

# Reporte de Sostenibilidad 2023

## Contenido

---

Acerca de este reporte .....	3
A nuestros grupos de interés .....	6
<b>1 Arca Continental en Perú.....</b>	<b>8</b>
<b>1.1 Nosotros.....</b>	<b>8</b>
<b>1.2 Compromiso con la sostenibilidad .....</b>	<b>10</b>
<b>1.3 Misión, visión y principios culturales.....</b>	<b>13</b>
<b>2 Gobernanza corporativa.....</b>	<b>15</b>
<b>2.1 Ética.....</b>	<b>15</b>
2.1.1 Anticorrupción.....	16
2.1.2 Política pública .....	17
2.1.3 Cumplimiento normativo .....	17
<b>2.2 Directorio .....</b>	<b>18</b>
<b>2.3 Afiliaciones y membresías.....</b>	<b>21</b>
<b>2.4 Transformación digital.....</b>	<b>21</b>
<b>2.5 Avenidas de Valor .....</b>	<b>22</b>
<b>3 Gestión del talento .....</b>	<b>24</b>
<b>3.1 Marca empleadora .....</b>	<b>24</b>
3.1.1 Beneficios .....	25
3.1.2 Políticas de remuneración.....	26
3.1.3 Clima laboral.....	26
3.1.4 Convenios colectivos .....	27
<b>3.2 Igualdad de oportunidades .....</b>	<b>28</b>
<b>3.3 Capacitación y desempeño.....</b>	<b>30</b>
3.3.1 Capacitación .....	31

3.3.2	Gestión del desempeño.....	33
<b>3.4</b>	<b>Salud y seguridad en el trabajo .....</b>	<b>35</b>
<b>4</b>	<b>Cadena de valor .....</b>	<b>41</b>
<b>4.1</b>	<b>Compras responsables.....</b>	<b>41</b>
4.1.1	Abastecimiento.....	41
4.1.2	Evaluación de proveedores .....	43
4.1.3	Aligeramiento de envases .....	44
<b>4.2</b>	<b>Nuestros socios distribuidores .....</b>	<b>45</b>
<b>4.3</b>	<b>Nuestros clientes .....</b>	<b>47</b>
4.3.1	Marketing y etiquetado.....	47
4.3.2	Servicio de atención al cliente y consumidor .....	48
<b>5</b>	<b>Comunidades sostenibles .....</b>	<b>49</b>
<b>5.1</b>	<b>Nuestros productos .....</b>	<b>49</b>
<b>5.2</b>	<b>Bienestar de los consumidores .....</b>	<b>54</b>
<b>5.3</b>	<b>Nuestra comunidad .....</b>	<b>55</b>
<b>6</b>	<b>Gestión ambiental .....</b>	<b>58</b>
<b>6.1</b>	<b>Uso eficiente de recursos .....</b>	<b>58</b>
6.1.1	Energía.....	58
6.1.2	Agua.....	59
<b>6.2</b>	<b>Gestión de residuos sólidos.....</b>	<b>61</b>
<b>6.3</b>	<b>Economía circular.....</b>	<b>62</b>
<b>6.4</b>	<b>Cambio climático .....</b>	<b>63</b>
	<b>Índice de contenidos GRI.....</b>	<b>64</b>

## Acerca de este reporte

---

### GRI 2-2 | GRI 2-3

Como parte de nuestro compromiso con la transparencia, anualmente publicamos nuestro Reporte de Sostenibilidad. En esta edición, abarcamos el año calendario 2023<sup>1</sup>. Este informe ha sido elaborado utilizando como referencia los Estándares GRI 2021<sup>2</sup> e incluye la gestión de las siguientes entidades:

ARCA CONTINENTAL LINDLEY S.A. y subsidiarias. En adelante Arca Continental en Perú:

- EMBOTELLADORA LA SELVA S.A. (ELSSA)
- EMPRESA COMERCIALIZADORA DE BEBIDAS S.A.C. (Ecobesa)
- AC COMERCIAL PERÚ S.A.C.
- AC LOGÍSTICA DEL PERÚ S.A.C.
- AC CORPORATIVO DEL PERÚ S.A.C.

Las consultas sobre este reporte y nuestra gestión de sostenibilidad son atendidas por nuestra Gerencia de Sostenibilidad:

Persona de contacto: Alberto Martos Rojas

Cargo: Gerente de Sostenibilidad

Correo electrónico: [amartos@accorporativo.pe](mailto:amartos@accorporativo.pe)

## Temas materiales

### GRI 3-1

Como parte de sus procesos de mejora continua, la empresa realiza ejercicios periódicos de escucha con sus principales grupos de interés.

La más reciente actualización de estos ejercicios se dio en 2022, llevando a cabo un análisis de materialidad vigente a la fecha, considerando la opinión de diferentes grupos de interés de los países en donde Arca Continental opera.

A partir de este ejercicio, la empresa:

- Redefinió el enfoque de sus acciones de sostenibilidad
- Delimitó objetivos en la materia.
- Robusteció sus indicadores.
- Confirmó las acciones, programas e iniciativas prioritarias.

---

<sup>1</sup> Del 1 de enero al 31 de diciembre del 2023.

<sup>2</sup> GRI: Global Reporting Initiative.

Para definir los temas materiales, la empresa desarrolló en el año 2023 un análisis integrado con otras empresas de la corporación, utilizando la siguiente metodología:

1. Agenda de coyuntura social.
2. Gestión de riesgos.
3. Expectativas de los grupos de interés.
4. Objetivos de negocio.

## Lista de temas materiales

### GRI 3-1



Temas materiales	Relación con los estándares temáticos GRI
1. Seguridad hídrica	GRI 303: AGUA Y EFLUENTES
2. Economía circular	GRI 306: RESIDUOS
3. Acción climática	GRI 302: ENERGÍA
4. Suministro sostenible	GRI 204: PRÁCTICAS DE ABASTECIMIENTO GRI 308: EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES GRI 414: EVALUACIÓN SOCIAL DE PROVEEDORES
5. Preferencias del consumidor	GRI 416: SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES

Temas materiales	Relación con los estándares temáticos GRI
	GRI 417: MARKETING Y ETIQUETADO
6. Gestión del talento	GRI 205: ANTICORRUPCIÓN GRI 415: POLÍTICA PÚBLICA GRI 401: EMPLEO GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO GRI 404: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
7. Desarrollo comunitario 8. Apoyo a pequeños negocios	GRI 413: COMUNIDADES
9. Colaboraciones multisector	No GRI

## A nuestros grupos de interés

---

El 2023 fue un año retador desde el inicio, la coyuntura política que dejó diciembre del 2022 tuvo elementos inéditos que impactaron en el país a nivel social y económico, sin considerar además variables climatológicas, como fueron las lluvias intensas en el norte del país, que hacían pensar en un nuevo Fenómeno del Niño e incrementaban la incertidumbre.

En medio de este panorama nos esforzamos por asegurar un abastecimiento responsable, garantizando el bienestar de nuestros/as colaboradores/as y nuestros distintos grupos de interés; permitiéndonos así lograr buenos resultados y seguir contribuyendo al desarrollo del país.

Mantuvimos el liderazgo en la industria de bebidas no alcohólicas a nivel nacional, con un 48.7 % en participación de volumen en el acumulado del año. Además, por segundo año consecutivo, superamos nuestro récord de ventas, llegando a vender 333 millones de cajas unitarias de nuestros productos, creciendo en un 9.9 % con respecto al año anterior. Este liderazgo se vio acompañado de los lanzamientos de nuevos productos, tales como las aguas con gas saborizadas de la marca San Luis sabor manzana y maracuyá y la nueva Sprite sabor lima-limón.

Estos hitos vinieron acompañados de otros logros que contribuyen a fortalecer nuestro liderazgo en el sector. A partir de los pilares de nuestra estrategia de sostenibilidad, los cuales incorporan el enfoque ambiental, social y de gobernanza, podemos destacar:

Bajo los alcances del **enfoque de gobernanza**, hemos logrado por décimo año consecutivo, obtener el Distintivo Empresa con Gestión Sostenible, otorgado por Perú Sostenible, así como ser reconocidos por Merco entre las 25 empresas con mejor reputación en el país.

Bajo el **pilar social**, desarrollamos acciones enfocadas en la atracción del talento, a través del programa **Acelera tu Futuro**, que está dirigido a jóvenes interesados en recibir formación profesional con nuestros líderes expertos en consumo masivo para posteriormente ser contratados como *trainees* en la compañía, de modo que descubran su potencial profesional. Por otro lado, el programa **Mujeres en Acción**, a través del cual buscamos desarrollar habilidades de empoderamiento femenino, logró extenderse hasta los centros de distribución. Este programa ha significado para nosotros importantes satisfacciones, ya que al 2023 incrementamos la cantidad de talento femenino, como parte de nuestro compromiso con el desarrollo de la mujer.

Contribuimos con el crecimiento de nuestros clientes, como parte de nuestra cadena de valor, a través de la **Escuela de Negocios Coca-Cola**, que celebró 19 años, siendo una plataforma educativa que tiene como objetivo apoyar a los bodegueros/as para hacer crecer sus negocios por medio de cursos de capacitación. En el 2023, se logró llegar a más de 22 mil clientes conectados de forma virtual y más de 2 mil clientes en sesiones presenciales. Otro logro importante para la compañía fue el despliegue de la aplicación **AC Digital** en el 100 % de los territorios del canal tradicional, logrando registrar más de 286 mil clientes en la plataforma, fomentando así la digitalización del canal.

Finalmente, de cara a las comunidades ubicadas en las zonas donde operamos, el programa **Destapando Mi Emprendimiento**, que ha aportado al desarrollo y empoderamiento femenino en

Pucusana - Lima, se pudo desarrollar además en el distrito de Moche - Trujillo, en la que 120 mujeres de cinco localidades fueron capacitadas para la mejora de sus negocios, a través de herramientas para su crecimiento personal, familiar y empresarial.

Bajo el **enfoque ambiental**, establecimos objetivos a nivel corporativo para reducir nuestra huella de carbono para el 2030. Estos objetivos fueron validados por *Science Based Targets Initiative*, una alianza entre el Pacto Global de las Naciones Unidas y otros organismos internacionales. Con este compromiso, nos sumamos a los esfuerzos globales para frenar el cambio climático.

Para contribuir con estos objetivos, desarrollamos una serie de acciones como la continuidad y el fortalecimiento de nuestras iniciativas en economía circular, a través de la cual seguimos apostando por el incremento del PET<sup>3</sup> reciclado en nuestros envases plásticos no retornables, logrando incorporar en promedio 30 % de resina reciclada; una cifra mayor a la exigida por la normativa local. Al 2030 nos comprometemos a incorporar hasta 50 % de resina reciclada en este tipo de envases, logrando además importantes avances en el aligeramiento de nuestras botellas. Por otro lado, promovemos nuestros envases retornables, bajo campañas comerciales, que representan un aporte para la economía familiar, alineado con el cuidado del medio ambiente.

Logramos también que el 97 % de la energía eléctrica utilizada en cinco de seis de nuestras plantas industriales, provenga de fuentes renovables y en nuestro afán de conservar el agua, seguimos incorporando eficiencias que nos han permitido reducir la cantidad de litros de agua usada por litros de bebidas producida, en comparación al año anterior.

Finalmente, extendemos nuestro compromiso de una gestión ambiental responsable, en nuestro proceso de distribución. En el 2023, adquirimos más de 250 camiones Euro V, que generan menos emisiones de gases de efecto invernadero, además de consumir hasta 5 % menos combustible. Asimismo, hemos incorporado pequeños camiones eléctricos y equipos de frío de última tecnología, que nos permiten seguir creciendo bajo un enfoque de responsabilidad ambiental.

El 2024 se nos presenta con retos importantes y con el compromiso de continuar creciendo de manera responsable y de la mano con nuestros grupos de interés.

En las páginas siguientes encontrarán el detalle de estos hitos y otras acciones desarrolladas en el 2023. Nuestro Reporte de Sostenibilidad ha sido elaborado tomando en cuenta los lineamientos de los Estándares del *Global Reporting Initiative*.

¡Continuemos haciendo la diferencia positiva!

Enrique Pérez Barba  
Director Ejecutivo para Perú y Sudamérica

---

<sup>3</sup> PET: Tereftalato de polietileno.

# 1 Arca Continental en Perú

## 1.1 Nosotros

### GRI 2-1

Somos Arca Continental en Perú, embotelladora y comercializadora exclusiva de las marcas de Coca-Cola Perú. Nos caracterizamos por ser una empresa símbolo de la industria de bebidas, al ser los creadores de la marca Inca Kola y tener una exitosa trayectoria de más de 114 años de compromiso e inversión en el país. Contamos con seis plantas de bebidas gaseosas, aguas, jugos, isotónicos y energizantes. Con más de 4,500 colaboradores/as atendemos a más de 370,000 clientes a nivel nacional, consolidando la red comercial y de distribución más grande del país.

Formamos parte del grupo económico de la sociedad mexicana AC Bebidas, S. de R.L. de C.V. (AC Bebidas). Dicha empresa es controladora de sociedades dedicadas a la producción, comercialización, distribución y venta de bebidas refrescantes y lácteos de las marcas de propiedad o licenciadas por The Coca-Cola Company, en diversos territorios en México, Ecuador, Argentina y Estados Unidos. AC Bebidas es, a su vez, subsidiaria de la empresa mexicana Arca Continental, S.A.B. de C.V. (AC).

### Arca Continental en el mundo





En el Perú nuestra sede administrativa está ubicada en el distrito de La Molina, Lima. Contamos con seis plantas industriales distribuidas en el territorio nacional.

### Arca Continental en Perú



## Reconocimientos

- Fuimos considerados entre las empresas con mejor reputación del país, según los últimos reportes del Monitor Internacional MERCO:
  - MERCO Empresas – Las 100 empresas con mejor reputación corporativa: posición 22
  - MERCO Talento – Las 100 empresas que mejor atraen y retienen el talento personal: posición 19
  - MERCO Responsabilidad ESG – Las 100 empresas más responsables: posición 29
- Junto a Coca-Cola Perú se recibieron tres premios Effie Perú 2023:
  - Nivel Oro por la campaña Mural Doble Arcoiris
  - Dos de nivel Plata, por las campañas Juntos Soñamos Mejor y Hagamos un Perú que nos dé gusto
- El Banco de Alimentos Perú nos reconoció como una de las empresas que más contribuye en el país en la lucha contra el hambre y el desperdicio de alimentos.
- Fuimos calificados dentro de las 10 mejores empresas en el país para las mujeres jóvenes profesionales en la premiación de Employers for Youth Talento Femenino (EFY Fem), realizado por FirstJob.
- Reconocimiento Aliados de la Niñez, a cargo de Aldeas Infantiles SOS Perú, en la categoría Empresa Defensora de la Niñez.
- La Asociación de Bodegueros del Perú (ABP):
  - Reconoció, por segundo año consecutivo, a la Escuela de Negocios Coca-Cola como el mejor programa de capacitación, dentro del concurso Apoyando Bodegas.

- Primer lugar en la categoría Soporte de Implemento de Gestión, por nuestra contribución en la provisión de elementos esenciales para la gestión de bodegas.
- Por décimo año consecutivo, recibimos el Distintivo Empresa con Gestión Sostenible, otorgado por Perú Sostenible.
- IPAE Acción Empresarial y el Grupo RPP con el apoyo de la Asociación Frieda y Manuel Delgado Parker y USAID nos reconocieron, por segundo año, en la lista de Empresas que Transforman el Perú, por la edificación de nuestras plantas industriales bajo estándares LEED.
- Fuimos reconocidos por la Asociación de Buenos Empleadores (ABE) de la Cámara de Comercio Americana del Perú (AmCham), en la categoría Programa de Beneficios, gracias a nuestra iniciativa Disfrutas.
- Indeci y Hombro a Hombro nos reconocieron por nuestra contribución en la gestión reactiva del riesgo de desastres naturales en beneficio de la población en situación de vulnerabilidad en el país.

