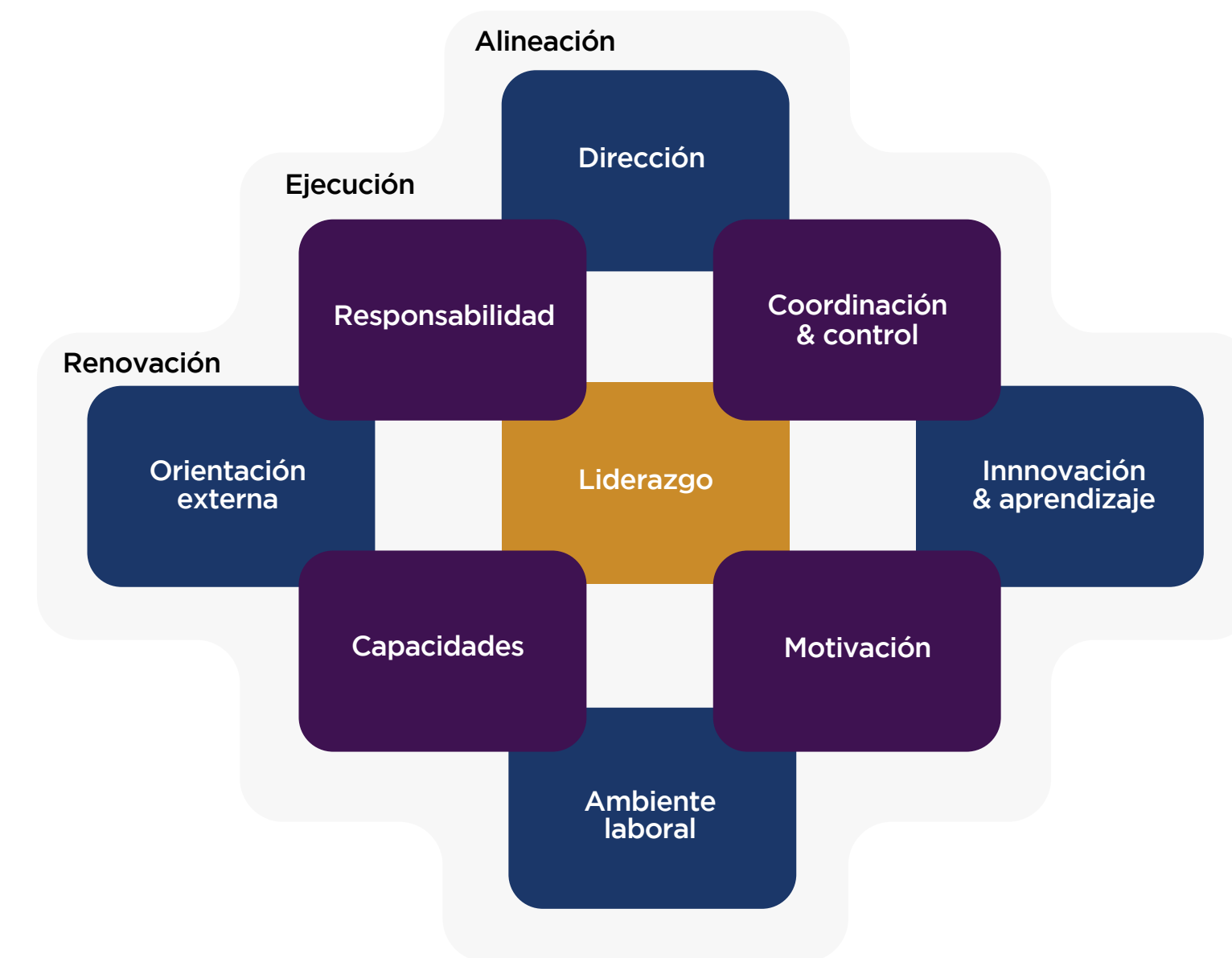
OHI - Organization Health Index

GRI 3-3: Bienestar Multidimensional

En Beliv gestionamos la siguiente herramienta que permite estandarizar la ejecución de actividades de *engagement* en todas las unidades de negocio de la compañía, 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:





Beliv One

GRI 3-3 Mercadeo Responsable

En el 2022 se creó un medio de comunicación digital interactivo que nos permite mantener a nuestros *belivers* informados sobre el negocio, visión, lanzamientos, nuestras marcas, etc.

Desde esa fecha a la actualidad hemos lanzado tres ediciones y próximamente saldrá nuestra 4ta edición.



Verificación Externa

Carta de la Auditora	71
Índices y Anexos	72



Carta de la Auditora



Declaración de verificación independiente del Informe de Sostenibilidad 2023 de cbc.

