Evolución Sostenible

Reporte de Sostenibilidad Perú

2024

Contenido

Carta del Director Ejecutivo Sudamérica 4

Arca Continental en cifras 7

Sobre este Reporte 8

1. Somos Arca Continental en Perú 9

1.1 Arca Continental en Perú 9

1.2 Reconocimientos, alianzas y asociaciones 10

1.2.1 Afiliaciones y membresías 10

1.2.2 Principales reconocimientos 11

2. Compromiso con la sostenibilidad 13

2.1 Estrategia de sostenibilidad 13

2.1.1 Misión, visión y principios culturales 14

2.2 Nuestros grupos de interés 15

2.3 Análisis de materialidad 16

3. Gobernanza 18

3.1 Gobierno Corporativo 18

3.2 Ética y anticorrupción 22

3.3 Cultura de riesgos 25

3.4 Eficiencia y transformación digital 26

4. Gestión del talento 28

4.1 Marca empleadora 28

4.1.1 Convenios colectivos 31

4.1.2 Atracción y retención 31

4.1.3 Beneficios para los colaboradores 32

4.1.4 Políticas de remuneraciones para nuestros colaboradores 33

4.1.5 Clima laboral 33

4.2 Formación y desempeño 33

4.2.1 Programas de formación especializada 35

4.2.2 Gestión del desempeño 36

4.3 Diversidad e igualdad de oportunidades 38

4.4 Salud y seguridad en el trabajo 40

5. Cadena de valor 47
5.1 Compras responsables 47
5.1.1 Evaluación socioambiental de los proveedores 50
5.1.2 Aligeramiento de envases 50
5.2 Socios distribuidores 51
5.2.1 Unidades de frío 52
5.3 Nuestros clientes 53
5.3.1 Marketing y etiquetado 53
5.3.2 Atención al cliente 54
6. Comunidades sostenibles 55
6.1 Nuestros productos 55
6.2 Compromiso con la comunidad 59
6.3 Bienestar de los consumidores 61
7. Medioambiente 64
7.1 Cambio climático 64
7.1.1 Energía 64
7.1.2 Emisiones 66
7.2 Cuidado del agua 67
7.3 Compromiso con la economía circular 68
7.3.1 Residuos 68
7.3.2 Economía circular 69
8. Índice de Contenidos GRI 71

Carta del Director Ejecutivo Sudamérica

GRI 2-22

A nuestros grupos de interés:

El 2024 estuvo lleno de desafíos que superamos con éxito. Seguimos con nuestro firme propósito de servir a nuestros clientes de manera responsable, en donde el bienestar de nuestro equipo de colaboradores y colaboradoras es una prioridad, así como nuestra estrecha relación con nuestros proveedores y socios distribuidores, bajo lineamientos de seguridad, cumplimiento y calidad. Por ello, nos complace año a año compartir con ustedes nuestro desempeño en materia ambiental, social y de gobernanza que plasmamos en nuestro Reporte de Sostenibilidad anual.

Dicho esto, nos enorgullece ubicarnos en la posición 36 de las 100 empresas más responsables, según MERCO Responsabilidad ESG; y por décimo primer año consecutivo, recibimos el Distintivo Empresa con Gestión Sostenible, otorgado por Perú Sostenible, reflejando la excelencia operacional bajo la cual operamos.

Nuestro liderazgo en la industria de bebidas no alcohólicas a nivel nacional sigue robusto, con un 47,6% en participación de volumen, en el año. En el 2024, logramos vender 325 millones de cajas unitarias de nuestros productos, fortaleciendo nuestra gestión comercial introduciendo al mercado Monster Ultra Paradise, un nuevo sabor sin azúcar que busca sostener el liderazgo en el segmento premium de energizantes, así como Flashlyte en la categoría de hidratación. Además, impulsamos campañas comerciales por fiestas patrias con la marca Inca Kola y por fiestas navideñas, bajo la marca Coca-Cola.

Por otro lado, reforzamos nuestra estrategia multicategoría con la comercialización y distribución de bebidas alcohólicas de los productos de la marca Heineken y la firma de un nuevo acuerdo con Diageo, que nos permitirá complementar la propuesta de valor a nuestros clientes.

Con este firme compromiso, lanzamos en el 2024 Tuali, una plataforma digital que optimiza las operaciones en los negocios de nuestros clientes. A través de esta plataforma, podrán acceder de manera rápida y segura a una amplia gama de productos, así como aprovechar herramientas innovadoras como pedidos predictivos impulsados por inteligencia artificial, programas de lealtad y servicios financieros que les ayudarán a hacer crecer sus negocios.

Gracias al respaldo de nuestros más de 370 000 clientes a nivel nacional que confían en nosotros, representamos una de las redes comerciales y de distribución más grandes del país. Este año, hemos robustecido nuestra cadena logística, renovado nuestra flota de distribución con 88

camiones Euro V, que se caracterizan por generar menos emisiones de gases de efecto invernadero.

Estos resultados vienen de la mano de nuestro modelo de negocio sostenible, que alberga un enfoque de gobernanza, social y ambiental, que nos permite fortalecer aún más nuestro liderazgo en el sector.

Este año, relanzamos nuestra Marca Empleadora “Descubre lo que podemos lograr juntos” basada en 4 pilares: i. Trayectoria que emociona; ii. Experiencia de éxito; iii. Entorno que inspira y iv. Acceso a beneficios. A través de este relanzamiento, buscamos que nuestros colaboradores y colaboradoras cuenten con una experiencia única, diferenciada y especial que impulse un liderazgo transformador, y que al mismo tiempo nos permita atraer y mantener el mejor talento e incrementar su nivel de compromiso.

En línea con ello, fuimos reconocidos por MERCO Talento en la posición 22 de las 200 empresas que mejor atraen y retienen el talento profesional. En este frente es importante resaltar nuestro compromiso con la equidad y la igualdad de oportunidades, reflejado en el trabajo de reclutamiento sin etiquetas, la gestión de los sesgos inconscientes y la incorporación de talento femenino en nuestras operaciones, contando, hoy en día, con un 18.7% de mujeres en la operación.

Frente a nuestra comunidad destacamos nuestro programa: "Destapando Mi Emprendimiento" que promueve el empoderamiento de las mujeres de nuestras comunidades vecinas, brindándoles acceso a conocimiento y herramientas para su crecimiento personal, familiar y empresarial. En el 2024, gracias a nuestra alianza con Centrum PUCP, más de 200 emprendedoras en Pucusana (Lima) y Moche (Trujillo), recibieron capacitaciones especializadas y acompañamiento, para potenciar sus negocios y posicionarse como referentes en sus comunidades, logrando dinamizar la economía local.

En lo que respecta a nuestra gestión ambiental, el agua es un recurso fundamental para el planeta y para nuestras operaciones, en el 2024 hemos logrado disminuir en un 4.40% el agua consumida frente a los litros de bebida producida, siendo más eficientes con este recurso. Además, se implementó un tratamiento cuaternario de efluentes industriales en planta Pucusana, el cual permite tratar y recuperar el agua residual de las operaciones, asegurando su reutilización en diversos procesos secundarios.

Asimismo, bajo nuestro enfoque de economía circular, continuamos apostando por el incremento del PET reciclado en nuestros envases plásticos no retornables. Mantuvimos, además, importantes avances en el aligeramiento de nuestras botellas y continuamos promoviendo nuestros envases retornables, bajo campañas comerciales, que representan un aporte para la economía familiar, alineado con el cuidado del entorno.

Finalmente, en línea con nuestros objetivos para reducir nuestra huella de carbono para el 2030, el 96% de la energía que empleamos en cinco de nuestras seis plantas industriales es renovable. Además, en el 2024, adquirimos para nuestra gestión comercial más de 40 000 equipos de frío que se rigen a la normativa de eficiencia energética establecida por The Coca-Cola Company, utilizando componentes que permiten reducir el consumo energético. Asimismo, se adquirieron 39 camiones eléctricos que ingresarán al proceso de distribución en el 2025.

Nos comprometemos a continuar impulsando diversas inversiones e iniciativas que nos permitan una gestión sostenible y una operación exitosa con resultados óptimos que fortalezcan nuestra posición en el mercado. Festejaremos, en el 2025, junto con la marca Inca Kola sus 90 años de aniversario, a través de diversas campañas e iniciativas, lo que nos llena de orgullo y satisfacción, porque a través de ella, llegamos a la mesa de millones de peruanos.

Enrique Pérez Barba
Director ejecutivo bebidas Sudamérica

Arca Continental en cifras

- 6 plantas industriales a nivel nacional
- 66 centros de distribución propios y de terceros
- 325 millones de cajas unitarias vendidas
- 4793 colaboradores/as
- 79.2 % de favorabilidad en la encuesta de clima laboral.
- 67 % de inversión en proveedores locales
- 4.4 % de reducción de agua por litro de bebida producida
- 96 % de la energía empleada en cinco de nuestras seis plantas es renovable
- 100 % de resina reciclada utilizada en nuestras botellas de agua San Luis
- 2 171 481 soles de inversión social en el 2024

Sobre este Reporte

GRI 2-1| GRI 2-2| GRI 2-3

Como parte de nuestro compromiso con la transparencia de nuestro desempeño, anualmente publicamos nuestro Reporte de Sostenibilidad, en el que detallamos nuestros logros y desafíos ambientales, sociales y de gobernanza, durante el año calendario 2024. Este reporte ha sido elaborado utilizando como referencia a los Estándares GRI 2021 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.

Para consultas sobre este reporte y nuestra gestión de sostenibilidad:
Alberto Martos Rojas
Gerente de Sostenibilidad
amartos@accorporativo.pe

1. Somos Arca Continental en Perú

1.1 Arca Continental en Perú

GRI 2-1|GRI2-6

Somos la 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 115 años de compromiso e inversión en el país.

Contamos con 6 plantas de bebidas gaseosas, aguas, jugos, isotónicos y energizantes. Con más de 4700 colaboradores atendemos a más de 370 000 clientes a nivel nacional, consolidando una de las redes comerciales y de distribución más grande del país. A nivel mundial, somos una de las embotelladoras de Coca-Cola más importantes, con presencia además en Estados Unidos, México, Ecuador y Argentina.



+ de 4700 colaboradores



+ de 370 000 mil puntos de venta



6 plantas industriales a nivel nacional



+ de 115 años de inversión y compromiso con el Perú

En el Perú, nuestra sede administrativa se encuentra en el distrito de La Molina, Lima. Nuestras seis plantas industriales se ubican en distintas regiones del país.



1.2 Reconocimientos, alianzas y asociaciones

1.2.1 Afiliaciones y membresías

GRI 2-28

Nombre de la asociación	Rol de Arca Continental en Perú
Sociedad Nacional de Industrias	Asociado

Asociación de Bebidas y Refrescos sin Alcohol del Perú	Asociado
ALOXI - Alianza Obras por Impuestos	Asociado
Soluciones Empresariales Contra la Pobreza - Hombro a Hombro	Aliado
Perú Sostenible	Asociado
L+1	Asociado
Instituto Peruano de Acción Empresarial (IPAE)	Asociado
AMCHAM (Cámara de Comercio Americana del Perú)	Asociado
Cámara de Chilca	Asociado
Recíclame (Asociación Civil para el Reciclaje en Perú)	Asociado
Banco de Alimentos Perú	Aliado

1.2.2 Principales reconocimientos

Fuimos considerados entre las empresas con mejor reputación del país, según los últimos reportes del Monitor Internacional MERCO:

- MERCO Empresas – Las 200 empresas con mejor reputación corporativa: posición 26

- MERCO Talento – Las 200 empresas que mejor atraen y retienen el talento personal: posición 22

- MERCO Responsabilidad ESG – Las 100 empresas más responsables: posición 36

Además de ello:

- GenderLab nos reconoció como Empresa ELSA (Espacio Laborales Sin Acoso), por nuestro compromiso en continuar trabajando para garantizar un ambiente de trabajo seguro para todos y todas.

- Fuimos reconocidos por los jóvenes profesionales como una de las empresas preferidas para trabajar, alcanzando el puesto 13 del ranking Top of Mind 2024 de la plataforma de empleos First Job.

- Reconocidos como una de las 5 mejores empresas para trabajar en la categoría de Consumo Masivo en los "Best WorkPlaces 2024", organizado por Computrabajo.

- La Asociación de Bodegueros del Perú (ABP) nos reconoció como Mejor Proveedor del año, reforzando nuestro compromiso por brindar la mejor atención de servicio a nuestros socios/as bodegueros/as.

- Por décimo primer año consecutivo, recibimos el Distintivo Empresa con Gestión Sostenible, otorgado por Perú Sostenible, reflejando el desempeño de la empresa en aspectos ambientales, sociales y de gobernanza.

- El Banco de Alimentos Perú nos reconoció como un aliado estratégico en la lucha contra el hambre y el desperdicio de alimentos, en el país.

- Junto a Coca-Cola Perú se recibieron tres premios Effie Perú 2024 nivel Plata, por nuestra campaña "El mensaje de la nación" de Inca Kola, en las categorías bebidas no alcohólicas, idea de medios y momento oportuno.

- Nuestras marcas Inca Kola y Coca-Cola fueron reconocidas entre las 5 marcas de consumo preferidas en los hogares peruanos, según el último ranking de Brand Footprint de Kantar.

- Fuimos reconocidos como el mejor proveedor de bebidas del canal moderno y segundos en el ranking total de categorías, según Advantage Report.

- Recibimos un reconocimiento por nuestra participación en la campaña Recicla Consciente, impulsada por nuestro aliado Supermercados Peruanos, por la promoción de nuestros empaques sostenibles.

2. Compromiso con la sostenibilidad

2.1 Estrategia de sostenibilidad

GRI 2-23 | GRI 2-24 | GRI 2-25

En Arca Continental, la sostenibilidad es el eje central de nuestra estrategia de negocio, integrando prácticas responsables y éticas en todos los países donde operamos. Nuestra Política de Sostenibilidad, aplicable a todas las empresas y colaboradores del grupo, refleja nuestro compromiso con la prosperidad compartida y el desarrollo integral de nuestros grupos de interés.

Comprendemos la sostenibilidad como un enfoque transversal, que fortalece el desempeño y liderazgo de cada área y asegura la continuidad de la empresa a largo plazo. Crear valor para todos nuestros grupos de interés es esencial para lograr un crecimiento sostenido. Cada área adopta la sostenibilidad como una forma de trabajo, reflejándola en sus acciones y aprovechando las oportunidades y herramientas disponibles.