## 1.2 Compromiso con la sostenibilidad

### GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25

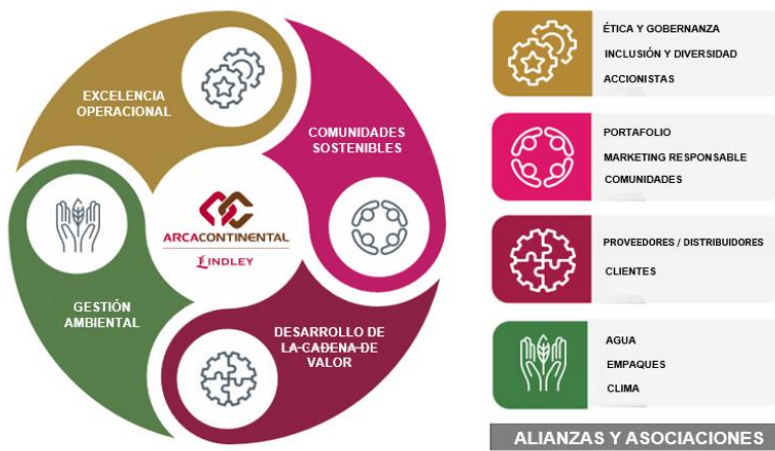
Contamos con una Política de Sostenibilidad a nivel corporativo que impulsa dicho enfoque como forma de trabajo de Arca Continental en todos los países donde opera. Las empresas que la conformamos y los colaboradores/as que allí laboramos hemos contribuido en el crecimiento de la empresa y al bienestar integral de sus diferentes grupos de interés.

Entendemos que la sostenibilidad es un modo transversal de trabajo que parte desde la estrategia del negocio y que fortalece el desempeño y liderazgo de cada una de las áreas, garantizando la permanencia de la empresa en el tiempo. Así mismo, entendemos que crear valor para todos nuestros grupos de interés es la base para lograr un crecimiento sostenido.

Las diferentes áreas adoptan como modo de trabajo la sostenibilidad y lo reflejan en sus acciones, utilizando las oportunidades y herramientas que tengan a su disposición.

A partir de nuestra Política de Sostenibilidad, se despliega nuestra estrategia de sostenibilidad, estructurada en cuatro pilares, que incorporan el enfoque ambiental, social y de gobernanza.

- **Excelencia operacional:** en donde enfocamos nuestros esfuerzos en el comportamiento ético, transparente y sólido de nuestro gobierno corporativo, la promoción de la inclusión y diversidad en todas nuestras áreas y la relación positiva con nuestros accionistas.
- **Comunidades sostenibles:** trabajamos para garantizar la fabricación de productos de calidad y seguir ofreciendo de manera informada al consumidor opciones que respondan a cada ocasión de consumo; incluyendo productos bajos y sin azúcar. Además, desarrollamos programas socio ambientales a beneficio de la comunidad.
- **Desarrollo de la cadena de valor:** focalizando el trabajo en proyectos de valor compartido con nuestros proveedores, socios distribuidores y clientes.
- **Gestión ambiental:** en el que se trabaja la gestión eficiente del recurso hídrico, la promoción de los empaques sostenibles hacia una economía circular y la eficiencia energética dentro de una coyuntura de cambio climático.



## Nuestros grupos de interés:

### GRI 2-29

- Accionistas y socio estratégico.
- Colaboradores/as.
- Clientes y consumidores.
- Proveedores.
- Distribuidores.
- Comunidad.
- Gobierno y organizaciones de la sociedad civil.

La comunicación con nuestros grupos de interés cuenta con diálogos de forma periódica, según el grupo y la necesidad que se presentan. Los canales de diálogo y las frecuencias mantenidas durante el 2023 fueron:

Grupo de interés	Canal de diálogo	Frecuencia de diálogo	Temas tratados priorizados	¿Cómo se dio respuesta al tema?
Accionistas	Junta General Ordinaria de Accionistas.	Una vez al año	Hechos económicos y del devenir empresarial.	Brindar información sobre hechos económicos y del devenir empresarial.
	Página web.	A demanda	Interés general.	
Colaboradores/as	Reuniones mensuales virtuales y presenciales, cartas con las organizaciones sindicales.	Mensual / Semanal	Atención preventiva en materias de interés para los colaboradores/as: condiciones de trabajo, casos sociales, cumplimiento de convenios colectivos, consultas laborales de corte individual y colectivo, temas de seguridad y salud ocupacional.	Según casuística, se brinda alternativas de solución, realizando un seguimiento para asegurar la continuidad del cumplimiento. Las respuestas las brindamos en las reuniones mensuales, llamadas telefónicas, correos y cualquier medio de comunicación que garantice una ágil atención.
	Correo electrónico, WhatsApp, llamadas telefónicas.	Diaria	Coordinaciones diarias o según requerimiento, a los temas planteados por los colaboradores/as sobre consultas puntuales realizadas.	
	Reuniones extraordinarias con el equipo de relaciones laborales, gerencias de plantas de producción.	Según la necesidad		
Clientes y consumidores	AC Digital	Diaria	Solicitud de productos y otras consultas relacionadas con los productos	Entrega de productos y respuesta a través del aplicativo o de la fuerza de ventas.
	Servicio de atención al cliente: línea 0800-1-4000 y página web.	A demanda	Consultas, solicitudes o reclamos sobre nuestros productos, servicio técnico de equipos de frío, promociones, servicio de ventas y/o distribución.	Se atienden las consultas, solicitudes y/o reclamos de acuerdo con los requerimientos y/o necesidad del cliente en línea a los procedimientos SAC y principios culturales de la empresa.
	Medios de comunicación masivos: redes sociales, radio, televisión.	Diaria	Impulso de envases retornables y otras promociones	Difusión sobre nuestro desempeño y promoción de nuestros empaques sostenibles (formatos en vidrio y plástico).
Proveedores	Reuniones presenciales y virtuales, llamadas telefónicas y correo electrónico.	Diaria	Solicitud de cotizaciones, negociación de contratos, otros.	Mediante órdenes de compra, contratos, acuerdos comerciales, otros.

Grupo de interés	Canal de diálogo	Frecuencia de diálogo	Temas tratados priorizados	¿Cómo se dio respuesta al tema?
Distribuidores	Reuniones presenciales y virtuales, llamadas telefónicas y correo electrónico.	Diaria	Coordinación para la adecuada gestión de distribución.	Mediante planes de trabajo y coordinaciones a través de reuniones presenciales y virtuales.
Comunidad	Reuniones periódicas.  Boletín #SomosComunidad.  Llamadas telefónicas y WhatsApp.  Correo electrónico.	Semanal	Planificación y ejecución de programas que fomenten el desarrollo local.  Expectativas de la comunidad, respecto a temas críticos.  Solicitud de donativos.  Resultados del monitoreo ambiental participativo.  Requerimiento en contexto de crisis por el fenómeno del Niño.	Desarrollo de un plan de acción, que considera las expectativas de nuestras comunidades vecinas.  Desarrollo de programas socioambientales, según las necesidades locales.  Apoyo para cubrir las necesidades de hidratación con nuestros productos.
Gobierno y organizaciones de la sociedad civil	Cartas formales, correo electrónico, reuniones presenciales y/o virtuales.	A demanda o según la necesidad	Proyectos o temas de interés del negocio.	Atendiendo el requerimiento y brindando información.
	Llamadas telefónicas y WhatsApp.	Semanal / Mensual	Temas relevantes para el sector.	Desarrollo de estrategias conjuntas, atendiendo el requerimiento y/o brindando información.

### 1.3 Misión, visión y principios culturales

Nuestro comportamiento corporativo está sujeto a la visión, la misión y los principios culturales, esencias de la cultura organizacional en Arca Continental en Perú.

**Visión:** ser líderes en el consumo de bebidas y alimentos en los mercados donde participamos, de forma rentable y sostenible.

**Misión:** generar el máximo valor para nuestros clientes, colaboradores/as, comunidades y accionistas, satisfaciendo en todo momento y con excelencia las expectativas de nuestros consumidores.

**Principios culturales:**



## 2 Gobernanza corporativa

---

### 2.1 Ética

Nuestros principios son la base del Código de Ética y Políticas de Conducta<sup>4</sup>, que se encuentran disponible de manera pública en nuestra página web.

Comunicamos y capacitamos a nuestros colaboradores/as con respecto a los alcances de nuestro código. Durante el 2023 nuestro alcance fue el siguiente:

<b>Comunicación y capacitación en ética e integridad</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Porcentaje de colaboradores/as capacitados en ética e integridad	17%
Porcentaje de nuevos colaboradores/as que reciben información sobre ética e integridad (con documentos de cargo firmados)	100%

Contamos con una estructura corporativa llamada Comité de Integridad y Ética, que a su vez cuenta con comités locales en los países donde opera Arca Continental. En el Perú está conformado por el Director de Finanzas, el Director de Capital Humano y el Gerente Legal.

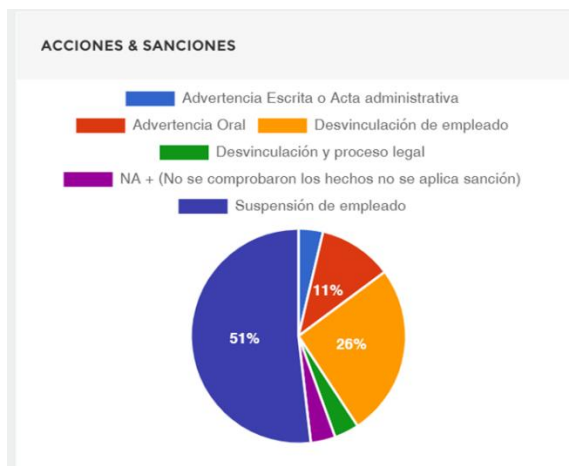
Nuestro comité se encuentra respaldado operativamente por el Buzón de Transparencia, a través del cual recibimos denuncias internas y externas con respecto al cumplimiento del Código de Ética y Políticas de Conducta. Las denuncias son recibidas y administradas por un tercero independiente, quien las dirige automáticamente al Comité de Integridad y Ética local.

A nivel corporativo, el Código de Ética y Políticas de Conducta son aprobados por el Consejo de Administración del corporativo y es administrado por el Oficial de Cumplimiento.

Durante el 2023 recibimos 50 denuncias a nivel país a través de la plataforma del Buzón de Transparencia.

---

<sup>4</sup> <https://www.arcacontinentallindley.pe/politicas.php>.



Dentro de la tipificación de las denuncias, mencionamos los siguientes temas y denuncias respectivas:

Denuncias	2023	2022	2021
Faltas contra los derechos humanos	0	0	(*)
Competencia desleal hacia la empresa	0	0	(*)
Por conflictos de interés hacia la empresa	0	11	4

(\*) No fue reportado.

Ante cualquier conducta que se separe de las políticas, cualquier colaborador puede hacer una denuncia frente a cualquier superior jerárquico o por cualquier otra vía, incluyendo el Buzón de Transparencia, a través de las siguientes opciones:

- A través del *link* Buzón de Transparencia en intranet corporativa o en la página web de Arca Continental.
- A través del correo electrónico: [informa@buzondetransparenciaac.com](mailto:informa@buzondetransparenciaac.com).
- A través de las líneas gratuitas de teléfono del país que corresponda. En nuestro caso: 1-705-2233.

### 2.1.1 Anticorrupción

Nuestras acciones están guiadas por principios y valores que son la esencia de nuestra cultura organizacional. Tener una buena reputación corporativa y coherente es fundamental y se construye a partir de relaciones y actuaciones sólidas y éticas con nuestros grupos de interés.

Contamos con cuatro políticas formalmente desplegadas:

- Política Anticorrupción.
- Política de Conflicto de Interés.
- Política de Protección del Patrimonio.
- Política para prevenir el Lavado de Dinero.

Durante el 2023 cumplimos satisfactoriamente los compromisos establecidos. No se reportaron casos de corrupción pública.

**GRI 205-3**



Reportamos nuestra gestión (estadísticas: número de casos, tipo de casos, casos atendidos y resueltos y casos en proceso de atención) cada cuatro meses tanto al Comité de Ética e Integridad local como al Comité General de Integridad y Ética a nivel corporativo.

## 2.1.2 Política pública

GRI 415 3-3

De acuerdo con nuestro Código de Ética y Políticas de Conducta, es compromiso de la empresa promover que quienes la integran y la representan puedan ejercer sus derechos políticos como ciudadanos; sin embargo, la ideología de cada uno de ellos no representa a nuestra empresa, ya que somos apartidista y nos regimos por los legítimos intereses del negocio alineados a nuestro código. Por ende, está prohibido hacer donaciones de cualquier tipo o aportaciones económicas en beneficio de algún tipo de campaña política.

Nuestra gestión es reportada según lo mencionado en la sección anterior.

Durante el 2023 no hemos efectuado financiamiento o contribuciones a partidos o representantes políticos.

GRI 415-1

## 2.1.3 Cumplimiento normativo

Nos permite que la empresa demuestre su compromiso con la sociedad y el medioambiente. Al establecer políticas que promueven prácticas sostenibles, de inclusión y transparencia, Arca Continental en Perú contribuye positivamente al bienestar de la comunidad y al desarrollo sostenible.

Además, las políticas públicas guían nuestras acciones y establecen principios éticos y de buen gobierno. Por otro lado, nuestra empresa aborda temas como la gestión ambiental, la seguridad laboral y la diversidad.

Denuncias recibidas y confirmadas	2023	2022
Por impactos ambientales	0	0
Por violaciones de la privacidad	0	0

GRI 418-1

## 2.2 Directorio

### GRI 2-10 | GRI 2-11

Nuestra gobernanza está representada por el Directorio y la Dirección Ejecutiva, según los niveles de autorización y aprobación establecidos.

Al cierre del 2023 nuestro Directorio<sup>5</sup> estuvo compuesto por:

Nombres y apellidos	Ejecutivo/ No ejecutivo	Independiente/ No independiente	Antigüedad en el Directorio	Otros cargos y compromisos	Competencias relevantes
Johnny Robinson Lindley Suárez Presidente	No Ejecutivo	No Independiente	20 años	Director de Arca Continental	Especialización en Administración de Empresas
Arturo Gutiérrez Hernández	Ejecutivo	No independiente	9 años	Director general de Arca Continental, S.A.B. de C.V.	Abogado por la Escuela Libre de Derecho de México
Alejandro González Quiroga	Ejecutivo	No independiente	6 años	Director ejecutivo de AC Bebidas para la región Latinoamérica	Licenciado en Administración de Empresas por la Universidad Regiomontana
Jesús García Chapa	Ejecutivo	No independiente	2 años	Gerente general de AC Corporativo del Perú S.A.C.	Ingeniero Mecánico y administrador del Tecnológico de Monterrey
Kevin Yáñez Serrano	Ejecutivo	No independiente	2 años	Director de Administración y Finanzas	Ingeniero de Empresas

Los miembros de nuestro Directorio son designados por la casa matriz y elegidos por la Junta Obligatoria Anual de Accionistas.

La cantidad promedio de permanencia de los miembros del Directorio en los últimos años ha sido:

Indicador	2023	2022
Permanencia promedio de los miembros del Directorio	7.8 años	6.8 años

Los directores incrementan los conocimientos, habilidades y experiencia, asegurando la asistencia a foros nacionales e internacionales.

### GRI 2-17

Contamos con el siguiente comité, el cual reporta al Directorio:

<sup>5</sup> Todos los miembros del Directorio son del sexo masculino.

<b>Comité de Riesgos Financieros</b> En funciones desde mayo del 2014.	Su función principal es proponer al Directorio la política de riesgos de la empresa, así como valorar, revisar y evaluar la gestión de riesgos, considerando estrategias, políticas, límites y perfil de riesgo.
---	--

El Directorio es el máximo órgano de administración y representación de Arca Continental en Perú. Le corresponde dirigir y controlar todos y cada uno de los negocios y las actividades de la sociedad. Sus funciones específicas son:

- (i) Definir la estrategia y planes de los negocios sociales.
- (ii) El control de la Alta Gerencia y direcciones funcionales.
- (iii) La supervisión de la sociedad.
- (iv) Supervisar el cumplimiento de las Prácticas de Buen Gobierno Corporativo y establecer las políticas y las medidas necesarias para su mejor aplicación.