Junio 20, 2024

La empresa *ESG Consultants by Personaz USA LLC.*, a través de su Presidenta, Milagros Zamudio, a solicitud de la empresa Cbc, ha realizado una verificación independiente de su Reporte de Sostenibilidad 2023 de conformidad con los Estándares del *Global Reporting Initiative* – GRI, el cual a su vez se encuentra alineado al nuevo cuestionario del Informe de Progreso del Pacto Global de Naciones Unidas. Así también, en el presente reporte, Cbc ha iniciado la medición de su desempeño ESG1 utilizando las *Stakeholder Capitalism Metrics - SCM2* del *World Economic Forum (Core)*.

Alcance

Aplicamos los procedimientos de verificación externa para el "Reporte de Sostenibilidad 2023 de Cbc" con el objetivo de asegurar la veracidad de las declaraciones y datos relacionados con su desempeño ESG y su cobertura en los respectivos asuntos de importancia, incluyendo la empresa Beliv.

Cabe 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 GRI, el Pacto Global y las SCM. Nuestra responsabilidad es emitir una declaración de verificación independiente basada en los procedimientos aplicados en nuestra revisión.

Criterios de la declaración de aseguramiento:

Nuestro trabajo de verificación se basa en 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 NNUU
- La norma AA1000
- La Norma ISO19011
- Los principios rectores sobre las empresas y los DDHH.

Procedimientos llevados a cabo

Nuestros procedimientos fueron aplicados con el objeto de:

- Determinar que el Reporte de Sostenibilidad 2023 de Cbc haya sido elaborado conforme a los Estándares GRI.

¹ ESG o ASG en español, que se refiere a temas Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo.

- Determinar que la información presentada en el Reporte de Sostenibilidad 2023 de Cbc estén debidamente respaldados por evidencias apropiadas en cada circunstancia.

Las principales acciones de verificación desarrolladas fueron las siguientes:

- Revisión de la totalidad del reporte incluyendo información cuantitativa y cualitativa.
- Verificación de temas materiales; y desarrollo correcto y veraz del Estándar GRI 3: Temas Materiales 2021.
- Solicitud y revisión de evidencia documentada que sustente la información incluida en el reporte. Cabe señalar que se realizó una muestra representativa de la parte social y de Gobierno Corporativo, con un enfoque más amplio en los temas ambientales.

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 2023 de Cbc :

El informe de sostenibilidad mencionado ha sido elaborado de conformidad con los Estándares del GRI y las métricas del SCM del WEF.

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 2023 de Cbc no estén presentados de forma correcta.

Recomendaciones

Consideramos que con los avances logrados en cuanto a los SBT, se podría iniciar con un reporte con las recomendaciones del TCFD. Por otro lado, si bien, se notan avances importantes en las declaraciones relacionadas con el aseguramiento de la conducta responsable de proveedores, se debe culminar con la implementación de las acciones de debida diligencia planificadas.

Cordialmente,

Milagros Zamudio Romero
President
ESG Consultants by Personaz USA LLC

² Se refiere al documento "Measuring Stakeholder Capitalism Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation" emitido por el World Economic Forum en Septiembre de 2020.

Índices y Anexos



Índice de Contenido GRI

Cbc ha elaborado el presente informe de conformidad con los Estándares GRI para el periodo de 1 de enero al 31 de diciembre de 2023
GRI 1: Fundamentos 2021

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión		
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Contenidos Generales					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1	Detalles de la organización	6, 7, 48, 50, 51, 52		
	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	4		
	2-3	Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	4		
	2-4	Actualización de información	4		
	2-5	Verificación externa	4		
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	6, 7, 12, 48		
	2-7	Empleados	25, 59		
	2-8	Trabajadores que no son empleados	25, 54		
	2-9	Estructura de gobernanza y composición	42		
	2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	42		
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	42		
	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	42, 43		
	2-13	Delegación de la responsabilidad en la gestión de los impactos	42, 43, 57		
	2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	42		
	2-15	Conflictos de interés	43		

Índice de Contenido GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión		
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Contenidos Generales					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-16	Comunicación de inquietudes críticas	43		
	2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	42		
	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	42		
	2-19	Políticas de remuneración	-	2-19	Confidencialidad Esta información es confidencial por políticas internas
	2-20	Proceso para determinar la remuneración	-	2-20	Confidencialidad Esta información es confidencial por políticas internas
	2-21	Ratio de compensación total anual	-	2-21	Confidencialidad Esta información es confidencial por políticas internas
	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	5, 8, 47		
	2-23	Compromisos y políticas	6, 9, 10, 45, 48, 49, 53		
	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	12, 43, 45		
	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	43		
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	43, 44		
	2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	43		
	2-28	Afiliación a asociaciones	45, 56		
	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	10		
	2-30	Convenios de negociación colectiva	45		