Nuestro modelo de negocio sostenible se estructura en cuatro pilares que incorporan aspectos ambientales, sociales y de gobernanza:

- **Excelencia operacional:** en donde enfocamos nuestros esfuerzos en el comportamiento ético, transparente y sólido gobierno corporativo, la promoción de la inclusión y diversidad en todas nuestras áreas y la relación positiva con nuestros accionistas.
- **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.
- **Comunidades sostenibles:** Trabajamos para garantizar la fabricación de productos de calidad y seguir ofreciendo de manera informada y transparente 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.

2.1.1 Misión, visión y principios culturales

Nuestro comportamiento corporativo está sujeto a la visión, 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, comunidades y accionistas, satisfaciendo en todo momento y con excelencia las expectativas de nuestros consumidores.

Principios culturales



Principios culturales

- **Enfoque en los colaboradores:** Valoramos a nuestros colaboradores como personas, priorizando su bienestar y desarrollo para impulsar el éxito del negocio.
- **Transparencia:** Fomentamos una comunicación abierta y honesta, asegurando que la información fluya de manera clara, incluso en situaciones complicadas.
- **Cambio e Innovación:** Apoyamos un ambiente que promueve la adaptación y la implementación de nuevas ideas como parte de nuestra cultura diaria.
- **Orientación a resultados:** Cumplir lo que decimos es crucial para asegurar la permanencia de nuestra empresa a largo plazo.
- **Enfoque en el cliente:** Nuestras acciones del día a día tienen al cliente en el centro.

2.2 Nuestros grupos de interés

GRI 2-29

Arca Continental identifica a sus grupos de interés clave para el negocio y la sostenibilidad. Estos incluyen clientes y consumidores, proveedores, socios distribuidores, accionistas, colaboradores, comunidades, gobierno y organizaciones de la sociedad civil. La empresa mantiene diálogos periódicos con estos grupos para entender sus necesidades y expectativas.

Nuestros principales grupos de interés son:

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

Arca Continental mantiene canales de comunicación abiertos con sus grupos de interés para establecer relaciones de colaboración, corresponsabilidad y generación de valor compartido. La empresa organiza diálogos periódicos y eventos para interactuar con estos grupos y conocer sus necesidades.

2.3 Análisis de materialidad

GRI 3-1 | GRI 3-2

Como parte de sus procesos de mejora continua, la empresa realiza ejercicios periódicos de escucha con sus principales grupos de interés. La última actualización de estos ejercicios se realizó, a nivel corporativo, en 2022, cuando llevamos a cabo un análisis de materialidad vigente hasta la fecha. A partir de ello:

- Redefinimos el enfoque de nuestras acciones de sostenibilidad
- Delimitamos objetivos en esta materia
- Fortalecimos nuestros indicadores y confirmamos las acciones, programas e iniciativas prioritarias.

Para definir los temas materiales, en 2023 desarrollamos un análisis integrado junto con otras empresas de la corporación, utilizando la siguiente metodología:





Lista de temas materiales

Temas materiales	Alineamiento con estándares GRI
1. Seguridad hídrica	- GRI 303: Agua y Efluentes
2. Economía circular	- GRI 306: Residuos
3. Acción climática	- GRI 302: Energía - GRI 305: Emisiones
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 - GRI 417: Marketing y Etiquetado
6. Gestión del talento	- GRI 205: Anticorrupción - GRI 206: Competencia desleal - 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

3. Gobernanza

3.1 Gobierno Corporativo

GRI 2-9 | GRI 2-10| GRI 2-11| GRI 2-12| GRI 2-13| GRI 2-14| GRI 2-15| GRI 2-16 | GRI 2-17 | GRI 2-19 | GRI 2-20

Nuestra estructura de gobernanza está conformada por tres órganos clave: la Junta General de Accionistas, el Directorio y la Gerencia General. A través de estos espacios aseguramos una gestión responsable, ética y alineada con nuestros compromisos corporativos y de sostenibilidad.

Como parte de esta estructura, contamos con un:



Comité de Riesgos Financieros

Su función principal es proponer al Directorio la política de riesgos de la empresa. Además, se encarga de valorar, revisar y evaluar de forma permanente la gestión de riesgos, considerando estrategias, políticas, límites y perfiles de riesgo que nos permitan anticiparnos a escenarios críticos.

Conformación del Directorio

Nuestro Directorio está integrado por cinco miembros, todos con una amplia trayectoria en el sector, sólida experiencia en la compañía y competencias relevantes para liderar los impactos económicos, sociales y ambientales asociados a nuestras operaciones. La siguiente tabla presenta su composición actual:

Nombre	Tipo de miembro	Año de ingreso	Años de permanencia	Cargo o compromiso significativo	Género	Experiencia en el sector
Johnny Robinson Lindley Suárez	No ejecutivo / No independiente	2004	20 años	Presidente del Directorio de Arca Continental Lindley y Lindcorp	Masculino	Miembro del Directorio de Arca Continental y Presidente del Directorio de Lindcorp
Enrique Pérez Barba	Ejecutivo / No independiente	2024	Menos de 1 año	Director Ejecutivo de Bebidas	Masculino	Amplia experiencia en liderazgo de

Nombre	Tipo de miembro	Año de ingreso	Años de permanencia	Cargo o compromiso significativo	Género	Experiencia en el sector
				Sudamérica para Perú, Ecuador y Argentina		operaciones regionales
Arturo Gutiérrez Hernández	Ejecutivo / No independiente	2015	9 años	Director General de Arca Continental, S.A.B. de C.V.	Masculino	Liderazgo corporativo a nivel regional
Jesús Eduardo García Chapa	Ejecutivo / No independiente	2023	1 año	Director de Venture Capital (México)	Masculino	Experiencia en innovación, expansión y desarrollo de negocios
Antonio Hernández García	Ejecutivo / No independiente	2024	Menos de 1 año	Director de Administración y Finanzas en Perú	Masculino	Experiencia en planificación financiera, estrategia y gestión

El Directorio es renovado anualmente durante la Junta Obligatoria de Accionistas, en cumplimiento con nuestra normativa interna y en línea con principios que promueven una gobernanza efectiva y transparente. Para salvaguardar la imparcialidad en la toma de decisiones, aplicamos nuestra Política de Conflicto de Interés que limita cualquier posible interferencia externa. La trayectoria y el conocimiento técnico en el sector son criterios clave que consideramos en la selección de sus integrantes.

La presidencia del Directorio recae en una persona que no desempeña funciones ejecutivas en la organización, lo que refuerza la independencia entre la supervisión estratégica y la gestión operativa.

Supervisión y responsabilidad en la gestión de los impactos

Nuestro Directorio es el máximo órgano de administración y representación de la compañía. Tiene como responsabilidad dirigir y supervisar la totalidad de nuestras operaciones y actividades empresariales. En este marco, cumple funciones clave como:

- Definir la estrategia y los planes de nuestros negocios sociales.
- Supervisar y ejercer control sobre la Alta Gerencia y las direcciones funcionales.
- Velar por el adecuado funcionamiento de la Sociedad en su conjunto.
- Asegurar el cumplimiento de las Prácticas de Buen Gobierno Corporativo, estableciendo políticas y medidas que garanticen su correcta aplicación.

El Directorio delega la gestión de impactos ASG al Gerente General, con apoyo del Comité Ejecutivo y áreas funcionales. Esta responsabilidad también se extiende a colaboradores operativos y de soporte, garantizando un enfoque transversal.

Asimismo, los directores están comprometidos con el deber de diligencia, lo que implica actuar con responsabilidad, preparación y lealtad. Esto se traduce en:

- Prepararse adecuadamente para las sesiones del Directorio y de los comités a los que pertenezcan.
- Asistir a las reuniones y participar activamente en la toma de decisiones.
- Cumplir con los encargos asignados por el Directorio.
- Impulsar la revisión de cualquier irregularidad detectada en la gestión de la compañía y proponer medidas correctivas.
- Manifestar oposición ante decisiones contrarias a la ley, el estatuto social o el interés de la organización, dejando constancia formal de su postura.

Finalmente, cada director debe dedicar el tiempo y el esfuerzo necesarios al cumplimiento de sus funciones, informando al Presidente del Directorio sobre otras obligaciones profesionales que pudieran interferir con su rol. Esta práctica nos permite mantener una gobernanza eficaz, transparente y orientada al desarrollo sostenible.



Promovemos la participación de los miembros del Comité Ejecutivo y del Directorio en foros nacionales e internacionales para fortalecer sus conocimientos y experiencia en sostenibilidad, asegurando así una transferencia continua de aprendizajes y mejores prácticas que enriquecen la toma de decisiones estratégicas.

Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad

Nuestro Directorio, como máximo órgano de gobierno, asume la responsabilidad de revisar y aprobar la información contenida en nuestra Memoria Anual, incluidos los temas materiales de Arca Continental. El proceso de revisión se inicia con:

1. El envío del documento a los miembros del Directorio para su lectura y evaluación.
2. Una vez recibida la Memoria, esta es aprobada en la sesión inmediata posterior junto con la convocatoria para la Junta Obligatoria Anual.
3. Se presenta para su validación final por parte de los accionistas.

Por otro lado, el Reporte Local de Sostenibilidad cuenta con la validación del Director Ejecutivo de Bebidas Sudamérica para Perú, Ecuador y Argentina.

Remuneración del máximo órgano del gobierno y altos ejecutivos

En Arca Continental en Perú, la política de remuneración de los miembros del máximo órgano de gobierno —específicamente, del Gerente General en el país— es definida directamente por el corporativo de Arca Continental en México.

El diseño y administración de las políticas salariales en Perú está a cargo del área de Organización y Compensaciones, que vela por el cumplimiento de los lineamientos internos y la alineación con las directrices corporativas establecidas por el corporativo.

Este proceso se rige por tres principios clave:

- Equidad interna
- Competitividad externa
- No discriminación

Estas compensaciones están directamente vinculadas al cumplimiento de objetivos estratégicos y al desempeño individual, alineados con la creación de valor sostenible para el negocio.

Conflictos de interés

En Arca Continental promovemos una gestión ética y transparente. Para ello, hemos establecido medidas claras dentro de nuestro máximo órgano de gobierno para prevenir y mitigar posibles conflictos de interés. Estas medidas se aplican a todos los miembros del Directorio y de la Alta Gerencia.

¿Qué hacemos en caso de conflicto de interés?

- Si un director tiene un interés contrario al de la empresa o puede beneficiarse directa o indirectamente de una decisión:
  - Debe declararlo.
  - Debe abstenerse de participar en la deliberación y votación sobre ese tema.
  - Debe actuar conforme al Código de Conducta Empresarial.

¿Y si el conflicto es permanente?

- ✓ El director deberá **presentar su renuncia**.
- ✓ Será reemplazado por una persona designada por el Directorio o por la Junta de Accionistas, convocada para ese fin.

Otras restricciones importantes:

- **No pueden representar a otros accionistas** en las Juntas de Accionistas.
  - Esta prohibición es verificada por el **Gerente de Asuntos Legales**, quien informa previamente al Secretario de la Junta.
- **No pueden recibir préstamos** de la compañía, salvo lo autorizado por nuestra Política de Operaciones con partes vinculadas.

Con estas medidas, aseguramos que nuestras decisiones estén libres de intereses personales y alineadas con el bienestar de la organización y sus grupos de interés.

3.2 Ética y anticorrupción

GRI 3-3 | GRI 205-2 | GRI 205-3 | GRI 206-1 | GRI 415-1 | GRI 2-27

Nuestras acciones están guiadas por principios y valores que forman la esencia de nuestra cultura organizacional. Estamos convencidos de que una reputación corporativa sólida y coherente se construye día a día, a través de relaciones éticas y transparentes con todos nuestros grupos de interés.

Contamos con un marco normativo robusto que respalda nuestro compromiso con la integridad, compuesto por las siguientes políticas corporativas:

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

Estas políticas se sustentan en nuestros principios y valores institucionales, los cuales están recogidos en el **Código de Ética y Políticas de Conducta**, documento público disponible en nuestra página web.

En el 2024, reforzamos nuestro compromiso con la integridad comunicando y capacitando en materia de anticorrupción a todos los niveles de nuestra organización:

Miembros del órgano de gobierno y ejecutivos:

- **100 %** de los miembros recibieron comunicación formal sobre nuestras políticas y procedimientos anticorrupción.

La gobernanza de este sistema ético está a cargo de nuestro Comité de Integridad y Ética, con presencia corporativa y local en cada país donde operamos. En Perú, este comité está integrado por el Director de Finanzas, el Director de Capital Humano y el Gerente Legal.



Colaboradores/as:

- **100 %** de nuestros colaboradores/as recibieron información sobre ética e integridad, incluyendo información sobre nuestras políticas y procedimientos anticorrupción.

Denuncias recibidas a través del canal de ética

Tipo / Motivo de denuncia	**Cantidad de denuncias**
Conflicto de interés	3
Competencia desleal	0
Prácticas anticompetitivas	0
Derechos Humanos	2
Discriminación y acoso laboral	11
Corrupción y soborno	3
Total	**19**

Denuncias comprobadas

Denuncias recibidas	**%**
% de denuncias comprobadas	32
% de denuncias por comprobar	68

Monto total (en soles) por procedimientos judiciales generados por denuncias comprobadas:	0

Procedimiento, acciones y sanciones

Ante una 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**, canal operativo que nos permite recibir denuncias internas y externas relacionadas al incumplimiento de nuestro Código de Ética. Este canal es administrado por un tercero independiente, lo que garantiza la confidencialidad e imparcialidad del proceso. Todas las denuncias recibidas son derivadas directamente al Comité de Integridad y Ética correspondiente para su evaluación y seguimiento.

Las opciones de contacto son las siguientes:

- **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.
- **A través de las líneas gratuitas de teléfono** del país que corresponda. En nuestro caso: 1-705-2233.

Las denuncias se reciben a través de un sistema único centralizado en la matriz, quien deriva los casos a los comités locales para su tratamiento.

El comité determina el nivel de gravedad del asunto y deriva el caso a los investigadores, que según la naturaleza del mismo se encuentran definidos con anterioridad. El investigador o instructor analiza el caso, solicita mayor información; de ser necesaria, y valida las pruebas acompañadas u obtenidas.

Concluida la investigación, presenta el caso al comité, quien establece si se le da la calidad de concluido (no fundamentado) o cerrado (fundamentado) y establece las sanciones que correspondan, según la naturaleza de la falta.