Sus principales deberes son:

- a) Deber de diligencia: los directores deberán actuar con la diligencia de un ordenado empresario y de un representante leal.
- b) Deber de fidelidad: en el desempeño de su cargo, los directores deberán cumplir los deberes impuestos por las leyes y por el estatuto social con fidelidad al interés social, entendido como interés de ACL.
- c) Deber de secreto: los directores, incluso después de cesar en sus funciones, deberán guardar secreto de las informaciones de carácter confidencial y de reserva de todo lo concerniente en el ejercicio de su cargo. Se exceptúan aquellos casos permitidos o requeridos por las autoridades.
- d) Deber de lealtad: los directores obrarán en el desempeño de sus funciones con absoluta lealtad al interés social.
- e) Cumplir con las normas contempladas en el Código de Ética y Políticas de Conducta de ACL.

#### **GRI 2-12**

Con motivo de la emisión de la memoria anual y estados financieros del ejercicio, el Directorio aprueba los informes y reportes de sostenibilidad en el primer trimestre de cada año.

#### **GRI 2-14**

La delegación de la responsabilidad por los impactos se asigna al gerente general, quien es apoyado en la gestión por el Comité Ejecutivo, conformado por los reportes a cargo de las áreas funcionales de la empresa.

#### **GRI 2-13**

### **Conflictos de interés**

De acuerdo con el artículo 27 del Reglamento del Directorio aprobado por la sociedad, los acuerdos que adopte el Directorio deben cautelar el interés social; los directores no pueden usar en beneficio propio o de terceros las oportunidades comerciales o de negocios que tienen por su cargo. Por lo indicado, los directores no pueden participar por cuenta propia o de terceros en actividades que compitan con aquellas desarrolladas por la sociedad, sin el consentimiento expreso de la misma.

El director que tenga un interés contrario al de la sociedad o se beneficie directa o indirectamente con dicho interés deberá manifestarlo y abstenerse de participar en la deliberación y resolución concerniente al conflicto.

Si el conflicto de interés fuese permanente, el director deberá presentar su renuncia al cargo, siendo reemplazado por la persona que designe el Directorio o elegido en la Junta de Accionistas, especialmente convocada para el efecto.

Los miembros del Directorio y de la Alta Gerencia están prohibidos de ejercer el cargo de representantes de otros accionistas en la Junta de Accionistas. Para asegurar el cumplimiento de esta restricción, el gerente de Asuntos Legales informa al secretario de la Junta de Accionistas con un día de anticipación la relación de representantes autorizados válidamente.

Los miembros del Directorio y de la Alta Gerencia tienen restringido recibir dinero en calidad de préstamo de la sociedad, excepto por lo dispuesto en la Política y Lineamientos de Operaciones con partes vinculadas.

Asimismo, a nivel general, los colaboradores de Arca Continental están obligados a cumplir con la Política de Conflictos de Interés aprobada por el Corporativo y que se mencionan en el numeral 1.1.1. del presente documento.

#### **GRI 2-15**

##### **Comunicación de inquietudes críticas**

De existir inquietudes críticas por parte de los grupos de interés, estas se comunican a través de la página web corporativa. Durante el periodo objeto del informe no se han comunicado inquietudes críticas.

#### **GRI 2-16**

## 2.3 Afiliaciones y membresías

### GRI 2-28

Nombre de la asociación	Rol en la asociación
SOCIEDAD NACIONAL DE INDUSTRIAS (SNI)	Asociado
ASOCIACIÓN DE BEBIDAS Y REFRESCOS SIN ALCOHOL DEL PERÚ (ABRESA)	Asociado
ALIANZA PARA OBRAS POR IMPUESTOS (ALOXI)	Asociado
SOLUCIONES EMPRESARIALES CONTRA LA POBREZA – HOMBRO A HOMBRO	Aliado
PERÚ SOSTENIBLE	Asociado
INSTITUTO PERUANO DE ACCION EMPRESARIAL (IPAE)	Asociado
CÁMARA DE COMERCIO AMERICANA DEL PERÚ (AmCham)	Asociado
ASOCIACIÓN CIVIL PARA EL RECICLAJE EN PERÚ (Reciclame)	Asociado
BANCO DE ALIMENTOS PERÚ (BAP)	Aliado
L + 1	Asociado

## 2.4 Transformación digital

Durante el 2023 iniciamos la implementación del proyecto ENLACE. A través de este proyecto, esperamos migrar nuestra información hacia un *software* inteligente de planificación de recursos empresariales<sup>6</sup>, esperando unificar los procesos empresariales, de modo que realicemos análisis de datos en tiempo real mediante el *machine learning*.

ENLACE busca que ejecutemos de manera más eficiente los procesos, simplificándolos y reduciendo trabajos manuales, propiciando la integración de la información de modo que podamos acceder a información en línea relevante para la generación de indicadores, la toma de decisiones y el diseño de reportes de una fuente confiable y de manera sencilla.

La estrategia consiste en completar la migración en dos fases. La fase 1 del proyecto ENLACE permitió migrar la gestión del Back Office<sup>7</sup>; la fase 2 incluye la migración del modelo comercial, para lo cual, ACL ha designado un equipo de Key User con profundo conocimiento del negocio para cumplir el reto trazado.

En el 2023 logramos la conversión de dos años de data histórica al nuevo *software*. Asimismo, se alcanzó la estabilización de los procesos de Back Office y el cierre contable de manera exitosa. Para el 2024, el reto consiste en salir con un piloto de Centro de distribución para el modelo comercial, lo que significará un hito importante en la unificación de procesos en un solo sistema.

<sup>6</sup> SAP S4 HANA

<sup>7</sup> Administración.

La transformación digital exige prestar especial atención a la ciberseguridad. Tenemos el objetivo de evitar el robo de información en las distintas áreas de la empresa e identificar las posibles amenazas y riesgos en los sistemas y aplicaciones internas de la misma.

Contamos con un Comité de Seguridad de Información C Level, que da seguimiento a las iniciativas de seguridad. Además, desarrollamos una presentación mensual de seguimiento al Director de Innovación y Comercial a nivel corporativo.

Todos los lineamientos de ciberseguridad se detallan en la Política Corporativa de Seguridad de la Información.

Durante el 2023:

- Realizamos tres charlas de Buenas Prácticas de Seguridad de la Información, dirigidas a los nuevos colaboradores/as administrativos.
- Llevamos a cabo la Semana de la Ciberseguridad.
- Primera capacitación relacionada a la ciberseguridad para los operarios de la planta de Pucusana.

Todos los años realizamos una auditoría externa por parte de la consultora E&Y en la que se analizan los sistemas SAP y AS400.

Nuestro reto para el 2024 es desarrollar capacitaciones en este tema a toda la fuerza de ventas a nivel nacional.

## 2.5 Avenidas de Valor

Avenidas de Valor es actualmente, un proceso institucionalizado centrado en la mejora continua de los procesos, la eliminación de los desperdicios y búsqueda de eficiencias a través de la implementación de herramientas y metodologías Lean en todos los niveles de la empresa, desde la parte operativa hasta la estrategia del negocio. Está liderado por el área de Mejora Continua, que trabaja en estrecha colaboración con todas las áreas de la empresa para garantizar la alineación de objetivos y la eficacia en la ejecución de los proyectos.

La identificación de oportunidades de mejora en las Avenidas de Valor es un proceso riguroso y constante. Estas oportunidades pueden provenir de diversas fuentes como las buenas y mejores prácticas internas y globales de otras empresas del grupo, *benchmarks* de KPI estratégicos, visitas a las operaciones, *townhalls*, foros, espacios de discusión y equipos de mejora continua.

Las oportunidades identificadas y propuestas son evaluadas bajo criterios financieros y, si son viables, se asigna un presupuesto para implementarlos. Monitoreamos constantemente el cumplimiento y control en rutinas mensuales, identificando riesgos, obstáculos y avances para asegurar el éxito de cada proyecto.

En el 2023 los **proyectos y ahorros más relevantes**, entre otros, fueron:

- Gestión financiera efectiva y eficiente.
- Negociación con socios estratégicos y de manera corporativa.
- Consumo más eficiente de materiales y aligeramientos (cartón, lámina, stretch, entre otros).

- Digitalización de procesos.

Los indicadores que se utilizan para el seguimiento son diversos, ya que varían de acuerdo con la naturaleza de cada proyecto; no obstante, el indicador principal se enfoca en comparar el ahorro generado con el plan previsto.

En el 2023 el proceso de Avenidas de Valor logró obtener un resultado sobresaliente al capturar más de S/ 165M en el país, lo que significó una contribución significativa al negocio.

## 3 Gestión del talento

### 3.1 Marca empleadora

#### GRI 2-7

Estamos comprometidos en mantener las mejores condiciones de trabajo, propiciando que nuestros colaboradores/as se desarrollen plenamente. Consideramos que juntos hacemos la diferencia y que, a partir de este desarrollo del colaborador, creamos un impacto positivo en nuestros clientes y consumidores, impulsando un crecimiento rentable y sostenible para la empresa. Por ello, estamos comprometidos en:

- Incorporar y desarrollar al mejor talento, independientemente de su edad, género, orientación sexual o cualquier otra condición inherente a la persona, impulsando la diversidad, equidad e inclusión.
- Generar un ambiente de respeto y empatía, en el que nuestros colaboradores/as sean escuchados en todo momento y, al mismo tiempo, puedan explotar todo su potencial, fomentando la creatividad y la innovación, reconociendo y valorando la contribución individual y colectiva de nuestra gente.
- Alinear nuestras condiciones, procesos y métricas para mejorar los resultados en nuestra empresa y así generar un entorno diverso, equitativo e inclusivo.

A través de nuestra marca empleadora, buscamos que nuestros colaboradores/as vivan una experiencia de trabajo única, que la diferencie del mercado laboral y que nos permita atraer los mejores talentos e incrementar su nivel de compromiso.

A diciembre del 2023 contamos con 4,895 colaboradores, de los cuales el 17.8 % son mujeres y el 82.2 %, hombres.

Sociedad	Permanente	Temporal	Total general
<b>Arca Continental Lindley</b>	<b>1,941</b>	<b>524</b>	<b>2,465</b>
femenino	115	86	201
masculino	1,826	438	2,264
<b>La Selva</b>	<b>183</b>	<b>46</b>	<b>229</b>
femenino	12	6	18
masculino	171	40	211
<b>Ecobesa</b>	<b>665</b>	<b>330</b>	<b>995</b>
femenino	218	130	348
masculino	447	200	647
<b>AC Comercial</b>	<b>42</b>	<b>8</b>	<b>50</b>
femenino	13	1	14
masculino	29	7	36
<b>AC Logística</b>	<b>357</b>	<b>296</b>	<b>653</b>
femenino	41	41	82
masculino	316	255	571
<b>AC Corporativo</b>	<b>389</b>	<b>114</b>	<b>503</b>
femenino	162	48	210



masculino	227	66	293
<b>Total general</b>	<b>3,577</b>	<b>1,318</b>	<b>4,895</b>

**Colaboradores/as por categoría laboral y tipo de contrato de trabajo**

Sociedad	Ejecutivos/as		Colaboradores/as		Operarios/as		Total
	Plazo Indeterminado	Plazo Fijo	Plazo Indeterminado	Plazo Fijo	Plazo Indeterminado	Plazo Fijo	
ACL	6	1	351	49	1,584	474	<b>2,465</b>
Ecobesa	-	-	665	330	-	-	<b>995</b>
AC Logística	5	-	105	57	-	239	<b>653</b>
AC Corporativo	37	2	352	112	247	-	<b>503</b>
La Selva	1	-	51	30	131	16	<b>229</b>
AC Comercial	2	-	40	8	-	-	<b>50</b>
<b>Total general</b>	<b>51</b>	<b>3</b>	<b>1,564</b>	<b>586</b>	<b>1,962</b>	<b>729</b>	<b>4,895</b>

**Colaboradores/as por tipo de contrato y región**

REGION	TEMPORAL	PERMANENTE	TOTAL GENERAL
Ancash	5	-	5
Arequipa	364	128	492
Ayacucho	2	-	2
Cajamarca	1	-	1
Cuzco	107	33	140
Ica	74	28	102
Iquitos	183	46	229
Jauja	4	3	7
La Libertad	323	250	573
Lambayeque	63	30	93
Lima	2,359	764	3,123
Loreto	4	2	6
Piura	75	24	99
Puno	5	2	7
Tacna	-	2	2
Tarapoto	2	-	2
Tumbes	6	6	12
<b>Total general</b>	<b>3,577</b>	<b>1,318</b>	<b>4,895</b>

**3.1.1 Beneficios**  
GRI 401-2

Otorgamos a nuestros colaboradores/as tanto permanentes como temporales los siguientes beneficios:

- Asignaciones por:
  - Estudios.
  - Fallecimiento del colaborador.
  - Fallecimiento del familiar.
  - Hijos con discapacidad.
- Asignación de bebidas.
- Préstamos por/para:
  - Estudio de hijos.
- Permisos por:
  - Fallecimiento del familiar.
  - Nacimiento de hijos.
  - Familiar en situación grave.
  - Desastres naturales.
- Bono por desempeño.
- Beneficio Happy Mami (programa para mujeres con hijos recién nacidos).

### 3.1.2 Políticas de remuneración

GRI 2-19 | GRI 2-20

El área de Organización y Compensaciones vela por el cumplimiento y el buen gobierno de las políticas de administración salarial de la empresa a nivel local, trabajando de la mano con el corporativo de México, quienes se encargan de definir los principales lineamientos de remuneración corporativos para todos los países.

Todas nuestras políticas se basan en los principios de no discriminación, principio de equidad interna y competitividad externa. Para cada tipo de movimiento de personal, se tienen procesos establecidos que toman en cuenta variables objetivas para determinar la remuneración de un colaborador/a.

Trabajamos con empresas consultoras externas para poder obtener información del mercado sobre temas remunerativos y la aplicación de prácticas y beneficios. Por lo tanto, todos los años hacemos un estudio de competitividad salarial para tener un diagnóstico tanto interno como externo de las compensaciones y tomar decisiones que sigan ofreciendo un pago justo a nuestros colaboradores/as, conforme al nivel de responsabilidades y contribución que hacen a la empresa. Nuestra postura es mantenernos competitivos respecto al mercado.

### 3.1.3 Clima laboral

El proceso de evaluación de clima laboral se lleva a cabo durante el último trimestre del año en curso. Durante el 2023 se evaluaron ocho dimensiones que consideraron 60 preguntas a través de una encuesta realizada por Qualtrics para mantener la confidencialidad de los resultados. Participó el 100 % de nuestros/as colaboradores/as. Nuestro resultado de favorabilidad total fue

del 80.7 % y nuestro resultado de índice de compromiso fue del 85.9 %. Los resultados nos sirven para enfocar nuestros planes de acción hacia una mejor favorabilidad en la encuesta.

<b>Clima laboral</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Favorabilidad total de la encuesta	80.7 %	82.6 %	83.9 %
Compromiso del colaborador	85.9 %	87.4 %	90.0 %
Meta	>80.7 %		

### 3.1.4 Convenios colectivos

GRI 2-30

Contamos con colaboradores/as sindicalizados, con quienes suscribimos en el año 2023 un total de seis convenios colectivos, conforme al siguiente detalle:

- Arca Continental Lindley S.A.: cinco convenios colectivos.
- Embotelladora La Selva S.A.: un convenio colectivo.

Dos de los convenios colectivos indicados vencen en el primer semestre del año 2025 y los cuatro restantes en el primer semestre del año 2026.

Del total de colaboradores, al 33 % se le aplica los convenios colectivos de manera directa. El 67% de colaboradores/as no sindicalizados cuenta con similares beneficios conforme a las políticas de la empresa.

