

CLAVES ASG 2025

Arca Continental Lindley S.A.

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. Atendemos a más de 370,000 clientes a nivel nacional, consolidando una de las redes comerciales y de distribución más grandes 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.

GOBERNANZA

Nuestra estructura de gobierno corporativo está conformada por tres órganos clave: la Junta General de Accionistas, el Directorio y la Gerencia General. A través de estas instancias, aseguramos una gestión ética, transparente y alineada con nuestros compromisos corporativos y de sostenibilidad, fortaleciendo la toma de decisiones y la generación de valor a largo plazo.

El Directorio se renueva anualmente durante la Junta Obligatoria Anual de Accionistas, en cumplimiento de 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 previene posibles interferencias externas. Asimismo, la trayectoria y el conocimiento técnico del sector constituyen criterios clave en la selección de sus integrantes.

Cabe resaltar que la presidencia del Directorio recae en una persona que no desempeña funciones ejecutivas en la organización, lo que fortalece la independencia en la toma de decisiones y la adecuada separación entre la supervisión estratégica y la gestión operativa.

DIRECTORIO

Miembros del Directorio	2025
Cantidad de Directores totales	5
Cantidad de Directores independientes	0
Cantidad de Directores ejecutivos	4
Cantidad de Directores no ejecutivos	1

Nombre completo	Tipo de miembro (ejecutivos / no ejecutivos / dependiente / independiente)	Año de ingreso	Años de permanencia	Cargo significativo	Sexo	Experiencia en el sector
Johnny Robinson Lindley Suarez	No ejecutivo / No independiente	2004	21 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	1 año	Director Ejecutivo de Bebidas Sudamérica para Perú, Ecuador y Argentina	Masculino	Amplia experiencia en liderazgo de operaciones regionales
Arturo Gutiérrez Hernández	Ejecutivo / No independiente	2015	10 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	2 años	Director de Venture Capital (México)	Masculino	Experiencia en innovación, expansión y desarrollo de negocios
Antonio Hernández García	Ejecutivo / No independiente	2024	1 año	Director de Administración y Finanzas en Perú	Masculino	Experiencia en planificación financiera y gestión

ÉTICA

Nuestras acciones se rigen por principios y valores que constituyen la base de nuestra cultura organizacional. Entendemos que una reputación corporativa sólida se construye de manera continua, a partir de relaciones éticas y transparentes con nuestros grupos de interés. En ese sentido, contamos con un marco normativo que respalda nuestro compromiso con la integridad, conformado por políticas vinculadas con la

anticorrupción, el conflicto de interés, la protección del patrimonio y la prevención del lavado de activos.

La gestión de este sistema ético está a cargo del Comité de Integridad y Ética, con presencia corporativa y local en los países donde operamos. En Perú, este comité está conformado por el Director de Finanzas, el Director de Capital Humano y el Gerente Legal.

Comité de ética	2025
Número de miembros ejecutivos	3
Número de miembros no ejecutivos	0
Porcentaje de miembros mujeres	0%
Porcentaje de miembros hombres	100%

Capacitaciones sobre ética y/o el código de ética a empleados y contratistas	2023	2024	2025
Porcentaje de empleados capacitados sobre ética y/o el código	17%	---	98%
Porcentaje de nuevos empleados que firmaron recepción del código de ética	100%	90%	98%
Porcentaje de contratistas capacitados sobre ética y/o el código	73%	---	---
Porcentaje de nuevos contratistas que firmaron recepción del código de ética	100%	---	100%

Ante cualquier conducta que contravenga nuestras políticas, los colaboradores pueden reportarla a su superior jerárquico o a través de distintos canales, incluido el Buzón de Transparencia. Este canal, de alcance interno y externo, permite recibir denuncias vinculadas con el incumplimiento de nuestro Código

de Ética y Políticas de Conducta y es administrado por un tercero independiente, lo que garantiza la confidencialidad e imparcialidad del proceso. Todas las denuncias son remitidas al Comité de Integridad y Ética correspondiente para su evaluación y seguimiento.

Denuncias recibidas en materia ética	2025
Conflicto de interés	2
Competencia desleal	0
Prácticas anticompetitivas	0
Derechos humanos	1
Discriminación y acoso laboral	8
Corrupción y soborno	0
Lavado de activos	0
Financiamiento del terrorismo	0
Total de denuncias	11

Número de denuncias resueltas	7
Monto total (S /) por sanciones o multas generadas por denuncias resueltas judicialmente	0

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.

