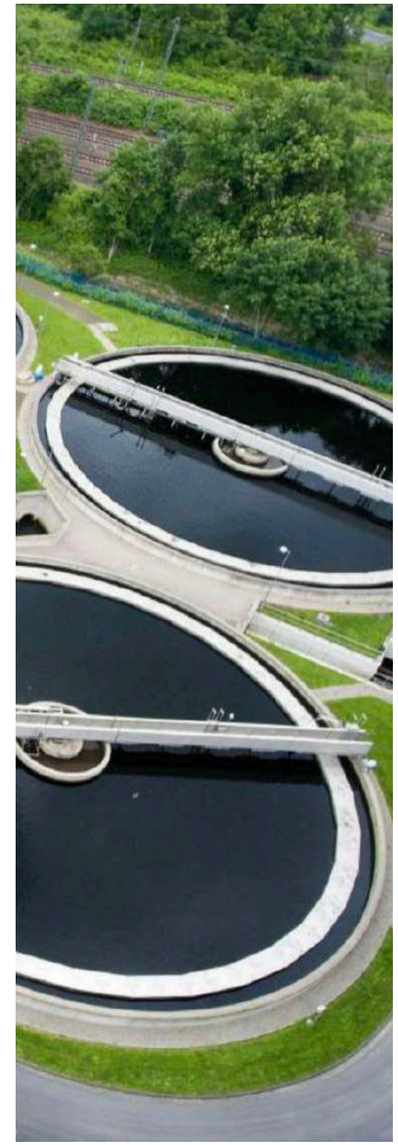
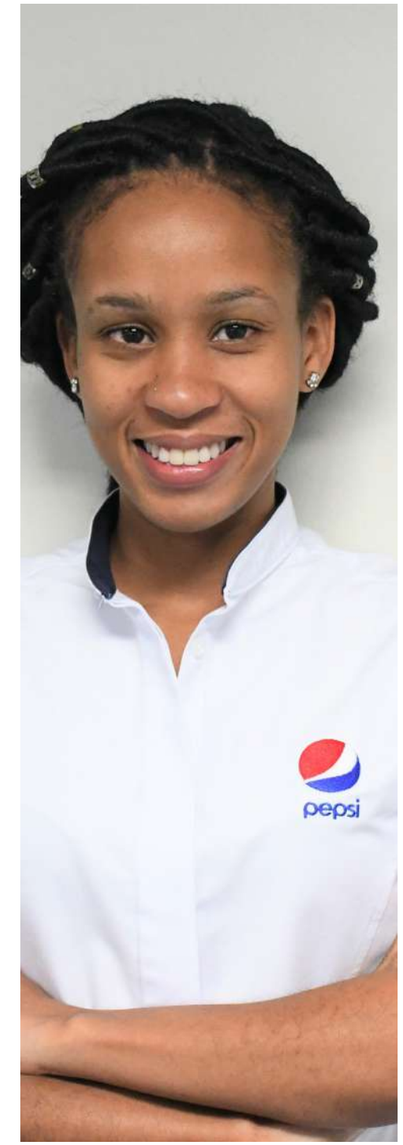
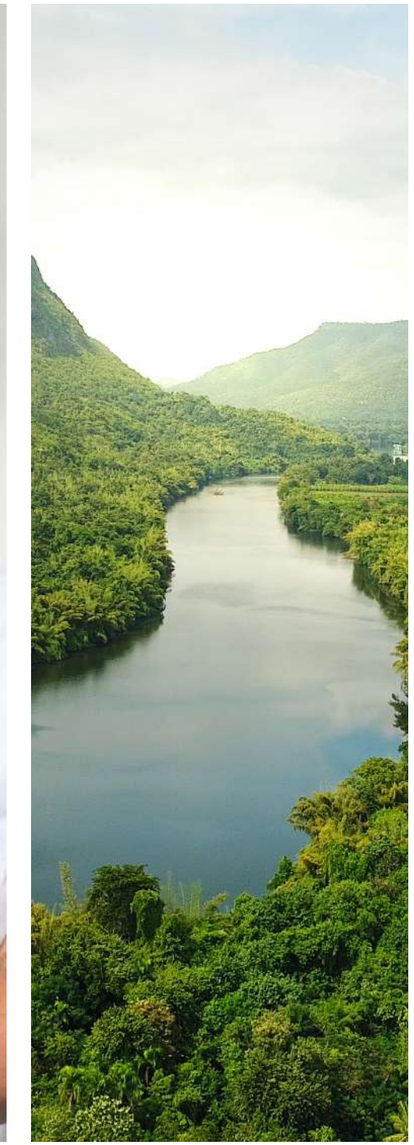





REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2020

Pacto Global de las Naciones Unidas

cbc. | Toma Vida

TABLA DE CONTENIDO

01 Carta de Nuestro Presidente Ejecutivo

02 Sobre este Reporte

03 Sobre Nosotros

04 Respuesta de cbc ante la Pandemia Covid-19

05 Gobernanza

06 Dimensión Ambiental

07 Dimensión Social

08 Desempeño de Negocios Beliv

09 Declaración y Verificación Externa

10 Índices de Datos

01

Carta de Nuestro Presidente Ejecutivo

Carta de Nuestro Presidente Ejecutivo

GRI 102-14

Sin duda alguna el COVID-19 sigue siendo un desafío sin precedentes y quiero empezar este mensaje haciendo un reconocimiento a nuestros colaboradores que aun trabajando a distancia permanecen unidos para apoyar a sus familias, a su comunidad y, que además, representan un gran apoyo para nuestros clientes, especialmente las pequeñas y medianas empresas que en los países en los que operamos representan más del 90% de los puntos de venta a los que los ciudadanos acuden diariamente para abastecerse de productos de primera necesidad.

Nuestra prioridad es la gente, por esta razón nos enfocamos en la salud y seguridad de nuestros colaboradores y sus familias y de nuestros socios de negocios, a través de los equipos de protección adecuados, de los insumos necesarios para la prevención, de programas que les permiten tener acceso a información oportuna y confiable y a desarrollar actividades que les ayudan a fortalecer la resiliencia familiar.

Estas acciones se extendieron a la pequeña tienda de barrio a través del programa "Mi Tienda Más Segura", que desarrollamos en alianza con otras empresas y que permitió a los tenderos contar con los protocolos e insumos necesarios para la continuidad de sus negocios.
La compañía cuenta con un ecosistema digital robusto que nos permitió hacer una transición rápida a la modalidad de trabajo remoto, sin embargo, también fuimos más conscientes de la desigualdad de acceso a internet de muchas comunidades y de pequeños y microempresarios que viven en lugares remotos y que todavía no tienen acceso a la información, a la educación y a la salud.

Lo anterior nos llevó a dar los primeros pasos en un proyecto que nos permitirá contribuir a que estos minoristas que son una fuente de empleo y de desarrollo para sus comunidades se conviertan también en un centro de servicios integrados.

La pandemia también significa un desafío para los sistemas de salud, por esta razón en coordinación con otras entidades se realizaron donaciones de insumos y equipos médicos. Reconocemos la labor que están desarrollando quienes se encuentran en la primera línea de atención de los pacientes y de las poblaciones vulnerables.

La crisis sanitaria, económica y humanitaria que hemos enfrentado en los últimos meses nos deja valiosos aprendizajes; la pandemia del COVID-19 nos demostró que los desafíos que enfrentamos no pueden superarse de manera aislada. La articulación entre el gobierno, la comunidad internacional, las empresas, las organizaciones de la sociedad civil, las universidades y de todos los ciudadanos, es imprescindible para salir adelante.

Esta década empezó siendo la Década para la Acción en los Objetivos de Desarrollo Sostenible y, este llamado de los Estados Miembros de Naciones Unidas de poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar el goce de la paz y la prosperidad es hoy más importante que nunca, sin embargo, debemos estar conscientes de que afrontamos nuevos desafíos que nos obligan a ser innovadores, disruptivos, resilientes y sobre todo a estar conscientes que tenemos frente a nosotros una nueva realidad.

En esta nueva realidad los Principios del Pacto Global se vuelven más importantes y más actuales, los Derechos Humanos, los estándares laborales, la sostenibilidad ambiental y la lucha contra la corrupción son sin duda los cimientos sólidos para seguir construyendo el desarrollo integral e incluyente. A través de esta comunicación en progreso reiteramos nuestro compromiso con estos principios.

Todos los sectores de la sociedad tenemos un rol importante en el desarrollo humano, y estamos conscientes de que la corrupción representa una amenaza seria para el estado de derecho y el desarrollo sostenible en todo el mundo.

Por esta razón y siguiendo los valores de nuestros fundadores y el Principio 10 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas desarrollamos políticas y programas concretos que previenen el soborno y cualquier tipo de corrupción y nos sumamos al reto de trabajar en conjunto con la sociedad civil, las Naciones Unidas y los gobiernos para lograr una economía global más transparente.

Carlos Enrique Mata
Presidente Ejecutivo

> "Durante esta pandemia hemos recibido muchos aprendizajes y el más importante es que a pesar de la distancia estamos más unidos que nunca en el propósito de contribuir a un Mundo Mejor."

02

Sobre este Reporte

Sobre este reporte

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

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

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

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

El alcance de este reporte no cambió en relación con el del año anterior, aborda las operaciones de cbc y de Beliv, unidad de negocios de cbc. El último reporte publicado con anterioridad corresponde al año 2019 y se incluyen además datos de anteriores ejercicios de reportes para aportar comparabilidad y ofrecer un mejor contexto interpretativo.

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

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

GRI 102-53

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

Enfoque en Temas Materiales

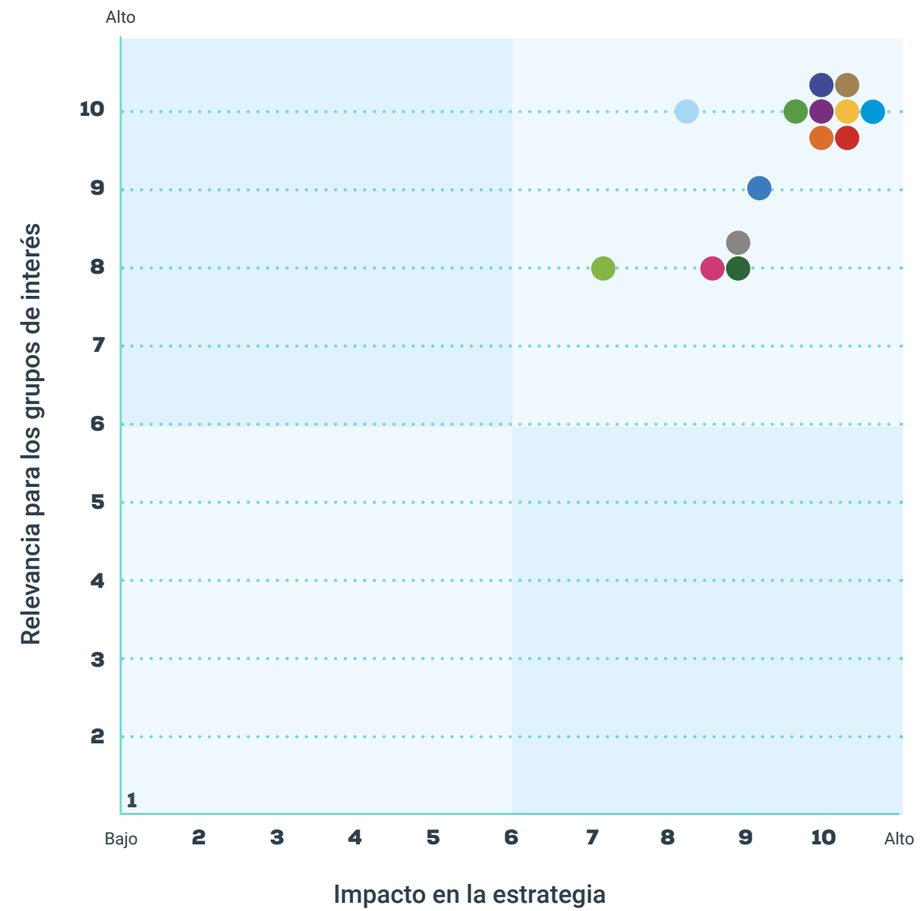
GRI 102-40, 102-44, 102-46, 102-47, 102-42, 102-43

Los aspectos materiales para la gestión de sostenibilidad de la Compañía están basados en el cumplimiento legal, en el crecimiento de las operaciones, en el impacto social y económico que las mismas generan en los diferentes países y comunidades, en las expectativas de los diferentes grupos de interés y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Este modelo de gestión se basa en el cumplimiento de los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.

Nuestro listado de grupos de interés incluye clientes, consumidores, colaboradores, comunidades, Inversionistas, analistas financieros, proveedores, organizaciones no gubernamentales, medios de comunicación y gobiernos centrales y locales. Nuestros grupos de interés son nuestra principal fuente de información para determinar los contenidos materiales a utilizar. Después de identificar los grupos de interés más importantes y las preocupaciones clave de cada uno de estos a través de nuestros diversos métodos de relacionamiento discutimos nuestros hallazgos y determinamos cuales son los temas más importantes y los ranqueamos de acuerdo a su relevancia para los grupos de interés, pero también consideramos que tan importante es el impacto en la estrategia de negocios. Después de realizar ese proceso, tenemos como resultado la matriz de materialidad y como siguiente paso para determinar los contenidos de este informe fue escoger los estándares que más se relacionen con nuestros temas materiales.

La cobertura de cada tema material está explicado en cada enfoque de gestión del estándar seleccionado y se puede visualizar a lo largo del reporte. Cada uno de los temas materiales se reporta a nivel global incluyendo las operaciones propias de cbc.

En el 2019-2020 se realizo una actualización del mapa de materialidad y de la estrategia de la compañia.



- Portafolio de marcas líderes
- Excelencia en el servicio al cliente
- Segmentación de mercado y asesoría personalizada
- Calidad e inocuidad
- Crecimiento y desarrollo de carrera
- Meritocracia
- Valores
- Inclusión
- Ética y transparencia
- Diálogo Social
- Sostenibilidad ambiental
- Protocolo de salud y seguridad en la cadena de valor
- Impacto económica y social
- Alianzas para el desarrollo

Grupos de Interés y Temas Materiales

GRI 102-40, 102-44

GRUPOS DE INTERÉS Y TEMAS MATERIALES

Inversionistas y Analistas Financieros
- Informes periódicos
- Consultas e información en línea
- Reportes de sostenibilidad

Colaboradores
- Programas de atracción de talento
- Evaluación de desempeño en base a competencias y resultados y planes de desarrollo individual (PDI)
- Programas de capacitación y formación a través de la Universidad Apex
- Oficinas colaborativas diseñadas como espacios de innovación y creatividad
- Encuestas de salud organizacional y comités de Engagement con la participación de los colaboradores
- Planes de carrera definidos y en base a la meritocracia
- Código de Ética acompañado de campañas de promoción y fortalecimiento de los valores y canal de denuncias
- Protocolos de salud y seguridad que incluyen prevención de Covid-19.
- Herramientas de gestión, liderazgo y excelencia a través del trabajo remoto.

Clientes
- Portafolio de marcas líderes
- Ejecutivos de ventas brindando asesoría para el crecimiento y desarrollo de los clientes y el incremento de ingresos
- Portafolio y empaques diferenciados según ocasiones de consumo y estilos de vida
- Segmentación de clientes para brindar una asesoría estratégica por tipo de cliente
- Plataforma tecnológica con información de cada cliente para identificación de oportunidades de crecimiento y respuesta rápida a sus necesidades
- Sistemas de servicio al cliente de vanguardia y eficiente

Consumidores
- Portafolio integral de marcas líderes
- Procesos de calidad e inocuidad
- Portafolio innovador desarrollado en base a las necesidades y expectativas de los consumidores
- Campañas de mercadeo y eventos que conectan y brindan experiencias memorables
- Programas de sostenibilidad social y ambiental

Proveedores
- Planificación estratégica, innovación y desarrollo
- Mecanismos de licitación
- Código de Ética para los procesos de compras
- Certificación y evaluación de proveedores
- Mecanismos de compra basados en la competencia justa como licitaciones y subastas inversas

Organizaciones no Gubernamentales Nacionales e Internacionales
- Convenios de cooperación
- Reportes de sostenibilidad

Medios de comunicación
- Conferencias de prensa
- Comunicados
- Respuesta a solicitudes de información

Impacto económico y social
- Cumplimiento legal
- Reportes de sostenibilidad
- Alianzas público privadas basadas en la transparencia y mecanismos de compliance

Comunidades
- Reclutamiento de colaboradores locales
- Alianzas para el desarrollo de programas
- Transferencia de conocimientos y capacidades
- Comunicación y diálogo con transparencia
- Reportes de sostenibilidad

03

Sobre Nosotros

Sobre Nosotros

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

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

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

Visión

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

Misión

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

Nuestros Valores

Pasión
Nos apasiona lo que hacemos, trabajamos con energía y sentido de urgencia.

Somos dueños
Creando nuevas y mejores oportunidades.

Integridad
No tomamos atajos, hacemos siempre lo correcto.

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

Disciplina
A través de la gestión y cumplimiento de procesos y rutinas garantizamos resultados sostenibles.

Gente excelente
A través de la gestión y cumplimiento buscamos el aprendizaje continuo y alcanzamos resultados en equipo

Nuestra Historia

GRI 102-16

Grandes personas impulsan el éxito de nuestro negocio aportando pasión y orgullo a todo lo que hacemos, permitiéndonos soñar en grande. Nuestro crecimiento se basa en detectar oportunidades y transformar negocios.

1885
Se funda como una compañía de bebidas artesanales.

1942
PepsiCo nos nombra Embotellador. El primero a nivel internacional por la excelencia operativa.

1996
Iniciamos la expansión internacional como embotellador Ancla de PepsiCo

2003
Desarrollamos una alianza estratégica con Ambev del Grupo AB InBev, la compañia cervera más grande del mundo.

2009
Ampliación del portafolio a jugos, néctares, isotónicos. Se adquiere la planta Livsmart en El Salvador.
Expansión a El Caribe. Incorporación de Pepsicola Jamaica y cbc Puerto Rico.

2011
Expansión por primera vez a Sudamérica, a Ecuador en alianza con Grupo Tesalia y Tropical. Ese mismo año recibimos por parte de Pepsico el reconocimiento como Mejor Embotellador a nivel mundial.

2016
Livsmart evoluciona a Beliv y se convierte en una unidad de Negocios para el desarrollo de bebidas nutritivas y funcionales. Beliv llega a Argentina con Citric.

Nuestro Socios Estratégicos y Nuestro Portafolio

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

PEPSICO

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

Integramos importantes marcas globales de Pepsico para ofrecer el portafolio de bebidas de mayor diversidad a nivel regional, las que ponemos a disposición de nuestros más de 650 mil clientes.

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

ambev

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

beliv

Beliv es una importante unidad de negocios de cbc que se enfoca en el desarrollo, producción y comercialización de bebidas nutritivas, exportando sus productos a más de treinta y cinco países alrededor del mundo.

Esta es una de las empresas de más rápido crecimiento en la región. Beliv enfoca toda su experiencia en crear productos y marcas mediante la innovación y funcionalidad, para así renovar o crear nuevas categorías. La visión de Beliv es “Liderar el crecimiento de las bebidas que hacen bien”.

cbc en el Mundo

GRI 102-3, 102-4, 102-6, 102-7, 102-8, 102-10

Nuestra operación comercial pasó de tener presencia en 15 países en 2018 a 16 países en el 2020. Hemos incrementado el número de plantas de 17 a 18, y ***co-packers*** de 19 a 21. Hoy tenemos más de 9,000 colaboradores en todo el mundo.

- Sede Principal
- Oficinas Corporativas
- Oficinas

Producción de bebidas

GRI 102-6, 102-7

Operación comercial
16 Países

Colaboradores
+9000

21 Copackers **18 Plantas de producción**

Europa
- Cott, Reino Unido
- San Benedetto, España

Norteamérica
- National Dry, Canadá
- Brooklyn Bottling, EEUU
- Cott, EEUU
- IPP, México
- Valle Redondo, México
- Jaumave, México
- P.M.L, México
- Belticos, México
- Valle Redondo, México
- Envasadora Aguida,
- México Coco Colima,
- México

Caribe
- Samba Brewery, Trinidad y Tobago
- Pepsi Cola Puerto Rico Distributing, Puerto Rico
- Pepsi Cola Jamaica Botting Company Limited, Jamaica
- Unibev, Jamaica

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

Suramérica
- Agua de los Glaciares, Colombia
- Lácteos San Antonio, Ecuador Machachi,
- Ecuador Guayaquil, Ecuador
- Tropical, Ecuador Cuenca, Ecuador Milagro,
- Ecuador Machala, Ecuador Sullana, Perú
- Huachipa, Perú
- Selva Industrial, Perú Lules, Argentina
- Chajarí, Argentina Agroandina, Argentina

Cadena de Valor

GRI 102-9

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

Cadena de Valor

GRI 102-6, 102-7, 102-9, 102-16, 102-18

Gobierno Corporativo

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

Abastecimiento	Producción	Distribución y ventas	Marketing	Clientes	Post Consumo
Proveedores Estratégicos	18 plantas de producción, 21 alianzas estratégicas con copackers	Operación comercial en 15 países	Portafolio de marcas líderes. Una bebida para todas las ocasiones de consumo y los diferentes estilos de vida.	Más de 650 mil clientes en Latinoamérica y El Caribe	Programas que contribuyen a un Mundo Mejor

Algunas de Nuestras Acciones

Abastecimiento

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

Producción

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

Distribución y ventas

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

Marketing

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

Clientes

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

Post Consumo

- Empaques 100% reciclables y programas de reciclaje
- Protección de áreas de recarga hídrica a través de la participación en Fondos de Agua
- Uso de resina reciclada en los envases
- Mecanismos de atención al consumidor
- Política de Gestión Ambiental

Derechos Humanos, Gente y Gestión

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

04

Respuesta de cbc ante la Pandemia Covid-19

Respuesta a la Pandemia del COVID 19:

GRI 102-10, 102-18

Durante el año 2020, el Mundo enfrentó una situación inédita en los años recientes. El COVID-19 una enfermedad infecciosa provocada por un Coronavirus que se descubrió de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud a finales del año 2019 e inicios del 2020, por su alto nivel de contagio fue declarado pandemia el 11 de marzo de ese mismo año. La declaración de pandemia ponía de manifiesto que los casos de contagio alcanzaban ya en ese momento a varios países en prácticamente todos los continentes.

Siendo una empresa orientada a la gente, todas las unidades de negocios implementaron desde el primer momento medias de prevención y atención de los colaboradores, incluso antes de que se presentaran los primeros casos en los países en los que operamos y, basados en la información de las principales agencias internacionales de Salud como la Organización Mundial de la Salud -OMS- y el Centro de para la Prevención y el Control de Enfermedades -CDC- (por sus siglas en inglés) se elaboraron los primeros protocolos de prevención.

Frente a esta crisis global que tuvo y tiene, al momento de elaborar este documento, impactos en la salud pública y en la economía tanto a nivel global como local, las empresas se vieron en la necesidad de hacer una actualización de su estrategia de gestión de riesgos, para hacer frente a los desafíos de un entorno complejo.

Este es el caso la compañía que tiene una historia de más de 130 años en el mercado internacional desarrolló un proceso de fortalecimiento de su sistema de gestión de riesgos y dar los pasos necesarios para asegurarse de llevar a cabo una estrategia integral lo que le permitió desarrollar acciones inmediatas para proteger a los empleados y sus familias y a los socios de negocios, continuar con los procesos de producción, comercialización y logística para atender las necesidades de productos básicos de la población y realizar las adaptaciones necesarias para afrontar una realidad cambiante.

Para lograr la sostenibilidad de la gestión se consideró importante desarrollar una estrategia gestión de riesgos para contar con escenarios de contingencia manteniendo como dos de los objetivos más importantes preservar la cultura organizacional caracterizada por altos niveles de satisfacción de los empleados y el sistema de gestión de cumplimiento, caracterizado por una alta adhesión a los procesos y procedimientos y a los marcos regulatorios de cada país en los que la compañía opera.

Los objetivos específicos que se trazó la compañía fueron Identificar y gestionar de forma oportuna múltiples riesgos que sucedían de manera simultánea ya que, en el caso de la Pandemia del COVId-19 se presentaron potenciales riesgos para la salud de los trabajadores, de suministro de materias primas, para los procesos de manufactura, comercial y de logística de entrega y de caída de la demanda de productos por el impacto económico.

Se estableció como prioritario contar con la capacidad de identificar riesgos en el corto, mediano y largo plazo, disponiendo de las métricas que permitieran identificar las tendencias internacionales y locales y también identificar y aprovechar las oportunidades del cambio de tendencias en el mercado.

COMITÉ EJECUTIVO DE ALTO NIVEL:

La Presidencia Ejecutiva de cbc tomó la decisión de conformar un Comité Ejecutivo de Alto Nivel conformado de la siguiente forma para identificar, analizar y dar tratamiento de los riesgos asociados a la Pandemia, así como la identificar las oportunidades. Los objetivos generales del comité son los siguientes:

1. Garantizar la seguridad y prevención en los colaboradores & sus familias, acciones extendidas a la cadena de valor que incluye proveedores y clientes.
2. Tener visibilidad integral de los indicadores del negocio y su evolución.
3. Asegurar la continuidad del negocio de forma disciplinada, eficiente, y flexible.
4. Diseñar una estrategia para dar un adecuado tratamiento a los riesgos e identificar oportunidades

Así mismo el comité tiene la responsabilidad de la elaboración de los protocolos de prevención, atención y apoyo para los empleados y sus familias, hacer el análisis de impactos financieros en el negocio, planificar el proceso de producción, garantizar que las operaciones cumplan con las regulaciones y normas emitidas en cada país, garantizar el cumplimiento de las normas gubernamentales de funcionamiento de la compañía como empresa esencial, coordinar donaciones para poblaciones vulnerables tanto con entidades públicas como privadas, llevar

GRI 102-10, 102-18

a cabo un proceso de comunicación interna para el cumplimiento de los protocolos de prevención, garantizar el funcionamiento del ecosistema digital para la continuidad del negocio y mantener el ambiente de confianza y apoyo a todo el personal.

Así mismo tiene la responsabilidad de garantizar los suministros críticos para la implementación de los protocolos de prevención y para las operaciones de manufactura, logística y comercial, actualizar la matriz de riesgos de la compañía para identificar, analizar y gestionar los riesgos y oportunidades derivados de la Pandemia del COVID-19, garantizar la entrega de los productos a los clientes, desarrollar el proceso de ventas considerando las limitaciones establecidas en cada país y garantizar que todas las acciones de la compañía se llevaban a cabo en base al Sistema de Gestión de Cumplimiento.

La compañía cuenta con una matriz de materialidad que actualiza periódicamente, para escuchar las expectativas, sus puntos de vista y sus percepciones para contar con información que permita una mejor gestión de riesgos. En este caso a través de la tecnología se llevaron a cabo proceso de comunicación para entender las preocupaciones y percepciones con relación a los riesgos del COVID-19.

COLABORADORES Y SUS FAMILIAS:

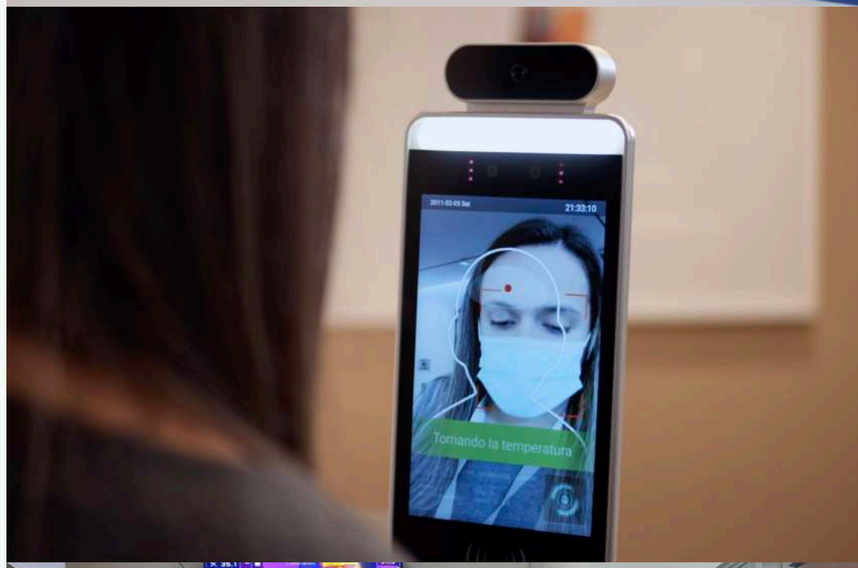
GRI 403, 103-1, 103-2, 103-3

Los protocolos de prevención se fundamentaron en la prioridad que para la compañía tienen la salud y la seguridad ocupacional de todos los colaboradores que se manifiesta a través de la capacitación e información de las medidas de prevención y el acceso a los equipos de protección personal. Así mismo de la corresponsabilidad de los colaboradores de respetar todos los protocolos de prevención y de observar las regulaciones locales y las recomendaciones de la compañía en todas las actividades profesionales y laborales y también extender las medidas de prevención en su vida familiar, personal y social.

Todos los trabajadores que desempeñan actividades administrativas iniciaron un proceso de trabajo remoto a partir del **11 de marzo del 2020**. La compañía les facilitó lo equipos de computación, sillas, y equipo necesario para el desempeño de sus labores. Así mismo se garantizó que tuvieran acceso a conectividad digital a través de una negociación especial del proveedor de los servicios de internet de la compañía que se hizo extensivo para los colaboradores.

Soporte Interno	Comité Ejecutivo			Soporte Interno
Directores de los Centros de Excelencia	CEO de cbc CEO de Beliv Presidente Ejecutivo	Tomadores de decisión	Garantizar la implementación de los protocolos de protección de los colaboradores y sus familias y socios de negocios, la continuidad del negocio y el logro de los objetivos estratégicos.	Directores Generales de cada país
	Director de Finanzas Vicepresidente de Manufactura Director Jurídico Directora de Asuntos Corporativos Directora de Gente & Gestión	Desarrollo de Protocolos	Escenarios Financieros Protocolos de Prevención Cumplimiento de Leyes y Normas Relaciones Gubernamentales e Institucionales Comunicación Interna y Cultura	
	Director de Compras y Suministros Directora de Estrategia Director de Riesgos Corporativos Director de Logística Director Comercial Director de Tecnología Director de Compliance Gerente de Riesgos Corporativos	Soporte Estratégico	Garantizar suministros críticos Aspectos estratégicos del Negocio Actualización del Sistema de Gestión de Riesgo Escenario de Entrega de Producto a los clientes Escenario de Atención a Clientes Funcionamiento y Actualización del Ecosistema digital Sistema de Gestión de Cumplimiento	

Marco de referencia del Comité Ejecutivo de Alto Nivel



GRI 102-10
GRI 403, 103-1, 103-2, 103-3

Las reuniones matinales y vespertinas de los equipos comerciales y de logística pasaron a ser reuniones remotas, manteniendo las rutinas de gestión y seguimiento.

La capacitación y la entrega de equipos de protección personal se hace de manera periódica para garantizar que se cumple con los más altos estándares de protección del personal.

Se implementaron encuestas diarias por medio de los teléfonos celulares para brindar información, resolver dudas y coordinar atención al personal y sus familias. Así mismo se facilita acceso a Telemedicina, lo que permitió que tanto los colaboradores como miembros de sus familias tuvieran acceso consultas las 24 horas del día.

PROGRAMA "MI TIENDA MÁS SEGURA"

MECANISMOS DE COMUNICACIÓN CON LOS COLABORADORES:

Los protocolos de prevención se fundamentaron en la prioridad que para la compañía tienen la salud y la seguridad ocupacional de todos los colaboradores que se manifiesta a través de la capacitación e información de las medidas de prevención y el acceso a los equipos de protección personal. Así mismo de la corresponsabilidad de los colaboradores de respetar todos los protocolos de prevención y de observar las regulaciones locales y las recomendaciones de la compañía en todas las actividades profesionales y laborales y también extender las medidas de prevención en su vida familiar, personal y social.

Todos los trabajadores que desempeñan actividades administrativas iniciaron un proceso de trabajo remoto a partir del **11 de marzo del 2020**. La compañía les facilitó lo equipos de computación, sillas, y equipo necesario para el desempeño de sus labores. Así mismo se garantizó que tuvieran acceso a conectividad digital a través de una negociación especial del proveedor de los servicios de internet de la compañía que se hizo extensivo para los colaboradores.

Para mantener la comunicación y la escucha activa con los colaboradores se implementaron las siguientes herramientas de comunicación:
Diálogos: actividad bimensual en la que participan el Presidente Ejecutivo, el CEO, directores y Gerentes para actualizar sobre la cultura, la importancia de mantener las medidas de prevención, desafíos, metas y logros de la organización.

Programa A Tu Lado: Webinars quincenales para el colaborador y sus familias, para hablar sobre la importancia de mantener las medidas de prevención, responder dudas, motivar la colaboración y la resiliencia. Participan los directores y Gerentes y también conferencistas invitados para tratar temas médicos, motivacionales y familiares.

KIT de Familia Segura: Para promover la observancia de los protocolos de protección en las actividades diarias de las familias de los colaboradores se envió a cada familia un kit que contenía instructivos de medidas preventivas, mascarillas, gel sanitizante de manos y artículos de limpieza, así mismo contenía recomendaciones para desarrollar actividades familiares.

Encuestas diarias: Para conocer el estado de salud del colaborador y la familia, atendido por el personal de la clínica médica, permite la atención oportuna de casos positivos.

Telemedicina: Para dar seguimiento a consultas médicas, disponible para los colaboradores y sus familias. Atendido por personal médico capacitado y en el caso de los trabajadores a través de un Convenio con los Institutos de Seguridad Social para garantizar que la actuación se lleva a cabo cumpliendo los protocolos establecidos.