## 3.2 Igualdad de oportunidades

### GRI 405 3-3

Velar por la diversidad e igualdad de oportunidades resulta fundamental dentro Arca Continental en Perú. El componente de diversidad, equidad e inclusión de nuestra estrategia global de capital humano implica:



Crear conciencia sobre la importancia de incorporar criterios de diversidad, equidad e inclusión en todos los procesos de Arca Continental en Perú.



Atraer talento diverso que contribuya a nuestra estrategia de negocio y que garantice que nuestra fuerza laboral sea un fiel reflejo de las comunidades a las que atendemos.



Establecer indicadores y metas que nos permitan hacer evidentes los avances y logros en materia de diversidad, equidad e inclusión.



Garantizar que el plan definido en la estrategia se lleve a cabo de acuerdo a lo previsto y, al mismo tiempo, dar soporte alineado a la estrategia corporativa a las acciones que se llevan a cabo en los países, donde operamos.

Durante el 2023 desarrollamos las siguientes acciones en el marco del componente de esta estrategia:

Acción	Impacto en el negocio
<p><b>Mujeres en Acción / Mujeres en Ruta</b></p> <p><b>Objetivo:</b> empoderar a las mujeres de nuestras operaciones, brindándoles herramientas para su desarrollo personal y profesional.</p> <p><b>Alcance:</b> Plantas y centros de distribución</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reducción del % de ausentismo.</li> <li>Transformar la cultura masculinizada de nuestra empresa.</li> <li>Capacitación y actualización del personal femenino.</li> </ul> <p><b>Logros:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>4 % de ausentismo en las operaciones.</li> <li>12 % de incremento en sobretiempos de personal femenino en temporada de mayor demanda.</li> <li>Aumento del 10 % de mujeres a nivel de la empresa en el 2016 al 18 % en el 2023.</li> </ul>
<p><b>Mujeres en Acción - Power</b></p> <p><b>Objetivo:</b> Desarrollar habilidades de empoderamiento femenino en las colaboradoras administrativas.</p> <p><b>Alcance:</b> Plantas y oficina administrativa</p>	<p>Impacto en la productividad al fortalecer habilidades profesionales y personales de las colaboradoras administrativas.</p> <p><b>Logros:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Alianza con Wins.</li> <li>Piloto con Mujeres Logística.</li> </ul>

Acción	Impacto en el negocio
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilitación de consejeras.</li> <li>• Inscripción de aprendices.</li> </ul>
<p><b><u>No estás Sola</u></b>  <b>Objetivo:</b> acompañamiento psicológico y legal frente a casos de violencia contra las mujeres.  <b>Alcance:</b> Plantas y oficina administrativa</p>	<p>Impacto en la productividad y ausentismo.  <b>Logros:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alianza con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP).</li> <li>• Convenio con empresas de soporte psicológico y legal.</li> </ul>
<p><b><u>Programa EPA</u></b>  <b>Objetivo:</b> impulsar a nuestros colaboradores/asy sus familiares a terminar sus estudios básicos.  <b>Alcance:</b> Plantas, oficina administrativa y centros de distribución</p>	<p>Contribuir con el cierre de brechas en la educación de nuestros colaboradores/asy sus familias.  <b>Logros:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alianza con el Ministerio de Educación (Minedu) y EPA.</li> </ul>
<p><b><u>Programa Aurora del MIMP</u></b>  <b>Objetivo:</b> sensibilizar a nuestros colaboradores y terceros sobre violencia machista  <b>Alcance:</b> Plantas y centros de distribución</p>	<p>Impacto en la productividad y en el clima laboral  <b>Logros:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 140 colaboradores y terceros sensibilizados</li> </ul>

Finalmente, por tercer año consecutivo, nos sumamos a ELSA: Espacios Laborales Sin Acoso, herramienta integral de diagnóstico e intervención, promovida por la asociación GenderLab.

Esta herramienta ayudó a desarrollar un diagnóstico, que permitió conocer el grado de tolerancia frente al acoso sexual dentro de la organización, de modo que podamos responder preventivamente a problemas de hostigamiento sexual laboral. En los resultados 2023, se logró una reducción de los mitos asociados a acoso sexual laboral, dentro de la organización.

#### Nuestros retos para el año 2024:

- Implementar el CV ciego en el proceso de selección de personal.
- Género:
  - Desarrollar el plan de acción para la prevención del hostigamiento sexual.
  - Desarrollar la propuesta sobre masculinidades.
- Generaciones:
  - Implementar estudios básicos para adultos (EPA).

Monitoreamos nuestras acciones a través del seguimiento mensual de avances realizado por el Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) local y trimestralmente por el Comité de DEI corporativo.

### Diversidad de órganos de gobierno y colaboradores/as por sexo 2023

#### GRI 405-1

Niveles	Proporción de colaboradoras (%)	Proporción de colaboradores (%)
Total	17.83 %	82.17 %
Gerencial (reportan al CEO, no incluye CEO)	16.98 %	83.02 %
Jefatura	32.21 %	67.79 %
Profesional (o equivalente)	33.68 %	66.32 %
Operativo	5.23 %	94.77 %

### Diversidad de órganos de gobierno y colaboradores/as por edad 2023

#### GRI 405-1

Sociedad	Ejecutivos/as	Colaboradores/as	Operarios/as	Total
<b>ACL</b>	<b>7</b>	<b>400</b>	<b>2,058</b>	<b>2,465</b>
Entre 30 a 50 años	3	257	1,156	1,416
Más de 50 años	4	94	474	572
Menor a 30 años	-	49	428	477
<b>Ecobesa</b>	<b>0</b>	<b>995</b>	<b>0</b>	<b>995</b>
Entre 30 a 50 años	-	665	-	665
Más de 50 años	-	55	-	55
Menor a 30 años	-	275	-	275
<b>AC Logística</b>	<b>5</b>	<b>162</b>	<b>486</b>	<b>653</b>
Entre 30 a 50 años	2	110	301	413
Más de 50 años	3	12	6	21
Menor a 30 años	-	40	179	219
<b>AC Corporativo</b>	<b>39</b>	<b>464</b>	<b>0</b>	<b>503</b>
Entre 30 a 50 años	30	279	-	309
Más de 50 años	9	69	-	78
Menor a 30 años	-	116	-	116
<b>La Selva</b>	<b>1</b>	<b>81</b>	<b>147</b>	<b>229</b>
Entre 30 a 50 años	-	58	96	154
Más de 50 años	1	-	29	38
Menor a 30 años	-	-	22	37
<b>AC Comercial</b>	<b>2</b>	<b>48</b>	<b>0</b>	<b>50</b>
Entre 30 a 50 años	2	33	-	35
Más de 50 años	-	4	-	4
Menor a 30 años	-	11	-	11
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>2,150</b>	<b>2,691</b>	<b>4,895</b>

## 3.3 Capacitación y desempeño

#### GRI 404 3-

### 3.3.1 Capacitación

La capacitación en nuestros colaboradores/as es clave en nuestra empresa; al desarrollar y fortalecer sus habilidades y conocimientos los ayudamos a seguir creciendo no solo como profesionales, sino como personas. De esta manera, contribuimos a que se desempeñe de manera eficiente en sus funciones e incrementamos su motivación y compromiso con el aprendizaje.

El proceso de capacitación es implementado sobre la base de la detección de necesidades de capacitación de nuestros colaboradores, en coordinación con los líderes de cada área del negocio.



En el 2023 desarrollamos los siguientes programas:

Programa	Principales beneficios o impactos en el negocio	Número de colaboradores/as participantes
Plan Anual de Capacitación-ETO	Enfocado en desarrollar temas del Sistema Integrado de Gestión: seguridad y salud ocupacional, calidad, medioambiente, inocuidad alimentaria, mejora continua y relaciones laborales.	+ de 2,100 colaboradores/as
Escuela Técnica Especializada	Potenciar habilidades técnicas y especializadas en el rol.	+ de 95 colaboradores/as
Escuela Técnica - Itinerarios	Reforzar conocimientos transversales y técnicos.	+ de 20 colaboradores/as
Escuela Técnica - Visual Map	Desarrollar capacidades técnicas al equipo de la Operación Industrial y Logística para realizar actividades relacionadas a su rol.	+ de 1,900 colaboradores/as
Programas <i>E-Learning</i>	Enfocado en desarrollar temas transversales de la empresa a nivel administrativo.	+ de 920 colaboradores/as
Escuela Comercial	Enfocada en desarrollar las habilidades comerciales de las figuras de gestor de ventas y supervisores.	+ de 830 colaboradores/as

Nuestro principal reto en el 2023 fue fomentar una cultura de autoaprendizaje en nuestros colaboradores/as a todo nivel, así como desarrollar e implementar nuevas iniciativas para seguir desarrollando habilidades hacia públicos objetivos específicos. Podemos mencionar:

- Implementación de reconocimientos mensuales a colaboradores/as con más horas de capacitación en plataformas de aprendizaje.
- Implementación de recomendaciones semanales con contenidos transversales que fomenten el uso de la plataforma *E-Learning* y desarrollo de competencias.
- Logramos mejorar en un 90 % los indicadores de procesos críticos de las operaciones de plantas y almacenes a nivel nacional a través del programa de TWI (Training Within Industry).
- Implementación de una plataforma digital para el proceso de Onboarding que permita llevar contenidos de la cultura organizacional de la empresa, así como temas claves del negocio de manera transversal.
- Implementación de un programa de Habilidades de Gestión para nuestros colaboradores/as de mandos medios (analistas, coordinadores, especialistas y supervisores) para desarrollar sus habilidades y reforzar conocimientos, logrando obtener una cobertura del 80 % y una satisfacción del programa y cursos del 97 %.
- Implementación de un programa de capacitación especializada en el puesto de trabajo como piloto en nuestra planta principal en Pucusana con enfoque en el nivel operativo del área de Mantenimiento, logrando brindar + de 1,500 horas de capacitación.

Nuestros retos para el año 2024:

- Continuar impulsando la cultura de autoaprendizaje con enfoque en el nivel administrativo.
- Crear canales de comunicación automáticos para optimizar tiempo y recursos.
- Implementar programas de desarrollo de talentos para las diferentes áreas del negocio, propiciando el desarrollo de habilidades y el uso de los diferentes programas de capacitación alineados al crecimiento de nuestros colaboradores.

Realizamos el seguimiento de nuestra gestión a través de:

- Auditorías externas y auditorías internas, donde medimos la participación en las capacitaciones y otros indicadores de cumplimiento.

Compartimos a todos nuestros colaboradores/asa nivel nacional los resultados obtenidos en cada uno de los programas ejecutados como parte del principio cultural de transparencia.

### Promedio de horas de capacitación

#### GRI 404-1

Promedio de horas de formación: total, por sexo y por categoría laboral	Hombre	Mujer
Promedio de horas de formación	8	
	9	6

El costo promedio de inversión en programas de desarrollo para el 2023 fue de USD 44.00 por colaborador/a.



### 3.3.2 Gestión del desempeño

La gestión del desempeño permite mejorar el rendimiento de los colaboradores/as y de la empresa, alineando los objetivos individuales con los estratégicos, proporcionando retroalimentación y reconocimiento y fomentando el desarrollo profesional y personal.

La gestión del desempeño ayuda a crear una cultura de mejora continua y excelencia. Por lo tanto, es una herramienta clave para el éxito de cualquier empresa, generando:

- Mejora de la productividad.
- Desarrollo social y humano de las personas que trabajan en las empresas.
- Alineamiento de las iniciativas estratégicas de la empresa e incentivo para que cada colaborador logre un resultado sobresaliente.

Incentivamos la comunicación efectiva por medio de sesiones de retroalimentación para identificar fortalezas y áreas de oportunidad del colaborador. Así generamos los planes de acción necesarios para disminuir las brechas entre el desempeño esperado y el obtenido, y promovemos una cultura de trabajo que motive a cada uno a establecer metas claras y retadoras que contribuyan de forma directa al logro de resultados en la estrategia de la empresa.

Contamos con una Política de Gestión del Desempeño, bajo la metodología SIMPLE8, en donde se establecen compromisos, objetivos y metas, los cuales deben estar alineados a lo que se espera en los puestos de trabajo y a las prioridades estratégicas del negocio. Posteriormente, los/as líderes y jefes/as inmediatos/as validan y aprueba los objetivos y brindan retroalimentación formal dos veces al año sobre su cumplimiento. Como parte de este proceso, realizamos una encuesta de satisfacción para conocer la opinión de los participantes.

Para el proceso de gestión del desempeño del personal administrativo, hacemos uso de la plataforma informática *Success Factors*.

El proceso de desempeño administrativo involucra al 100 % de nuestros colaboradores/as administrativos, los mismos que son evaluados a través del porcentaje de cumplimiento y resultados obtenidos de la evaluación final. El resultado de esta evaluación es un insumo para procesos de gestión del talento como movimientos internos, revisión salarial anual, bono de desempeño anual y diagnóstico de necesidades de capacitación.

Durante el 2023 incrementamos la participación operativa encargada de la producción en el proceso de gestión del desempeño.

Realizamos el seguimiento a nuestra gestión del desempeño a través del monitoreo de objetivos y metas propuestas y auditorías, evaluación mensual, anual, otros mecanismos de seguimiento, realizando una auditoría previa al cambio de objetivos.

#### Colaboradores/as que pasaron la evaluación del desempeño

##### GRI 404-3

---

<sup>8</sup> Una evaluación de desempeño simple se centra en frases de rendimiento en lugar de números. Centra la evaluación de desempeño en los objetivos y usa ejemplos para respaldar los datos.

El 100 % del personal empleado con fecha de ingreso antes del 30 de setiembre del 2023 participó en el proceso de desempeño del año 2023. El personal que ingresó a partir de octubre del 2023 es considerado como personal reciente y participará en la evaluación del desempeño en el 2024.

- A nivel administrativo.
- A nivel fuerza de ventas.
- A nivel operativo.

### 3.4 Salud y seguridad en el trabajo

La salud y seguridad en el trabajo (SST) se enfoca en el cuidado de nuestro capital más preciado: nuestros/as colaboradores/as. La importancia de este tema se relaciona también con la prevención de riesgos, el cumplimiento normativo y el abastecimiento del producto al mercado, garantizando la continuidad en la operación.

Gracias a las acciones en salud y seguridad, aumentamos la productividad, rentabilidad y mejoramos la imagen de la empresa. Además, disminuimos el ausentismo laboral y mejoramos no solo la salud, sino también el bienestar y la satisfacción de nuestros colaboradores.

Las principales normas legales bajo las cuales se rige nuestro sistema de gestión de SST, entre otras vinculadas, son

- Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias.
- Ley N° 29344 - Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud y su reglamento.

Pues, tenemos nuestros propios reglamentos y normas técnicas complementarias.

Asimismo, contamos con un sistema de gestión desarrollado y certificado bajo la Norma ISO 45001:2018 y los requisitos de The Coca-Cola Company.

#### GRI 403-1

Nuestro sistema de gestión establece el desarrollo e implementación de una serie de procedimientos, entre los que podemos destacar el procedimiento de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos (IPERC), el cual revisamos periódicamente. Desarrollamos y revisamos anualmente las matrices IPERC para garantizar el cumplimiento de las acciones derivadas de los riesgos significativos. Las acciones que se requieran o que necesiten mejorar se determinan bajo el principio de jerarquía de controles. Las matrices IPERC están disponibles en formatos digital y físico en las operaciones.

Nuestro Reglamento Interno de SST y el procedimiento de comunicación, participación y consulta en la gestión de SST sensibilizan a los colaboradores/as para no realizar trabajos riesgosos y evitar exponerse a peligros que atenten contra su integridad física.

Mantenemos reportes digitales de notificación de situaciones de riesgo, además del buzón de sugerencias y consultas virtuales para tener una participación de todos los colaboradores. Estos reportes generan análisis de causas raíz para evitar recurrencias en nuestro sistema de gestión.