Política pública

En línea con lo establecido en nuestro Código de Ética y Políticas de Conducta, en Arca Continental promovemos que todas las personas que nos representan ejerzan libremente sus derechos políticos como ciudadanos. No obstante, reafirmamos nuestro carácter apartidista: las ideologías personales de nuestros colaboradores no reflejan la posición de la empresa, ya que nuestras decisiones se rigen únicamente por los intereses legítimos del negocio y los principios éticos que nos guían.

Por esta razón, está expresamente prohibido realizar donaciones o aportes económicos, de cualquier naturaleza, a campañas o actividades políticas.

Cumplimiento normativo

El cumplimiento normativo es un pilar esencial de nuestra gestión responsable. Nos comprometemos a actuar bajo los más altos estándares éticos, promoviendo prácticas sostenibles, inclusivas y transparentes que contribuyen al bienestar de la sociedad y al desarrollo sostenible. Nuestras políticas públicas establecen principios claros de gobernanza y orientan nuestra conducta en temas clave para la gestión.

Durante el año 2024, no se registraron casos de incumplimiento significativo de la legislación, ni de las normativas aplicables. En detalle:

0

- casos de incumplimiento que derivaron en multas.
- casos de incumplimiento que derivaron en sanciones no monetarias.
- soles pagados por concepto de sanciones.

Estos resultados reflejan nuestro compromiso permanente con el cumplimiento normativo y el buen gobierno corporativo.

3.3 Cultura de riesgos

En Arca Continental creemos que anticiparse es la mejor forma de avanzar, por eso, impulsamos una cultura de riesgos sólida y proactiva, que no solo nos protege, sino que también potencia nuestra capacidad de generar valor.

Para abordar estos desafíos, hemos desarrollado un Modelo de Gestión Integral de Riesgos, diseñado para anticipar, mitigar y responder de manera efectiva a posibles amenazas.

Este modelo opera a través de tres líneas de defensa, en las que cada área de la empresa cumple un rol estratégico:

· **Primera línea de defensa:** Identifica, evalúa y administra los riesgos.

· **Segunda línea de defensa:** Monitorea la gestión de riesgos y el cumplimiento de leyes y regulaciones.

· **Tercera línea de defensa:** Verifica que los esfuerzos de las primeras dos líneas sean coherentes con las expectativas.

Esta estructura no solo fortalece la capacidad de la empresa para enfrentar riesgos, sino que también transforma desafíos en oportunidades, generando valor y consolidando su crecimiento sostenible.

Además de las prácticas tradicionales de gestión de riesgos, realizamos análisis periódicos para identificar temas prioritarios que podrían impactar la continuidad del negocio. Este ejercicio nos permite alinear nuestras acciones de sostenibilidad, revisar nuestros objetivos, robustecer indicadores y confirmar programas clave que promuevan nuestro crecimiento sostenible.

3.4 Eficiencia y transformación digital

Avenidas de Valor

Como parte de nuestra cultura de mejora continua, impulsamos el proceso de Avenidas de Valor, una iniciativa institucionalizada enfocada en eliminar desperdicios, buscar eficiencias y fortalecer la competitividad mediante la aplicación de herramientas Lean en todos los niveles de la organización.

Este proceso es liderado por el área de Mejora Continua, que trabaja de manera articulada con todas las áreas del negocio para asegurar la correcta identificación de oportunidades y la ejecución eficiente de proyectos estratégicos. Las ideas pueden surgir de múltiples fuentes como buenas prácticas internas, *benchmarks*, visitas a operaciones, *townhalls*, foros y equipos de mejora.

Cada propuesta es evaluada bajo criterios financieros. Aquellas que resultan viables y cuya ejecución lo requiera pueden recibir un presupuesto asignado. Posteriormente, se monitorean en rutinas mensuales, permitiéndonos identificar riesgos, barreras y avances en la implementación.

El indicador principal que utilizamos para medir el desempeño de Avenidas de Valor es la comparación entre el ahorro logrado y el planificado:



En 2024, capturamos más de **S/ 133.61 millones** en ahorros, demostrando el impacto tangible de este enfoque en nuestra operación y su contribución directa al negocio.

Ciberseguridad

Estamos comprometidos con la continuidad de nuestros procesos, gestionando los riesgos para el negocio e impulsando una cultura de protección de la información. Nuestro objetivo es

salvaguardar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos, tanto propios como de terceros, cumpliendo con el marco normativo y legal vigente.

Nuestra gestión se basa en las siguientes directrices: la Política de Uso y Asignación de Equipos, la Política de Asignación y Uso de Recursos de TI, la Política de Seguridad de la Información y la Política de Privacidad y Confidencialidad de Datos. Estas políticas nos permiten prevenir el robo de información, identificar amenazas y gestionar riesgos en los sistemas y aplicaciones internas de la organización, entre otros.

En el 2024, enfocamos nuestra gestión en capacitar a nuestros colaboradores en ciberseguridad.. Además, durante el Mes de la Ciberseguridad, organizamos 21 conferencias en colaboración con distintas empresas, con un promedio de 422 asistentes por evento, sumando un total de 8862 participantes, a nivel corporativo.

Nuestros principales resultados de 2024:

Objetivo	Meta o KPI de medición	Resultados 2024
Capacitar al 85 % de los colaboradores en ciberseguridad	Capacitar al 85 %	87 %
Lograr 0 incidentes	No tener incidentes que generen una interrupción operativa	No se tuvieron incidentes
Simulaciones de phishing para entrenar a los colaboradores a reconocer y reportar los cursos	Reporte de correos phishing	5.6 % de Phish Prone

En cuanto a la gestión de la ciberseguridad, contamos con diversos controles administrativos y tecnológicos implementados a lo largo de nuestras operaciones, alineados al marco del NIST[1]. Estos controles se aplican en diferentes niveles:

- Redes: firewalls (FW), WAF, IDS/IPS, segregación de redes, entre otros.
- Endpoints y servidores: soluciones EDR y hardening según CIS Level 1.
- Datos: encriptación en tránsito y en reposo, además de respaldos periódicos.
- Identidad: controles de gestión y protección de accesos.

En términos de respuesta a incidentes, disponemos de un plan documentado que es puesto a prueba mediante ejercicios de simulación (tabletops). Asimismo, contamos con un Plan de Recuperación ante Desastres (DRP), el cual se encuentra en constante revisión y mejora. Como parte de nuestras medidas de contingencia, durante el año se realizaron dos ejercicios tabletop con la participación activa de directores.

[1] Estas siglas se refieren a *National Institute of Standards and Technology*

En Arca Continental llevamos a cabo auditorías de manera continua, tanto internas como externas, entre ellas: Coca-Cola, Control Interno, Auditoría Interna, Auditoría Rausch, Auditoría Financiera, CTPAT, Sostenibilidad y S&P. Complementamos estas acciones con la revisión mensual de indicadores clave y la presentación regular de avances ante el Comité de Riesgos y el Comité de Auditoría y Prácticas Societarias, a nivel corporativo

4. Gestión del talento

4.1 Marca empleadora

GRI 2-7| GRI 2-8| GRI 405-1| GRI 2-30| GRI 401-1| GRI 401-2

Nos esforzamos por garantizar un entorno laboral óptimo, fomentando el crecimiento y desarrollo integral de nuestros/as colaboradores/as. Creemos que el trabajo en equipo marca la diferencia y que, al potenciar su desarrollo, generamos un impacto positivo en nuestros clientes, consumidores y la sociedad en general, promoviendo 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 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 fines del 2024, contamos con 4793 colaboradores/as de los cuales:



81.3 %
(3898)
Hombres



18.7 %
(895)
Mujeres

Colaboradores por tipo de contrato y sexo, por sociedad

Sociedad	Temporal	Permanente	Total general
Arca Continental Lindley	**370**	**2043**	**2413**
Masculino	297	1913	2210
Femenino	73	130	203
Ecobesa	**352**	**648**	**1000**
Masculino	209	415	624
Femenino	143	233	376
La Selva	**42**	**180**	**222**
Masculino	36	168	204
Femenino	6	12	18
AC Comercial	**5**	**45**	**50**
Masculino	4	33	37
Femenino	1	12	13
AC Logística	**186**	**438**	**624**
Masculino	151	383	534
Femenino	35	55	90
AC Corporativo	**113**	**371**	**484**
Masculino	69	220	289
Femenino	44	151	195
Total	**1068**	**3725**	**4793**

Colaboradores por categoría laboral y tipo de contrato de trabajo, por sociedad

	Ejecutivos/as		Empleados/as		Operarios/as		Total
Sociedad	**Plazo indeterminado**	**Plazo Fijo**	**Plazo Indeterminado**	**Plazo Fijo**	**Plazo Indeterminado**	**Plazo Fijo**	
Arca Continental Lindley	5	2	367	31	1671	337	**2413**
Ecobesa	4	0	644	352	0	0	**1000**
La Selva	0	0	56	22	124	20	**222**
AC Comercial	2	0	43	5	0	0	**50**
AC Logística	4	0	126	34	308	152	**624**
AC Corporativo	38	5	333	108	0	0	**484**
Total	**53**	**7**	**1569**	**552**	**2103**	**509**	**4793**

Colaboradores por tipo de contrato y región, por sociedad

Región	Temporal	Permanente	Total general
Áncash	0	5	5
Arequipa	100	396	496
Ayacucho	0	1	1
Cajamarca	0	1	1
Cusco	20	112	132
Ica	31	75	106
Iquitos	42	180	222
Jauja	2	2	4
La Libertad	159	379	538
Lambayeque	159	379	538
Lima	630	2432	3062
Loreto	2	4	6
Piura	31	70	101
Puno	3	4	7
Tacna	1	2	3
Tarapoto	1	2	3
Tumbes	10	3	13
Ucayali	2	0	2
Total general	**1068**	**3725**	**4793**

Colaboradores por jerarquía de trabajo y rango de edad, por sociedad

Sociedad	Ejecutivos/as	Empleados/as	Operarios/as	Total
Arca Continental Lindley	**7**	**398**	**2,008**	**2,413**
Menor a 30 años	0	28	310	338
Entre 30 a 50 años	2	248	1073	1323
Más de 50 años	5	122	625	752
Ecobesa	**4**	**996**	**0**	**1000**
Menor a 30 años	0	217	0	217
Entre 30 a 50 años	1	704	0	705
Más de 50 años	3	75	0	78
La Selva	**0**	**78**	**144**	**222**
Menor a 30 años	0	12	14	26
Entre 30 a 50 años	0	57	94	151
Más de 50 años	0	9	36	45
AC Comercial	**2**	**48**	**0**	**50**

Sociedad	Ejecutivos/as	Empleados/as	Operarios/as	Total
Menor a 30 años	0	6	0	6
Entre 30 a 50 años	2	34	0	36
Más de 50 años	0	8	0	8
AC Logística	**4**	**160**	**460**	**624**
Menor a 30 años	0	29	123	152
Entre 30 a 50 años	2	117	323	442
Más de 50 años	2	14	14	30
AC Corporativo	**43**	**441**	**0**	**484**
Menor a 30 años	0	79	0	79
Entre 30 a 50 años	23	285	0	308
Más de 50 años	20	77	0	97
Total	**60**	**2121**	**2612**	**4793**

4.1.1 Convenios colectivos

Contamos con colaboradores sindicalizados, con quienes firmamos un total de seis convenios colectivos en el 2023, de acuerdo con el siguiente detalle:

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

Es importante precisar que 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: 37% se le aplica los convenios colectivos de manera directa.
De los colaboradores no sindicalizados: 63% cuenta con similares beneficios conforme a las políticas de la empresa.

4.1.2 Atracción y retención

En Arca Continental en Perú trabajamos constantemente para ser una de las compañías más atractivas para desarrollar una carrera profesional en los territorios donde operamos. Para lograrlo, implementamos iniciativas que nos fortalecen como marca empleadora y nos permiten seguir atrayendo al mejor talento.

En el 2024, impulsamos nuestro programa Acelera tu Futuro, en la que postularon más de 3400 jóvenes de diferentes universidades a nivel nacional, de los cuales fueron seleccionados 100 jóvenes para formar parte del programa, que incluyó un proceso

formativo integral, acompañado de sesiones personalizadas de mentoring, ambos impartidos por líderes de la organización.

Reafirmamos nuestro compromiso con la empleabilidad juvenil, proporcionando formación integral, mentoría personalizada y la posibilidad de crecer con nosotros. Así, seguimos impulsando el desarrollo del talento joven en el país y contribuyendo al crecimiento profesional de las nuevas generaciones.

Además, en el 2024, relanzamos nuestra renovada Marca Empleadora basada en 4 pilares: i. Trayectoria que emociona ii. Experiencia de éxito iii. Entorno que inspira y iv. Acceso a beneficios, a través de la cual buscamos que nuestros colaboradores cuenten con una experiencia única y diferenciada que impulse un liderazgo transformador, y que también nos permita atraer y mantener el mejor talento.

En Arca Continental en Perú nos emociona destapar todo el potencial de nuestros colaboradores, motivándolos a lograr un alto desempeño a través de nuestro Modelo de Gestión de Talento.

4.1.3 Beneficios para los colaboradores

Brindamos a nuestros colaboradores, tanto fijos como temporales, los siguientes beneficios:

- **Asignaciones por:**
  - Estudios.
  - Fallecimiento del colaborador.
  - Fallecimiento del familiar.
  - Hijos con discapacidad.
- **Asignación de bebidas.**
- **Préstamos 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).

4.1.4 Políticas de remuneraciones para nuestros colaboradores

Para determinar la remuneración de nuestros colaboradores, se consideran procesos estructurados y criterios objetivos, en función de las responsabilidades del puesto, el aporte al negocio y el contexto del mercado.

Asimismo, trabajamos en conjunto con consultoras externas especializadas, con las que realizamos anualmente un estudio de competitividad salarial. Este estudio nos permite:

- Comparar nuestras compensaciones frente al mercado.
- Tomar decisiones informadas sobre incrementos, bonos e incentivos.
- Mantener una propuesta de valor atractiva y justa para nuestros equipos.

Gracias a este enfoque, aseguramos que las decisiones remunerativas estén alineadas con los objetivos del negocio, contribuyendo a la motivación, la retención del talento y la sostenibilidad organizacional.

4.1.5 Clima laboral

Cada año, realizamos la evaluación de clima laboral durante el último trimestre. En el 2024, este proceso abarcó once dimensiones, evaluadas a través de una encuesta de 65 preguntas. Para garantizar la confidencialidad de los resultados, la encuesta fue administrada por Qualtrics.

