



Reporte de Sostenibilidad 2025

Mensaje del CEO de Grupo Mariposa

GRI 2-22, WEF 1

En un entorno global marcado por transformaciones profundas, tensiones geopolíticas y una aceleración sin precedentes del cambio tecnológico, nuestro Grupo ha respondido con visión estratégica y sentido de largo plazo. Hemos afrontado estos desafíos con una mirada orientada al futuro y con la sostenibilidad como eje del crecimiento, integrándola en nuestras decisiones, operaciones y prioridades estratégicas.

En este contexto, deseo reconocer el hito alcanzado en 2025 por Cbc: todas sus plantas de producción, centros de distribución y agencias operan hoy con energía proveniente de fuentes 100% renovables. Este avance refleja con claridad la filosofía que guía al Grupo — anticipar el futuro y generar valor sostenible — y demuestra que el crecimiento y la sostenibilidad no son fuerzas en tensión, sino que tienen una misma dirección. Felicito al equipo de Cbc por su liderazgo, disciplina y convicción.

Paralelamente, hemos acelerado la adopción estratégica de la inteligencia artificial y de soluciones

digitales avanzadas, no como un fin en sí mismo, sino como una palanca concreta para generar resultados que sean financieramente viables, escalables y sostenibles. La tecnología bien aplicada nos permite operar con mayor eficiencia, tomar mejores decisiones y responder con agilidad ante escenarios dinámicos. Hemos invertido también en desarrollar las competencias necesarias para que nuestros equipos lideren este proceso con criterio — porque la tecnología solo transforma cuando la acompaña el talento y la visión.

Pero, más allá de los resultados operativos, lo que nos mueve es un propósito claro: liberar el potencial que existe en las comunidades donde operamos. En las pequeñas tiendas de barrio, que son el corazón del comercio popular en nuestra región. En la nueva generación de jóvenes, que tiene la energía, la creatividad y la ambición para construir algo mejor.

Creemos profundamente que cuando ese potencial se activa — con acceso a herramientas y con

oportunidades — se genera un crecimiento que es verdaderamente sostenible y una prosperidad que trasciende generaciones.

Hoy más que nunca, reafirmamos nuestra convicción de que la sostenibilidad, la innovación y la resiliencia organizacional son pilares inseparables. Continuaremos avanzando guiados por nuestros valores y respaldados por sólidos mecanismos de gobernanza, con la certeza de que nuestro mayor activo es la confianza de las comunidades, los colaboradores y los socios estratégicos que caminan con nosotros.

Juan Pablo Mata
CEO Grupo Mariposa
Miembro de la Junta Directiva de Cbc



Tabla de Contenido

5	Sobre este Reporte	14	Acción por el Clima	27	Gente Extraordinaria con Cultura de Dueños		
6	Mensaje de Nuestro CEO	15	Uso de Energía Renovable	28	Equipo de Cbc	57	Gobierno Corporativo
7	The Central America Bottling Corporation	16	Huella de Carbono Alcance 1 y 2	31	Rotación y Nuevas Contrataciones	58	Políticas
8	Cbc en el Mundo	20	Huella de Carbono Alcance 3	32	Modelo de Gestión	59	Prácticas Empresariales Éticas
9	Agenda de Sostenibilidad	21	Eficiencias en Producción	33	Cultura Cbc	64	Gestión Estratégica de Riesgos
10	Nuestra Estrategia ESG	22	Tratamientos de Aguas Residuales	34	Encuesta de Salud Organizacional	66	Respeto a los Derechos Humanos
11	Enfoque en Temas Materiales	23	Fondos de Agua	36	Evaluación de Desempeño	67	Negociación Colectiva
12	Cadena de Valor	24	Economía Circular	37	Plan de Carrera		
		25	Cero Residuos en Nuestras Operaciones	38	Capacitación y Ecosistema de Formación		
				39	Programas de Clase Mundial		
				40	Seguridad y Salud Ocupacional	69	Carta de la Auditora
				44	Indicadores preventivos en seguridad		
				45	Creciendo Juntos		
				49	Nuestros Clientes		
				50	Bienestar del Consumidor	71	Índice de Contenido GRI
				51	Proceso de calidad	79	Informe de aseguramiento limitado independiente sobre la Declaración de Gases de Efecto Invernadero (GEI)
				52	Proveedores		
				54	Cumplimiento del Código de Ética y Auditorías a Proveedores	80	Verificación Zero Waste to Landfill

Descripción General

- 5 Sobre este Reporte
- 6 Mensaje de Nuestro CEO
- 7 The Central America Bottling Corporation
- 8 Cbc en el Mundo
- 9 Agenda de Sostenibilidad
- 10 Nuestra Estrategia ESG
- 11 Enfoque en Temas Materiales
- 12 Cadena de Valor



Sobre este reporte

GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-14

Este informe ha sido elaborado de acuerdo con los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI), cumpliendo además con los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Asimismo, hemos incorporado las Métricas del Capitalismo de los Grupos de Interés (Stakeholder Capitalism Metrics, SCM) propuestas por el World Economic Forum.

El documento presenta nuestro desempeño en materia ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG) correspondiente al año 2025, e incluye a todas las entidades y subsidiarias contempladas en la auditoría de nuestros estados financieros consolidados. Este reporte, de carácter anual, demuestra nuestro compromiso con la transparencia, la rendición de cuentas y la mejora continua de nuestra gestión.

La elaboración de este informe fue el resultado de un trabajo conjunto con nuestro equipo interno y contó con la aprobación de nuestro CEO. Además, fue verificado por un tercero independiente para garantizar la precisión y confiabilidad de la información presentada. Cabe destacar que este reporte no contiene reexpresiones de información.

Nuestros informes financieros y de sostenibilidad cubren el mismo período, del 1 de enero al 31 de diciembre.

El informe anterior fue publicado en el segundo trimestre de 2024.

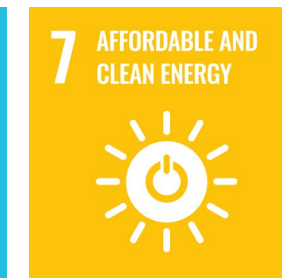
Cómo leer este informe

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 de nuestro Reporte de Sostenibilidad, comuníquese con:

asuntoscorporativos@cbc.co, o puede ingresar a nuestro sitio web: www.cbc.co



Mensaje de nuestro CEO

GRI 2-22, WEF 1

En un entorno global dinámico y desafiante, en Cbc mantenemos una visión clara: crecer de manera sostenible, fortaleciendo nuestro negocio mientras generamos valor para la sociedad. Este enfoque, plenamente alineado con la visión del Grupo, guía nuestras decisiones y reafirma nuestro compromiso con un desarrollo de largo plazo.

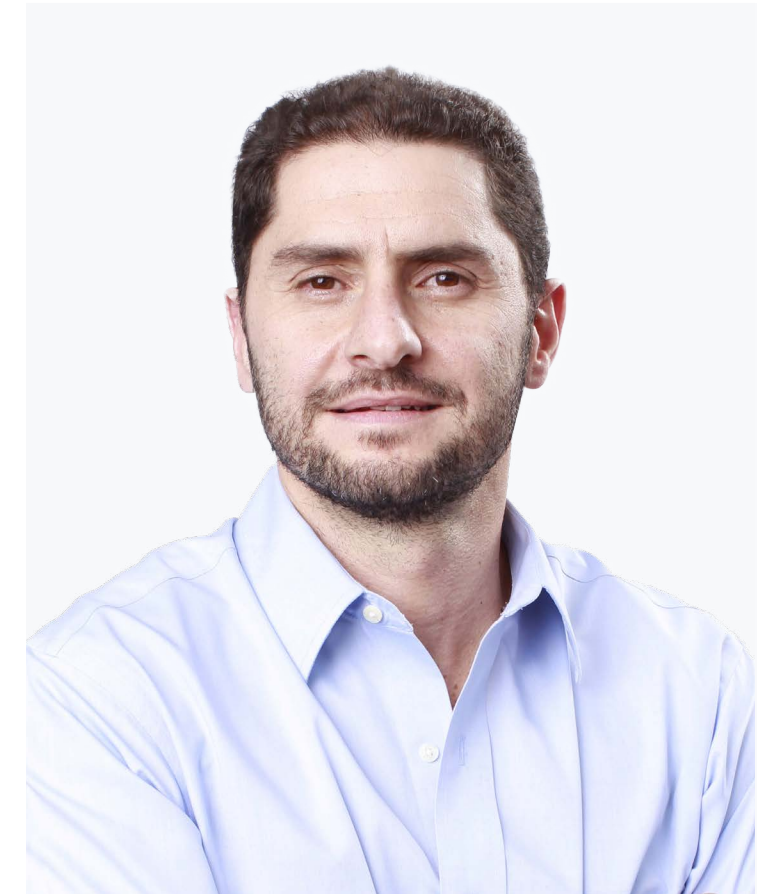
Nuestro enfoque de sostenibilidad se sustenta en la adhesión a los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, que orientan nuestra gestión en materia de derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y ética empresarial. Estos lineamientos fortalecen nuestra gobernanza y consolidan una operación alineada con estándares internacionales en todos los mercados donde estamos presentes.

Asimismo, hemos reafirmado nuestro compromiso con la iniciativa Science Based Targets (SBTi), estableciendo metas climáticas alineadas con la ciencia y con los esfuerzos globales para limitar el cambio climático. Como parte de esta hoja de ruta,

en 2025 alcanzamos un hito trascendental: todas las plantas de producción de Cbc, así como los centros de distribución y las agencias, operan con energía proveniente de fuentes 100% renovables. Este avance representa un paso concreto en nuestro proceso de descarbonización y refleja nuestra visión de crecimiento sostenible de largo plazo. Este logro ha sido posible gracias al liderazgo y compromiso de nuestros líderes y al esfuerzo de todo el equipo de Cbc, cuya dedicación ha sido fundamental para hacerlo realidad.

De manera complementaria, continuamos fortaleciendo nuestras capacidades mediante la incorporación de analítica avanzada y herramientas de inteligencia artificial, orientadas a optimizar procesos, mejorar la planificación operativa y anticipar las dinámicas del mercado. Este proceso ha impulsado el desarrollo de nuevas competencias en nuestros equipos y ha fortalecido una cultura de innovación que nos permite evolucionar con mayor agilidad y consistencia.

En Cbc, entendemos que el crecimiento sostenible se construye con visión y coherencia. Seguiremos avanzando con este propósito, contribuyendo al desarrollo de las comunidades en las que operamos y generando valor sostenible para nuestros clientes, colaboradores y aliados estratégicos.



Ziad Nahas
CEO Cbc

The Central America Bottling Corporation

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

Resultados con propósito

Autonomía responsable

Mentalidad digital

Innovación constante

Comunicación candor

Adaptabilidad y agilidad

Liderazgo consciente



Nuestros socios estratégicos

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

www.pepsico.com

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.



beliv

www.belivcompany.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.

ambev

www.cerveceriaambev.gt

A través de una alianza estratégica con Ambev, subsidiaria de ABInBev, tenemos la comercialización de su portafolio en Guatemala.

Cbc en el mundo

GRI 2-6

Contamos con 16 plantas de producción ubicadas en 9 países. A través de nuestra unidad de negocio de Beliv, tenemos presencia comercial en 22 países.

Datos operativos

GRI 2-6

+1,260,000

Puntos de venta

+1,900

Camiones

+9,000

Stock Keeping Unit en categorías clave

900 mm

Capacidad de producción anual

+245,000

Coolers

4,100

Rutas de venta

109

Bodegas y centros de distribución

16

Plantas

+9,500

Empleados



Agenda de Sostenibilidad

Nuestro propósito

Nuestro crecimiento y generación de valor alcanzan su mayor potencial cuando nos transformamos para evolucionar y contribuir activamente a la construcción de un mundo mejor.

En línea con nuestra estrategia de sostenibilidad y nuestro compromiso con las futuras generaciones, hemos alineado nuestro modelo de negocios con relevantes iniciativas globales que orientan nuestras acciones hacia un futuro más justo, próspero y resiliente.

2013 Nos adherimos al Pacto Global de la ONU que promueve la adopción de diez principios universales en derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción, como base para el desarrollo sostenible.



2015 Integramos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que buscan erradicar la pobreza, proteger el planeta y garantizar paz y la prosperidad para todas las personas.



2018 Nos Adherimos a los Siete Principios de Empoderamiento de las Mujeres, impulsados por ONU Mujeres y el Pacto Global, que promueven una cultura de igualdad y liderazgo inclusivo, en el ámbito laboral, económico y comunitario.



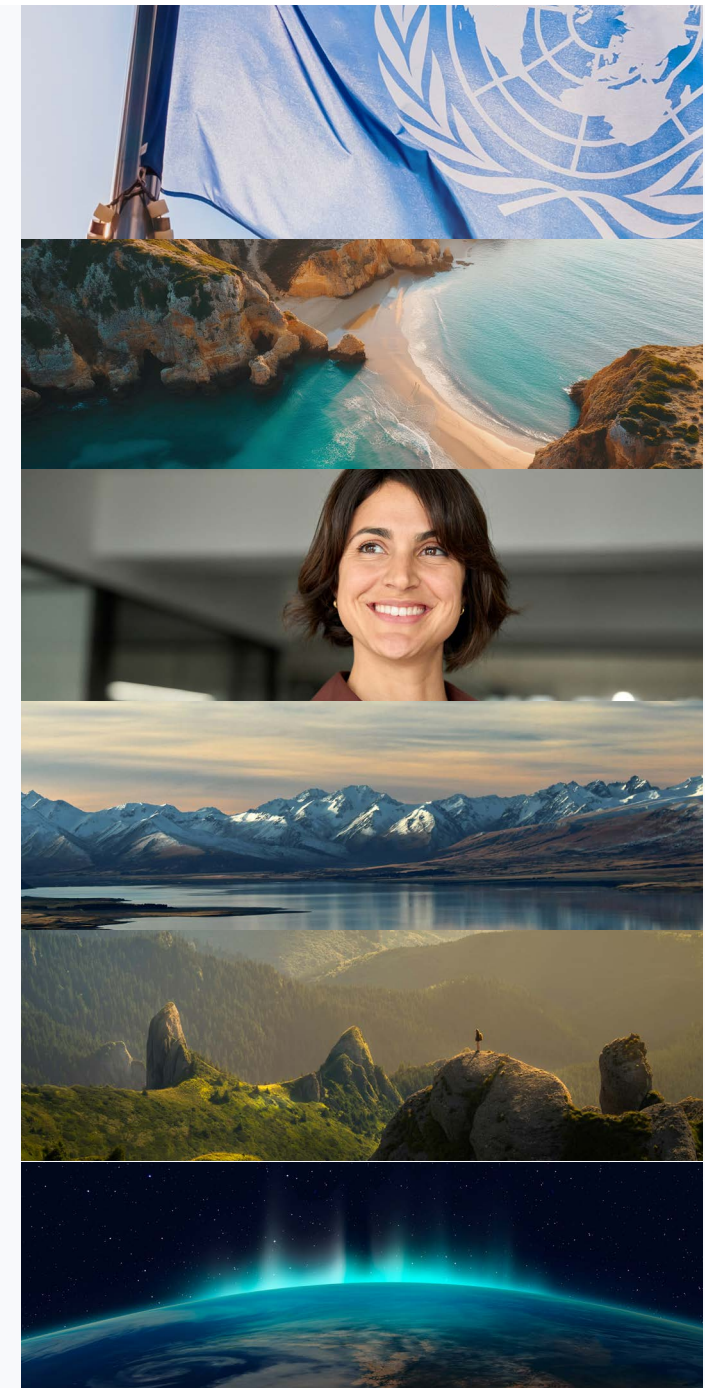
2021 Nos comprometimos con *Science Based Targets Initiative* -SBTi-, y el Comité Técnico validó en el 2024 nuestras metas de reducción de emisiones con la visión de ser una empresa carbono neutral.



2022 Lanzamos nuestro primer bono vinculado a la sostenibilidad (*Sustainability-Linked Bond*), alineado con metas clave orientadas a la reducción de nuestra huella de carbono y al fortalecimiento de nuestra agenda de economía circular.



2022 Integramos las *Stakeholder Capitalism Metrics* del Foro Económico Mundial (WEF), que, junto con los estándares del GRI (Global Reporting Initiative), nos permiten alinear nuestro reporte con marcos internacionales.



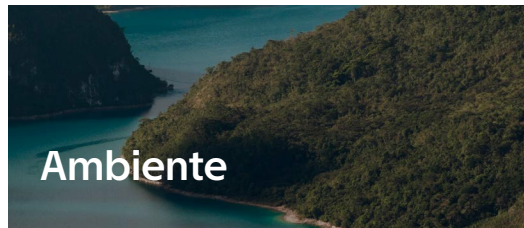
Nuestra Estrategia ESG

GRI 2-23, 2-24

Nuestra estrategia de sostenibilidad se estructura en cinco pilares fundamentales, alineados con las dimensiones ambiental, social y de gobernanza (ASG), que guían nuestras decisiones y reflejan nuestro compromiso con un mundo mejor.

Cada uno de estos pilares será desarrollado en profundidad a lo largo de este reporte, junto con el vínculo estratégico que mantenemos con nuestros principales grupos de interés.

Esta articulación reafirma nuestra convicción de gestionar con transparencia, construir relaciones de confianza y generar valor compartido de forma sostenible.



Ambiente

Utilizamos los recursos con eficiencia y visión de futuro. Nuestro compromiso es avanzar decididamente hacia la sostenibilidad, impulsando prácticas responsables que nos permitan alcanzar la meta de ser una compañía carbono neutral y contribuir activamente a la construcción de un planeta más equilibrado y resiliente.

Como parte de este esfuerzo, nos integramos a acciones colectivas para la protección de las áreas de recarga hídrica, estamos firmemente comprometidos con el uso de energía proveniente de fuentes 100% renovables y con el cumplimiento de metas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GHG) basadas en ciencia, alineadas con los objetivos del Acuerdo de París.



Economía Circular

Estamos comprometidos con asegurar que todos nuestros envases y empaques se integren a los ciclos de la economía circular, impulsando soluciones que reduzcan el impacto ambiental. Como parte de nuestra visión de sostenibilidad, también trabajamos para certificar todas nuestras plantas de producción bajo el estándar Zero Waste to Landfill, reafirmando nuestro propósito de operar con responsabilidad y visión de largo plazo.

Además, apoyamos iniciativas que fomentan el reciclaje inclusivo, en especial aquellas lideradas por cooperativas y emprendedores locales, fortaleciendo así ecosistemas productivos que generan valor ambiental, económico y social en nuestras comunidades.



Tejido Social

Una parte esencial de nuestro propósito es contribuir al fortalecimiento del tejido social. Además de las oportunidades de capacitación y crecimiento dentro de la empresa, promovemos el bienestar multidimensional de nuestros colaboradores y de sus familias.

Asimismo, acompañamos el progreso de nuestros clientes, con especial dedicación a la pequeña tienda de barrio, motor clave de las economías locales y vínculo directo con las comunidades.

Como parte de nuestro compromiso con el desarrollo sostenible, también promovemos el crecimiento económico de los países en los que operamos, generando empleo de calidad y aportando al dinamismo productivo de las regiones donde tenemos presencia.



Bienestar del consumidor

Estamos comprometidos con los más altos estándares de calidad, aplicando rigurosos controles en nuestros procesos productivos y asegurando el cumplimiento de normativas internacionales de inocuidad y etiquetado. Como empresa de bebidas con un amplio portafolio, ofrecemos opciones para cada ocasión de consumo y para los distintos estilos de vida, integrando criterios de innovación, perfil nutricional y preferencia del consumidor.

Todo ello guiado por una comunicación transparente, basada en principios de responsabilidad y trazabilidad, que permite a los consumidores tomar decisiones informadas.



Gobernanza

Nuestro compromiso es construir una organización digna de confianza, guiada por los más altos principios de ética, integridad y buen gobierno. Actuamos con transparencia, promoviendo una cultura de cumplimiento, rendición de cuentas y tolerancia cero frente a cualquier forma de corrupción.

Nos alineamos con estándares internacionales como los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y los lineamientos de la OCDE para empresas responsables, asegurando que nuestras decisiones y comportamientos reflejen el respeto por las leyes, los derechos humanos y los valores que sustentan una conducta empresarial íntegra y sostenible.

Enfoque en temas materiales

GRI 2-29, 3-1, 3-2, WEF 11

Los asuntos materiales permiten identificar los temas prioritarios para Cbc con base en sus impactos y en las expectativas de sus grupos de interés. Esta evaluación orienta las acciones sostenibles que generan valor para la organización, la sociedad y el medio ambiente.

A partir de un análisis exhaustivo de nuestras operaciones y una revisión detallada de la documentación relacionada con nuestras políticas y procedimientos, en noviembre de 2024 elaboramos un listado de temas materiales para la empresa.

Durante el periodo de reporte no se registraron cambios significativos en la lista de temas materiales respecto al periodo anterior.

A través de ejercicios de socialización y diálogo estructurado con nuestras partes interesadas, tanto internas como externas, validamos e identificamos los temas realmente críticos para la organización y construimos así nuestra matriz de doble materialidad.

Para el desarrollo de esta matriz, aplicamos un enfoque de métodos mixtos que incluyó el análisis de información sectorial, a través del estudio de empresas comparables; la revisión de documentación interna; entrevistas con nuestros colaboradores; y consultas con grupos de interés externos, como proveedores, inversionistas y organizaciones no gubernamentales. De este modo, aseguramos una cobertura integral de los temas materiales críticos.

En el proceso, consideramos las mejores prácticas a nivel mundial, evaluando:



Tendencias mundiales en materia de sostenibilidad para la industria.

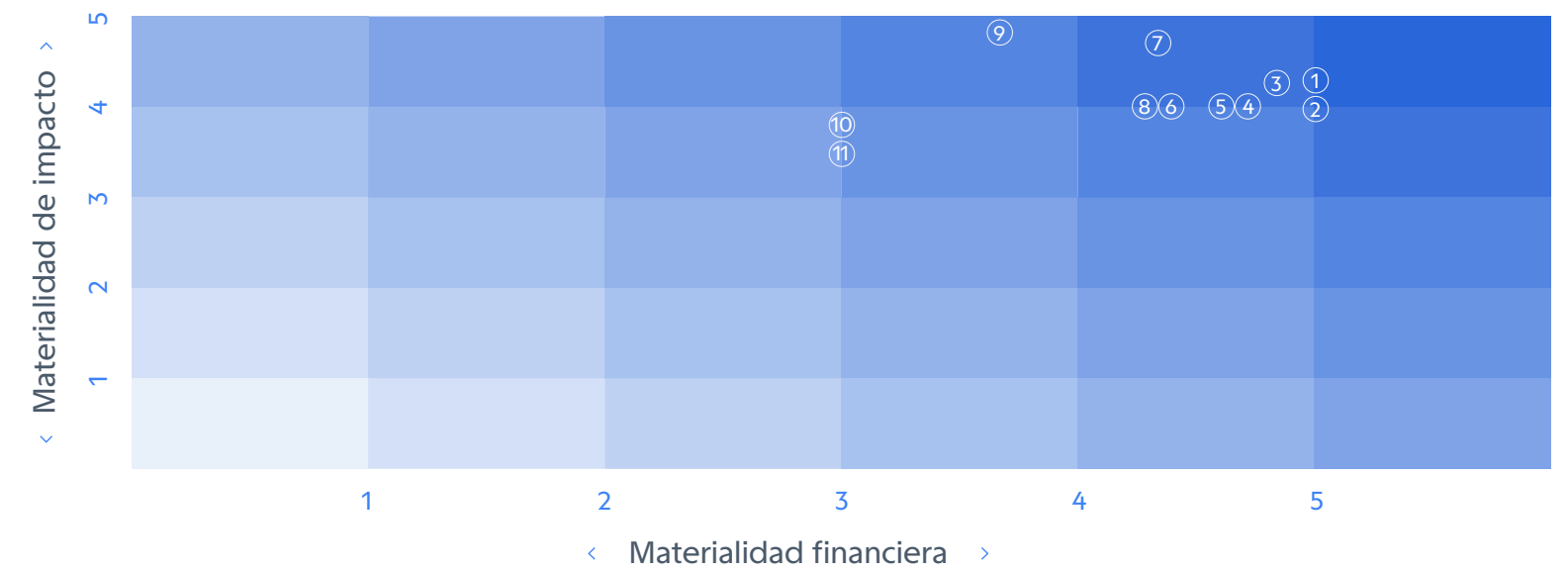


Referencias de las empresas internacionales y regionales líderes de la industria de alimentos y bebidas como benchmark en temas de sostenibilidad.



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

A continuación, se detallan nuestros 11 temas materiales. Cada uno fue evaluado por su impacto en el entorno y su relevancia financiera para la compañía. Esta priorización nos permite alinear nuestra estrategia de sostenibilidad con los intereses de nuestros stakeholders y los objetivos corporativos de largo plazo.