Contamos con un procedimiento de investigación de accidentes e incidentes que nos permite identificar las causas raíz de los incidentes. Estos son analizados con la metodología TASC<sup>9</sup> para implementar medidas de control que eviten la repetición de eventos similares. En nuestro procedimiento de investigación se pueden identificar los eventos con categoría SIF<sup>10</sup> Potencial (posibles eventos graves y fatales) con el fin de solucionar rápidamente las causas para evitar eventos fatales.

#### GRI 403-2

---

<sup>9</sup> Análisis Sistemático de la Cadena Casual

<sup>10</sup> Serious Injury and Fatality.

Ofrecemos servicios de salud en el trabajo a través de los tópicos de primeros auxilios que mantenemos en nuestras sedes y plantas, disponibles las 24 horas del día durante los 7 días de la semana. Cabe aclarar que dichos servicios custodian la información de los exámenes médicos ocupacionales.

Los servicios de salud contribuyen con la realización del monitoreo de parámetros ocupacionales y estudios psicosociales y ergonómicos que se realizan con frecuencia anual. A través de ellos, identificamos peligros y riesgos que posteriormente son tratados a través de planes de acción que minimizan o, en algunos casos, contribuyen con su eliminación.

Garantizamos la calidad del servicio con encuestas de fin de año, donde se toma en cuenta la opinión de los/as colaboradores/as.

#### GRI 403-3

Realizamos reuniones mensuales del Comité de SST (CSST), donde participan los representantes de los colaboradores/as. De acuerdo con la normativa existente, nuestro Comité de SST es paritario y cuenta con representantes elegidos por los/as colaboradores/as y representantes designados por la empresa.

Por otro lado, también propiciamos la participación de los colaboradores/as en la elaboración, revisión y difusión de las matrices de evaluación de riesgo y buzones electrónicos de participación y consulta, los cuales son revisados y analizados periódicamente.

#### GRI 403-4

Nuestros colaboradores/as son capacitados continuamente durante el año. Los miembros del CSST reciben los siguientes cursos de entrenamiento:

- Inspecciones de seguridad.
- Investigación de accidentes.
- Normativa legal referente a seguridad y salud en el trabajo.
- Funciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- IPERC.

Los colaboradores/as reciben las siguientes capacitaciones, de acuerdo con el programa anual de capacitación:

- Protección de máquinas.
- Seguridad eléctrica.
- Trabajos en espacio confinado.
- Trabajos en altura.
- Prevención de riesgos en las manos.
- Programa de protección de bloqueo.

#### GRI 403-5

Durante el 2023 desarrollamos los programas:

#### **Prevención Presente**

Significa construir la cultura preventiva de nuestra empresa mediante las 14 reglas que salvan vidas, SIF / SIF Potencial y la filosofía HOP.

Realizamos el despliegue a nivel nacional en todas nuestras sedes al 100 % con estos objetivos:

- Crear valor compartido (seguridad, salud, calidad de vida y futuro sostenible).
- Transformar la cultura.
- Impactar positivamente.
- Ser una empresa sostenible que incluya y priorice la salud y seguridad de nuestros colaboradores.

Las 14 reglas que salvan vidas	SIF <sup>11</sup> / SIF Potencial	HOP <sup>12</sup>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Piense inteligentemente antes de actuar.</li> <li>2. Observe, diga y haga algo.</li> <li>3. Habilidades correctas para la tarea.</li> <li>4. Seguridad del contratista y del visitante.</li> <li>5. Permiso de trabajo (autorización).</li> <li>6. Trabajos en alturas.</li> <li>7. Equipo seguro.</li> <li>8. Trabajo seguro en sistemas energizados.</li> <li>9. Espacios confinados.</li> <li>10. Trabajo en caliente.</li> <li>11. Productos químicos peligrosos.</li> <li>12. Zonas seguras.</li> <li>13. Carretillas elevadoras / montacargas.</li> <li>14. Conducción segura.</li> </ol>	<p>Nos permite descubrir, investigar y solucionar las causas de los eventos SIF Potenciales, incluyendo la aplicación y cuidado de las reglas que salvan vidas.</p> <p>Nuestra tasa de eventos SIF Potenciales es del 10 %; abordamos estos resultados en las reuniones mensuales del Sistema de Gestión de SST para observar su comportamiento, además, revisamos el reporte de las acciones correctivas en proceso de ejecución, pendientes y reprogramadas, derivadas de los planes de acción definidos para gestionar los eventos SIF y SIF Potenciales.</p>	<p>Es una filosofía con enfoque preventivo del error humano que busca el cambio cultural a través de cinco principios:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La gente comete errores.</li> <li>2. La culpa no soluciona nada.</li> <li>3. Los sistemas (o el contexto) impulsan el comportamiento.</li> <li>4. Aprender y mejorar es vital.</li> <li>5. La respuesta de los líderes importa.</li> </ol> <p>Contamos con 42 equipos de aprendizaje a nivel nacional.</p>

### Programa de Seguridad de Maquinarias/LOTO

El programa de Seguridad de Maquinarias ha logrado la formación de especialistas en seguridad de máquinas. Realizamos:

- El despliegue de los nuevos estándares de seguridad de máquinas y modos de intervención (Manual de Modos de Intervención) y la capacitación a todo nivel en los modos de intervención en seguridad de máquinas de todo el grupo ACL.
- Evaluación 360° de todas las máquinas que están directamente relacionadas a las líneas de producción de todas las plantas industriales, con ello se realizó la identificación, evaluación y elaboración de instructivos de modos de intervención en cada sede de ACL.
- Evaluaciones de riesgo de HRN piloto, una línea de producción de Pucusana, con una empresa especializada.

<sup>11</sup> Serious Injury and Fatality.

<sup>12</sup> Human and Organizational Performance.

### Programa de Patio Seguro

Se ha implementado mejoras significativas en nuestras instalaciones bajo el nombre de Patio Seguro; estas acciones están diseñadas para garantizar la seguridad de nuestros colaboradores/as y la eficiencia operativa. A continuación, detallamos las medidas tomadas y el nivel de implementación:

Implementación	Nivel de implementación
Rediseño del LAY OUT para la reducción o eliminación reversa.	100 %
Control de salida y retorno de la flota.	100 %
Control de flota segura: ejecución Pre-uso.	100 %
Controles de iluminación en patio (monitoreo).	93 %
Cultura de seguridad: certificación de manejo defensivo y lecciones aprendidas a través de la parada de seguridad.	100 %

### Gestión de Call to Action

La gestión de Call to Action es una llamada a la acción. Impulsada por el área de SST, trabajamos para difundir y prevenir incidentes similares en todas nuestras operaciones. Este año, hemos hecho uso de la herramienta SIGO<sup>13</sup> para el seguimiento de las acciones y la participación de todos los actores involucrados.

### Nuestros retos para el año 2024:

- Mantener la certificación de la Norma ISO 45001.
- Reducir el índice de incidentes totales y continuar con el programa Prevención Presente para el logro de cero accidentes de trabajo con días perdidos.
- Desarrollar la formación de equipos de Aprendizaje y Madurez de la Filosofía HOP (Human and Organizational Performance).
- Implementar el *software* de Salud Ocupacional.

Nuestra gestión está constantemente evaluada y monitoreada a través de los siguientes medios:

- Sistema de Monitoreo de Acciones Correctivas y el cumplimiento de estas hasta la verificación de la efectividad de las acciones propuestas (plataforma SIGO).
- Programa de Auditorías Internas y Externas a nivel nacional, programadas de acuerdo con la evaluación de riesgos de cada operación.
- Fiscalización de instituciones gubernamentales y auditorías por entes no gubernamentales.

<sup>13</sup> Sistema de Gestión para la SST y Riesgos Operacionales

El resultado de las auditorías es una entrada para fortalecer nuestro sistema de gestión, ya que nos permite la revisión e implementación de los planes de acción en forma sistemática, las cuales permiten mejorar y fortalecer nuestros procesos constantemente.

**Resultados de los indicadores de SST 2023**

Indicador	Colaboradores/as		
	2023	2022	2021
Número de fallecidos por lesión o accidente laboral	0	0	0
Tasa de fallecidos por lesión o accidente laboral	0	0	0
Número de lesiones por accidente laboral (con tiempo perdido) con grandes consecuencias	0	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral (con tiempo perdido) con grandes consecuencias	0	0	0
Número de lesiones por accidente laboral registrable	26	6	14
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable	0.48 (200K) 0.09 (1M)	0.12 (200k) 0.62 (1M)	0.167 (200k) 0.835 (1M)
Principales tipos de lesiones por accidente laboral	Contusión, golpe y fractura	Contusión, golpe y fractura	Torceduras, sobreesfuerzo, tropezar o caer
Número de horas trabajadas	10 736 521	9 608 979	10 493 014

Indicador	Contratistas		
	2023	2022	2021
Número de fallecidos por lesión o accidente laboral	0	0	0
Tasa de fallecidos por lesión o accidente laboral	0	0	0
Número de lesiones por accidente laboral (con tiempo perdido) con grandes consecuencias	0	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral (con tiempo perdido) con grandes consecuencias	0	0	0
Número de lesiones por accidente laboral registrable	1	1	0
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable	0.03 (200K) 0.16 (1M)	0.03 (200k) 0.15(1M)	0.00 (200k) 0.00 (1M)
Principales tipos de lesiones por accidente laboral	Corte	Fractura	-
Número de horas trabajadas	6 303 473	6 593 741	6,271,734

GRI 403-9

De acuerdo con la RM N° 480-2008 – MINSA, no contamos con enfermedades ocupacionales diagnosticadas. Las atenciones médicas realizadas fueron por enfermedades comunes:

- Enfermedades del sistema respiratorio: 32 %
- Enfermedades del aparato digestivo: 14 %
- Enfermedades osteomusculares: 27 %
- Otras: 27 %

**GRI 403-10**



## 4 Cadena de valor

### 4.1 Compras responsables

#### 4.1.1 Abastecimiento

GRI 2-6 | GRI 204 3-3

La gestión del abastecimiento garantiza el suministro oportuno y adecuado de los materiales y servicios necesarios para atender los procesos y programas productivos, cumpliendo con las expectativas técnicas y económicas esperadas.

Mediante el cumplimiento de nuestras políticas y procedimientos garantizamos la adquisición de productos y servicios de una manera ética, responsable y eficiente.

En el 2023 nuestra cadena de valor estuvo conformada por:

Segmentación de proveedores	Número de proveedores	Porcentaje
Proveedores internacionales	95	9 %
Proveedores nacionales (locales)	911	91 %
<b>TOTAL PROVEEDORES</b>	<b>1,006</b>	<b>100 %</b>

Los clasificamos en cuatro categorías, considerando el riesgo que significa para nuestra operación:

- **Proveedores estratégicos:** cuyo producto o servicio tienen gran impacto en la realización del producto terminado de ACL. Son proveedores de alto riesgo y difícil adquisición.
- **Proveedores críticos:** cuyo producto o servicio tienen gran impacto en la producción de ACL. Son proveedores de alto riesgo y fácil adquisición.
- **Proveedores generales:** cuyo producto o servicio no tienen gran impacto en la realización del servicio o producto final de ACL. Son proveedores de bajo riesgo y fácil adquisición.
- **Proveedores no generales:** aquellos, que luego de un proceso de cotización, entregan como resultado final un producto o servicio a ACL. Son proveedores de bajo riesgo y difícil adquisición.

Dentro de nuestros principales objetivos, destacamos:

- Buscar y generar proyectos para lograr eficiencia en costos.
- Desarrollar y validar nuevos proveedores.
- Continuar con el programa de Abastecimiento Sostenible, donde se listan los proveedores estratégicos (aquellos que representan el 80 % del gasto).

Contamos con una política de compras, debidamente comunicada y compartida a toda la empresa. Además, nuestra gestión se rige por los lineamientos establecidos en:

- Procedimiento de compras: este documento nos brinda el marco de acción para la gestión de abastecimiento.
- Procedimiento de evaluación y reclamo de proveedores.
- Procedimiento de validación e inscripción de tarifas de rutas T1 – Transporte primario.
- Procedimiento de licitaciones.

Nuestro procedimiento interno de reclamos a proveedores y el Buzón de Transparencia, ubicado en nuestra página web son instrumentos que cualquier proveedor puede recurrir en caso de faltas éticas y de conducta por parte de nuestros/as colaboradores/as.

Contamos con el soporte de negociaciones de Arca Continental Corporativo y CEPG<sup>14</sup> (Coca-Cola) y con herramientas informáticas y plataformas digitales como SAP, SAP Ariba, eBIZ, entre otras.

Durante el 2023 el 73 % de nuestro gasto en compras estuvo en manos de proveedores locales:

**GRI 204-1**

<b>Inversión en compras</b>	<b>2023</b>
Proveedores extranjeros	S/ 636,341,918
Proveedores nacionales (proveedores locales)	S/ 868,558,756
Proporción de gasto en proveedores nacionales	73 %
<b>Total</b>	<b>S/ 1,504,900,674</b>

Además, de acuerdo con nuestros lineamientos éticos, comunicamos y capacitamos a nuestros proveedores y contratistas en dichos lineamientos:

<b>Comunicación y capacitación en ética e integridad</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Porcentaje de contratistas capacitados en ética e integridad	73 %
Porcentaje de nuevos contratistas que reciben información sobre ética e integridad (con documentos de cargo firmados)	100 %.

Durante el 2023 cumplimos satisfactoriamente los compromisos establecidos:

- Mantuvimos el abastecimiento oportuno de ingredientes, materiales y servicios para asegurar la continuidad de las operaciones, garantizando el cumplimiento de aspectos ambientales acorde a los procedimientos.
- Mediante la gestión y negociaciones, logramos importantes ahorros y beneficios que aportaron a los resultados de la empresa.
- Continuamos con el uso de SAP Ariba como plataforma digital para optimizar la gestión de abastecimiento.

Tenemos un área de Auditoría y Contraloría que vela por el fiel cumplimiento de los procedimientos de compras y que evalúa aleatoriamente el proceder de los compradores y negociadores al momento de la toma de decisiones.

<sup>14</sup> Cross Enterprise Procurement Group.

Dentro de los principales indicadores de gestión tenemos:

- Gestión de ahorros y beneficios.
- Porcentaje de efectividad de colocación de pedidos.
- Tiempo de ciclo de compra.
- Porcentaje de pedidos vencidos.
- Porcentaje de cumplimiento en el tiempo de entrega de materiales y servicios.
- Nivel de servicio en la atención de los requerimientos.

Nuestros retos para el año 2024:

- Mantener el abastecimiento oportuno para todas nuestras operaciones, manejando los riesgos ambientales, políticos y sociales que se puedan presentar.
- Seguir impulsando proyectos de eficiencia en costos que optimicen el presupuesto de la empresa.
- Brindar un adecuado nivel de servicio a toda la empresa.
- Mantener las buenas relaciones con nuestros proveedores.

## 4.1.2 Evaluación de proveedores

GRI 302 3-3 | GRI 414 3-3

Uno de los objetivos que definimos en el área de Abastecimientos es el monitoreo del desempeño social y medioambiental de nuestra cadena de proveeduría. Para ello, contamos con una plataforma de evaluación EcoVadis.

En nuestro procedimiento de evaluación de proveedores y en las condiciones de contratación, incluimos requerimientos de cumplimiento de criterios ambientales y sociales exigibles a la cadena de valor.

- Desde el **punto de vista ambiental**, en el procedimiento de evaluación y reclamos a proveedores se contempla un criterio de evaluación vinculado con el uso responsable del agua y la energía, manejo adecuado de los residuos y cumplimiento con certificaciones de acuerdo con lo solicitado por la empresa.
- Desde el **punto de vista social**, aseguramos que toda compra lleve implícito el respeto a los derechos humanos, el rechazo del empleo de mano de obra infantil, la eliminación de todo tipo de discriminación o el trabajo forzoso, entre otros aspectos.

Los proveedores de servicios y materiales que usan nuestras marcas se evalúan bajo los principios rectores de The Coca-Cola Company.