Resultados de la encuesta de clima laboral

Clima laboral	2022	2023	2024
Favorabilidad total de la encuesta	82.60 %	80.70 %	79.20 %
Compromiso del colaborador	87.40 %	85.90 %	81.70 %
Meta	(*)	>80.7 %	>80 %

*No se reportó

Presentamos algunos de los hitos alcanzados en la encuesta de clima laboral:

- Obtuvimos un 79.2 % de favorabilidad en la encuesta de clima laboral.
- Logramos un incremento de 2.3 puntos porcentuales en la categoría de Bienestar
- Aumentamos 1 punto porcentual en la categoría de Enfoque al Cliente.

4.2 Formación y desempeño

GRI 3-3| GRI 404-1| GRI 404-2| GRI 404-3

Desarrollamos y potenciamos el talento de nuestros colaboradores y líderes, lo que nos permite:

- Crear un entorno de aprendizaje continuo.
- Fomentar nuestra capacidad de adaptación a cambios y desafíos.

- Ser responsables de nuestro propio aprendizaje y crecimiento.
- Estimular la creatividad e innovación, explorando nuevos enfoques.
- Mantener una mentalidad de mejora continua.
- Fomentar la colaboración y el aprendizaje compartido.
- Incrementar mayores oportunidades laborales.

Como parte de nuestra gestión de formación, nos alineamos a la Política de Capacitación y a los lineamientos establecidos por las Escuelas Corporativas AC.

En este marco, nuestro primer lineamiento establece que todas las actividades de capacitación y sensibilización deben llevarse a cabo de manera integral, abarcando las etapas de diseño, implementación y evaluación de los programas. Esto nos permite fomentar la mejora continua, contribuir al desarrollo de capacidades y comportamientos, y asegurar el logro de los objetivos y resultados del negocio. Asimismo, a través de las Escuelas Corporativas, garantizamos que nuestros colaboradores desarrollen las habilidades técnicas y comerciales necesarias para desempeñar con éxito sus roles dentro de la organización.

Precisamos que estas directrices aplican a todo el personal de Arca Continental Lindley, AC Corporativo, AC Logística, AC Comercial, Embotelladora La Selva y ECOBESA.

Dentro de los objetivos propuestos para el 2024, destacamos que la cobertura de colaboradores capacitados, como parte del cumplimiento de las Escuelas Corporativas, superó el 92%. Además, logramos un promedio de 15 100 horas de capacitación por licencias activas, reflejando nuestro compromiso con el desarrollo y la formación continua de nuestro equipo.

Iniciativas realizadas en torno a la formación y aprendizaje

Iniciativa	Descripción
Espacios de Aprendizaje *"Coffee Learning"*	Experiencia de aprendizaje acompañado de un café, aprovechando el desarrollo de contenidos a través de la plataforma de LinkedIn Learning. Generar estos espacios a modo de rutina, de manera mensual y a nivel nacional, para que nuestros colaboradores puedan seguir aprendiendo con esta plataforma y fomentar una cultura de autoaprendizaje.
Reconocimiento de Champions plataforma *LinkedIn Learning*	Estrategia para reconocer a los colaboradores más destacados y ubicarlos en el Top 3 si realizaron la mayor

	cantidad de horas por mes en la plataforma de LinkedIn Learning.
Recomendación de contenidos semanales *LinkedIn Learning*	Se envían comunicados de manera semanal, cada lunes bajo el paraguas de "Lunes con L de LinkedIn Learning" que permita compartir con los colaboradores recomendación de cursos que realizan los Champions LiL sobre contenidos desarrollados anteriormente. Allí indicamos cómo estos aprendizajes los han ayudado en su día a día con el fin de crear una cultura de autoaprendizaje.



Logramos capacitar al **90 %** de nuestros colaboradores, obteniendo más de **76 150** horas de capacitación en el 2024.

Promedio de horas de formación al año por colaborador 2024

Categoría laboral	Sexo	2024		
		Número total de trabajadores	Número total de horas de capacitación y formación	Promedio de horas por colaborador
Nivel 1 - Mínimo de entrada	**Hombres**	3336	46054	**13.8**
	Mujeres	739	9091	**12.3**
Nivel 2 - Coordinador o similar	**Hombres**	378	11479	**30.4**
	Mujeres	90	3093	**34.4**
Nivel 3 - Jefe o Similar	**Hombres**	110	3006	**27.3**
	Mujeres	43	1111	**25.8**
Nivel 4 - Gerente o similar	**Hombres**	67	1594	**23.8**
	Mujeres	22	718	**32.6**
Nivel 5 - Director o similar	**Hombres**	7	271	**38.7**
	Mujeres	1	44	**44.0**
Total		**4793**	**76 461**	**16.0**

4.2.1 Programas de formación especializada

Presentamos los programas desplegados en el marco de nuestra gestión de formación y aprendizaje:

Tipo	Descripción del programa	Alcance / KPI
Escuela de Liderazgo	Desarrollar capacidades de Liderazgo y Gestión para contribuir al logro de los objetivos estratégicos de la organización.	12 200 horas de capacitación 3750 colaboradores capacitados 93 % de cobertura
Escuela Técnica	Desarrollo de habilidades técnicas para contribuir al logro de los objetivos estratégicos de la organización.	44 500 horas de capacitación 2200 colaboradores capacitados 98 % de cobertura
Escuela Comercial	Desarrollando capacidades comerciales para contribuir al logro de los objetivos estratégicos de la organización.	1780 horas de capacitación 992 colaboradores capacitados 86 % de cobertura
Alchemy	Plataforma de aprendizaje digital con una biblioteca de más de 200 cursos. Permite crear contenidos en línea según necesidades específicas. Implementación de Plan de Capacitación por sede para aprovechamiento de la plataforma.	99 % de cobertura
LinkedIn Learning	Plataforma de aprendizaje digital con una biblioteca extensa de más de 20 000 cursos en relación con el negocio, tecnología, creatividad y más.	15 100 horas de capacitación

4.2.2 Gestión del desempeño

La gestión del desempeño facilita la optimización del rendimiento tanto de los colaboradores como de la empresa, alineando sus objetivos individuales con los estratégicos. Además, promovemos el desarrollo profesional y personal a través de la retroalimentación, el reconocimiento y el impulso del crecimiento dentro de la organización.

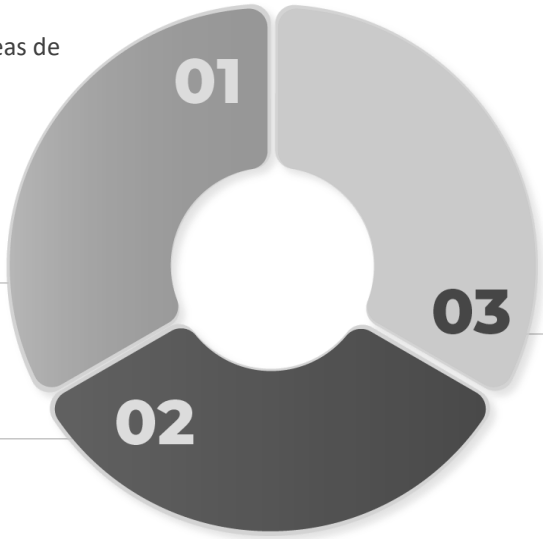
La gestión del desempeño fomenta una cultura de mejora continua y excelencia, lo que la convierte en una herramienta esencial para el éxito de cualquier empresa, ya que genera:

- ✓ Una 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.

Contamos con una Política de Gestión del Desempeño fundamentada en la metodología SIMPLE[2], en la que definimos compromisos, objetivos y metas que se alinean con las expectativas de cada puesto y con nuestras prioridades estratégicas. Posteriormente, los líderes y supervisores, validan y aprueban estos objetivos, brindando retroalimentación formal dos veces al año sobre su cumplimiento. Además, realizamos una encuesta de satisfacción para conocer la opinión de los participantes.

Presentamos las fases del proceso de evaluación del desempeño:

Comunicación efectiva por medio de sesiones de retroalimentación: para identificar fortalezas y áreas de oportunidad de los colaboradores.



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.

Generamos planes de acción: para disminuir las brechas entre el desempeño esperado y el obtenido.

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

Participamos en un proceso de desempeño que abarca al 100 % de nuestros colaboradores administrativos personal de fuerza de ventas, a quienes evaluamos mediante el porcentaje de cumplimiento y los resultados obtenidos en la evaluación final. Este resultado se convierte en un insumo para nuestros procesos de gestión del talento, tales como movimientos internos, revisión salarial anual, bono de desempeño anual y diagnóstico de necesidades de capacitación. Del total de colaboradores, el 68% realizaron la evaluación de desempeño 2024.

[2] Una evaluación de desempeño simple se centra en frases de rendimiento en lugar de números. Orienta la evaluación de desempeño en los objetivos y usa ejemplos para respaldar los datos.

4.3 Diversidad e igualdad de oportunidades

GRI 3-3|GRI 405-1

Tenemos un enfoque claro y comprometido con la Diversidad, Equidad e Inclusión, pilares fundamentales de nuestra cultura organizacional. Nuestro propósito es garantizar que todos nuestros colaboradores se sientan respetados, valorados y plenamente integrados, promoviendo un ambiente laboral inclusivo y libre de discriminación.

Nuestra filosofía y compromisos clave son:

- **Cultura de Respeto**: Fomentamos un entorno donde respetamos las diferencias, valorando las características únicas de cada trabajador.
- **Cero Tolerancia a la Discriminación**: Implementamos políticas para prevenir cualquier discriminación basada en género, orientación sexual, discapacidad, edad, raza, religión u otras condiciones.
- **Igualdad de Oportunidades**: Promovemos la incorporación y el desarrollo del talento, asegurando que todos tengan acceso a las mismas oportunidades.

Las acciones que implementamos están alineadas con nuestra Política de Inclusión y Diversidad, la cual abarca a toda la compañía y tiene como objetivo construir un entorno laboral inclusivo, equitativo y respetuoso. Como parte de este compromiso, desarrollamos los programas “Reclutamiento sin Etiquetas” y “Mujeres en Acción/Mujeres en Ruta”, iniciativas transversales que buscan garantizar procesos de selección justos y fomentar una mayor representación femenina en el *frontline*.

En relación con los objetivos y avances de nuestra gestión 2024, destacamos que el 18.7 % del total de nuestros colaboradores son talento femenino, reafirmando nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades. Asimismo, hemos logrado importantes avances a través de iniciativas como “Reclutamiento con Inclusión”, “Acompañamiento con Empatía” y “Empoderamiento con Visión”, que refuerzan nuestro compromiso con un entorno más equitativo e inclusivo.

Iniciativas realizadas en torno a la diversidad e inclusión

Iniciativa	Descripción
Reclutamiento Sin Etiquetas	Proceso de reclutamiento que busca eliminar cualquier tipo de prejuicio o discriminación, ya sea consciente o inconsciente, garantizando la selección del candidato en base a sus habilidades y competencias.

Iniciativa	Descripción
Mujeres en Acción	Programa de acompañamiento y empoderamiento femenino, centrado en mujeres de nuestras operaciones las cuales se les brinda las herramientas necesarias para su desarrollo personal y profesional.
Mujeres en Ruta	Programa de acompañamiento y empoderamiento femenino, dirigido a colaboradoras que forman parte de nuestros socios de negocio.
No estás Sola	Ruta de ayuda para colaboradoras víctimas de violencia, brindándoles acompañamiento psicológico y legal gratuito.
Mujeres Role Models	Programa de crecimiento profesional y personal hacia nuestras colaboradoras a través del Mentoring.

Finalmente, continuamos participando en 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 dentro de la empresa.

Colaboradores/as por jerarquía de trabajo y rango de edad, por sociedad

Sociedad	Ejecutivos/as	Empleados/as	Operarios/as	Total
Arca Continental Lindley	**7**	**398**	**2008**	**2413**
Menor a 30 años	0	28	310	338
Entre 30 a 50 años	2	248	1,073	1,323
Más de 50 años	5	122	625	752
Ecobesa	**4**	**996**	**0**	**1000**
Menor a 30 años	0	217	0	217
Entre 30 a 50 años	1	704	0	705
Más de 50 años	3	75	0	78
La Selva	**0**	**78**	**144**	**222**
Menor a 30 años	0	12	14	26
Entre 30 a 50 años	0	57	94	151
Más de 50 años	0	9	36	45
AC Comercial	**2**	**48**	**0**	**50**
Menor a 30 años	0	6	0	6
Entre 30 a 50 años	2	34	0	36

Sociedad	Ejecutivos/as	Empleados/as	Operarios/as	Total
Más de 50 años	0	8	0	8
AC Logística	**4**	**160**	**460**	**624**
Menor a 30 años	0	29	123	152
Entre 30 a 50 años	2	117	323	442
Más de 50 años	2	14	14	30
AC Corporativo	**43**	**441**	**0**	**484**
Menor a 30 años	0	79	0	79
Entre 30 a 50 años	23	285	0	308
Más de 50 años	20	77	0	97
Total	**60**	**2121**	**2612**	**4793**

Porcentaje de colaboradoras mujeres en sus diferentes niveles de responsabilidad

Niveles	% de empleadas mujeres
Total	18.67%
Gerencial (reportan al CEO, no incluye CEO)	22.6%
Jefatura	33.1%
Profesional (o equivalente)	29.2%
Operativo	15.2%

4.4 Salud y Seguridad en el Trabajo

GRI 3-3 | GRI 403-1 | GRI 403-2 | GRI 403-3 | GRI 403-4 | GRI 403-5 | GRI 403-6 | GRI 403-9 | GRI 403-10

La seguridad y bienestar de nuestros colaboradores/as es una prioridad. Nuestro enfoque se basa en una cultura preventiva, promoviendo conductas seguras y fomentando entornos laborales saludables. Nos apoyamos en nuestro principio cultural de Enfoque a los Colaboradores, fortaleciendo el liderazgo visible, la participación de nuestros equipos y el cumplimiento normativo.

Nuestros líderes asumen un rol protagónico en la gestión de la seguridad y salud ocupacional de sus equipos. A través de Equipos de Mejora Continua, lideran acciones concretas, medibles y sostenidas en el tiempo, que convierten la seguridad en un compromiso tangible dentro de las operaciones. Este liderazgo activo promueve la reducción de incidentes y consolida el autocuidado y la corresponsabilidad como valores compartidos en toda la organización.

Políticas y compromisos

Nuestro alcance abarca a colaboradores, clientes, proveedores y al público en general, promoviendo entornos seguros y responsables en toda nuestra cadena de valor:

	Finalidad
Política del Sistema Integrado de Gestión	Gestionar la eliminación y mitigación de riesgos, brindando condiciones laborales seguras y saludables.
Programa anual de SST	Establecer objetivos, métricas y acciones alineadas a la gestión de SST.
ISO 45001	Validar la mitigación de factores que puedan causar daños a los empleados o al negocio.