- | | |
|--|--|
| 1. Economía Circular | 7. Derechos humanos y laborales |
| 2. Calidad e inocuidad de los alimentos | 8. Impacto en el bienestar de los consumidores |
| 3. Gestión ambiental | 9. Ética y transparencia |
| 4. Sistemas de gestión de riesgos corporativos | 10. Gestión de la cadena de suministros |
| 5. Seguridad de la información | 11. Salud y bienestar |
| 6. Transformación tecnológica | |

Con el objetivo de garantizar un enfoque técnico y alineado con los estándares internacionales, desarrollamos nuestra matriz de doble materialidad con el acompañamiento metodológico de Deloitte.

Cadena de valor

GRI 2-6



1. 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



2. Producción

- Política de Calidad e Inocuidad
- Investigación e innovación
- Política de Seguridad y Salud
- Política de Sostenibilidad
- 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 y uso de materiales reciclados



3. Distribución

- Programas de excelencia para agencias de distribución
- Despacho dinámico
- Buenas prácticas ambientales
- Programas de excelencia en logística
- Reducción de huella de carbono
- Eficiencia en el uso de la flota
- Uso de energía de fuentes 100% renovables en centros de distribución y agencias.



4. Comercialización

- 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

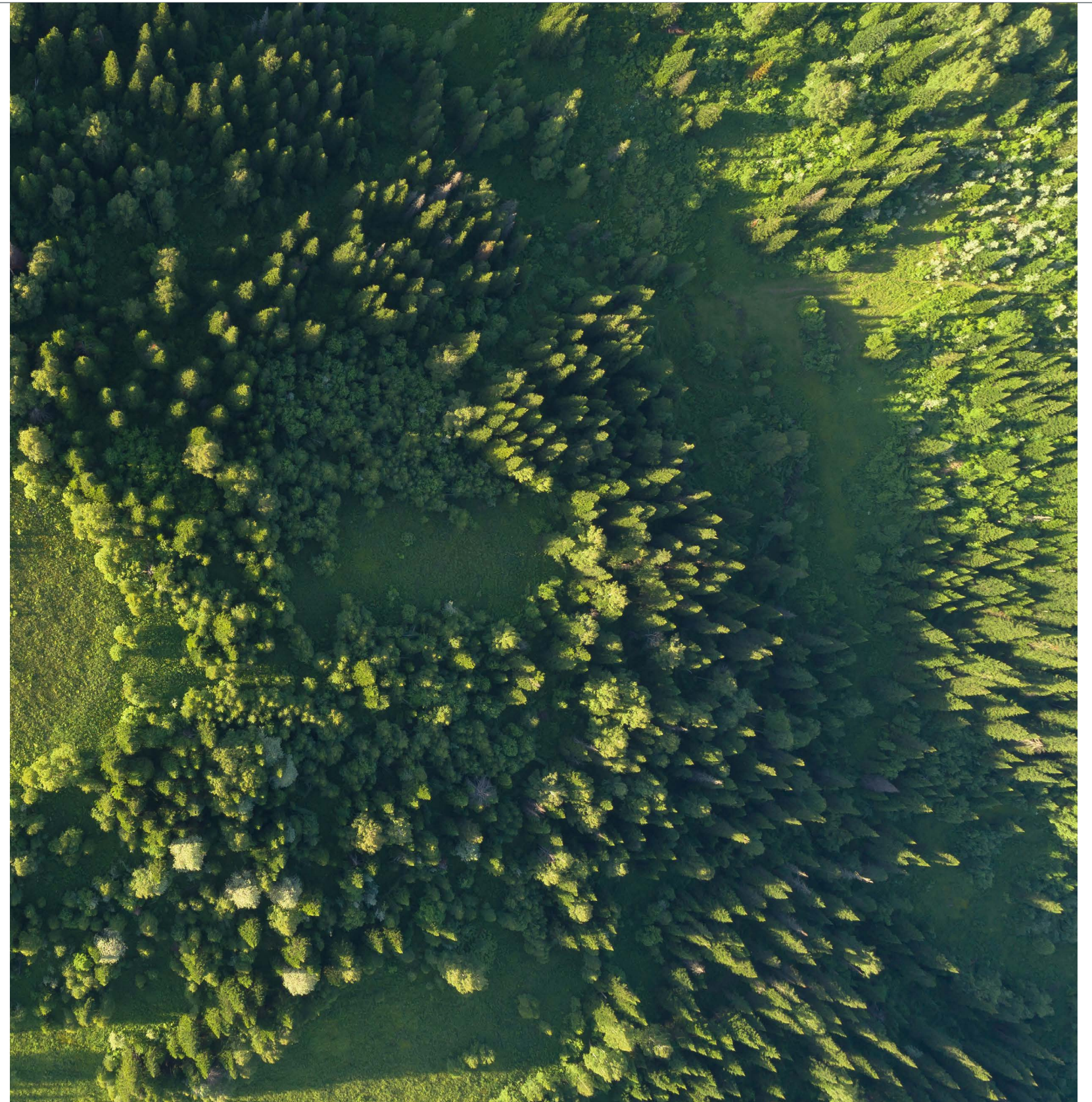


5. Post-Consumo

- Empaques y envases 100% reciclables
- Canales de comunicación e Información
- Iniciativas ambientales colaborativas con consumidores y aliados
- Programas de fidelización con Propósito que incentiven el reciclaje

Planeta: Dimensión Ambiental

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



Acción por el clima

GRI 3-3 Gestión Ambiental, 305-5, WEF 8



En línea con nuestra Política de Sostenibilidad, asumimos el compromiso de desempeñar un rol activo en la lucha contra el cambio climático, reduciendo nuestra huella de carbono en todas nuestras operaciones. Tomamos como referencia los objetivos establecidos por la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, el Acuerdo de París y demás normativas internacionales y locales.

En 2021 nos adherimos a la iniciativa Science Based Targets (SBTi), una alianza entre CDP (Climate Disclosure Project), el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, el Instituto de Recursos Mundiales (WRI) y el Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF), que impulsa a las empresas a establecer metas de reducción de emisiones alineadas con la ciencia climática.

El 13 de marzo de 2024 recibimos la notificación del Comité Técnico de SBTi sobre la validación de nuestros objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). La comunicación establece lo siguiente:

“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 1.5oC”.

Nos comprometemos a reducir nuestras emisiones absolutas de GEI de Alcance 1 y 2 en un 48.9 % para 2030, tomando como año base 2019.

En cuanto a las emisiones de Alcance 3, el compromiso es reducirlas en un 27.5 % para 2031 y las emisiones de Alcance 3 FLAG en un 33.3 %, tomando como año base 2021. Asimismo, asumimos el compromiso de no contribuir a la deforestación asociada a nuestros principales productos básicos, con fecha límite al 31 de diciembre de 2025.

Con base en la línea base validada por el Comité Técnico de SBTi —94,343.01 tCO₂e² para 2019—, al 31 de diciembre de 2025 nuestras emisiones de Alcance 1 y 2 fueron de 47,346.90 tCO₂e, lo que representa una reducción del 49.81 %.

El inventario de huella de carbono 2025 (Alcances 1 y 2) fue verificado por Ernst & Young (EY), con aseguramiento limitado, conforme al Estándar Internacional para Encargos de Aseguramiento ISAE 3410 y al Protocolo de Gases de Efecto Invernadero.



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

También nos comprometimos, para el año 2031, a reducir las emisiones absolutas de gases de efecto invernadero de alcance 3 en un:

27.5%

Utilizando como línea base el año 2021.

FLAG¹

Nos comprometimos a reducir las emisiones absolutas FLAG en alcance 3, para el año 2031, en un:

33.3%

Utilizando como base el año 2021.

¹ Las emisiones FLAG son aquellas relacionadas con la silvicultura, la agricultura y otros usos de la tierra.

² Unidad que expresa el impacto de varios gases de efecto invernadero (CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, SF₆, NF₃) como la cantidad equivalente de CO₂ que produciría el mismo efecto de calentamiento.

Porcentaje de energía renovable en nuestras operaciones

GRI 3-3 Gestión Ambiental

El abastecimiento de energía renovable y la optimización de la eficiencia energética constituyen pilares fundamentales de nuestra estrategia de descarbonización, particularmente para la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de Alcance 2. Este enfoque está alineado con nuestra Política de Sostenibilidad, la cual promueve la transición progresiva hacia fuentes de energía limpias en todas nuestras operaciones.

Como parte de esta estrategia, adquirimos electricidad de proveedores que generan energía a partir de fuentes renovables y complementamos esta gestión mediante la compra de Certificados Internacionales de Energía Renovable (I-REC), los cuales permiten respaldar el origen renovable de la electricidad consumida.

Al cierre de 2025, el 100% de la energía eléctrica utilizada en nuestras plantas de producción, centros de distribución y agencias provino de fuentes renovables, lo que contribuyó de manera significativa a la reducción de nuestras emisiones de GEI de Alcance 2.

En el caso de nuestras oficinas administrativas, el 85.56% de la energía consumida provino de fuentes renovables. Este resultado refleja avances importantes en nuestra transición energética.



Evolución del porcentaje de energía renovable en nuestras operaciones

	2023	2024	2025
Plantas de producción	80.13%	85.00%	100%
Agencias y centros de distribución	0.00%	0.00%	100%
Oficinas	0.00%	0.00%	85.56%
Total de la operación	76.48%	81.23%	99.90%

Porcentaje de energía renovable en nuestras plantas de producción:



Huella de carbono

GRI 3-3 Gestión Ambiental, 305-1, 305-2, 305-5, WEF 7

Alcance 1 y 2

Conforme a los objetivos establecidos, la siguiente tabla muestra que la reducción alcanzada entre la línea base de 2019 y el año 2025 fue del 49.81%, lo que representa un total de:

47,346.89

toneladas de CO₂ equivalente (tCO₂e) en términos absolutos.

	Evolución (tCO ₂ eq)			Resultados 2025		Metas	
	2019 (AÑO BASE)	2023	2024	2025 (tCO ₂ eq)	Porcentaje de reducción 2025 vs. año base	2030 (TARGET tCO ₂ eq)	Porcentaje de reducción 2030 vs. año base
Emisiones GEI de alcance 1							
Emisiones GEI brutas de alcance 1 (tCO ₂ eq)	44,879.45	46,186.59	50,049.80	47,290.41	5.37%		
Emisiones GEI de alcance 2							
Emisiones GEI brutas de alcance 2 (tCO ₂ eq)	49,464.02	18,025.79	12,508.68	56.48	-99.89%		
Emisiones GEI totales (Alcance 1 y 2)							
Total emisiones GEI	94,343.47	64,212.38	62,558.48	47,346.89	-49.81%	48,209.28	-48.90%

En enero de 2022 emitimos nuestro primer Bono Vinculado a la Sostenibilidad (Sustainability-Linked Bond, SLB). Como parte de esta emisión, desarrollamos un marco de financiamiento alineado con nuestra agenda de sostenibilidad y establecimos dos indicadores clave de desempeño (KPI), definidos como objetivos de desempeño en sostenibilidad (SPT).

Uno de estos SPT está enfocado en los Alcances 1 y 2 y contempla la reducción absoluta de emisiones de GEI. El objetivo establecido era alcanzar emisiones iguales o inferiores a 70,907 tCO₂e, o cumplir con la meta validada por SBTi, para finales de 2025.

Esta meta representaba una reducción del 28 % respecto de la línea base 2019 (94,343.01 tCO₂e), validada por el Comité Técnico de SBTi. Sin embargo al 31 de diciembre de 2025, nuestras emisiones de Alcance 1 y 2 se situaron en 47,346.90 tCO₂e lo que equivale a una reducción del 49.81 % frente al año base.

En 2025, bajo una metodología de trabajo enfocada en la transformación, implementamos talleres de ideación que están facilitando la identificación e implementación de iniciativas orientadas a la reducción de nuestra huella de carbono en los Alcances 1 y 2.

La siguiente tabla presenta nuestras emisiones de Alcance 1 y 2, desglosadas por país donde Cbc tiene operaciones. Los datos se expresan en toneladas de CO₂ equivalente (tCO₂e) y corresponden a la línea base y a los últimos tres años.

País de operación	2019 (AÑO BASE)	2023	2024	2025
Guatemala	32,115.90	14,815.70	13,847.33	15,233.63
El Salvador	17,543.51	10,873.10	10,726.54	9,662.14
Jamaica	7,963.10	10,733.47	7,925.61	2,394.05
Puerto Rico	9,648.70	9,863.25	10,101.34	4,481.02
Ecuador	6,934.53	6,778.01	9,735.25	5,170.29
Honduras	6,921.40	4,998.70	4,972.02	5,045.02
Nicaragua	6,171.15	2,848.84	2,578.84	2,633.25
Perú	5,484.17	2,023.08	1,763.91	2,312.42
Argentina	1,561.00	1,268.67	489.20	376.59
Uruguay		0.85	1.24	0.13
Panamá		8.71	8.21	5.39
USA			408.99	32.96
tCO ₂ Eq	94,343.47	64,212.38	62,558.48	47,346.89

Huella de carbono

GRI 3-3 Gestión Ambiental, 305-1, 305-2, 305-5, WEF 7

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero por País³

La siguiente tabla presenta nuestras emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), correspondientes a los Alcances 1 y 2, desglosadas por país donde operamos.

País de operación	2019 (AÑO BASE)			2023			2024			2025		
	Alcance 1	Alcance 2	Total	Alcance 1	Alcance 2	Total	Alcance 1	Alcance 2	Total	Alcance 1	Alcance 2	Total
Guatemala	14,725.90	17,390.00	32,115.90	13,869.09	946.61	14,815.70	13,480.77	366.57	13,847.33	15,203.35	30.28	15,233.63
El Salvador	9,984.10	7,559.41	17,543.51	10,670.84	202.26	10,873.10	10,550.73	175.81	10,726.54	9,662.14		9,662.14
Jamaica	1,043.53	6,919.57	7,963.10	2,047.40	8,686.07	10,733.47	2,342.20	5,583.41	7,925.61	2,394.05		2,394.05
Puerto Rico	4,290.00	5,358.70	9,648.70	4,284.67	5,578.58	9,863.25	4,500.90	5,600.44	10,101.34	4,481.02		4,481.02
Ecuador	4,606.12	2,328.41	6,934.53	6,432.00	346.01	6,778.01	9,508.32	226.93	9,735.25	5,170.29		5,170.29
Honduras	4,720.65	2,200.75	6,921.40	4,698.54	300.16	4,998.70	4,565.76	406.26	4,972.02	5,045.02		5,045.02
Nicaragua	3,137.15	3,034.00	6,171.15	2,786.33	62.51	2,848.84	2,543.53	35.31	2,578.84	2,633.25		2,633.25
Perú	1,556.99	3,927.18	5,484.17	1,103.85	919.23	2,023.08	1,756.63	7.28	1,763.91	2,291.74	20.68	2,312.42
Argentina	815.00	746.00	1,561.00	293.87	974.80	1,268.67	489.20	0.00	489.20	376.59		376.59
Uruguay					0.85	0.85		1.24	1.24		0.13	0.13
Panamá					8.71	8.71		8.21	8.21		5.39	5.39
USA							311.77	97.22	408.99	32.96		32.96
tCO ₂ Eq	44,879.45	49,464.02	94,343.47	46,186.59	18,025.79	64,212.38	50,049.80	12,508.69	62,558.48	47,290.42	56.48	47,346.89

A partir de 2024, se incorporan en los Alcances 1 y 2 las emisiones de la planta Big Easy, ubicada en Nueva Orleans, Estados Unidos. Estas representan menos del 1 % del total de emisiones de Cbc, conforme a los criterios corporativos de corto plazo de SBTi. Asimismo, desde 2023 se integran las emisiones de las oficinas administrativas en Panamá y Uruguay, que representan aproximadamente el 0.015 % del total de emisiones. Es importante señalar que, en 2025, las emisiones reportadas en el Alcance 2 corresponden principalmente a estas oficinas administrativas, en las cuales el suministro de energía eléctrica de origen renovable aún se encuentra en proceso de implementación.

³Los datos se presentan en toneladas brutas de dióxido de carbono equivalente (tCO₂e).

La huella de carbono de Alcance 1 se compone de la siguiente manera:

GRI 305-1, WEF 7

La siguiente tabla desglosa la huella de carbono correspondiente al Alcance 1, detallando las principales fuentes de emisiones directas.

Estas incluyen el consumo de combustibles fósiles y otras fuentes operativas como aires acondicionados, aguas residuales y extintores.

Fuentes de Emisiones Directas	Total de Emisiones de Alcance 1 en 2025 (tCO ₂ e)	Porcentaje (tCO ₂ e)
Búnker	26,128.76	55.25%
Diésel	10,497.57	22.20%
Biocombustible	11.39	0.02%
Gasolina	753.81	1.59%
Aguas residuales	552.41	1.17%
Extintores	3.03	0.01%
Fugas de gas en AC	975.10	2.06%
GLP	7,761.90	16.41%
GN	606.44	1.28%
Total	47,290.41	100.00%

Como se puede observar en la tabla anterior, el 100% de las emisiones del Alcance 1 provienen del consumo de combustibles. Los tipos de combustibles utilizados son los siguientes:

- **Búnker:** utilizado principalmente para el funcionamiento de calderas.
- **Diésel:** empleado en motores de vehículos y maquinaria.
- **Biocombustible:** utilizado como alternativa al búnker en calderas.
- **Gasolina:** empleada en motores.
- **Gas Licuado de Petróleo (GLP):** utilizado en procesos térmicos, especialmente en calderas.
- **Gas Natural:** también destinado al funcionamiento de calderas.



Alcance 2: Fuentes de energía en las plantas de producción y agencias

GRI 302-1, WEF 7

Nuestras plantas de producción han logrado avances significativos en la transición hacia el uso de energía proveniente de fuentes renovables.

A continuación, se presentan tablas que detallan las plantas y agencias que actualmente operan con este tipo de energía, junto con la fuente específica utilizada.



En la mayoría de los casos, destaca el uso de energía hidroeléctrica en la región y energía eólica en Argentina.

Alcance 2: Fuentes de energía en las plantas de producción

País	Planta	Tipo de Energía Renovable
Guatemala	Mariposa	Hidroeléctrica
Guatemala	Cuyotenango	Hidroeléctrica/solar
El Salvador	Livsmart	Hidroeléctrica/solar
Honduras	La Reyna	Hidroeléctrica
Nicaragua	La Nacional	Hidroeléctrica
Perú	Huchipa	Hidroeléctrica
Perú	Sullana	Hidroeléctrica
Ecuador	Guayaquil	Hidroeléctrica
Ecuador	Machachi	Hidroeléctrica
Ecuador	Milagro	Hidroeléctrica
Ecuador	Machala	Hidroeléctrica
Jamaica	Kingston	Eólica
Puerto Rico	Toa Baja	Solar
Argentina	Tucuman	Solar
Argentina	Chajarí	Solar
USA	Big easy	Biomasa

Alcance 2: Fuentes de energía en agencias

País	Agencias	Tipo de Energía Renovable
El Salvador	Agencias El Salvador	Hidroeléctrica
Honduras	Agencias Honduras	Hidroeléctrica
Nicaragua	Agencias Nicaragua	Hidroeléctrica
Perú	Agencias Perú	Hidroeléctrica
Ecuador	Agencias Ecuador	Hidroeléctrica
Puerto Rico	Agencias Puerto Rico	Solar



Alcance 3

WEF 7

Para la elaboración de nuestro inventario de emisiones de Alcance 3, consideramos todas las emisiones indirectas que ocurren a lo largo de nuestra cadena de valor, utilizando como línea base el año 2021.

Este inventario abarca una amplia gama de fuentes de emisiones asociadas a materias primas como azúcar, concentrados, empaques y envases, así como a actividades operativas y logísticas. Entre ellas se incluyen, el uso de enfriadores por parte de clientes, la flota gestionada por operadores logísticos, el transporte de combustibles, transporte de materias primas para el proceso de producción, la distribución de energía eléctrica, la disposición final de envases y empaques, el traslado de los empleados y los viajes corporativos.

El mapeo y la cuantificación de estas emisiones se realizaron conforme a la Guía Técnica del GHG Protocol para el cálculo de emisiones de Alcance 3, garantizando alineación con los estándares internacionales.

Tanto las emisiones estimadas como las metas de reducción correspondientes fueron sometidas a un riguroso proceso de validación por parte del Comité Técnico de la iniciativa *Science Based Targets* (SBTi), obteniendo su aprobación oficial en marzo de 2024.

Durante el año 2024 y con el acompañamiento metodológico de KPMG, logramos identificar oportunidades de reducción de nuestra huella de carbono en el alcance 3, así como priorizar iniciativas estratégicas en línea con estándares internacionales y mejores prácticas en sostenibilidad.

Las emisiones de Alcance 1 representan el 6% del total de emisiones de la compañía; las de Alcance 2, un 5%, y las de Alcance 3, el 89% restante.



Bienes y servicios adquiridos		
Categorías de bienes y servicios desglosada	Materia Prima	4%
	Material de Empaque	52%
	FLAG (Directos e indirectos)	6%
	Distribución y logística (Downstream and Upstream)	19%
	Uso de producto vendido	12%
	Otros	7%
	Total	100%

Eficiencias en producción

De acuerdo con nuestra Política de Sostenibilidad, reafirmamos nuestro compromiso con la implementación de prácticas que promuevan la eficiencia en el uso de los recursos.

Eficiencia en consumo de energía

GRI 3-3 Gestión Ambiental, 302-3, 302-4

El indicador que se monitorea en todas nuestras plantas de producción se calcula a partir de la relación entre el consumo de energía eléctrica y la cantidad de cajas de 8 onzas producidas. Este indicador cuenta con una meta de reducción anual, lo cual nos impulsa a incorporar nuevas tecnologías y a optimizar el desempeño de los equipos para cumplir con los objetivos establecidos.

Como parte de nuestro enfoque de mejora continua, realizamos mediciones periódicas del consumo energético en las plantas.

Si bien se ha observado un incremento en el consumo total, este ha sido compensado mediante mejoras en eficiencia operativa, la implementación de buenas prácticas de producción.

	2023	2024	2025
Consumo de energía eléctrica kwh/Caja 8oz	0.265	0.268	0.270
Consumo de energía en las plantas de producción (kwh)	181,437,095	193, 831,398	184,106,912

El 100% de la energía proviene de fuentes renovables.

Eficiencia en consumo de búnker

GRI 302-4

En lo relacionado con el consumo de litros de búnker, este indicador es monitoreado diariamente, brindando visibilidad a todo el equipo para la implementación oportuna de acciones orientadas a mejorar la eficiencia en su uso.

Durante 2025, se desarrollaron talleres de ideación enfocados en la identificación de oportunidades para la reducción de consumos energéticos y emisiones de CO₂, fortaleciendo la cultura de mejora continua y sostenibilidad en las operaciones.

	2023	2024	2025
Eficiencia en consumo de búnker por caja de 8 onzas	0.0158	0.0165	0.0184
Total de litros consumidos de búnker	8,170,550	8,395,494	8,434,742

En 2025, el consumo de búnker por caja de 8 onzas aumentó en un 11% respecto a 2024, principalmente como resultado de cambios en el mix de producción. Asimismo, se registró un incremento del 0.47% en el volumen total de litros consumidos, asociado a la puesta en marcha de una nueva línea Hotfill en Guatemala.

Eficiencia en consumo de agua

GRI 3-3 Gestión Ambiental, 303-1

Estamos comprometidos con una gestión eficiente y responsable del recurso hídrico en todas nuestras operaciones. Monitoreamos el uso del agua mediante el indicador de eficiencia hídrica, que relaciona los litros de agua extraídos con los litros de bebida producidos. Este enfoque nos permite identificar oportunidades de mejora y optimizar nuestros procesos productivos.

Todas nuestras plantas monitorean diariamente el consumo de agua mediante indicadores específicos y cuentan con Grupos de Mejora Enfocada (GME), encargados de analizar estos datos y proponer acciones para ir progresivamente cumpliendo con las metas establecidas.

En 2025, en alianza con socios estratégicos, trabajamos en un plan de resiliencia hídrica que incluye la implementación de tecnologías emergentes para monitorear el indicador de intensidad de uso del agua, así como el análisis de riesgos.

	2023	2024	2025	OBJETIVO 2030
Litro de agua utilizada por litro de bebida producida	1.796	1.818	1.800	1.470

Para una mayor precisión de los datos y en línea con la recomendación de Auditoría Interna, la información se reporta con cuatro dígitos. La reducción del 0.99% es resultado de la implementación de iniciativas orientadas a optimizar el uso del agua en los procesos productivos, como parte de nuestra estrategia de resiliencia hídrica.

Tratamiento de aguas residuales

GRI 303-2

El 100 % de nuestras plantas de producción cuenta con sistemas de tratamiento de aguas residuales basados en tecnología biológica aerobia, que combinan procesos de lodos activados con membranas de ultrafiltración. Este enfoque garantiza un tratamiento eficiente y conforme a los estándares requeridos para las aguas residuales generadas en nuestras operaciones.