GRI 102-10

SISTEMAS INFORMÁTICOS:

En el 2020, dada la coyuntura en la que vivíamos, la tecnología en cbc nos permitió responder y adaptarnos de forma ágil a las necesidades de distanciamiento social de nuestros colaboradores, garantizando la continuidad del negocio.

La infraestructura digital facilitó al personal administrativo, agentes de servicio al cliente, tele vendedores y ejecutivos de ventas a adoptar la modalidad de trabajo en casa, para ello se realizaron las siguientes actividades en las distintas etapas de la pandemia:

La pandemia puso en relevancia la importancia de la tecnología en nuestras vidas, la nueva normalidad nos invita a celebrar la transformación digital a cara de cumplir con los nuevos requerimientos del mercado.

	Entrega de Servicios	Soporte de Procesos de Negocio	Cumplimiento $ Mitigación de Riesgo	Administración de Proyectos
Reacción Respuesta inmediata y manejo de crisis	• Continuidad de servicios críticos de IT: • Sistemas de ventas • Internet • VPN • Comunicaciones • Data Center	• Identificar personal de soporte a operaciones (+1) y garantizar su acceso a los sistemas de soporte en forma remota. • Plataforma de mesa de servicio en la nube.	• Establecer prioridades de seguridad informática para no poner en riesgo los servicios ante inminente trabajo desde casa. • Ingeniería social • MFA (múltiple factor de autenticación en VPN y eMail.	• Continuidad únicamente de proyectos vitales para la continuidad del negocio.
Resilencia Continuidad de negocio y preparación ante impacto.	• Ampliar anchos de banda para conexiones VPN en forma redundante. • Creación de conexiones VPN para usuarios. • Soporte y capacitación de plataforma de comunicación.	• Monitoreo diario de carga y descarga de rutas de ventas a través de conexión celular. • Traslado del 100% de agentes SAC y Televentas a modalidad de trabajo desde casa (VoIP).	• Cierre de gaps de seguridad informática en las operaciones en base a mejores practicas de modalidad trabajo en casa.	• Continuidad de proyectos marcados como prioritarios.
Revitalización Identificación y captura de nuevas oportunidades	• Ajuste de indicadores de control en base a nuevos comportamientos y trabajo remoto.	• Compras futuras de equipos de computo únicamente móviles. • Flexibilización de planes de voz y WhatsApp para la fuerza de ventas.	• Comunicaciones Internas Corporativas 100% digitales: • Streamming • Red Social • Video • eLearning	• Aceleración de los modelos B2B y B2C para los negocios con mayor riesgo de contagio. • Productividad procesos core de negocio por medio de BI e IA.
Reinvención Plan de regreso a la nueva realidad (“the new normal”)	• Sistemas de control de productividad de personal en modalidad trabajo en casa. • Soporte técnico en forma presencial a colaboradores en modalidad trabajo en casa.	• Uso de escritorios remotos VDI para no depender de equipos personales. • Engagement del personal de IT.	• Continuidad de traslado de servicios a la nube. • Reforzar la estrategia de seguridad informática de cara al “New Normal”. • Garantizar la identidad de las personas.	• Roll B2B y B2C el resto de operaciones no marcadas como prioridad en la crisis.

GRI 102-10, 416, 103-2

PROVEEDORES:

Se compartieron con todos los proveedores los protocolos de prevención y para el caso del personal de los operadores logístico, se establecieron los mismos criterios de atención que para los colaboradores.

CLIENTES:

Para los clientes, especialmente la pequeña tienda de barrio se desarrolló el programa "Mi tienda Segura" que consistió en llevar a los tenderos información sobre los protocolos de prevención, mascarillas, gel sanitizante, marcadores de distancia física para los clientes, implementos de limpieza para el local y mamparas que permiten la separación entre el cliente y el tenedero.

En algunos de los países en los que cbc opera, a la iniciativa de **"Mi Tienda Segura"** se unieron otras empresas, lo que permitió una mayor cobertura de clientes.

Estas medidas no sólo permitieron la protección de las personas sino también la continuidad de funcionamiento de los negocios, en el caso de la tienda de barrio la misma se constituyó en el principal lugar de abastecimiento de productos básicos de la población, por su cercanía y atención.

Para mejorar la comunicación con los clientes y atender en forma oportuna sus necesidades de inventario de productos se realizó una alianza con la empresa Yalo que tiene una plataforma Yalochat de inteligencia artificial especializada en mercados emergentes y que además tiene una sociedad con WhatsApp Business. Esta plataforma permite atender pedidos, solventar dudas y realizar pagos.

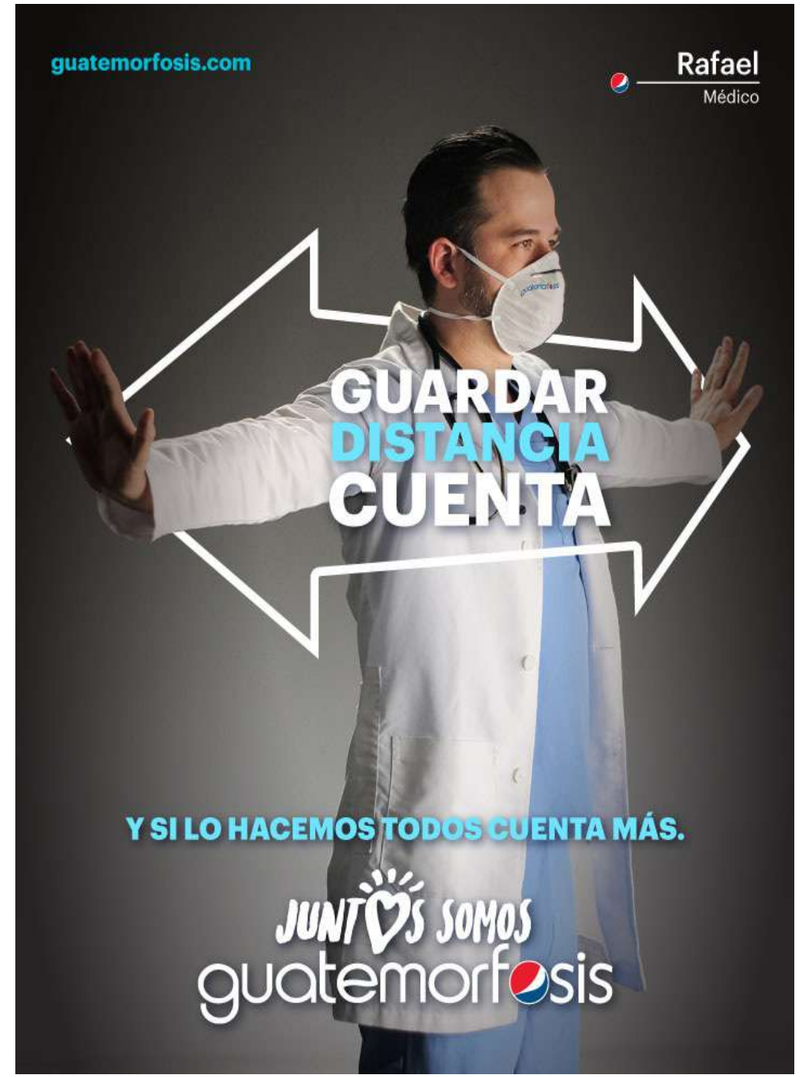
yalo

GRI 413-1

CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE MEDIDAS PREVENTIVAS

Debido al aumento de la propagación comunitaria el departamento de Marketing desarrolló una campaña de sensibilización e información sobre la importancia de las medidas preventivas en todas las actividades. En el caso de Guatemala esta campaña se realizó en todos los idiomas Mayas. La campaña tomó en consideración las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud y las recomendaciones locales.

La difusión de los mensajes fue posible gracias al apoyo de fundaciones, organizaciones sociales, educativas, medios de comunicación y de miles de personas que las compartieron en sus redes sociales.



APOYO A POBLACIONES VULNERABLES

Tomando en consideración la necesidad de fortalecimiento de los sistemas de salud de los países en los que cbc opera se realizaron donaciones de equipos hospitalarios y de equipos de protección para el personal de salud. Estas donaciones se realizaron en base a los principios de transparencia y rendición de cuentas.

Así mismo se realizaron alianzas con entidades públicas y privadas para facilitar el acceso de bebidas y alimentos para las poblaciones vulnerables que se vieron impactadas por los efectos de la pandemia.

05 Gobernanza

Gobierno Corporativo

GRI 102-18, 102-45

Nuestra Junta Directiva que es el órgano de gobernanza superior y está compuesta por nueve miembros: cuatro representantes de GEMCORP, dos de PepsiCo y tres miembros independientes con voz y voto, electos en función de sus conocimientos, trayectoria y experiencia profesional. Los tres miembros independientes son seleccionados por medio de un proceso de evaluación con estándares internacionales, realizado por una reconocida firma para la búsqueda de talentos a nivel global. Los miembros independientes son evaluados anualmente.

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

La Junta Directiva de cbc se reúne trimestralmente, y en las ocasiones que sea convocada extraordinariamente, en la forma establecida por los lineamientos que se encuentran en el acuerdo de accionistas (SHA). Es atribución de la Junta Directiva definir los Comités Ejecutivos que sean necesarios para el funcionamiento de las operaciones de cbc, definiendo sus roles y responsabilidades y verificando que los mismos se cumplan.

Los estados financieros, incluyen todas las unidades de negocios de cbc y de beliv. El sistema de gestión permite que todos los procesos operativos y los indicadores de gestión sean estandarizados para las empresas que forman parte del Grupo.

Funciones, Facultades y Obligaciones de la Junta Directiva

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

Comités Ejecutivos

GRI 102-18, 102-20

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

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

01 Comité de Gente & Gestión

02 Comité de Fusiones & Adquisiciones

03 Comité de Auditoría Interna

04 Comité de Riesgos & Finanzas

Otros Comités

05 Comité de Políticas Globales y Específicas

06 Comité de Inversión en Activos

Políticas Corporativas

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

La Junta Directiva también podrá designar las áreas responsables de definir y actualizar las políticas operativas y procedimientos orientados a que la Compañía opere de manera consistente y ordenada. Esta responsabilidad ha sido asignada a los Centros de Excelencia.

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

Políticas Globales

Cumplimiento de Políticas Globales 2020

GRI 102-18 205-2, 103-2

Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos.

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

Los colaboradores de cbc recibieron en el año 2020 capacitación en las Políticas Globales a través de la plataforma e-Learning. Las capacitaciones incluyeron pruebas de comprensión. El 100% se certificó en dicha políticas.

e-learning cbc CONNECT

Perú **100%**	Honduras **100%**	Guatemala **100%**	Nicaragua **100%**	Puerto Rico **100%**
Ecuador **100%**	El Salvador **100%**	Perú **100%**	Honduras **100%**	Guatemala **100%**
Ecuador **100%**	Argentina **100%**	El Salvador **100%**	cbc corporativo **100%**	CLC **100%**

Respeto a los Derechos Humanos

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

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

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

En el año 2020, cbc aprobó una política global específica de aplicación general a todos los colaboradores, funcionarios, alta dirección, miembros de cualquier órgano de administración o fiscalización, incluyendo proveedores, socios de negocio, sus subsidiarias y empresas relacionadas para promover el respeto de los Derechos Humanos en la Compañía y en sus proveedores.

Los objetivos de la política son los siguientes:

- Prohibir y no tolerar cualquier violación a los tratados de Derechos Humanos internacionalmente reconocidos.
- Prohibir y no tolerar cualquier violación a la Política de Derechos Humanos en todas sus formas y en cualquier situación.
- Requerir el cumplimiento de todas las leyes aplicables en cada país en el que la compañía opere y de la presente política, así como de los tratados de Derechos Humanos internacionalmente reconocidos.
- Prohibir y no tolerar ninguna forma de represalias en contra de colaboradores que plantean denuncias de buena fe o que colaboran en procesos de investigación de dichas denuncias.
- Promover el planeamiento de inquietudes y denuncias de buena fe o sobre la base de una creencia razonable y sin temor a represalias.

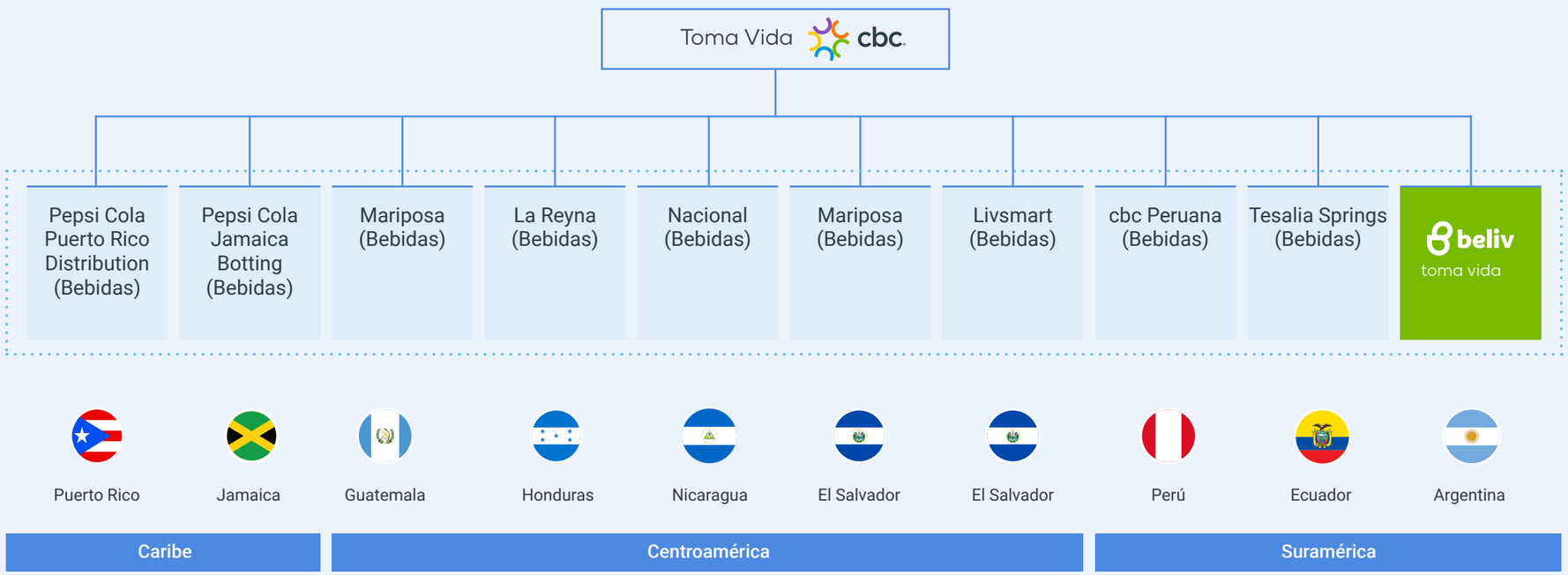
De igual manera, la Política de Derechos Humanos establece de manera detallada cuáles serán los pasos específicos de implementación del proceso de debida diligencia en derechos humanos que adelantará la empresa con el fin de prevenir, mitigar y/o remediar posibles impactos reales o potenciales sobre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

Durante el 2020, no se reportaron impactos a los derechos humanos dentro de las operaciones de la empresa.

NORMAS DE LA POLÍTICA

Estructura Corporativa

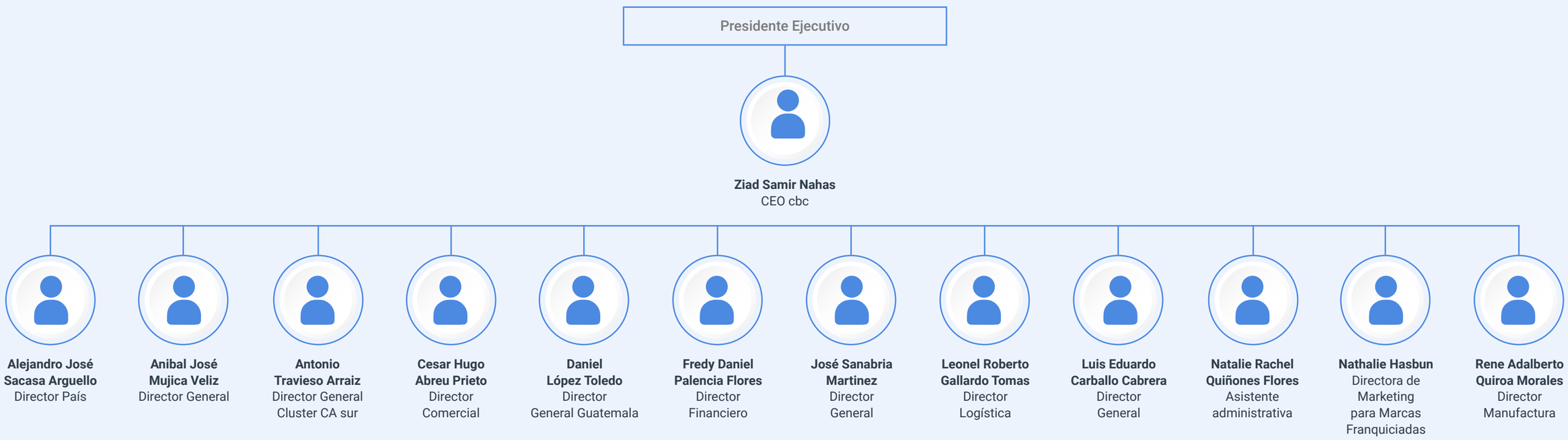
GRI 102-18



Organigrama de cbc

GRI 102-18

Las operaciones de los países reportan al ceo de cbc. En el 2020 la operación de Jamaica pasó a tener un director país que ahora reporta directamente al ceo de cbc.



GRI 102-18

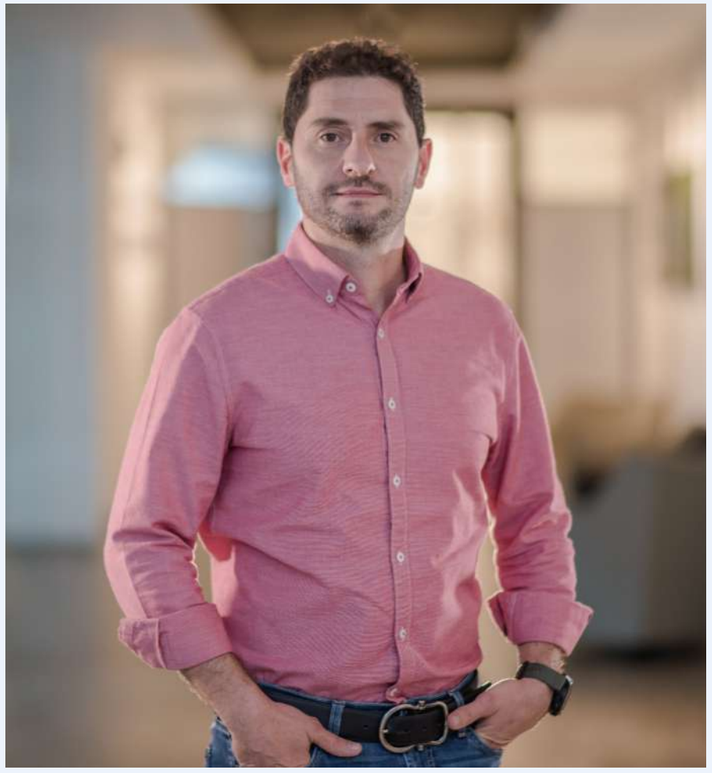
Ziad Nahas

CEO CBC

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

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

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



Fredy Palencia

DIRECTOR FINANCIERO CBC

+ de 20 años de experiencia en finanzas en Guatemala, Nicaragua y El Salvador.

Roberto Gallardo

DIRECTOR LOGÍSTICA CBC

+ de 16 años de experiencia en logística y lanzamiento de los programas de excelencia del área de logística.

Luis Carballo

DIRECTOR GENERAL ECUADOR

+ de 8 años de experiencia en el área comercial en Guatemala y Ecuador.

Nathalie Hasbun

DIRECTORA DE MARKETING PARA MARCAS FRANQUICIADAS

+ de 21 años de experiencia en mercadeo y desarrollando proyectos y estrategias regionales.

Daniel López

DIRECTOR GENERAL GUATEMALA

+ de 10 años de experiencia en el área comercial en Centroamérica, Caribe y Perú.

José Sanabria

DIRECTOR GENERAL PUERTO RICO

+ de 15 años de experiencia en las áreas de Compras, Operaciones y Logística, en Centroamérica y Caribe.

César Abreu

DIRECTOR COMERCIAL CBC

+ de 10 años de experiencia en el área comercial siendo reconocido en dos ocasiones por los programas de excelencia.

Antonio Travieso

DIRECTOR GENERAL CENTROAMÉRICA SUR

+ de 10 años de experiencia en el área comercial en Honduras, El Salvador y Nicaragua.

Anibal Mujica

DIRECTOR GENERAL ECUADOR

+ de 8 años de experiencia en el área de Operaciones en Ecuador y Perú.

René Quiroa

DIRECTOR MANUFACTURA CBC

+ de 28 años de experiencia en el área de Manufactura en Centroamérica y caribe.

Raúl Sacasa

DIRECTOR GENERAL JAMAICA

+ de 17 años de experiencia en el área comercial en Nicaragua y Jamaica.

Mensaje de nuestro CEO

GRI 102-14

Cbc inicia el sueño de ser una compañía global en 1885. Hoy cuenta con el portafolio más completo de la región poniendo a disposición de clientes y consumidores una bebida para todas las ocasiones de consumo y los diferentes estilos de vida.

Nuestro crecimiento y desarrollo han sido posibles gracias al talento de nuestra gente, a la pasión de los jóvenes de diversas nacionalidades que lideran las operaciones en los diferentes países, a la capacidad de soñar en grande, a la cultura de dueños, a la meritocracia y a una gestión sostenible basada en procesos y en la continua. Así mismo, desarrollamos programas que contribuyen a un mundo mejor y que generan valor compartido en las comunidades en las que operamos.

Los valores y la cultura se resiliencia nos han permitido afrontar los desafíos de la pandemia del Covid-19. Al momento de escribir este mensaje, todavía estamos viviendo impactos en la salud pública y en la economía tanto a nivel global como local. Desde le mes de febrero del año 2020, procedimos a realizar una actualización de nuestra estrategia de gestión de riesgos, para hacer frente a los desafíos de un entorno complejo y tomar las decisiones que permitan la protección de la salud de los colaboradores, la continuidad del negocio y el logro de los objetivos estratégicos, llevando a cabo un proceso integral, oportuno y ordenado con el apoyo de los directores, gerentes, jefes y de todo el personal de cbc.

Los protocolos de prevención se fundamentaron en la prioridad que para la compañía tienen la salud y la seguridad de todos los colaboradores y de sus familias que se manifiesta a través de la capacitación e información de las medidas de prevención y el acceso a los equipos de protección personal, protocolos que se extendieron a nuestros clientes, en especial a las pequeñas tiendas de barrios que son muy importantes para el abastecimiento de productos básicos para la población. Nuestra cultura y valores que nos han permitido ser una compañía enfocada en resultados pero que siempre coloca a la gente en el corazón de su gestión.

La conformación inmediata de un comité ejecutivo de alto nivel nos permitió garantizar el abastecimiento de materias primas, la logística de entrega y además mantener la flexibilidad para adaptar los procesos de manufactura y los sistemas de comercialización a una demanda y un entorno cambiantes.

Quiero poner de manifiesto el espíritu de solidaridad que prevaleció y prevalece en todo momento no sólo a lo interno de la compañía sino también con los diferentes sectores de los países en los que operamos uniendo esfuerzos para contribuir con los sistemas de salud y de seguridad alimentaria para la atención de las poblaciones más vulnerables.

Quiero hacer un reconocimiento a todos nuestros colaboradores porque a lo largo de este año han sido un ejemplo de liderazgo y han puesto de manifiesto su espíritu de solidaridad y unidad no sólo con sus familias sino también con sus comunidades.

Ziad Nahas
CEO cbc

> *“ Esta es una oportunidad para re afirmar nuestro compromiso de seguir contribuyendo a un mundo mejor inspirados en los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.“*

Ética y Lucha Contra la Corrupción

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

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

En cbc contamos un código de ética, que contiene los principios y normas de conducta que rigen la actuación de todos nuestros miembros de la junta directiva, alta dirección, colaboradores, proveedores y público en general nuestro compromiso con la actuación responsable, ética, transparente y respetuosa.

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

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

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

Comité de Ética

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

El Comité de Ética reporta a la Junta Directiva a través del Comité de Auditoría y es gestionado por el Director de Compliance. Este Comité además, conoce y gestiona los posibles casos de violación al Código y demás políticas internas, tomando las medidas que sean necesarias para los casos incumplimiento de las mismas.

El Comité de Ética está integrado por cinco personas de diferentes departamentos de la compañía, incluyendo su Presidente Ejecutivo, quien tiene funciones de asesoría y apoyo para la difusión y aplicación del Código de Ética. Los miembros del Comité son nombrados por el Presidente Ejecutivo y el mismo es coordinado por el Director de Compliance.

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

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

Línea Ética

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

En el 2020, cbc realizó una revisión al sistema de denuncias y transición de un canal de denuncia a la línea ética, se realizó una campaña interna que permitió reforzar la cultura de ética de la compañía y el uso de la plataforma. Estas acciones incrementaron la confianza de los usuarios en el uso de esta herramienta. En 2020 se tuvieron 137 denuncias.

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

Las denuncias podrán presentarse a través del correo electrónico, de la plataforma web o de la línea ética, o por medio de los números telefónicos habilitados para este fin.

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

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

cbc sanciona las denuncias falsas cuando se compruebe que hubo intención de perjudicar a la persona denunciada. Cualquier acción por parte de colaboradores que hayan sido investigados por causa de denuncias recibidas, quedan notificados de que la Compañía no permitirá ningún tipo de represalia en contra de compañeros, subalternos, clientes, proveedores o cualquier otra persona que el colaborador sospeche que lo denunció.

Actitudes que se compruebe que son represalia por una denuncia recibida serán sancionadas con el despido inmediato.

DIVULGACIÓN Y COMPROMISO PÚBLICO

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

Conflicto de Interés

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

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

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

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

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

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

Política Anticorrupción

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

La Política anticorrupción establece los principios, estándares y prácticas para regular la actuación que deberá seguirse para prevenir, identificar, evaluar, medir, mitigar y monitorear el riesgo que los accionistas, colaboradores o terceros relacionados de las entidades del Grupo Financiero incurran en conductas de corrupción o soborno, proveyendo un documento que específica nuestro compromiso con la transparencia, la lucha contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno, a través de una actuación responsable, ética, transparente y respetuosa.

La Política define los límites dentro de los cuales los colaboradores de cbc deben actuar de conformidad con las leyes y las políticas internas. Esta Política es enunciativa y no limitativa, ya que los colaboradores deben actuar siempre bajo los principios y valores de cbc. La política incluye un compromiso de mejora continua del sistema de gestión antisoborno y el compromiso de la Alta Dirección.

Dentro de los elementos que ve la política se encuentra la debida diligencia a proveedores de riesgo, control de donaciones, conflictos de interés, fraudes, compromiso de la Junta Directiva y de la alta dirección, línea ética entre otros.

El área de Compliance es la responsable de liderar la mejora continua y seguimiento del sistema de Gestión Antisoborno en conjunto con las otras áreas.

Lucha Contra la Corrupción

Para cbc es importante hacer del conocimiento de los grupos de interés que en el año 2020, al igual que el 2019 no se han presentado casos jurídicos relacionados con la corrupción. Para el efecto se utilizan los requerimientos del GRI 205-3.

a.	Número total y la naturaleza de los casos de corrupción confirmados:	No existen casos de corrupción confirmados.
b.	Número total de casos confirmados en los que se haya despedido a algún colaborador por corrupción o se haya tomado medida disciplinaria al respecto:	No se ha despedido a ningún colaborador por caso de corrupción ni se ha tomado medida disciplinaria al respecto.
c.	Número total de casos confirmados en que se haya rescindido o no se hayan renovado contratos con socios de negocios por infracciones relacionadas con la corrupción:	No hay casos en que se haya rescindido contratos o que no se hayan renovado con socios comerciales por casos de corrupción.
d.	Casos jurídicos públicos relacionados con la corrupción interpuestos contra la organización o sus colaboradores durante el período objeto del informe y los resultados de los casos:	No hay casos jurídicos interpuestos contra la Organización ni contra sus empleados por casos de corrupción.

Portal de Compliance

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

El Portal de Compliance es la plataforma para consultar, identificar y documentar los potenciales riesgos que podrían materializarse por las donaciones, contratos con órganos públicos o, y la autorización a invitaciones y viajes a ferias industriales, reuniones comerciales y situaciones de conflicto de interés. El portal permite verificar el cumplimiento de los requisitos para otorgar las donaciones,, y donde todos los colaboradores pueden aclarar las dudas y realizar consultas relacionadas con el Código de Ética y la Política Anticorrupción.

El portal de Compliance se implementa como uno de los elementos del sistema de gestión antisoborno que permiten conocer y prevenir oportunamente los riesgos que podrían materializarse por transacciones y actividades, como obsequios, donaciones, conflictos de interés, contratos con funcionarios y entidades públicas, etc. Este portal debe contar con la debida documentación de respaldo y seguimiento.

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

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

canal de Compliance

Reglas Generales Para la Entrega de Donaciones

GRI 205, 103-2

REGALOS O CORTESÍAS A TERCEROS

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

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

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

DONACIONES CON FINES HUMANITARIOS

Se podrá otorgar donaciones de las bebidas que cbc produce, o bienes de función humanitaria siempre y cuando estén orientados al bienestar de la comunidad o con fines humanitarios, y se cumpla con el procedimiento establecido y se cuente con la documentación de respaldo.

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

Confidencialidad de la Información y Protección de Activos

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

CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN PERSONAL

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

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

Uso y Gestión de la Información Financiera y No Financiera

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

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

PROTECCIÓN DE ACTIVOS

Contamos con una política de seguridad de la información donde se establece la importancia del resguardo y protección de la información.

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

Gestión de riesgos | Metodología

GRI 102-11, 205, 103-1, 103-2, 103-3
Principio 10

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

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

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

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

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

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

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

PROCESO DE GESTIÓN DE RIESGOS

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

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

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

Gestión de riesgos | Política de Gestión de Riesgos

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

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

Directrices

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

Apetito de Riesgo

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

Riesgos con tolerancia cero están enfocados en:

RIESGOS EN TOLERANCIA 0

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

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

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

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

Gestión de riesgos | Política de Continuidad de negocio

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

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

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

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

El Plan de Continuidad del Negocio considera los siguientes aspectos:

1. Gestión de riesgos.
2. Comité de crisis y el manejo de comunicaciones durante la crisis.
3. Actividades para la puesta en marcha de la operación.
4. Actividades para la recuperación de los sistemas de información.
5. Programa de capacitación.
6. Definición de pruebas para la recuperación de la operación.

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

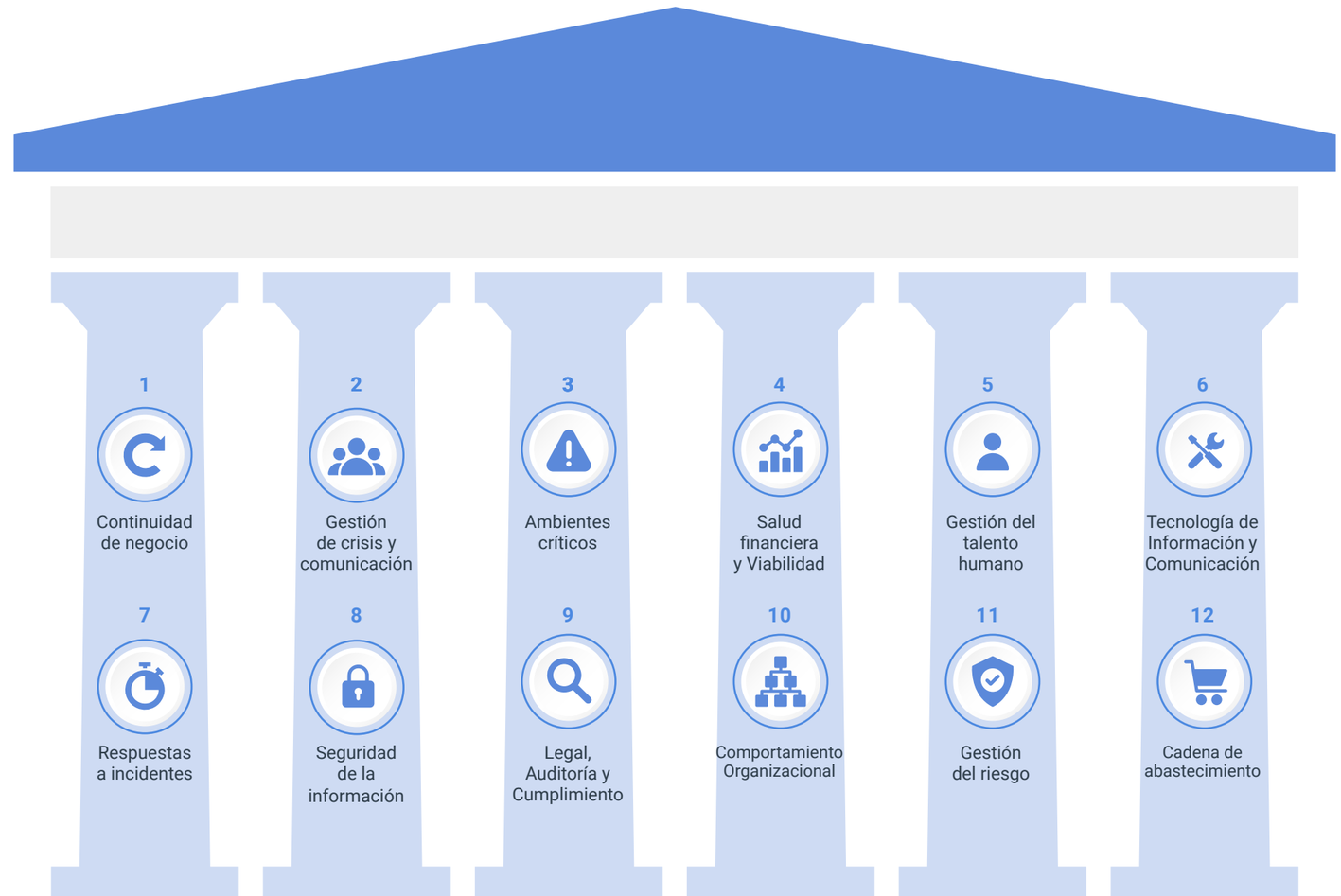
Gestión de riesgos | Resiliencia Organizacional

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

Se implementó una gestión robusta de riesgos dentro del marco de resiliencia organizacional y el monitoreo de los principales riesgos.