En línea con nuestros procedimientos, la plataforma EcoVadis aplica estándares internacionales ASG de acuerdo con el tamaño, ubicación geográfica y tipo de industria al que pertenece la empresa que se evalúa. Esta plataforma de alcance global permite a nuestros socios comerciales llevar su propia evaluación y seguimiento y conocer su nivel de madurez en los temas sobre medioambiente, ética empresarial, suministro sostenible, prácticas laborales y derechos humanos.

Durante el 2023 se incorporaron a esta evaluación seis proveedores estratégicos, logrando evaluar a un total de 23 proveedores pertenecientes a esta categoría, representando el 1 % del total de proveedores y el 14 % de las compras efectuadas durante el año. Los proveedores evaluados son aquellos que integran el 80 % del gasto de cada una de las siguientes categorías: ingredientes, material de empaque, equipos e indirectos, así como proveedores considerados como críticos de cada categoría.

Además, trabajamos con proveedores que requerían planes de acción en función a las observaciones definidas en su evaluación.

Los proveedores que han sido evaluados y obtuvieron una calificación menor a 45 puntos deberán ser reevaluados en el periodo de un año. Los que obtuvieron una calificación mayor o igual a 45 puntos deberán ser reevaluados en el periodo de dos años.

<b>Evaluación de proveedores</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Proveedores estratégicos evaluados (%)	100 %	100 %
Proveedores con riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) (%) (proveedores con riesgo ASG / proveedores evaluados)	2 %	1%
Proveedores auditados (%) (proveedores auditados / proveedores evaluados)	2 %	1%

Nuestros retos para el año 2024:

- Homologar a 26 proveedores estratégicos de ingredientes y envases, con criterios en calidad, buenas prácticas de manufactura, sistema de gestión de inocuidad, mantenimiento, calibración, compras, recepción y almacenes.
- Incrementar en nuestra plataforma EcoVadis a tres nuevos proveedores y reevaluar a otros tres.
- Documentar el proceso EcoVadis a nivel del corporativo para que su publicación decante en Arca Continental Perú.

### 4.1.3 Aligeramiento de envases

En el marco de nuestro compromiso de continuar contribuyendo hacia una economía circular, continuamos aportando con acciones orientadas a lograr la eficiencia en el uso de materiales de envasado y empaque, así como su reciclaje. De las acciones desarrolladas durante el 2023 destacamos:

- Cambio de etiqueta de estructura bilaminada metalizada a monocapa blanca en todo el portafolio de Schweppes y otras bebidas carbonatadas.
- Validación de cajas plásticas recicladas al 100 %.
- Eliminación del uso de tinta en la impresión externa de tapa plástica y reemplazo de esta por una impresión en formato *embossing* en bajo relieve.

- Disminución de espesores y consumo específico de plástico flexibles (lámina termoencogible y stretch film) a nivel nacional.
- Eliminación del 30 % de cartones separadores en proceso de paletizado, en formatos personales a nivel nacional excepto Embotelladora La Selva.
- Mantenimiento del Acuerdo de Producción Limpia a pesar de su término:
  - Fomento de la retornabilidad de las botellas de vidrio y plástico.
  - Uso de PET reciclado en las botellas plásticas no retornables: plan Bottle to Bottle a través del cual, propiciamos la recuperación de las botellas de plástico PET para que nuevamente se incorporen dentro del proceso de fabricación de botellas para nuestros productos. Al 2023, incorporamos más de 30 % en promedio de uso de resina reciclada en la mezcla total de nuestras botellas PET no retornables.

Indicador	2023	2022	2021
Porcentaje de materiales reciclados, contenidos en envases primarios utilizados	33 %	29 %	25%

## 4.2 Nuestros socios distribuidores

Nuestra gestión de distribución se inicia luego de recibir el producto terminado. Abarca desde la planificación de las actividades de almacenamiento, los centros de distribución tanto propios como de terceros y el sistema de distribución de flota primaria y secundaria de la empresa. Dentro de la gestión de distribución también se encuentra la provisión de los equipos de frío a los centros de venta, además, participamos en el diseño y ejecución de procesos colaborativos de cadenas de supermercados para alinear nuestro nivel de servicio.

Contamos con seis centros de distribución propios localizados en Lima (Dueñas, Huachipa, Villa El Salvador), Trujillo e Iquitos. Además, contamos con 57 centros de distribución de terceros, localizados en todo el territorio peruano de la siguiente manera:

Ubicación de centros de distribución (propios y terceros)	Número
Norte	12
Centro	13
Lima Metropolitana	5
Lima provincias	8
Sur	25
<b>Total</b>	<b>63</b>

A través de los centros de distribución de terceros, la empresa contribuye a la generación de empleo de las zonas en donde se encuentran localizados (a nivel nacional), ya que brindan empleo a más de 7,000 trabajadores, siendo el 6 % personal femenino.

Flota primaria – T1:

- Estos camiones trasladan los productos terminados desde las plantas hacia los centros de distribución.
- En el 2023 contamos con 414 unidades operativas, pertenecientes a 11 proveedores.
- Para el 2024 se tienen proyectadas 441 unidades, con la incorporación de 3 proveedores.

Flota secundaria – T2:

- Conformada por camiones de reparto, que trasladan de 2 a 12 paletas por viaje. Estos camiones trasladan los productos terminados de los centros de distribución hasta los puntos de venta como bodegas o restaurantes. Los camiones de esta flota cuentan con sistemas de monitoreo vía GPS.
- En el 2023 se renovaron 253 camiones Euro V, retirando de circulación los camiones considerados obsoletos.
- Para el 2024 se tiene programada una compra de 190 camiones Euro V.
- Se han insertado a la operación 4 camiones con movilidad eléctrica operado por el modelo de última milla<sup>15</sup> en Surco.
- Para el 2024 se tiene programado la compra de 22 camiones eléctricos para potenciar el modelo de última milla.

Los vehículos con tecnología Euro V, a diferencia de la versión anterior Euro IV, generan una reducción del 60 % en las emisiones de óxido nitroso y una disminución del 80 % de material particulado. Además, consumen hasta 5 % menos de combustible.

Por otro lado, fortalecimos nuestros modelos de distribución, continuando nuestro trabajo a través de centros de transferencia, anexos en zonas de difícil acceso o tránsito denso y complicado. Los productos son trasladados a estos centros de transferencia de noche y a la mañana siguiente son distribuidos por medio de carretillas o triciclos. Se vienen reemplazando las carretillas o triciclos por carros eléctricos, que ofrecen mayor seguridad al personal de reparto, evita lesiones ergonómicas y contribuye a la disminución del impacto ambiental.

Asimismo, hemos implementado la torre de control y telemetría al 100 % de las unidades, lo que nos permite garantizar una conducción segura y gestionar con precisión la información.

Estamos muy comprometidos con la gestión de última milla. Para el 2024, completaremos la digitalización de la ejecución del reparto para lograr un planeamiento adecuado y monitoreo en la línea del reparto.

### **Unidades de frío**

Los equipos de frío son activos de la empresa, que se ceden en calidad de préstamo/comodato a los clientes como herramienta de ventas, incrementan el margen de ganancias porque aseguran una mayor exposición de nuestros productos en el punto de venta.

---

<sup>15</sup> Última milla: término logístico que hace referencia al último trayecto que lleva el producto directamente al cliente.

Contamos con controles en el mercado que aseguran la productividad y la permanencia en la ubicación donde se instaló el activo.

En el año 2023:

- Iniciamos con un parque instalado de 148,438 equipos de frío y cerramos con 161,397.
- Compramos 20,000 equipos de frío con controladores Wellington que presentan un sistema de ahorro energético, así como gas refrigerante R290, el cual es eficiente energéticamente, cuidando de esta manera nuestro entorno.

### **Montacargas y otras unidades de estiba**

Durante el 2023 incorporamos al sistema 53 montacargas Toyota con capacidades de carga de 2.5 y 3 toneladas, con la última tecnología y estándares altos en seguridad y cuidado ambiental (uso eficiente de energía y bajas emisiones), los cuales han sido distribuidos a nivel nacional.

Asimismo, incorporamos al sistema 27 transpaletas eléctricas nuevas, las cuales fueron destinadas a operaciones de ACL en Trujillo.

Los montacargas eléctricos adquiridos en el 2022 operaron en la planta de Cusco durante el 2023, trayendo resultados favorables en ahorro energético, disminución de emisión de gases y ruido.

Para el 2024 se tiene proyectado la renovación de 15 montacargas similares a los adquiridos.

## **4.3 Nuestros clientes**

### **4.3.1 Marketing y etiquetado**

#### **GRI 417 3-3**

Creemos que el etiquetado de los productos es un elemento importante de comunicación hacia el consumidor final; es el medio por el cual se informa al consumidor que tipo de producto va a adquirir, cuáles son sus características principales, ingredientes, datos nutricionales, de qué clase de presentación se trata y sus beneficios.

Las etiquetas nos ayudan a captar la atención del público, fidelizar su comportamiento de compra con nuestra marca y hacer que recuerden nuestro producto antes que cualquier otro. Un etiquetado claro y conciso garantiza que nuestros consumidores puedan tomar decisiones informadas.

En nuestra Política Integrada de Gestión, nos comprometemos a:

“Mantener una comunicación eficaz y disponer de canales de comunicación interna y externa, que permitan dar respuestas a las demandas de información relativas al Sistema Integrado de Gestión a las partes interesadas pertinentes, según sea apropiado”.

El etiquetado de nuestros productos tiene dos categorías de información:

#### **GRI 417-1**

- Elementos obligatorios: ingredientes, dirección, razón social, RUC, plantas productoras, registros sanitarios, lote de producción, contenido neto, fecha de vencimiento y octógonos nutricionales.
- Elementos voluntarios: información nutricional, tabla nutricional, *claims* publicitarios, número del centro de atención al consumidor (Aló Coca-Cola) e información para promover el reciclaje.

Además, la etiqueta y el etiquetado son inspeccionados para verificar el cumplimiento de los requisitos y la posterior liberación del producto.

Denuncias por incumplimiento de la normativa o códigos voluntarios	2023	2022	2021
Denuncia por incumplimiento de la normativa o códigos voluntarios relativos a la información y etiquetado de productos	0	1	0

GRI 417-2

### 4.3.2 Servicio de atención al cliente y consumidor

La gestión del servicio de atención al cliente nos permite atender las consultas, solicitudes y reclamos que tienen los clientes, siempre alineados a los procedimientos SAC y los principios culturales de la empresa.

Mantenemos la escucha de sus inquietudes, por lo que contamos con diferentes mecanismos de recepción de solicitudes o reclamos:

- Línea 0800-1-4000
- Servicio de atención al cliente y consumidor en la página web de ACL: <http://www.arcacontinentallindley.pe/servicio-atencion-cliente.php>
- Correo electrónico: [acliente@lindley.pe](mailto:acliente@lindley.pe) / [serviciotecnicosac@lindley.pe](mailto:serviciotecnicosac@lindley.pe)
- Servicio “Llámame”: servicio donde los clientes proporcionan su teléfono para que el área de Servicio al Cliente los contacte

Nuestros principales indicadores de atención al cliente en el 2023 fueron los siguientes:

- Llamadas recibidas: 144,822
- Llamadas atendidas: 95.59 %
- Índice de reclamación: 4.5 %
- Quejas resueltas: 99.64 %
- Días promedio en resolución de reclamos: 21

Realizamos una encuesta de satisfacción que mide la calidad de atención del asesor telefónico con el consumidor o cliente. El resultado del 2023 fue el siguiente:

Indicador	2023	2022	2021
Satisfacción con respecto a la atención telefónica	96.41 %	95.82 %	No hubo encuesta



## 5 Comunidades sostenibles

### 5.1 Nuestros productos

Durante el 2023 vendimos **333.0 MMCU**<sup>16</sup>, creciendo en un 9.9 % con respecto al año anterior. Nuestro volumen de ventas por categoría, por región y por canal fueron los siguientes:

#### Volumen de ventas por categoría

Categoría	Mix de volumen	
	2023	2022
Gaseosas	73.6 %	75.7 %
Aguas planas <sup>17</sup>	14.7 %	13.4 %
Agua saborizada	4.5 %	3.5 %
Jugos	2.8 %	3.1 %
Garrafón <sup>18</sup>	2.6 %	2.5 %
Isotónicos	1.5 %	1.6 %
Bebidas energéticas	0.2 %	0.2 %

#### Volumen de venta por región

Región	Mix de volumen	
	2023	2022
Lima	32.3 %	31.5 %
Norte	15.9 %	15.8 %
Sur	15.8 %	17.6 %
Centro	14.6 %	15.5 %
Moderno	18.6 %	16.9 %
Inst & BID <sup>19</sup>	3.0 %	2.7 %

<sup>16</sup> MM CU: millones de cajas unitarias. Para poder establecer un solo indicador de fabricación de productos, todos los productos y presentaciones son convertidos a unidades equivalentes. Una caja unitaria equivale a:

- 24 botellas.
- Cada botella: 237 ml.
- Cada caja: 5.688 L.

<sup>17</sup> Categoría de aguas que no incluye formatos de 20 L.

<sup>18</sup> Aguas en empaque de 20 L.

<sup>19</sup> Instituciones y bidones.

**Volumen de ventas por canal**

Canal	Mix de volumen	
	2023	2022
Horizontal	58.3 %	58.3 %
Moderno + Instituciones	21.5 %	19.7 %
Vertical	20.3 %	22.1 %

A nivel del rubro bebidas sin alcohol listas para consumir, NARTD<sup>20</sup> por sus siglas en inglés, alcanzamos un 48.7 % en participación de volumen en el acumulado del año, manteniendo el liderazgo en el mercado.

Este liderazgo fue soportado por la implementación de los planes para las siguientes categorías y marcas:

Productos gasificados	
Inca Kola y Coca-Cola	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lanzamiento de presentación de 237 ml no retornable en sus sabores originales, con el fin de competir en los formatos de entrada.</li> </ul>
Coca-Cola	<ul style="list-style-type: none"> <li>Campaña Tomorrowland 2023 para generar el destape de la plataforma de individuales, enfocado en todas las marcas de gaseosas y Frugos Fresh en formato retornable.</li> </ul>
Inca Kola	<ul style="list-style-type: none"> <li>Campaña Inca Kola da gusto con todo, celebrando todos los espacios y momentos en donde puedes disfrutar de una Inca Kola.</li> </ul>
Sprite	<ul style="list-style-type: none"> <li>Campaña Sprite Fénix, enfocada en la refrescante nueva fórmula irresistible, potenciando su sabor a lima limón.</li> </ul>
Fanta	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lanzamiento del In &amp; Out Fanta Misterio para reforzar la campaña más importante de la marca: Halloween.</li> </ul>

Aguas	
San Luis	<ul style="list-style-type: none"> <li>Campaña 360° dirigida al consumidor y enfocada en Sostenibilidad + Identidad bajo el pilar “Bébetela vida”.</li> <li>Desarrollo de la categoría de Aguas Saborizadas con el lanzamiento de la propuesta con gas en los sabores de manzana y maracuyá.</li> </ul>

Jugos	
Frugos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Campaña Se un máster en loncheras, dirigida al consumidor final, que se apalanca en el regreso a clases y busca incentivar la compra de los formatos de Del Valle Frugos.</li> </ul>

<sup>20</sup> Non-Alcoholic Ready to Drink.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuevo marketing visual Del Valle Frugos y Del Valle Frugos Fresh, que busca reforzar las credenciales de la marca mediante un cambio visual en todo el portafolio para diferenciarse y consolidar el liderazgo en el mercado.</li> <li>• Desarrollo de Del Valle Frugos Fresh 3 L, consolidando el empaque a nivel nacional con el fin de capitalizar volumen y capturar participación en la categoría.</li> </ul>
--	---

Isotónicos	
Powerade	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Upsize</i> de Powerade 473 ml a 600 ml para todo el portafolio individual.</li> <li>• Lanzamiento del empaque 1.5 L en los sabores de mora y multifrutas para capturar un nuevo segmento de consumo.</li> <li>• Expansión del portafolio individual con el nuevo sabor citrus maracuyá, acompañado del plan de comunicación del <i>Partnership</i> con Spotify.</li> <li>• Modificación de etiquetado del envase, haciendo este último más fácil de reciclar</li> </ul>