Cada planta dispone de laboratorios internos debidamente equipados para realizar análisis diarios de control de procesos. Adicionalmente, llevamos a cabo verificaciones periódicas en laboratorios externos certificados, con el fin de asegurar el cumplimiento riguroso de los parámetros establecidos por la normativa ambiental vigente.

Aguas residuales tratadas en litros en el 2025

	Cantidad (L)	Porcentaje
Agua residual tratada por Cbc	1,870,826.83	76.76%
Agua residual tratada por terceros de acuerdo con la legislación local	566,512.00	23.24%

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.



Fondos de agua

GRI 3-3 Gestión Ambiental, 303-1

Somos fundadores y miembros activos de diversos fondos de agua. Estos operan como mecanismos de impacto colectivo que canalizan recursos hacia iniciativas de conservación de largo plazo. A través de esquemas de gobernanza colaborativa, reúnen a actores clave para la gestión sostenible del recurso hídrico.

Asimismo, ofrecen una solución efectiva para que gobiernos, empresas y organizaciones de la sociedad civil impulsen la protección del capital natural. Su enfoque combina infraestructura verde y gris como una respuesta integral para mantener el equilibrio hídrico de las ciudades y asegurar la sostenibilidad de las fuentes de agua en el tiempo.



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:

- Contribuir a fortalecer la gobernanza del agua y las políticas públicas.
- Liderar y articular esfuerzos para el incremento de la disponibilidad hídrica.
- Generar, procesar y analizar información de recursos hídricos.
- Sensibilizar y fortalecer capacidades sobre el uso y la protección de las fuentes de 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 Economía circular

Creemos en la importancia de ser parte de las soluciones a los grandes desafíos globales y locales, asumiendo un rol activo en la construcción de un futuro más sostenible. Por ello, reafirmamos nuestro compromiso con la economía circular.

Estamos disminuyendo el uso de resina virgen, desarrollando modelos más eficaces para la recuperación de envases y empaques —con especial énfasis en aquellos que impulsan el fortalecimiento económico de mujeres y jóvenes emprendedores ambientales—, asegurando su reciclaje e impulsando de manera progresiva la incorporación de resinas recicladas en nuestros procesos.



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 depósito voluntario implementado en Jamaica es una iniciativa que, a través de una alianza público-privada, promueve la valorización de botellas posconsumo.

Reciclaje comunitario

En esta categoría destaca Atitlán Recicla, la primera cooperativa de mujeres recicladoras en Centroamérica, que impulsa el empoderamiento económico y la generación de ingresos para mujeres emprendedoras.

Concientización

A través de la Fundación CRECER y de la Iniciativa Haciendo Eco, apoyamos el desarrollo de campañas informativas y de sensibilización para promover el reciclaje, con énfasis en la correcta separación de residuos desde el punto de consumo, a fin de asegurar que se reintegren efectivamente en los ciclos de la economía circular.

Reciclaje asociativo con valor compartido

Redes con Rostro en Ecuador es una iniciativa transformadora que impulsa la recuperación de residuos reciclables, integrando a los recicladores de base en un modelo de gestión inclusivo que promueve su desarrollo económico y fortalece los encadenamientos productivos a nivel local.

Material de empaque

GRI 301-2, 301-3

	2023	2024	2025	OBJETIVO 2030
Resina reciclada	6.35%	12.15%	14.17%	30.00%
Resina no reciclada	93.65%	87.85%	85.83%	70.00%



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

	2023	2024	2025
Porcentaje de retornabilidad Cajas de 8oz	13.20%	10.33%	10.80%



Cero residuos en nuestras operaciones

GRI 3-3 Economía circular, 306-2

Nuestra Política de Sostenibilidad impulsa la integración de los principios de economía circular en nuestras operaciones y nuestra cadena de valor, fomentando el uso racional de los recursos y una gestión eficiente de los residuos.

En Cbc, hemos adoptado la filosofía “Zero Waste to Landfill”, lo que significa que más del 99% de nuestros residuos operativos son reciclados, reutilizados o coprocesados para la generación de energía, y menos del 1% se destina a vertederos. Este modelo de gestión refleja nuestro compromiso con el uso responsable, eficiente y sostenible de los recursos, maximizando su valor durante todo su ciclo de vida.

En enero de 2022, emitimos nuestro primer Bono Vinculado a la Sostenibilidad (SLB), a partir del cual desarrollamos un Marco de Financiamiento Vinculado a la Sostenibilidad que articula nuestra agenda ESG y establece dos indicadores clave de desempeño (KPI) como objetivos de desempeño sostenible (SPT).

Uno de estos objetivos contempla que, antes del 31 de diciembre de 2025, al menos 8 de las 16 plantas de producción operadas por Cbc al cierre de 2020 estén certificadas bajo el estándar *Zero Waste to Landfill*, abarcando al menos el 68.2% de los residuos operacionales. Asimismo, aspiramos a que el 100% de nuestras plantas de producción cuenten con esta certificación para el año 2030, consolidando nuestro compromiso con una operación sin residuos.

Al cierre 2025, el 93.14% de nuestros residuos operativos ya se gestionaban bajo este estándar, como resultado de la certificación de diez plantas de producción, un avance significativo en línea con el cumplimiento del SPT establecido.

93.14%

de nuestros residuos operativos se gestionaron bajo el estándar *Zero Waste to Landfill*, durante el 2025.

100%

de nuestras plantas de producción tiene como objetivo alcanzar la certificación para el año 2030.

OBJETIVO

	2023	2024	2025	2030
Porcentaje de residuos operativos gestionados bajo la certificación <i>Zero Waste To Landfill</i>	56.03%	59.33%	93.14%	100.00%



Las diez plantas que han logrado y mantienen la certificación a diciembre del 2025 son las siguientes:

- Mariposa en Guatemala
- Cuyotenango en Guatemala
- Guayaquil en Ecuador
- Machachi en Ecuador
- Huachipa en Perú
- Sullana en Perú
- Livsmart en El Salvador
- Milagro en Ecuador
- Machala en Ecuador
- La Reyna en Honduras

Dimensión social y prosperidad

- 27 Gente Extraordinaria con Cultura de Dueños
- 28 Equipo de Cbc
- 31 Rotación y Nuevas Contrataciones
- 32 Modelo de Gestión
- 33 Cultura Cbc
- 34 Encuesta de Salud Organizacional
- 36 Evaluación de Desempeño
- 37 Plan de Carrera
- 38 Capacitación y Ecosistema de Formación
- 39 Programas de Clase Mundial
- 40 Seguridad y Salud Ocupacional
- 44 Indicadores preventivos en seguridad
- 45 Creciendo Juntos
- 49 Nuestros Clientes
- 50 Bienestar del Consumidor
- 51 Proceso de calidad
- 52 Proveedores
- 54 Cumplimiento del Código de Ética y Auditorías a Proveedores



Gente extraordinaria con Cultura de Dueños

GRI 3-3 Salud y bienestar

En Cbc creemos en el poder transformador de nuestra gente cuando está motivada, comprometida y alineada con los objetivos de la organización.

Por ello, impulsamos una cultura corporativa centrada en el mérito individual y colectivo, que promueve el desarrollo profesional con visión de futuro.

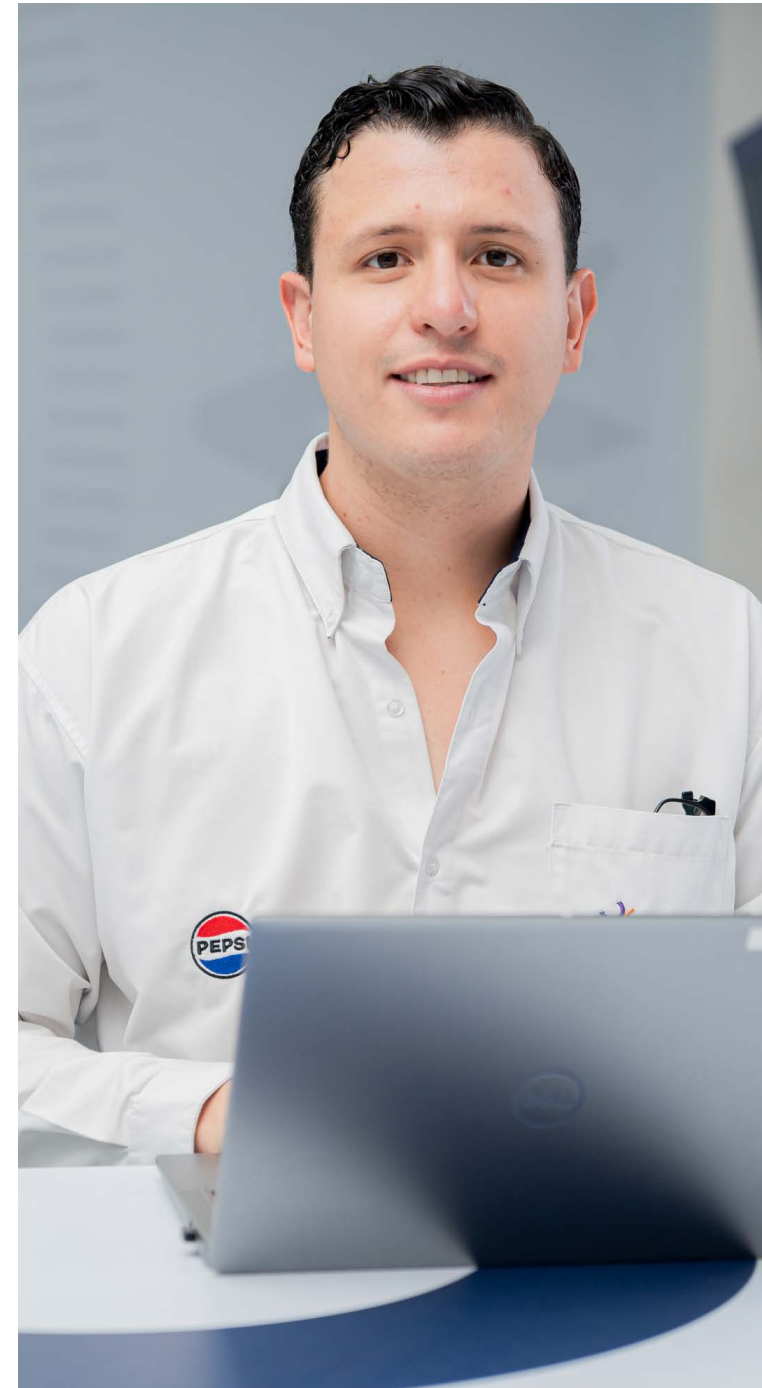
Nuestra cultura se fundamenta en principios de meritocracia y en la convicción de que cada colaborador puede construir una trayectoria de crecimiento sostenible dentro de la compañía.

Este enfoque se traduce en oportunidades reales de desarrollo a través de planes de carrera estructurados y programas de formación continua.

Esta visión es liderada por el área de Gente & Gestión, pero también es impulsada y vivida por todos los líderes y colaboradores, quienes desempeñan un papel clave en fomentar y fortalecer esta cultura en el día a día.

Como parte de este compromiso, evolucionamos constantemente nuestras herramientas de gestión del talento para fortalecer las capacidades de nuestro equipo y acompañar su evolución profesional.

Creemos en el poder de combinar el talento, pasión y excelencia para alcanzar nuestros sueños.



Disponemos de un proceso integral de inducción, formación y desarrollo, diseñado para ampliar el conocimiento técnico, fortalecer habilidades y fomentar el liderazgo, tanto en nuevos ingresos como en colaboradores con trayectoria dentro de la organización.

Gestión

Busca la excelencia operativa en los procesos rutinarios para alcanzar resultados.



Crecimiento

Alineación de visión, propósito y procesos para garantizar el crecimiento sostenible.



Talento

Crecimiento personal y profesional a través de la meritocracia.



Indicadores Clave

Son las guías para orientar los resultados de la compañía.



Equipo de Cbc

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

Somos una compañía impulsada por el talento de 9,880 colaboradores que, desde diversas áreas y especialidades, aportan su pasión, conocimiento y compromiso para hacer realidad nuestra visión.

Juntos construimos una cultura basada en la excelencia, la innovación y el propósito compartido de generar un impacto positivo en las comunidades donde operamos.

La totalidad de los colaboradores mantiene una relación laboral con contrato de carácter permanente y bajo modalidad de tiempo completo. La organización no emplea personal con contratos temporales ni bajo otras modalidades de vinculación laboral.



Total de colaboradores

9,880

Colaboradores que impulsan nuestras operaciones con compromiso y talento.

Rango de edad

60%

Corresponde a colaboradores entre 30 y 50 años, registrado en el 2025.

Edad promedio

38

Este es el promedio de edad de nuestros colaboradores, registrado en el 2025.

Género

87%

Género Masculino

13%

Género Femenino

Colaboradores Operativos

72%

Personal operativo y técnico de las áreas de:

- Manufactura
- Comercial
- Operaciones y servicios

Porcentaje de colaboradores operativos por género:

95%

Género Masculino

5%

Género Femenino

Colaboradores Administrativos

28%

Formado por:

- CEO
- Directores
- Gerentes
- Jefes
- Coordinadores
- Personal Administrativo

Porcentaje de colaboradores administrativos por género:

66%

Género Masculino

34%

Género Femenino

Equipo de Cbc

GRI 2-7, 405-1

Más allá de los números, cada colaborador representa una historia de compromiso, talento y propósito compartido. Somos una organización construida sobre la diversidad de ideas, habilidades y trayectorias, y es precisamente esa riqueza humana la que impulsa nuestra capacidad de innovar, adaptarnos y crecer de manera sostenible.



Distribución de Puestos			
Puestos	2023	2024	2025
CEO	1	1	1
Vicepresidente	1	1	1
Técnicos	4	6	7
Directores	21	23	27
Especialista	143	196	213
Gerentes	187	209	205
Gerentes Administrativos	180	212	184
Jefes	373	432	388
Analistas	462	562	511
Coordinadores	1,255	1,477	1,271
Operativos	7,309	7,177	7,072
Total	9,936	10,296	9,880

Rango de edades			
Rango de edades	2023	2024	2025
Menores de 30 años	34%	33%	30%
De 30 a 50 años	58%	58%	60%
Mayores de 50 años	8%	9%	10%
Total	100%	100%	100%



Colaboradores por país			
País	2023	2024	2025
Guatemala	26%	27%	27%
Ecuador	20%	19%	19%
Perú	16%	16%	16%
El Salvador	12%	13%	12%
Honduras	10%	10%	11%
Puerto Rico	7%	7%	7%
Nicaragua	6%	5%	5%
Jamaica	2%	2%	2%
Uruguay	1%	1%	1%

Número de colaboradores en 2025, desglosado por género y país

Resultados 2025			
País	Hombres	Mujeres	Total
Guatemala	2,417	283	2,700
El Salvador	1,080	140	1,220
Honduras	967	81	1,048
Nicaragua	466	56	522
Jamaica	168	45	213
Ecuador	1,560	310	1,870
Perú	1,310	272	1,582
Uruguay	26	30	56
Puerto Rico	559	110	669
Total de empleados	8,553	1,327	9,880

Equipo de Cbc

GRI 401-2



En Cbc, todos nuestros colaboradores cuentan con contratos de jornada completa y están amparados por los sistemas de seguridad social establecidos en cada país donde operamos, en plena conformidad con la legislación local y en coherencia con nuestros principios de respeto, equidad y responsabilidad. Asimismo, estamos renovando nuestros esfuerzos para la inclusión de personas con discapacidad.

Plantilla total desglosada por género y tipología de contrato

Porcentaje de colaboradores en jornada completa			
	2023	2024	2025
Colaboradores Hombres	100%	100%	100%
Colaboradores Mujeres	100%	100%	100%

Porcentaje de colaboradores con discapacidad, desglosado por género

Porcentaje de colaboradores con discapacidad	
Colaboradores Hombres	0.64%
Colaboradores Mujeres	0.45%
Total	1.10%

Protección social en 2025, desglosado por género y país

Resultados 2025		
País	2024	2025
Guatemala	100%	100%
El Salvador	100%	100%
Honduras	100%	100%
Nicaragua	100%	100%
Jamaica	100%	100%
Ecuador	100%	100%
Perú	100%	100%
Uruguay	100%	100%
Puerto Rico	100%	100%

Todos nuestros colaboradores cuentan con protección social integral que cubre situaciones como enfermedades, accidentes, invalidez y maternidad, asegurando su bienestar.

Rotación

GRI 3-3: Salud y bienestar, 401-1

La rotación de personal es un indicador clave de gestión del capital humano que mide la proporción de colaboradores que se desvinculan de la organización en relación con el total de empleados durante un período determinado. Este indicador es fundamental para evaluar la estabilidad del equipo, la efectividad de las políticas de talento y el clima organizacional.

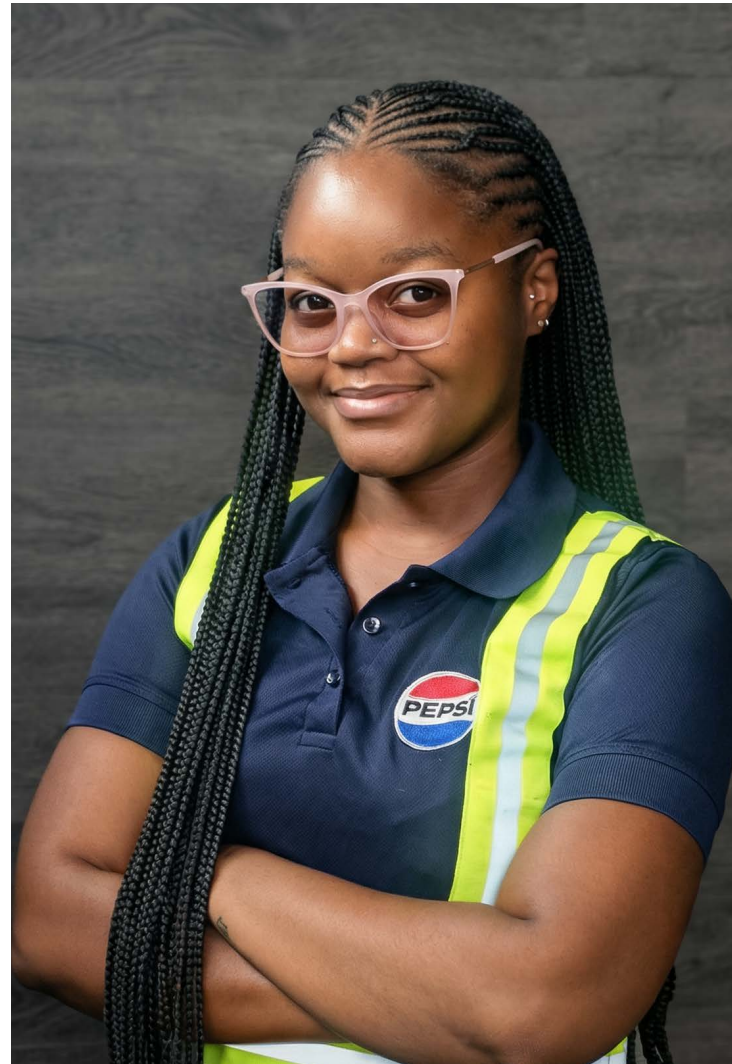
En Cbc, monitoreamos de forma sistemática la rotación, desagregándola por país, unidad de negocio y área funcional, con el objetivo de identificar patrones y comprender las causas subyacentes, tanto en casos de desvinculación voluntaria como involuntaria. Como parte de este proceso, se aplican encuestas de salida estandarizadas y se realizan sesiones de retroalimentación directa con los líderes de las áreas correspondientes.

La información recopilada en estas entrevistas se complementa con los datos obtenidos de encuestas internas sobre satisfacción laboral, compromiso organizacional y alineación cultural. Esta integración de fuentes permite realizar análisis multivariable para detectar factores críticos que inciden en la permanencia o salida de los colaboradores.

A partir de estos hallazgos, se diseñan e implementan estrategias orientadas a fortalecer la retención de talento, optimizar los procesos de reclutamiento y selección, y consolidar una propuesta de valor al empleado coherente con nuestra cultura y objetivos de largo plazo.

Porcentaje anual de rotación

2023	2024	2025
15.24%	15.41%	15.02%



Nuevas contrataciones

WEF 18

Las nuevas contrataciones que se llevaron a cabo en el año 2023, 2024 y 2025 son las siguientes:

2023	2024	2025
2,422	2,519	1,772

Distribución de edades

	2023	2024	2025
Menores de 30 años	62%	56%	58%
De 30 a 50 años	37%	42%	41%
Mayores de 50 años	1%	2%	1%

Distribución de género de los nuevos talentos en el 2025

81%

Género Masculino

19%

Género Femenino



Modelo de gestión

GRI 3-3:Salud y bienestar, 2-7, 401-2

En Cbc hemos desarrollado un modelo de gestión del talento que se apalanca en plataformas digitales avanzadas para facilitar la interacción, el seguimiento y el desarrollo de nuestros colaboradores a lo largo de todo su ciclo dentro de la organización.

A través de esta herramienta integral, gestionamos procesos clave como la planificación del talento, el desempeño y el desarrollo profesional, utilizando nuestra Evaluación del Desempeño, que nos permite medir de forma estructurada tanto el cumplimiento de objetivos como las competencias clave de cada colaborador.

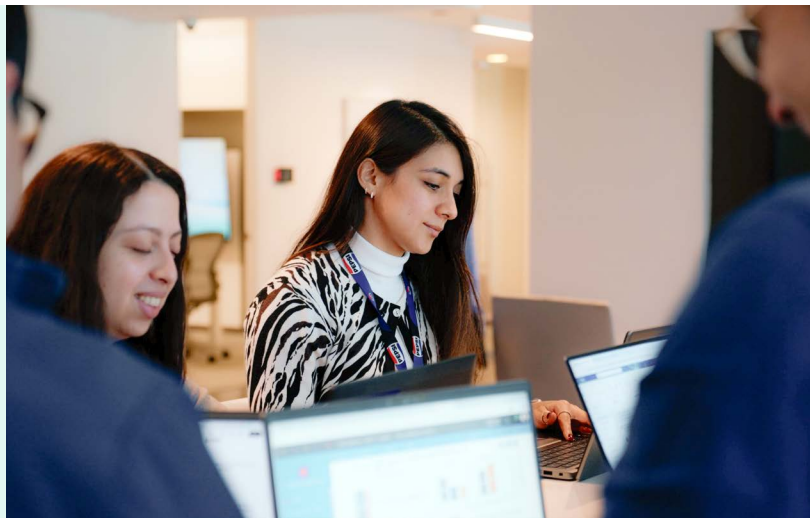
La plataforma también permite diseñar planes de capacitación y desarrollo personalizados, así como

estructurar planes de carrera alineados con las aspiraciones profesionales de nuestros equipos y con las necesidades estratégicas de la compañía.

Además, optimiza la experiencia del empleado al centralizar funcionalidades como la gestión del tiempo libre, la solicitud de vacaciones y el acceso a beneficios adicionales, promoviendo así una cultura de autogestión, transparencia y bienestar laboral.

Este ecosistema digital no solo fortalece la eficiencia operativa de nuestra gestión de personas, sino que también nos permite tomar decisiones más informadas, equitativas y alineadas con los objetivos estratégicos de la compañía.

Cabe señalar que en Cbc cumplimos con todos los beneficios establecidos por la normativa de los países en el que operamos.



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

Metas	Módulo diseñado para gestionar de forma integral el ciclo de establecimiento, seguimiento y evaluación de las metas anuales, alineando los objetivos individuales con las prioridades estratégicas de la organización.
Desempeño	Gestiona de manera estructurada la Evaluación del Desempeño y el ciclo integral de talento, facilitando la toma de decisiones sobre desarrollo, sucesión y crecimiento profesional dentro de la organización.
Employee Central	Gestiona de forma centralizada y segura la información personal, laboral y contractual de todos los colaboradores de Cbc, garantizando la integridad de los datos y facilitando una administración eficiente del talento humano.
Reclutamiento	Gestiona de manera integral el proceso de reclutamiento y selección, abarcando tanto candidatos internos como externos, con el objetivo de atraer, evaluar y vincular el mejor talento alineado a la cultura y necesidades estratégicas de Cbc.
Sucesiones	Facilita la identificación y mapeo de posiciones críticas para la continuidad y el éxito del negocio, permitiendo la conformación de un pool de talentos con alto potencial, preparados para asumir dichos roles estratégicos en procesos de sucesión y movilidad interna.
Learning	Habilita la gestión del aprendizaje a través de contenidos e-learning estructurados, facilitando el desarrollo continuo de competencias y conocimientos clave en formatos flexibles y accesibles para todos los colaboradores.
OHI	Implementamos reuniones mensuales de seguimiento para evaluar el progreso de las iniciativas derivadas de la Encuesta de Salud Organizacional. Estas sesiones forman parte integral de nuestro proceso de transformación cultural, permitiendo monitorear el avance de las acciones implementadas, identificar áreas de mejora y asegurar la alineación continua con nuestros objetivos estratégicos de cultura organizacional.