Consta de 12 pilares claves interrelacionados entre sí para garantizar que todas las áreas responsables participen y se involucren en la adecuada gestión de los riesgos para estar preparados a eventos que comprometan el logro de objetivos:

NO.	PILAR
1.	Continuidad de Negocio
2.	Manejo de Crisis y Comunicaciones
3.	Ambientes críticos
4.	Salud financiera
5.	Manejo del Recurso Humano
6.	Continuidad de Tecnología de Información y Comunicación
7.	Respuestas a incidentes
8.	Seguridad de la información
9.	Cumplimiento, auditoria y asuntos legales
10.	Comportamiento Organizacional
11.	Gerenciamiento de los Riesgos
12.	Resiliencia en la cadena de abastecimiento



"Capacidad de una organización para mantener sus funciones y su estructura críticas ante cualquier cambio interno o externo y regresar a un nivel aceptable de rendimiento en un periodo mínimo después de una interrupción."

06

Dimensión Ambiental

Política Ambiental

Pacto Global – Principios 7, 8, 9

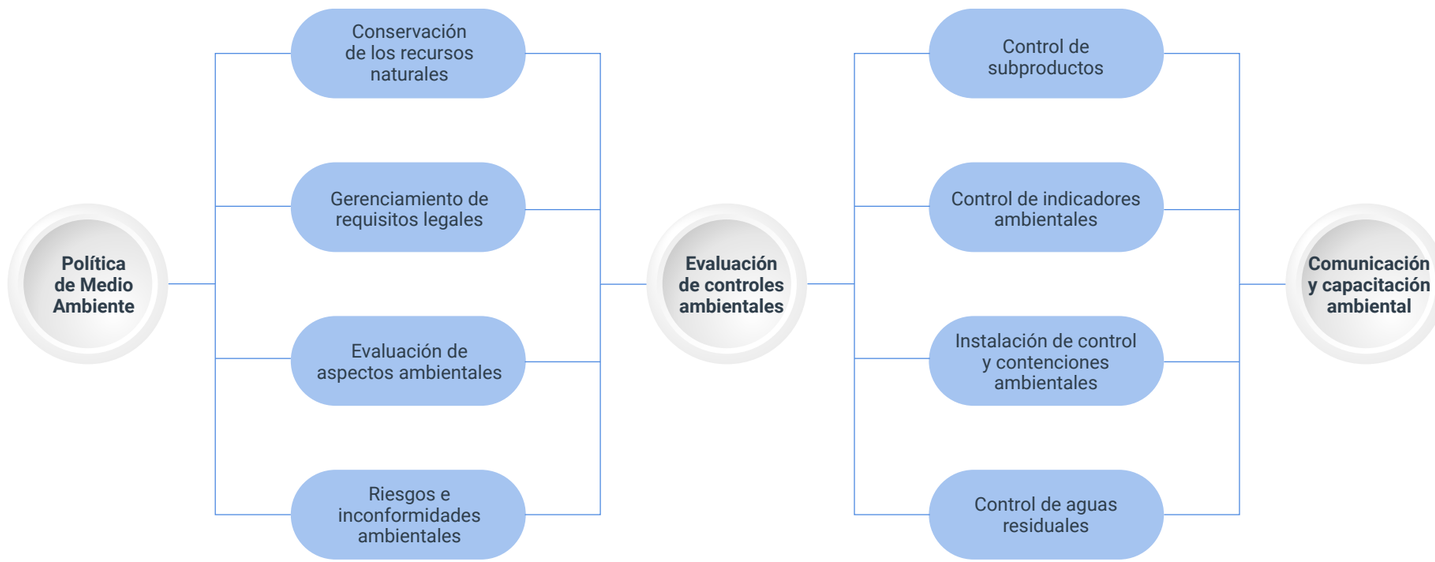
En cbc estamos enfocamos en la prevención, minimización y compensación de nuestros impactos ambientales desde la perspectiva de ciclo de vida para garantizar la continuidad de nuestro negocio y es por esto que contamos cocn una Política ambiental que nos compromete a los siguientes grandes objetivos:

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

En cbc contamos con un sistema de gestión de Medio Ambiente el cual garantiza la mejora continua, la conservación y optimización de los recursos, la reducción de los impactos ambientales y la cultura ambiental.

Cada planta de producción cuenta con una comisión interna que define los planes de acción por medio de los PDCA, realiza una revisión y da seguimiento a los indicadores ambientales, impactos significativos y programas de excelencia. También contamos con procedimientos ambientales.

Durante el año 2020 se garantizó el cumplimiento de los parámetros ambientales de las operaciones de cbc por medio de rutinas y gestión para asegurar el cumplimiento regulatorio y los estándares locales y de la compañía.



Consumo de Agua

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

L. CONSUMIDOS / L. PRODUCIDOS

En el año 2020 se obtuvo un indicador de agua de 1.88 litros de agua por litros de bebida producida, una reducción de más del 5% respecto del año anterior. Este indicador ha ayudado a la conservación de zonas con alto estrés hídrico mejorando la huella hídrica en todas nuestras operaciones.

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

MEDIDAS IMPLEMENTADAS PARA LA REDUCCIÓN DEL CONSUMO DE AGUA

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

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

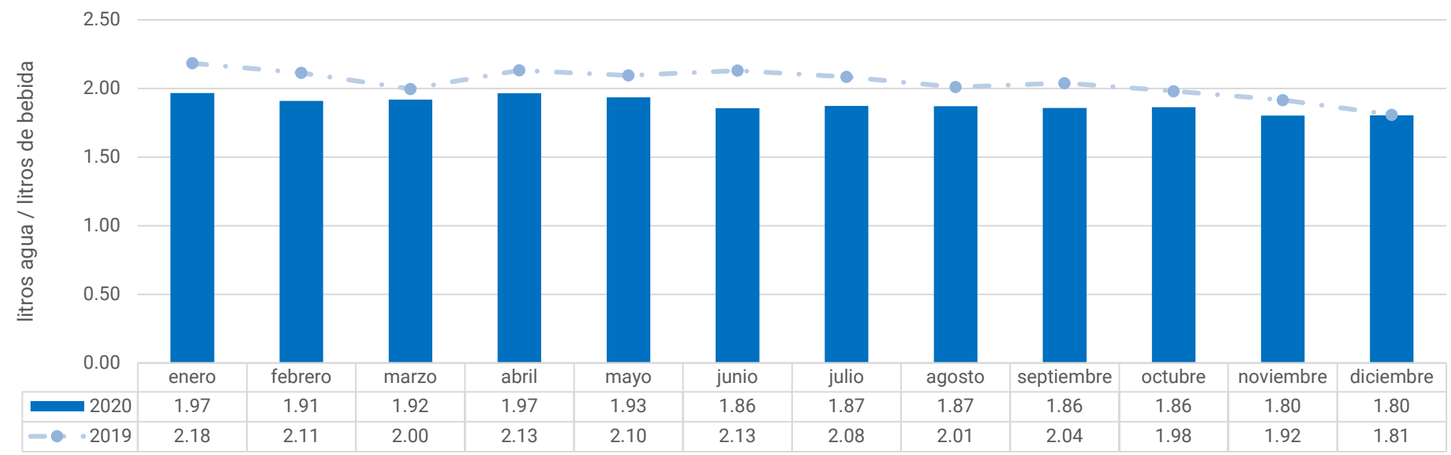
1. En todas nuestras fabricas se realiza la implementación de Good operation practices (GOPs), que son iniciativas que permiten el control, la reducción y el reuso de agua. El reuso de agua es una de las principales herramientas que se han implementado para la reducción del consumo de agua.

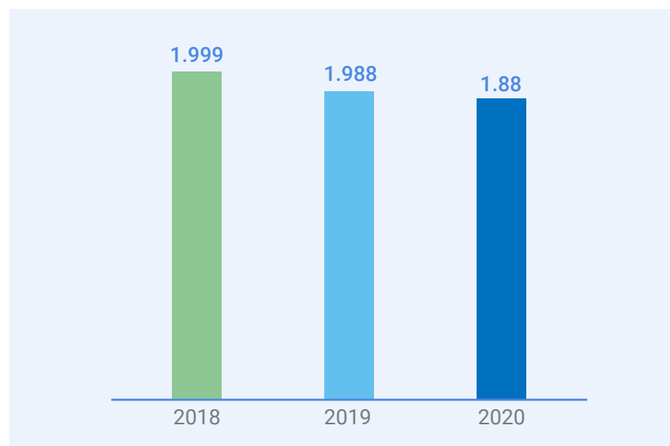
2. En todas las plantas realizamos un cálculo diario del Indicador de Agua de la Planta, este se obtiene de la relación de los litros de bebida terminada producida sobre los litros totales de agua utilizados para su producción.

   Adicionalmente, se tienen indicadores y metas de consumo en todos los grandes consumidores de las fabricas, estos números se revisan diariamente con el fin de controlar las metas y los consumos.

3. Todas las fabricas cuentan con un grupo de mejora enfocada (GME) quienes son los encargados de revisar los indicadores de agua y proponer los planes de acción que ayudan a alcanzar la meta de indicador.

4. Se realizan jornadas de capacitación en celebraciones internacionalescomo el Día del Agua, Día del Medio Ambiente y Día de la Tierra, con el fin de concientizar a todo el personal de las fabricas acerca de la importancia de este vital recurso.





Tratamiento de Agua

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

MEDIDAS IMPLEMENTADAS PARA LA REDUCCIÓN DEL CONSUMO DE AGUA

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

Dentro de cbc tenemos establecidos parámetros de descarga de efluentes que son más estrictos que la norma local de la mayoría de países donde operamos.

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

FUNCIONAMIENTO DE LAS PLANTAS DE TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES

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

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

Con la operación de las plantas de tratamiento de aguas residuales, se cumplen los lineamientos establecidos en las legislaciones locales y los requisitos internos de cbc. Cuando es necesario se realizan ampliaciones a las plantas de tratamiento que van en línea con el volumen de producción.

Descarga de Agua por Destino, Calidad y Tipo de Tratamiento

GRI 306-1, 103-1, 103-2, 103-3;
GRI 303-2, 103-1, 103-2, 103-3
Principio 7, 8 y 9

cbc cumple con la legislación local en lo que corresponde al tratamiento de aguas residuales, en cada fábrica se garantiza el cumplimiento de parámetros de descarga de agua residual.

Descripción	Cantidad	Dimensional
Agua residual tratada	2,298,448	m^3
Agua recuperada	119,263	m^3

Descripción	Cantidad	Dimensional	Porcentaje (%)
Agua tratada por cbc	2,059,175	m^3	90%
Agua tratada por tercero de acuerdo a legislación local	239273	m^3	10%

Fondos de Agua

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

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

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

FONDO DE AGUA DE GUATEMALA, FUNCAGUA

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

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

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

Fondos de Agua

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

FONDO REGIONAL DEL AGUA CHIRA-PIURA (FORASAN)

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

cbc Perú fue una de las primeras entidades contribuyentes a FORASAN desde el 2017, compromiso que mantiene en el 2020, para contribuir así, a través de FORASAN a la realización de actividades de protección de las áreas de recarga hídrica en el Perú.

FONDO DE AGUA, ECUADOR

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

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

El Fondo de Conservación del Agua de Guayaquil nace en el 2015 como un mecanismo para recibir, administrar y canalizar recursos para la conservación y la restauración de la cuenca del Río Daule que abastece de agua a Guayaquil. Desde marzo 2016, cbc es parte del Fondo, con el objetivo de asegurar la provisión de agua de calidad para los distintos usos y a su vez proteger y restaurar las áreas críticas de importancia hidrológica para la adecuada conservación.

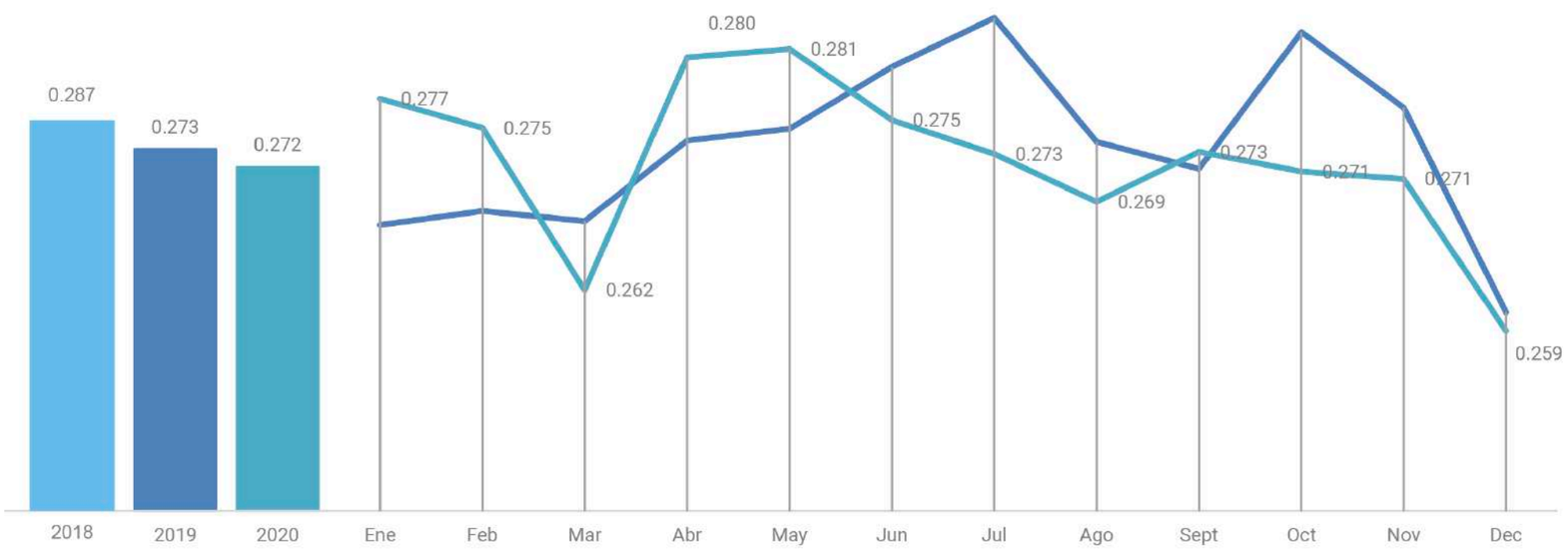
Desde el 2019, cbc es constituyente del Fondo Ambiental para la Protección de la cuenca del Río Paute (FONAPA), el trabajo es en conjunto con diferentes asociaciones, productores, y múltiples actores en la cuenca del Paute que a través de acciones de fortalecimiento de capacidades técnicas, gestión administrativa,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

Consumo de Energía

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

CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA KW. / CAJA 8 OZ.

Del año 2019 al año 2020 hemos mantenido un consumo estable, hemos conseguido esto a través de implementación de buenas prácticas que han conseguido que incluso con incremento de líneas o volumen en la operación seamos eficientes en el consumo.



REDUCCIÓN EN CONSUMO DE ENERGÍA

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

El consumo eléctrico se ha mantenido estable. Hemos conseguido esto a través de implementación de buenas prácticas que han conseguido que incluso con incremento de líneas o volumen en la operación seamos eficientes en el consumo.

Descripción	Valor	Dimensional
Consumo de energía eléctrica año 2019	0.273	Kwh/año
Consumo de energía eléctrica año 2020	0.272	Kwh/año

Descripción	% Reducción
Reducción del indicador	0.36

1. Las plantas de cbc cuentan con un Indicador de Energía que se obtiene de la relación del consumo de energía eléctrica sobre la cantidad de cajas ocho (8) onzas producidas. Para este indicador se define una meta de reducción anual que nos obliga a implementar nuevas tecnologías y a optimizar el funcionamiento de los equipos para poder alcanzar los objetivos y metas establecidas.

2. En la optimización de equipos se ha trabajado principalmente en la modulación de equipo de aire comprimido y de refrigeración, se realiza mediante un análisis detallado de la planificación y de la demanda de la planta de producción para trabajar con los equipos a una potencia que permita generar únicamente la cantidad de aire necesario y evitar desperdicios que repercuten en un mayor consumo de energía. De igual manera, se realizó una parametrización en el funcionamiento del aire acondicionado de las distintas áreas, estableciendo horas de arranque y de paro.

3. En la implementación de nuevas tecnologías se ha invertido en sustituir las luces tradicionales por luces LED y se han instalado controladores para la iluminación que regulan las horas de encendido y apagado de toda la red.

CONSUMO DE ENERGÍA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

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

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

Descripción	Cantidad	Dimensional
Consumo de energía eléctrica 2020	111,690,512	Kwh/año
Consumo de energía eléctrica 2019	143,807,494.20	Kwh/año
Consumo de energía eléctrica 2018	132,756,572.63	Kwh/año

INTENSIDAD DE ENERGÍA

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

La intensidad de la energía expresa la energía requerida, en relación a cada unidad de actividad, output u otra métrica que se utilice. Al expresarlo de esta manera, se contextualiza la eficiencia del uso de la energía de la compañía, haciéndola co mparable con otras empresas. Es un indicador relativo y se obtiene de la relación de la energía utilizada versus los litros de bebida producidos.

Descripción	Cantidad Total	Dimensional
Consumo de energía eléctrica	402,085,843	MJoule
Litros de bebida producidos	2,379,224,681	Litros

Descripción	Indicador (MJ/L)
Intensidad de energía	0.17

Campañas de Concientización

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

Para reforzar nuestra cultura de ambiente en cbc desarrollamos continuamente campañas ambientales con comunicados y actividades para nuestro equipo. Detallamos algunas a continuación:

ENERGY DAY

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

GOOD OPERATION PRACTICES - GOPS

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

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

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

CAMPAÑA CONSERVACIÓN DE AGUA

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

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

Comunicados Medio Ambiente

Principio 7, 8 y 9

Como parte de la estrategia de Medio Ambiente , se refuerza la cultura por medio de comunicados oficiales en carteleras de las fábricas y agencias de las operaciones de cbc, con el objeto de concientizar a los colaboradores.

DÍA DEL AGUA

DÍA DEL MEDIO AMBIENTE

DÍA DE LA TIERRA

Consumo de Bunker

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

L. BÚNKER / CAJA 8 OZ.

En el 2020 cbc se fijo de meta no incrementar el consumo del 2019 en bunker, por medio de la implementación de buenas prácticas el consumoo se mantiene sin variación en el 2020 vs 2019.

MEDIDAS UTILIZADAS PARA LA REDUCCIÓN DEL COMBUSTIBLE BÚNKER

Estamos comprometidos a minimizar y reducir el impacto al medio ambiente. Debido a esto, hemos implementado una serie de procesos con el fin de controlar, reducir y optimizar el consumo de combustibles fósiles dentro de nuestro proceso productivo:

1. Implementamos indicadores de consumo de búnker para controlar y reducir el uso de los recursos utilizados en nuestro proceso productivo.

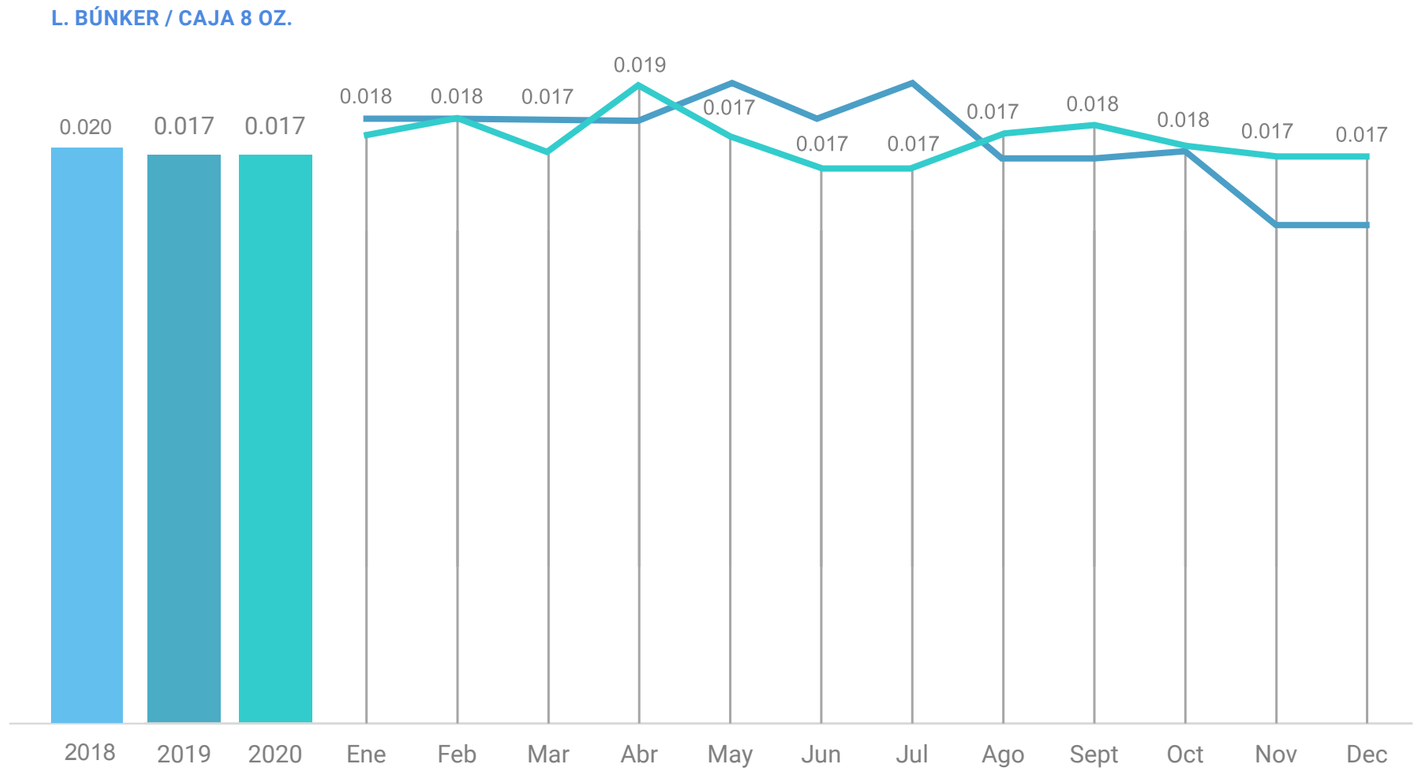
   Estos indicadores se revisan diariamente dando visibilidad y retroalimentación constante a todo el equipo de producción con el objetivo de generar una cultura sostenible en el tiempo.

2. Se establecen “Grupos de Mejora Enfocada” , estos grupos se enfocan en estudiar evaluar, controlar y mejorar el uso de los recursos.

   Los GME se forman con personal de diferentes áreas del proceso productivo. Estos, combinados con metodología de trabajo AGILE, permiten dar seguimiento cercano al indicador de consumo de búnker.

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

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



Control de Emisiones a la Atmósfera

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

Cbc definió en el año 2020 la estrategia de reducción de huella de carbono enfocándose en la reducción de los gases efecto invernadero en nuestras operaciones en Manufactura y logística iniciando con Alcance 1 y 2 enfocado en 4 aristas principales:

ENERGÍA ELÉCTRICA: Se ha realizado el análisis de emisiones de energía eléctrica y se ha establecido un plan para migrar a mediano plazo a energía renovable.

COMBUSTIBLE: Nuestras plantas cuentan con un programa de monitoreo ambiental anual, en el cual se encuentran establecidas las frecuencias y actividades a realizar para cada uno de los muestreos ambientales. Para el control de emisiones a la atmósfera se realizan monitoreos periódicos que tienen como finalidad determinar las concentraciones de los gases emitidos a la atmósfera por la operación de la planta de producción.

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

FLOTA: Se ha implementado el plan de renovación de flota para migrar la tecnología a Euro V a mediano plazo y evaluar implementar flota eléctrica para rutas cortas.

EQUIPO DE REFRIGERACIÓN: Se ha implementado el plan de renovación de Equipo frio con tecnología amigable al ambiente el cual reduce las emisiones por refrigerante y el consumo eléctrico con motores mas eficientes.

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

Despacho Dinámico

Principio 7, 8 y 9

Es la manera más eficiente de optimizar y programar los camiones para realizar y garantizar la entrega de los pedidos en el mejor tiempo, reduciendo emisiones y combustible.

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

AHORRAR TIEMPO DE RUTEO

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

MEJORAR EL RENDIMIENTO DEL EJECUTIVO DE VENTAS

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

EFICIENCIA DE TRANSPORTE

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

MEJORAR EL SERVICIO AL CLIENTE

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

MEJORA DE LAS VENTAS

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

AHORRAR TIEMPO EN GENERACIÓN DE LAS RUTAS

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

ENTERPRISE RESOURCE PLANNING ERP:
módulo de SAP para la Gestión de Clientes. Roadnet: una herramienta de planificación táctica de rutas diarias, le permite optimizar rutas y la capacidad de los camiones para equilibrar tanto los requerimientos del cliente y la rentabilidad.

Huella de carbono por flota

GRI 305-1, 305-5, 103-1, 103-2, 103-3
Principios: 7, 8 y 9

Reducción de Co2 2019 vs 2020 **-1.10%**

	RUTAS		COMBUSTIBLE		Kg de Co2	
País	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Guatemala	203,918	203,766	1,068,209.29	1,117,400.68	11,102,540.08	11,613,815.74
Ecuador	148,737	135,471	628,046.73	614,861.20	6,527,666,49	6,390,621.39
Perú	53,552	49,192	229,423.13	221,196.89	2,384,532.24	2,299,031.95
El Salvador	45,263	41,980	314,128.38	306,371.93	3,264,924.73	3,184,307.33
Honduras	39,882	35,792	195,732,74	181,828.97	2,034,367.81	1,889,857.57
Jamaica	37,497	35,382	213,609.00	174,776.92	2,220,166.50	1,816,561.43
Nicaragua	36,664	28,747	179,341.09	180,318.16	1,863,999,55	1,874,154.83
Puerto Rico	3,587	12,861	18,332.45	18,734.88	190,540.15	194,722.84
Total	569,100.00	543,191.00	2,846,822.81	2,815,489.63	29,588,737.56	29,263,073.07

Gestión de Desechos Sólidos

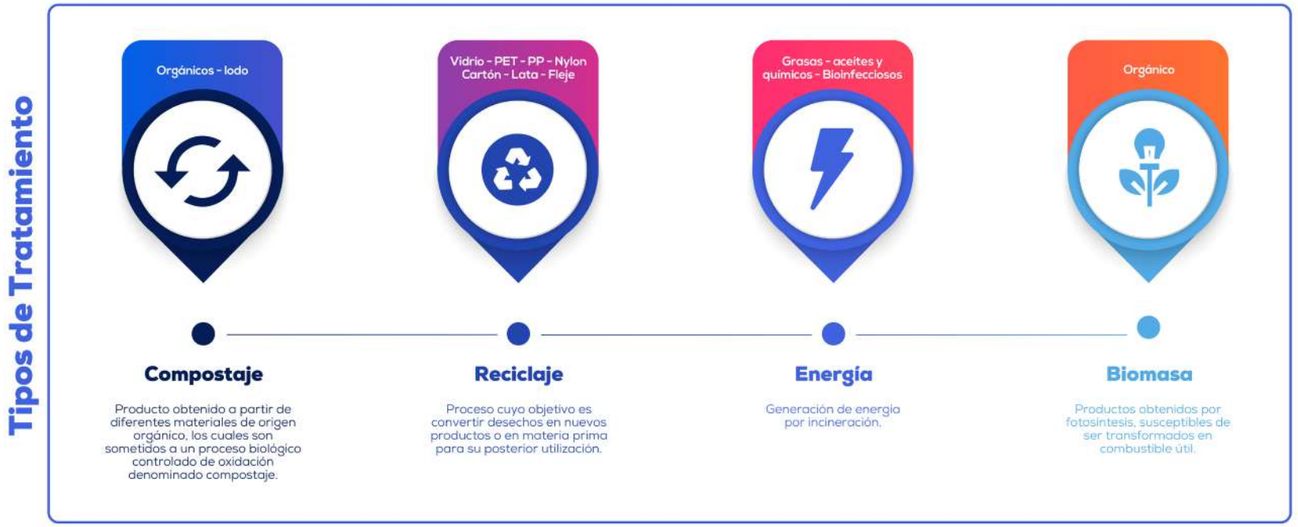
GRI 306-2, 103-1, 103-2, 103-3
Principio 7, 8 y 9

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

Cbc cuenta con un programa robusto de gestión de subproductos.

En el año 2020, en Planta Mariposa en Guatemala llevamos a cabo la implementación de un programa piloto de 0 Waste to Landfill y un diagnóstico documental con el apoyo de un externo Carbon Trust con el objetivo de identificar las áreas de oportunidad para mejorar nuestra gestión de residuos. En Planta Mariposa 97.18 % de los residuos de la planta son reciclados, reutilizados o coprocesados. Para las demás plantas de cbc actualmente se están realizando diagnósticos internos para el establecimiento de las metas al 2025.

"0" Waste to Landfill, tiene como objetivo evitar en un **99%** la generación y traslado de los desechos sólidos de la organización hacia un vertedero



Diciembre 2020. Verificación de documiental Carbon Trust cumplimiento 97.18%

Area de oportunidad 2.82% de desechos generados

Reducción de 11.70 toneladas en promedio mensual para el cumplimiento del programa

Gestión de Desechos Sólidos

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

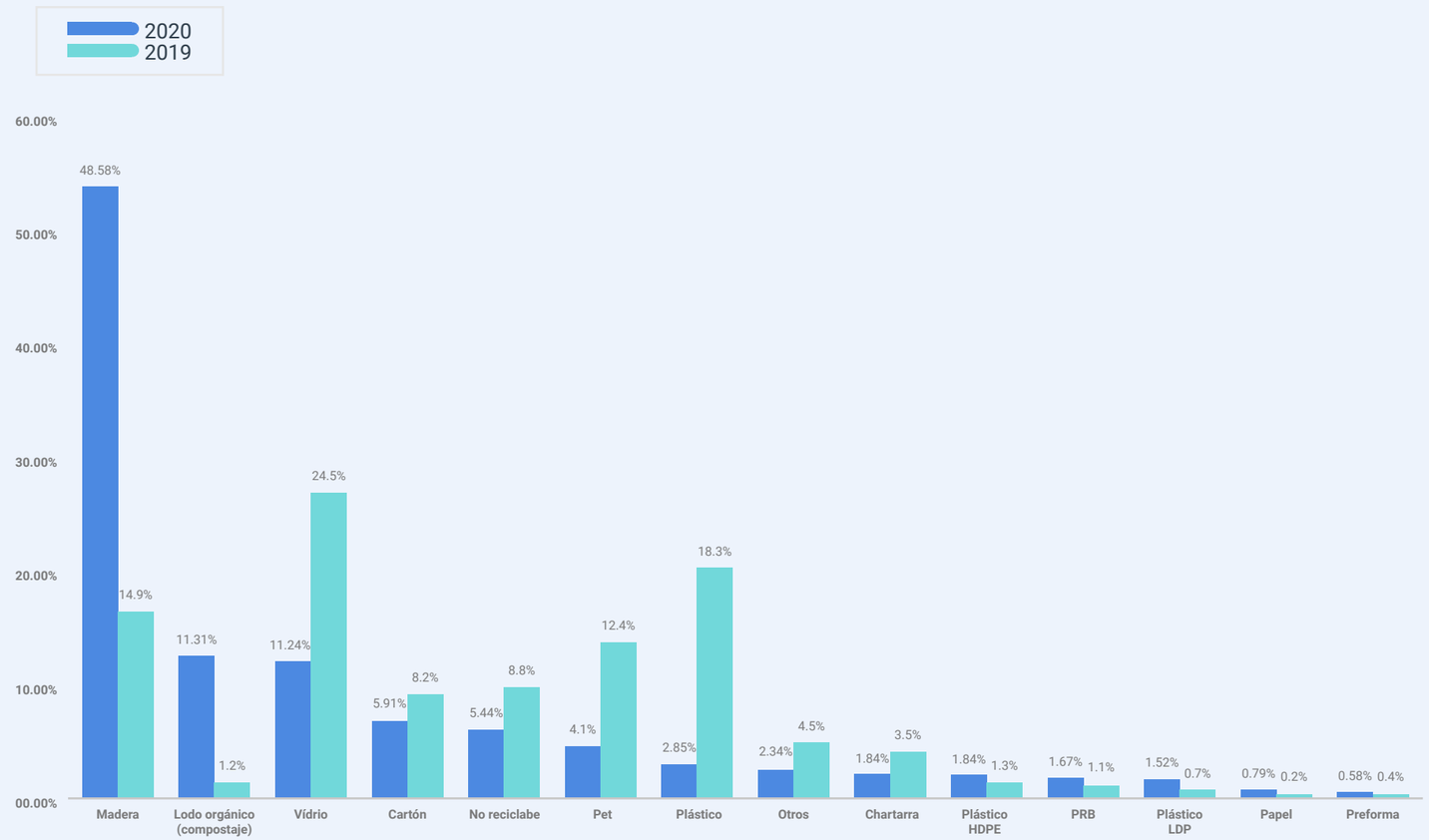
El peso o el volumen total de los materiales usados para producir y envasar los principales productos y servicios de la organización, por:

- Materiales no renovables utilizados
- Materiales renovables utilizados

Material	Clasificación	Origen	Toneladas	Unidades
Envase PET	Plástico	No renovable	57,159.00	--
Envase Producido PRB	Plástico retornable	Kwh/año	459.95	--
Tapa plástica	Plástico	No renovable	4,692.14	--
Corcholata	Aluminio	No renovable	533.91	--
Lata de aluminio	Aluminio	No renovable	3,687.43	--
Tapa de aluminio	Aluminio	No renovable	903.26	--
Etiqueta	Plástico	No renovable	994.76	--
Termoencogible	Plástico	No renovable	5,766.21	--
Bolsa BIB	Plástico	No renovable	--	896,552
Tetrapack	Cartón	Renovable	--	213,426,927
Caja BIB	Cartón	Renovable	--	862,967

Porcentaje de Subproductos Reciclados

GRI 306-2



Desechos por Tipo y Tratamiento

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

En el año 2020 se implemento la metodología de 0 waste to landfill como prueba piloto en Planta Mariposa Guatemala y se reforzo la gestión de subproductos en todas las operaciones de cbc.