Objetivos y resultados

Presentamos nuestros objetivos, KPI establecidos y resultados para la gestión de salud y seguridad en el trabajo en 2024:

Objetivo	Meta o KPI de medición	Resultados 2024
Identificación de actos y condiciones inseguras	Meta: Gestión del 90 % (Programa Excelencia)	95 % de cierre
Prevenir riesgos mediante Equipos de Aprendizaje	Meta: Ejecución del 90 % de Equipos de Aprendizaje bajo filosofía HOP[3]	100 % ejecutados (36 equipos creados)
Vigilancia de la salud de los colaboradores	KPI: % de participación en programas de salud	83.79 % de participación
Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas	KPI: Personal programado / que acude al examen médico	98 % de cumplimiento

Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo (SGSST)

Hemos implementado un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en cumplimiento de la normativa legal vigente a nivel nacional, el cual abarca todas nuestras operaciones de producción, almacenamiento, mantenimiento y logística, así como las actividades desarrolladas por empleados y contratistas involucrados en estos procesos.

Las principales normativas que sustentan nuestro sistema de gestión de SST son:

- D.S. N.° 42-F Reglamento de Seguridad Industrial.
- Ley N.° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias.
- D.S. N.° 005-2012-TR Reglamento de la Ley N.° 29783.
- R.M. N.° 480-2008/MINSA Norma Técnica de Salud para el listado de enfermedades profesionales.
- Ley N.° 29344 Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud.
- R.M. N.° 312-2011/MINSA Protocolos y Guías para exámenes médicos ocupacionales.
- Además, nuestro sistema se ha desarrollado en base al estándar ISO 45001:2018 y cumple con los requisitos exigidos por The Coca-Cola Company.

[3] Human and Organizational Performance

Contamos con un sistema de gestión desarrollado bajo el estándar internacional **ISO 45001:2018**, el cual nos permite implementar una estructura sólida y eficiente. También cumplimos con los requisitos establecidos por The Coca-Cola Company, asegurando altos niveles de exigencia y control.

Elemento	¿De qué manera se aplica?
Evaluaciones de riesgos y peligros ocupacionales	A través de la herramienta IPERC, que permite identificar peligros, evaluar riesgos y establecer medidas de control.
Preparación y respuesta a emergencias	Aplicamos el Procedimiento de Respuesta a Emergencias, que define normas y pautas para prevenir, responder y mitigar eventos de emergencia.
Evaluación del progreso en la reducción/prevención de problemas/riesgos de salud frente a los objetivos.	Realizamos análisis de resultados médicos ocupacionales, atenciones médicas, y casos de enfermedades laborales. Aplicamos el procedimiento de vigilancia de la salud para sustentar medidas de control del riesgo.
Inspecciones internas	Implementamos un Plan Anual de Inspecciones, con formularios diarios para la detección de condiciones inseguras. La data se gestiona oportunamente a través de un balance *scorecard*. También realizamos inspecciones a través del comité de seguridad.
Verificación externa independiente	Cumplimos con la norma **ISO 45001:2018**, que valida nuestro sistema de gestión con estándares internacionales.
Investigación de incidentes y enfermedades	Todos los incidentes se investigan, los dueños de proceso son los encargados de liderar la investigación. Siempre participa el comité de seguridad con el fin de que podamos identificar las causas raíces y acciones correctivas efectivas. Aplicamos reportes inmediatos, difundimos aprendizajes mediante CALL TO ACTION y equipos de aprendizaje. Usamos el sistema SIGO[4] para el seguimiento de acciones correctivas.
Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional (SSO)	Desarrollamos un programa anual de capacitación a través de plataformas como PAC, SuccessFactor, PAC Digital y Alchemy.
Inclusión de criterios de SSO en adquisiciones y contratos	Los requisitos de SSO están estipulados en las RFP[5] y contratos, como parte obligatoria para proveedores y contratistas.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

Como parte de nuestro sistema de gestión, desarrollamos e implementamos procedimientos específicos entre los cuales destaca el de **Identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos (IPERC)**. Este procedimiento se aplica de forma periódica y es revisado anualmente para

[4] SIGO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN OPERATIVA
[5] RFP: REQUERIMIENTO DE PROPUESTA

asegurar su vigencia y efectividad. Las matrices IPERC, disponibles en formato digital y físico, permiten identificar peligros, evaluar riesgos y aplicar la **jerarquía de controles** como principio clave para minimizar los riesgos significativos.

Los resultados de este proceso son fundamentales para evaluar y mejorar de forma continua nuestro sistema de gestión, permitiendo priorizar acciones preventivas, actualizar controles existentes y fortalecer las competencias del personal responsable.

Notificación de peligros por parte de los colaboradores

Fomentamos una cultura de comunicación abierta y segura. A través de nuestro Reglamento Interno y el procedimiento de Comunicación, Participación y Consulta en SST, promovemos que los colaboradores eviten tareas riesgosas y reporten condiciones inseguras.

Contamos con reportes digitales, un buzón virtual y consultas periódicas. Cada notificación se analiza para prevenir recurrencias. Garantizamos confidencialidad y protección frente a represalias mediante el seguimiento del área de SST.

Retiro de situaciones de trabajo inseguras

Respetamos el derecho de los colaboradores a ejercer la negativa al trabajo inseguro, conforme a la normativa legal vigente. Este derecho se comunica en las inducciones y se refuerza en las capacitaciones de SST.

Investigación de incidentes laborales

Aplicamos un procedimiento de investigación que identifica causas raíz mediante la metodología TASC, enfocándonos en evitar la repetición de eventos. Identificamos también eventos con categoría SIF Potencial (graves o fatales) para actuar con rapidez y fortalecer nuestras medidas preventivas.

TASC Análisis Sistemático de la Cadena Casual
SIF Serious Injury and Fatality.

Participación de los grupos de interés

La participación activa de nuestros grupos de interés es esencial para fortalecer la cultura de prevención y mantener un entorno de trabajo seguro:

Mecanismo de comunicación y participación

- Participación activa de los colaboradores en la elaboración, revisión y difusión de las matrices de evaluación de riesgos.
    - Colaboradores: Cumplen normas, reportan riesgos y participan en capacitaciones.
    - Líderes y gerencia: Asignan recursos, dan el ejemplo y garantizan cumplimiento de políticas.
    - Área de Seguridad y Salud Ocupacional: Diseña programas, realiza inspecciones y capacita.
    - Sindicatos y representantes: Defienden derechos laborales y colaboran en mejoras.
    - Proveedores y contratistas: Cumplen estándares y aplican buenas prácticas.
- Buzones electrónicos de participación y consulta, accesibles para todos los colaboradores.

Estos canales son revisados y analizados periódicamente por el área de SST, a fin de recoger aportes, identificar oportunidades de mejora y generar acciones correctivas cuando corresponda.

Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

Contamos con un Comité de SST paritario, conformado por representantes de los colaboradores/as y representantes designados por la empresa, en cumplimiento de la normativa vigente. El Comité se reúne mensualmente y tiene como responsabilidad:

- ✓ Evaluar condiciones de trabajo.
- ✓ Proponer mejoras.
- ✓ Supervisar la implementación de acciones correctivas.

Los/as colaboradores/as están representados/as formalmente y participan en la toma de decisiones, lo que garantiza un enfoque colaborativo y participativo en la gestión de la seguridad y salud laboral.

Formación de colaboradores sobre salud y seguridad en el trabajo

Contamos con un Programa Anual de Capacitación (PAC), cuyo objetivo es brindar formación continua en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este programa permite desarrollar y fortalecer habilidades para la prevención de riesgos laborales en todos los niveles de la organización.

Nuestros/as colaboradores/as reciben capacitaciones continuas durante todo el año. Estas se dividen en:

Capacitación específica para miembros del Comité de SST (CSST):

- Inspecciones de seguridad.
- Investigación de accidentes.
- Normativa legal sobre SST.
- Funciones del comité de SST.
- IPERC (Identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos).

Capacitación general para todos los colaboradores/as:

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

Estas acciones formativas permiten consolidar una cultura de prevención y autocuidado en nuestras operaciones.

En el 2024, se realizaron 14 800.5 horas de capacitación en materia de seguridad.

Servicios y promoción de la salud de los colaboradores

En Arca Continental en Perú facilitamos el acceso a servicios médicos y programas de cuidado de la salud, incluso cuando no están directamente relacionados con el trabajo. Brindamos servicios de salud ocupacional que contribuyen directamente a la identificación y reducción de riesgos en el entorno laboral. La información médica de los y las colaboradoras se encuentra resguardada:

- En las historias clínicas disponibles solo para personal médico en los tópicos de primeros auxilios.
- En los informes de exámenes médicos ocupacionales, custodiados por las clínicas evaluadoras.

Servicio	Descripción
Acceso permanente a Servicios médicos	✓ Contamos con tópicos de primeros auxilios operativos las 24 horas del día, los 7 días de la semana, en nuestras plantas. ✓ Están disponibles para atender dolencias generales o para estabilizar lesiones ocurridas durante la jornada laboral. ✓ Estos servicios también custodian la información de los exámenes médicos ocupacionales, garantizando confidencialidad.
Monitoreo y estudios especializados	✓ Realizamos estudios ocupacionales y evaluaciones psicosociales y ergonómicas con frecuencia anual. ✓ Estos estudios permiten identificar factores de riesgo y generar planes de acción preventivos o correctivos.

Servicio	Descripción
Programas de vigilancia de la salud	Desarrollamos programas voluntarios que abordan riesgos específicos para la salud, tales como: ✓ Prevención de trastornos musculoesqueléticos. ✓ Conservación auditiva. ✓ Protección solar. ✓ Protección a la gestante. ✓ Programa para manipuladores de alimentos. ✓ Programa de restricciones médicas. Estos programas permiten identificar peligros para la salud y diseñar acciones que reduzcan su impacto o eliminen su origen.
Evaluación del servicio	✓ Aplicamos encuestas de fin de año para conocer la percepción de los/as colaboradores/as sobre la calidad de los servicios de salud ofrecidos. ✓ Estas opiniones se utilizan para mejorar continuamente la atención y cobertura.

Indicadores de SST

Durante el 2024**, no se registraron enfermedades laborales diagnosticadas** conforme a la RM N° 480-2008-MINSA. No obstante, las atenciones médicas en los tópicos identificaron dolencias recurrentes, clasificadas en:

- **Enfermedades respiratorias**: 26 %
- **Enfermedades digestivas**: 17 %
- **Enfermedades osteomusculares**: 25 %
- **Otros diagnósticos generales**: 32 %

A continuación, presentamos los resultados 2024:

Indicadores de accidentes y lesiones	Empleados directos	Contratistas	Temporales
Número total de fatalidades	0	0	0
Tasa de mortalidad	0	0	0
Número de accidentes leves	21	1	0
Tasa de accidentes leves	0.397	0.031	0
Número de lesiones incapacitantes o graves	5	1	0
Tasa de lesiones incapacitantes o graves	0.095	0.031	0
Número total de fatalidades por lesiones	0	0	0
Tasa de fatalidades por lesiones	0	0	0
Número de lesiones registrables	26	2	0
Tasa de lesiones registrables	0.492	0.062	0
Tasa de frecuencia de cuasi accidentes	278	162	0

Indicadores de accidentes y lesiones	Empleados directos	Contratistas	Temporales
Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (n/Mh)	0.095	0.031	0
Número de horas trabajadas	10 575 027.19	6 472 418.90	0

Los cuasiaccidentes son incidentes que no han tenido lesiones ni daños materiales. Las acciones para prevenir incidentes tenemos como principales; charlas de 5 minutos, paradas de seguridad, campañas de comunicación, etc.

Entre los principales tipos de lesiones registradas en 2024 para empleados directos se reportaron dos casos en el tobillo, un caso en la mano y un caso en el hombro.

0

- ✓ Tipos de enfermedades registradas.
- ✓ Peligros laborales con riesgo de dolencias y enfermedades.
- ✓ Fatalidades mortales

Iniciativas implementadas

Estas iniciativas abarcan tanto intervenciones técnicas como programas de concientización dirigidos a trabajadores y sus familias, con el objetivo de reducir incidentes y fortalecer comportamientos seguros dentro y fuera del entorno laboral. A continuación, se detallan algunas de las principales acciones implementadas durante el 2024.

Iniciativa	Descripción
Mejoramiento de la seguridad en máquinas	Evaluación y remediación de máquinas con mayor riesgo. Se capacita y supervisa en modos seguros de intervención.
Programa de Seguridad con la Familia	Involucra a las familias en actividades vivenciales de seguridad, fortaleciendo el autocuidado dentro y fuera del trabajo.
Programas de Patio Seguro	Rediseño de patios para eliminar interacciones hombre-máquina y puntos ciegos por retroceso.

5. Cadena de valor

5.1 Compras responsables

GRI 3-3| GRI 2-6| 204-1 | GRI 308-1|GRI 308-2|GRI 414-|GRI 414-2

Como parte de nuestros esfuerzos, creamos el Programa de Abasto Sostenible (PAS) con la visión de fortalecer el desarrollo integral de nuestra cadena de abasto, mediante un

trabajo coordinado con nuestros proveedores estratégicos, buscamos impulsar su crecimiento y sostenibilidad.
Con el PAS, aspiramos a una operación de compras integral e innovadora, basada en prácticas homologadas de servicio, optimización de recursos financieros y cumplimiento de normas y procesos. Todo ello con un enfoque responsable que minimice los riesgos de impactos negativos en nuestro entorno.

Nuestra gestión de proveedores se sustenta en el Procedimiento de Compras, el Procedimiento de Evaluación y Reclamos, y el Procedimiento de Licitaciones. A través de estos lineamientos, establecemos criterios claros para la adquisición de bienes y servicios, la evaluación de proveedores y la gestión de reclamos cuando sea necesario. Además, definimos requisitos y directrices para los procesos de licitación, garantizando compras éticas, responsables y eficientes.

Presentamos la clasificación de nuestros proveedores en cuatro categorías, considerando el riesgo que significa para nuestra operación:



1 **Proveedores estratégicos:** aquellos cuyo producto o servicio tienen gran impacto en la realización del producto terminado de AC. Son proveedores de alto riesgo y difícil adquisición.



2 **Proveedores críticos:** aquellos proveedores cuyo producto o servicio tienen gran impacto en la producción de AC. Son proveedores de alto riesgo y fácil adquisición.