Cultura Cbc

GRI 3-3: Salud y bienestar

En Cbc desarrollamos y actualizamos anualmente una estrategia de acciones clave para fortalecer nuestra cultura organizacional.

Esta herramienta permite a nuestros líderes mantenerse cerca de sus equipos, identificar oportunidades de mejora y reforzar la vivencia de nuestros valores corporativos. Se trata de un pilar esencial de nuestra gestión del talento, que sitúa a las personas en el centro del negocio

Las actividades se ejecutan conforme a una agenda estructurada, diseñada en conjunto con cada líder, e incluyen charlas, materiales audiovisuales y otras dinámicas orientadas a consolidar nuestra cultura.



Espacio mensual de conexión e inspiración, diseñado para fortalecer los lazos entre los equipos y promover una cultura de reconocimiento. Es una oportunidad para que los CEO y directores compartan logros relevantes, celebren avances y generen entusiasmo en torno a los resultados. En cada reunión participa un invitado especial que aporta una perspectiva inspiradora o estratégica.



Reunión bimestral liderada por el CEO y/o directores, en la que se presentan nuevos proyectos estratégicos y se comparten avances. La reunión, en la que participa un invitado especial refuerza nuestra visión y el compromiso con los valores que nos definen como organización, promoviendo una cultura de colaboración, innovación y excelencia en todo lo que hacemos.



Reuniones semanales del CEO, directores y gerentes con sus equipos de primera línea, orientadas a alinear prioridades estratégicas, dar seguimiento a temas relevantes y garantizar una ejecución consistente con los objetivos del negocio.



Sesión mensual liderada por el CEO y dirigida a su equipo de primera línea, concebida como un espacio de inspiración y alineación estratégica. En cada encuentro se comparten los avances hacia los objetivos trazados, se refuerza la cultura organizacional a través del intercambio de experiencias significativas y se reflexiona en torno al valor corporativo del mes.

Este espacio fortalece el liderazgo con propósito, fomenta el sentido de pertenencia y consolida una visión compartida orientada al impacto y a la excelencia.



Reuniones mensuales de seguimiento para revisar el avance de las acciones implementadas a partir de los resultados de la Encuesta de Salud Organizacional, en el marco del proceso de transformación cultural.

Estos espacios permiten evaluar el progreso, identificar oportunidades de mejora y consolidar una cultura alineada con nuestros principios organizacionales.

Encuesta de Salud Organizacional

GRI 3-3: Salud y bienestar

Como parte de nuestro proceso de transformación cultural, en Cbc hemos implementado la encuesta de Organizational Health Index (OHI) como una herramienta clave para evaluar de forma sistemática la salud organizacional y generar planes de acción orientados a fortalecer nuestras prácticas internas.

Esta medición no solo permite priorizar iniciativas que impulsen el desempeño, sino que también está enfocada en la consolidación de una cultura organizacional sólida y en el desarrollo integral de nuestros colaboradores.

Las encuestas de salud organizacional son esenciales para comprender cómo se vive la cultura dentro de la compañía, identificar oportunidades de mejora y alinear nuestras capacidades colectivas con los objetivos estratégicos.

Su valor radica en ofrecer información objetiva y accionable que impulsa decisiones orientadas al progreso organizacional.



Para asegurar la implementación efectiva de los planes resultantes, se han conformado comités integrados por colaboradores de todas las áreas.

Estos comités acompañan la ejecución, monitorean avances y actúan como canales permanentes de comunicación y retroalimentación, fortaleciendo el compromiso colectivo con la evolución continua de nuestra cultura corporativa.

Metas: Analizar en profundidad los resultados de la encuesta para identificar las principales necesidades organizacionales, detectar los puntos críticos que requieren atención prioritaria y reconocer las fortalezas que impulsan el éxito actual, con el fin de orientar acciones de mejora efectivas y potenciar un ambiente de excelencia y crecimiento continuo.

Comunicar Resultados: Comunicar de manera oportuna y transparente los principales resultados de la encuesta, así como los planes de acción definidos para abordar los puntos relevantes identificados. Esta comunicación se realiza tanto con los líderes como con los colaboradores de cada área, garantizando su involucramiento y alineación con el proceso de mejora continua.

Planes de acción: A partir de los resultados de la encuesta de salud organizacional, se construyen planes de acción específicos para cada área, operación y a nivel corporativo, orientados a atender las principales necesidades identificadas. Paralelamente, se consolidan aquellas fortalezas que reflejan un alto nivel de salud organizacional, con el fin de preservarlas y replicarlas como referentes dentro de la compañía.

Seguimiento: Damos seguimiento sistemático a los planes de acción a través de una plataforma específica, asegurando su implementación efectiva. Comunicamos de forma continua y transparente los avances, fortaleciendo el compromiso de los equipos y la alineación con los objetivos de fortalecimiento de la salud organizacional.

Resultados OHI

GRI 3-3: Salud y bienestar

Alcanzamos un OHI total de 85%, un indicador que refleja avances significativos y, al mismo tiempo, nos motiva a continuar elevando nuestros estándares. Este resultado reafirma el compromiso de nuestros líderes en promover una cultura organizacional sólida, enfocándose en la implementación de mejores prácticas que impulsen el bienestar, la colaboración y la efectividad en todos los niveles de la compañía.

Los resultados obtenidos en 2024 posicionan a Cbc dentro de los niveles de referencia global en materia de salud organizacional.

País	2023	2024
Cbc Corp	89%	86%
Ecuador	81%	91%
El Salvador	77%	87%
Guatemala	86%	90%
Honduras	68%	82%
HUB Cbc	79%	80%
Jamaica	70%	84%
Nicaragua	80%	86%
Perú	73%	83%
Puerto Rico	62%	80%
Uruguay	71%	81%

OHI Total Cbc

85%



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. La publicación de estos resultados se realiza con posterioridad a la fecha de publicación de nuestro Informe de Sostenibilidad; por ello, no se incluyen los resultados del año 2025 que es la edición de este reporte. Se presenta la versión más actualizada disponible al momento.

Evaluación

GRI 3-3: Salud y bienestar, 404-3

En Cbc, el Ciclo de Gente es nuestro proceso estructurado de evaluación del desempeño, diseñado para valorar de forma integral los conocimientos, competencias y resultados de nuestros colaboradores, en línea con un modelo de meritocracia. El proceso inicia con el desdoblamiento de metas y culmina con la retroalimentación final, lo que permite una visión holística del desempeño y asegura la sostenibilidad del desarrollo profesional a lo largo del tiempo.

La metodología se aplica de manera transversal, desde el CEO hasta los analistas, y constituye la base para definir planes de desarrollo individual y de carrera. En 2025, el 100% de las posiciones elegibles fueron evaluadas conforme a este modelo, reafirmando nuestro compromiso con la gestión del talento y la excelencia organizacional.



Desdoblamiento de metas

Proceso estratégico mediante el cual los objetivos colectivos e individuales se traducen en metas específicas, medibles y alineadas para cada nivel de la estructura organizativa.

Evaluación de competencias

Es un proceso sistemático mediante el cual se analiza y valora el grado en que una persona demuestra los conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes requeridos para desempeñar eficazmente un rol o función dentro de la organización.

Proceso Multifuente 360°.

Reuniones de gente

También conocidas como People Reviews o Talent Reviews, son espacios formales de gestión del talento en los que líderes y responsables de áreas se reúnen para analizar de forma estructurada y objetiva el desempeño, las competencias, el potencial de desarrollo y los retos de sus equipos.

Feedback

Los planes de desarrollo individual son encuentros estructurados entre líderes y colaboradores que tienen como objetivo brindar una retroalimentación clara, objetiva y constructiva sobre el desempeño, y co-construir un plan de desarrollo personalizado que impulse el crecimiento profesional y el cierre de brechas de competencias.

Cierre de metas del ciclo o año

Es la etapa final del proceso de gestión del desempeño en la cual se revisa, analiza y valida el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos al inicio del período, con base en resultados concretos, objetivos y con criterios transparentes previamente definidos.

Plan de carrera

GRI 3-3: Salud y bienestar

Nuestra cultura se sustenta en la meritocracia y en la convicción de que cada colaborador tiene la capacidad de construir un camino de crecimiento profesional significativo y transformador.

Durante 2025, seguimos fortaleciendo las herramientas que acompañan ese viaje impulsándonos de una estrategia de desarrollo profesional centrada en el diseño individual de planes de carrera, que permite a cada miembro del equipo reconocer sus fortalezas, identificar oportunidades de mejora y definir rutas claras para alcanzar sus metas.

Además, nuestra estrategia incorpora un enfoque integral basado en el desarrollo por competencias, lo que permite cerrar brechas específicas y potenciar el crecimiento de manera continua. Este enfoque contempla todas las áreas de la organización y rutas formativas adaptadas a cada nivel, asegurando que el desarrollo profesional sea accesible, constante y alineado con los desafíos del presente y las aspiraciones del futuro.

Somos una compañía que cree en las personas, en sus sueños y en su capacidad de alcanzar su máximo potencial personal y profesional.



Capacitación

GRI 3-3: Salud y bienestar, 404-1, 404-2, WEF 17

El propósito de la Universidad Cbc es impulsar el desarrollo del talento, transformando el potencial de cada colaborador en capacidades que mueven el negocio hacia el futuro. Acompañamos a las personas en su evolución, acelerando el crecimiento individual y colectivo para que la compañía avance con agilidad, excelencia, y una clara orientación al impacto y al valor que genera.

La Universidad Corporativa Cbc implementa una estrategia integral de upskilling y reskilling alineada a la estrategia del negocio, al modelo de liderazgo y a la evolución futura de las capacidades organizacionales, equilibrando *Skill & Will* a través de tres pilares: Liderazgo, Funcional y Método.

Esta estructura se apoya en cimientos sólidos: un cuerpo de decanos con amplia experiencia, una plataforma tecnológica de vanguardia y el programa “*Train the Trainers*”, que asegura la excelencia en la transferencia del conocimiento.

En Cbc, tenemos clara la visión de transformarnos para generar valor y potenciar las oportunidades de crecimiento.

A través del plan de formación de la Universidad Cbc, hemos logrado alcanzar un promedio de:

 **12,105 horas**
mensuales de capacitación.

Pilares: Ecosistema de formación

Liderazgo

Blinda la cultura de nuestra compañía formando a nuestros colaboradores en habilidades de liderazgo. Desarrolla competencias para influir, inspirar y empoderar a los equipos, integrando habilidades como comunicación efectiva, toma de decisiones, *coaching*, gestión del cambio y liderazgo inclusivo.

Funcional

Desarrollar la experticia técnica que impulsa el desempeño del negocio. Brinda formación especializada en conocimientos y habilidades propias de cada área, asegurando que los colaboradores dominen el *know-how*, procesos, herramientas y estándares necesarios para ejecutar su rol con excelencia.

Método

Fortalece las prácticas y herramientas de gestión para asegurar la adopción de metodologías de análisis y resolución de problemas que impulsen una gestión sostenible y orientada a resultados en el negocio.



Indicador	Valores 2023	Valores 2024	Valores 2025
Promedio de horas de capacitaciones por mes	15,241	11,434	12,105
Promedio de horas de capacitación por colaborador, por mes y por categoría laboral	1.4 horas por colaborador	1.42 horas por colaborador	1.95 horas por colaborador
	Personal administrativo: 41%	Personal administrativo: 35%	Personal administrativo: 38%
	Personal operativo: 59%	Personal operativo: 65%	Personal operativo: 62%

Programas de Clase Mundial

GRI 3-3: Salud y bienestar

Los Programas de Clase Mundial y Excelencia son motores clave en la construcción de una cultura de alto desempeño, colaboración y mejora continua.

A través de estos programas, inspiramos a nuestros colaboradores a ejecutar con excelencia, medir sus resultados y superar constantemente sus propios estándares, garantizando la sostenibilidad a largo plazo de nuestras operaciones.

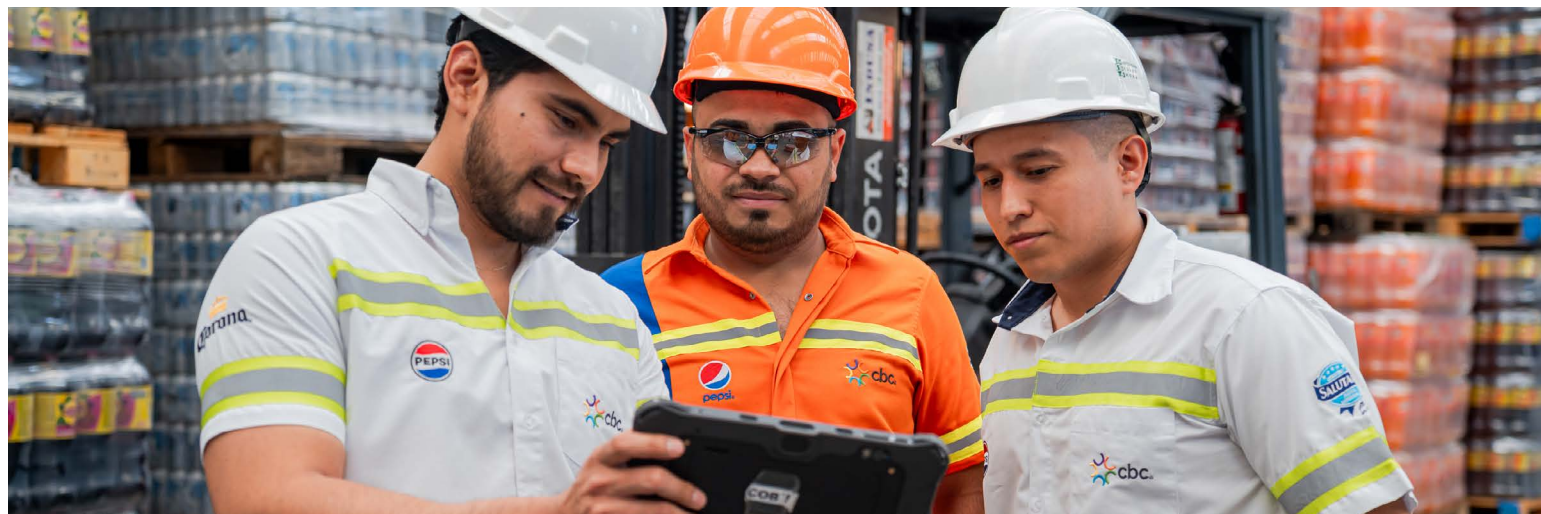
Las evaluaciones se realizan mensualmente, mediante entrevistas y evidencias documentadas, y son lideradas por los equipos de cada planta y agencia, fortaleciendo la autogestión y el sentido de pertenencia.

Los equipos con mejores resultados son reconocidos públicamente y reciben un bono colectivo, reafirmando el valor del esfuerzo conjunto y celebrando el impacto del trabajo bien hecho.

En el 2025 se premió y reconoció a las plantas y agencias que obtuvieron los mejores resultados. En este sentido, demostramos que ningún sueño es demasiado grande, cuando realmente trabajamos con el corazón para hacerlo realidad.

El objetivo central de este modelo es elevar nuestro estándar de excelencia, enfocando los programas en la generación de indicadores de productividad más ambiciosos en procesos y resultados.

A través de WCM y WCS, no solo buscamos desarrollar el potencial de cada operación para que alcance niveles de clase mundial, sino también reconocer y celebrar los avances, aprendizajes y logros de cada equipo en su camino hacia la excelencia.



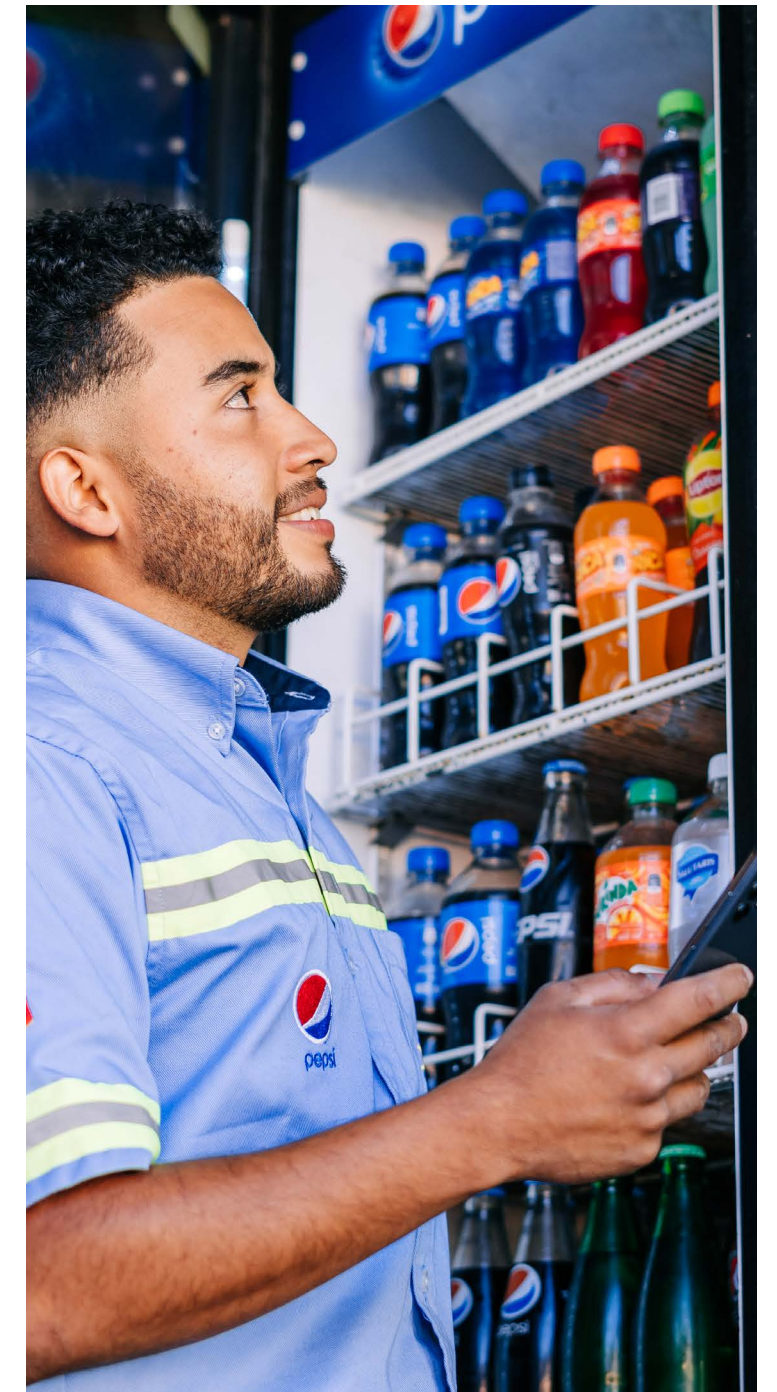
Clase Mundial de Manufactura

Primer lugar	Planta Cuyotenango en Guatemala
Segundo lugar	Planta Sullana en Perú

Programa de Ventas de Clase Mundial

Liga Premier	Agencia Naranjo en Guatemala
Liga Elite	Agencia Juticalpa en Honduras
Liga Pro	Agencia Salamá en Guatemala

Resultados de Programas Mundiales en el 2025:



Seguridad y Salud Ocupacional

Salud y bienestar, 403-1, 403-2, 403-4, 403-8

La seguridad y salud de nuestros colaboradores es un pilar fundamental de la sostenibilidad de nuestras operaciones.

En Cbc promovemos una cultura organizacional en la que la prevención de riesgos forma parte integral de la toma de decisiones, los procesos operativos y las actividades diarias. Nuestra Política de Seguridad y Salud Ocupacional establece los lineamientos para la identificación, evaluación y control de riesgos laborales, así como para la mejora continua del sistema de gestión y el cumplimiento de la normativa aplicable en los países donde operamos.

A través de este enfoque, buscamos garantizar entornos de trabajo seguros y saludables para colaboradores, contratistas y visitantes.

Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) aplica a todas nuestras operaciones y se basa en principios de gestión del riesgo, prevención de incidentes y mejora continua.

Su implementación se sustenta en políticas, procedimientos operativos y estándares técnicos que permiten identificar peligros, evaluar riesgos y establecer controles adecuados.

Entre los principales elementos del sistema destacan:

- Cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad y salud ocupacional aplicable en cada país.
- Alineación con estándares internacionales de gestión, incluyendo ISO 45001, con dos plantas certificadas bajo este estándar.
- Evaluaciones periódicas de cumplimiento realizadas por nuestro franquiciante en los centros de trabajo.
- Operación de Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, que promueven la participación de los colaboradores.
- Gestión de una matriz de requisitos legales actualizada periódicamente.
- Implementación de controles operacionales y requisitos críticos de seguridad por proceso.
- Inspecciones técnicas periódicas a equipos críticos e infraestructura de seguridad.

Este enfoque técnico garantiza la gestión proactiva de riesgos laborales, la protección integral de nuestros colaboradores y la consolidación de una cultura preventiva alineada con los más altos estándares de desempeño organizacional.

En todos nuestros centros de trabajo se monitorean periódicamente los indicadores clave de seguridad y el avance de los planes de acción definidos para cerrar brechas identificadas.



Formación y prevención

GRI 403-2, 403-5, 403-7

El fortalecimiento de la cultura preventiva es un componente clave de nuestra gestión. Contamos con un plan anual de capacitación en seguridad por puesto de trabajo, que permite a los colaboradores identificar los riesgos asociados a sus funciones y aplicar los controles necesarios para prevenir incidentes.

100%

de los colaboradores recibe formación sobre la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo durante su proceso de inducción, la cual se refuerza periódicamente como parte de los programas de formación.

Asimismo, contamos con manuales técnicos de seguridad que establecen las normas y procedimientos de trabajo seguro por área y función.

El cumplimiento de estos lineamientos es obligatorio tanto para colaboradores directos como para proveedores y contratistas que ingresan a nuestras instalaciones.

Nuestros contratos colectivos de trabajo incorporan disposiciones que promueven el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud ocupacional, reforzando estos principios como parte de la relación laboral.



Desempeño en seguridad ocupacional

GRI 403-9, WEF 16

Durante el período reportado, los indicadores de seguridad de Cbc se mantuvieron por debajo de los promedios de referencia de la industria, reflejando nuestro sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y el enfoque preventivo y de mejora continua aplicado en nuestras operaciones.

Accidentes con pérdida de días y tasa de incidencia

WEF 15

Incidentes anuales en la operación (LTI)

Ubicación	2023	2024	2025
Plantas	12	21	19
Agencias	73	51	93
Total Cbc	85	172	112

Tasa de incidentes con pérdidas de días (LTIR)

Ubicación	2023	2024	2025
Plantas	0.20	0.53	0.43
Agencias	1.22	0.57	1.17
Total Cbc	0.86	0.56	0.90

La tasa de lesiones con tiempo perdido (LTIR) se calcula utilizando un factor de 200,000 horas trabajadas, conforme a la metodología utilizada por la Occupational Safety and Health Administration (OSHA) y el U.S. Bureau of Labor Statistics.

Este indicador permite normalizar la tasa de lesiones para una población equivalente a 100 trabajadores a tiempo completo durante un año, facilitando la comparación entre organizaciones y sectores.

En nuestras plantas de producción, la tasa LTIR fue de 0.43, inferior al promedio de la industria manufacturera de bebidas (1.2, según el U.S. Bureau of Labor Statistics). En nuestras agencias, la tasa fue de 1.17, también por debajo del promedio de las actividades laborales en ruta con vehículos (4.2, U.S. Bureau of Labor Statistics).

Asimismo, el tiempo promedio de recuperación por accidentes se mantuvo por debajo de 20 días, reflejando la eficacia de los procesos de atención médica, seguimiento y reintegración laboral.



Gestión de riesgos en operaciones

GRI 403-2, 403-3, 403-9, WEF 16

En las plantas de producción, los accidentes registrados se asocian principalmente a intervenciones durante tareas de limpieza y ajustes mecánicos.