Valor monetario de contribuciones (2025)	Soles (S/)
Actividades de cabildeo, gestión o representación de intereses, o similares	S/ 0
Campañas/candidatos políticos locales, regionales o nacionales	S/ 0
Membresías o cuotas a asociaciones comerciales o gremios empresariales	S/ 520,573
Otros gastos relacionados con procesos de votación pública directa	S/ 0

MODELO DE NEGOCIO E INNOVACIÓN

Trabajamos para garantizar la fabricación de productos de alta calidad y seguir ofreciendo a clientes y consumidores, de manera informada, opciones que respondan a cada ocasión de consumo, incluidos productos bajos en azúcar y sin azúcar.

Por ello, ponemos a su disposición un portafolio amplio e innovador, orientado a satisfacer sus gustos y necesidades con los más altos estándares de calidad, tradición y prestigio.

GESTIÓN DEL CLIENTE Y MARKETING RESPONSABLE

Satisfacción del cliente	2023	2024	2025	Meta 2025
Nivel de satisfacción del cliente	96.41 %	95.0 %	95.6 %	95.5 %

Denuncias y reclamos recibidos (2025)	0
---------------------------------------	---

Retiro de productos del mercado	2023	2024	2025
Retiro de productos del mercado ejecutados de manera voluntaria	0	0	0
Retiro de productos del mercado ejecutados de manera involuntaria	0	0	0
Porcentaje de productos retirados del total producido/comercializado	0	0	0

Etiquetado del producto	2023	2024	2025
Casos de incumplimiento vinculados a temas de etiquetado del producto	0	0	0

CADENA DE SUMINISTROS RESPONSABLE

Nuestra gestión se sustenta en una Política de Compras comunicada a toda la organización y se rige por lineamientos que garantizan procesos éticos y eficientes:

- **Procedimiento de compras.** Define el marco de acción para la gestión de abastecimiento.
- **Evaluación y reclamo de proveedores.** Establece criterios claros para la medición del desempeño y la atención de incidencias.

Proveedores	Porcentaje (%)
Internacionales	10%
Nacionales	90%
Locales	90% (*)

(*) Debido a que nuestras plantas y centros de distribución se extienden a lo largo del territorio nacional, consideramos que nuestros proveedores nacionales son locales.

Evaluaciones a proveedores	2025
Número total de proveedores que participan de un proceso de evaluación	14

DESARROLLO Y CALIDAD DEL PRODUCTO

En Arca Continental, actuar de manera responsable implica innovar en el diseño de nuestros empaques para impulsar la economía circular y fortalecer la cadena de reciclaje a nivel nacional. Trabajamos activamente en el desarrollo de empaques

sostenibles, lo que incluye el uso de resina reciclada, el impulso de los envases retornables, el aligeramiento de materiales y la optimización de la reciclabilidad de cada empaque mediante una selección técnica adecuada de materiales y colores.

Productos o servicios enfocados en ASG	2023	2024	2025
Porcentaje del total de ingresos relacionados a productos o servicios enfocados en ASG o Sostenibilidad	---	92.3 %	94.3%

Un producto enfocado en sostenibilidad o ASG es aquel que ha sido diseñado, producido y comercializado considerando cuidadosamente su impacto en el medio ambiente, la sociedad y los principios de buena gobernanza.

Nuestros productos, acorde con nuestra razón de ser empresarial, buscan maximizar los beneficios económicos, a la par que:

- Minimizan nuestra huella ambiental: un alto porcentaje de nuestros productos se

encuentran en envases de vidrio y plástico retornable. Así mismo, contamos con productos envasados en plástico PET no retornable. Cerramos 2025, superando ampliamente, en más del doble, lo exigido por la normativa peruana, que establece que los envases plásticos PET deban incluir material PET reciclado post consumo en al menos 15% de su composición.

- Contribuyen al bienestar social: al contar con envases de plástico PET reciclado,

contribuimos a la activación de la cadena de reciclaje en el país, que está conformada en su mayoría por asociaciones de recicladores.

- Operamos de manera ética y transparente en nuestra gestión, amparados por nuestro Código de ética y políticas de buena conducta.

Trabajamos para garantizar la fabricación de productos de alta calidad y seguir ofreciendo a clientes y consumidores, de manera informada, opciones que respondan a cada ocasión de consumo, incluidos productos bajos en azúcar y sin azúcar.