3 **Proveedores generales:** aquellos cuyo producto o servicio no tiene gran impacto en la realización del servicio o producto final de AC. Son proveedores de bajo riesgo y fácil adquisición.



4 **Proveedores no generales:** aquellos que luego de un proceso de cotización, entregan como resultado final un producto o servicio a AC. Son proveedores de bajo riesgo y difícil adquisición.

Destacamos que en 2024, el 90% de nuestra proveeduría estaba conformada por proveedores locales, a quienes apoyamos para que alcancen los más altos estándares de

calidad y eficiencia. Además, promovemos que operen bajo un marco de responsabilidad ética, social y ambiental, con pleno respeto a los derechos humanos y en congruencia con los valores que nos caracterizan.

Nuestra cadena de valor estuvo conformada de la siguiente manera:

Inversión en compras	2024
Total de proveedores	1155
Proveedores extranjeros	10.00%
Local (proveedores nacionales)	1041
Proporción de gasto en proveedores locales	67.00 %

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

Contamos con un procedimiento interno de reclamos a proveedores y con el Buzón de Transparencia, disponible en nuestra página web, a los cuales cualquier proveedor puede acudir para reportar posibles faltas éticas o de conducta por parte de nuestros colaboradores.

Además, como parte de nuestros objetivos, al cierre del año evaluamos a 19 proveedores estratégicos a través del programa ECOVADIS, los mismos que representan el 21 % de nuestro gasto anual.

La plataforma ECOVADIS permite a nuestros socios comerciales llevar su propia evaluación y seguimiento y conocer su nivel de madurez en los temas:
a) Medioambiente
b) Ética Empresarial
c) Suministro Sostenible
d) Prácticas Laborales y Derechos Humanos.

5.1.1 Evaluación socioambiental de los proveedores

Criterios que aplicamos a nuestros proveedores en toda la cadena de valor:

- Desde **la perspectiva ambiental**, nuestro procedimiento de evaluación y reclamos a proveedores incluye un criterio específico que considera el uso responsable del agua y la energía, la gestión adecuada de residuos y el cumplimiento de certificaciones exigidas por la empresa.
- Desde el **ámbito social**, garantizamos que cada compra respete los derechos humanos, rechace el trabajo infantil, elimine cualquier forma de discriminación y prohíba el trabajo forzado, entre otros principios fundamentales.

Dentro de nuestro proceso de alta de proveedores consideramos estos criterios sociales y medioambientales. Durante el 2024, 295 proveedores fueron evaluados.

Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios socioambientales

Indicadores	2024
Proveedores dados de alta durante el 2024	26%
Proveedores evaluados en Ecovadis	2%

5.1.2 Aligeramiento de envases

En línea con nuestro compromiso de impulsar una economía circular, seguimos implementando acciones para optimizar el uso de materiales de envasado y empaque, así como fomentar su reciclaje. En 2024, destacamos los siguientes avances:

1. **Uso de PET reciclado en nuestras botellas plásticas no retornables**: A través del plan *Bottle to Bottle*, fomentamos la recuperación de botellas de plástico PET para reincorporarlas en el proceso de fabricación de nuevos envases.
2. **Aligeramiento de envases**: implementamos proyectos de optimización en nuestros formatos PET, logrando una reducción del 10 % en el uso de resina.
3. **Reducción de espesores y consumo específico de plásticos flexibles**: Optimizamos el uso de láminas termoencogibles y *stretch* film a nivel nacional, disminuyendo su espesor y consumo.

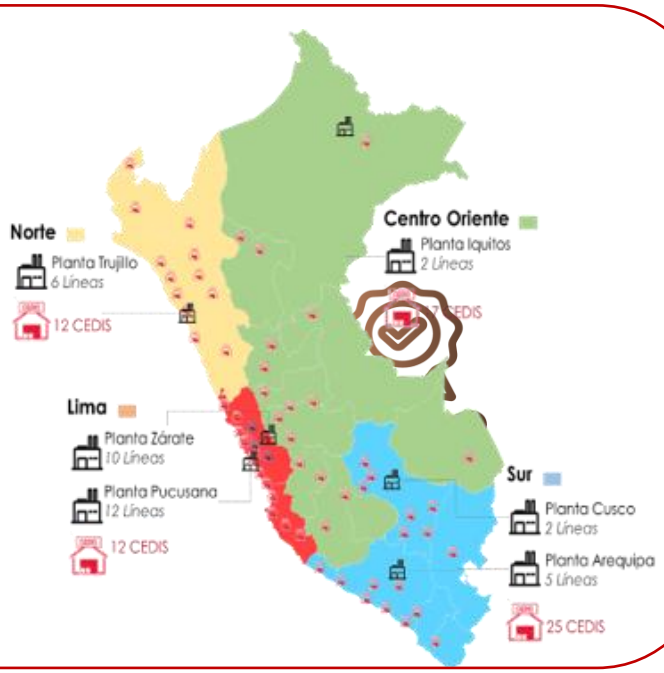
5.2 Socios distribuidores

Nuestra cadena de distribución es fundamental, ya que permite garantizar una entrega eficiente y oportuna de los productos a clientes y consumidores en todo el país. A través de una gestión estratégica del almacenamiento, los centros de distribución y la flota de transporte, optimizan recursos, reducen su impacto ambiental y aseguran la disponibilidad de nuestros productos en cada punto de venta.

Actualmente, contamos con los siguientes operaciones propias y terceras en todo el país:

6 ✓ Operaciones propias

60 ✓ Operaciones terceras



Modelo de trabajo entre socios distribuidores y Arca Continental

Gestionamos la relación con terceros, incluyendo Centros de Distribución Autorizados (CDA), Operadores Logísticos (OP) y Fleteros, a través de nuestro modelo de operaciones, modelo de pago y modelo de gobierno.

Contamos con tres tipos de servicios:

- Comercialización: Responsable de la venta de nuestros productos.
- Almacenamiento: Encargado de almacenar los productos bajo las condiciones estándar de calidad.
- Ejecución T2: Responsable de retirar los productos del almacén, transportarlos y entregarlos en los puntos de venta.

Además, trabajamos con los siguientes actores clave en nuestra cadena de distribución:

a) **Centros de Distribución Autorizados (CDA):** Empresa encargada de asegurar el desarrollo comercial y gestionar la cadena de distribución de Arca Continental en Perú, con un enfoque en el nivel de servicio en el mercado y la optimización de recursos.
b) **Operadores Logísticos (OP):** Empresa responsable de la gestión de la cadena de distribución, priorizando el nivel de servicio en el mercado y la eficiencia operativa.
c) **Fletero:** Empresa encargada de la distribución de productos a los puntos de venta, asegurando un alto nivel de servicio en el mercado.

Camiones de flota primaria y secundaria adquiridos en el año

Indicadores	2024
Cantidad de camiones adquiridos de flota primaria (T1)	50
Cantidad de camiones adquiridos de flota secundaria (T2)	88
Cantidad de camiones eléctricos adquiridos para distribución	39
Cantidad de montacargas eléctricos adquiridos	0

En 2024, aprobamos la compra de camiones eléctricos, cuyo ingreso está previsto entre febrero y abril de 2025. Una vez completados los trámites de nacionalización y obtención de placas, entrarán en operación a partir de mayo. Esta adquisición se realizó bajo la modalidad de leasing.

5.2.1 Unidades de frío

Gestionamos nuestros activos a lo largo de todo su ciclo de vida, desde la adquisición, almacenamiento y transporte, hasta el servicio técnico, control en el mercado y descarte final, este último a través de empresas formales especializadas en el país.

Los equipos de frío son activos de la empresa que se entregan en préstamo o comodato a los clientes como una herramienta para impulsar las ventas. Su uso permite aumentar el margen de ganancias al garantizar una mayor visibilidad de nuestros productos en el punto de venta. Además, contamos con mecanismos de control en el mercado para asegurar su productividad y permanencia en la ubicación asignada.

Presentamos nuestras inversiones en unidades de frío realizadas durante el 2024:

Unidades de frío	
N° de equipos comprados	41 073
N° de instalaciones realizadas	65 200
Valor de compras en moneda nacional	104 352 840

Es importante destacar que los equipos que adquirimos cumplen con la normativa de eficiencia energética establecida por *The Coca-Cola Company*, utilizando componentes electrónicos que reducen el consumo de energía y gases refrigerantes ecológicos (R290), no generan efecto invernadero. Además, estamos impulsando la conversión de equipos que aún utilizan refrigerantes no ecológicos hacia el uso de R290.

Recientemente, incorporamos el proceso de overhaul, que nos permite extender la vida útil de los equipos hasta en ocho años adicionales, con un costo inferior al 65 % del valor de un equipo nuevo.

5.3 Nuestros clientes

GRI 417-1| GRI 417-2

5.3.1 Marketing y etiquetado

Consideramos al etiquetado de nuestros productos como una herramienta clave de comunicación con el consumidor final. Mediante este, brindamos información esencial sobre el producto, incluyendo sus características, contenido, presentación y beneficios.

Además de informar, el etiquetado nos permite captar la atención del público, fortalecer la fidelidad de nuestra marca y posicionar nuestros productos en la mente del consumidor. Un diseño claro y conciso garantiza que puedan tomar decisiones informadas sobre su compra.

El etiquetado de nuestros productos tiene dos categorías de información:

- **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 e información para promover el reciclaje.

Asimismo, la etiqueta y el etiquetado son inspeccionados para garantizar el cumplimiento de los requisitos antes de la liberación del producto.

Denuncias por incumplimiento de la normativa o códigos voluntarios relativos a la información y etiquetado de productos

2022	2023	2024
1	0	0

5.3.2 Atención al cliente

Nuestro compromiso con la satisfacción del cliente se basa en ofrecer servicios de calidad y una experiencia positiva en cada etapa de la relación: antes, durante y después de la interacción. Nos distinguimos por construir relaciones sólidas y duraderas, lo que nos permite mantener una escucha activa y responder de manera efectiva a las necesidades de nuestros clientes y consumidores. Destacamos, nuestra filosofía de mejora continua, centrada en la innovación y la excelencia, garantiza nuestra capacidad de adaptación a las expectativas del mercado y la entrega de soluciones que realmente generen valor.

Contamos con un Procedimiento de Atención al Cliente y Consumidor, que nos permite resolver de manera oportuna y eficiente las consultas, solicitudes o reclamos de nuestros clientes consumidores.



En el 2024, alcanzamos un 95 % de satisfacción en la atención. Esto fue posible gracias a la implementación de un protocolo en el que cada asesor informa al cliente sobre la encuesta de satisfacción al finalizar la llamada, incentivando su participación.

Presentamos el desempeño de nuestros indicadores de atención al cliente 2024:

Indicadores de Atención al Cliente	2024
N.° de llamadas recibidas	133 072
% de llamadas atendidas	98.0 %
Índice de reclamación	12.3 %
% de quejas resueltas	99.9 %
Días promedio en resolución de reclamos	10

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: https://www.arcacontinentallindley.pe/servicio-cliente/
- Correo electrónico: acliente@lindley.pe / serviciotecnicosac@lindley.pe
- Servicio “Llámame”: servicio donde los clientes proporcionan su teléfono para que el área de Servicio al Cliente los contacte.

Actualmente, estamos implementando una nueva reportería que nos permite anticiparnos e identificar oportunidades a tiempo, facilitando así la toma de acciones para mejorar la experiencia del cliente en servicio técnico. Además, buscamos convertir las llamadas de los clientes en oportunidades de mejora para la empresa.

6. Comunidades sostenibles

6.1 Nuestros productos

GRI 2-6

Trabajamos para garantizar la fabricación de productos de calidad y seguir ofreciendo de manera informada al cliente y consumidor opciones que respondan a cada ocasión de consumo; incluyendo productos bajos y sin azúcar.

Por eso, les brindamos un amplio e innovador portafolio de productos que logre satisfacer sus gustos y necesidades particulares con la más alta calidad, tradición y prestigio.

Cajas unitarias vendidas	**2022**	**2023**	**2024**
Millones de cajas unitarias vendidas	303	333	325
Participación de volumen	**2022**	**2023**	**2024**
Porcentaje de participación de volumen en el acumulado del año (bebidas no alcohólicas)	49.6 %	48.8 %	47.6 %

Presentamos nuestro volumen de ventas por categoría, por región y por canal:

Volumen de venta por categoría (Porcentaje)	**Mix de volumen**		
	2022	**2023**	**2024**
Gaseosa	75.7 %	73.6 %	73.5 %
Aguas planas	13.4 %	14.7 %	14.1 %

Agua saborizada + Jugos Ligeros	3.5 %	4.5 %	5.6 %
Jugos	3.1 %	2.8 %	2.7 %
Garrafón	2.5 %	2.6 %	2.3 %
Isotónicos	1.6 %	1.5 %	1.5 %
Bebidas energéticas	0.2 %	0.2 %	0.3 %

Volumen de venta por región (Porcentaje)	**Mix de volumen**		
	2022	**2023**	**2024**
Lima	31.5 %	32.3 %	30.2 %
Norte	15.8 %	15.9 %	15.0 %
Sur	17.6 %	15.8 %	17.2 %
Centro	15.5 %	14.6 %	15.3 %
Moderno	16.9 %	18.6 %	19.8 %
Inst & BID	2.7 %	3.0 %	2.6 %

Volumen de venta por canal (Porcentaje)	**Mix de volumen**		
	2022	**2023**	**2024**
Horizontal	58.3 %	58.3 %	56.9 %
Moderno + Instituciones	19.7 %	21.5 %	22.3 %
Vertical	22.1 %	20.3 %	20.8 %

Presentamos nuestro volumen de ventas por empaque y mix calórico:

Volumen de ventas por tipo de empaque (Porcentaje)	**Mix de volumen**		
	2022	**2023**	**2024**
Plástico no retornable	69.1 %	68.7 %	69.5 %
Plástico retornable	7.0 %	7.2 %	6.4 %
Vidrio no retornable	0.1 %	0.2 %	0.2 %
Vidrio retornable	18.2 %	18.3 %	18.4 %
Tetra Pack	2.4 %	2.3 %	2.2 %
BIB (bag in box)	3.0 %	3.2 %	3.1 %
Lata	0.2 %	0.2 %	0.2 %

Volumen de venta por mix calórico (Porcentaje)	Mix de volumen		
	2022	2023	2024
Regular	20.3 %	20.5 %	20.7 %
Bajo en azúcar	56.7 %	53.4 %	54.5 %
Sin azúcar	9.2 %	11.0 %	10.3 %
Agua	13.8 %	15.1 %	14.5 %

- **Campañas y lanzamientos**

En el 2024, desplegamos importantes campañas y lanzamientos de nuevos productos.