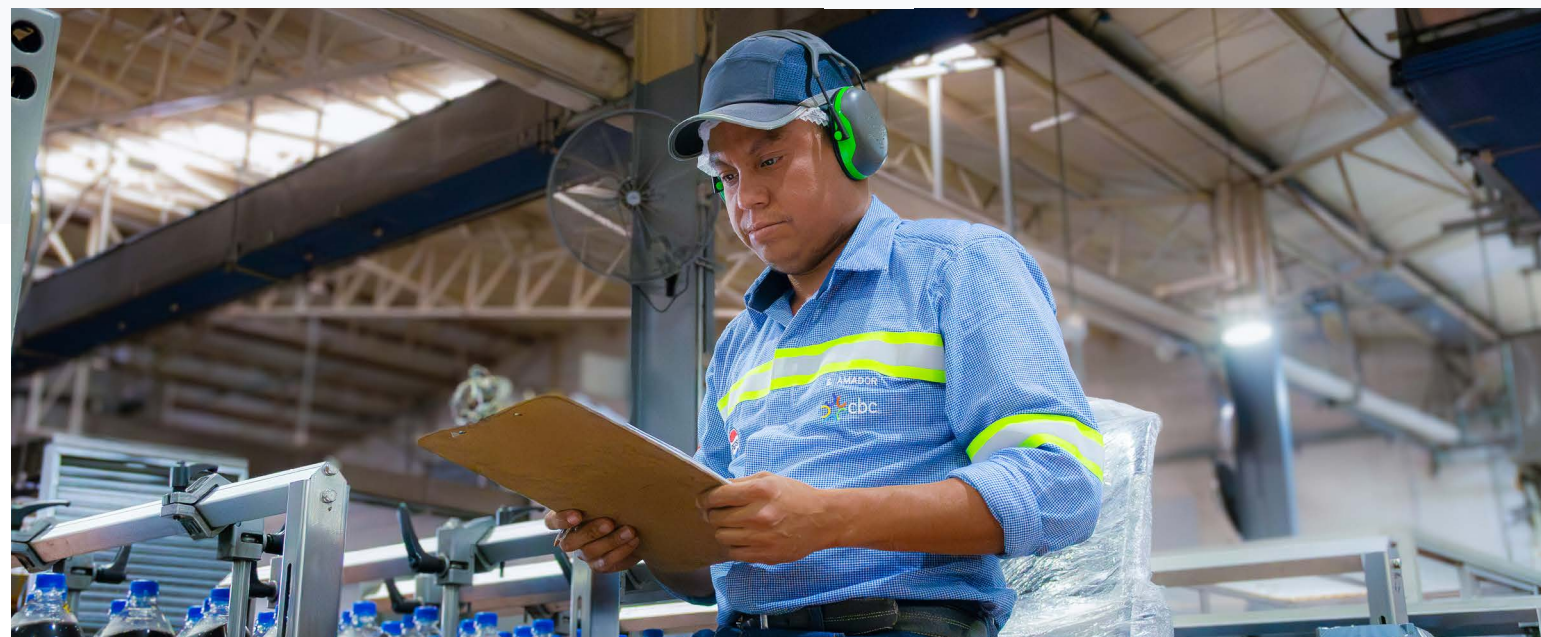
Para su gestión, priorizamos la eliminación de riesgos y la implementación de controles de ingeniería, complementados con campañas permanentes de concientización y capacitación.

La seguridad en maquinaria constituye una de las reglas de oro en nuestras operaciones, reforzada mediante procedimientos estandarizados y controles técnicos. En las agencias, el principal riesgo operativo está relacionado con eventos viales durante las actividades de distribución y venta.

Para mitigarlos, fortalecemos los programas de conducción defensiva, seguridad vehicular y gestión del riesgo en ruta, prácticas que contribuyen a mejorar la seguridad de nuestros colaboradores y de las comunidades donde operamos.

Número de días de trabajo de los empleados perdidos por lesiones relacionadas con el trabajo.

Ubicación	2025
Plantas	443
Agencias	1,688
Total Cbc	2,131



Salud ocupacional

GRI 403-2, 403-10, WEF 16

Los casos registrados de problemas de salud relacionados con el trabajo corresponden principalmente a consultas médicas en clínicas ocupacionales por molestias musculoesqueléticas, siendo las más frecuentes las lumbalgias y dolores musculares asociados a actividades físicas repetitivas.

Para su prevención, desarrollamos estudios de higiene ocupacional, incluyendo evaluaciones ergonómicas de los puestos de trabajo, programas de capacitación y mejoras continuas en las condiciones operativas.

Número de casos de empleados con problemas de salud relacionados con el trabajo.

Ubicación	2025
Plantas	54
Agencias	44
Total Cbc	98

A pesar de la solidez del sistema de gestión, en 2025 se registró un accidente fatal durante la operación de una maquinaria. Lamentamos profundamente la pérdida de nuestro colaborador y brindamos nuestro acompañamiento a su familia en este difícil momento.

Asimismo, realizamos inversiones anuales para incrementar el uso de ayudas mecánicas y herramientas ergonómicas, con el objetivo de reducir la carga física en las tareas y fortalecer el bienestar de nuestros colaboradores.

Nuestro sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional se revisa periódicamente para identificar oportunidades de mejora y reforzar las acciones preventivas en todas nuestras operaciones.

Número de días de trabajo de los empleados perdidos por problemas de salud relacionados con el trabajo.

Ubicación	2025
Plantas	54
Agencias	126
Total Cbc	180

Este evento motivó el fortalecimiento de nuestros controles operacionales, con especial énfasis en la seguridad en maquinaria y equipos, así como la revisión de procedimientos asociados a la operación de equipos críticos.

Indicadores preventivos en seguridad

GRI 3-3 Salud y bienestar, 403-2, WEF 15

La prevención constituye el eje central de nuestra gestión en seguridad y salud ocupacional.

En línea con nuestra Política de Seguridad Ocupacional, promovemos la anticipación, identificación y control de riesgos como base para reducir la probabilidad de incidentes y proteger de forma integral a nuestros colaboradores.

La correcta aplicación de procedimientos operativos seguros, el cumplimiento de las normativas aplicables y la ejecución disciplinada de los planes de acción preventivos y correctivos son responsabilidades compartidas por todos los niveles de la organización. En este marco, cada colaborador y líder desempeña un rol clave en la construcción de entornos de trabajo seguros y sostenibles.



Promovemos la mejora continua en Seguridad y Salud Ocupacional mediante el análisis permanente de nuestros indicadores, para fortalecer nuestros planes de acción y seguir construyendo, junto a las personas, entornos de trabajo cada vez más seguros, saludables y sostenibles.

En materia de salud preventiva, aseguramos el cumplimiento de los requerimientos legales en los países donde operamos y trabajamos de forma continua en el fortalecimiento de los espacios y programas de atención para nuestros colaboradores.



KPI	Definición	2025
Adherencia al pilar Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional (SSSO)	Porcentaje de cumplimiento de los procedimientos establecidos en el Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional (SSSO) de la compañía, conforme a los estándares internos y normativas aplicables.	95.50
Nivel de seguridad	Medición del cumplimiento de rutinas de seguridad en los centros de trabajo, incluyendo la ejecución de inspecciones, corrección de no conformidades y realización de entrenamientos por área.	96.72
Planes de acción	Porcentaje de cumplimiento de los compromisos asumidos en los planes de acción de SSO durante el período evaluado.	97
Promedio total	Promedio ponderado de los KPIs de SSO establecidos como metas de control para la operación de Cbc.	96

Creciendo Juntos

GRI 3-3: Derechos humanos y laborales, 3-3 Salud y bienestar, 403-6

En Cbc creemos firmemente que el sector privado tiene la responsabilidad y el potencial de generar círculos virtuosos de desarrollo, promoviendo el crecimiento conjunto con nuestros colaboradores, clientes y proveedores. Estamos comprometidos con crear condiciones que impulsen el emprendimiento, la innovación y el bienestar sostenible en nuestras comunidades.

Como organización, hemos decidido comenzar desde adentro, transformando nuestro entorno más cercano para incidir positivamente en el tejido social.

Creciendo Juntos es nuestra plataforma de acción para contribuir a la erradicación progresiva de la pobreza multidimensional y habilitar un crecimiento verdaderamente inclusivo en la región. Esta iniciativa nace del reconocimiento de que el bienestar va más allá del ingreso: incluye el acceso a servicios básicos, educación, salud, empleo, vivienda digna y oportunidades para el desarrollo integral.

Aunque en Cbc garantizamos que nuestros colaboradores reciban remuneraciones altamente competitivas dentro de la industria, entendemos que muchos de ellos y sus familias continúan enfrentando privaciones debido a las condiciones estructurales de su entorno, incluyendo la falta de infraestructura básica y servicios esenciales.

Por eso, creemos que debemos asumir un rol activo para trabajar en conjunto y contribuir a mejorar estas realidades.

A través de Creciendo Juntos, en alianza con *Wise Responder* de la Universidad de Oxford, medimos de forma técnica y rigurosa el bienestar multidimensional de nuestros colaboradores y sus familias.

Encuesta

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



Esta información nos permite enfocar esfuerzos, generar oportunidades y construir soluciones que eleven de manera tangible su calidad de vida.

Nuestro compromiso es claro: impulsar la prosperidad compartida desde nuestra organización hacia el entorno que nos rodea.

La encuesta mide y evalúa cinco indicadores:

- **Educación:** cuidado de los niños que forman parte de la familia.
- **Salud:** Acceso a servicios de salud y seguros médicos.
- **Empleo:** Empleabilidad, emprendimiento y responsabilidades familiares.
- **Vivienda:** Acceso a tecnología, agua, saneamiento, condiciones de la casa, entre otros.
- **Finanzas:** Aunque no tiene incidencia directa en el IPM, sirve como habilitador, evaluando el nivel de endeudamiento de nuestra gente.

Programa de voluntariado

Creciendo Juntos

En Cbc inspiramos y convocamos a personas con vocación de servicio, comprometidas con el desarrollo de sus comunidades —personas que no solo desean ser parte de la solución, sino que están decididas a generar un cambio real y positivo en la vida de las familias de su país.

Nuestro programa de voluntariado se distingue por su enfoque estratégico y orientado al impacto. Las acciones se basan en las necesidades reales de nuestros colaboradores, identificadas a través de la metodología del Índice de Pobreza Multidimensional (IPM), desarrollada por la Universidad de Oxford. Esta herramienta nos permite medir de forma rigurosa las distintas dimensiones del bienestar —como salud, educación, vivienda, y acceso a servicios— y, a partir de ese diagnóstico, diseñar intervenciones relevantes y sostenibles.

Nuestros voluntarios dedican su tiempo, capacidades y experiencia para liderar y ejecutar programas transformadores que inciden directamente en la mejora del bienestar multidimensional de nuestros equipos y sus familias. Pueden integrarse a cualquiera de nuestros cinco pilares de bienestar de voluntarios, cada uno enfocado en abordar dimensiones específicas que inciden en la calidad de vida.

Gracias a su entrega y compromiso, el voluntariado en Cbc se convierte en una fuerza poderosa para construir prosperidad compartida desde adentro hacia afuera, impulsando una cultura de impacto con propósito.



Pilares de bienestar

Finanzas

Brindamos asesoría y herramientas para mejorar las finanzas de los colaboradores y sus familias; así como apoyo con consolidación y negociación de deudas, a colaboradores con sobreendeudamiento.

Vivienda

Impulsamos soluciones habitacionales integrales que brindan a nuestros colaboradores la tranquilidad de saber que sus familias viven en entornos seguros, dignos y propicios para su desarrollo.

Salud

Buscamos mejorar la calidad de vida a través de programas de salud preventiva y curativa.

Educación

Impulsamos procesos educativos que cierran brechas de acceso y calidad, facilitando oportunidades reales de aprendizaje y desarrollo de competencias.

Emprendimiento

Nuestro sueño es aumentar sostenidamente el ingreso per cápita en los hogares de nuestros colaboradores, a través del fortalecimiento de la empleabilidad, el desarrollo de capacidades y el impulso al emprendimiento productivo.

Con cada año, renovamos nuestra determinación, trazándonos nuevas metas que nos inspiran a ir más allá, siempre de la mano de quienes creen que el cambio es posible cuando se construye en conjunto.

Gracias al compromiso y la colaboración activa de nuestros voluntarios, sus familias y nuestros equipos, en 2025 implementamos más de 54 iniciativas transformadoras, lideradas por 163 voluntarios que dedicaron casi 9,416 horas de trabajo solidario. Cada acción refleja nuestro propósito compartido y refuerza nuestro camino hacia el bienestar colectivo.

Logros obtenidos durante el 2025 de todo Cbc

Resultados generales	2024	2025
Iniciativas ejecutadas	39	54
Hogares participando en iniciativas	881	1938
Personas beneficiadas	2520	4727
Hogares saliendo de privación	211	2423
Hogares saliendo de pobreza	78	706
Voluntarios trabajando en iniciativas	192	163
Horas de voluntariado	4929	9416
Compañías aliadas para soluciones	61	83





Para comprender a fondo nuestro impacto, es importante observar la reducción de nuestro Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) en todas las operaciones; una caída en este indicador es nuestro mayor éxito, pues significa directamente que menos familias sufren carencias en pilares básicos como educación, salud o vivienda.

Basándonos en los resultados de nuestros estudios, este año enfocamos nuestras iniciativas de forma estratégica en las poblaciones más vulnerables; gracias a este enfoque y al excelente desempeño de nuestros voluntarios, logramos casi duplicar la participación en nuestras iniciativas, lo que se traduce en resultados tangibles: miles de hogares superando privaciones y cientos logrando salir pobreza.

País de operación	IPM			2024			2025		
	2023	2024	2025	Hogares impactados		Número de beneficiarios	Hogares impactados		Número de beneficiarios
				Hogares saliendo de 1 privación	Hogares saliendo de pobreza	Participantes de iniciativas	Hogares saliendo de 1 privación	Hogares saliendo de pobreza	Participantes de iniciativas
Cbc Guatemala	18.3	18.1	16.5	35	10	201	778	128	1293
Cbc El Salvador	18	17	12.1	41	18	748	373	176	763
Cbc Nicaragua	20.4	20.2	14.3	12	7	284	73	98	567
Cbc Ecuador	16	15	9.8	105	35	1157	484	287	1672
Cbc Perú	10.9	10.6	11.2	18	8	130	229	17	432
				211	78	2520	1937	706	4727

Con referencia al 2024, el número de beneficiarios aumentó en un 87.6% en 2025, reflejando una ampliación significativa del alcance de las iniciativas y su impacto en las comunidades participantes.

Nuestros Clientes

GRI 2-6

En Cbc, nuestra prioridad es brindar una atención diferenciada y de alto valor a nuestros casi dos millones de clientes, posicionándonos como su mejor solución en el punto de venta. Para lograrlo, aplicamos criterios de segmentación comercial que nos permiten comprender las particularidades de cada tipo de cliente —desde tiendas de barrio hasta supermercados y tiendas de conveniencia— y ofrecer propuestas adaptadas a sus necesidades, fomentando relaciones de largo plazo basadas en crecimiento mutuo.

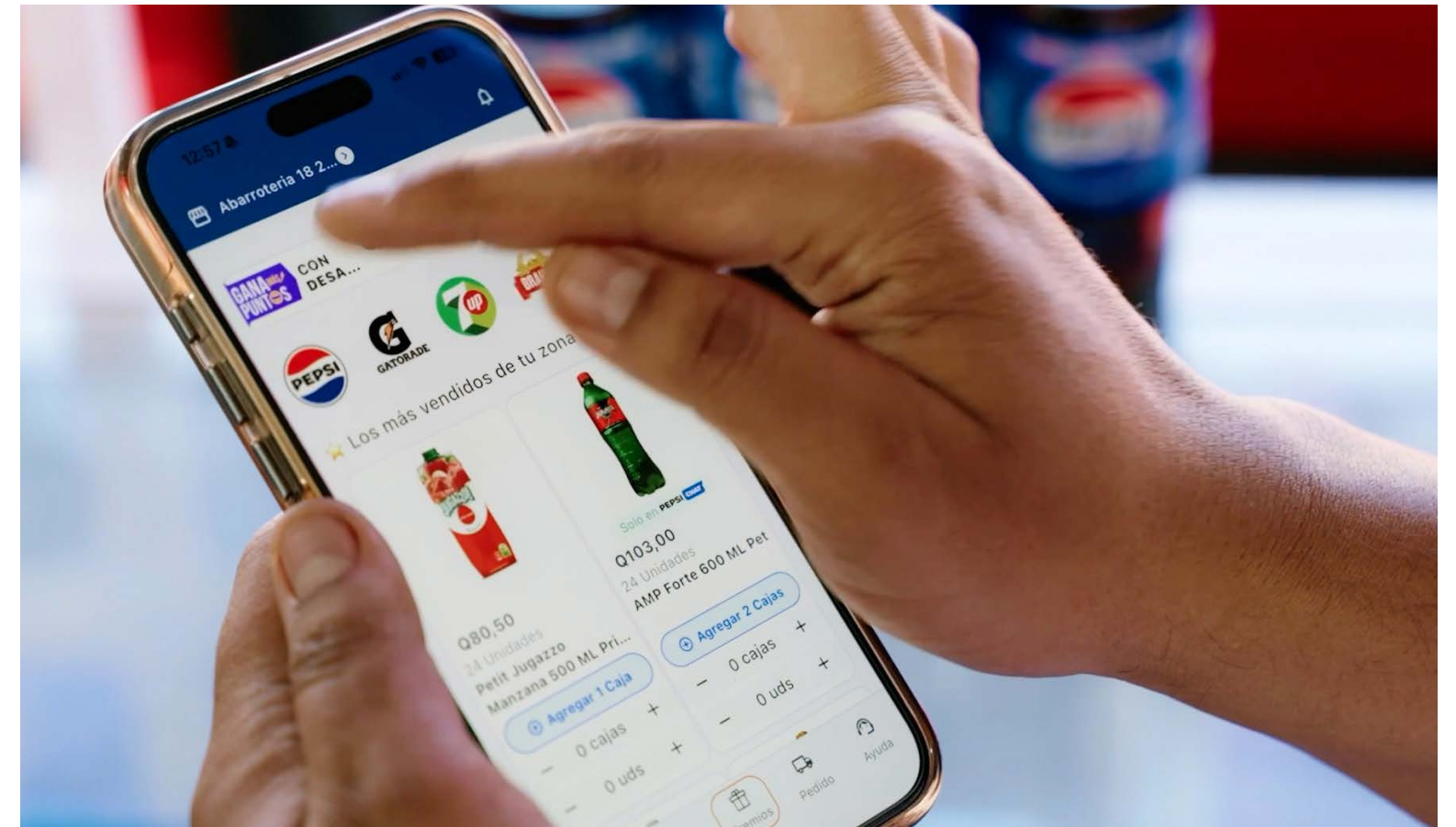
Pepsi Chat es una innovadora plataforma de comercio conversacional desarrollada por Cbc en colaboración con Yalo, empresa especializada en inteligencia artificial y chatbots. Esta herramienta permite a los minoristas realizar pedidos en tiempo real, acceder a promociones personalizadas y gestionar de forma más eficiente sus puntos de venta mediante canales accesibles como WhatsApp. Como parte de nuestra estrategia de inclusión financiera, Pepsi Chat también facilita el acceso a soluciones de microcrédito, ampliando las oportunidades de desarrollo económico para los pequeños comercios en la región.

Conscientes de que el crecimiento sostenible de nuestros clientes también requiere fortalecer sus capacidades empresariales, hemos integrado en esta estrategia módulos de formación enfocados en administración financiera, control de inventarios y gestión del negocio. En una primera fase, logramos alcanzar 40,000 tenderos participantes, de los cuales

el 70% fueron mujeres, reafirmando así nuestro compromiso con la equidad, el empoderamiento económico y el desarrollo integral del canal tradicional.

Aspiramos a impulsar la transformación digital del canal tradicional, promoviendo y facilitando la digitalización financiera de los puntos de venta en todos los países donde opera Cbc.

Nuestro compromiso es acompañar a cada cliente en su evolución, brindándole herramientas que fortalezcan su gestión, amplíen sus oportunidades y contribuyan a un ecosistema comercial más inclusivo, moderno y sostenible.



Digitalización



Relevancia de los Business to Business to Consumer (B2B2C)



Pedido óptimo



Inclusión financiera



Nuevos ingresos para tenderos



Bienestar del consumidor

GRI 3-3: Impacto en el bienestar de los consumidores, calidad e inocuidad de los alimentos

En Cbc aspiramos a acompañar a nuestros consumidores en cada etapa y momento de su vida, ofreciendo una bebida ideal para cada ocasión y estilo de vida.

Contamos con un portafolio amplio, diverso y en constante evolución, diseñado para adaptarse a distintas preferencias, necesidades y contextos de consumo. Ya sea para hidratar, nutrir, refrescar, celebrar o simplemente compartir, siempre tenemos una opción pensada para cada persona y cada experiencia.

Etiquetado

GRI 3-3 Impacto en el bienestar de los consumidores, 417-1

En Cbc cumplimos con todos los requisitos y regulaciones establecidos por las autoridades de cada país en materia de etiquetado de productos.

Además, en aquellos casos en los que la legislación local lo permite, incorporamos información complementaria de manera voluntaria, con el objetivo de brindar mayor claridad y transparencia.

Esta práctica responde a nuestra visión de empoderar a los consumidores, ofreciéndoles las herramientas necesarias para que puedan tomar decisiones informadas sobre los productos que eligen.

Innovación

GRI 3-3 Transformación tecnológica

En Cbc trabajamos de la mano con nuestros socios estratégicos, PepsiCo y Beliv, quienes lideran la innovación en el desarrollo de bebidas a nivel regional y global.

Esta constante evolución en sus portafolios nos permite, como embotellador y distribuidor, ofrecer a nuestros consumidores una variedad de opciones que responden a sus necesidades y estilos de vida.

Como resultado de este proceso, el 36% de nuestras marcas contiene 100 calorías o menos por porción de 12 onzas, respondiendo así a las necesidades de los consumidores y a las recomendaciones de reducir los macronutrientes que entidades globales, como la OMS, sugieren consumir con moderación.

Protección de Datos

GRI 3-3 Seguridad de la información, 418-1

En Cbc contamos con una política robusta de protección de datos personales, que se aplica en todas nuestras campañas comerciales y de mercadeo, garantizando el tratamiento ético, seguro y transparente de la información de clientes y consumidores. Esta política está alineada con principios internacionales de privacidad, y otras normativas aplicables en los países donde operamos. Asimismo, respetamos estrictamente los derechos de

autor, asegurando el uso responsable de contenidos y materiales creativos, y observamos protocolos específicos para la protección de los derechos de niñas, niños y adolescentes, evitando su exposición no autorizada en piezas publicitarias o acciones promocionales.

Este enfoque refleja nuestro compromiso con la integridad, la responsabilidad digital y el respeto por los derechos fundamentales. Asimismo, durante el periodo 2025, no hemos registrado ningún tipo de reclamación vinculada a la privacidad del cliente o pérdida de datos.

Campañas de Marketing

GRI 417-2, 417-3

En Cbc nos adherimos a los principios de mercadeo responsable, guiados por estándares internacionales como los establecidos por la Cámara de Comercio Internacional (ICC) y otras buenas prácticas del sector. Nuestras campañas se desarrollan con criterios de transparencia, veracidad y respeto por los consumidores.

Reconocemos que la nutrición de niñas, niños y adolescentes debe estar bajo la responsabilidad de sus padres o tutores legales. Por ello, nuestras campañas comerciales están diseñadas para evitar influir directamente en menores de edad, promoviendo en su lugar un enfoque que respete el rol de los adultos en la toma de decisiones informadas

sobre su alimentación. Este compromiso refleja nuestra responsabilidad como empresa y nuestro respeto por los derechos del consumidor, en línea con principios éticos y marcos de autorregulación reconocidos globalmente. Además, procuramos que nuestra comunicación sea inclusiva, culturalmente respetuosa y socialmente responsable, reflejando nuestro compromiso con una relación ética, respetuosa y duradera con los consumidores.

Cabe mencionar que, durante el periodo reportado, no se identificaron casos de incumplimiento de la normativa ni de códigos voluntarios relacionados con las piezas de comunicación ni el etiquetado de los productos de la compañía.



Proceso de calidad

GRI 3-3: Impacto en el bienestar de los consumidores, calidad e inocuidad de los alimentos, 416-1, 416-2

En Cbc, asumimos con absoluta responsabilidad el compromiso de garantizar la calidad e inocuidad de todos nuestros productos en cada etapa del proceso, desde la producción hasta la entrega final al consumidor.

Este compromiso constituye un pilar fundamental de nuestra operación.

Nuestros sistemas de gestión se basan en un enfoque preventivo y estructurado, con controles rigurosos diseñados para identificar, mitigar y eliminar posibles peligros en todas las fases de manufactura y soporte.

Aseguramos la trazabilidad del 100% de nuestros productos, lo que nos permite actuar de manera rápida y eficaz ante cualquier eventualidad que pueda representar un riesgo para la salud o seguridad de nuestros consumidores.

La mejora continua es un principio esencial que guía nuestra gestión de inocuidad y calidad. Establecemos objetivos específicos y medibles que se implementan a lo largo de toda nuestra cadena de valor. Verificamos sistemáticamente la eficacia de nuestros sistemas mediante auditorías internas y externas.

Todos nuestros líderes y colaboradores comparten la responsabilidad de aplicar los principios de seguridad alimentaria en sus procesos diarios.