Energéticas	
Monster	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exhibiciones disruptivas alineadas a los pilares de la marca para ganar mayor visibilidad en los puntos de venta.</li> </ul>

Dentro de nuestras categorías y marcas, contamos con productos bajos y sin azúcar:

#### Productos bajos y sin azúcar

Marca	Tamaño	Retornabilidad	Nivel Azúcar
Inca Kola	Familiar	No Retornable	Bajo en azúcar
Inca Kola	Familiar	Retornable	Regular
Inca Kola	Familiar	Retornable –2.5 L /2.0 L RefPET	Bajo en azúcar
Inca Kola	Personal	Retornable	Regular
Inca Kola	Personal	No retornable	Bajo en azúcar
Inca Kola	Personal	No retornable – 237 ml / 300 ml	Regular
Inca Kola Sin Azúcar	Familiar + Personal	Retornable + No Ret	Sin azúcar
Coca-Cola	Familiar	No Retornable	Bajo en azúcar
Coca-Cola	Familiar	Retornable	Regular

<b>Marca</b>	<b>Tamaño</b>	<b>Retornabilidad</b>	<b>Nivel Azúcar</b>
Coca-Cola	Familiar	Retornable –2.5 L /2.0 L RefPET	Bajo en azúcar
Coca-Cola	Personal	Retornable	Regular
Coca-Cola	Personal	No Retornable	Bajo en azúcar
Coca-Cola	Personal	No Retornable – 237 ml / 300 ml	Regular
Coca-Cola Sin Azúcar	Familiar + Personal	Retornable + No Ret	Sin azúcar
Fanta	Familiar + Personal	Retornable + No Ret	Bajo en azúcar
Sprite	Familiar + Personal	Retornable + No Ret	Sin azúcar
Schweppes	Familiar + Personal	No Retornable	Bajo en azúcar
Crush	Familiar + Personal	No Retornable	Sin azúcar
San Luis	Familiar + Personal	No Retornable	Sin azúcar
Benedictino	Familiar + Personal	No Retornable	Sin azúcar
San Luis Saborizada	Familiar + Personal	No Retornable	Sin azúcar
Frugos	Familiar + Personal	No Retornable	Bajo en azúcar
Frugos Fresh	Familiar + Personal	Retornable + No Ret	Bajo en azúcar
Powerade	Familiar + Personal	No Retornable	Bajo en azúcar
Monster Energy / Monster Mango Loco	Personal	No Retornable	Regular
Monster Zero Sugar / Monster Ultra	Personal	No Retornable	Sin azúcar

Por otro lado, teniendo en consideración nuestro compromiso ambiental de promoción de empaques sostenibles en el 2023 se comercializaron los siguientes formatos:

**Volumen de ventas por tipo de empaque**

Mix empaques	Mix de volumen	
	2023	2022
Plástico No retornable	68.7 %	69.1 %
Plástico retornable	7.2 %	7.0 %
Vidrio No retornable	0.2 %	0.1 %
Vidrio retornable	18.3 %	18.2 %
Tetra Pak	2.3 %	2.4 %
BIB (BAG-IN-BOX)	3.2 %	3.0 %
Lata	0.2 %	0.2 %

Finalmente, el porcentaje de ventas por contenido de azúcar fue el siguiente:

**Volumen de ventas por mix calórico**

Mix calórico	Mix de volumen	
	2023	2022
Regular	20.5 %	20.3 %
Bajo en azúcar <sup>21</sup>	53.4 %	56.7 %
Sin azúcar <sup>22</sup>	11.0 %	9.2 %
Agua	15.1 %	13.8 %

Productos sin azúcar	2023	2022	2021
	26.10 %	23.0 %	21.5 %

**Durante el 2023 cumplimos satisfactoriamente los compromisos establecidos:**

- Continuamos con la expansión de nuestro portafolio de bebidas familiares retornables y el desarrollo de nuestras opciones bajas y sin azúcar.
- Expandimos el portafolio de productos en las categorías de bebidas emergentes.
- Logramos volúmenes e ingresos históricos.

<sup>21</sup> Bajo en Azúcar considera productos con menos de 5 gr/100 ml: reformulado CC/IK, Fanta, BIB KCAA, CC/IK BIB Nacional, Frugos Fresh / Fruit Punch, Powerade, Topo Chico, Frugos Bebidas.

<sup>22</sup> Sin Azúcar (no incluye agua): Crush, San Luis Saborizada, Coca-Cola/Inca Kola/Fanta/Sprite Sin Azúcar, Schweppes, Bimbo, Refrescos Bimbo, Aquarius, Frugos Light.

- Culminamos el año con la mayor cobertura de la plataforma digital de pedidos.

#### Nuestros retos para el año 2024:

- Continuar desarrollando el negocio stills: aguas saborizadas, jugos, isotónicos, energizantes y nuevas categorías.
- Ganar mayor visibilidad de marca a través de activos en los puntos de venta.
- Consolidar nuestra presencia en las plataformas digitales.

## 5.2 Bienestar de los consumidores

### GRI 416 3-3

Una de las prioridades de nuestro negocio es garantizar la salud y seguridad de nuestros clientes, tal cual lo estipula nuestra Política Integrada de Gestión, en la que nos comprometemos a:

“Gestionar los procesos para reducir los riesgos, prevenir o eliminar peligros mediante la aplicación de medidas de control, que aseguren la inocuidad de nuestros productos y satisfagan los requisitos del cliente, así como desarrollar las competencias del personal”.

“Mejorar continuamente el Sistema Integrado de Gestión y su desempeño, cumpliendo con los requisitos legales, normas de gestión aplicables a las facetas de calidad, inocuidad alimentaria, medioambiente, seguridad y salud en el trabajo, requisitos operativos de Coca-Cola (KORE), otras normas y compromisos aceptados por la empresa”.

La gestión con respecto a la calidad e inocuidad de nuestros productos es no negociable. Contamos con un Sistema de Gestión de Inocuidad Alimentaria implementado bajo la Norma FSSC 22000 y debidamente certificado. Nuestra gestión asegura que los productos que fabricamos son inocuos y no generan peligros para la salud del consumidor.

Durante el 2023:

- Mantuvimos nuestro Sistema de Gestión de Inocuidad FSSC 22000 en todas nuestras operaciones de planta.
- Superamos las Auditorías *Risk Assessment*, que son auditorías inopinadas del sistema Arca Continental, en las cuales se realizan todas las facetas al mismo tiempo y se hace la revisión de los requisitos operativos de Coca-Cola (KORE) aplicables a la operación.
- Gestión de *Call to Action*: es una llamada a la acción. Desde el área de Calidad e Inocuidad, trabajamos para difundir y prevenir incidentes similares en todas nuestras operaciones. Este año hemos utilizado la herramienta SIGO para el seguimiento de las acciones y la participación de todos los actores involucrados.

Las categorías de productos que se evalúan en los impactos en la salud y seguridad abarcan el 100 % de nuestro portafolio. **GRI 416-1**

Nuestros retos para el año 2024:

- Mantener la certificación FSSC 2200 en todas las operaciones de planta.
- Mantener las validaciones técnicas de todas nuestras operaciones.
- Cumplimiento de requisitos operativos de Coca-Cola (KORE) a nivel nacional.

## 5.3 Nuestra comunidad

### GRI 413 3-3

Somos Comunidad es el nombre bajo el cual realizamos nuestras iniciativas y programas sociales en las comunidades vecinas donde operamos. Como empresa, tenemos el compromiso de seguir contribuyendo con su desarrollo, diseñando y ejecutando programas en la comunidad bajo lo que se denomina “el triángulo dorado”, que representa la participación y apoyo conjunto de la empresa privada, el Gobierno local y la sociedad civil.

En Arca Continental en Perú buscamos garantizar la sostenibilidad de nuestros programas socioambientales, creando en conjunto los lineamientos de cada programa e iniciativa.

Mantenemos un sistema de escucha a nuestras comunidades. Durante el 2023 no recibimos quejas o denuncias provenientes de las mismas.

Comunidades locales	2023	2022	2021
Quejas o denuncias iniciadas por comunidades locales	0	0	0

**Durante el 2023 cumplimos satisfactoriamente los compromisos establecidos:**

- Elaboramos un plan de trabajo sobre la base de los resultados del diagnóstico de percepciones y expectativas de nuestros grupos de interés.
- Iniciamos la medición de nuestra huella de carbono a nivel local.
- Trabajamos en línea con nuestro compromiso: “Un Mundo Sin Residuos”.

**Y desarrollamos las siguientes iniciativas:**

### GRI 413-1

Proyecto	Objetivo	Logros 2023
<b>Agua Segura + Alimentación Segura</b>	Fortalecimiento de capacidades en mujeres líderes de ollas comunes y comedores populares, en alianza con la Municipalidad Distrital de Pucusana.	1,325 personas beneficiadas. 13 ollas comunes. 11 comedores populares.

Proyecto	Objetivo	Logros 2023
<b>Bodega Digital</b>	Proyecto financiado por Coca-Cola Perú, que busca fortalecer las competencias empresariales y digitales de los bodegueros de Lima, Callao e Iquitos.	1,427 bodegueros sensibilizados. 624 bodegueros capacitados y asesorados.
<b>Bodegas Sin Residuos</b>	Sensibilizamos y empoderamos a bodegueros/as en la ciudad de Lima como agentes de cambio de su localidad para que, a través de sus negocios, se pueda incentivar el hábito de reciclaje en la ciudadanía.	101 bodegueros/as beneficiados
<b>Recicrece</b>	Desarrollamos capacidades de empresas operadoras e intermediarias de reciclaje para incremento de acopio de plástico PET post consumo.	13,221 toneladas de PET post consumo 17 organizaciones beneficiarias
<b>Destapando Mi Emprendimiento</b>	Promovemos el desarrollo de competencias personales y empresariales de emprendedoras de nuestras comunidades cercanas. Hasta el 2023, el programa se desarrollaba en Pucusana; sin embargo, este año se descentralizó a la localidad de Moche, Trujillo.	120 mujeres beneficiadas. 70 emprendedoras capacitadas.
<b>Fútbol Más</b>	Promovemos el bienestar y salud mental en niños, niñas y jóvenes de Pucusana, fomentando el liderazgo positivo.	13 líderes capacitados. 184 niños, niñas y jóvenes beneficiados.
<b>Reciclemos en Comunidad</b>	Contribuimos con el programa de segregación en la fuente de la Municipalidad Distrital de Pucusana, sensibilizando a vecinos y asociados en el reciclaje.	1.5 toneladas de residuos recolectados. Más de 400 personas sensibilizadas.
<b>Ecoescuela</b>	Contribuimos con la formación de una mayor conciencia ambiental en las comunidades educativas, promoviendo en las instituciones educativas y hogares el cuidado del entorno.	Más de 7,000 estudiantes beneficiados 6 instituciones educativas, a nivel nacional en proceso.
<b>Visitas a planta</b>	El programa permite que diferentes grupos de interés conozcan nuestros procesos industriales y las principales iniciativas socioambientales que desarrollamos en los distritos donde operamos. Se despliega en Lima, Trujillo y Arequipa.	7,978 visitantes Más de 100 instituciones visitantes.

En el 2023:

- Invertimos S/ 2,245,009 en la ejecución de nuestros programas sociales y ambientales.



- A través del Banco de Alimentos Perú y la Asociación de las Bienaventuranzas donamos más de 500,000 litros de nuestros productos, beneficiando a más de 80,000 personas a nivel nacional.
- Como parte de nuestra gestión de donaciones aportamos con más de 100,000 litros de productos a 173 instituciones a nivel nacional, beneficiando a más de 200,000 personas.

### Voluntariado

En el 2023 invertimos S/ 75,115.45 en las actividades de voluntariado que desarrollamos.

Proyecto	Objetivo	Logros 2023
<b>Voluntariado corporativo</b>	Durante el mes de setiembre, Arca Continental realizó de manera simultánea en los países donde se encuentra presente el voluntariado corporativo #YoActúo. En el Perú se realizó una limpieza de riberas de ríos y playas, en las cinco ciudades donde desarrollamos nuestras operaciones industriales: Lima, Cusco, Arequipa, Trujillo e Iquitos.	215 colaboradores/as y familiares. 489 aliados locales. 46.5 toneladas de residuos recolectados.
<b>Contribución frente a desastres naturales</b>	Campaña de recaudación de fondos para ayuda a damnificados de Lima, Trujillo y Piura por desastres naturales.	S/ 8,322.00 recaudado por colaboradores. S/ 8,322.00 recaudado por la empresa. 79 colaboradores/as contribuyeron.
<b>Navidad con Sentido</b>	Elevar el sentido de pertenencia de los colaboradores/asa nivel nacional al ser parte de una empresa multinacional que genera un impacto positivo, contribuyendo al bienestar de las comunidades y el medioambiente.	452 niños/as, jóvenes y adultos mayores beneficiados. 323 colaboradores/as participantes. 43 voluntarios asistieron a la entrega de obsequios.

### Nuestros retos para el año 2024:

- Hacer sinergia con distintas áreas de la empresa para la ejecución de programas socioambientales.
- Ampliar los programas sociales con alcance a nivel nacional.
- Implementar boletines comunitarios en todas las ciudades donde estamos presentes para difundirlos con nuestros vecinos.

## 6 Gestión ambiental

### 6.1 Uso eficiente de recursos

#### 6.1.1 Energía

GRI 302 3-3

Somos conscientes de que el cambio climático y la contaminación del aire por la quema de combustibles fósiles son una preocupación mundial. Reconocemos que la reducción del uso de los combustibles fósiles disminuye la emisión de gases de efecto invernadero, así como los contaminantes del aire que afectan a la salud.

Por lo tanto, en Arca Continental en Perú desarrollamos una serie de acciones para la optimización operativa de la combustión de los calderos y equipos móviles, el cambio de matriz energética a energía renovable en nuestros suministros de electricidad y la sustitución de insumos por alternativas que sean más amigables con el planeta.

#### Acciones y logros en el 2023:

- Recibimos por parte de Enel Perú la certificación I-REC Standard, emitida por la reconocida firma mundial The Green Certificate Company por el consumo de energía 100 % renovable en cinco de seis de nuestras plantas industriales. Este reconocimiento fue recibido en el 2022 y se entregó en el 2023.
- Desarrollo de la prueba piloto de montacargas eléctricos en las plantas de Pucusana y Cusco (sustituye al GLP).
- Evaluación de nuevas tecnologías para reducir el consumo de energía en el proceso de inyección de CO<sub>2</sub> en las bebidas gasificadas.

#### Consumo de energía

GRI 302-1

Tipo de energía	Consumo 2023	Consumo 2022	Variación con respecto al 2022
Consumo de combustibles (gas natural, GLP y diésel)	203,193,637 MJ 56,442.68 MWh	198,715,427 MJ 55,198.73 MWh	↑4,478,210 ↑1,243.95
Consumo de energía eléctrica	62,860.19 MWh 226,296,675 MJ	58,810.361 MWh 211,717,299.6 MJ	↑4,049.826 ↑14,759,375

Fuente: BSC 2023. ACL.

La cantidad de energía renovable y no renovable consumida en el 2023 fue la siguiente:

Tipo de energía	Fuente	Consumo 2023
NO renovable	Consumo de combustibles (gas natural, GLP y diésel)	203,193,637 MJ (56,442.68 MWh)
	Consumo de energía eléctrica	6,535,610.532 MJ 1,815,447.37 MWh
	<b>Total</b>	<b>209,729,247.53MJ</b> <b>58,258,124.31MWh</b>
Renovable	Consumo de energía eléctrica	16,956,872.29 MJ 61,044,740.24 MWh

Fuente: BSC 2023. ACL.