Descripción	Cantidad	Dimensional	Porcentaje (%)
Residuos reciclables	15744.02	Ton	94.4%
Residuos no reciclables|	938.24	Ton	5.6%
Residuos peligroso	36.9	Ton	0.20%
	13,541.75		100%

Transporte de Desechos Peligrosos

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

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

Descripción	Cantidad	Dimensional	Porcentaje (%)
Residuos peligrosos tratados	36.9	Ton	100%
Residuos peligrosos	36.9	Ton	-
Tratamiento de residuos peligrosos	36.9	Ton	0.20%
Tratamiento de residuos peligrosos	El 100% de los residuos son gestionados a través de un contratista que cuenta con su licencia ambiental correspondiente para su transporte, tratamiento y disposición final.		

Resina Reciclada

Principios 7, 8 y 9

Acompañamos el propósito de nuestro socio estratégico, PepsiCo, de lograr más de un 30% de contenido de PET reciclado para el año 2025 en nuestros envases. Así mismo, continuaremos con nuestra participación en proyectos y programas que contribuyen a la recuperación de envases post consumo y al fortalecimiento de micro y pequeños empresarios que están dedicados a la industria del reciclaje.

Además, seguimos el mismo propósito para el Portafolio de nuestro socio estratégico Beliv, que lanzó una de las primeras botellas 100% de resina reciclada para su marca Aqua.

Material de Empaque

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

PORCENTAJE RECICLADO EN MATERIALES DE EMPAQUE

Composición de material	Cantidad (%)
% Resina reciclada	11.46 %
% Resina no reciclada	88.54 %

PORCENTAJE RECICLADO EN MATERIALES DE EMPAQUE

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

Clasificación	% Total
% de Retornabilidad	16.34%

Economía circular

En cbc, estamos trabajando bajo una visión de construir un mundo en el que el plástico nunca será basura. Nuestro enfoque se basa en una economía circular promoviendo que más material sea recuperado y reciclado, mejorando la infraestructura de reciclaje, así como también educando y empoderando activamente a nuestros stakeholders. Estamos activamente apoyando a crear una economía circular que permita que más material reciclable se quede en la economía.

Reducciones en Energía y Emisiones

GRI 302-4, 103-1, 103-2, 103-3
GRI 305-5, 103-1, 103-2, 103-3
Principios 7, 8 y 9

Desde el 2016, cbc ha implementado la tecnología de motores ECR lo que ha aumentado la eficiencia energética en su inventario de enfriadores. Los beneficios de esta tecnología en equipo frío son los siguientes:

- Reducción en costos de mantenimiento
  Al comprar menos repuestos que los motores anteriores

- Mejorar la satisfacción del cliente
  Al reducir consumo energético

- Operación ambientalmente amigable
  Utilizando menos energía y menor impacto ambiental

RESULTADOS GENERALES DE ESTA MEDIDA DE REDUCCIÓN

- Entre los años 2016 y 2020 se instalaron este tipo de motores a más de 85,000 mil enfriadores, representando el 45% del inventario total.

- Un enfriador con esta tecnología ahorra hasta 607 kwh. por año.

- Para el año 2022 se finalizará el cambio de motor a la totalidad del equipo frío de cbc.

- Desde el 2016, cbc ha implementado el cambio de equipos con gas 134A a equipos con gas R2 90, este gas emite emisiones despreciables de CO_2 al ambiente. Los beneficios de esta tecnología de equipo frío son los siguientes:

- Mejorar la satisfacción del cliente
  Entrega de equipos nuevos a todos los clientes de la cadena de suministro

- Operación ambientalmente amigable
  Las emisiones totales de CO_2 del equipo disminuyen considerablemente

RESULTADOS GENERALES DE ESTA MEDIDA DE REDUCCIÓN

WEntre los años 2016 y 2020 se han reemplazado un total de 50,500 equipos, lo que representa el 26% del inventario actual. Con estos cambios se redujeron las emisiones de equipo frio del año 2019 en un 4%.

Se prevee para los siguientes años el cambio de equipos en un 5% anual, teniendo una flota total de equipos con gas R2 90 para el año 2035.

Programa de Reciclaje

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

ATITLÁN RECICLA

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

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

El objetivo de Atitlán Recicla es fortalecer la cultura de reciclaje entre la población, facilitando la infraestructura y logística necesaria para el manejo adecuado de los residuos sólidos, lo que reducirá directamente la contaminación en la cuenca del lago. Otro aspecto importante es que el reciclaje tiene el potencial de convertirse en una fuente alternativa de ingresos económicos para las comunidades, mediante la venta del material recolectado.

El proyecto busca fomentar la participación comunitaria de mujeres y jóvenes. En el 2020 opero un año de bastantes retos con la Pandemia que tuvo un impacto en la recolección y en la evacuación de materiales reciclables de la cuenca. Las actividades de recolección fueron afectadas por las restricciones de movilidad durante el primer semester de año.

Durante el segundo semestre del año se desarrollaron las actividades con el debido cumplimiento de las medidas de prevención. Si bien los centros de acopio y la comercialización se llevaron a cabo con relativa normalidad, el volumen de recuperación decayó debido a que la cuenca del Lago de Atitlán es un centro turístico y estas actividades siguieron restringidas hasta finales del año. Se espera una recuperación con la visita de turismo local a partir del año 2021.

Programa de Reciclaje

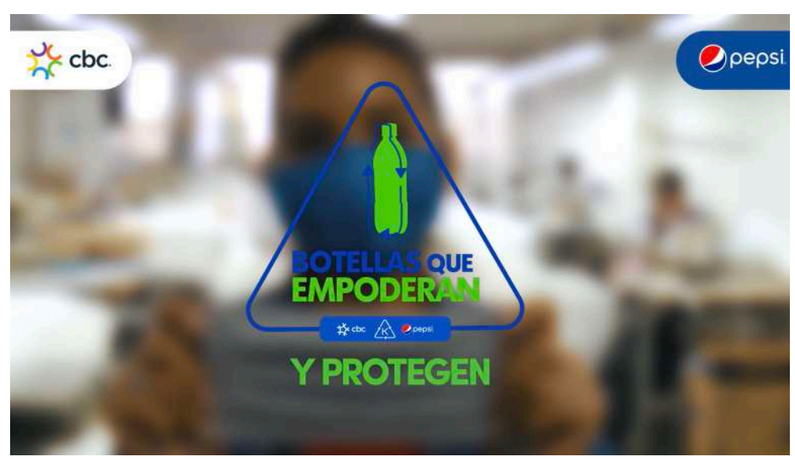
GRI 306-2, 103-1, 103-2 ,103-3
Principios 7, 8 y 9

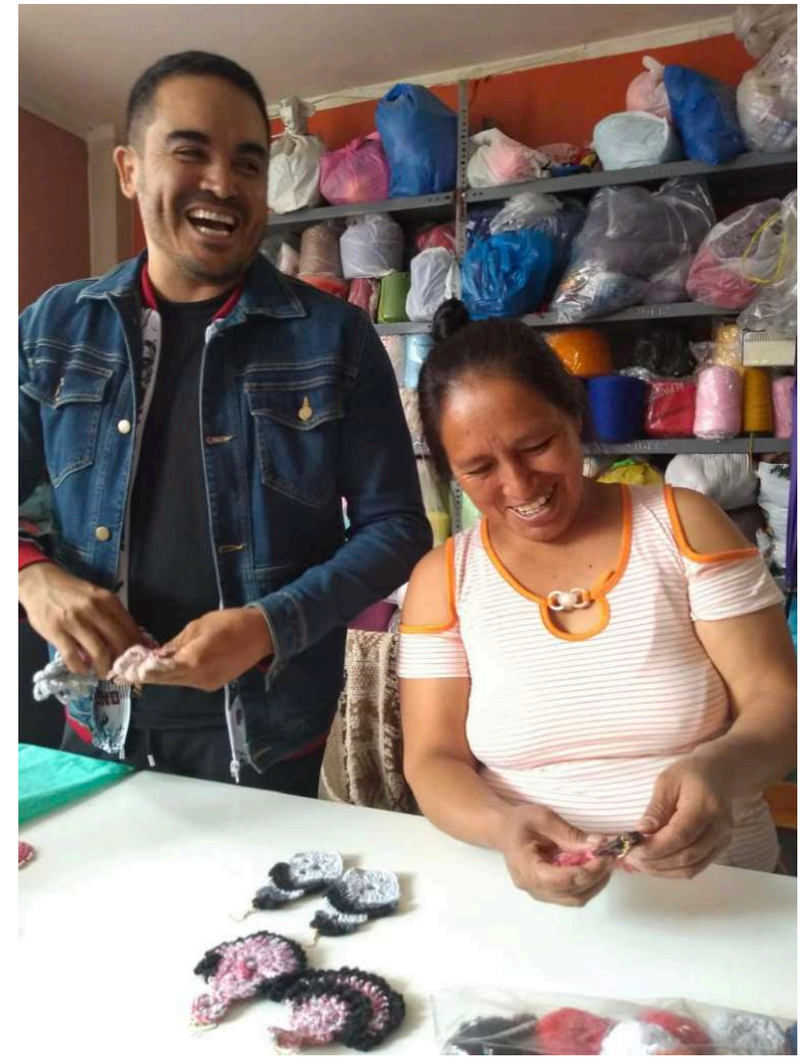
PROGRAMA
BOTELLAS QUE EMPODERAN

Botellas que empoderan nació en 2019. Ese año, utilizando las botellas recuperadas de nuestro formato de renovable de Pepsi y 7Up, decidimos, de la mano de la empresa de moda sostenible Khana, convertir el plástico en hilo que era entregado a una comunidad de mujeres emprendedoras en los andes peruanos, quienes lo convertían en hermosos bordados y además, recibían entrenamiento para convertirse en empresarias.

En 2020, las reglas de juego cambiaron. Ante la imposibilidad de generar entrenamientos grupales y las dificultades de traslado que trajo consigo el cierre de fronteras entre regiones del país, decidimos utilizar el plástico recuperado de nuestras Renovables para crear un nuevo material. Así, creamos una clase de tela con composición de plástico y algodón que pudiera ser utilizado para un bien tan necesario como escaso: mascarillas comunitarias.

Nuevamente de la mano de Khana y mujeres emprendedoras, confeccionamos más de diez mil mascarillas, que fueron entregadas a recicladores de base, tenderos de barrio y personal de ESSALUD, la entidad estatal prestadora de salud. En diciembre, las botellas recicladas se convirtieron en la materia prima para elaborar “kits para el frío”, que fueron entregadas a zonas de bajos ingresos en los andes peruanos.





Programa de Reciclaje

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

PROGRAMA DE RECICLAJE EN JAMAICA

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

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

En el año de 2018 se inició un proceso de análisis con el objetivo de desarrollar un proyecto de economía circular en Jamaica.

Durante el 2019 se dio seguimiento a esta importante iniciativa que es un esfuerzo público-privado.

A pesar de la pandemia del año 2020, se continuó con el fortalecimiento de la infraestructura para asegurar la cercanía y conveniencia de los consumidores. Para el 2021 Recycling Partners of Jamaica se ha propuesto una recuperación del 36% de botellas post consumo.

Programa de Reciclaje

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

TESALIA CBC FORTALECE EL PROGRAMA DE RECICLAJE INCLUSIVO CON VALOR COMPARTIDO

Hace tres años se llevó a cabo un estudio de línea de base junto a la Fundación Redes con Rostro para aplicar estrategias de sostenibilidad desde el valor compartido a nivel nacional. Así nació el programa de Reciclaje Asociativo con Valor Compartido que fortalece, empodera y crea modelos de negocio en asociaciones recicladoras de base en las provincias de Sucumbíos, Manabí, Pichincha, Guayas y El Oro. El objetivo es completar la economía circular desde el inicio de la cadena hasta la creación de valor agregado con material reciclado como materia prima.

La tercera etapa del programa va desde el fomento de actividades de sensibilización ambiental e incidencia en instituciones para que la separación de residuos permita alimentar las cadenas de reciclaje Asociativo. A los 368 recicladores de base asociados que son fortalecidos y tienen modelos de negocio se suma ahora la ciudadanía con mecanismos que permite establecer la separación de residuos en la fuente a nivel de hogares, sistemas de recolección que incluyen a recicladores formales y el aprovechamiento de los residuos en cada ciudad.

Reciclaje Asociativo
CON VALOR COMPARTIDO

TESALIA CBC JUNTA SINERGIAS PARA CREAR HAGAMOS ECO

Es una iniciativa dirigida a toda la comunidad para sensibilizar y promover la correcta separación de material reciclable en los hogares ecuatorianos. Fundación Redes con Rostro, ReciVeci y Tesalia cbc crean esta iniciativa cuyo objetivo es impulsar en el menor tiempo posible la recuperación económica de los más de veinte mil recicladores/as de base del país ya que la emergencia sanitaria limito realizar sus labores diarias quedándose sin medios para subsistir; impulsamos a recicladores y recicladoras de base a convertirse en empresarios cuyo ejercicio sea sostenible en el tiempo

Se cuenta con la participación de más de 20 aliados entre ellos, universidades, organizaciones sin fines de lucro y empresas privadas.

07 Dimensión Social

Clientes y Consumidores

GRI 102-6, 102-7, 416-1, 103-1, 103-2, 103-3,
417-1, 103-1, 103-2, 103-3

En cbc siempre estamos orientados a satisfacer las necesidades de nuestros consumidores, por esta razón desarrollamos una serie de estudios en forma periódica que nos permiten conocer sus estilos de vida, motivaciones, ocasiones de consumo y las nuevas tendencias.

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

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

Cbc cumple y respeta las leyes y reglamentos de etiquetado de todos los países en los que opera. Así mismo, nuestros socios estratégicos PepsiCo y BELIV, tomaron la decisión de colocar en la parte frontal del etiquetado el contenido calórico de los productos, inclusive en los países en donde la legislación no lo solicita. Los avances de Beliv en materia de etiquetado son los siguientes: el 67% de los productos cuentan con GDAs, Guideline Daily Amounts, un 20% está en proceso de implementación y el 13% restante, está adaptado a las regulaciones locales, ejemplo de esto es Perú y Ecuador.

Mantenemos así mismo los más altos estándares de calidad en el proceso de producción y distribución de nuestros productos para garantizar su seguridad e inocuidad. Esto lo hacemos siguiendo nuestra Política de Calidad e Inocuidad que nos permite contar con un Sistema de Gestión de Calidad e Inocuidad basado en el esquema FSSC 22000 (Certificación del Sistema de Inocuidad Alimentaria por sus siglas en inglés), provee un esquema para gestionar efectivamente las responsabilidades de las empresas en relación a la inocuidad alimentaria. Actualmente, FSSC 22000 es un esquema reconocido por la Iniciativa Global de Inocuidad Alimentaria (GFSI por sus siglas en inglés), aceptado internacionalmente y basado en estándares ISO ya existentes.

Recibir la certificación bajo esta norma demuestra que una compañía tiene un sistema robusto de Gestión de Inocuidad implementado y que cumple con los requerimientos de los clientes y consumidores. Las plantas de Guatemala y El Salvador están ya certificadas y buscamos certificar todas las plantas de producción, reforzando día a día nuestro compromiso de entregar a nuestros clientes y consumidores productos con los más altos estándares de calidad.

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

Segmentación de Clientes

GRI 102-6

Consumo fuera del establecimiento

- Mercado moderno
- Mercado tradicional
- Tienda de Barrio
  Supermercados
  Tiendas de Conveniencia

Consumo fuera del establecimiento

- Mercado moderno
- Mercado tradicional
- Restaurantes
  Comida Rápida
  Kioskos
  Cevicherías

Consumo fuera del establecimiento

- Mercado moderno
- Mercado tradicional
- Mayorista Activos
  Mayorista Pasivos
  Club de compras

Institucional

- Mercado moderno
- Mercado tradicional
- Empresas
  Escuelas o Colegios
  Universidades
  Entidades públicas

Proveedores

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

Cbc a través de su política de compras y procesos establece los lineamientos de adquisición de bienes y servicios para todas las operaciones de la Organización bajo un Centro de Excelencia ubicado en Guatemala y Hub de Procurement, con sede en Uruguay. Quienes ejecutan una gestión basada en los principios básicos de transparencia, igualdad de oportunidades, integridad, ética profesional, y confidencialidad. El objetivo es garantizar una relación con proveedores de largo plazo y con una mirada de generación de valor compartido.

GESTIÓN DE COMPRAS ÉTICAS

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

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

EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE PROVEEDORES

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

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

PILARES PARA LA CERTIFICACIÓN DE PROVEEDORES

Evaluación 1 – Calidad Técnica
Evaluación 2 – Financiera / Legal
Evaluación 3 – Calidad / Inocuidad
Evaluación 4 – SMETA: el proveedor es evaluado por una casa certificadora según el protocolo SMETA bajo el ámbito de abastecimiento responsable (RS). La evaluación consiste en un cuestionario declaratorio (SAQ) y una visita a las instalaciones del proveedor. El Departamento de Compras inició en el año 2017 con la metodología de auditoría SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audits), certificado por SGS, quien trabaja con SEDEX. Esta auditoría se realiza a todos los proveedores, de acuerdo con lo establecido en la matriz de alto impacto.

En el plan establecido por la Organización se aborda en primer lugar, a los proveedores de alto impacto, por gasto o por vitalidad del servicio o producto a entregar, para luego continuar con el proceso. Para ello se ha definido una matriz de alto impacto para identificar la prioridad de certificación según está ubicado en la matriz definida.

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

CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

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

Todas las empresas proveedoras tienen la obligación de adherirse al Código de Ética de cbc y/o contar con una propio alineado a la visión de cumplir con los principios que contiene. Dentro de estos se contemplan: el respeto a los derechos humanos, el rechazo del trabajo infantil y trabajo forzoso, asegurándose de no contratar a menores de edad y velar por el cumplimiento de las leyes. "Contratar la mano de obra necesaria y suficiente para la realización de los servicios cuyo personal depende directamente del proveedor, asegurándose de no contratar a menores de edad; cumplir con las normas y requisitos de seguridad, salud e higiene ocupacional como las del medio ambiente e inocuidad en la prestación de sus servicios dentro de las instalaciones de cbc; cumplir con todas las disposiciones del Código de Ética de cbc, el que declara tener en su poder y conocer".

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

CONTRATOS DE PROVEEDORES

Cbc en los contratos con proveedores incluye como parte de la Política Antifraude y Anticorrupción y el Código de Ética, las siguientes cláusulas sobre el cumplimiento de los estándares de integridad: "cbc cumple con los más altos estándares de integridad y ética en los negocios, y además, observa todas las disposiciones legales y reglamentarias nacionales aplicables en materia de prevención del delito de cohecho, soborno o corrupción y de la misma forma lo exige a sus contratistas".

El Contratista debe declarar lo siguiente:

> ***"Que no ha ofrecido, pagado, entregado, hecho promesas de pago o autorizado el pago, de modo directo o indirecto, de dinero, regalos o cualquier objeto o bien de valor para obtener o para retener de forma inadecuada algún negocio o ventaja comercial, para inducir a una persona a que lleve a cabo funciones inadecuadas o que pudieran resultar violatorias de las normas de la República de Guatemala". Y que cumple con la legislación de cada uno de los países, en especial con la legislación que considera los delitos de soborno, corrupción y lavado de dinero. "El proveedor se obliga a dar estricto cumplimiento a la legislación de su país de origen y a la de los demás países en los que tenga cualquier tipo de actividad".***

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

AUDITORÍAS A PROVEEDORES

GRI 205-2, 103-1, 103-2, 103-3, 408-1, 103-1, 103-2, 103-3, 414-1, 103-1, 103-2, 103-3

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

Los proveedores asumen los siguientes compromisos:

- Mantener indemnes las garantías y declaraciones del contrato.
- Responder a todo cuestionario oral o escrito que cbc le comunique de tiempo en tiempo, y posibilitar la realización de entrevistas a sus empleados, dentro de horarios razonables.
- Manual de Requisitos de Cumplimiento Laboral para Proveedores de Servicios.

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

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

cbc, siendo una compañía socialmente responsable, realiza periódicamente auditorías legales laborales en todas sus operaciones para verificar el cumplimiento de las disposiciones según la respectiva legislación de cada país. La línea de base para medir el cumplimiento de los aspectos labores en cada país se formula a través de la contratación de expertos locales en Derecho de Trabajo, externos a la Compañía, quienes presentan una lista de requerimientos legales a verificar. Posteriormente, los expertos rinden un informe del resultado obtenido. Cbc continua con las auditorías para verificar el cumplimiento de las disposiciones contempladas en las leyes de trabajo.

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

Nuestra Gente

GRI 401, 103-1, 103-2, 103-3, 405, 103-1, 103-2, 103-3
Pacto Global - Principios 1, 3, 6

Reconocemos que nuestra gente es el corazón de nuestro negocio y es por eso que buscamos a través de nuestra gestión ser reconocidos por todos nuestros colaboradores como un aliado estratégico para atraer, retener, desarrollar y reconocer al talento, por medio de disciplina, excelencia operacional y un equipo altamente motivado.

Nuestras políticas nos orientan a garantizar que se cumplan con la ejecución de los procesos de una manera estandarizada, y en constante búsqueda de la excelencia para alcanzar los resultados y mejorar a través de las mejores prácticas reconocidas para cada proceso. Estimular la mejora continua mediante la excelencia en la ejecución de las rutinas de los procesos del área de Gente & Gestión. Crear una competencia saludable que inspire a la gente a ser la mejor en su área. Reconocer la excelencia sostenible en medios y resultados.

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

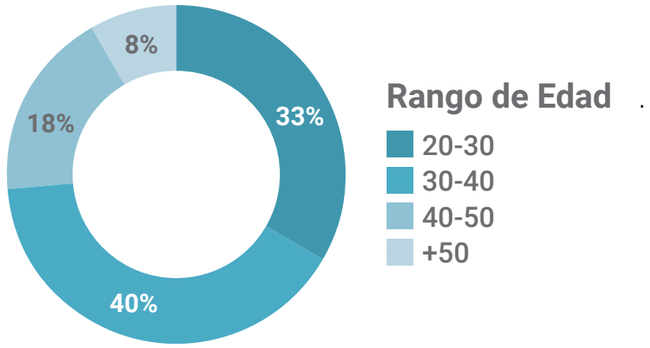
5 PILARES ESTRATÉGICOS

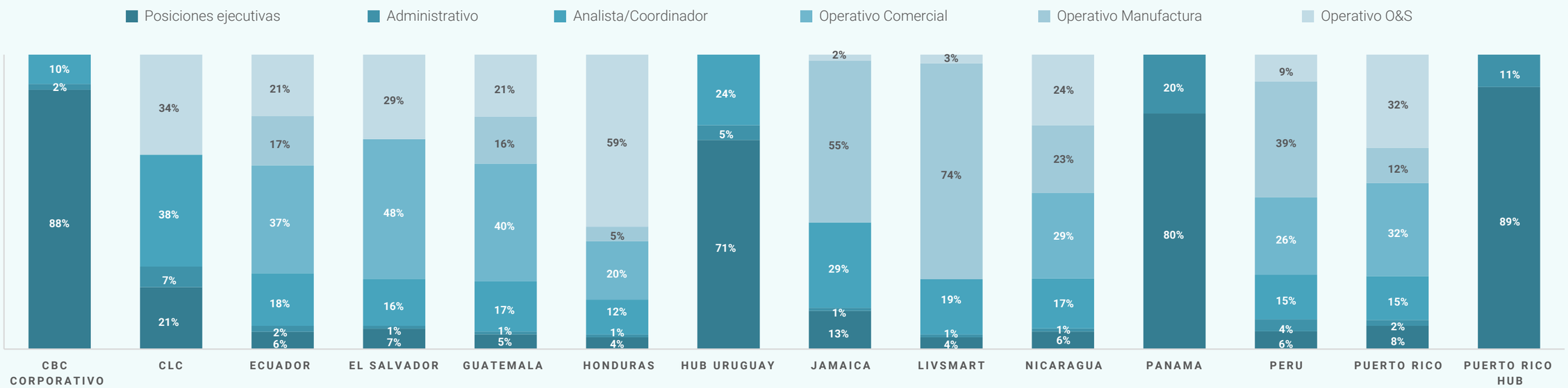
Colaboradores

GRI 102-7, 102-8, 405-1, 103-1, 103-2, 103-3

En el 2020, el equipo de cbc fue de 8,938 colaboradores. El 73% de este total esta representado por personas entre los 20 y 40 años.

Las siguientes gráficas son datos de empleados 2020 dentro de la organización con distintas clasificaciones.

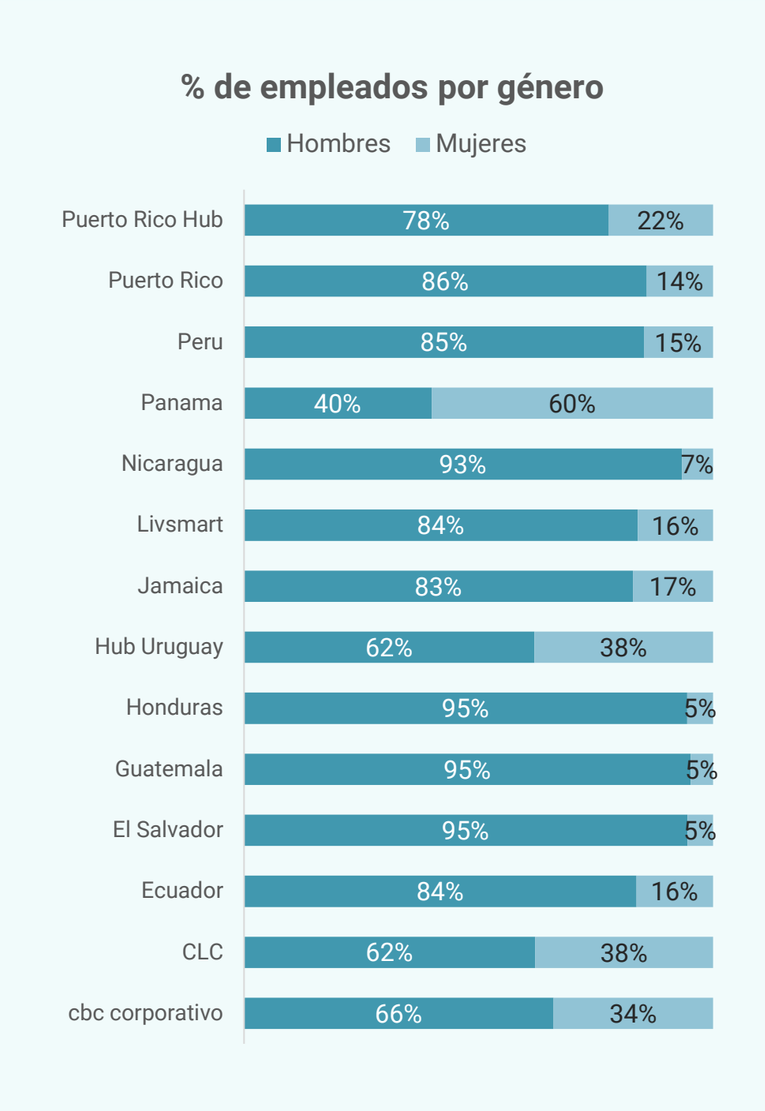


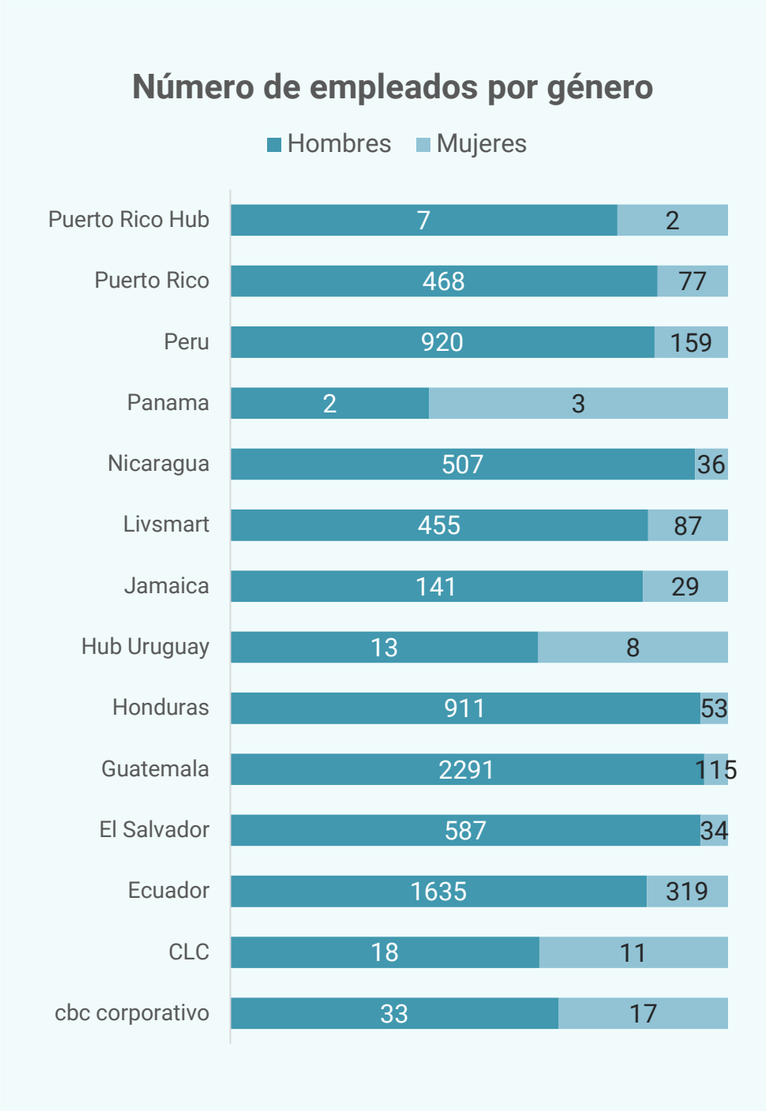


Género

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

Número de empleados por género por operación.

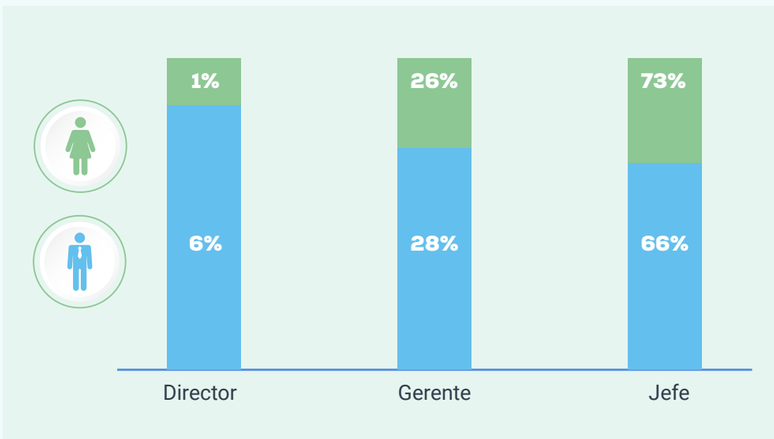




Género

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

En los últimos años cbc ha tenido una expansión importante en el negocio y en su estructura incrementando el número de colaboradores en la región, en el 2020 el 31% de las posiciones de liderazgo son ocupadas por mujeres. Cbc es parte de las empresas de la región que se encuentran adheridas públicamente a los principios de empoderamiento Económico de la mujer promovido por Naciones Unidas.



Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

Cbc esta comprometida con los Principios de Empoderamiento Económico de las Mujeres (WEP, por sus siglas en inglés) desarrollados por el Pacto Mundial de Naciones Unidas y ONU Mujeres, como una manifestación de su compromiso con la igualdad de género.

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

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

Los 7 Principios de Empoderamiento de las Mujeres son:

1. Establecer un liderazgo corporativo de alto nivel para la igualdad de género.
2. Tratar a todas las mujeres y hombres de manera justa en el trabajo.
3. Asegurar la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores, de las mujeres y los hombres.
4. Promover la educación, la capacitación y el desarrollo profesional de las mujeres.
5. Implementar el desarrollo empresarial, la cadena de suministro y las prácticas de comercialización que empoderan a las mujeres.
6. Promover la igualdad a través de iniciativas comunitarias y de promoción.
7. Medir e informar públicamente sobre el progreso para lograr la igualdad de género.