Cada área del negocio debe operar en estricto cumplimiento de nuestro sistema de gestión y de todas las normativas legales y regulatorias aplicables en los países donde estamos presentes y de nuestros socios estratégicos.

Durante el año 2025 los sistemas de gestión implementados permitieron asegurar el cumplimiento sostenido de los estándares de calidad e inocuidad.

No incurrimos en incumplimientos relacionados a la calidad, inocuidad u otro que pueda afectar la salud y seguridad de nuestros consumidores.

Todos nuestros envases incluyen números telefónicos destinados a atender consultas, comentarios o sugerencias por parte de clientes y consumidores.

Este canal directo representa un medio eficiente para la atención al consumidor para fortalecer la comunicación y dar seguimiento oportuno a cualquier inquietud o inconformidad que pudiera presentarse.



Proveedores

GRI 3-3: Gestión de la cadena de suministros, 308-1, 308-2, 414-1, 414-2

En Cbc, nuestras relaciones comerciales con proveedores están guiadas por los lineamientos establecidos en nuestra Política de Compras,

la cual exige el cumplimiento estricto de la ley, la prevención de conflictos de interés y el fomento de una cultura de transparencia, integridad, ética e igualdad de oportunidades.

Este marco normativo busca garantizar procesos justos y responsables que respalden decisiones objetivas y sostenibles.

Nuestro objetivo es construir alianzas de largo plazo, basadas en el valor compartido y la mejora continua, colaborando estrechamente con nuestros proveedores para reducir impactos ambientales y sociales y elevar los estándares de desempeño en toda la cadena de suministro.

Evaluación y Certificación de Proveedores

Contamos con un proceso estructurado de evaluación de proveedores, enfocado en medir su desempeño en términos de valor, innovación, eficiencia operativa, mitigación de riesgos y cumplimiento técnico. Adicional a la medición inicial, a los proveedores más críticos y transversales, se les dedica una sesión para discutir su rendimiento (*Supplier Performance Review*). Esta evaluación nos permite reconocer a los proveedores con mejores prácticas y, a la vez, establecer planes de acción personalizados para aquellos que presentan brechas, impulsando así un ciclo continuo de mejora.

Adicionalmente, hemos desarrollado un proceso de Certificación de Proveedores, que busca asegurar que trabajamos con socios de negocio que demuestren un compromiso sólido con los más altos estándares en los ámbitos técnico, financiero, de calidad, inocuidad y sostenibilidad.

Esta certificación se sustenta en pilares que promueven no solo la excelencia operativa, sino también la responsabilidad integral en cada eslabón de la cadena.

El proceso de certificación cuenta con los siguientes pilares:

- **Evaluación 1:** Materiales Controlados
- **Evaluación 2:** Financiera /Legal
- **Evaluación 3:** Calidad/ Inocuidad
- **Evaluación 4:** Abastecimiento responsable

El alcance de nuestro proceso de certificación ha evolucionado en línea con la dinámica del negocio y nuestros compromisos de sostenibilidad, pasando de un único instrumento de medición enfocado en proveedores estratégicos a un esquema que cubre a todos los proveedores de alto impacto, definidos por su criticidad para la continuidad del negocio, utilizando instrumentos de evaluación diferenciados y alineados con su nivel de impacto.

Como parte del compromiso con una cadena de suministro responsable, se aplican auditorías y evaluaciones cuyo objetivo es velar por los principios de estándares laborales, derechos humanos, ética en los negocios, salud y seguridad en el sitio de trabajo, sostenibilidad social y ambiental. Los proveedores de mayor impacto para la compañía —considerando en dicha clasificación aspectos sociales, ambientales y de negocio— deben cumplir con la auditoría SMETA¹.

Esta evaluación incluye un cuestionario autodeclarativo (SAQ) y una visita in situ a las instalaciones del proveedor para verificar el cumplimiento de los principios establecidos. Los proveedores no críticos se someten a auditorías personalizadas o procesos de *screening*, también alineados a estos principios.

Este proceso busca reducir significativamente los riesgos en la cadena de suministro, fortaleciendo la trazabilidad y la gestión preventiva de impactos. Al cierre del 2025 un 52% de nuestra base de proveedores de alto impacto ha sido auditado bajo este nuevo proceso, de los cuales el 72% representan un riesgo bajo o moderado, para el restante 28% se han identificado áreas de oportunidad que están siendo abordadas mediante planes de acción conjuntos con los proveedores, con el objetivo de fortalecer sus capacidades y alinear sus prácticas con nuestros estándares. Estos hallazgos no implican la necesidad de suspender relaciones contractuales, sino que representan oportunidades para impulsar mejoras sostenibles en la cadena de valor.

Nuestro plan a corto plazo es migrar hacia un procedimiento más proactivo haciendo uso de plataformas con IA generativa con análisis de riesgo para definir un perfilamiento de proveedores de forma ágil previo a su adjudicación.

¹ 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.

Condiciones contractuales y relación con proveedores

GRI 3-3: Gestión de la cadena de suministro

Los términos de la relación contractual con nuestros proveedores —incluidos proveedores estratégicos, grandes empresas, así como pequeños y medianos proveedores (PYMES)— se formalizan mediante contratos privados que establecen con claridad las condiciones de pago, los plazos pactados y los canales de comunicación con las áreas responsables. Estos contratos garantizan en todo momento el respeto a los derechos de los proveedores, asegurando condiciones equitativas, transparentes y alineadas con las mejores prácticas de contratación, independientemente del tamaño o capacidad operativa del proveedor.



En Cbc aspiramos a construir relaciones de confianza y largo plazo con nuestros proveedores, fundamentadas en la ética, la transparencia y el compromiso mutuo.

Nuestras políticas globales —de Compras, Anticorrupción y Código de Ética— nos permiten garantizar procesos responsables y eficientes, alineados con los más altos estándares, para generar valor compartido y contribuir al desarrollo de una cadena de suministro íntegra y sostenible.

Cumplimiento del Código de Ética

GRI 3-3: Ética y transparencia; Gestión de la cadena de suministros

En Cbc, promovemos relaciones responsables con nuestros proveedores, asegurando que sus prácticas estén alineadas con los principios y valores establecidos en nuestro Código de Ética.

Todos los proveedores tienen la obligación de adherirse a este código o contar con uno propio, siempre que esté alineado con nuestros estándares y visión ética. Entre los principios fundamentales que deben observar se incluyen el respeto a los Derechos Humanos, la prohibición absoluta del trabajo infantil, y el cumplimiento riguroso de la legislación vigente en los países donde operan. Asimismo, deben garantizar condiciones adecuadas de seguridad, salud e higiene ocupacional, preservar el medio ambiente, y asegurar la inocuidad en la prestación de sus servicios, especialmente cuando estos se desarrollan dentro de las instalaciones de Cbc.

Así mismo, los contratos de bienes y servicios celebrados por Cbc incluyen cláusulas de compromiso que deben ser firmadas por nuestros proveedores, y que refuerzan el cumplimiento de principios fundamentales en materia de sostenibilidad y conducta empresarial.

Estas disposiciones contractuales establecen de forma expresa la obligación de respetar los Derechos Humanos, los derechos laborales, las leyes y regulaciones vigentes, así como de actuar con ética, integridad y transparencia, previniendo cualquier forma de corrupción, soborno o prácticas indebidas. Este enfoque contractual refleja nuestro compromiso

con una cadena de suministro responsable y con altos estándares de gobernanza corporativa.

Los principios del Sistema de Gestión Antisoborno, la Política Anticorrupción y el Código de Ética son comunicados formalmente a todos los proveedores por medio de comunicaciones escritas, como parte del proceso de alineamiento con los estándares de integridad y cumplimiento exigidos por la organización. Estos principios forman parte integral de los términos y condiciones establecidos para participar en procesos de licitación, asegurando que todos los oferentes conozcan, comprendan y acepten los compromisos éticos aplicables.

Adicionalmente, todos los contratos suscritos con proveedores incorporan una cláusula anticorrupción, consolidando el compromiso institucional con la prevención de prácticas indebidas en el desarrollo de las relaciones comerciales. Para los proveedores identificados como Third Party Vendors (TP Vendors) por el área de Compliance, se llevan a cabo procesos específicos de análisis de riesgos y debida diligencia, con el fin de evaluar su integridad, historial de cumplimiento y posibles exposiciones a riesgos de corrupción o conflicto de interés.

Auditorías a proveedores

GRI 407-1, 408-1, 409-1, WEF 14

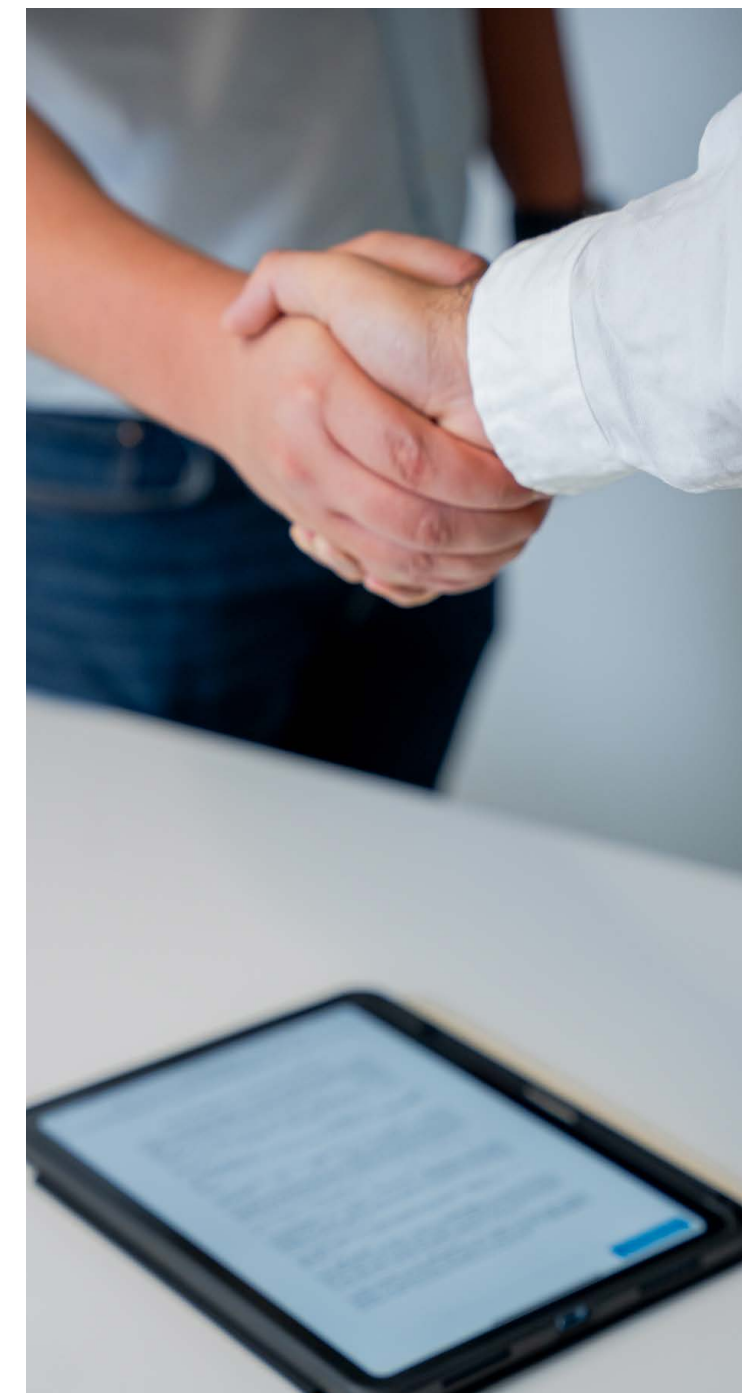
A través de una cláusula específica incluida en los contratos que celebramos con nuestros proveedores,

ellos otorgan su consentimiento expreso para que podamos auditar y verificar el cumplimiento de la legislación laboral aplicable, así como de otros aspectos relevantes definidos por nosotros. Estas auditorías pueden ser realizadas directamente por nuestro equipo o mediante terceros especializados, según se requiera.

Esta disposición contractual refuerza nuestro cumplimiento normativo y asegura la alineación con los principios de integridad, transparencia y responsabilidad establecidos en nuestro Código de Ética.

Como parte de este compromiso, los proveedores asumen las siguientes obligaciones:

- 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

GRI 3-3: Derechos humanos y laborales, 407-1, 408-1, 409-1, WEF 15

En Cbc, reafirmamos nuestro compromiso con el respeto a los derechos humanos y laborales a lo largo de toda nuestra cadena de suministro. Para ello, hemos desarrollado un Manual de Requisitos de Cumplimiento Laboral, el cual establece los principios y obligaciones que deben cumplir nuestros proveedores de bienes y servicios en esta materia.

Este documento incluye una herramienta de transferencia de conocimiento que facilita la comprensión y aplicación de estos estándares, promoviendo una alineación clara y efectiva con los compromisos asumidos por Cbc, así como con los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Durante el período cubierto por este informe, no se identificaron riesgos relacionados con trabajo infantil, trabajo forzoso ni restricciones a la libertad de asociación colectiva.

Además, no se identificaron incidentes relacionados con actos de corrupción por parte de socios comerciales. En consecuencia, no fue necesario rescindir ni abstenerse de renovar contratos en virtud de incumplimientos asociados a prácticas no éticas.



Cumplimiento laboral

GRI 403-2, 403-7

En Cbc creemos que la excelencia operativa debe ir de la mano con el respeto por los derechos laborales y el bienestar de todas las personas que participan en nuestra cadena de distribución.

En varios países, trabajamos con operadores logísticos externos para la entrega de nuestros productos, y como parte de nuestro compromiso con una gestión responsable, realizamos de forma periódica capacitaciones y auditorías especializadas en normativa laboral y salud y seguridad ocupacional.

Estas evaluaciones no solo permiten verificar el cumplimiento de los estándares aplicables, sino que también sirven como base para el diseño e implementación de planes de mejora continua, asegurando condiciones de trabajo seguras y alineadas con nuestros valores y principios corporativos.



Dimensión Principios de Gobernanza

- 57 Gobierno Corporativo
- 58 Políticas
- 59 Prácticas Empresariales Éticas
- 64 Gestión Estratégica de Riesgos
- 66 Respeto a los Derechos Humanos
- 67 Negociación Colectiva



Gobierno corporativo

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

La Política de Gobierno Corporativo tiene como propósito establecer una estructura sólida que asegure una gestión ética, transparente y eficiente de la compañía, orientada a la protección de los intereses de los accionistas y demás partes interesadas.

Asimismo, define los principios y normas que rigen el proceso de toma de decisiones, promoviendo una cultura de responsabilidad corporativa enfocada en la generación sostenida de valor a largo plazo.

La Junta Directiva es el órgano de gobernanza superior, está compuesta por nueve miembros: cuatro representantes de GEMCORP¹, dos representantes de PepsiCo y tres miembros externos con voz y voto, electos en función de sus conocimientos, trayectoria y experiencia profesional. De los nueve miembros que integran la Junta Directiva una persona corresponde al género femenino.

Los tres miembros externos 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.

Los Comités Ejecutivos son órganos de gobernanza cuya constitución debe formalizarse mediante un estatuto aprobado por la Junta Directiva, instancia a la cual reportan directamente.

¹ GEMCORP: Es un gestor de activos en mercados emergentes enfocado en invertir en oportunidades de crecimiento de alta calidad.

La Junta Directiva es responsable de designar a los miembros de los comités. Su objetivo es garantizar la alineación con los objetivos estratégicos de la compañía, supervisar su desempeño y abordar asuntos que requieren una visión global y estratégica.

A continuación, se detallan los comités establecidos por la Junta Directiva como parte de sus funciones:

- Comité M&A (Mergers and Acquisitions)
- Comité de Riesgo & Finanzas
- Comité de Auditoría Interna

Los Comités Operativos son órganos de gobierno que se enfocan en la gestión táctica y operativa de los procesos y actividades diarias. Estos comités se centran en la ejecución, la solución de problemas y la optimización de las operaciones internas. Al igual que los Comités Ejecutivos, los principales Comités Operativos se formalizan mediante un estatuto aprobado por la Junta Directiva y reportan directamente al CEO.

Estos son:

- Comité de Talento y Compensación
- Comité Fiscal
- Comité de Ética
- Comité de Sostenibilidad

Adicionalmente, existen otros comités que, de acuerdo con la Política de Gobierno Corporativo, brindan soporte a aspectos específicos de la operación como capex, compras, entre otros.

En el marco de sus atribuciones, la Junta Directiva es responsable de definir la estrategia de sostenibilidad de la compañía, la cual es implementada de forma coordinada por el Comité de Sostenibilidad, junto con los directores y gerentes de las distintas áreas funcionales. Asimismo, le corresponde aprobar el

informe de sostenibilidad anual y supervisar su alineación con los objetivos estratégicos corporativos.

La gestión de los impactos económicos, sociales y ambientales derivados de la operación empresarial es delegada a los líderes de cada área, quienes tienen la responsabilidad de integrar los criterios ASG (ambientales, sociales y de gobernanza) en la gestión operativa y estratégica de la organización.

El informe de sostenibilidad está sujeto a procesos de auditoría y verificación externa, con el fin de garantizar la integridad, trazabilidad y confiabilidad de la información reportada, de acuerdo con estándares internacionales reconocidos.

Los estados financieros consolidan la información de todas las empresas que forman parte de Cbc. El sistema de gestión empresarial estandariza los procesos y los indicadores de desempeño.



Políticas

GRI 3-3: Ética y transparencia, 2-23, 2-24, 205-2

Nuestras Políticas Globales constituyen un pilar fundamental de nuestro sistema de gobierno corporativo, ya que establecen principios rectores que orientan la toma de decisiones estratégicas y aseguran la integridad, la transparencia y la responsabilidad en todos los niveles de nuestra organización. Estas políticas abordan ámbitos clave para la sostenibilidad empresarial y contribuyen activamente a nuestro crecimiento sostenido y responsable a largo plazo.

La Junta Directiva delega en el Comité de Políticas la responsabilidad de recibir, analizar y evaluar las propuestas relacionadas con la redacción, actualización e implementación de las Políticas Corporativas, con el fin de asegurar su alineación con la estrategia organizacional, las mejores prácticas y el cumplimiento de los lineamientos institucionales.

Este comité garantiza que el marco normativo institucional, y en particular las Políticas Globales, refleje los valores y principios que sustentan el gobierno corporativo y se mantenga alineado con los objetivos estratégicos del grupo.

Las Políticas Globales comprenden lineamientos en materia de Gobierno Corporativo, Delegación de Autoridad, Anticorrupción, Gestión de Riesgos, Calidad e Inocuidad, Continuidad de Negocio, Derechos Humanos, Seguridad de la Información, Salud y Seguridad, y Sostenibilidad. Cada una de estas áreas aborda temas estratégicos que permiten mitigar riesgos, reforzar la resiliencia institucional

y garantizar el cumplimiento de estándares internacionales.

Asimismo, el Comité de Políticas vela por que las políticas establezcan directrices claras para alcanzar los objetivos corporativos y gestionar los riesgos críticos de forma proactiva.

Toda modificación normativa que implique un impacto estratégico o material relevante es sometida a análisis por parte del Comité de Auditoría para así ir fortaleciendo la gobernanza integral del sistema normativo corporativo.



Políticas corporativas

Política de Gobierno Corporativo

Política de Delegación de Autoridad

Política Anticorrupción

Política de Prevención de Lavado de Activos

Política de Gestión de Riesgos

Política de Continuidad del Negocio

Política de Calidad e Inocuidad

Política de Derechos Humanos

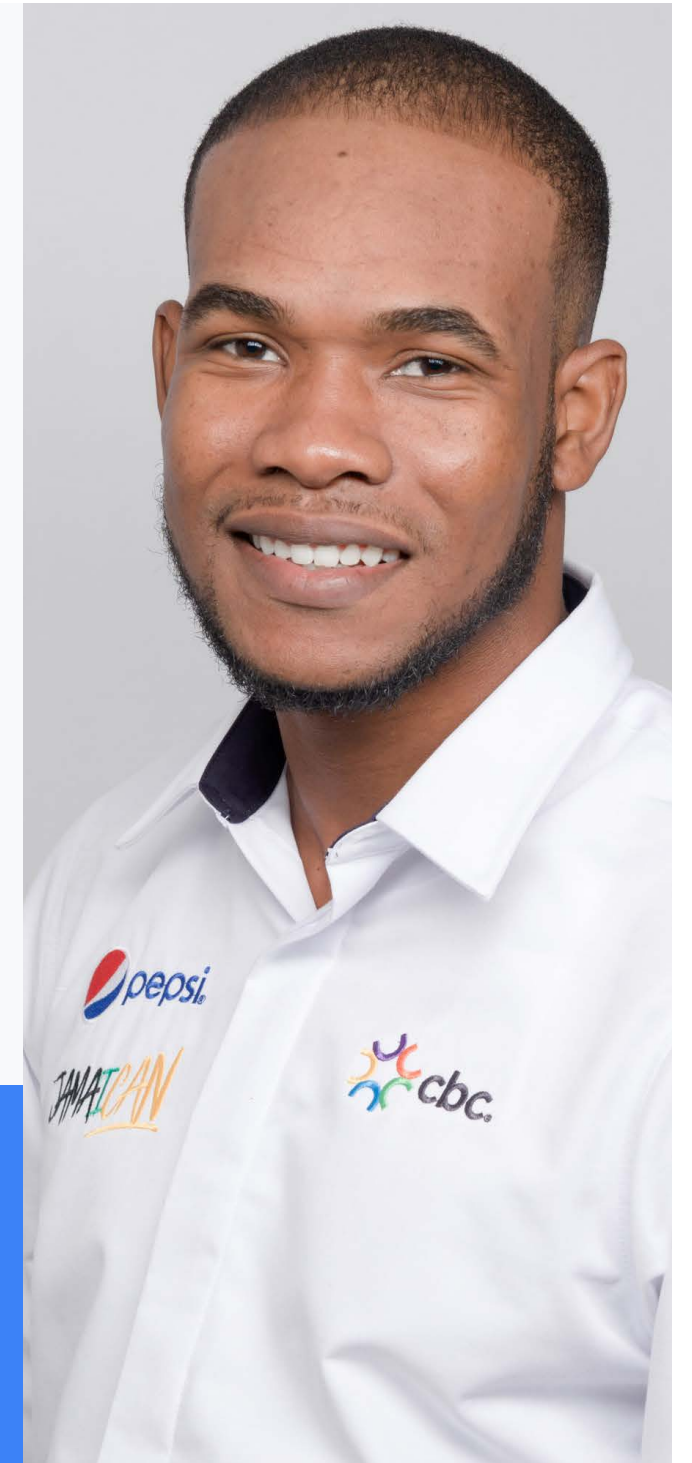
Política de Seguridad de la Información

Política de Salud y Seguridad

Política de Sostenibilidad

Los colaboradores de Cbc recibieron en el año 2025, 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 actuamos con integridad, transparencia y ética como principios fundamentales que guían cada una de nuestras decisiones y relaciones.

Como parte de este compromiso, contamos con una Política Anticorrupción que establece un marco sólido para prevenir, detectar y responder a cualquier práctica indebida, fortaleciendo una cultura organizacional basada en valores.

Esta política busca:

- Promover una cultura ética y de valores, orientada a prevenir, identificar, investigar y mitigar los riesgos asociados a la corrupción.
- Complementar el Sistema de Gestión Antisoborno, el cual abarca la gestión de riesgos como soborno, fraude, extorsión, malversación y cohecho, entre otros, en todas sus formas y niveles operativos.
- Proporcionar un marco de referencia claro para el establecimiento, seguimiento y cumplimiento de los objetivos anticorrupción, en coherencia con las mejores prácticas internacionales.
- Definir con precisión los conceptos, alcances, responsabilidades y consecuencias vinculadas al cumplimiento o incumplimiento de esta política.
- Establecer controles financieros robustos, diseñados para asegurar que los libros contables, registros y estados financieros reflejen de forma detallada, exacta y transparente todas las transacciones realizadas por la compañía.

La Política Anticorrupción tiene un alcance general y es de aplicación obligatoria para todos los colaboradores, funcionarios, miembros de la alta dirección y de los órganos de administración o fiscalización de las entidades que conforman Cbc. Asimismo, aplica a socios de negocio y terceros relacionados, incluyendo subsidiarias y empresas vinculadas, garantizando así un enfoque integral y coherente en la prevención de prácticas corruptas en toda la organización.

Código de ética

GRI 2-25, 2- 26, WEF 5

El Código de Ética de Cbc es el marco que establece los principios, valores y normas de conducta que deben guiar el comportamiento de todos los colaboradores, directivos, socios y terceros relacionados. Su propósito es asegurar que todas las decisiones y acciones dentro de la compañía se realicen con integridad, respeto, transparencia y responsabilidad, en cumplimiento de la ley y en coherencia con los compromisos éticos de la organización.