Casos de incumplimiento vinculados a la inocuidad del producto (2025)	0
---	---

AMBIENTE

En Arca Continental gestionamos los aspectos ambientales críticos con un enfoque firme en la protección del entorno, la prevención de la contaminación y la mitigación de impactos. Hemos optimizado nuestras operaciones para elevar su eficiencia, impulsando un uso responsable de los

recursos naturales y minimizando la generación de efluentes, emisiones y residuos sólidos. A través de estas acciones, consolidamos un modelo de negocio sostenible y plenamente comprometido con el cuidado del entorno.

ECOFICIENCIA

Gases de gases de efecto invernadero (t CO ₂ -eq)	2023	2024	2025	Meta 2025
Alcance 1	11,669.66	11,108.79	11,586.85	10,901.37
Alcance 2	12,194.24	11,866.33	1,740.97	700.24
Alcance 3	(*)	(*)	(*)	(*)

(*) Fe de erratas: Durante el 2023 y 2024, en el alcance 2 figuraba el total de la huella de carbono, siendo que debería ser solo lo correspondiente a energía eléctrica no renovable.

Alcance 2 (2023): 524.58

Alcance 2 (2024): 757.24

Energía (MW-h)	2023	2024	2025	Meta 2025
Energía no renovable	58,234.081	56,912.928	60,359.973	59,917.56
Energía renovable	61,044.742	58,639.550	56,100.040	56,019.88

Residuos sólidos (t)	2023	2024	2025	Meta 2025
Reciclados y/o reutilizados	16,091.72	12,873.51	11,420	11,573
Dispuestos en rellenos sanitarios	380.79	184.26	441	238
Dispuestos en vertederos	0	0	0	0

Dispuestos de otra manera	0	0	0	0
---------------------------	---	---	---	---

Agua: Zonas sin estrés hídrico (megalitros)	2023	2024	2025
Total de consumo de agua	113.56	126.41	129.49
Consumo de agua de servicio publico	172.09	209.03	215.3
Extracción de agua	7.64	2.37	2.21
Vertimiento	66.17	84.99	88.0

Agua: Zonas con estrés hídrico (megalitros)	2023	2024	2025
Total de consumo de agua	1,934.05	1,743.30	1,701.45
Consumo de agua de servicio publico	2.47	2.76	5.07
Extracción de agua	3,237.89	2,961.55	2786.78
Vertimiento	1 306.31	1 221.00	1 090.4

GESTIÓN AMBIENTAL

Denuncias ambientales	2025
Denuncias recibidas	0
Denuncias resueltas	0
Monto total (en soles) por sanciones o multas generados a partir de las denuncias resueltas judicialmente	0

SOCIAL

COLABORADORES

Promovemos un entorno laboral que impulsa el desarrollo integral de nuestros/as colaboradores/as. Reconocemos que el trabajo en equipo es clave para alcanzar mejores resultados y

que, al fortalecer sus capacidades, generamos un impacto positivo en nuestros clientes, consumidores y la sociedad, contribuyendo así al crecimiento rentable y sostenible de la compañía.

Prácticas laborales y trabajo decente

Beneficios otorgados por ley	Beneficios adicionales
<ul style="list-style-type: none"> • Gratificaciones legales. • Compensación por tiempo de servicios (CTS). • Remuneración de las horas extras. • Vacaciones anuales pagadas. 	<p>Asignación económica por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estudios. • Fallecimiento del colaborador. • Fallecimiento del familiar. • Hijos con discapacidad. <p>Asignación de productos de la empresa: bebidas.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Seguro de vida ley. • Seguro de salud. • Aporte al sistema de pensiones. 	Bono por desempeño.
<p>Licencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maternidad. • Paternidad. • Fallecimiento. • Matrimonio. • Lactancia. 	<p>Permisos por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fallecimiento del familiar. • Nacimiento de hijos. • Familiar en situación grave. • Desastres naturales.
	<p>Beneficio Happy Mami:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Otorgado a mujeres con hijos recién nacidos.
	<p>Programa de bienestar VIVE:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aliméntate bien: Genera adecuados hábitos de alimentación. 2. Cuida tu salud: Construye una cultura de prevención. 3. Actíivate: Promueve actividad física. 4. En equilibrio: Promueve equilibrio emocional adecuado.