Nuevas Contrataciones

GRI 401-1

Las nuevas contrataciones que se llevaron a cabo en el año 2018, 2019 y 2020 son las siguientes.

	2018		2019		2020	
Rango de edad	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**
Menos de 30 años	153	854	190	862	97	527
Entre 30 y 50 años	83	394	98	468	52	254
Mayor a 50 años	--	--	--	4	2	7
Total por género	236	1248	288	1334	151	788
Total General	**1484**		**1622**		**939**	

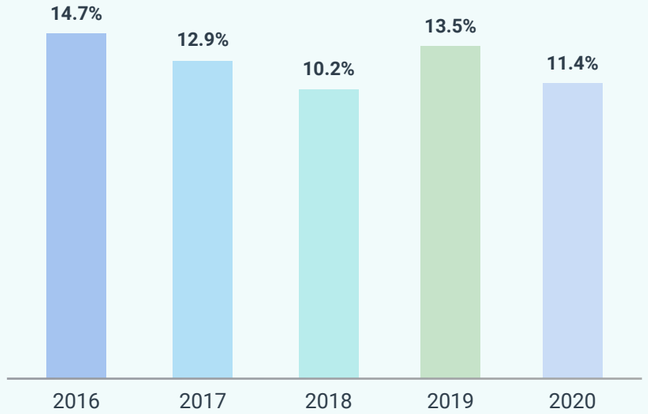
Rotación

GRI 401-1

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

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

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



GRI 401, 103-2

trainee cbc

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

talento cbc

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

internship cbc

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

master consulting

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

Plataformas Tecnológicas de Gestión- Capacitación y Evaluación

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

CONNECT

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

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

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

- **Desempeño**
  Administra la evaluación de desempeño a través de la plataforma ***Nine Box Grid.***

- **Employee central**
  Administra la información personal y de empleo de todos los colaboradores de cbc.

- **Reclutamiento**
  Administra el proceso de reclutamiento y selección de personal para candidatos internos y externos.

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

MICROSOFT TEAMS

En el año 2020 implementamos la plataforma de trabajo y productividad más importante de la organización; ya que es un espacio de trabajo diseñado para mejorar la comunicación y colaboración de los equipos de trabajo. Esta plataforma permite distintos tipos de usos.

PLANNER

También en el 2020 se implemento la plataforma que desarrolla equipos de trabajo altamente productivos que permite tener acceso a una lista completa de todas las tareas, lo que permite monitorear en qué está trabajando cada miembro del equipo.

TIPOS USO DE PLATAFORMAS

Microsoft Teams

Microsoft Planner

ENTRENAMIENTOS USO DE PLATAFORMAS

AGILE

Dreamwork

GRI 401, 103-2, 103-3

En el 2020, lanzamos un modelo de trabajo implementado para toda la compañía que se adapta a las necesidades puntuales del trabajo híbrido con la opción de escoger dónde los colaboradores desean realizar sus labores siempre garantizando la productividad de sus labores en el día a día. Este modelo de trabajo es acompañado por la tecnología que permite que realizar labores de forma remota y acceder a espacios físicos en el Campus de Cultura vía un app llamado Hotdesk+.

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

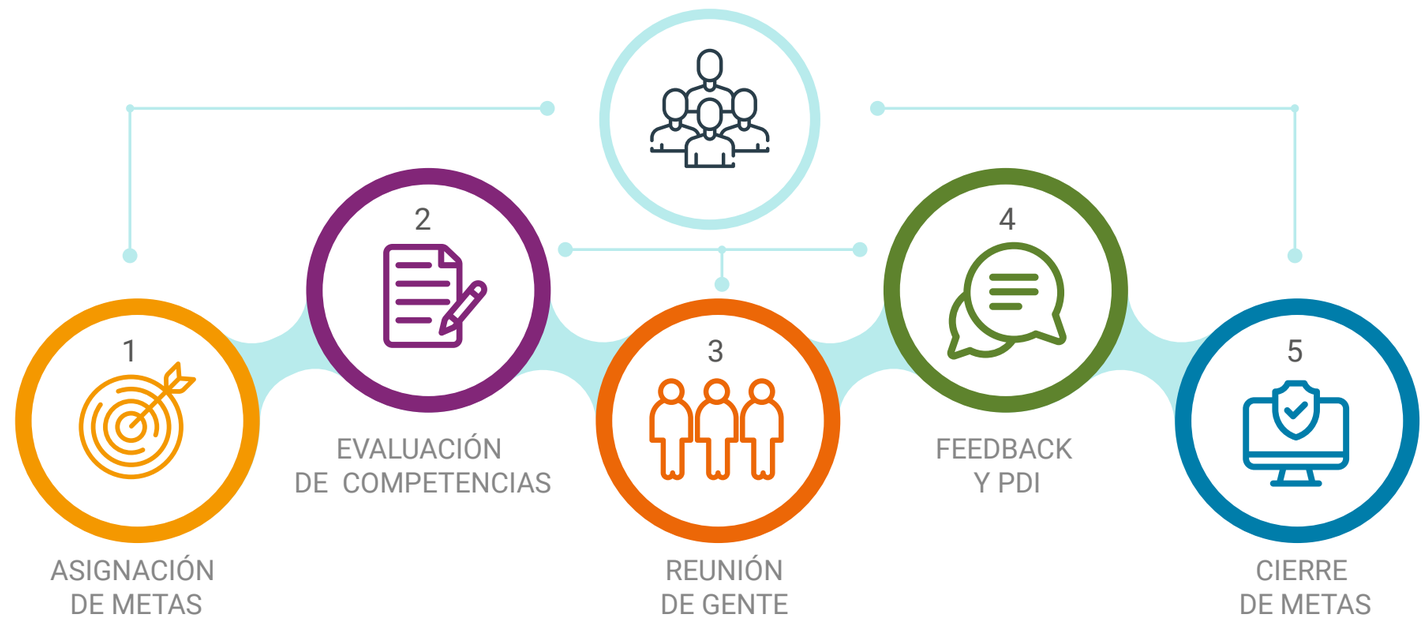
Evaluación

GRI 404, 103-2

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

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

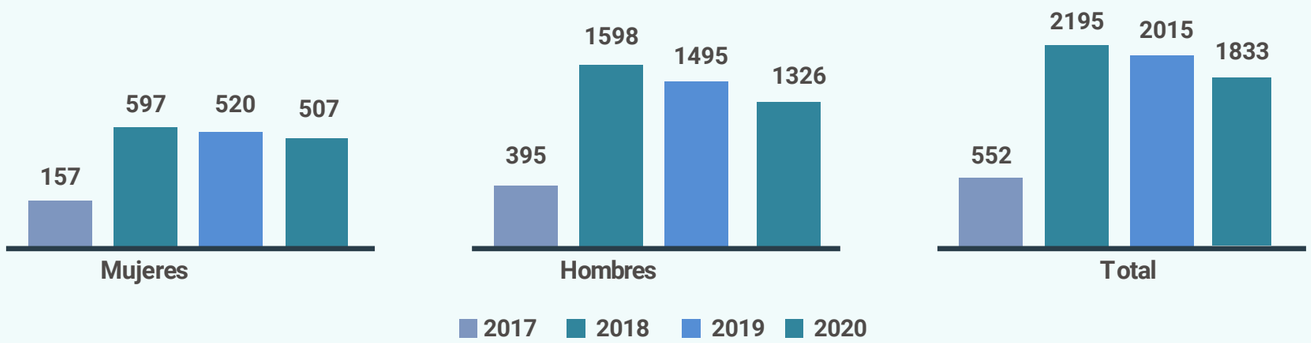
PASOS DEL CICLO DE GENTE:



Evaluación

GRI 404-3

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



Categoría laboral	Mujeres	Hombres	Total general 2018	Mujeres	Hombres	Total general 2019	Mujeres	Hombres	Total general 2020
Operativo	-	-	-	9	47	56	6	22	28
Analista	184	209	393	143	161	304	144	170	314
Coordinador	182	814	996	182	804	986	182	729	911
Especialista	52	53	105	-	-	-	40	45	85
Jefatura	96	314	410	142	324	466	99	234	333
Gerente	77	168	245	42	128	170	35	106	141
CEO/Directores/VP	6	40	46	2	31	33	1	20	21
Total general	**597**	**1598**	**2195**	**520**	**1495**	**2015**	**507**	**1326**	**1833**

PROGRAMA DE PRODUCTIVIDAD DE CLASE MUNDIAL

Programas de Clase Mundial

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

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

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

En el noveno ciclo del programa de reconocimiento más importante de nuestra compañía, se evaluaron 11 plantas y 74 agencias distribuidas en Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Puerto Rico, Jamaica, Ecuador y Perú.

Se hizo la comunicación anual conectando virtualmente a todas las operaciones y adicional se hicieron sedes locales y virtuales para la seguridad de nuestros colaboradores en el mes de marzo 2021. Se premió y reconoció a las plantas y agencias que obtuvieron los mejores resultados durante el 2020. El premio al primer lugar Clase Mundial de Manufactura fue para Planta Mariposa y el segundo lugar para Planta Cuyotenango ambas en Guatemala. Para el programa de excelencia de agencias de ventas, el primer lugar se lo llevo Guatemala, en la categoría Águilas y Perú se llevó el primer lugar en la categoría Halcones. La mayor cantidad de estrellas se concentraron en las agencias de Guatemala, demostrando que ningún sueño es demasiado grande cuando realmente trabajamos con el corazón para hacerlo realidad.

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

Las evaluaciones se realizaron de forma virtual agregando la categoría de Cultura basado en evidencias y entrevistas. Los equipos de cada planta y agencia garantizan autoevaluaciones mensuales, documentando los resultados. Se realizo una evaluación anual en el mes de febrero para verificar y certificar los resultados.

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

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

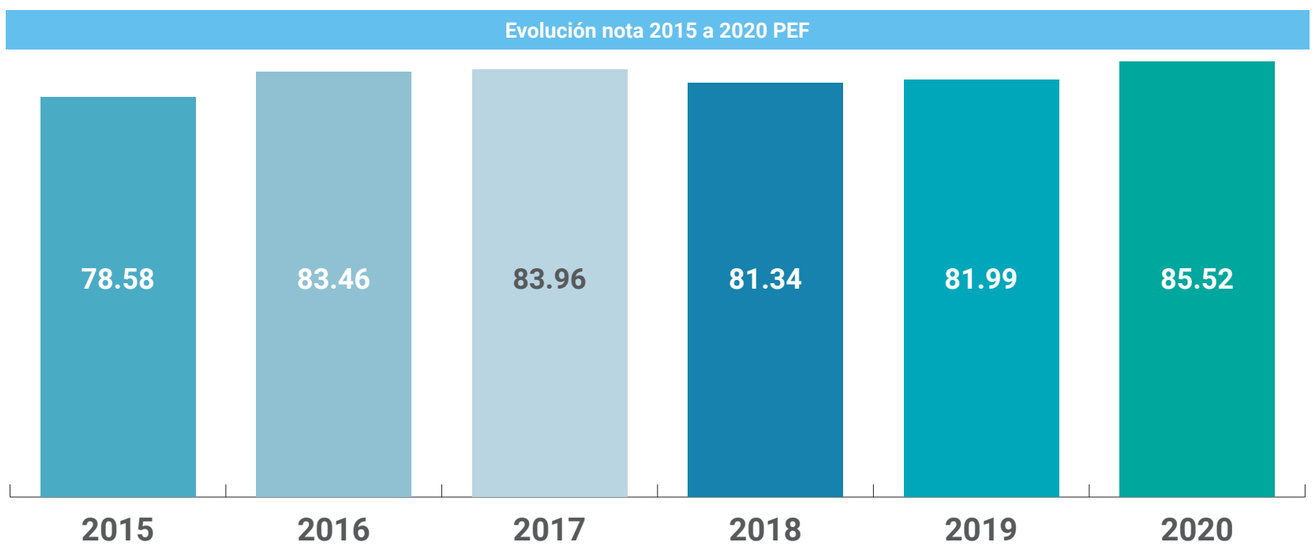
WCM
PROGRAMA DE MANUFACTURA DE CLASE MUNDIAL

Evolución Programa de Manufactura de Clase Mundial

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

El programa de Clase Mundial de Manufactura promueve la evolución de nuestras plantas de Producción en procesos y resultados.

Año con año el contenido va tomando más relevancia, se han diseñado procesos más complejos y se incrementa el nivel del programa para garantizar la mejora continua de las Plantas de Producción evaluadas.

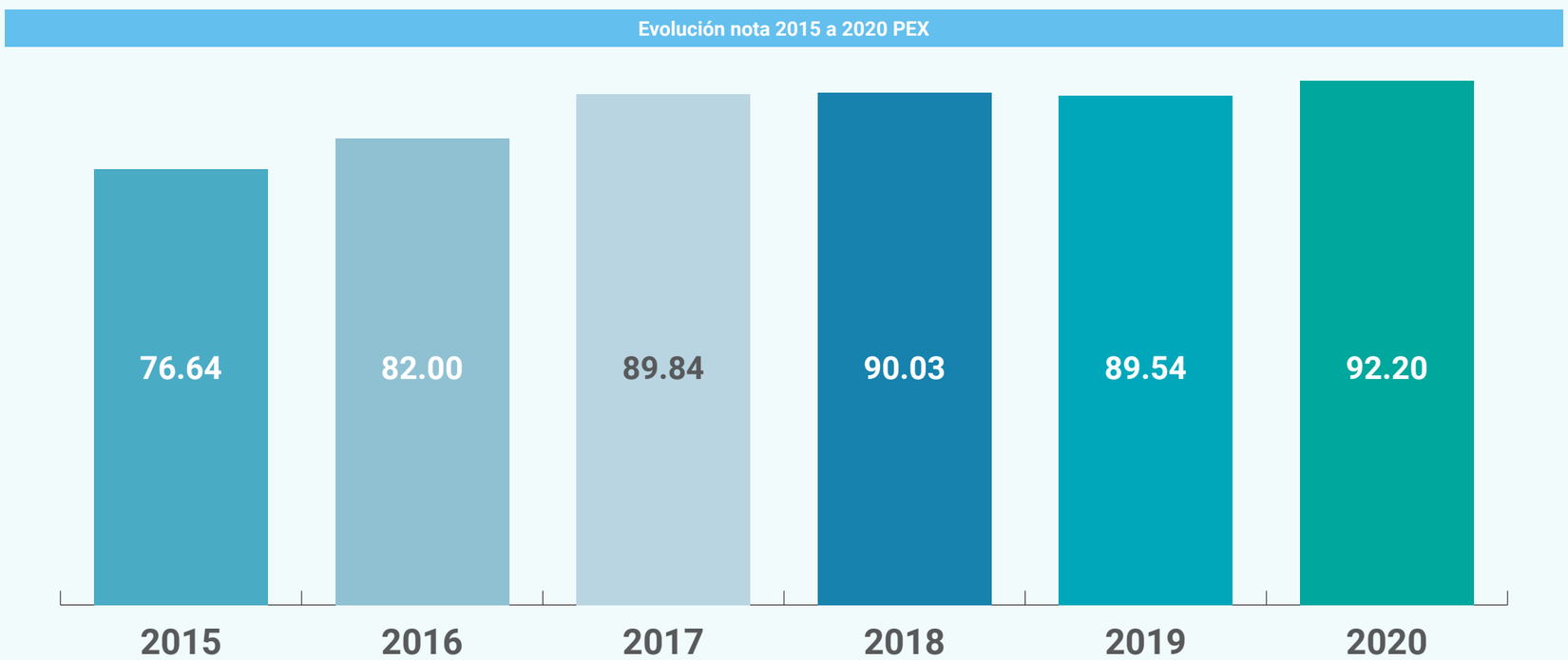


Evolución Programa de Excelencia Agencias

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

Los programas de excelencia permiten evaluar la adherencia a los procesos en nuestras agencias.

Año con año el contenido va tomando más relevancia, se han diseñado procesos más complejos y se incrementa el nivel del programa para garantizar la mejora continua de las Agencias evaluadas.



Trainees

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

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

FERNANDO SAMAYOA
Año promoción: 2010
Gerente de planning comercial y RGM

DONALD MORALES
Año promoción: 2012
Gerente de ventas

OLGA AMADO
Año promoción: 2012
Gerente off premise cstores e importados

CECIBEL ARMIJO
Año promoción: 2013
Key account manager

DIEGO POSADAS
Año promoción: 2015
Jefe regional de ventas

LEILIN AUSON
Año promoción: 2019
Jefe de zona viva

LUIS CORNEJO
Año promoción: 2008
Gerente de ventas

MICHAEL LOPEZ
Año promoción: 2011
Commercial Manager

MARTA NOELIA GENIE
Año promoción: 2015
Jefe de revenue mangement y BI

ISRAEL CENTENO
Año promoción: 2016
Gerente de ventas

GIANFRANCO IRIARTE
Año promoción: 2018
Jefe Regional de ventas

DEREK SALGUERO
Año promoción: 2020
Analista comercial

Plan de carrera

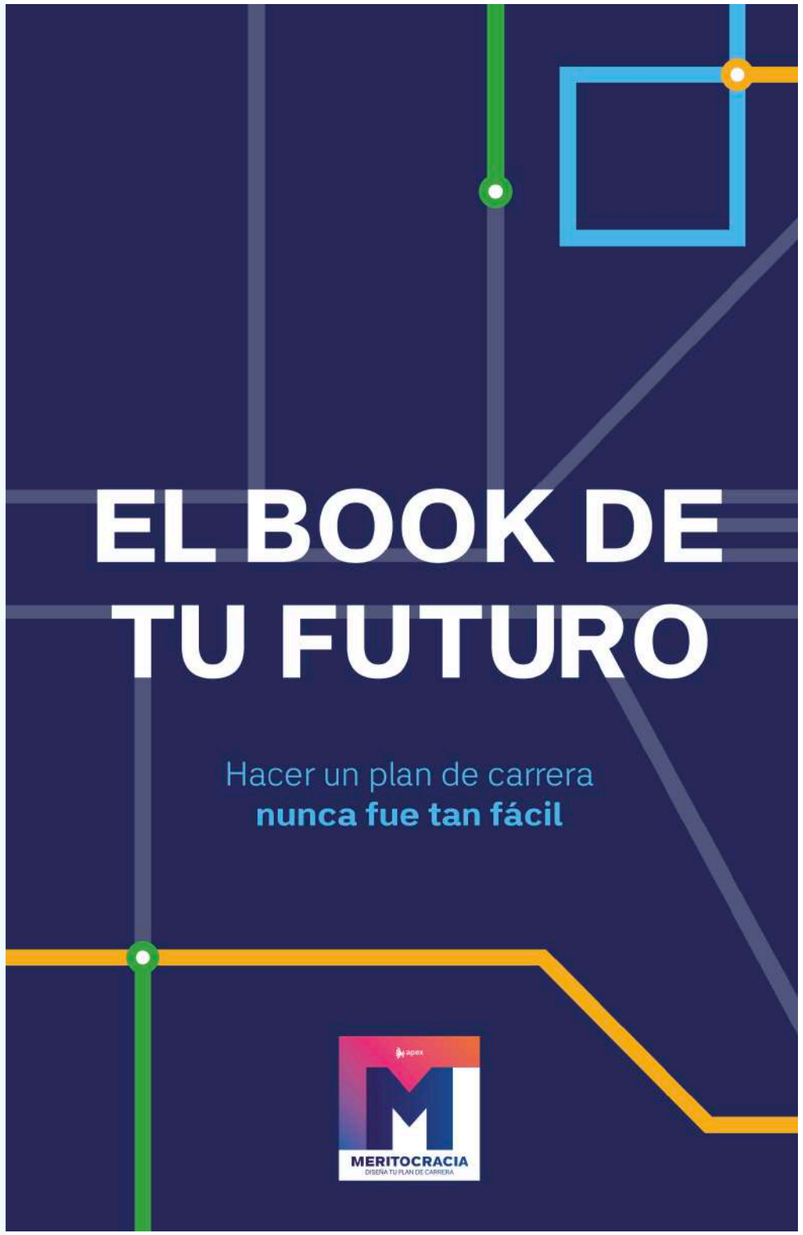
GRI 401-1, 103-2, 103-3, 404-1, 103-2, 103-3

La cultura de nuestra corporación está basada en la meritocracia y en poder desarrollar el plan de carrera de nuestro equipo, es por eso que en el 2020 se desarrollaron herramientas para el crecimiento de nuestros colaboradores.

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

MAPA DE POSICIONES: Cargados en elearning el mapa de posiciones de todas las áreas, con entrenamientos específicos por niveles para que los colaboradores puedan consolidar tu crecimiento.

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



Historias inspiradoras de Desarrollo de Carrera

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

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

MARVIN OLIVA

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

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

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

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

CARLOS ALVARADO

Carlos es ingeniero industrial con maestría en negocios. Ingresó a cbc en el año 2009, en el área de gente y gestión, como especialista de programas de excelencia, puesto que le permitió conocer a profundidad los procesos de manufactura a nivel regional. Durante este tiempo fue el responsable de elaborar el primer check list utilizado para los programas de excelencia fabril que dieron lugar a nuestro actual WCM.

Gracias al amplio conocimiento adquirido y su apego a la metodología de excelencia en el año 2015 es promovido como coordinador de producción en las líneas de lata y en el año 2016 asume el reto como jefe de producción de la planta Mariposa, durante este su foco es la consecución de los objetivos anuales, lo que le ha permito lograr los resultados de forma consistente año con año.

Carlos tiene claro que el trabajar en cbc conlleva una gran responsabilidad, ya que no solo se debe ser los mejores en cada puesto de trabajo, sino que como líderes se debe motivar a cada colaborador a ser la mejor versión de sí mismos.

ANA PAULA MARKY

Ana Paula, inició en el año 2015 como analista de gente y gestión para la planta de Sullana, donde debido a su apego a procesos el área de Gente y Gestión fue el mejor resultado de los programas de excelencia. En el año 2017 fue promovida como coordinadora de producción, gracias a su capacidad analítica y manejo de gente en el año 2018 asume el puesto de coordinadora de soplado donde obtuvo logros como ahorro en envase y preforma. En el 2019 continúa su crecimiento en el área fabril y ocupa el puesto de coordinadora de información territorial.

Actualmente, Ana Paula, es la jefe de procesos, donde ha implementado procesos de gestión y utilización de herramientas tecnológicas para el manejo de indicadores.

Ana Paula, es referente de nuestra cultura demostrando que es posible alcanzar el puesto de nuestros sueños.

Capacitación

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

INDICADORES DE CAPACITACIÓN

Indicadores generales de capacitación de la compañía.

Indicador	Valores 2019	Valores 2020
Promedio de horas de capacitación por mes	12,725	18,518
Promedio de horas de capacitación por colaborador, por mes y por categoría laboral	1.3 horas diarias por colaborador. Personal administrativo 20%; Personal operativo 80%	2.05 horas diarias por colaborador. Personal administrativo: 55%+ Personal operativo: 45%

Estructura de entrenamientos de formación para nuestros equipos.

LIDERAZGO

fábrica de líderes · creciendojuntos · MiLegado mentoring · mujeres líderes · MBC

FUNCIONAL

Bitácora de entrenamientos · training day · Certificaciones Técnicas · Master class

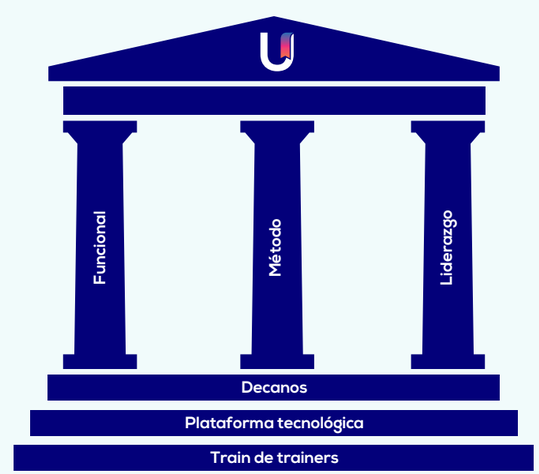
MÉTODO

six sigma · Metodología PDCA · AGILE

universidad apex

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

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



Los cimientos de la Universidad Apex están compuestos por:

DECANOS
Directores de los centros de excelencia y transformación

TRAIN THE TRAINERS
Potencializar el crecimiento a través del e-Learning.

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

Capacitación

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

PILARLIDERAZGO

Nuestra familia es el motor que nos impulsa a ser mejores, nos inspira a soñar en grande y vivir al máximo nuestra vida.

Creciendo juntos es un programa corporativo enfocado en un principal objetivo: “proporcionar conocimientos necesarios para que nuestros equipos de trabajo fortalezcan su desarrollo y el de sus familias”, esto a través de cápsulas informativas comunicadas semanalmente a todos nuestros colaboradores.

Familia resiliente: La resiliencia es parte de nuestro día a día. En este realismo saludable, aprendemos a resistir, recuperarnos y resurgir como parte natural de nuestra existencia.

Balance familiar y personal: En tu vida todo es importante y lejos de vivir cada área de nuestra vida por separado, o a ponerlas a competir entre ellas, aprende a conectarlas. Una le da sentido a la otra y pueden vivir en armonía.

Manejo de energía: Nuestra familia nos apasiona y acercarnos a ella nos llena de energía, nada más poderoso que llenarnos de ella.

Proyectos en familia: Sin duda la familia es el primer equipo al que pertenecemos. Plantearse metas en familia refuerza nuestros vínculos, nuestro sentido de logro y de pertenencia ¡disfrutemos de cada momento compartido!

Bonding familiar: ¡Aprovechar cada momento en familia!, lo que se hace juntos se almacena más fácilmente en la memoria porque implica todos nuestros sentidos.

Nutrir el espíritu familiar: Tomas tiempo para crecer en fe, aprovecha las circunstancias para compartir aquello en lo que crees y desarrollar la fe básica que abre las puertas a un mundo invisible que nos sostiene.

Capacitación

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

MASTER CLASS

INNOVACIÓN ANÁLISIS TECNOLOGÍA TENDENCIAS ENTORNO

PILAR FUNCIONAL

Master class

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

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

	Tema Impartido	Alcance
Total: 9 áreas	9 temas brindados en 1.5 hora cada uno	18,518
Promedio de horas de capacitación por colaborador, por mes y por categoría laboral	1.3 horas diarias por colaborador. Personal administrativo 20%; Personal operativo 80%	2.05 horas diarias por colaborador. Personal administrativo: 55%+ Personal operativo: 45%

training day

Training Days

Cursos de formación en temas de competencias y conocimientos clave para desarrollo profesional, brindado a los colaboradores administrativos de manera trimestral, en donde los instructores son profesionales externos o internos con el conocimiento y profesionalismo (trainers). En el 2020 se brindaron los siguientes temas

1. Microsoft Teams
2. Finanzas personales para no Financieros
3. Metodología AGILE
4. Visión Estratégica

Tema Impartido	Alcance	Duración
Microsoft Teams	1,269 colaboradores administrativos	2 horas
Metodología AGILE	1,015 colaboradores administrativos	2 horas
Visión Estratégica	1,616 colaboradores administrativos	1.5 horas
Visión Estratégica	1,176 colaboradores administrativos	2 horas
Total	5,076 colaborares administrativos	Promedio: 1.8 h

Curricula/ Pensum

Potenciar el talento de nuestra gente para convertirlos en los líderes del mañana, esto a través de la ejecución de cursos contemplados en el pensum según áreas funcionales

Set de cursos funcionales contemplando las áreas:

1. Comercial
2. Compras
3. Finanzas
4. Gente y Gestión
5. Logística
6. IT
7. Supply

Capacitación

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

PILAR MÉTODO

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

El pilar de método desarrolla los siguientes entrenamientos / capacitaciones:

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

  - White Belt
  - Green Belt
  - Black Belt
  - Metodología AGILE

Metodología PDCA

AGILE

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

Desarrollo sostenible, priorización y enfoque, cultura productiva, comunicación y productividad.

El curso fue impartido para todas las localidades: Perú, Ecuador, Guatemala, Argentina, Jamaica, El Salvador, Honduras y Nicaragua.

NÚMERO DE PERSONAS CAPACITADAS POR CARGO

Tema Impartido	2020
Especialistas - Jefaturas	388
Analistas - Coordinadores	687
Gerentes - Directores	103
Curso online AGILE	980
Total	**2158**

Capacitación

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

Plataforma e-Learning
Desarrollo de más de 150 contenidos disponibles en la plataforma de connect para gestionar un mejor plan de desarrollo individual basado en competencias técnicas, funcionales y de liderazgo.

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

COMPETENCIAS
20
Cursos de Competencias
Video / PDF / Dinámica Casos / Prueba
1 curso nivel inicial y otro nivel avanzado por cada una de nuestras 10 competencias.

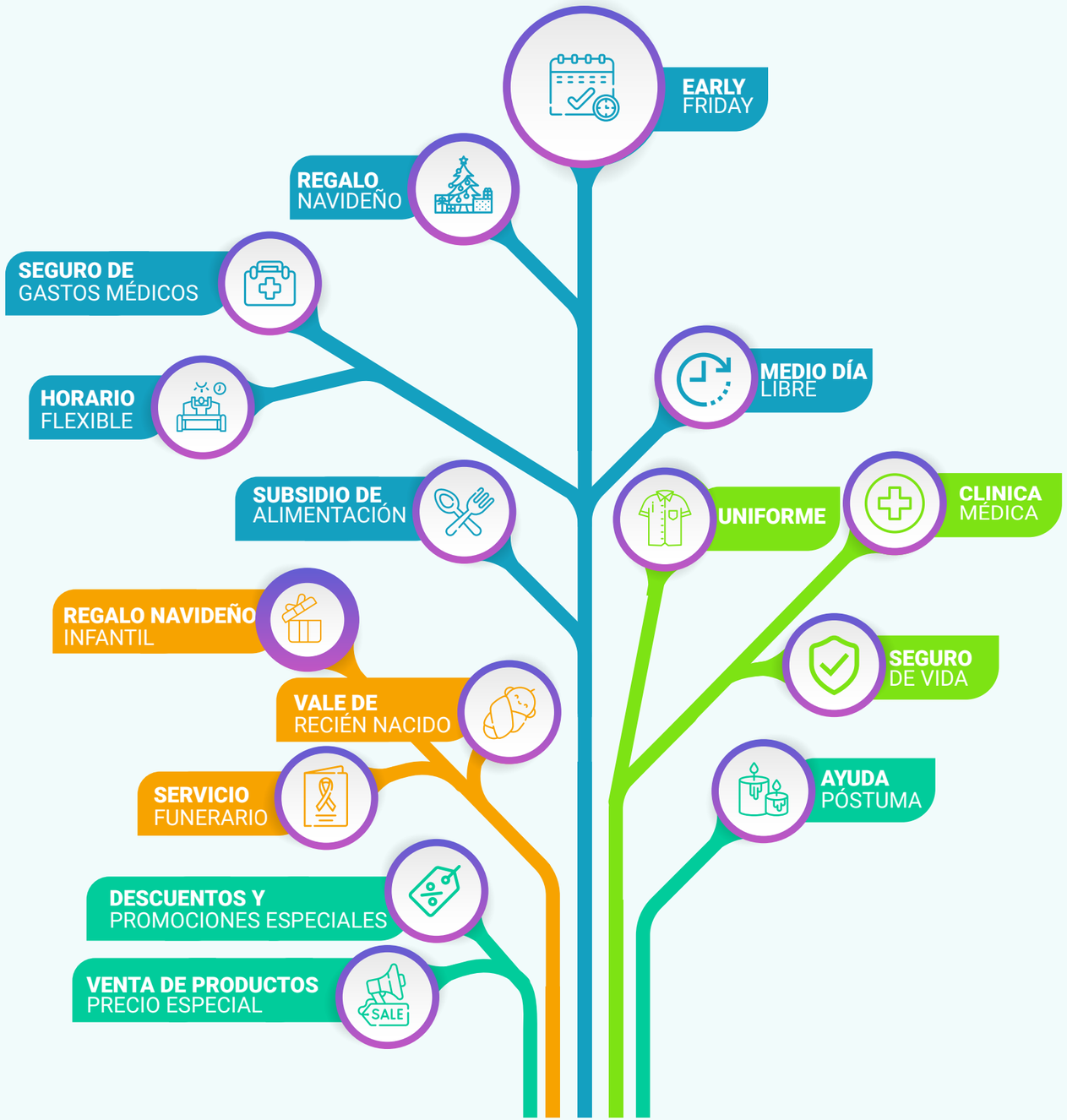
FUNCIONALES
156
Cursos de Academias
Video / PDF / Prueba
Cursos desarrollados por los CoEs para el refuerzo de procesos y funciones.

CRECIENDO JUNTOS / LIDERAZGO
18
Cursos
Video / PDF
Cápsulas de aprendizaje en temas de familia, balance vida trabajo y liderazgo.

VIDEOTECA
10
Videos seleccionados
Videos cortos
Selección de las mejores exposiciones, conferencias o foros en temas relevantes para potenciar la capacidad de los colaboradores.

RESÚMENES Y LECTURAS
16
Resúmenes seleccionados
PDF
Resumen de libros best sellers en temas de crecimiento personal y profesional.

ÁRBOL DE BENEFICIOS



Engagement

GRI 401, 103-2, 103-3

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

cómite engagement

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

I ♥ my job

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

BENEFICIOS

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

Encuesta Engagement

GRI 401, 103-2, 103-3

Todos los años en cbc usamos la encuesta Engagement como la herramienta que permite estandarizar la ejecución de actividades de engagement en todas las unidades de negocio de la corporación, y estandarizar el gerenciamiento de proyectos y ejecución de los comités de engagement.