- **Productos gasificados**

Coca-Cola	Inca Kola	Fanta
Se realizó una colaboración con la marca comercial Coca-Cola y Marvel, incorporando a personajes en las etiquetas de nuestro producto. Además, bajo esta marca comercial, se fomentó el espíritu navideño con el mensaje "Todos podemos ser Santa", por medio de un plan 360° que incluyó etiquetas nuevas, caravanas, promociones de valor, contenido digital y activaciones.	Inca Kola unió a todos los peruanos con la campaña de Fiestas Patrias "Celebremos nuestras diferencias con eso que nos une". Esta campaña reforzó la plataforma de retornabilidad como eje central de asequibilidad y sostenibilidad a través de un plan de medios robusto y experiencias para el consumidor.	Se realizó una colaboración icónica entre Fanta y Beetlejuice incorporando el nuevo sabor de manzana verde, las cuales no solo fortalecieron la presencia en la mente del consumidor, sino que también consolidaron la posición como líderes en valor de marca. También, se realizó una colaboración con Pac-Man.

Además, en el 2024 inició la importación de latas de nuestras principales marcas, fortaleciendo el posicionamiento en el segmento premium de la categoría gaseosas.

- **Aguas**

San Luis
- Lanzamiento de la nueva y renovada imagen de San Luis para el total de portafolio de aguas que busca renovar y dar frescura a la marca.

- **Isotónicos**

Powerade
- La marca Powerade fue patrocinador oficial de los Juegos Olímpicos de París 2024, bajo la campaña "Powerade Olympics". Además, se auspició a la deportista Kimberly García, que representó al país.

- **Bebidas con electrolitos**

Flashlyte
- Lanzamiento de Flashlyte, la más reciente innovación del portafolio que permite una rápida hidratación.

- **Energéticas**

Monster
- Lanzamiento de la nueva marca FURY a nivel nacional, un nuevo energizante que entra a competir en el segmento low price. - Lanzamiento de Monster Ultra Paradise, un nuevo sabor sin azúcar que busca sostener el liderazgo en el segmento premium de Energizantes.

Finalmente, se logró expandir el mercado de bebidas alcohólicas con el partnership de venta y distribución de Heineken Perú en 23 departamentos del país y se consolidó la marca a través de grandes campañas como Champions League y Credentials. Asimismo, con Tres Cruces se lanzó la campaña "Los más Bravos", buscando el desarrollo de pequeños empresarios como nuestros socios bodegueros.

Además, en enero del 2024, ingresamos al mercado de *spirits* con un piloto de venta y distribución de piscos de Destilería La Caravedo.

Capacitación a clientes

- La Escuela de Negocios Coca-Cola celebró 20 años, en el 2024, siendo una plataforma educativa donde se desarrolla a los socios bodegueros para hacer crecer su negocio por medio de cursos de gestión empresarial. En este año, llegó a más de 31 mil clientes conectados de forma virtual y más de 2 mil clientes en sesiones presenciales, llegando a las principales ciudades de Perú.
- Se realizó la primera Convención de Restaurantes Inca Kola en Arequipa, donde se reunió a más de 300 emprendedores del sector gastronómico para sensibilizarlos en temas de gestión sobre nuevas tendencias.

6.2 Compromiso con la comunidad

GRI 3-3| GRI 413-1|GRI 413-2

Trabajamos bajo un esquema que denominamos “Triángulo Dorado”, que consiste en un trabajo en conjunto de la empresa privada, las asociaciones civiles y las entidades gubernamentales. Por ello, desde el 2020, ejecutamos iniciativas y programas sociales en las comunidades vecinas donde operamos, bajo la identidad gráfica denominada “Somos Comunidad”. Como empresa, tenemos el compromiso de seguir contribuyendo con su desarrollo, de la mano con autoridades locales.

Nuestro objetivo es acompañar y apoyar a nuestras comunidades en las cuales desarrollamos nuestras operaciones, generando valor compartido y buscando empoderar a los diferentes actores locales. Con ello queremos garantizar la sostenibilidad de nuestros programas socioambientales, cocreando junto a ellos los lineamientos de cada programa e iniciativa.

Contamos con nuestra Política de Sostenibilidad, la cual se rige a nivel corporativo y es el marco que impulsa la sostenibilidad como forma de trabajo de Arca Continental, incluye las acciones de generación de valor con nuestras comunidades y demás grupos de interés.

Presentamos algunas acciones desplegadas en el 2024:

- Por el Día Anual del Voluntariado, organizamos una jornada de arborización en la que plantamos 1000 árboles a nivel nacional, contando con la participación de

nuestros colaboradores, sus familias y aliados locales en Lima, Cusco, Arequipa, Trujillo e Iquitos.

- Junto a nuestros colaboradores, llevamos a cabo la iniciativa “Navidad con Sentido”, a través de la cual entregamos juguetes y kits de ropa a 386 niños, niñas, jóvenes y adultos mayores de diferentes asociaciones en Iquitos, Cusco, Lima, Trujillo y Arequipa. Además, participamos en la Teletón Perú, logrando donar S/ 29 584 para la atención de niños y niñas que más lo necesitan.
- A través del programa “Visitas a Planta”, recibimos a 8663 visitantes de diversas instituciones en nuestras operaciones de Pucusana, Trujillo y Arequipa, mostrando nuestra excelencia operativa y modelo de negocio sostenible.

Iniciativas realizadas en torno de la gestión de relacionamiento comunitario

Nombre del programa de desarrollo comunitario	Objetivo	Cantidad de beneficiarios
Destapando Mi Emprendimiento	Promover el desarrollo de competencias personales y empresariales de emprendedoras de Pucusana y Moche, a través del acceso a conocimientos y herramientas para su crecimiento personal, familiar y empresarial.	208
Ecoescuela	Contribuir a la formación de una mayor conciencia ambiental de las comunidades educativas, promoviendo en 7 colegios el cuidado del entorno, el fortalecimiento del ejercicio de una ciudadanía ambiental responsable y las buenas prácticas ambientales.	8140
Agua Segura + Alimentación Segura	Fortalecimiento de capacidades en mujeres líderes de ollas comunes y comedores populares, en alianza con la Municipalidad Distrital de Pucusana.	1325
Fútbol Más	Promover el bienestar y salud mental en niños, niñas y jóvenes de Pucusana, fomentando el liderazgo positivo.	180

En el 2024, realizamos una inversión social de 2 171 481 soles.

En línea con nuestro compromiso con las comunidades y la equidad de género, llevamos a cabo el lanzamiento público de la segunda edición del libro Destapando Mi

Emprendimiento, que recopila historias de transformación de mujeres emprendedoras a través de nuestro programa.

6.3 Bienestar de los consumidores

GRI 3-3| GRI 416-1|GRI 416-2

Apostamos firmemente por la calidad e inocuidad de nuestros productos, en estricta alineación con nuestra Política del Sistema Integrado de Gestión. Por ello, enfocamos nuestros esfuerzos en cumplir rigurosamente con las evaluaciones de calidad, tales como el Sistema HACCP y el Sistema de Gestión de Seguridad Alimentaria (FSSC 22000), entre otros. De este modo, garantizamos un impacto positivo en la salud y seguridad de nuestros clientes, comprometiéndonos a:

"Gestionar los procesos para reducir riesgos y prevenir o eliminar peligros mediante la aplicación de medidas de control que aseguren la inocuidad de nuestros productos, satisfagan los requisitos del cliente y fomenten el desarrollo de competencias en nuestro personal."

Completamos estas acciones con las revisiones y actualizaciones en los cambios de procesos, productos y/o actividades, el equipo de inocuidad de las plantas apoya en la identificación de potenciales peligros y análisis de riesgos relacionados con la inocuidad alimentaria de los procesos.

En 2024, el 100 % de los productos de nuestro portafolio registró cero reclamos por inocuidad alimentaria por parte de los consumidores. Asimismo, cumplimos íntegramente con el mantenimiento de los equipos que inciden en la inocuidad alimentaria. La calidad y seguridad de nuestros productos no es negociable; es un compromiso inquebrantable.

Presentamos algunas políticas y lineamientos que guían nuestros altos estándares de calidad e inocuidad:

Políticas, procedimientos o lineamientos	Finalidad
Política del Sistema Integrado de Gestión (SIG)	Dentro la Política SIG nos comprometemos de manera directa con las partes interesadas con los siguientes compromisos: 1.- 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

Políticas, procedimientos o lineamientos	Finalidad
	requisitos del cliente, así como desarrollar las competencias del personal. 2.- 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 de The Coca-Cola Company , otras normas y compromisos aceptados por la organización.
Retiro-Recuperación de Producto Terminado No Conforme	Recuperar de manera eficaz, competa y a tiempo, los lotes de producto que han sido identificados como potencialmente no inocuos.
Procedimiento de Trazabilidad de Producto Terminado	Asegurar que el producto terminado sea identificado en todas las etapas del proceso y despacho para realizar, cuando sea necesaria, la trazabilidad de un lote especifico de producto.

Iniciativas realizadas en torno a la gestión de la salud y seguridad de los clientes

Políticas, procedimientos o lineamientos	Alcance
Implementación del Sistema FSSC 22000 en todas nuestras operaciones de las plantas, versión 6. Versión nueva que se puso en vigencia a partir del 2024	Mantenemos sostenidamente el sistema de Gestión de la seguridad alimentaria, logramos certificar en la nueva versión 6 y año a año somos evaluados para el mantenimiento del sistema. Adicional, contamos con auditorías inopinadas del sistema Coca-Cola (Auditoría GAO).
Auditorías Inopinadas a las 6 plantas de la empresa, a la que llamamos Risk Assessment	Auditoría inopinada donde se verifica el cumplimiento de requisitos del sistema de Calidad, Inocuidad, SSO y Medioambiente. Los hallazgos encontrados son gestionados, además de medirse la efectividad.
Cumplimiento de requisitos legales de calidad e inocuidad alimentaria	El cumplimiento de las normativas legales.

Políticas, procedimientos o lineamientos	Alcance
Gestión de Call To Action	El *Call to Action* es una llamada a la acción. Se realiza en el área de Calidad e inocuidad para difundir, accionar y prevenir incidentes similares en todas nuestras operaciones. Se ha implementado la gestión mediante la herramienta SIGO, la difusión de los CTA para seguimiento de las acciones y la participación de todos los actores involucrados en la organización.



- ✓ Obtuvimos la Certificación FSSC 22000 versión 6.
- ✓ Validamos el sistema HACCP en las plantas de la empresa.

7. Medioambiente

GRI 3-3

En Arca Continental, gestionamos los aspectos ambientales clave para proteger el medioambiente, enfocándonos en la prevención de la contaminación y la reducción de impactos. Hemos optimizado nuestras operaciones para mejorar su eficiencia, promoviendo el uso responsable de los recursos naturales y minimizando la generación de efluentes, emisiones y residuos. De esta manera, garantizamos un modelo de negocio sostenible y comprometido con el entorno.

Políticas y compromisos

Contamos con un marco normativo que guía nuestra gestión ambiental y nos permite la integración de mejores prácticas en las operaciones:

Política / Procedimiento	Finalidad
Política del Sistema Integrado de Gestión	Alinear los procesos y operaciones con los compromisos asumidos por la organización.
Política de Sostenibilidad	Impulsar la sostenibilidad como forma de trabajo en todas las áreas, contribuyendo al crecimiento de la empresa y al bienestar de sus grupos de interés.
Procedimiento de Identificación de Aspectos e Impactos Ambientales	Identificar y evaluar los aspectos ambientales generados en los procesos y definir su nivel de significancia para establecer metodologías de gestión.

7.1 Cambio climático

GRI 3-3 | GRI 302-1 | GRI 302-4 | GRI 305-1 | GRI 305-2 | GRI 305-4

Arca Continental trabaja sobre un modelo integral de acción climática que incluye: eficiencia energética, uso de energía renovable, reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y medidas de adaptación al cambio climático.

7.1.1 Energía

Consumo energético dentro de la empresa

La medición de nuestro consumo energético incluye el uso de combustibles no renovables y renovables, así como la electricidad adquirida y autogenerada. El cálculo del consumo de energía total dentro de la organización considera la suma de combustibles consumidos (no renovables y renovables), electricidad, calefacción, refrigeración y vapor comprados para consumo, así como electricidad y otras fuentes autogeneradas

Consumo de energía	2023	2024	Variación vs. 2023
Consumo de combustibles (gas natural, GLP y diésel)	203,193,637 MJ / 56,442.68 MWh	196,071,492.91 MJ / 54,464.30 MWh	-2.84 %
Consumo de energía eléctrica	226,296,675 MJ / 62,860.19 MWh	219,875,186.9 MJ / 61,076.44 MWh	-3.50 %

Energía renovable en la organización

En Arca Continental priorizamos el uso de energía eléctrica proveniente de fuentes renovables en nuestras plantas, como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad y la reducción de la huella de carbono de nuestras operaciones. Toda la energía renovable utilizada es suministrada por ENEL.

En 2024, mantuvimos un alto porcentaje de consumo de energía renovable en nuestras plantas industriales.

Adquirimos un total de **61,076.44 MWh** de energía, de los cuales el **96 %** provino de fuentes renovables.

La evolución de nuestro consumo de energía renovable y no renovable en los últimos años es la siguiente:

Año	Energía renovable (MWh)	Energía no renovable (MWh)
2022	205,798.86	204,357.88
2023	219,761.07	209,642.69
2024	211,102.38	204,886.54

Indicador de Uso de Energía (EUR)

Medimos la eficiencia en el uso de la energía a través del indicador Energy Use Ratio (EUR), el cual relaciona la cantidad total de energía consumida (MJ) con el volumen de bebida producida. Este indicador es monitoreado diariamente para identificar y corregir rápidamente cualquier desviación en la meta establecida.

Establecemos metas anuales y mensuales ajustadas a la estacionalidad de la producción para optimizar nuestro consumo energético de manera eficiente y sostenible.

Indicador EUR	2023	2024	Reducción con respecto de 2023
Resultado	0.227	0.228	4.40 %

Indicador EUR	2023	2024	Reducción con respecto de 2023
Meta	0.236	0.222	-

Reducción del consumo energético

Como parte de nuestro compromiso con la eficiencia y la reducción del impacto ambiental, implementamos diversas iniciativas para optimizar el consumo energético en nuestras operaciones. En 2024, destacamos las siguientes acciones:

- **Implementación de equipos Subcar:** Incorporamos una tecnología que permite la integración de CO_2 en la bebida a condiciones ambientales, eliminando la necesidad de reducir la temperatura a menos de 4 °C en la etapa previa del proceso. Esta optimización nos permite reducir el consumo energético en la producción sin afectar la calidad del producto.