Índice de Contenido GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión		
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Contenidos Generales					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1	Proceso para determinar los temas materiales	11		
	3-2	Lista de temas materiales	11		
Ética y transparencia					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	39, 42, 43, 44		
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	44		
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	38, 42		
	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	43		
Gestión del agua					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	18, 20		
GRI 303: Agua y Efluentes	303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	20		
	303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	19		
	303-3	Extracción de agua	-	303-3	Información no disponible No contamos con la información de acuerdo a lo solicitado por el GRI
	303-4	Vertido de agua	19		
	303-5	Consumo de agua	-	303-5	Información no disponible No contamos con la información de acuerdo a lo solicitado por el GRI

Índice de Contenido GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión		
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Emisiones de gases de efecto invernadero					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	14, 15, 16, 18		
GRI 302: Energía 2016	302-1	Consumo energético dentro de la organización	18		
	302-2	Consumo energético fuera de la organización	-	302-2	Información no disponible No contamos con la información de acuerdo a lo solicitado por el GRI
	302-3	Intensidad energética	18		
	302-4	Reducción del consumo energético	18		
	302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	-	302-5	Información no disponible No contamos con la información de acuerdo a lo solicitado por el GRI
GRI 305: Emisiones 2016	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	15		
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	15		
	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	17		
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	-	305-4	Información no disponible No contamos con la información de acuerdo a lo solicitado por el GRI
	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	14, 15, 16		
	305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)	-	305-6	Información no disponible No contamos con la información de acuerdo a lo solicitado por el GRI
	305-7	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	-	305-7	Información no disponible No contamos con la información de acuerdo a lo solicitado por el GRI

Índice de Contenido GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión		
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Abastecimiento sostenible/materias primas					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	38, 40		
GRI 414: Evaluación Social de proveedores 2016	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	38		
	414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	38		
GRI 308: Evaluación Ambiental de Proveedores 2016	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	38		
	308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	38		
Gestión de residuos					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	22		
GRI 306: Residuos 2020	306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	22		
	306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	22		
	306-3	Residuos generados	-	306-3	Información no disponible No contamos con la información de acuerdo a lo solicitado por el GRI
	306-4	Residuos no destinados a eliminación	-	306-4	Información no disponible No contamos con la información de acuerdo a lo solicitado por el GRI
	306-5	Residuos destinados a eliminación	-	306-5	Información no disponible No contamos con la información de acuerdo a lo solicitado por el GRI

Índice de Contenido GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión		
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Empaques y Envases					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	21, 55		
GRI 414: Evaluación Social de proveedores 2016	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	-	301-1	Información no disponible No contamos con la información de acuerdo a lo solicitado por el GRI
	301-2	Insumos reciclados utilizados	21		
	301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado	21		
Portafolio de bebidas saludables					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	36, 54, 55, 56		
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	37		
	416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	37		
Mercadeo responsable					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	36, 37, 69		
GRI 417: Marketing y Etiquetado 2016	417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	36		
	417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	37		
	417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	37		

Índice de Contenido GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión		
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Derechos humanos y laborales					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	38, 42, 45		
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	40, 45		
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	40, 45		
GRI 409: Trabajo Forzoso u obligatorio 2016	408-3	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	40, 45		
Atracción y desarrollo de talento					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 42, 58, 60, 66, 67		
GRI 401: Empleo 2016	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	26, 60		
	401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	29		
	401-3	Permiso parental	-	401-3	Información no disponible
GRI 404: Formación y Enseñanza 2016	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	31, 63		
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	30, 31, 61, 63, 64, 65, 66, 67		
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	30, 61, 67		

Índice de Contenido GRI

Estándar GRI		Contenido	Ubicación	Omisión		
Bienestar multidimensional				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	33, 34, 40, 42, 68			
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018	403-1	Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	33, 40			
	403-2	IPER - Investigación de Incidentes	40			
	403-3	Servicios de salud ocupacional	34			
	403-4	Comunicación, consulta y participación de trabajadores respecto a la SST	33			
	403-5	Capacitación en SST	33			
	403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	34			
	403-7	Prevención y mitigación de los impactos para la SST directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	40			
	403-8	Trabajadores cubiertos por el sistema de SST	33			
	403-9	Lesiones por accidente laboral	33			
	403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	34			

Índice de Contenido GRI

Estándar GRI		Contenido	Ubicación	Omisión		
Diversidad, equidad e inclusión				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	30, 35			
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	25, 42, 59, 61			
	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	-	405-2	Información no disponible	Esta información es confidencial por políticas internas
GRI 406: No discriminación 2016	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	45			
Atracción y desarrollo de talento						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	21, 35			
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	-	203-1	Información no disponible	No contamos con la información de acuerdo a lo solicitado por el GRI
	203-2	Impactos económicos indirectos significativos	21			