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

OBJETIVOS PRINCIPALES DE ENCUESTA ENGAGEMENT

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

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

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

Seguimiento
- Darles seguimiento a los planes de acción en el PMO de engagement.
- Comunicar constantemente los avances de los planes de acción.

engagement

RESULTADOS ENGAGEMENT - CBC - POR PAÍS

ENGAGEMENT total CBC **80.97%**

Guatemala	88%
El Salvador	81%
Honduras	72%
Uruguay	80.35%
Nicaragua	88%
Puerto Rico	69%
Jamaica	79%
Ecuador	92%
Perú	77%
HUB cbc	92%
Beliv	74%
cbc CORP	85%

Cultura cbc

GRI 401, 103-2, 103-3

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

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

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

un café con el líder

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

El líder mantiene un tono constructivo y una conversación honesta mientras que los colaboradores aprovechan para hacer preguntas.

Frecuencia
Mensual (abril-dic)

Quiénes participan
Diferentes colaboradores escogidos para esta actividad

ruta de ventas, manufactura y logística

Actividad para estar en contacto con la gente ya que es en estas rutas donde las cosas pasan y se da un acercamiento personal a las necesidades del área.

Frecuencia
Trimestral (en el trimestre debes completar una ruta a fábrica, logística y ventas)

Quiénes participan
El líder con su primera línea de fabrica, manufactura y ventas

reunión top talents

Reunión estratégica donde los talentos de la compañía se reúnen con el líder. Estos talentos son los calificados como 1, 2 y 3 en el ciclo de gente.

Frecuencia
Cuatrimestral

Quiénes participan
Los talentos con el líder de la unidad

charla de cultura en SDG

Charla destinada a impartir cultura del líder hacia sus reportes directos, enfatizando actitudes, experiencias, creencias y valores de la empresa.

Frecuencia
Mensual, al iniciar el SDG

Quiénes participan
Líder y sus reportes directos

día de la cultura

Celebra la cultura de la compañía con actividades en donde se promueven nuestros valores. El líder de la unidad debe dar importancia a este día y participar dando una charla de cultura.

Frecuencia
Anualmente en agosto

Quiénes participan
Todos en la compañía

Negociación colectiva

GRI 102-41
Principio 3

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

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

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

PORCENTAJE DE SINDICATOS

GUATEMALA
Sindicato de trabajadores de Embotelladora La Mariposa, S.A.
2019: 0.52%
2020: 0.52%

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

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

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

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

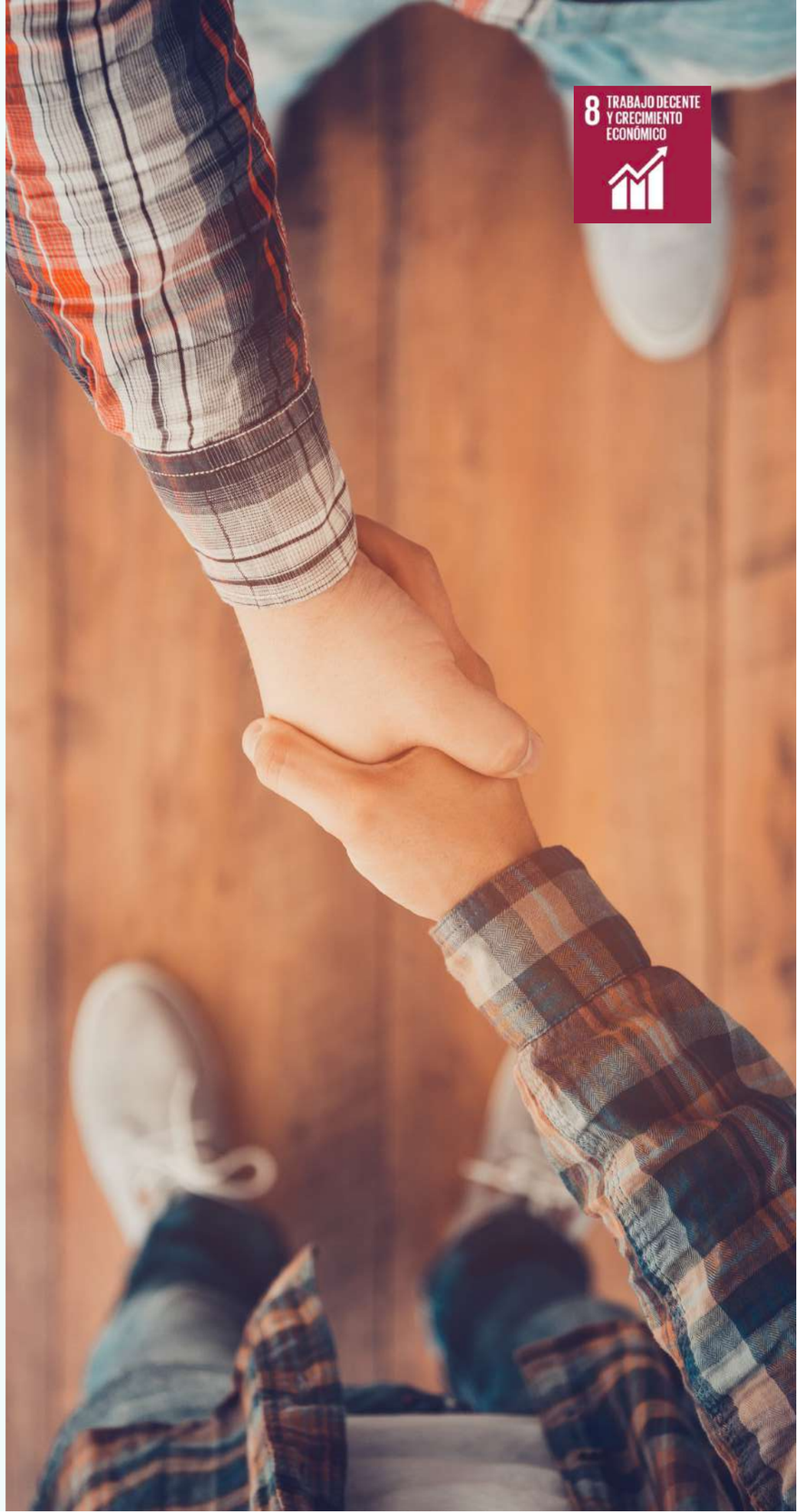
Unión of Clerical Administrative & Supervisory Employess
2019: 7.05%
2020: 7%

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

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

PUERTO RICO
Sindicato Movimiento Solidario Sindical
2019: 55%
2020: 55%

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



Seguridad y Salud Ocupacional

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

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

SISTEMA DE GESTIÓN

En cbc hemos adoptado la cultura de Seguridad y Salud Ocupacional implementando nuestro sistema de gestión con políticas, procedimientos y estándares que garantizan la identificación y control de los riesgos, estableciendo condiciones seguras para nuestros colaboradores, visitantes, contratistas e interesados. Nuestros procesos están basados en estándares internacionales con los que cumplimos o excedemos los requisitos legales en los países donde operamos.

A partir del año 2014 hasta la fecha implementamos la campaña de Actitud Segura con la cual hemos alcanzado una reducción del 76% de accidentes incapacitantes, pasando de ser una empresa reactiva a ser una empresa proactiva. Cada año en el mes de abril lanzamos la campaña de seguridad a nivel corporativo en todos los países donde opera cbc, con enfoque en seguridad basada en el comportamiento (Actitud Segura).

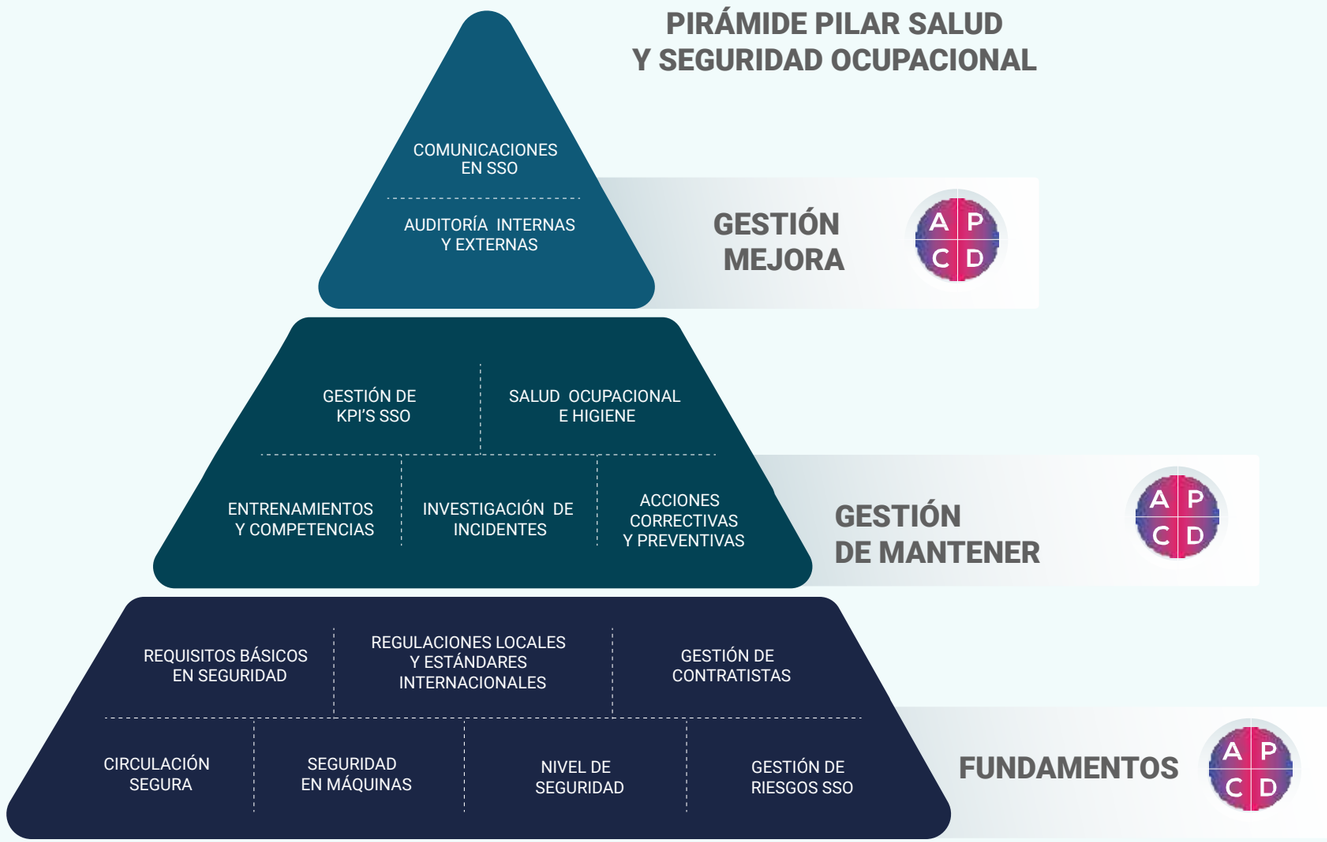
Nuestro sistema de gestión esta basado en los siguiente:

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

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

LOS OBJETIVOS SON

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



Pilar de Seguridad y Salud

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

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

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

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

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

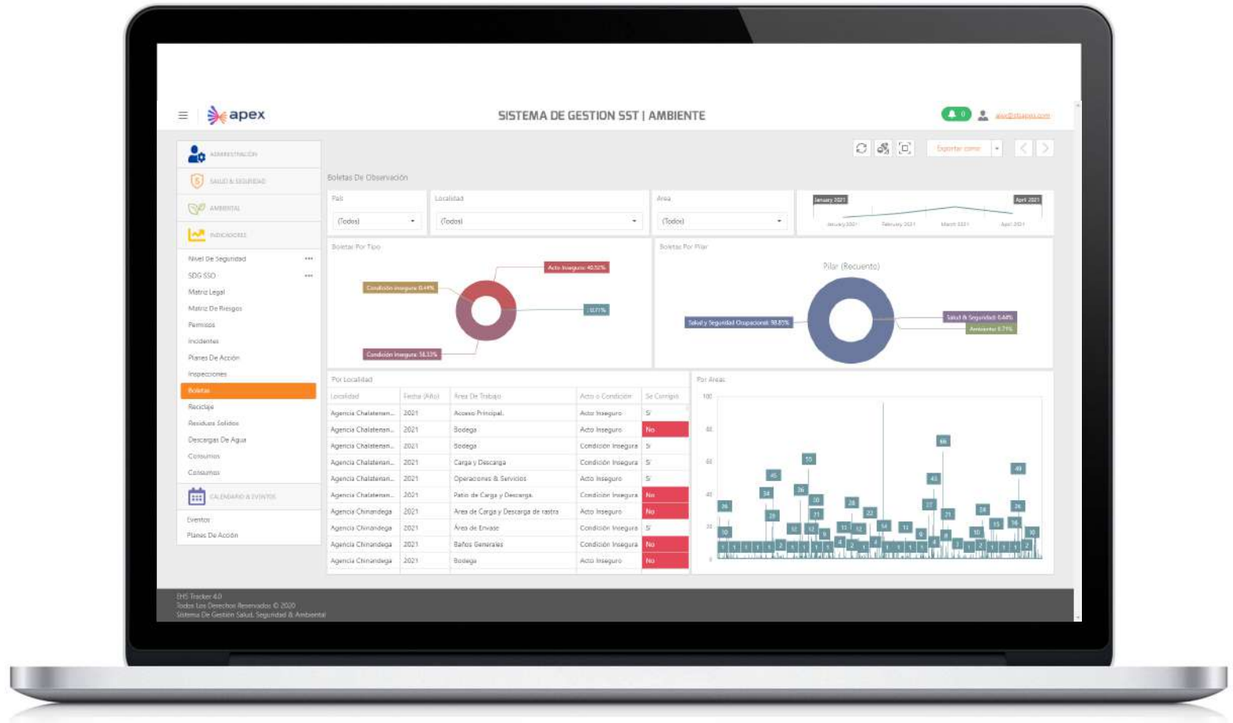
Los fundamentos de mejora gestionan los KPIs de SSO, y por último, nuestro sueño es tener una empresa con cero accidentes, y ser líderes en Seguridad y Salud en la región.

Plataforma Tecnológica

GRI 403-2

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

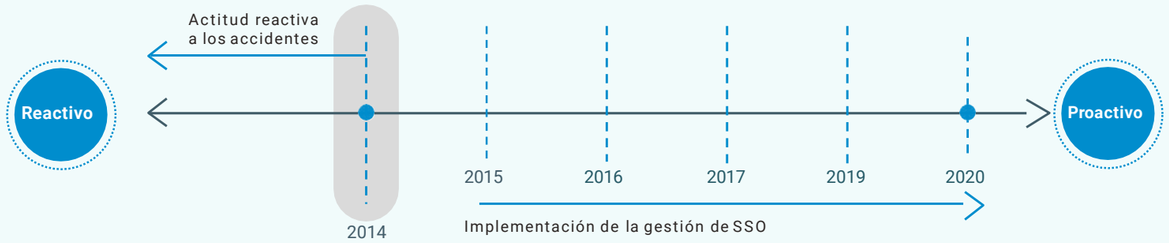
Por medio de esta herramienta gestionamos el Sistema de gestión y salud en tiempo real y permite a todos los niveles de liderazgo de la compañía de tener la visibilidad de un centro de trabajo, región o país. El Sistema está diseñado para enviar alertas a grupos específicos cuando haya un cambio en legislación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

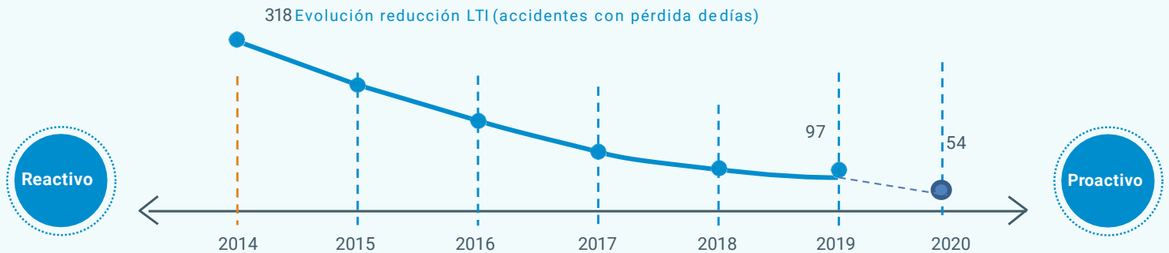


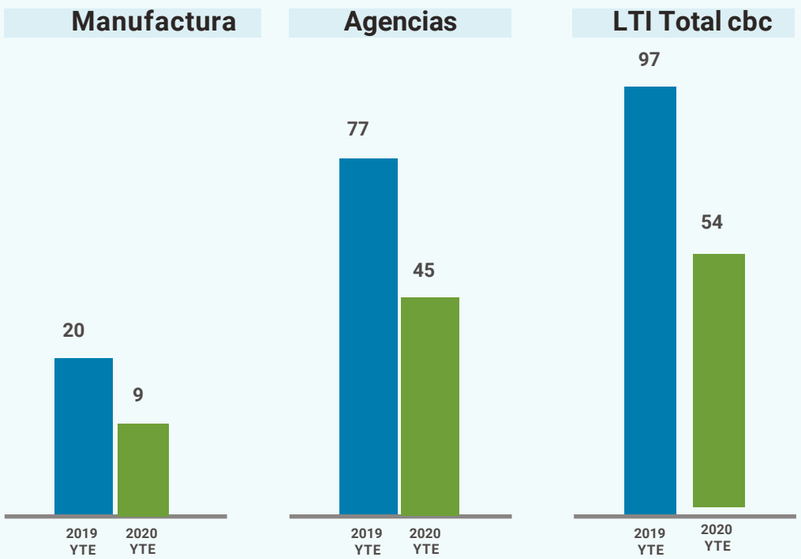
Tipos de Accidentes y Tasas de Frecuencia

GRI 403-1, 403-2

Del año 2014 al año 20120 hemos reducido los accidentes LTI (accidentes con pérdida de días) en un 83% incluso incrementando el tamaño de nuestra operación.







LTIR 2019 0.30
LTIR 2020 0.14

LTIR 2019 0.98
LTIR 2020 0.57

LTIR 2019 0.74
LTIR 2020 0.51

Gestión de Seguridad

GRI 403-7

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

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

MANUALES DE SEGURIDAD EN MÁQUINAS

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

PROGRAMA DE MANUFACTURA DE CLASE MUNDIAL

MODELO DE GESTIÓN CBC

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

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

Comunicados de Seguridad

GRI 403-4, 403-5

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

OBSERVACIO NES DE SEGURIDAD

OBSERVACIONES DE COMPORTAMIENTO

DÍA MUNDIAL DE LA SALUD Y SEGURIDAD

Entrenamientos

GRI 403-5

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

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

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

ENTRENAMIENTOS CRÍTICOS EN SSO

ENTRE LOS PRINCIPALES CURSOS SE ENCUENTRAN:

Comercial

- Academia de motocicleta
- Actitud segura
- Manejo con lluvias
- Los motoristas se certificaron en manejo seguro de motocicleta
- Protocolos Covid-19

Manufactura

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

Logística

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

Administración

- Protocolos Covid-19
- Política de SSO

Indicadores Preventivos en Seguridad

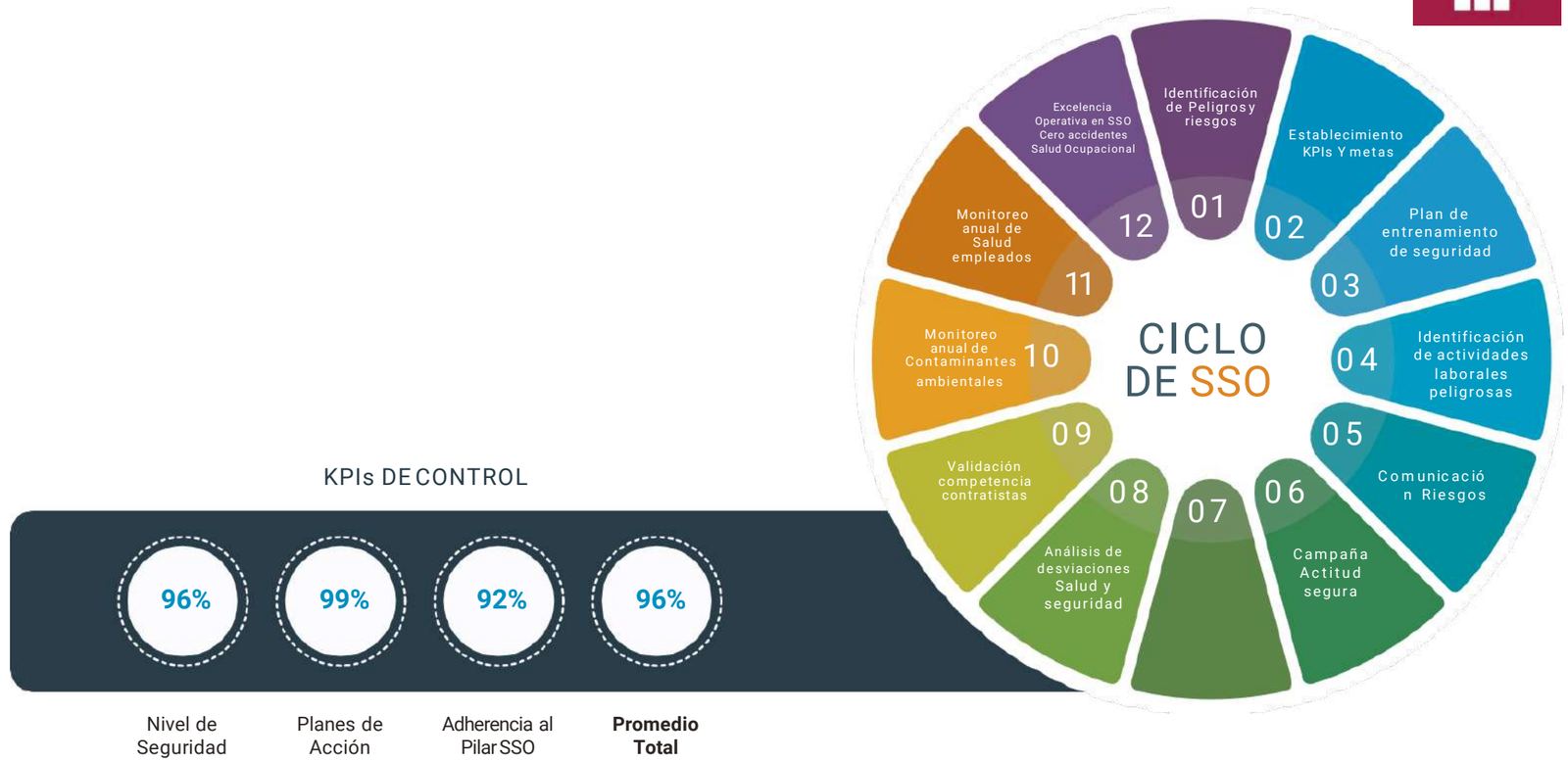
403-1, 403-2, 403-4, 403-7

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

Adherencia a Pilar SSO: medición mensual del porcentaje de adherencia a los procedimientos de SSO de la Compañía.

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

Planes de acción: cumplimento mensual de los compromisos adquiridos para el cierre de los planes de acción acordados para el período.



REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORES EN COMITÉS

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

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

TRABAJADORES CON ALTA INCIDENCIA

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

TEMAS DE SALUD EN ACUERDOS FORMALES

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

Fomento de la Salud

GRI 403-6

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

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

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

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

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

Durante el 2020, como parte de las respuesta ante Covid 19, el servició medico identificó a todos aquellos colaboradores con alto riesgo a la salud de acuerdo a OMS y legislación aplicable. Se realizaron exámenes médicos, tamizajes y seguimiento con control estadístico. Las personas identificadas como personal vulnerable para COVID-19 fueron enviadas a sus casas siguiendo los protocolos de teletrabajo, aislamiento y cuarentena. A estas personas se les dio seguimiento mensual para ver su estado de salud y fueron enviadas con especialistas en casos especiales.

Se desarrollaron manuales de prevención de COVID 19 con guías informativas de protocolos de bioseguridad, medidas preventivas, preguntas y respuestas que fueron socializadas a todo el personal de cbc con campañas de cultura COVID-19. Adicionalmente se lanzaron programas de nutrición, salud y de ejercicios para mejorar el estado de salud de los colaboradores vulnerables.

Programas Sociales

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

En cbc estamos comprometidos con una participación socialmente responsable. Respetamos la diversidad cultural, las costumbres y los principios de las comunidades en las que operamos. Así mismo, buscamos llevar a cabo actividades que favorezcan el desarrollo económico y social de dichas comunidades. Cbc participa activamente con sus comunidades llevando a cabo alianzas estratégicas para lanzar programas sociales que contribuyen a los objetivos de desarrollo sostenible. A continuación, se detallan algunos de estos programas en los que cbc comparte conocimientos, experiencia, tecnología y recursos financieros y no financieros.

Alianza por la Nutrición

GRI 102-12, 102-13, 413-1, 103-1, 103-2, 103-3

Cbc forma parte de la Alianza de organizaciones privadas y sociedad civil comprometidos a combatir la desnutrición crónica en Guatemala.

La Alianza por la Nutrición incide en la opinión y políticas públicas de la SAN, para que a través del Gobierno, Cooperación Internacional, Esfuerzos Privados y Movilización Social, se implemente “la ventana de los 1,00 días” de manera integral en todo el país y con ello combatir la desnutrición crónica, la cual afecta al 48.9% de los niños entre 3 y 59 meses de edad.

Disminuir los índices actuales de la Desnutrición Crónica Infantil se hace esencial para alcanzar un país con menos desigualdad y con mayores oportunidades para los guatemaltecos.

cbc forma parte de la Fundación Ayúdame a Vivir de Guatemala

GRI 102-12, 102-13, 413-1, 103-1, 103-2, 103-3

Cbc continua en el 2020 formando parte de la Fundación Ayúdame a Vivir, entidad de la que ha sido parte desde el año 2001. Esta entidad, ha asumido el reto de ayudar a obtener los recursos necesarios para el funcionamiento de la Unidad de Oncología Pediátrica de Guatemala, que se ha convertido en una institución líder en la región en el tratamiento del cáncer pediátrico y que brinda tratamiento sin costo a niños y niñas que afrontan esta delicada enfermedad.

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

Actualmente la tasa de sobrevivencia promedio de los niños en tratamiento es del 70%, y se ha alcanzado un 99% de adherencia de los pacientes a completar el tratamiento.

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

El aporte económico de cbc a este importante proyecto es de más de US$ 6.9 millones, además el equipo multidisciplinario de la Compañía se involucra en acciones de voluntariado para mejorar las capacidades de gestión de la unidad en áreas como el desarrollo de gente, tecnología y procesos.

Promoción del Deporte y la Actividad Física en Centroamérica

GRI 102-12, 102-13, 413-1, 103-1, 103-2, 103-3

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

Uno de los proyectos desarrollados por la marca Gatorade en el 2020 fueron Bootcamp InstaFit- un programa de entrenamiento para ayudar a las personas a sudar y fortalecer sus cuerpos. El programa tiene 20 rutinas de entrenamiento creadas por entrenadores expertos y respaldadas por los más de 50 años de conocimiento científico de Gatorade en el campo deportivo.

La actividad física es un factor importante para mantener un cuerpo y una mente sanos. Somos partidarios de un estilo de vida saludable.

Becas y Créditos para Estudios de Postgrado en Guatemala y Honduras

GRI 102-12, 102-13, 413-1, 103-1, 103-2, 103-3

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

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

Cbc continua en el 2020 con su participación en GuateFuturo y Hondufuturo.

En el 2020, 36 estudiantes integraron la generación 13 del programa Crédito-Beca (PCB) Guatefuturo y 35 estudiantes integraron la 7ta generación del programa de HonduFuturo, para formarse en nueve áreas de estudio.

El programa Crédito-Beca destaca por ser funcional y transparente. Se basa en un modelo meritocrático, donde el anonimato y la imparcialidad se mantienen durante todo el proceso.

Hasta la fecha, la inversión realizada a través de GuateFuturo y Hondufuturo, para el financiamiento de los beneficiarios, es cercana a los US$11 millones.

GRI 102-12, 102-13, 413-1, 103-1, 103-2, 103-3

TESALIA CBC IMPULSA EL DESARROLLO DE JÓVENES TALENTOS CON EL INSTITUTO INTERNACIONAL DEL AGUA ESTOCOLMO SIWI CAPÍTULO ECUADOR (STOCKHOLM INTERNATIONAL WATER INSTITUTE)

En línea de generar sinergia y apoyar al desarrollo de jóvenes talentos, por segunda ocasión somos parte de Junior Water Prize of Ecuador programa internacional en cual jóvenes de todo el país son protagonistas para crear ideas innovadoras y contrarrestar los efectos del cambio climático.

El concurso es diseñado en diferentes etapas: a) Ideación, que comprende la justificación del proyecto; b) Planificación, etapa en la cual deberán presentar los métodos y las técnicas a emplearse y c) Experimentación.

El proyecto ganador representa al país en el concurso internacional en Estocolmo.

SIWI STOCKHOLM JUNIOR WATER PRIZE ECUADOR

TESALIA CBC PARTICIPA ACTIVAMENTE EN TRANSFERIR CONOCIMIENTOS JUNTO CON LA ACADEMIA Y EL SECTOR JOVEN EMPRENDEDOR

Procesos a jóvenes emprendedores y a universitarios a través de métodos de incubación y aceleración permite que estos colectivos tengan a su disposición la experiencia adquirida por los equipos cbc a escala local y regional.

08

Desempeño de Negocios Beliv

Carta de CEO Beliv

GRI 102-14

El 2020 ha sido un año sin precedentes y especialmente difícil para toda la humanidad. El inesperado COVID-19 ha provocado un sin número de efectos en la sociedad y la vida de las personas, en la salud, en la forma en que nos movilizamos, nos relacionamos, comunicamos y hasta la forma en que hacemos negocios, innovamos y desarrollamos productos. Algunos hemos sufrido pérdidas de seres queridos, hemos visto como grandes industrias y sectores comerciales se han visto fuertemente golpeadas económicamente, y los sistemas de salud de muchos países se han visto colapsados.

Ante una crisis sanitaria de esta magnitud, los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas se ponen de manifiesto, el respeto a los derechos humanos, la salud, los estándares laborales y seguros, la responsabilidad y sostenibilidad ambiental, y la lucha contra la corrupción y transparencia, especialmente importante ante los grandes flujos de recursos destinados para la atención de la crisis.

Nos hemos solidarizado con nuestros socios comerciales, consumidores, y en general con la sociedad de los países en los que participamos, a través de distintas iniciativas junto con nuestros socios comerciales, desde donaciones para la atención de la crisis hasta la creación de programas específicos para proteger a los comercios y sus clientes, entre ellos el que hemos denominado “tiendas seguras”. Nuestra prioridad ha sido ante todo la preservación de la vida y la salud, en especial la de nuestros colaboradores y sus familias.

En toda crisis hay oportunidades. En Beliv hemos sido resilientes, y hemos aprovechado este último año para reinventarnos. Coherentemente con nuestra prioridad de proteger a nuestros colaboradores, hemos definido nuevas formas de trabajo, desarrollando nuestras plataformas de trabajo a distancia, brindándoles seguridad y la oportunidad de una mejor calidad de vida. Nos hemos enfocado en la transformación digital de la compañía y en la innovación en general.

En consistencia con nuestros valores corporativos y nuestra visión de liderar el crecimiento de las bebidas que hacen bien, creando lo que hemos denominado “productos con propósito”, nos mantenemos en constante desarrollo e innovación de productos y un portafolio saludable, co-creando con el consumidor. Como una respuesta a la pandemia y a las necesidades de fortalecer el sistema inmune, hemos desarrollado un portafolio de productos específicamente basado en proveer a nuestros consumidores, de nutrientes, vitaminas y minerales esenciales.

Adicionalmente hemos trabajado en reformulaciones de productos e innovaciones para ofrecer opciones más saludables a nuestros consumidores. Promovemos la utilización de ingredientes naturales, la reducción de contenido calórico, y la autorregulación interna, utilización e innovación de empaques amigables con el ambiente y el ecosistema, la protección de los recursos naturales, así como el refuerzo de mejores prácticas industriales junto con nuestros socios de negocio que nos permitan reducir la huella de carbono.

Reiteramos nuestro compromiso en la lucha contra la corrupción promoviendo la transparencia, a través de nuestras políticas y prácticas de Compliance, y reforzando nuestro Sistema de Gestión Antisoborno (SGA), que busca evitar que nuestros colaboradores y socios comerciales participen en actos de corrupción.

Carlos Sluman
CEO beliv

> “Sabemos que como humanos y como compañía tenemos una responsabilidad social, continuaremos nuestros esfuerzos individuales y a través de nuestros socios comerciales, apoyando los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, consientes que podemos construir un mundo mejor, para nosotros y para la sociedad.”

Nuestras Raíces

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

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

Nuestro camino nos ha llevado a crear un portafolio de bebidas que nos llena de orgullo y ha conquistado los paladares de 35 países de las Américas y el Mundo. Esto nos motiva a querer llegar cada vez más lejos, llevando nuestro sabor y carácter latino a los mercados más grandes para competir con los mejores.

Con la innovación en nuestro ADN, invertimos constantemente en el desarrollo de nuevas y mejores alternativas de endulzado y aprovechamiento de materias primas naturales. Además, buscamos en el mundo los socios estratégicos ideales para el desarrollo de las bebidas que preferirá el consumidor del futuro.