Formación y capacitación

GRI 205-2, WEF 4

Reconocemos la importancia de la formación ética de todos nuestros colaboradores directivos, socios, así como de su capacitación para asegurar la plena eficacia de nuestro Sistema de Gestión Antisoborno.

Contamos con programas y capacitaciones en materia de anticorrupción, que impartimos de manera presencial y a través de nuestra plataforma de *e-learning*.

Los programas de capacitación se imparten anualmente a todos los colaboradores y, adicionalmente, forman parte del proceso de inducción para quienes se incorporan a la compañía.

Estos programas abarcan el contenido del Código de Ética, las normas del Sistema de Gestión Antisoborno y la Política Anticorrupción, e incluyen el análisis

de casos prácticos y ejercicios orientados a la identificación de potenciales riesgos, con el objetivo de fortalecer la cultura de integridad y cumplimiento en la organización.

La capacitación en materia de prevención de la corrupción y cumplimiento ético alcanza al 100 % de los colaboradores de la organización, incluyendo a todos los niveles jerárquicos, desde el personal operativo hasta los órganos de administración y gobierno corporativo.

Esta cobertura integral responde a las mejores prácticas internacionales en materia de integridad institucional y forma parte de una estrategia de fortalecimiento continuo de la cultura ética, asegurando que cada persona en la organización comprenda sus responsabilidades en la identificación, prevención y gestión de riesgos asociados a prácticas corruptas o indebidas.

Nuestro Código de Ética y Política corrupción se encuentran disponibles para consulta pública a través de los siguientes enlaces:

Código de Ética: https://cbc.co/wp-content/files_mf/1641496648CodigodeEticacbcWEB.pdf

Política Anticorrupción: https://cbc.co/wp-content/files_mf/1641496510ResumenPoliticaAnticorruptcion.pdf



Línea ética

GRI 2-25, 2-26, WEF 5, 2, 17

Nuestra Línea Ética es gestionada por un proveedor independiente, que opera bajo estrictos estándares de confidencialidad, imparcialidad y ética profesional, lo que garantiza un canal seguro y confiable para la recepción de denuncias. Las vías de acceso incluyen números telefónicos locales en cada país donde operamos, así como correo electrónico y una plataforma web, los cuales se detallan en nuestro Código de Ética.

Toda persona que, de buena fe, reporte una conducta indebida o colabore en una investigación relacionada con posibles violaciones a nuestro Código de Ética, a políticas internas o a normativas legales aplicables, está protegida por nuestra política de tolerancia cero ante represalias.

En Cbc, prohibimos y sancionamos cualquier acto de represalia, pudiendo incluso aplicar medidas disciplinarias, incluida la terminación del contrato laboral, en caso de comprobarse acciones en contra de denunciante o participantes del proceso investigativo. Toda sanción se aplicará conforme a lo establecido en nuestro Código de Ética, el Contrato Individual de Trabajo, el Reglamento Interior de Trabajo y las leyes locales aplicables.

Nuestra Línea Ética se encuentra disponible para consulta pública a través del siguiente enlace:
https://cbc.co/wp-content/files_mf/1641496515LineaEtica.pdf

Comité de ética

GRI 2-16, 205-3

Contamos con un Comité de Ética que reporta directamente a la Junta Directiva, a través del Comité de Auditoría, y cuya gestión está a cargo de nuestro Director de Cumplimiento (Compliance Officer).

Este Comité está conformado por seis profesionales de distintas áreas clave de la compañía, así como por el CEO, lo que garantiza una visión multidisciplinaria e independiente en la toma de decisiones.

Entre sus funciones principales se encuentran la gestión, análisis y seguimiento de todas las denuncias recibidas a través de la Línea Ética, asegurando que se lleven a cabo con total objetividad, confidencialidad y sin conflicto de interés. Para ello, se aplican mecanismos de control que garantizan que ninguno de los miembros del Comité participe en la evaluación de casos en los que pueda existir un vínculo directo o interés personal, resguardando así la imparcialidad del proceso.

El Comité vela por el cumplimiento y divulgación efectiva del Código de Ética, asegurando que el 100% de los colaboradores reciba capacitación en materia de ética e integridad. También supervisa el correcto funcionamiento de la Línea Ética, como canal seguro

para reportar cualquier incumplimiento al Código o a las políticas internas de la compañía. El Comité de Ética a través del Comité de Auditoría informa trimestralmente al Consejo de Administración sobre los asuntos dentro de su ámbito de competencia.

Este informe abarca, entre otros aspectos, el número y naturaleza de las denuncias recibidas a través de los canales habilitados, los resultados de las investigaciones correspondientes, y las medidas correctivas y preventivas adoptadas. Esta dinámica de reporte periódico refuerza la supervisión independiente y el cumplimiento del marco ético y normativo de la organización.

Durante el período correspondiente al año 2025, se recibieron un total de 174 denuncias a través de los canales establecidos. Tras los procesos de análisis e investigación realizados conforme a los protocolos respectivos, no se identificaron casos confirmados de corrupción, fraude o soborno.

En consecuencia, no fue necesario emprender acciones legales, realizar despidos asociados a estas causas, ni se registraron procesos judiciales públicos vinculados a dichas denuncias. Esta información refleja el funcionamiento del sistema de integridad y la efectividad de los controles internos en la prevención de conductas indebidas.

Conflictos de interés

GRI 2-15, 2-16

En Cbc, no aceptamos ninguna forma de conflicto de interés que pueda comprometer la objetividad, imparcialidad o integridad en la toma de decisiones. Todos nuestros colaboradores, directivos, proveedores y socios de negocio tienen la obligación de identificar, declarar y abstenerse de participar en situaciones en las que exista, o pueda percibirse, un conflicto entre sus intereses personales y los intereses de la compañía.

Este principio está claramente establecido en nuestro Código de Ética y en nuestras políticas corporativas, y forma parte esencial de nuestro compromiso con una cultura de transparencia, confianza y responsabilidad.

Se Prohíben los pagos de facilitación

En Cbc, prohibimos expresamente los pagos de facilitación, entendidos como cualquier entrega de dinero, beneficio, dádiva o promesa de estos, realizada con el objetivo de agilizar o asegurar la ejecución de trámites, servicios o decisiones por parte de funcionarios públicos o terceros en posiciones de influencia. Esta prohibición aplica a nuestros colaboradores, contratistas, intermediarios y socios de negocio, y está claramente estipulada en nuestra Política Anticorrupción.

Consideramos que estos pagos, incluso cuando sean de bajo valor o culturalmente tolerados, constituyen una forma de corrupción y serán objeto de medidas disciplinarias y legales conforme a los marcos normativos aplicables.

Proceso de debida diligencia para touch point vendors TPVs o proveedores de riesgo

Dada su interacción con entidades públicas, los TPVs¹ están sujetos a un proceso obligatorio de debida diligencia, gestionado por el área de Compliance, que incluye una evaluación de sus antecedentes legales, reputacionales y comerciales antes de autorizar su incorporación al sistema de proveedores.

Está prohibido contratar o efectuar pagos a TPVs sin la aprobación formal derivada de este proceso. Asimismo, el área de Compliance identifica y analiza posibles señales de alerta que, de presentarse, requieren la aplicación de medidas adicionales de control, seguimiento e investigación antes de autorizar la relación comercial, con el objetivo de mitigar riesgos.

Prohibición de aportes a partidos políticos

Nuestra Política Anticorrupción prohíbe de forma estricta la entrega de donaciones, regalos, cortesías, préstamos, cesión de uso de mobiliario, equipos, medios de transporte o cualquier otro tipo de beneficio, aporte o apoyo, ya sea de forma directa o indirecta, a partidos políticos, candidatos a cargos de elección pública o personas que ocupen funciones dentro de una organización política.

Esta disposición busca prevenir cualquier forma de influencia indebida o conflicto de interés, y reafirma nuestro compromiso con la neutralidad política y la integridad institucional.

¹ Touch Point Vendors



Cero tolerancias a los actos de corrupción

Tenemos cero tolerancia frente a cualquier acto de soborno, fraude, extorsión, malversación y/o cualquier otra forma de corrupción.

Esto significa que cualquier incidente, denuncia o sospecha fundada de actos de corrupción será investigado a fondo y los responsables serán sancionados.

No habrá excepciones por razones de la persona, su posición dentro de la compañía o cualquier otra circunstancia.

Portal de Compliance

GRI 3-3 Ética y transparencia, 2-26

Es la plataforma que está 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.
- Registro de invitaciones y viajes para seminarios, ferias industriales y reuniones comerciales.
- Dudas sobre prácticas antitrust o competencia.
- Consultas sobre temas de Antitrust

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, GRI 2-27, WEF 4

En Cbc cumplimos rigurosamente con la legislación y regulaciones locales aplicables en cada uno de los países donde operamos, y alineamos nuestras prácticas a estándares internacionales reconocidos en materia de cumplimiento. Como parte de nuestro compromiso con la integridad y la transparencia, implementamos controles y mecanismos preventivos orientados a la identificación, evaluación y mitigación de riesgos asociados al lavado de activos y al financiamiento del terrorismo (LA/FT). Estos esfuerzos incluyen la aplicación de políticas de Conozca a su Contratante (KYC), monitoreo de operaciones, y procesos de debida diligencia reforzada cuando corresponde, con el objetivo de prevenir cualquier vínculo directo o indirecto con actividades ilícitas que comprometan la reputación o la legalidad de nuestras operaciones.

Libre competencia o antitrust

GRI 2-27

En Cbc, realizamos periódicamente capacitaciones especializadas en materia de libre competencia (Antitrust), con el objetivo de fortalecer las capacidades técnicas de nuestros colaboradores y asegurar el cumplimiento riguroso de los principios del derecho de la competencia. Estas acciones son parte fundamental de nuestro compromiso con una cultura corporativa basada en la integridad, la equidad y el respeto a las reglas del mercado.



Cumplimos con la legislación vigente en cada uno de los países donde operamos, y rechazamos de forma categórica cualquier conducta que pueda constituir una infracción a las normas de competencia económica, tales como acuerdos colusorios, fijación de precios, repartición de mercados o abuso de posición dominante.

En Cbc, no promovemos ni toleramos prácticas que puedan derivar en competencia desleal o distorsiones del mercado. Contamos con normas internas, controles y mecanismos de supervisión que buscan

identificar y mitigar riesgos de incumplimiento en esta materia, promoviendo así un entorno de negocios ético, transparente y en plena conformidad con los marcos regulatorios nacionales e internacionales sobre libre competencia.

Anticorrupción ISO 37001-2016

GRI 3-3 Ética y transparencia

En Cbc, estamos comprometidos con una cultura organizacional basada en la ética, la integridad y la tolerancia cero frente a cualquier forma de corrupción. Nuestro Sistema de Gestión Antisoborno (SGA) se implementa conforme a los principios y requisitos establecidos en la norma internacional ISO 37001:2016 (es) Sistemas de gestión antisoborno, y forma parte de una estrategia corporativa que busca prevenir, detectar y responder eficazmente ante riesgos de soborno en todas nuestras operaciones.

En 2024, la operación de Cbc Guatemala fue recertificada por AENOR bajo dicha norma; posteriormente, en 2025, Cbc Peruana obtuvo su recertificación y Cbc Ecuador alcanzó su primera certificación, reafirmando así el compromiso de la organización con los más altos estándares internacionales en materia de integridad.

Estas certificaciones constituyen una validación independiente de la eficacia de los procedimientos, controles y políticas implementadas y forman parte de un proceso progresivo de verificación que se despliega en todas nuestras operaciones, sin que la certificación sea una condición para el cumplimiento de los principios y criterios establecidos en nuestro Sistema de Gestión Antisoborno (SGA).

Como parte de la mejora continua del sistema, y en coordinación con las áreas de Riesgos y Cumplimiento, se ha fortalecido la Matriz de Riesgos y los controles establecidos en la Matriz Anticorrupción.

Estas acciones consolidan nuestros esfuerzos por mantener un sistema sólido y efectivo que asegure la aplicación consistente de políticas de integridad, más allá del estado de certificación de cada operación, promoviendo una gestión ética, preventiva y alineada con las mejores prácticas internacionales.



Gestión estratégica de riesgos

GRI 3-3: Sistema de gestión de riesgos corporativos

En Cbc, contamos con una Política de Gestión de Riesgos que establece este proceso como un eje estratégico para asegurar la sostenibilidad del negocio a largo plazo, la resiliencia operativa y la protección de nuestros grupos de interés.

Nuestro enfoque integra riesgos estratégicos y operativos, de naturaleza interna o externa, incluyendo aquellos vinculados a cambios estructurales del entorno.

Gestionamos los riesgos a través de un marco integral que incluye la identificación, valoración, mitigación, monitoreo y comunicación.

Este enfoque nos permite anticiparnos y evaluar posibles riesgos mediante el uso de herramientas tecnológicas, controles internos y procesos de revisión periódica.



Evaluación sistemática y riesgos emergentes

Desarrollamos evaluaciones sistemáticas utilizando análisis cualitativo y cuantitativo que combinan indicadores internos, análisis comparativos (benchmarking) y escenarios prospectivos. Esta sistematización permite mapear nuestra potencial exposición frente a situaciones emergentes.

Ponemos especial énfasis en riesgos que surgen de tendencias como:

- **Geopolítica global:** escenarios comerciales, restricciones regulatorias y problemas logísticos.
- **Cambio climático:** eventos meteorológicos extremos, transición energética, regulaciones emergentes
- **Transformación tecnológica:** disrupciones digitales, ciberseguridad, inteligencia artificial y automatización.

Estas tendencias que pueden representar riesgos también representan oportunidades estratégicas que debemos gestionar de manera proactiva para mantener nuestra competitividad.

Gobernanza y Supervisión

La gestión de riesgos es responsabilidad compartida en toda la organización.

El Director de Riesgos Corporativos lidera el diseño e implementación de este sistema, mientras que Control Interno y Auditoría Interna realizan evaluaciones sobre la eficacia de los controles y planes de acción.

Los resultados del proceso de Gestión de Riesgos se presentan al Comité de Finanzas y Riesgos y los resultados de las evaluaciones también son comunicados a la Junta Directiva, quienes los utilizan como base para la toma de decisiones estratégicas que fortalecen la resiliencia organizacional.

Clasificación de Riesgos

De acuerdo con la Política de Gestión de Riesgos, la clasificación general de los mismos es la siguiente:

- **Riesgos Estratégicos:** Aquellos que pueden tener un impacto material en los objetivos estratégicos del negocio derivado de factores internos o externos.
- **Riesgos Operativos:** Son aquellos riesgos propios del funcionamiento del negocio originados por fallas o insuficiencias de procesos, personas, sistemas interno y tecnología.

La gestión de riesgos se complementa con nuestra Política de Continuidad del Negocio, cuyo propósito es garantizar la estabilidad operativa ante eventos críticos, priorizando la seguridad de las personas, el cumplimiento regulatorio y la sostenibilidad exitosa del negocio en el largo plazo.

Este enfoque nos permite garantizar la continuidad de negocio, minimizar interrupciones y acelerar la recuperación frente a cualquier evento.

Cultura de gestión integrada

Reconocemos que una gestión efectiva de riesgos requiere la participación de todas las áreas, niveles y países donde operamos. Nuestra Gestión de Riesgos, permite establecer planes de mitigación específicos para fortalecer nuestras capacidades preventivas y de respuesta.

El liderazgo de la alta dirección “*Tone at the Top*” es un pilar fundamental de esta cultura ya que a través de este se establecen con claridad los valores, principios éticos y prioridades estratégicas que guían nuestro accionar, promoviendo un entorno de integridad, transparencia y responsabilidad.

Este compromiso se traduce en políticas claras, objetivos alineados con la sostenibilidad que inspira y orienta a toda la organización hacia un desempeño responsable y sostenible. La gestión de riesgos no es solo un proceso técnico, sino un componente cultural institucional, orientado a promover la anticipación, el aprendizaje organizacional y la mejora continua.



Fomentamos una cultura organizacional en la que la identificación y mitigación de riesgos es un hábito colectivo y una responsabilidad compartida.

Respeto a los Derechos Humanos

GRI 3-3 Derechos humanos y laborales, 2-23, 2-24, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, WEF 14

De conformidad con lo establecido en nuestra Política de Derechos Humanos, en Cbc respetamos y promovemos los derechos humanos internacionalmente reconocidos, tal como se consagran en los instrumentos fundamentales del derecho internacional, incluyendo:

- La Carta Internacional de Derechos Humanos, que comprende la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, así como los ocho Convenios Fundamentales de la OIT, que abordan la libertad de asociación, la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo.
- Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que orientan la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos a lo largo de sus operaciones y cadena de valor.

Para atender de forma oportuna las quejas sobre posibles impactos a los Derechos Humanos, se dispone de mecanismos institucionales eficaces, como la Línea Ética, que permiten la recepción confidencial —y, cuando corresponda, anónima— de denuncias, así como su evaluación, seguimiento y resolución, garantizando la no represalia y, cuando corresponda, el acceso a procesos de remediación adecuados.

Desde el año 2013,

Somos una empresa adherida al Pacto Global de las Naciones Unidas, lo que reafirma nuestro compromiso con sus Diez Principios en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Este compromiso, junto con nuestra Política de Derechos Humanos, guía nuestra actuación y se incorpora de forma transversal en nuestras políticas, procesos y relaciones, fortaleciendo una gestión responsable con todos nuestros grupos de interés.

En línea con nuestro compromiso con los Derechos Humanos y los Derechos Laborales, el Código de Ética de Cbc incorpora de forma explícita el respeto a estos principios en todas las operaciones de la compañía y a lo largo de toda nuestra cadena de valor. Promovemos un entorno laboral libre de cualquier forma de acoso o discriminación, lo que garantiza condiciones de trabajo dignas y equitativas para todos los colaboradores.

Asimismo, nuestros procesos de Reclutamiento y Selección aseguran que todos los procesos de incorporación de personal se realicen bajo criterios de mérito, competencia y sin distinción de género, raza, edad, religión u otra condición.

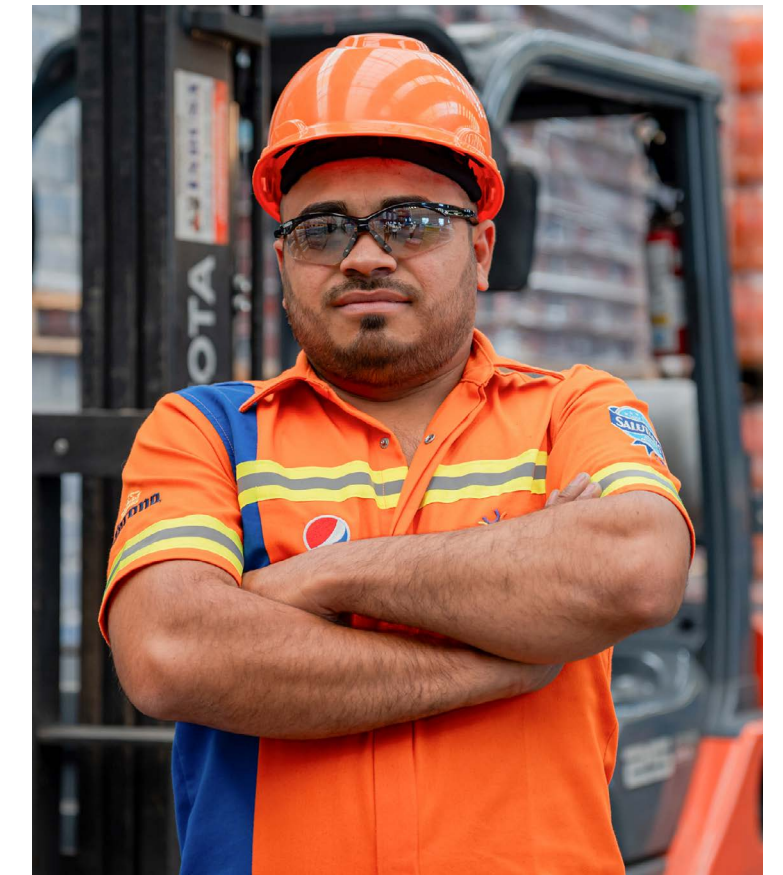
Además, prohibimos estrictamente el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas en nuestras operaciones y cadena de valor, y exigimos siempre el cumplimiento de las leyes aplicables en materia de Derechos Humanos, condiciones laborales, no discriminación y prevención del acoso.

Nuestro proceso de Diligencia Debida en Derechos Humanos está alineado con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, así como nuestras Políticas de Gestión de Riesgos y Sostenibilidad.

Bajo un enfoque preventivo, proactivo y basado en riesgos, buscamos identificar, evaluar, prevenir, mitigar y, cuando corresponda, remediar impactos adversos reales o potenciales en materia de derechos humanos, tanto en nuestras operaciones

propias como en nuestras relaciones comerciales y en las comunidades donde tenemos presencia. Este proceso fortalece nuestro cumplimiento de marcos regulatorios y estándares internacionales, y nos permite transformar riesgos en oportunidades de mejora continua y generar valor compartido en las comunidades en las que operamos.

En el período del presente reporte no se identificaron impactos negativos reales o potenciales en materia de Derechos Humanos.



Negociación colectiva

GRI 2-30

En Cbc promovemos y respetamos plenamente la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva como derechos fundamentales de nuestros colaboradores. Estos principios están consagrados en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Actualmente, en nuestras operaciones hay diez organizaciones sindicales con las que mantenemos canales activos de diálogo y negociación colectiva, en conformidad con las leyes y normativas locales. Este relacionamiento se basa en el respeto mutuo y la búsqueda permanente de condiciones laborales justas y sostenibles.

Las condiciones laborales y los términos del empleo de los colaboradores no sindicalizados se realizan de acuerdo con lo establecido en la legislación local.

Porcentaje de empleados

País	Sindicatos	2025
Argentina	Sindicato de Empleados de Industria de la Alimentación	45.90%
	Sindicato de Empleados de Comercio CTT	8.60%
Guatemala	Sindicato de Trabajadores de Embotelladora La Mariposa S.A (SITRAEMSA)	0.54%
Honduras	Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Bebida y Similares (STIBYS)	60.11%
Nicaragua	Sindicato Democrático de Trabajadores ENSA (Sidetrensa)	9.00%
	Sindicato de Trabajadores de ENSA (Sitensa)	12.00%
Perú	Sindicato Único de Trabajadores de Cbc Manufactura (SUNTRACbc) Planta Huachipa	54.00%
	Sindicato Unificado de Trabajadores de Cbc Peruana (SINUTRA-Cbc) Planta Huachipa	13.00%
	Sindicato Unitario de Trabajadores de Cbc Peruana (SUNTRACbc) Planta Sullana	57.60%
Puerto Rico	Movimiento Solidario Sindical	54.77%
	La Unión de Tronquillistas	12.31%



Verificación externa



Carta de la auditora



Declaración de Aseguramiento Independiente del Informe de Sostenibilidad 2025 de Cbc

Abril 9, 2025

ESG Consultants by Personaz USA LLC, a través de su Presidenta, Milagros Zamudio, y a solicitud de Cbc, ha llevado a cabo un encargo de aseguramiento independiente sobre su Informe de Sostenibilidad 2025, con el objetivo de evaluar la confiabilidad de la información reportada sobre su desempeño ambiental, social y de gobernanza (ESG), en relación con los temas materiales definidos por la organización.

Organización verificada	The Central America Bottling Corporation
Documento verificado	Reporte de Sostenibilidad 2025
Periodo verificado	Del 1 de enero del 2025 al 31 de diciembre de 2025
Metodología verificada	<ul style="list-style-type: none">Estándares del Global Reporting Initiative – GRI.Comunicación de Progreso del Pacto Global de las Naciones Unidas (nivel avanzado).Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).Stakeholder Capitalism Metrics (SCM) del World Economic Forum (Core).Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad (España), que transpone la Directiva 2014/95/UE de la Unión Europea (NFRD), y la Ley 22/2015 de Auditoría de Cuentas.

Alcance de la verificación

El encargo se llevó a cabo como un aseguramiento limitado, con el objetivo de expresar una conclusión sobre si el informe ha sido preparado, en todos sus aspectos materiales, de conformidad con los marcos y estándares de referencia anteriormente señalados.

La responsabilidad de la preparación y presentación del informe, así como del diseño, implementación y mantenimiento de controles internos adecuados para la recopilación, validación y reporte de la información ESG, recae en la administración de Cbc.

Criterios de verificación

- Norma AA1000
- Norma ISO19011
- Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Procedimientos realizados

- Revisión integral del contenido del reporte, incluyendo información cuantitativa y cualitativa.
- Aplicación de procedimientos analíticos para identificar posibles inconsistencias o desviaciones significativas.
- Interacción con el equipo responsable del proceso de reporte.
- Revisión de evidencia documental de respaldo para información seleccionada.



Conclusión

Con base en los procedimientos realizados y la evidencia obtenida, no ha llegado a nuestro conocimiento ningún hecho que nos haga pensar que el Informe de Sostenibilidad 2025 de Cbc no ha sido preparado, en todos sus aspectos materiales, de conformidad con los Estándares GRI y los marcos de referencia señalados.