Como cada año, llevamos a cabo procesos de evaluación para medir el clima laboral en la compañía. A través de este sistema, evaluamos el nivel de compromiso, la satisfacción y otros aspectos clave, con el objetivo de fortalecer un entorno en el que las personas se sientan valoradas

y empoderadas para contribuir al logro de los objetivos organizacionales. En 2025, evaluamos 11 dimensiones mediante una encuesta de 65 preguntas implementada a través de Qualtrics, garantizando la confidencialidad de los resultados.

Satisfacción de los beneficios laborales (extraído de la encuesta de clima laboral)	83,9 %
--	--------

Clima laboral	82,6 %
----------------------	--------

Tasa de rotación voluntaria	Tasa de rotación involuntaria
6,6%	12,6 %

Diversidad e Inclusión

Sostenemos un enfoque claro y comprometido con la diversidad, equidad e inclusión (DEI), como pilares esenciales de nuestra cultura organizacional. Buscamos asegurar que todos nuestros/as

colaboradores/as se sientan respetados, valorados y plenamente integrados, promoviendo un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación, en línea con nuestra Política de Diversidad e Inclusión.

Mujeres, total	19%
Mujeres a nivel Dirección	14%
Mujeres a nivel gerencial	32%
Mujeres a nivel Jefatura	30%
Mujeres a nivel profesional	18%

Brechas salariales: Nuestras bandas salariales están alineadas a niveles IPE (*International Position Evaluation*) bajo la metodología MERCER de valoración de puestos y los sueldos no se determinan en función al género de la persona que ocupa la posición, sino en base a la valoración del puesto.

Mercer es un sistema global estandarizado para valorar puestos de trabajo, permitiendo establecer equidad interna y competitividad externa mediante una evaluación cuantitativa punto-factor¹.

Porcentaje de empleados por edad	2025
Menores de 30 años	23%
Entre 30 y 50 años	59%
Mayores de 50 años	17%

Derechos humanos

Empleados formados en temas de derechos humanos	%
Nivel Dirección	100%
Nivel gerencial	100%
Nivel Jefatura	100%
Nivel profesional	100%

Colaboradores sindicalizados	36%
------------------------------	-----

Capacitación y desarrollo profesional

Desplegamos de manera anual un proceso robusto para la detección de necesidades de capacitación, donde nuestros líderes identifican cuales son estas necesidades para trabajar alineado a las prioridades

organizacionales. Se comparte información del proceso de relevamiento y seguimiento de la encuesta, este ejercicio se realiza mediante una plataforma externa: Quatrysts. Esta es una encuesta

¹ Mercer LLC. (s.f.). Metodología de Evaluación Internacional de Puestos (IPE). Recuperado de <https://www.mercer.com/es->

[pe/solutions/talent-and-rewards/job-architecture/job-evaluation-ipe/](https://www.mercer.com/es-pe/solutions/talent-and-rewards/job-architecture/job-evaluation-ipe/)

que se aplica a nivel de los 5 países del grupo. Con los *insights* recopilados se diseñan programas de entrenamiento globales y locales

Arca Continental utiliza la metodología **TWI (Training Within Industry)** como programa de capacitación industrial, cuyos pilares son²

1. Instrucción del trabajo (Job Instruction - JI):

Enseña a los supervisores **cómo enseñar**. Utiliza un método de 4 pasos para asegurar que el trabajador aprenda a realizar la tarea de forma segura, correcta y rápida.

2. Métodos de trabajo (Job Methods - JM):

Se enfoca en la **mejora de procesos**. Enseña a los supervisores a analizar cada detalle de una operación para eliminar lo innecesario, combinar

tareas y simplificar el trabajo con los recursos que ya tienen disponibles.

3. Relaciones de trabajo (Job Relations - JR):

Se centra en el **liderazgo y el factor humano**.

Proporciona herramientas para que los supervisores resuelvan conflictos de manera justa, mantengan la motivación y mejoren la cooperación en el equipo.

Sus principales beneficios son:

- **Estandarización:** Todos aprenden a hacer la tarea de esta: "mejor manera".
- **Reducción de errores:** Al mejorar la instrucción, bajan los desperdicios y los accidentes.
- **Transferencia de conocimiento:** El personal de mayor antigüedad entrena a los nuevos empleados de forma eficiente.

La efectividad de la capacitación se mide evaluando indicadores tales como incremento de productividad y mejora de calidad de los procesos y productos.