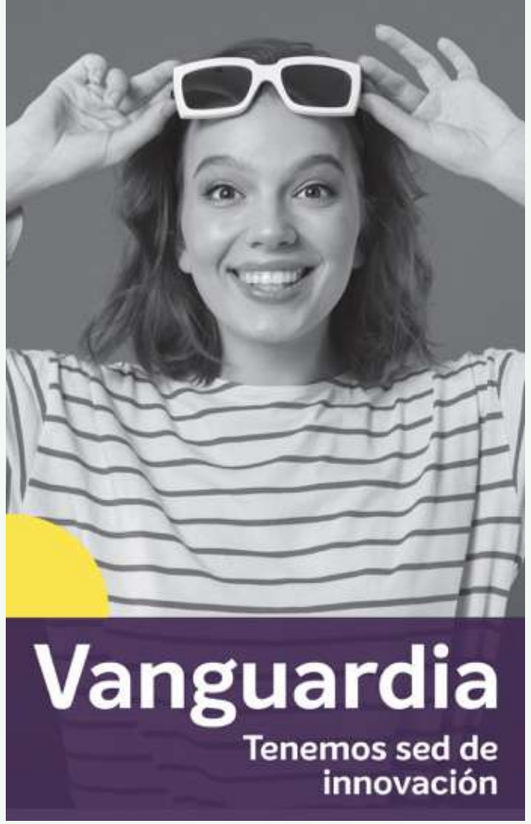
Estamos convencidos que nuestros clientes merecen lo mejor.

MISIÓN

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

VISIÓN

Liderar el crecimiento de las bebidas que hacen bien.



Valores Beliv

GRI 102-16

Portafolio beliv

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

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

Portafolio Premium y Certificaciones

GRI 102-2

Agua Mineral
Naturalmente Burbujeante

★ RECONOCIDA POR SU CALIDAD

Güitig, el milagro de la naturaleza de Ecuador obtuvo el Grand Gold Quality Award en la categoría de Aguas de Monde Selection 2019.

El equipo de Tesalia cbc es un ejemplo de esfuerzo constante que permite que la calidad de sus aguas Güitig y Tesalia traspase fronteras y sean reconocidas a nivel mundial.

Portafolio Premium y Certificaciones

GRI 102-2

Energía Natural
La Raíz de Latinoamérica

★ **ENERGÍA NATURAL Y CERTIFICACIONES DE CALIDAD**

Energía saludable y certificada Orgánica, Kosher y non GMO.

OCA proporciona la energía que viene de la raíz de la Tapioca. originalmente brasileira y completamente natural.

AZU trae la energía ya mundialmente consumida de la hierba mate y originaria de la región argentina de las Cataratas del Iguazú.

Bienestar

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

Productos con propósito, en Beliv nos mantenemos en constante desarrollo e innovación de productos y un portafolio saludable, co-creando con el consumidor. Como una respuesta a las necesidades de fortalecer el sistema inmune, hemos desarrollado un portafolio de productos específicamente basado en proveer a nuestros consumidores, de nutrientes, vitaminas y minerales esenciales.

Adicionalmente hemos trabajado en reformulaciones de productos e innovaciones para ofrecer opciones más saludables a nuestros consumidores. Promovemos la utilización de ingredientes naturales, la reducción de contenido calórico, y la autorregulación interna.

Reducción calórica en nuestro portafolio sin afectar el perfil sensorial de cada uno de nuestros productos.

REDUCCIÓN CALÓRICA

STILL DRINKS

53%

CSD'S

14%

BEBIDAS CON JUGO

45%

37%

WELLNESS

Endulcorante **Natural** en néctares.Trabajando en una reducción calórica del **40%**.

Innovación

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

PORTAFOLIO FORTIFICADO + VITAMINA C

Desarrollo de un portafolio fortificado con vitamina C para nuestros consumidores de una manera divertida, sabrosa y única.

Portafolio por un mundo mejor
Empaque y proceso

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

Optimizamos nuestros procesos a lo largo de nuestra cadena de valor para contar con empaques sostenibles y generen un impacto positivo en el medio ambiente. La botella de Aqua es una botella 100% material reciclable.

En el 2020, migramos a botellas de vidrio, que nos permitió incrementar el volumen de vidrio retornable. Estas botellas cuentan con etiquetas impresas que evita la utilización de etiquetas adhesivas.

Socios Globales

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

#WBM WeBelivMagnus

BRANDHOUSE TRANSFORMING TRADE

BULLETPROOF

nuvenne

Socios en Investigación

Contamos con una estrategia de asociación con compañías, universidades y socios externos que nos permite el acceso a la última tecnología en procesos de bebidas.

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

Tecnológico de Monterrey

Givaudan

MATTSON
WE MAKE FOOD HAPPEN

Beliv se asocia con Magnus Media para crear, fabricar y distribuir marcas de bebidas en todo el mundo

GRI 102-6, 102-10, 102-12, 102-13

#WBM
WeBelivMagnus

La primera marca desarrollada bajo esta alianza es una bebida energizante natural OCA, es una bebida energética natural a base de Tapioca, un extracto proveniente de la raíz de cassava, originaria del Amazonas, que ofrece un beneficio de energía natural, duradera y sin efectos secundarios. OCA es orgánico, vegano, sin gluten, baja en azúcar y es una fuente de cafeína que brinda la funcionalidad de la energía de forma natural.

La línea incluye tres deliciosos sabores: Mango, Berry-acaí, Guayaba y Maracuyá (parcha).

En 2020, OCA llega a USA y LATAM, en Estados Unidos iniciando con California y Florida y venta del producto a través de e-commerce, entre los otros países esta Guatemala, Puerto Rico y Costa Rica.

MAGNUS

Acerca de Magnus Media

Fundada por Marc Anthony en abril del 2015, MAGNUS Media incluye unidades operativas que incluyen una compañía de manejo de artistas, editora musical, creación de contenido digital, cine y televisión, una división de deportes, una agencia de talento, un sello discográfico y una división de mercadeo centrada en entretenimiento para equilibrar el poder y potencial de los grandes creadores de contenidos Latinos en los EE.UU. y alrededor del mundo.

MAGNUS Media representa un listado de artistas y atletas que incluyen a las superestrellas de la música Marc Anthony, las estrellas del género urbano Gente de Zona, el cantante y compositor Fonseca, , el dúo del pop Mau y Ricky, Cimafunk, Luis Figueroa, Yashua, la personalidad radial Enrique Santos, y sobre más de 60 estrellas profesionales de béisbol incluyendo al lanzador de las grandes ligas y New York Yankees Aroldis Chapman y Vladimir Guerrero Jr. estrella de los Toronto Blue Jays, entre otros.

En septiembre del 2017, Marc Anthony y Magnus crearon la alianza de artistas y atletas Somos Una Voz, para facilitar asistencia humanitaria en áreas afectadas por desastres naturales en los Estados Unidos, México, Puerto Rico y otros lugares en el Caribe. **www.magnusmedia.com**

¡Beliv llega a China!

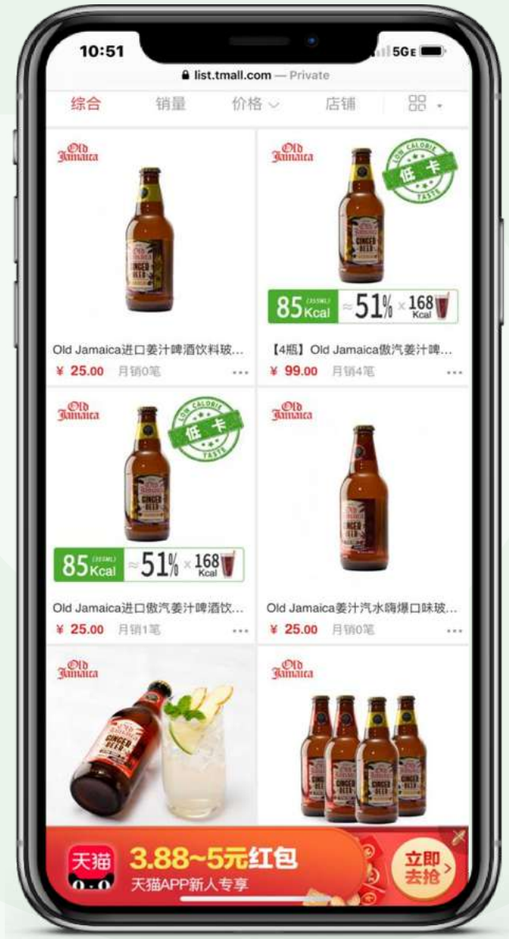
GRI 102-6

La compañía de origen tucumano lleva sus jugos de fruta saludables de la Argentina a China. Frente al actual contexto global y la creciente demanda de vitamina C en el mundo, el sabor y aporte nutritivo de nuestras naranjas estará disponible para los consumidores del país asiático a través de una alianza de distribución con BrandHouse.

Citric, la compañía de bebidas naturales líder del país y la región, continúa su crecimiento global junto a Beliv, la bevtech enfocada en el desarrollo de productos y marcas saludables y nutritivas con identidad latinoamericana. Mediante una reciente alianza con BrandHouse -la plataforma de distribución cross-border dedicada a la comercialización de productos en el mercado asiático-, la empresa argentina comenzó a distribuir sus jugos en China. Esto la convirtió en la primera marca de América Latina en asociarse a la firma europea, para posicionarse en uno de los principales centros de consumidores del mundo.

El acuerdo estratégico de Citric con BrandHouse permite la venta B2B y B2C de sus bebidas a través de los mayores canales de e-commerce y puntos de venta del país asiático. Durante el 2020, se exportaron más de 400 mil litros de jugos 100% exprimidos, a partir de la capacidad de Jugos Citric de producir los 365 días del año, lo cual le permite atender la gran demanda de vitamina C en China, donde la oferta de naranja es posible sólo en algunos momentos del año.

“Estamos muy entusiasmados de dar este nuevo paso desde la Argentina y generar el crecimiento de una empresa tucumana a escala global. Es una gran oportunidad poder llevar a Asia nuestra riqueza cultural, nuestros sabores y la calidad de nuestros productos naturales de Latinoamérica”, comentó Carlos Sluman, fundador y CEO de Beliv LLC.



¡Beliv llega a China!

GRI 102-6

Seguimos creciendo, en octubre 2020 lanzamos nuestra segunda marca en China, Old Jamaica, junto con nuestro socio estratégico Brandhouse. Ahora China puede disfrutar del ginger jamaiquino, brindándoles un producto de alta calidad, origen caribeño y con la saludabilidad que brinda las propiedades del ginger.

Esto asegura el posicionamiento de Beliv en China, dando accesibilidad al consumidor chino a un portafolio importado de vanguardia, calidad, saludable y de origen latinoamericano.

Gobierno Corporativo

GRI 102-18, 102-45

Beliv es una importante unidad de negocios de cbc que se enfoca en el desarrollo, producción y comercialización de bebidas nutritivas, exportando sus productos a más de treinta y cinco países alrededor del mundo. Esta es una de las empresas de más rápido crecimiento en la región. Beliv enfoca toda su experiencia en crear productos y marcas mediante la innovación y funcionalidad, para así renovar o crear nuevas categorías. La Junta Directiva es el órgano de gobernanza superior y esta compuesta de ocho miembros. Cuatro miembros son independientes, 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.

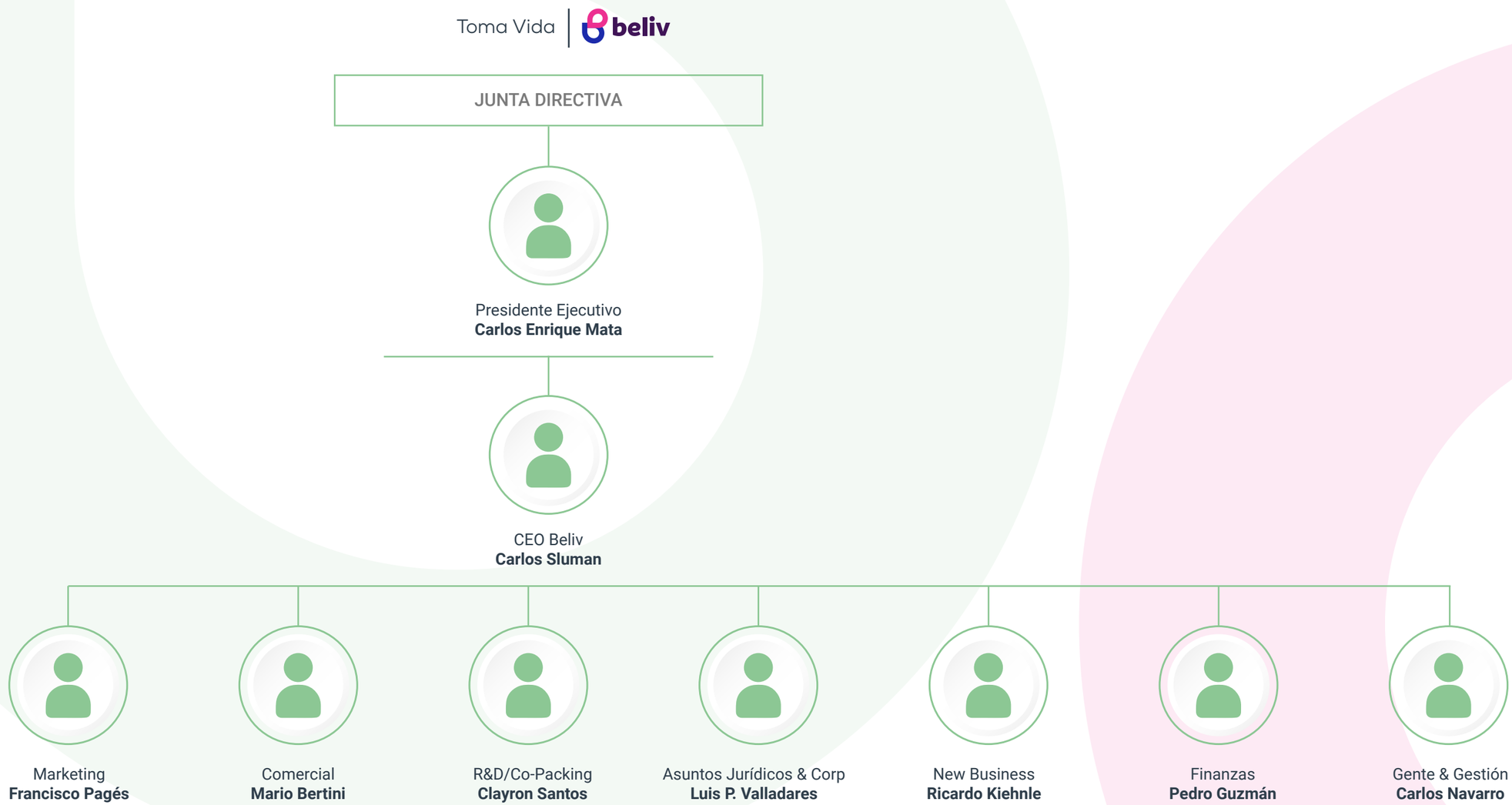
Corporativo de Beliv es la misma de cbc y que dicta a todas sus entidades afiliadas, el cumplimiento, mejora y revisión continua de sus normas de gobierno, maximizando en forma sostenida el valor de la Compañía, teniendo en consideración los intereses de los accionistas y velando por la independencia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

Las Políticas Globales de cbc así como el sistema de gestión de riesgos y de Compliance aplican, se desarrollan y se gestionan en Beliv bajos los mismos parámetros que en cbc y que han sido reportados en este informe.

Toma Vida | beliv

Organigram Beliv

GRI 102-18



GRI 102-18

Carlos Sluman

CEO BELIV

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

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

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

Clayton Santos

DIRECTOR R&D

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

Carlos NAvarro

DIRECTOR G&G

+10 años de experiencia en la industria de bebidas en más 10 países de Latinoamérica

Pedro Gúzman

DIRECTOR FINANCIERO

+10 años de experiencia en consultoría gerencial y finanzas en Latinoamérica.

Francisco Pages de Arteaga

VICEPRESIDENTE MARKETING

+de 20 años de experiencia de mercadeo en Mercadeo & Ventas de marcas líderes de bebidas en Latinoámerica.

Mario Bertini

VICEPRESIDENTE COMERCIAL

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

Luis Pedro Valladares

GERENTE DE ASUNTOS JURÍDICOS

+ de 15 años de experiencia internacional en el área legal, asuntos corporativos, compliance y M&A

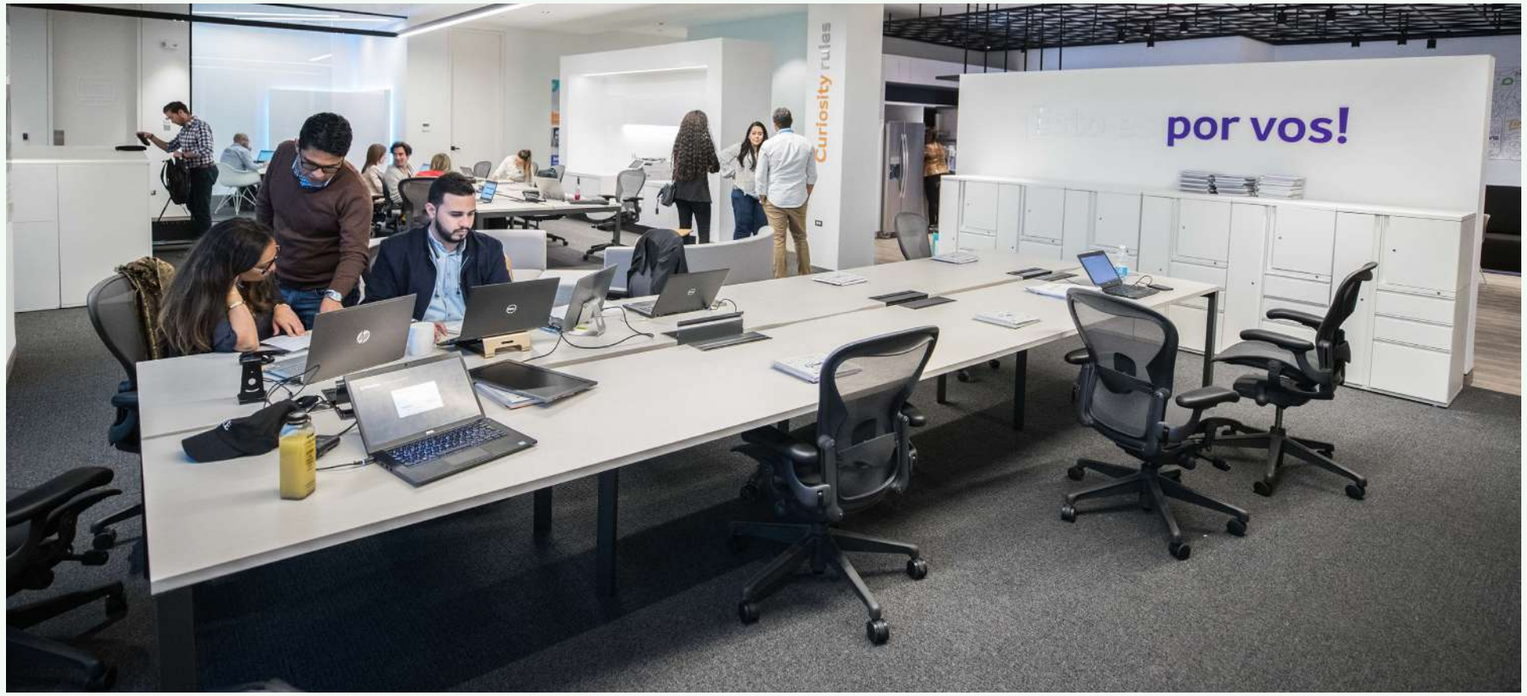
Gente Beliv

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

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

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

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



ATRAER / CAPTAR
Identificar talentos

Reclutamiento externo

DESARROLLAR
Exponencializando nuestro talento

Desarrollo organizacional

RECONOCER
Búsqueda de excelencia

Procesos de gestión

CONSERVAR
Fortaleciendo el corazón del equipo

Compromiso cultural

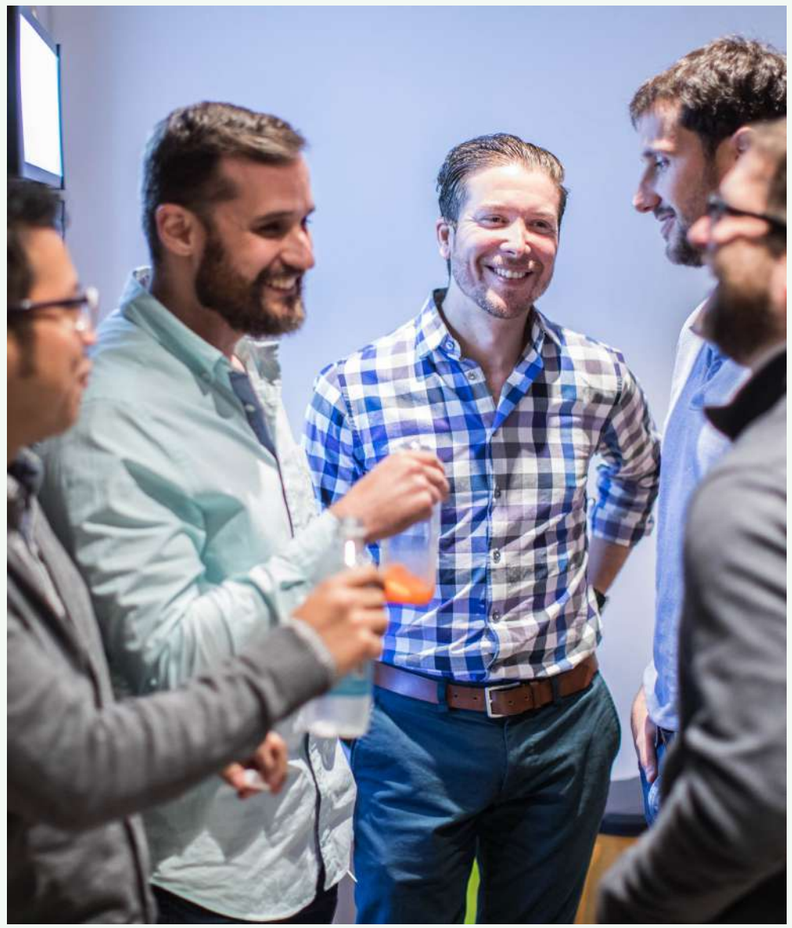
CONSERVAR
Inteligencia y eficiencia

Tecnología

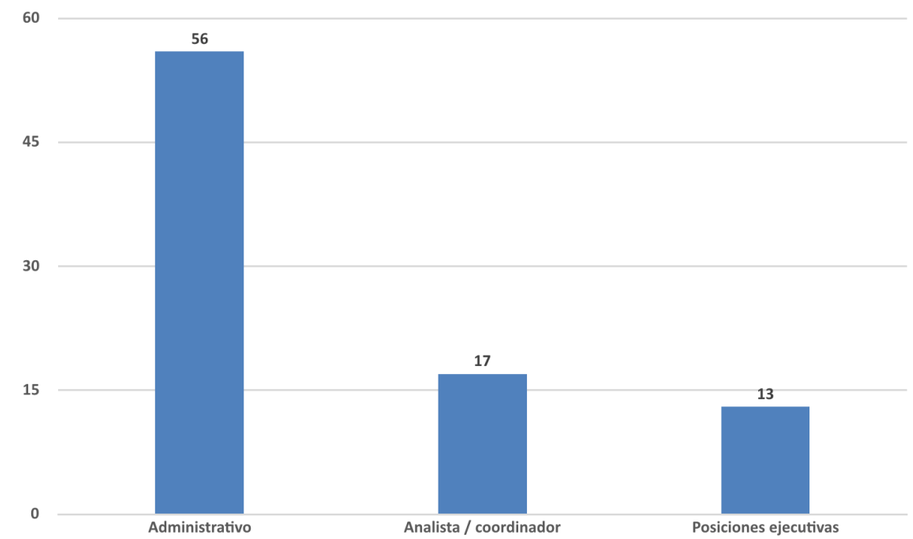
Colaboradores

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

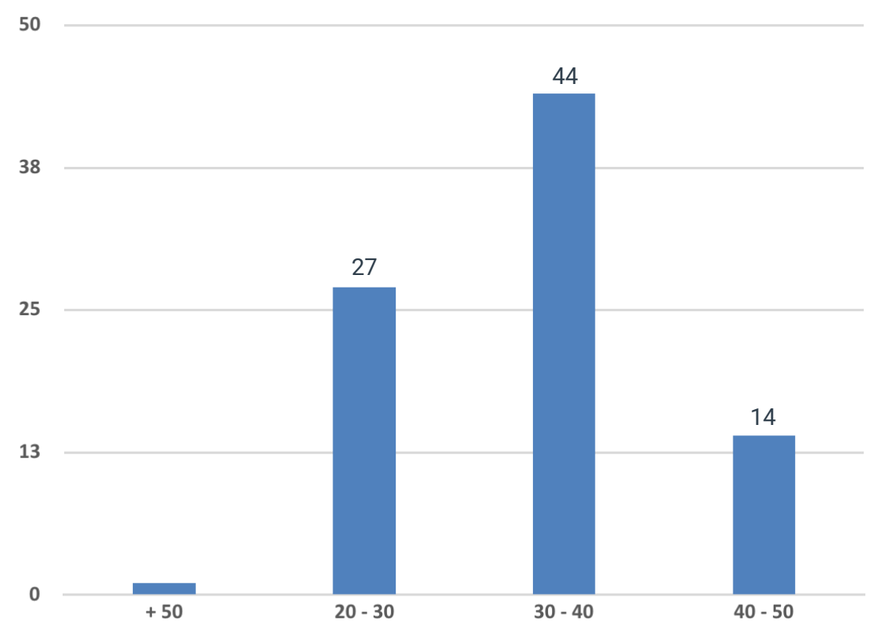
En Beliv, nuestro equipo total en el 2020 fue de 86 personas, 83% de este total esta representado por personas entre los 20 y 40 años.



LAS SIGUIENTES GRÁFICAS SON DATOS DE EMPLEADOS 2020 DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN CON DISTINTAS CLASIFICACIONES.



RANGO DE EDAD



Género

En el 2020, en Beliv 29% de las mujeres que forman parte del equipo se encuentran en posiciones de toma de decisiones dentro de la Compañía. creemos en promover la igualdad entre mujeres y hombres en todas las áreas de la gestión corporativa. Beliv maneja la igualdad y equidad de género de manera fundamental en todas sus operaciones, en términos salariales, de prestaciones y seguridad. Así mismo, cuenta con políticas de planificación de carrera para las mujeres y otros beneficios.

MUJERES EN BELIV CON PODER DE DECISIÓN

29% **71%**

Nuevas Contrataciones

GRI 401-1

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

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

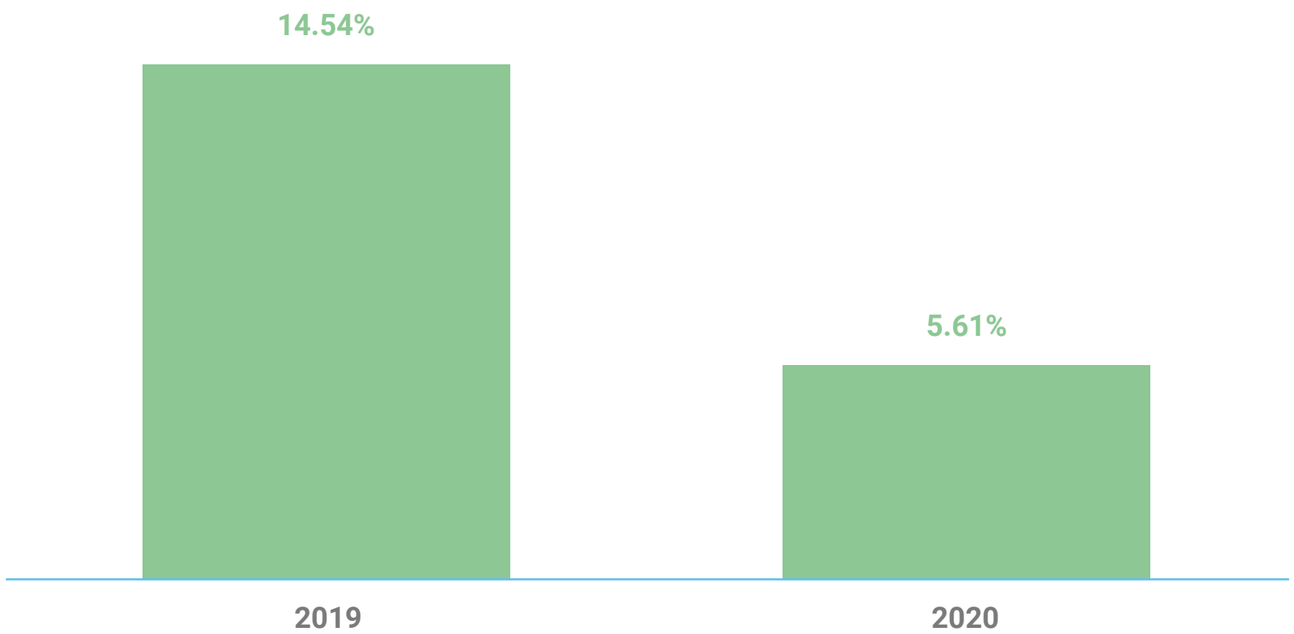
Rotación

GRI 401-1

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

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

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



Plataformas Tecnológicas de Gestión - Capacitación y Evaluación

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

CONNECT

Como parte de nuestro modelo de gestión contamos con CONNECT- una plataforma digital de gestión e interacción para los colaboradores.

En esta plataforma se diagrama toda la estructura organizacional. Para cada puesto hay una descripción de perfil, desde información de actividades hasta información personal del colaborador.

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

METAS

Módulo que administra la gestión completa de las metas anuales.

RECLUTAMIENTO

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

DESEMPEÑO

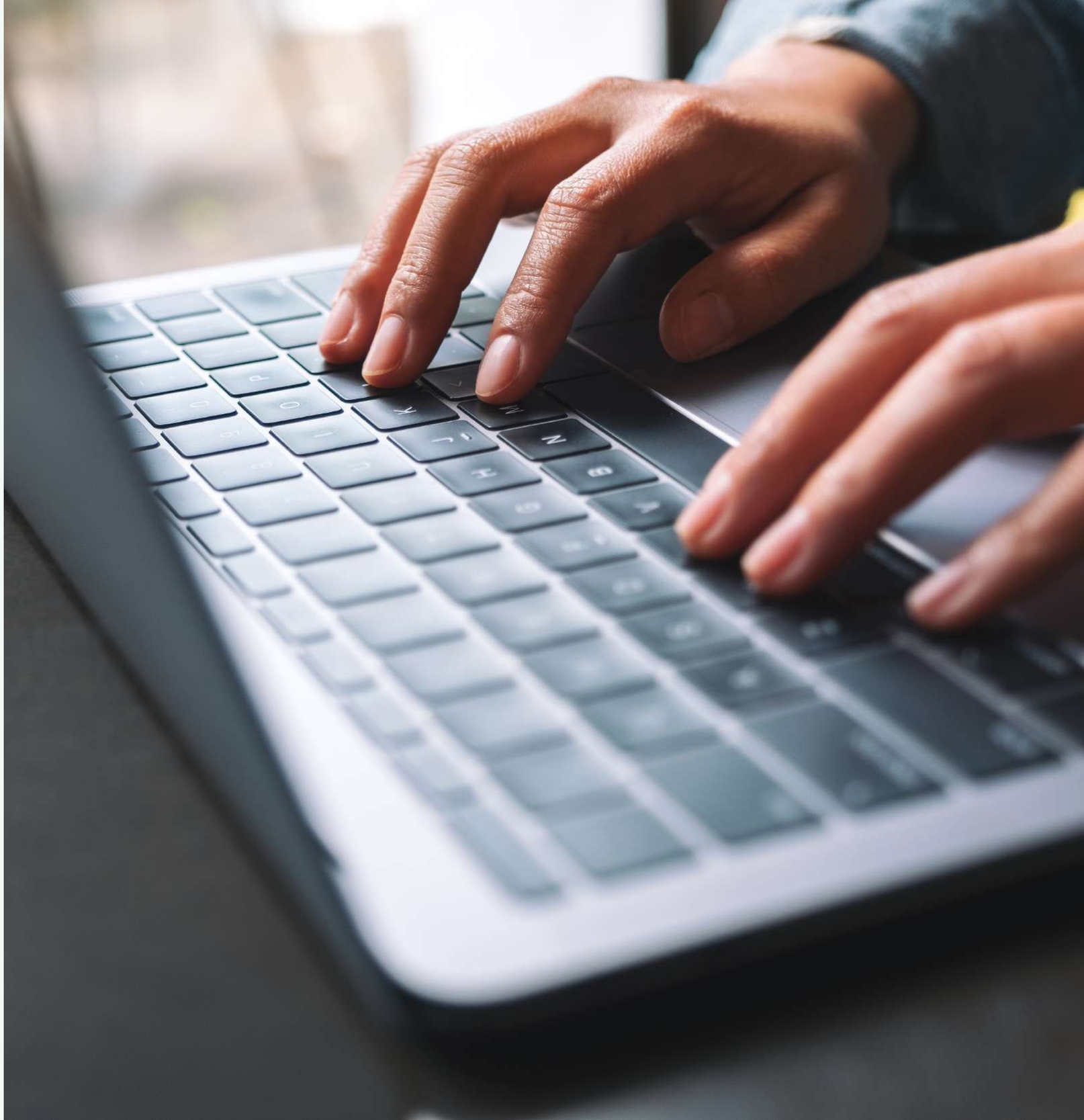
Administra la evaluación de desempeño a través de la plataforma Nine Box Grid.