7.1.2 Emisiones

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)

Monitoreamos nuestras emisiones directas (alcance 1) e indirectas (alcance 2) para identificar oportunidades de mejora y fortalecer nuestra estrategia de mitigación.

Año	Alcance 1	Alcance 2
2022	11,412.78	12,065.02
2023	11,669.66	12,194.24
2024	11,108.79	11,866.33
Meta 2024	11,669.66	12,194.24

Intensidad de las Emisiones de GEI

Evaluamos la intensidad de nuestras emisiones de GEI dividiendo las emisiones absolutas entre un parámetro específico de nuestra organización. Este indicador nos permite medir la eficiencia en la reducción de emisiones con relación a nuestra producción.

En nuestro caso, hemos seleccionado como denominador los litros de bebida producidos en el año, lo que nos permite analizar el impacto ambiental de nuestra actividad en función de nuestra producción total.

Ratio de intensidad de emisiones de GEI			
Indicador	2022	2023	2024
Toneladas de CO_2eq por toneladas producidas	13.75	12.60	12.60

7.2 Cuidado del agua

GRI 3-3 | GRI 303-3 | GRI 303-5

Para Arca Continental el agua es un recurso esencial para la vida en el planeta y la materia prima fundamental de nuestros productos, por lo que realizamos acciones estratégicas e invertimos en nuevas tecnologías para hacer un uso eficiente de este recurso.

Monitoreamos constantemente nuestros indicadores de consumo y descarga de agua, diferenciando nuestras operaciones en zonas con y sin estrés hídrico. Esto nos permite diseñar estrategias de gestión adaptadas a cada contexto y mitigar los posibles impactos ambientales.

Consumo de agua

Estos datos nos permiten evaluar el impacto de nuestras operaciones en distintas ubicaciones y fortalecer nuestra estrategia de uso eficiente del agua.

Consumo de agua en zonas sin estrés hídrico (ML)			
Fuentes de agua	**2022**	**2023**	**2024**
Retiro (consumo de agua de servicio público)	169.39	172.09	209.03
Extracción de agua dulce subterránea	13.59	7.64	2.37
Descarga a cuerpos de agua o alcantarillado	68.83	66.17	84.99
Consumo neto de agua dulce	114.16	113.56	126.41

Consumo de agua en zonas con estrés hídrico (ML)			
Fuentes de agua	**2022**	**2023**	**2024**
Retiro (consumo de agua de servicio público)	0.00	2.47	2.76
Extracción de agua dulce subterránea	3,095.17	3,237.89	2,961.55
Descarga a cuerpos de agua o alcantarillado	1,464.00	1,306.31	1,221.00
Consumo neto de agua dulce	1,631.17	1,934.05	1,743.30



En el 2024, implementamos el **Tratamiento cuaternario de efluentes industriales (Rainmaker)** en la planta Pucusana. Este sistema permite tratar y recuperar el agua residual de las operaciones, asegurando su reutilización en procesos secundarios de la operación.

Indicador del Uso de Agua (WUR)

Es un indicador clave para evaluar la eficiencia en el consumo de agua en nuestras operaciones. Esta ratio mide la cantidad total de agua utilizada en relación con el volumen de bebida

producida, permitiéndonos identificar oportunidades de optimización y reducción del consumo hídrico.

Realizamos un seguimiento diario del consumo de agua para garantizar un uso eficiente de este recurso. Contamos con metas anuales y mensuales que nos permiten ajustar estrategias en función de la demanda y la estacionalidad de nuestra producción.

Indicador WUR	2023	2024	Reducción con respecto de 2023
Resultado	1.81	1.73	4.40 %
Meta	1.83	1.69	-

Estrategias y acciones para la gestión del agua

Para optimizar el uso del agua y minimizar nuestro impacto, hemos implementado diversas iniciativas en nuestras operaciones:

- **Tratamiento cuaternario de efluentes industriales (Rainmaker Planta Pucusana):** Implementamos un sistema avanzado de tratamiento y recuperación de agua residual, lo que nos permite reutilizar el agua en nuestros procesos internos y reducir el consumo energético asociado al tratamiento de agua.
- **Optimización de lavadoras (planta Trujillo):** Mejoramos la eficiencia en el lavado de envases mediante la modulación del consumo de agua según el formato del envase, reduciendo el desperdicio y promoviendo la reutilización.

Nos comprometemos a seguir implementando acciones que nos permitan reducir nuestro consumo de agua y mejorar la gestión de nuestros efluentes. Continuaremos monitoreando de manera rigurosa nuestros indicadores, asegurando que nuestras operaciones sean cada vez más eficientes y responsables con el recurso hídrico.

7.3 Compromiso con la economía circular

GRI 3-3 | GRI 306-3 | 306-4 | 306-5

Para Arca Continental 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.

Trabajamos en el diseño de empaques sostenibles, que incluye el uso de contenido reciclado, el impulso a retornables, el aligeramiento de los materiales y la mejora en la reciclabilidad de los empaques mediante la selección adecuada de colores y materiales.

7.3.1 Residuos

Gestionamos nuestros residuos de manera eficiente, promoviendo la reducción, reutilización y reciclaje como pilares fundamentales de nuestra estrategia de sostenibilidad.

Generación y disposición de residuos sólidos

Monitoreamos la cantidad de residuos generados en nuestras operaciones y los clasificamos en diferentes categorías según su disposición final. A continuación, presentamos el detalle de los residuos reciclados, reutilizados y dispuestos en los últimos años:

Total de residuos reciclados y reutilizados (Tn)				
Disposición de residuos	**2022**	**2023**	**2024**	**Meta 2024**
Residuos reciclables	11,651.95	15,054.38	12,058.13	-
Residuos incinerados con valoración energética	87.45	527.67	420.85	-
Otros métodos (Biogás)	808.65	509.66	394.53	-
Residuos de segundo uso	0.00	0.00	0.00	-
Total de residuos reciclados / reutilizados	12 548.05	16 091.72	12 873.51	12 865.73

Total de residuos dispuestos (Tn)				
Disposición de residuos	**2022**	**2023**	**2024**	**Meta 2024**
Residuos dispuestos en rellenos sanitarios	177.04	380.79	184.26	-
Residuos dispuestos en vertederos (botaderos)	0.00	0.00	0.00	-
Residuos incinerados sin valoración energética	0.00	0.00	0.00	-
Total de residuos dispuestos	177.04	380.79	184.26	308.96

7.3.2 Economía circular

Reafirmamos nuestro compromiso con la economía circular a través de la optimización en el uso de materiales de envasado y empaque, promoviendo su reutilización y reciclaje. A lo largo del 2024, hemos implementado diversas acciones para mejorar la eficiencia en el uso de resina reciclada y ser más circulares en nuestros procesos

Entre las iniciativas más destacadas de este año, resaltamos:

- **Uso de PET reciclado en botellas plásticas no retornables**
- **Aligeramiento de envases**
- **Reducción de espesores y optimización en empaques secundarios**

Porcentaje de resina reciclada

Nuestro objetivo es continuar aumentando la cantidad de resina reciclada en nuestros envases, alineándonos con nuestra estrategia de economía circular y contribuyendo a la reducción del impacto ambiental de nuestros productos.

Iniciativas desplegadas en gestión del reciclaje

- **Recolectamos, junto a Tiendas Tambo, más de 1 tonelada de envases PET**

  En alianza con la ONG Recicla LATAM, en Arca Continental y Tiendas Tambo lanzamos una campaña de reciclaje en 20 tiendas de Lima para fomentar el consumo responsable y el cuidado del medioambiente. Durante tres meses, logramos recolectar más de una tonelada de botellas PET, contribuyendo a la economía circular y a la reducción de residuos plásticos. Como parte de esta iniciativa, premiamos a cinco clientes comprometidos con el reciclaje.

  Con esta iniciativa, reafirmamos nuestro compromiso con la sostenibilidad, promoviendo hábitos responsables en la comunidad a través de alianzas estratégicas y experiencias con nuestras marcas. La colaboración entre el sector privado, el gobierno y la sociedad civil nos ha permitido incrementar las tasas de reciclaje y fortalecer la labor de los recicladores formales, consolidando un modelo de impacto positivo para el país.

- **Donamos más de 3 millones de tapas y chapas a beneficio de la población**

  En el marco de nuestra campaña 'Tapisoles de Inca Kola', en Arca Continental en Perú recolectamos y donamos más de 3 millones de tapas plásticas y chapas metálicas en alianza con la ONG Tierra y Ser. Con esta donación, se financió la adquisición de aparatos ortopédicos, como sillas de ruedas y andadores, para personas en situación de vulnerabilidad en el país.

  A través de esta iniciativa, fomentamos la retornabilidad de envases e incentivamos a nuestros consumidores a canjear tapas y chapas por promociones y beneficios en distintos locales. Al mismo tiempo, reafirmamos nuestro compromiso con la economía circular y la generación de un impacto social positivo, destinando estos materiales reciclables a causas solidarias.

- **Unimos sinergias en la campaña 'Recicla Consciente' de Supermercados Peruanos**

  En el 2024, nos sumamos a la campaña 'Recicla Consciente' de Supermercados Peruanos, una iniciativa que promovió el reciclaje y la sostenibilidad ambiental. Junto a otros 25 socios, apoyamos esta campaña, que fomenta la segregación de residuos en tiendas Plaza Vea, Makro y Vivanda, contribuyendo al cuidado del medioambiente.

Finalmente, junto a Coca-Cola Perú, implementamos el programa "Bodegas Sin Residuos" y "Recicrece 3.0", con el que logramos recolectar más de 14 000 toneladas de botellas postconsumo, fomentando así el desarrollo de la cadena de reciclaje en el país.

8. 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 de 2024 al 31 de diciembre de 2024, utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1 utilizado	***GRI 1: Fundamentos 2021***

Estándar GRI		Contenido	Sección
Contenidos Generales			
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-1	Detalles organizacionales	Sobre este Reporte
			1.1 Arca Continental en Perú
	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Sobre este Reporte
	2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Sobre este Reporte
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	1.1 Arca Continental en Perú
			5.1 Compras responsables
			6.1 Nuestros productos
	2-7	Empleados	4.1 Marca empleadora
	2-8	Trabajadores que no son empleados	4.1 Marca empleadora
	2-9	Estructura de gobernanza y composición	3.1 Gobierno Corporativo
	2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	3.1 Gobierno Corporativo
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	3.1 Gobierno Corporativo
	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	3.1 Gobierno Corporativo
	2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	3.1 Gobierno Corporativo
	2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	3.1 Gobierno Corporativo
	2-15	Conflictos de interés	3.1 Gobierno Corporativo
	2-16	Comunicación de inquietudes críticas	3.1 Gobierno Corporativo
	2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	3.1 Gobierno Corporativo
	2-19	Políticas de remuneración	3.1 Gobierno Corporativo
	2-20	Proceso para determinar la remuneración	3.1 Gobierno Corporativo
	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Carta del Director Ejecutivo Sudamérica
	2-23	Compromisos y políticas	2.1 Estrategia de sostenibilidad

	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	2.1 Estrategia de sostenibilidad
	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	2.1 Estrategia de sostenibilidad
	2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	3.2 Ética y anticorrupción
	2-28	Afiliación y asociaciones	1.2 Reconocimientos, alianzas y asociaciones
	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	2.2 Nuestros grupos de interés
	2-30	Convenios de negociación colectiva	4.1 Marca empleadora
Temas materiales			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1	Proceso para definir los temas materiales	2.3 Análisis de materialidad
	3-2	Lista de temas materiales	2.3 Análisis de materialidad
Seguridad hídrica			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	7.2 Cuidado del agua
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-3	Extracción de agua	7.2 Cuidado del agua
	303-5	Consumo de agua	7.2 Cuidado del agua
Economía circular			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	7.3 Compromiso con la economía circular
GRI 306: Residuos 2020	306-3	Residuos generados	7.3 Compromiso con la economía circular
	306-4	Residuos no destinados a eliminación	7.3 Compromiso con la economía circular
	306-5	Residuos destinados a eliminación	7.3 Compromiso con la economía circular
Acción climática			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	7.1 Cambio climático
GRI 302: Energía 2016	302-1	Consumo de energía dentro de la organización	7.1 Cambio climático
	302-3	Intensidad energética	7.1 Cambio climático
	302-4	Reducción del consumo energético	7.1 Cambio climático
GRI 305: Emisiones 2016	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	7.1 Cambio climático
	305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	7.1 Cambio climático
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	7.1 Cambio climático
Suministro sostenible			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	5.1 Compras responsables

GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	5.1 Compras responsables
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	5.1 Compras responsables
	308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	5.1 Compras responsables
GRI 414: Evaluación social de proveedores 2016	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	5.1 Compras responsables
	414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	5.1 Compras responsables
Preferencia del consumidor			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	6.3 Bienestar de los consumidores
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	416-1	Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	6.3 Bienestar de los consumidores
	416-2	Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	6.3 Bienestar de los consumidores
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016	417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	5.3 Nuestros clientes
	417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	5.3 Nuestros clientes
Gestión del talento			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	4.1 Marca empleadora
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	3.2 Ética y anticorrupción
	205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	3.2 Ética y anticorrupción

GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	3.2 Ética y anticorrupción
GRI 415: Política Pública	415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	3.2 Ética y anticorrupción
GRI 401: Empleo 2016	401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	4.1 Marca empleadora
	401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	4.1 Marca empleadora
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	4.4 Salud y seguridad en el trabajo
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	4.4 Salud y seguridad en el trabajo
	403-3	Servicios de salud en el trabajo	4.4 Salud y seguridad en el trabajo
	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	4.4 Salud y seguridad en el trabajo
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	4.4 Salud y seguridad en el trabajo
	403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	4.4 Salud y seguridad en el trabajo
	403-9	Lesiones por accidente laboral	4.4 Salud y seguridad en el trabajo
	403-10	Dolencias y enfermedades laborales	4.4 Salud y seguridad en el trabajo
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	4.2 Formación y desempeño
	404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	4.2 Formación y desempeño
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	4.2 Formación y desempeño
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleado	4.1 Marca empleadora
			4.3 Diversidad e igualdad de oportunidades
Desarrollo comunitario y apoyo a pequeños negocios			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	6.2 Compromiso con la comunidad
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	6.2 Compromiso con la comunidad

	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	6.2 Compromiso con la comunidad