La ratio de uso de energía eléctrica renovable para el 2023 fue:

$$\frac{61,044,740.24}{62,860,187.61} = 97.1 \% \text{ uso de energía eléctrica renovable}$$

Medimos la eficiencia del uso de energía a través del indicador Energy Use Ratio (EUR) que relaciona la cantidad total de energía usada (MJ) frente al volumen (litros) de bebida producida. Este indicador se monitorea diariamente para entender y eliminar rápidamente la causa de algún eventual desvío en la meta. Contamos con metas anuales y mensuales, según sea la estacionalidad del año.

#### Indicador de uso de energía (EUR)

EUR	2023	Reducción con respecto al 2022
Meta	0.236	---
Obtenido	0.227	<b>(0.240-0.227) = 0.013</b>

Fuente: BSC 2023. ACL.

Se superó la meta EUR en el año 2023.

Nuestros retos para el año 2024:

- Cambio u optimización de calderos en las plantas de Cusco, Iquitos y Arequipa.
- Instalación de sistema de refrigeración centralizado, planta de Iquitos.
- Continuar con la evaluación de tecnologías eficientes para la inyección de CO<sub>2</sub> en las bebidas carbonatadas: plantas de Trujillo e Iquitos.

## 6.1.2 Agua

El agua es esencial para la vida en el planeta y para la continuidad de nuestras operaciones; por eso, nos mantenemos a la vanguardia en tecnología y en procesos para captar, tratar, reusar y disminuir el uso del agua en los procesos productivos. Monitoreamos e impulsamos mejores prácticas para su uso sostenible en la cadena de suministro.

Cumplimos con los requisitos legales nacionales e internacionales de la calidad del agua y en línea con lo establecido en nuestro Sistema de Gestión Ambiental basados en la Norma ISO 14001 y los requisitos operativos de Coca-Cola (KORE). En un esfuerzo por mejorar la eficiencia en el uso del agua, realizamos diferentes intervenciones en los centros productivos a través de proyectos e iniciativas como la implementación de nuevas tecnologías, la capacitación a los colaboradores, la recuperación del agua de los procesos industriales, la detección, eliminación y prevención de fugas, la creación de comités de ahorro de agua y la promoción de una cultura de mejora continua. Acciones y logros en el 2023:

### Extracción y consumo de agua

#### GRI 303-5

Fuente	2023 Volumen (megalitros)	2022 Volumen (megalitros)	2021 Volumen (megalitros)
Agua subterránea	3,357.728759	3,209.253208	2,543.545739
Agua producida (red pública)	62.721000	68.895000	168.219300
<b>Consumo total de agua</b>	<b>3,420.449759</b>	<b>3,278.148208</b>	<b>2,711.765039</b>

Fuente: BSC 2023. ACL.

El 65.3 % del consumo total de agua (2,233.55 megalitros) se ubica en Lima.

#### Acciones y logros en el 2023:

- Ampliación de los procesos de tratamiento de efluentes para lograr una mayor purificación del agua y utilizarla en otras operaciones, además del riego.
- Ampliación de la capacidad y la tecnología de la planta de tratamiento de efluentes industriales de la planta de Trujillo.

Medimos la eficiencia del uso del agua a través del indicador Water Use Ratio (WUR) que relaciona el volumen (litros) de agua usada frente al volumen (litros) de bebida producida. Este indicador se monitorea diariamente para entender y eliminar rápidamente la causa de algún eventual desvío en la meta. Se cuenta con metas anuales y mensuales, según sea la estacionalidad del año.

Las metas para el indicador WUR son establecidas de forma que sean más exigentes al resultado del año previo.

#### Indicador de uso del agua (WUR)

WUR	2023	Reducción con respecto al 2022
Meta	1.83	
Obtenido	1.81	(1.92-1.81) = 0.11

Fuente: BSC 2023. ACL.

**Nuestros retos para el año 2024:**

- Validar fisicoquímica y microbiológicamente el agua obtenida en el proceso de tratamiento cuaternario de agua en la planta de Pucusana para su uso en el lavado de botellas, limpieza de equipos, entre otros.
- Reusar el agua de los efluentes industriales tratados en la planta de Trujillo.
- Desarrollar e implementar las 48 prácticas de eficiencia hídrica.

## 6.2 Gestión de residuos sólidos

La gestión responsable de residuos busca reducir el impacto negativo que provoca en el ambiente como la emisión de gases de efecto invernadero, la contaminación de los suelos y los cuerpos de agua. Una gestión responsable de residuos sólidos puede reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, mejorar la salud pública y la calidad del aire y crear empleos.

Gestionamos el programa Cero Residuos, que es un proceso integral de gestión de residuos para aumentar progresivamente el porcentaje de aprovechamiento de los residuos generados en nuestras plantas industriales hasta alcanzar el 100 % de reciclabilidad y que no se deriven al vertedero para evitar la contaminación del suelo o posibles cuerpos de agua cercanos a dichos vertederos.

En el 2023 concluimos la implementación de este programa en la planta de Zárate. Actualmente tenemos dos plantas bajo el programa Cero Residuos: Pucusana y Zárate.

### Generación de residuos sólidos

**GRI 306-3**

En el 2023 generamos 16,616 toneladas de residuos. Su clasificación y método de eliminación fueron los siguientes:

Método de eliminación	Residuos peligrosos (t)			Residuos no peligrosos (t)			Residuos sólidos totales (t)		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Reciclaje	529	160	---	15,563	11,103	10,110	16,092	11,263	10,110
Vertedero	255	300	621	269	222	401 t	524	522	1,022
Total	784	460	621	15,832	11,325	10,511	16,616	11,785	11,132

Fuente: BSC 2023

La gestión de residuos de Arca Continental en Perú está enfocada en reducir la generación de residuos en cada sede, reutilizarlos y finalmente reciclarlos, de tal manera que la cantidad de residuos que vaya al vertedero sea cada vez menor.

La gestión de residuos contempla dos indicadores principales: ratio de generación y porcentaje de reciclaje que se miden mensualmente en todas las operaciones.

La ratio de generación relaciona la cantidad de residuos generados en la operación respecto al volumen (litros) de bebida producidos. El porcentaje de reciclaje relaciona la cantidad de residuos que fueron reciclados respecto a la cantidad total de residuos generados.

Tenemos auditorías internas de gestión de indicadores y de cumplimiento legal y la Norma ISO 14001.

Nuestros retos para el año 2024:

- Realizar el análisis de reaprovechamiento de los lodos de las PTAR de cada sede para usarlos en compostaje.
- Implementar y operar plantas de descarte de producto no conforme en Trujillo y Arequipa.

### 6.3 Economía circular

Nuestro propósito es hacer negocios de la forma correcta. Y en cuanto al impacto con el medio ambiente, hacer las cosas de forma correcta implica innovar en los diseños de empaques, incentivando la economía circular y fortaleciendo la cadena de reciclaje, en el país.

Por eso, apostamos por una economía circular, donde promovemos en una primera etapa la reducción y eficiencia en el uso de recursos para luego avanzar en los programas de reutilización o reciclaje.

El principal desafío es entender todos los procesos y actores que están detrás de estas iniciativas para promover una economía circular en diferentes temas como empaques, agua y/o energía.

Como empresa, tenemos un rol importante en la promoción del consumo responsable de cara a nuestros clientes, tanto en el canal tradicional (bodegas) como el canal moderno (autoservicios). En el caso de los envases retornables resaltamos los beneficios ambientales, además del beneficio económico.

Cabe resaltar que fuimos pioneros, junto a Coca-Cola Perú, en firmar el Acuerdo de Producción Limpia con el Ministerio del Ambiente y el Ministerio de la Producción, bajo el cual nos comprometimos a realizar acciones para reducir, reutilizar y reciclar los materiales de nuestros empaques. Esto se enmarca a su vez en nuestro compromiso global: "Un Mundo Sin Residuos". A través de este, nos comprometimos a recolectar para el 2030 el equivalente al 100 % de empaques que ponemos en el mercado.

Ejemplos concretos que responden a estos compromisos se ven reflejados en nuestras marcas:

- Fabricamos en el 2019 la primera botella hecha con 100 % plástico PET en Latinoamérica, bajo la marca de agua San Luis. Además, a la fecha, nuestras botellas contienen en promedio 30 % de plástico PET reciclado.
- Hemos logrado que el 30 % de los envases que ofrecemos en el mercado sea retornable.

Esto nos permitió lograr el sello de reconocimiento Perú Limpio por cumplir al 100 % las metas indicadas en el Acuerdo de Producción Limpia.

Además:

- Renovamos la presentación de agua San Luis en su formato de 20 litros que se convirtió en un empaque más reciclable.
- En el 2022 lanzamos la nueva presentación de Sprite, cuyo envase de color verde se sustituyó por uno transparente para reciclarlo fácilmente.
- En el 2023 lanzamos la nueva presentación de Powerade, cuyo nuevo etiquetado permite incrementar la reciclabilidad de los envases posconsumo.
- En los últimos años, hemos incorporado un proceso de innovación que ha logrado reducir el gramaje de la tapa plástica y la tapa metálica.

En el 2023 logramos recuperar más de 13 mil toneladas de plástico PET posconsumo, a través de nuestros programas socioambientales. En el Perú, seis de cada diez botellas que colocamos en el mercado son recuperadas, en línea con nuestro compromiso global.

Además, a través de nuestro programa de reciclaje interno contribuimos con organizaciones como Aldeas Infantiles SOS y la ONG Tierra Ser, a quienes donamos 6.8 toneladas de residuos aprovechables. Esto contribuyó en la alimentación, la vestimenta, la salud y la educación de 27 niños, niñas, jóvenes y adultos mayores, que viven en condición de vulnerabilidad.

#### **Nuestros retos para el año 2024:**

- Continuar trabajando en el ecodiseño de nuestros envases.
- Implementar la operación de tratamiento de producto no conforme en la planta de Trujillo, para ello, se incrementará la capacidad de la planta de tratamiento actual.
- Continuar la sensibilización a los colaboradores/asen la correcta segregación de los residuos aprovechables.

## **6.4 Cambio climático**

Somos conscientes de los grandes retos y riesgos potenciales que enfrentamos en torno al cambio climático. Como expresamos en los principios de la empresa y en la estrategia de sostenibilidad, siempre favoreceremos las operaciones y procesos que minimicen la huella ambiental, la cual considera el ciclo de vida de nuestros productos, empaques y servicios.

El 2023 anunciamos, desde el corporativo, nuestras metas al 2030 con el propósito de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero derivadas de nuestra cadena de valor. Estas fueron validadas por la iniciativa Objetivos Basados en Ciencia (SBTi), una alianza entre CDP, Pacto Global de Naciones Unidas, el Instituto de Recursos Mundiales y el Fondo Mundial para la Naturaleza (WRI y WWF, respectivamente, por sus siglas en inglés).

Como parte de nuestro compromiso con la construcción de un futuro sostenible y la suma de esfuerzos para mitigar el cambio climático, nuestro modelo de negocio incluye un Plan de Reducción de Huella de Carbono que consta de tres líneas de acción:

- a. La promoción de la eficiencia operativa, a partir de implementar prácticas sostenibles y optimizar sistemas. Por ejemplo, fuimos la primera empresa en Latinoamérica en obtener la Certificación

LEED (Liderazgo en energía y diseño ambiental, por sus siglas en inglés), nivel Oro y Platinum, otorgadas por U.S. Green Building Council para las plantas de Trujillo y Pucusana.

- b. La incorporación de nuevas tecnologías que promuevan el uso de soluciones innovadoras y una mayor eficiencia energética. Otro ejemplo es el haber recibido en el 2022 el primer certificado Estándar Internacional de Energía Renovable, I-REC Standard, por sus siglas en inglés, el primero entregado por Enel en el Perú, por uso de energía 100 % renovable.
- c. El involucramiento de diferentes actores de nuestra cadena de valor con la intención de convertirse en aliados para lograr objetivos conjuntos. En este caso:
  - Trabajamos en conjunto con nuestros clientes de canal tradicional para renovar los equipos de frío por dispositivos más eficientes.
  - Integramos a nuestro sistema de distribución, los primeros camiones eléctricos de la marca Centro a través de Smart Cargo. Estos vehículos ya se encuentran funcionando en el distrito de Santiago de Surco (Lima), marcando un hito como los primeros de su clase en operar en nuestra flota, demostrando excelentes resultados. Además de la eficiencia operativa, la adquisición de camiones eléctricos se alinea directamente con el compromiso de fortalecer una gestión sostenible en nuestra cadena de valor.

Los camiones eléctricos adquiridos se destacan por su autonomía de 65 km, carga de hasta 450 kilos, bajo consumo de energía y diseño ergonómico. Estos vehículos no emiten CO<sub>2</sub>. Además, las dimensiones de las unidades permiten un servicio puerta a puerta, que mejora la calidad de la distribución y atención de los clientes, llegando a zonas de difícil acceso.

Apostar por la adquisición de vehículos eléctricos es un paso significativo en nuestra empresa. Además de fortalecer nuestra cadena de distribución con miras a la excelencia operacional, contribuye con el cuidado del medioambiente.

## Índice de contenidos GRI

Declaración de uso	Arca Continental Lindley ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del 2023, utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021.

Estándar GRI/Otra fuente	Contenido	Ubicación
Contenidos generales		



Estándar GRI/Otra fuente	Contenido	Ubicación
<b>GRI 2: Contenidos generales GRI 2021</b>	2-1 Detalles organizacionales	
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	
	2-4 Actualización de la información	No se actualizó información
	2-5 Verificación externa	No se realizó verificación externa del reporte
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	
	2-7 Empleados	
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	
	2-13 Delegación de la responsabilidad de la gestión de los impactos	
	2-15 Conflictos de interés	
	2-16 Comunicación de inquietudes y críticas	
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	
	2-19 Políticas de remuneración	
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	
	2-23 Compromisos y políticas	
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	

Estándar GRI/Otra fuente	Contenido	Ubicación
	2-28 Afiliación a asociaciones	
	2-29 Enfoque de la participación de los grupos de interés	
	2-30 Convenios de negociación colectiva	
<b>Temas materiales</b>		
GRI 3 Temas materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	
	3-2 Lista de temas materiales	
<b>ESTÁNDAR TEMÁTICO ECONÓMICO</b>		
<b>GRI 201 Desempeño económico</b>		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 201 Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	
<b>GRI 204 Prácticas de abastecimiento</b>		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	204-1 Proporción de gastos en proveedores locales	
<b>GRI 203 Impactos económicos indirectos</b>		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	
<b>GRI 205 Anticorrupción</b>		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	
	2015-3 Casos de corrupción confirmados y medidas adoptadas	

Estándar GRI/Otra fuente	Contenido	Ubicación
<b>GRI 206 Competencia desleal</b>		
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	
<b>ESTÁNDAR TEMÁTICO: AMBIENTAL</b>		
<b>GRI 302 Energía</b>		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	
	302-3 Intensidad energética	
	302-4 Reducción del consumo energético	
<b>GRI 303 Agua y efluentes</b>		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-5 Consumo de agua	
<b>GRI 306 Residuos</b>		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 306: Residuos 2020	306-3 Residuos generados	
<b>GRI 308 Evaluación ambiental de los proveedores</b>		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios ambientales	
<b>ESTÁNDAR TEMÁTICO: SOCIAL</b>		
<b>GRI 401 Empleo</b>		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 401: Empleo 2016	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	

Estándar GRI/Otra fuente	Contenido	Ubicación
<b>GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo</b>		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	
	403-9 Lesiones por accidente laboral	
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	
<b>GRI 404 Formación y enseñanza</b>		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	
<b>GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades</b>		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	
<b>GRI 413 Comunidades locales</b>		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	
<b>GRI 414 Evaluación social de los proveedores</b>		

Estándar GRI/Otra fuente	Contenido	Ubicación
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 414 Evaluación social de los proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	
<b>GRI 415 Política pública</b>		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 415 Política pública 2016	415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	
<b>GRI 416 Salud y seguridad de los clientes</b>		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
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	
<b>GRI 417 Marketing y etiquetado</b>		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	
	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	
<b>GRI 418 Privacidad del cliente</b>		
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	