SUCESIONES

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

EMPLOYEE CENTRAL

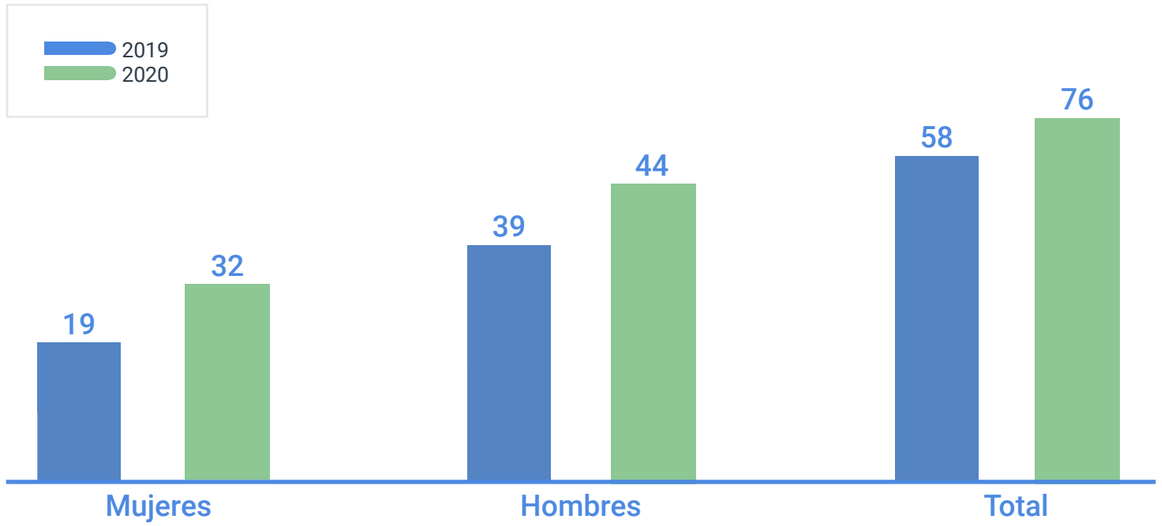
Adminstra la información personal y de empleo de todos los colaboradores de Beliv.



Proceso de Evaluación

GRI 404, 103-2

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



ESTRATIFICACIÓN DE EVALUACIÓN DE CICLO DE GENTE

Categoría laboral	Mujeres	Hombres	Total 2019	Mujeres	Hombres	Total 2020
Analista	-	-	-	-	-	-
Coordinador	5	5	10	8	4	12
Especialista	6	4	10	9	9	18
Jefe	1	3	4	5	2	6
Gerente	6	16	22	10	17	27
CEO/VP/Directores	1	11	12	1	11	12
Total General	**19**	**39**	**58**	**32**	**44**	**76**

Proceso de Evaluación

GRI 404, 103-2

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

CONNECT

Uso plataforma tecnológica

GRI 404-3

CICLO DE GENTE

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

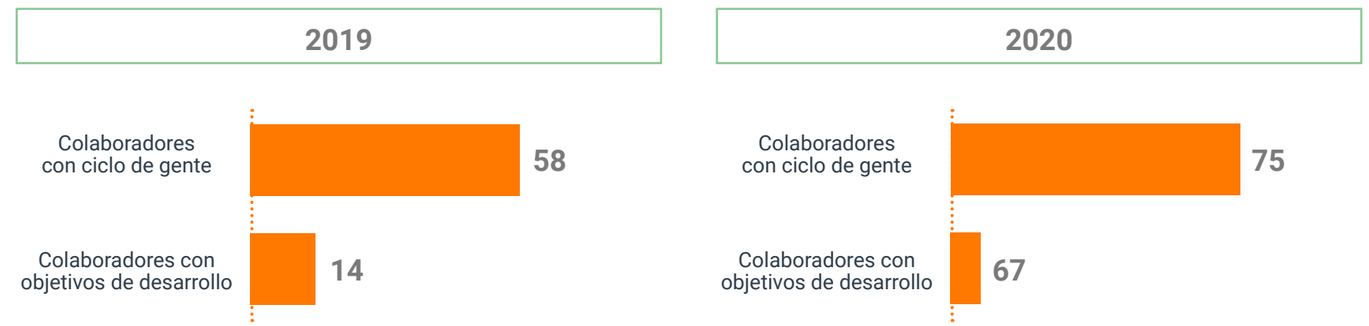
PDI

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

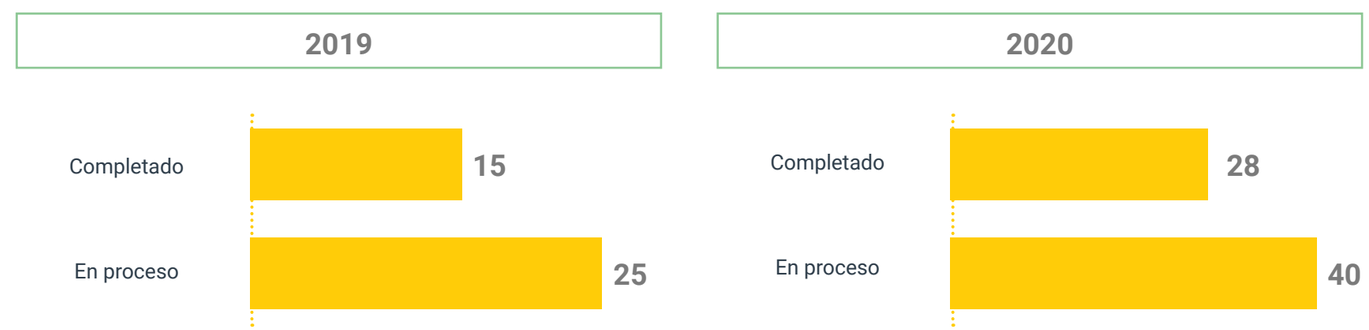
E-LEARNING

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

PDI



E-LEARNING



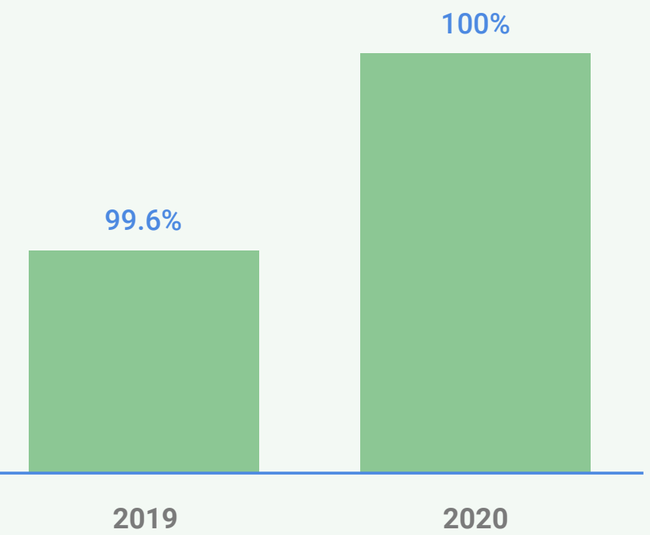
Programas de Excelencia Administrativos

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

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

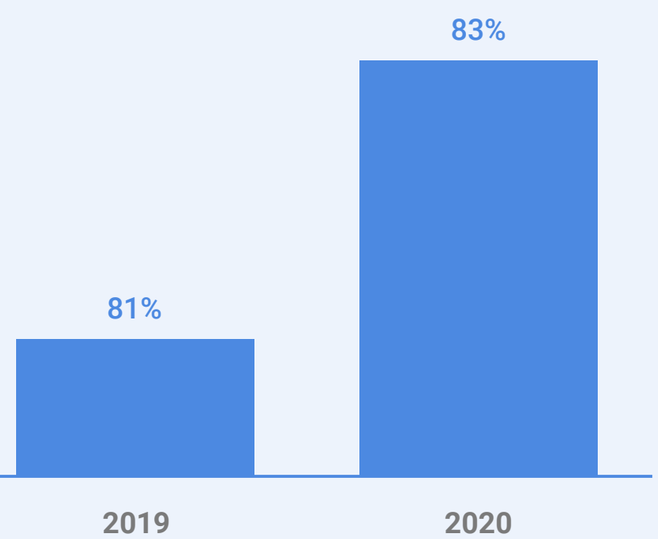
Evolución de Programa de Excelencia Comercial

Evolución nota 2019 al 2020



Evolución de Programa de Excelencia Gente & Gestión

Evolución nota 2019 al 2020



Ejemplos de Plan de Carrera

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

IRENE SALGUERO

Irene, inició en el año 2012 como Coordinadora de Calidad en la planta de Manufactura ubicada en Cuyotenango, Suchitepéquez. En el 2014, asume el reto como Jefe de Calidad de la misma planta en donde se destaca por su liderazgo logrando mantener por tercer año consecutivo el premio de Calidad de PepsiCo en modalidad de bronce a nivel Latinoamericano.

Por su excelente desempeño, liderazgo y pasión, a inicios del 2016 fue promovida como Gerente de Planta, convirtiéndose en la primera mujer liderando una planta de manufactura en la corporación, tiempo en el cual potencializa sus conocimientos en el área de manufactura y lidera al equipo para obtener el Primer Lugar en el Programa de Excelencia Fabril 2016. En 2017 es promovida a Gerente de Investigación y Desarrollo en la compañía de marcas beliv.

Durante su trayectoria en la compañía, Irene ha sido nombrada Embajadora de la Cultura, siendo un referente de pasión y liderazgo. Actualmente se encuentra asumiendo el reto como Gerente de Investigación y Desarrollo para proyectos disruptivos.

Para Irene es un orgullo trabajar en una compañía meritocrática, que le permite superarse a ella misma potencializando su desarrollo para aportar valor a largo plazo.

LUIS PEDRO VALLADARES

Su trayectoria legal corporativa inicia en 2006, solicitando una pasantía en el departamento jurídico de CBC, mientras cursaba su último año de la Licenciatura, dando inicio a una trayectoria que al día de hoy suma 15 años con el grupo.

Su experiencia previa con el grupo corporativo incluye Asesor Jurídico en Embotelladora La Mariposa, Jefatura y Gerencia de Asuntos Jurídicos & Corporativos en LIVSMART y Gerencia de Asuntos Jurídicos & Corporativos en Beliv, teniendo a su cargo operaciones de reestructuración corporativa, operaciones internacionales de M&A, Joint Ventures, inversiones y desinversiones, mercados de capitales y fondos de inversión, estructuración de modelos de negocios, tributación local e internacional, contratos, gestión y posicionamiento de asuntos corporativos con stakeholders, comercio exterior, propiedad intelectual, regulatorio, cumplimiento y asesoramiento a Junta Directiva, órganos y cargos de decisión de la compañía, entre otras.

Luis Pedro ha sido nombrado Embajador de la Cultura del grupo corporativo, un reconocimiento que se otorga a las personas que representan y reflejan los valores de la compañía.

Actualmente se desempeña como Head de Asuntos Jurídicos y Corporativos de BELIV, unidad de negocio que nace de la expansión territorial del grupo, y del desarrollo de un portafolio especializado de productos, con headquarters en Puerto Rico, y presencia en más de 32 países de América, Europa, Asia y África.

Para Luis Pedro es un orgullo formar parte de Beliv y compañías afiliadas, en donde, aprendiendo de excelentes profesionales ha podido desarrollar al máximo su potencial. Comparte y vive los valores de la compañía. Le apasionan: la creación de valor para la compañía, seguir creciendo y escalando como profesional dentro del grupo, y la expansión hacia otros países como una oportunidad de colocar productos BELIV en cada rincón del mundo.

CLAUDIA NUÑEZ

Claudia, ingresó hace 12 años al grupo CBC, desempeñándose en el área de Marketing a cargo de marcas como Güitig, 220V. En el 2016 comienza un gran recorrido dentro de Beliv como Brand Manager donde uno de sus logros ha sido el desarrollo de la marca Güitig posicionándola como referente de agua mineral con gas en Ecuador y adquiriendo reconocimientos internacionales para la marca como ser el Mejor agua del mundo por su origen y naturalidad.

En el 2018, fue reconocida en Lux Awards con el premio ¨Bravest Marketer of the year¨ por haber convertido a Güitig en una de las marcas más arriesgadas y diferentes al momento de generar contenido y experiencias. Además, ese año la marca fue reconocida como la más innovadora del país.

En 2019 lidera la creación del movimiento Sobre La Mesa, el movimiento creado para generar conciencia sobre el consumo responsable de alimentos.

Para Claudia, el 2021 empezará con un gran reto, ya que se desempeñará como Category Manager y tiene como desafíos abrir nuevos mercados para marcas insignias del grupo y lograr que Güitig sea un referente de alto impacto social, consumer centric y de innovación de Latam para el mundo.

Capacitación

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

Escuela de Negocios beliv | universidad apex

Escuela de Negocios Beliv

A través de la Universidad Apex, Beliv alinea su estrategia de desarrollo y se crea la escuela de negocios Beliv, plataforma que alineado a la estrategia y objetivos empresariales desarrolla entrenamientos para el cierre de brechas que ayudan a potencializar el crecimiento y los planes de carrera de nuestro colaboradores.

CAPACITACIONES FUNCIONALES

Entrenamientos orientados a fortalecer los conocimientos técnicos y las habilidades requeridas para el buen desempeño de la función.

NEGOCIACIÓN ESTRATÉGICA

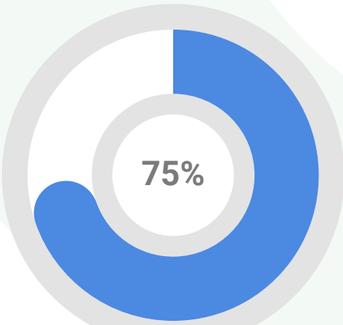
EVALUACIÓN FINANCIERA DE PROYECTOS

MICROBIOLOGÍA PARA BEBIDAS

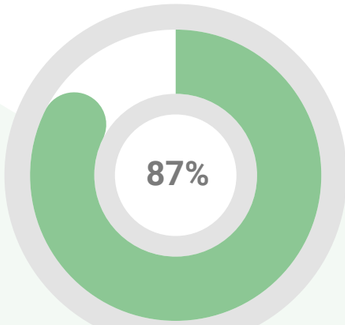
Indicadores de Capacitación

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

% DE PARTICIPACIÓN

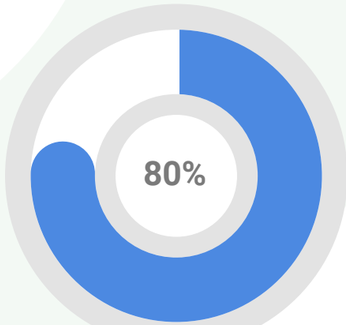


2019

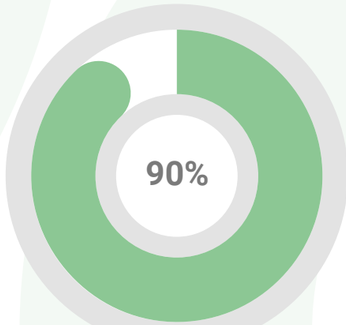


2020

% DE SATISFACCIÓN

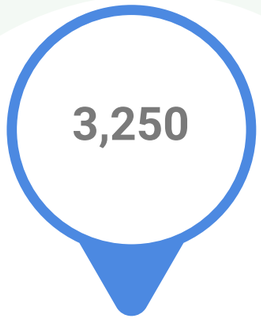


2019

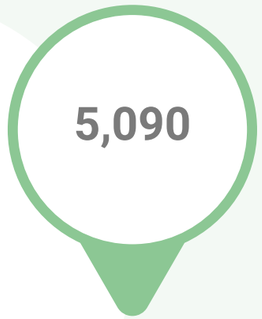


2020

HORAS HOMBRE CAPACITADAS



2019



2020

Capacitación

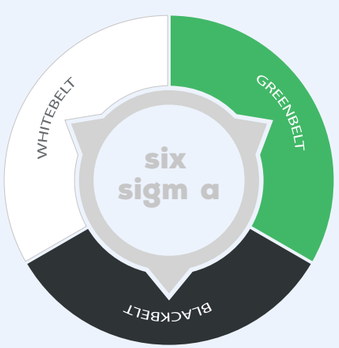
GRI 404-1, 404-2, 103-2, 103-3

Pilar Método

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

El pilar de método desarrolla los siguientes entrenamientos / capacitaciones:

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



- White Belt
- Green Belt
- Black Belt

White Belt

Es el primer paso de la metodología Lean Six Sigma, en la cual se explica la cultura, metodología y herramientas LEAN como proceso de mejora continua. En este programa nos enfocamos en el aprendizaje de la herramienta PDCA (plan-do-check-act) que es base de la resolución de problemas en el análisis de causa raíz, siempre basados en hechos.

Todos los colaboradores son entrenados para convertirse en Train the Trainers y certificados a nivel mundialcomo White Belt quienes tienen la responsabilidad de replicar este curso a nivel local en sus operaciones a todos los colaboradores, desde analistas hasta la jerarquía máxima.

Los cursos fueron impartidos en todas las localidades: Perú, Ecuador, Guatemala, Argentina, Jamaica, El Salvador, Honduras, Nicaragua.

	2019	2020
Analistas - Coordinadores	5	2
Especialistas – Jefes	6	2
Gerentes - Directores	9	6
Total	**20**	**10**

Fábrica de Líderes

Dentro de los entrenamientos desarrollados en el pilar de liderazgo orientados a formar líderes y dueños de la cultura, así como colaboradores formados en diversidad e inclusión se encuentran:

Encuesta Engagement

GRI 401, 103-2, 103-3

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

OBJETIVOS PRINCIPALES DE ENCUESTA ENGAGEMENT

Es el reconocimiento anual otorgado a cada colaborador en honor a su dedicación y pasión en su desempeño, cultura y cumplimiento de metas dentro de la Compañía.

encuesta engagement

IDENTIFICAR NECESIDADES

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

PLANES DE ACCIÓN

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

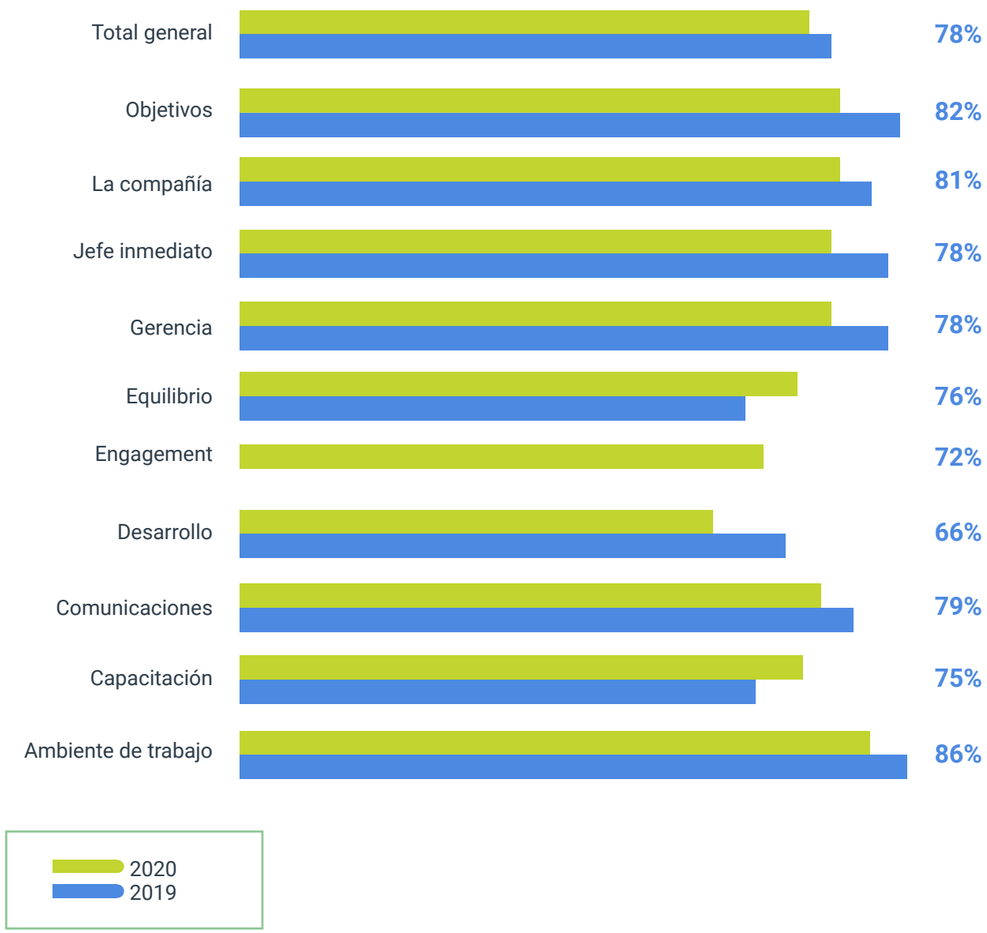
COMUNICAR RESULTADOS

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

SEGUIMIENTO

- Darles seguimiento a los planes de acción en el PMO de engagement.
- Comunicar constantemente los avances de los planes de acción.

RESULTADOS DE 2020



engagement

GRI 401, 103-2, 103-3

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

09

Declaración y Verificación Externa

Carta de verificación externa

MILAGROS ZAMUDIO

Declaración de verificación limitada e independiente del Informe de Sostenibilidad 2020 de cbc

Mayo 5, 2021

La empresa Personaz S.A.C. a través de su Directora, Milagros Zamudio, a solicitud de cbc, ha realizado una verificación independiente de su reporte de sostenibilidad en cumplimiento con la Comunicación de Progreso del Pacto Mundial de Naciones Unidas en nivel avanzado así como de conformidad con los Estándares del Global Reporting Initiative – GRI en la opción Esencial.

Alcance
A solicitud de cbc, efectuamos los procedimientos de verificación externa a su "Reporte de Sostenibilidad 2020" con el objetivo de obtener un nivel limitado de aseguramiento con respecto a las aseveraciones y datos relacionados con el desempeño de sostenibilidad y la cobertura de los respectivos asuntos de importancia dentro del reporte mencionado.
Es importante señalar que cbc es responsable de la elaboración del Reporte de Sostenibilidad 2020 y de la información sustentatoria respectiva. Esta responsabilidad incluye diseñar, implementar y mantener controles internos relevantes a la elaboración de un reporte de sostenibilidad en estricto cumplimiento con los principios de los estándares del Global Reporting Initiative y del nivel avanzado de la Comunicación de Progreso del Pacto Global de Naciones Unidas. Nuestra responsabilidad es emitir una declaración de verificación independiente basada en los procedimientos aplicados en nuestra revisión.

Criterios de la declaración de aseguramiento:
Hemos llevado acabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los siguientes criterios los cuales consideramos apropiados para el propósito de nuestro compromiso de aseguramiento:

- Los estándares del Global Reporting Initiative (GRI).
- Los criterios exigidos por el Pacto Global para la elaboración de la Comunicación de Progreso en nivel avanzado.
- La norma AA1000
- ISO19011

Procedimientos llevados a cabo
Nuestros procedimientos fueron elaborados con el objeto de:

- Determinar que el Reporte de Sostenibilidad 2020 de cbc se haya elaborado conforme a la los principios de los Estándares GRI.
- Confirmar la opción de conformidad declarada por cbc en su Reporte de Sostenibilidad 2020, según los Estándares GRI.
- Confirmar el cumplimiento con el nivel avanzado de acuerdo a los criterios exigidos por la Comunicación de Progreso – CoP del Pacto Global de Naciones Unidas.
- Determinar que la información y los datos presentados en el Reporte Sostenibilidad 2020 de cbc estén debidamente respaldados por evidencias apropiadas en cada circunstancia.

Los procedimientos de verificación desarrollados fueron los siguientes:

- Revisión de la información cuantitativa y cualitativa relevante, alineada con la matriz de materialidad, de los estándares y contenidos GRI e incluidos en el Reporte de Sostenibilidad 2020 de cbc.
- Revisión de la información cuantitativa y cualitativa relevante, alineada con los 10 principios y 21 criterios del Pacto Global de Naciones Unidas, incluidos en el Reporte de Sostenibilidad 2020 de cbc.
- Obtener evidencia documentada que sustente la información incluída en el reporte. Es importante señalar que, debido a la coyuntura actual relacionada con el Covid-19, las reuniones de verificación de documentos sustentatorios se realizaron de manera virtual a través de videoconferencias.

Conclusiones
Basados en los procedimientos realizados y de acuerdo con los criterios del compromiso de aseguramiento presentamos las siguientes conclusiones sobre el Reporte de Sostenibilidad 2020 de cbc :

El presente informe de sostenibilidad ha sido elaborado tanto de conformidad con los Estándares del Global Reporting Initiative – GRI en la opción Esencial como con los requisitos solicitados en el nivel Avanzado de la Comunicación de Progreso – CoP del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

En esa línea declaramos que no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que la información y los datos publicados en el Reporte de Sostenibilidad 2020 de cbc no estén presentados de forma correcta; ni que se haya excluído aspectos relativos a su desempeño en temas ASG.

Recomendaciones
Se recomienda revisar y actualizar la matriz de materialidad con la que cbc viene evaluando su desempeño en temas ASG, tomando en cuenta la coyuntura del Covid-19 y el tiempo transcurrido desde el primer análisis realizado.

Cordialmente,

Milagros Zamudio Romero
Directora & Partner
Personaz SAC

personaz | UNGC TRAINING PARTNER 2020 | UNGC COMMUNITY MEMBER 2020

10

Índice de datos

Índice de Contenido GRI

Estándar GRI	Contenido	Número de Página(s)	Omisión
GRI 101: Fundamentos 2016			
Contenidos Generales			
GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-1 Nombre de la organización	10	---
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	10, 12, 115, 117, 118, 119, 120, 121, 122	---
	102-3 Ubicación de la sede	13	---
	102-4 Ubicación de las operaciones	13	---
	102-5 Propiedad y forma jurídica	6	---
	102-6 Mercados servidos	12, 13, 14, 16, 68, 69, 117, 120, 121, 122, 124, 125, 126	---
	102-7 Tamaño de la organización	13, 14, 16, 68, 74, 130	---
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	13, 74, 75, 76, 130	---
	102-9 Cadena de suministro	15, 16, 70	---
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	13, 18, 19, 20, 21, 22, 124	---
	102-11 Principio o enfoque de precaución	40	---
	102-12 Iniciativas externas	108, 109, 110, 111, 112, 117, 120, 121, 122, 124	---
	102-13 Afiliación a asociaciones	28, 108, 109, 110, 111, 112, 124	---
	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	4, 32, 114	---
	102-16 Valores, principios,estándares y normas de conductas	10, 11, 16, 33, 35, 115, 116	---
	102-18 Estructura de gobernanza	16, 18, 19, 25, 26, 27, 29, 30, 31, 127, 128, 129	---
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	26	---

Estándar GRI	Contenido	Número de Página(s)	Omisión
GRI 101: Fundamentos 2016			
Contenidos Generales			
GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-40 Lista de grupos de interés	7, 8	---
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	97	---
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	7	---
	102-43 Enfoque para la partipación de los grupos de interés	7	---
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	7, 8	---
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	6, 25, 127	---
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	7	---
	102-47 Lista de los temas materiales	7	---
	102-48 Reexpresión de la información	6	---
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	6	---
	102-50 Periodo objeto del informe	6	---
	102-51 Fecha del último informe	6	---
	102-52 Ciclo de elaboración de informes	6	---
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	6	---
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	6	---
	102-55 índice de contenidos GRI	148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155	---
	102-56 Verificación externa	146	---

Estándar GRI	Contenido	Número de Página(s)	Omisión
GRI 101: Fundamentos 2016			
Contenidos Generales			
Ética y Transparencia / Valores			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	33, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 70, 71, 72	---
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	27, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 70, 71, 72	---
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	33, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 70, 71, 72	---
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	27, 33, 71, 72	---
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	34, 36	---
Sostenibilidad Ambiental			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	51, 52, 55, 62	---
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	51, 52, 55, 62	---
	103-3 Evaluación del Enfoque de Gestión	51, 52, 55, 62	---
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	51, 52, 55	---
	302-3 Intensidad energética	52	---
	302-4 Reducción del consumo energético	51, 62	---

Estándar GRI	Contenido	Número de Página(s)	Omisión
GRI 101: Fundamentos 2016			
Contenidos Generales			
Sostenibilidad Ambiental			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	46, 47, 48, 49, 50, 53	---
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	46, 47, 48, 53	---
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	46, 47, 48, 53	---
GRI 303: Agua y Efluentes 2018	303 - 1 Interacción con el agua como recurso compartido	49, 50, 53	
	303-2 Impactos relacionados con el manejo de la descarga de agua	47, 48	---
	303-5 Consumo de agua	46, 47	
Sostenibilidad Ambiental			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	56, 57, 62	---
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	56, 57, 62	---
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	56, 57, 62	---
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	56, 57	---
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	56	---
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	57, 62	---
Sostenibilidad Ambiental			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	48, 58, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 66	---
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	48, 58, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 66	---
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	48, 58, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 66	
GRI 306: Efluentes y residuos 2016	306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino	48	
	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	58, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 66	
	306-4 Transporte de residuos peligrosos	60	---

Estándar GRI	Contenido	Número de Página(s)	Omisión
GRI 101: Fundamentos 2016			
Contenidos Generales			
Crecimiento y Desarrollo de Carrera / Meritocracia			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	73, 77, 88, 133	---
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	73, 78, 79, 80, 81, 87, 88, 94, 95, 96,143, 144	---
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	73, 80, 87, 88, 94, 95, 96, 139, 143	
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación	77, 133	--
Protocolo de Salud y Seguridad en la Cadena de Valor			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2018	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	19, 20, 98, 99	
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	19, 20, 98, 99	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	19, 20, 98, 99	---
GRI 403: Seguridad y Salud en el Trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	98, 99, 101, 105	---
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	100, 101, 105	
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	103, 105	---
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	103, 104	--
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	106	---
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	102, 105	---
Crecimiento y Desarrollo de Carrera / Meritocracia			
GRI 403: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	134, 138	---
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	81, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89,90, 91, 92, 93, 134, 135, 136, 138, 139, 140, 141, 142	---
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89,90, 91, 92, 93, 134, 138, 139, 140, 141, 142	---
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 139, 140, 141, 142	---
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	89, 90, 91, 92, 93, 140, 141, 142,	---
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	82, 83, 84, 85, 134, 137, 138	---

Estándar GRI	Contenido	Número de Página(s)	Omisión
GRI 101: Fundamentos 2016			
Contenidos Generales			
Inclusión			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	73, 74, 75, 76, 131	---
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	73, 74, 75, 76, 131	---
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	73, 74, 75, 76, 131	---
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	73, 74, 75, 76, 131	---
Ética y Transparencia / Valores			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	28, 70, 71, 72	---
	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	28, 70, 71, 72	---
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	28, 70, 71, 72	---
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	28, 70, 71, 72	---
Ética y Transparencia / Valores			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	28	---
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	28	---
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	28	---
GRI 409: Trabajo forzoso 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	28	---

Estándar GRI	Contenido	Número de Página(s)	Omisión
GRI 101: Fundamentos 2016			
Contenidos Generales			
Ética y Transparencia / Valores			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	28	---
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	28	---
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	28	---
GRI 412: Evaluación de derechos humanos 2016	412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	28	
Diálogo social / Impacto Económico y Social / Alianzas para el Desarrollo			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	107, 108, 109, 110, 111, 112	---
	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	107, 108, 109, 110, 111, 112	---
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	107, 108, 109, 110, 111, 112	---
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	23, 107, 108, 109, 110, 111, 112	---
Impacto Económico y Social / Ética y Transparencia			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	71, 72	---
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	70, 71, 72	---
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	70, 71, 72	---
GRI 414: Evaluación social de proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	70, 71, 72	---

Estándar GRI	Contenido	Número de Página(s)	Omisión
GRI 101: Fundamentos 2016			
Contenidos Generales			
Portafolio de marcas líderes / Excelencia en el servicio al cliente / Segmentación de mercado y asesoría personalizada / Calidad de inocuidad			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	68	---
	103-2 Componentes del Enfoque de Gestión	68	---
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	68	---
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	22, 68	---
Portafolio de marcas líderes / Excelencia en el servicio al cliente / Segmentación de mercado y asesoría personalizada / Calidad de inocuidad			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	68	---
	103-1 Explicación de temas materiales y alcance	68	---
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	68	---
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	68	---

Índice de Principios del Pacto Global

Grupo	Principio	Descripción	Número de Página(s)
Derechos Humanos	1	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	28, 70, 71, 73, 130
	2	Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.	28, 70, 71
Estandares Laborales	3	Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	97, 130
	4	Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	71
	5	Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	71
	6	Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	130
Medio Ambiente	7	Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66
	8	Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66
	9	Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.	45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66
Anticorrupción	10	Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	33, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 70, 71

Índice de Objetivos de Desarollo Sostenible

	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Número de Página(s)
1	Fin de la Pobreza	
2	Hambre Cero	108
3	Salud y Bienestar	48, 57, 58, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 66, 106, 108, 109, 110, 111
4	Educación de Calidad	112
5	Igualdad de Género	63, 64, 65,66, 74, 75, 76,77
6	Agua Limpia y Saneamiento	46, 47, 48, 49, 50, 58, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 66
7	Energía Asequible y No Contaminante	51, 52, 53, 55
8	Trabajo Decente y Crecimiento Económico	51, 52, 53, 55, 62, 70, 71, 72,74, 75, 76, 77, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105
9	Industria, Innovación e Infraestructura	
10	Reducción de las Desigualdades	
11	Ciudades y Comunidades Sostenibles	
12	Producción y Consumo Responsable	51, 52, 53, 55, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66
13	Acción por el Clima	46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 55, 57, 62
14	Vida Submarina	57, 62
15	Vida de Ecosistemas Terrestres	57, 62
16	Paz, Justicia e Instituciones Sólidas	36, 70, 71, 72
17	Alianzas para Lograr Los Objetivos	63, 64, 65, 66, 108, 109, 110, 111, 112

Toma Vida | cbc.