El proceso de aseguramiento evidencia un nivel sólido de madurez en la gestión de los temas ESG por parte de Cbc, reflejado en la implementación de iniciativas consistentes a nivel regional, así como en su compromiso sostenido con la medición, seguimiento y reporte de su desempeño.

No obstante, como es habitual en este tipo de encargos, se han identificado oportunidades de mejora que, de ser abordadas, permitirán fortalecer aún más la estandarización, trazabilidad y consistencia de la información reportada, particularmente en el contexto de marcos internacionales cada vez más exigentes.

Recomendaciones

Con el objetivo de continuar fortaleciendo el proceso de reporte ESG, se recomienda lo siguiente:

- Continuar avanzando en la estandarización del proceso de reporte ESG, manteniendo la alineación de metodologías, definiciones y criterios a nivel corporativo y por operación, en línea con los Estándares GRI y otros marcos internacionales.
- Seguir desarrollando progresivamente el proceso de gestión de la información ESG, integrando los distintos mecanismos de recopilación, validación y trazabilidad, con el fin de sostener la consistencia y disponibilidad de la información en el tiempo.
- Continuar ampliando el alcance y nivel de detalle de la información divulgada, en línea con la evolución de las expectativas de los grupos de interés y del entorno de reporte.

Cordialmente,

Milagros Zamudio Romero
Founder & President
ESG Consultants by Personaz USA LLC

Índices y Anexos

- 71 Índice de Contenido GRI
- 79 Informe de aseguramiento limitado independiente sobre la Declaración de Gases de Efecto Invernadero (GEI)
- 80 Verificación Zero Waste to Landfill



Índice de Contenido GRI

Cbc ha realizado el informe de conformidad con los Estándares GRI para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025.

Estándar GRI	Contenido GRI	Ubicación	Omisiones		
			Requerimiento	Razón	Explicación
Contenidos Generales					
GRI 2: Contenidos Generales 2022	2-1 Detalles organizacionales	7, 73			
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	5			
	2-3 Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	5, 73			
	2-4 Actualización de la información	5			
	2-5 Verificación externa	59			
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	7, 8, 12, 49, 52			
	2-7 Empleados	28, 29			
	2-8 Trabajadores que no son empleados	28			
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	57	2-9.c	Restricciones de confidencialidad	No divulgamos esta información debido a restricciones de confidencialidad establecidas en nuestras políticas internas.
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	57			
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	-	2-11.	Restricciones de confidencialidad	No divulgamos esta información debido a restricciones de confidencialidad establecidas en nuestras políticas internas.
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	57			
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	57	2-13.b.	Restricciones de confidencialidad	No divulgamos esta información debido a restricciones de confidencialidad establecidas en nuestras políticas internas.
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	5, 57			
	2-15 Conflictos de interés	61	2-15.b.	Restricciones de confidencialidad	No divulgamos esta información debido a restricciones de confidencialidad establecidas en nuestras políticas internas.
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	60	2-16.b.	Restricciones de confidencialidad	No divulgamos esta información debido a restricciones de confidencialidad establecidas en nuestras políticas internas.
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	-	2-17.	Restricciones de confidencialidad	No divulgamos esta información debido a restricciones de confidencialidad establecidas en nuestras políticas internas.

Estándar GRI	Contenido GRI	Ubicación	Omisiones		
			Requerimiento	Razón	Explicación
Contenidos Generales					
GRI 2: Contenidos Generales 2022	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	57	2-18 a y c	Restricciones de confidencialidad	No divulgamos esta información debido a restricciones de confidencialidad establecidas en nuestras políticas internas.
	2-19 Políticas de remuneración	-	2-19.	Restricciones de confidencialidad	No divulgamos esta información debido a restricciones de confidencialidad establecidas en nuestras políticas internas.
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	-	2-20.	Restricciones de confidencialidad	No divulgamos esta información debido a restricciones de confidencialidad establecidas en nuestras políticas internas.
	2-21 Ratio de compensación total anual	-	2-21.	Restricciones de confidencialidad	No divulgamos esta información debido a restricciones de confidencialidad establecidas en nuestras políticas internas.
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	2, 6			
	2-23 Compromisos y políticas	7, 10			
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	10, 58, 66			
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	59, 60	2-25 d y e	Información no disponible	Nos encontramos en proceso de desarrollar los sistemas necesarios para cumplir con este contenido y prevemos reportarlo en futuras ediciones.
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	59, 60, 62			
	2-27 Cumplimiento de la legislación las normativas	-	2-27.	Restricciones de confidencialidad	No divulgamos esta información debido a restricciones de confidencialidad establecidas en nuestras políticas internas.
	2-28 Afiliación a asociaciones	-	2-28.	Restricciones de confidencialidad	No divulgamos esta información debido a restricciones de confidencialidad establecidas en nuestras políticas internas.
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	11	2-29 a.ii, iii	Restricciones de confidencialidad	No divulgamos esta información debido a restricciones de confidencialidad establecidas en nuestras políticas internas.
	2-30 Convenios de negociación colectiva	67			
GRI 3: Temas Materiales 2022	3-1 Proceso para determinar los temas materiales	11			
	3-2 Lista de temas materiales	11			
Economía Circular					
GRI 3: Temas Materiales 2022	3-3 Gestión de los temas materiales	24, 25			

Estándar GRI	Contenido GRI	Ubicación	Omisiones		
			Requerimiento	Razón	Explicación
Economía Circular					
GRI 301: Materiales 2016	301-2 Insumos reciclados utilizados	24	301-2	Información incompleta	Monitoreamos la proporción de material reciclado en envases PET. Actualmente, nos encontramos en proceso de desarrollo para ampliar este indicador e incorporar el reporte de todos los insumos utilizados, con miras a su divulgación completa en futuras ediciones.
	301-3 Productos reutilizados y materiales de embalaje recuperados	24	301-3	Información incompleta	Medimos el porcentaje de retorno de botellas de vidrio como indicador de reutilización. Actualmente, nos encontramos fortaleciendo este contenido para incorporar la totalidad de los materiales de envasado, con el objetivo de reportarlo de manera completa en futuras ediciones.
GRI 306: Residuos 2020	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	25			
	306-3 Residuos generados	-	306-3	Información no disponible	
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	-	306-4	Información no disponible	
	306-5 Residuos destinados a eliminación			Información no disponible	Nos encontramos en proceso de transición hacia el estándar "Zero Waste to Landfill". En este marco, estamos desarrollando los sistemas de medición necesarios, con el objetivo de reportar este contenido de manera completa en futuras ediciones.
Impacto en el Bienestar de los Consumidores					
GRI 3: Temas Materiales 2022	3-3 Gestión de los temas materiales	50, 51			
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	-	417-1	Información no disponible	Si bien cumplimos con la normativa aplicable en materia de etiquetado, actualmente no contamos con un sistema de medición y reporte alineado con este contenido. Nos encontramos en proceso de desarrollo para su divulgación en futuras ediciones.
	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	50			
	417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	50			
Calidad e Inocuidad de los Alimentos					
GRI 3: Temas Materiales 2022	3-3 Gestión de los temas materiales	50			

Estándar GRI	Contenido GRI	Ubicación	Omisiones		
			Requerimiento	Razón	Explicación
Calidad e Inocuidad de los Alimentos					
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	51			
	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	51			
Gestión Ambiental					
GRI 3: Temas Materiales 2022	3-3 Gestión de los temas materiales	14-17, 21, 23, 24			
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	19	302 a, b, e, f y g	Información incompleta	Reportamos el total de energía eléctrica y bunker consumida. No contamos con un sistema de reporte alineado con este contenido. Nos encontramos en proceso de desarrollo para su divulgación en futuras ediciones.
	302-2 Consumo energético fuera de la organización	-	302-2	Información incompleta	No medimos el consumo energético fuera de la organización.
	302-3 Intensidad energética	21			
	302-4 Reducción del consumo energético	21			
GRI 303: Agua y Efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	21, 23	303 a y b	Restricciones de confidencialidad	No divulgamos esta información debido a restricciones de confidencialidad establecidas en nuestras políticas internas.
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	22			
	303-3 Extracción de agua	-	303-3	Información no disponible	Gestionamos el recurso hídrico mediante el monitoreo del consumo y la implementación de medidas de eficiencia. No contamos con un sistema de reporte alineado con este contenido. Nos encontramos en proceso de desarrollo para su divulgación en futuras ediciones.
	303-4 Vertido de Agua	-	303-3	Información incompleta	Monitoreamos nuestros vertidos midiendo el total en m3. No contamos con un sistema de reporte alineado con este contenido. Nos encontramos en proceso de desarrollo para su divulgación en futuras ediciones.
	303-5 Consumo de Agua	-	303-5	Información incompleta	Gestionamos nuestro consumo midiendo la eficiencia hídrica, consumo de agua por litro de bebida producida. No contamos con un sistema de reporte alineado con este contenido. Nos encontramos en proceso de desarrollo para su divulgación en futuras ediciones.

Estándar GRI	Contenido GRI	Ubicación	Omisiones		
			Requerimiento	Razón	Explicación
Gestión Ambiental					
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	16, 17, 18			
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	16, 17, 19			
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	-	305-3	Información no disponible	Hemos realizado el inventario de emisiones de alcance 3 conforme a la Guía Técnica del GHG Protocol y hemos definido metas de gestión. El sistema de medición se encuentra en consolidación, por lo que este contenido será reportado en futuras ediciones.
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	-	305-4	Información no disponible	Gestionamos nuestras emisiones en términos absolutos; aún no medimos ni reportamos nuestro desempeño en términos de intensidad. Nos encontramos en proceso de desarrollo para su divulgación en futuras ediciones.
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	-			
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)	-	305-6	Información no disponible	Por el momento gestionamos nuestras emisiones midiendo la generación de alcance 1, 2 y 3. Actualmente no medimos ni reportamos emisiones ODS. Nos encontramos en proceso de desarrollo para su divulgación en futuras ediciones.
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	-	305-7	Información no disponible	
Gestión de la Cadena de Suministros					
GRI 3: Temas Materiales 2022	3-3 Gestión de los temas materiales	52-54			
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	-	308-1	Información no disponible	Evaluamos a todos nuestros proveedores de mayor impacto en aspectos ambientales y sociales como parte de sus procesos de gestión.
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	52			
GRI 414: Evaluación Social de los Proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	-	414-1	Información no disponible	Evaluamos a todos nuestros proveedores de mayor impacto en aspectos ambientales y sociales como parte de sus procesos de gestión.
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	52			

Estándar GRI	Contenido GRI	Ubicación	Omisiones		
			Requerimiento	Razón	Explicación
Salud y Bienestar					
GRI 3: Temas Materiales 2022	3-3 Gestión de los temas materiales	27, 31-40, 44-48			
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	31	401-1	Información incompleta	Medimos el total de contrataciones y la tasa de rotación como indicadores de gestión del talento. No contamos con un sistema de reporte alineado con este contenido. Nos encontramos en proceso de desarrollo para su divulgación en futuras ediciones.
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	30, 32			
GRI 403: Seguridad y Salud en el Trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	40			
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	40, 41, 43, 44, 55			
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	43			
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	40			
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	41			
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	45			
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	41, 55			
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	40			
	403-9 Lesiones por accidente laboral	42, 43	401-1	Información incompleta	Monitoreamos indicadores de salud y seguridad ocupacional. Nos encontramos en proceso de fortalecimiento de los sistemas de registro.
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	43	401-1	Información incompleta	Evaluamos la gestión de salud y seguridad ocupacional midiendo y monitoreando información de los empleados directos.
GRI 404: Formación y Enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	38	404-1a	Información incompleta	Calculamos las horas de capacitación con base en promedios mensuales. Nos encontramos en proceso de ajuste metodológico para su reporte completo.
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	38			
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	36			

Estándar GRI	Contenido GRI	Ubicación	Omisiones		
			Requerimiento	Razón	Explicación
Salud y Bienestar					
GRI 413: Comunidades Locales 2016	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales				No hemos identificado impactos negativos significativos en las comunidades locales como consecuencia de nuestras operaciones
Derechos Humanos y Laborales					
GRI 3: Temas Materiales 2022	3-3 Gestión de los temas materiales	55, 66			
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	28, 29, 57	405-1 a y b	Información no disponible	No divulgamos la información de los miembros de la Junta Directiva debido a restricciones de confidencialidad establecidas en nuestras políticas internas.
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	-	405-2	Restricciones de confidencialidad	No divulgamos esta información debido a restricciones de confidencialidad establecidas en nuestras políticas internas.
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	66			
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones propias y de proveedores donde este en riesgo la libertad de asociación colectiva	66			
GRI 408: Trabajo Infantil 2016	408-1 Operaciones propias y de proveedores donde haya riesgo de trabajo infantil	66			
GRI 409: Trabajo Forzoso u Obligatorio 2016	409-1 Operaciones propias y de proveedores donde haya riesgo de trabajo forzoso	66			

Estándar GRI	Contenido GRI	Ubicación	Omisiones		
			Requerimiento	Razón	Explicación
Ética y Transparencia					
GRI 3: Temas Materiales 2022	3-3 Gestión de los temas materiales	57-63			
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	-	205-1	Restricciones de confidencialidad	No divulgamos esta información debido a restricciones de confidencialidad establecidas en nuestras políticas internas.
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	58, 59			
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	60			
Sistema de Gestión de Riesgos Corporativos					
GRI 3: Temas Materiales 2022	3-3 Gestión de los temas materiales	64			
Seguridad de la Información					
GRI 3: Temas Materiales 2022	3-3 Gestión de los temas materiales	50			
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	50			
Transformación Tecnológica					
GRI 3: Temas Materiales 2022	3-3 Gestión de los temas materiales	50			
GRI 404: Formación y Enseñanza 2016	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	38			

Informe de aseguramiento limitado independiente sobre la Declaración de Gases de Efecto Invernadero (GEI)



Shape the future
with confidence

Ernst & Young, S. A.
12 calle 2-25 zona 10, Edificio AVIA
Torre II Oficina 1701, Piso 17
Ciudad de Guatemala, Guatemala
Tel: +502 2461-3000
Fax: +502 2385 3551
www.ey.com/centroamerica

Informe de aseguramiento limitado independiente sobre la Declaración de Gases de Efecto Invernadero (GEI) de The Central America Bottling Corporation y subsidiarias

6 de marzo de 2026

A la gerencia de The Central America Bottling Corporation
Alcance

Hemos sido contratados por The Central America Bottling Corporation (también referida en este documento como "CBC" o "La Compañía") para realizar un compromiso de aseguramiento limitado independiente, según se define en las Normas Internacionales sobre Encargos de Aseguramiento, en lo sucesivo denominado "el encargo", para informar sobre la declaración de GEI (o Inventario de Huella de Carbono) de The Central America Bottling Corporation y subsidiarias para el período comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025, que comprende el Inventario de Emisiones para las operaciones de las ubicaciones establecidas, a saber: Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Ecuador, Jamaica, Puerto Rico, Perú, Argentina, Panamá, Uruguay, y los Estados Unidos de América (el "Asunto Objeto" – Anexo 1).

Salvo lo descrito en el párrafo anterior, que establece el alcance de nuestro trabajo, no realizamos procedimientos de aseguramiento sobre la información restante incluida en el Informe y, en consecuencia, no expresamos una conclusión sobre esta información.

Criterios aplicados por la gerencia de The Central America Bottling Corporation

En la elaboración del Inventario de Huella de Carbono año 2025, la gerencia de The Central America Bottling Corporation aplicó los criterios establecidos en el Protocolo de GEI ("Criterios"), en todos los aspectos materiales. Los Criterios están disponibles públicamente para que los usuarios previstos puedan acceder a ellos.

Responsabilidades de la gerencia de The Central America Bottling Corporation

La gerencia de CBC es responsable de seleccionar los Criterios, y de presentar el Inventario de Huella de Carbono año 2025 de acuerdo con dichos Criterios, en todos los aspectos materiales. Esta responsabilidad incluye el establecimiento y mantenimiento de controles internos, el mantenimiento de registros adecuados y la realización de estimaciones que sean relevantes para la preparación de la declaración de GEI, de modo que esté libre de inexactitudes materiales, ya sea debido a fraude o error.

Responsabilidades de EY

Nuestra responsabilidad es expresar una conclusión sobre la presentación del Asunto Objeto con base en las pruebas que hemos obtenido.

Nuestro encargo se llevó a cabo de acuerdo con el Estándar Internacional para Compromisos de Aseguramiento sobre Declaraciones de Gases de Efecto Invernadero (ISAE 3410) los términos de referencia para este encargo acordados con The Central America Bottling Corporation el 22 de octubre de 2021. Esas normas requieren que planifiquemos y llevemos a cabo nuestro compromiso de expresar una conclusión sobre si tenemos conocimiento de cualquier modificación sustancial que deba realizarse en el Asunto Objeto para que esté de acuerdo con los Criterios, y emitir un informe. La naturaleza, el momento y el alcance de los procedimientos seleccionados dependen de nuestro juicio, incluida una evaluación del riesgo de incorrección material, ya sea debido a fraude o error.

1

A member firm of Ernst & Young Global Limited



Shape the future
with confidence

Creemos que las pruebas obtenidas son suficientes y apropiadas para servir de base a nuestra conclusión de aseguramiento limitado.

Nuestra independencia y gestión de calidad

Somos independientes de la Compañía, de conformidad con el Código de Ética de Contadores Profesionales del Consejo Internacional de Normas de Ética para Contadores, y hemos cumplido con nuestras otras responsabilidades éticas de acuerdo con esos requerimientos. Consideramos que la evidencia de verificación que hemos obtenido es suficiente y apropiada para proporcionar una base para nuestra opinión.

EY también aplica la *Norma Internacional de Gestión de Calidad 1, Gestión de Calidad para Firms que Realizan Auditorías o Revisiones de Estados Financieros u Otros trabajos de Aseguramiento o Servicios Relacionados*, que requiere que diseñemos, implementemos y operemos un sistema de gestión de calidad que incluya políticas o procedimientos respecto al cumplimiento de requisitos éticos, estándares profesionales y requisitos legales y reglamentarios aplicables.

Descripción de los procedimientos realizados.

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

Aunque consideramos la efectividad de los controles internos de la gerencia al determinar la naturaleza y el alcance de nuestros procedimientos, nuestro encargo de aseguramiento no fue diseñado para proporcionar seguridad sobre los controles internos. Nuestros procedimientos no incluyen prueba de controles ni procedimientos relacionados con la comprobación, agregación o cálculo de datos dentro de los sistemas informáticos.

El proceso de cuantificación de los gases de efecto invernadero está sujeto a la incertidumbre científica, que surge debido a un conocimiento científico incompleto sobre la medición de los GEI. Además, los procedimientos de GEI están sujetos a la incertidumbre de estimación (o medición) resultante de los procesos de medición y cálculo utilizados para cuantificar las emisiones dentro de los límites del conocimiento científico existente.

Un encargo de aseguramiento limitado consiste en realizar consultas, principalmente a las personas responsables de preparar el Inventario de la Huella de Carbono del año 2025 y la información relacionada, y aplicar procedimientos analíticos y otros procedimientos pertinentes.

Nuestros procedimientos incluyeron:

- Realizar entrevistas con los responsables de los indicadores con el fin de comprender las actividades desarrolladas y los procesos utilizados para la recopilación y consolidación de la información reportada.
- Obtener evidencia documental que respalde la información incluida en los contenidos reportados.
- Analizar la información cuantitativa y cualitativa relevante, considerando los datos correspondientes a los 12 países incluidos en el Inventario de Huella de Carbono correspondiente al año 2025.

2



Shape the future
with confidence

- Realizar recálculos, sobre la base de muestras seleccionadas, para verificar la razonabilidad y consistencia de los indicadores reportados.
- Identificar posibles errores materiales o discrepancias que pudieran comprometer la fiabilidad de la información.
- Aplicar un enfoque de muestreo por país, determinando el tonelaje total de CO₂e correspondiente a las emisiones de alcance 1 y alcance 2, y seleccionando una muestra equivalente al 5 % del total reportado.
- Comprobar que las discrepancias identificadas durante el proceso hayan sido corregidas adecuadamente por la organización.
- Contrastar evidencias sobre certificados de compensación emitidos por terceros (*Interstate Renewable Energy Council* o IREC) sobre producción renovable en electricidad contra consumos emitidos por las distribuidoras.

Conclusión

Con base en nuestros procedimientos y la evidencia obtenida, no tenemos conocimiento de ninguna modificación material que deba realizarse al Inventario de Huella de Carbono The Central America Bottling Corporation año 2025 para el período comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre 2025, a fin de que esté de acuerdo con los Criterios.

Uso restringido

Este informe está destinado únicamente para la información y el uso de The Central America Bottling Corporation y no está destinado a ser ni debe ser utilizado por nadie más que La Compañía.

Iván Herranz Fernández
6 de marzo de 2026
Ernst & Young, Guatemala

3



Shape the future
with confidence

Anexo 1. Asunto Objeto - Tonelaje notificado por país

País: Guatemala	Total de toneladas reportadas: 15,233.63
País: El Salvador	Total de toneladas reportadas: 9,662.14
País: Honduras	Total de toneladas reportadas: 5,045.02
País: Nicaragua	Total de toneladas reportadas: 2,633.25
País: Ecuador	Total de toneladas reportadas: 5,170.29
País: Jamaica	Total de toneladas reportadas: 2,394.06
País: Puerto Rico	Total de toneladas reportadas: 4,481.02
País: Perú	Total de toneladas reportadas: 2,312.42
País: Argentina	Total de toneladas reportadas: 376.59
País: Panamá	Total de toneladas: 5.39
País: Uruguay	Total de toneladas: 0.13
País: Estados Unidos	Total de toneladas: 32.96
Total de toneladas reportadas: 47,346.90	CO ₂ e

4

Verificación Zero Waste to Landfill

DocuSign Envelope ID: ADE08694-A2ED-4D45-A249-D07D196B6E11



I&E-ENVI-5255PRHC00-2026-0001

Bogotá, 27 de febrero de 2026

Señores
THE CENTRAL AMERICA BOTTLING CORPORATION

Asunto: Verificación Zero Waste to Landfill The Central America Bottling Corporation

Cordial Saludo,

Por medio de la presente, confirmamos que, en el año 2025, el Grupo SGS realizó la verificación externa e independiente a CBC- The Central America Bottling Corporation, logrando el cumplimiento para 9 de sus 16 plantas de producción conforme al estándar Zero Waste to Landfill (ZWTL) cumpliendo con su compromiso de desempeño en sostenibilidad.

NO	PLANTA DE PRODUCCIÓN	FECHAS DE AUDITORIA DE FASE 2 DE CONTINUIDAD
1	CBC Peruana SAC- Planta Sullana	Noviembre de 2026
2	CBC Peruana SAC- Planta Huachipa	Octubre de 2027
3	Embotelladora la Mariposa -Planta Cuyotenango	Julio de 2027
4	Livsmart Americas SA de CV -Planta Livsmart	Septiembre de 2027
5	The Tesalia Springs Company- Planta Machachi	Mayo de 2027
6	The Tesalia Springs Company- Planta Machala	Octubre de 2027
7	The Tesalia Springs Company- Planta Guayaquil	Agosto de 2027
8	The Tesalia Springs Company- Planta Milagro	Octubre de 2027
9	Embotelladora La Reyna S.A de C.V – Planta La Reyna	Diciembre 2027

En caso de requerir información adicional, no dude en contactarnos.

Atentamente,

Firmado por:

EBCA98AF4CDD4A3
Hernando Lopez Perez

Industries & Environment - I&E
Environment Business Manager Central America,
Colombia & Caribbean Region (COLCAM)

SGS Central América, S.A.
2ª Calle 2-46, Zona 10, Guatemala
Mobile: +57 310 855 4117
Email: Hernando.Lopez@sgs.com

SGS Central America, S.A.

2ª Calle 2-46, Zona 10, Guatemala, Guatemala. 01013 + (502) 232789000f+ (502) 2327 8900 ww.sgs.com.

Member of the SGS Group (Société Générale de Surveillance)



Certificate of Achievement

Compañía de Jarabes y Bebidas Gaseosas La Mariposa S.A.

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

**1 manufacturing site in Guatemala, Guatemala
(Mariposa Site)**

for and on behalf of Carbon Trust Assurance Limited

Martin Hockaday, Head of Assurance

Awarded **01/01/2024** Valid until **31/12/2025**
Licence No. **[CERT-13679]** Certified since **2021**



GRI 2-1, 2-3

CBC PR LLC

Sede central: El Caribe Office Building, 53 Calle Palmeras, Suite 1100, San Juan, PR 00901, United States of America

Conoce más en:

www.cbc.co

Para más información acerca del Reporte de Sostenibilidad de Cbc, comuníquese con:

asuntoscorporativos@cbc.co

Fecha de publicación del reporte: Mayo 2026