Contamos también con programas de Mentoring y Coaching:

Programa de mentoring:

Con el compromiso firme por el desarrollo del talento clave, por tercer año consecutivo se lanzó el programa de mentoring. En el 2025, se contó con 41 mentores y 43 mentees a nivel nacional. Los 41 mentores se formaron y certificaron en la técnica Grow. Se capacitó al mentor y mentee sobre el roadmap del programa, con el fin de establecer bases, definir expectativas y explicar los lineamientos.

Programa Líder Coach

A raíz de los resultados de liderazgo organizacional en la empresa, durante el 2025 se desarrolló el programa líder coach con el objetivo de mejorar las habilidades de dirección, motivación y generación de compromisos de sus líderes, maximizando resultados. Se convocó a 109 participantes (supervisores, coordinadores y jefes) de las Plantas, Megas y Salas de Ventas de Lima.

² Arca Continental. (2023). *Reporte Anual Integrado 2022*. Recuperado de <https://www.arcacontal.com/media/393092/reportes-anual-integrado-2022.pdf>

Efectividad del programa

En el 2024, la percepción de liderazgo detectada en la encuesta de clima organizacional fue de 75.7%. Ello generó el desarrollo de una estrategia integral de Liderazgo, donde un factor fundamental fue la capacitación de los líderes de la empresa. Se desplegaron programas de entrenamiento: Lider Coach, Create, Liderazgo Multiplicador, Comunicación & Storytelling y LinkedIn Learning que permitieron lograr un incremento en el índice de Liderazgo a:80.6% en la encuesta de clima organizacional del 2025. Se demostraron cambios conductuales positivos en los participantes y un impacto medible en la gestión del liderazgo dentro del periodo evaluado.

Horas de formación e inversión

Niveles laborales	Horas de formación	Inversión por persona
Nivel gerencial	1,719.56	S/ 212.37
Nivel Jefatura	6,300.82	
Nivel profesional	129,787.56	

Salud y seguridad en el trabajo

Gestionamos la seguridad y salud en el trabajo (SST) como un eje estratégico de nuestro modelo de negocio y de nuestra sostenibilidad operativa, con el objetivo de proteger la vida y el bienestar de colaboradores, contratistas y de todas las personas que interactúan con nuestras operaciones.

Colaboradores

Indicador	2023	2024	2025
Accidentes fatales	0	0	0
Tasa frecuencia de lesiones con tiempo perdido ³	---	0.473	0.865
Tasa de frecuencia total de lesiones registrables ⁴	0.09	9.645	2.788

Contratistas

Indicador	2023	2024	2025
Accidentes fatales	0	0	0
Tasa frecuencia de lesiones con tiempo perdido	---	0.155	0.155
Tasa de frecuencia total de lesiones registrables	0.16	0.309	0.465

Programa de bienestar VIVE enfocado en promover la salud mental y el equilibrio emocional, contemplando el desarrollo de técnicas de relajación, manejo del estrés, mindfulness y respiración consciente.

³ Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido: (Número total de lesiones con tiempo perdido × 1 000 000 ÷ Número total de horas-hombre trabajadas)

⁴ Tasa de frecuencia de lesiones registrables: (Número total de lesiones registrables × 1 000 000 ÷ Número total de horas-hombre trabajadas).

En el año 2025, se desarrollaron las siguientes actividades:

- Taller de afrontamiento del estrés.
- Taller de inteligencia emocional.
- Rutinas de impulso general, con el 56 % de participación a nivel nacional.
- Contención psicológica ante casos de hostigamiento sexual o acoso laboral.
- Evaluación psicológica integral a los postulantes a las brigadas de emergencia, de modo que los seleccionados estén preparados para enfrentar situaciones de riesgo con responsabilidad y bienestar.

GRUPOS DE INTERÉS

Nuestra presencia busca generar un impacto positivo y sostenible en las comunidades donde operamos, impulsando el desarrollo local y promoviendo prácticas responsables con el entorno. Para la ejecución de nuestros programas sociales, en Arca Continental trabajamos bajo un enfoque de valor compartido, empoderando a líderes locales para garantizar la sostenibilidad de nuestras iniciativas.

Donaciones a grupos de interés	Soles (S/)
Costo total de donaciones monetarias	S/ 143,161
Costo total de donaciones en especie (bienes o servicios subvencionados)	S/135,760
Total	S/ 278,921

Además, nuestra inversión social consolidada en el 2025 fue de S/ 1,986,286.