



LEGADO DE



COMPROMISO



Y VALOR

REPORTE ANUAL INTEGRADO 2025

DATOS COMPLEMENTARIOS



CONTENIDO

Este documento presenta un resumen de los indicadores cuantitativos y cualitativos más relevantes en la gestión de las cuestiones prioritarias en consonancia con los principales marcos internacionales de presentación de informes a través de los cuales la organización mide y evalúa su desempeño ambiental, social y de gobierno corporativo.

Liderazgo Ambiental	Impacto social positivo	Alianzas transformacionales
Economía Circular	Bienestar de los colaboradores	Suministro Responsable
Seguridad Hídrica	Portafolio de producto	Acuerdos Multi-sector
Acción climática	Desarrollo comunitario	Impulso a pequeños negocios
Otros aspectos ambientales	Derechos Humanos	Otros aspectos económicos y de gobierno corporativo

LIDERAZGO AMBIENTAL

Economía Circular

Contenido	Unidad	2025	2024	2023
Porcentaje de reciclaje de residuos generados en Centros de Producción				
Reciclaje de residuos en centros de producción	%	97.80	98.00	87.08
Capacidad de devolución de envases				
Retornabilidad por volumen de ventas en México	%	26.70	25.09	28.30
Retornabilidad por volumen de ventas en Argentina	%	42.10	37.54	37.10
Retornabilidad por volumen de ventas en Perú	%	23.80	21.78	25.20
Retornabilidad por volumen de ventas en Ecuador	%	30.40	27.69	28.90
Retornabilidad por volumen de ventas en Estados Unidos	%	0.00	0.00	0.00
Retornabilidad por volumen de ventas en AC	%	22.47	22.63	22.70
Acopio de envases de PET (AC-AP-01)				
Acopio de envases de PET	XX de 10	7.00	7.00	6.00
Porcentaje de acopio	%	75.27	-	-
Contenido de PET reciclado (GRI 301-2 a)				
México	%	34.49	22.39	17.90
Argentina	%	11.09	7.71	6.80
Perú	%	40.79	38.75	32.20
Ecuador	%	30.64	32.15	17.10
Estados Unidos (rPET + BioPET)	%	51.41	53.17	50.90
Total (GRI 301-2 a)	%	36.6	30.31	24.90

Contenido	Unidad	2025	2024	2023
Uso de materiales de empaque – Plástico				
LATAM				
PET virgen	Tonelada	101,780.70	117,395.00	130,811.00
PET reciclado	Tonelada	52,809.90	41,900.00	33,036.00
Total de PET utilizado	Tonelada	154,590.60	159,295.00	163,847.00
Contenido reciclado	%	34.16	30.31	20.00
CCSWB				
PET virgen	Tonelada	12,312.20	13,069.00	14,526.00
PET reciclado	Tonelada	13,025.70	14,838.00	15,034.00
Total de PET utilizado	Tonelada	25,337.90	27,907.00	29,560.00
Contenido reciclado	%	51.41	53.17	50.90
Total				
PET virgen	Tonelada	114,092.90	130,464.00	145,337.00
PET reciclado	Tonelada	65,835.60	56,738.00	48,070.00
Total de PET utilizado	Tonelada	179,928.50	187,202.00	181,524.00
Contenido reciclado	%	36.59	30.31	24.90
Datos sobre plásticos				
Peso total de todos los envases de plástico	Tonelada	206,915.88	187,202.00	224,215.00
Porcentaje de envases de plástico reciclables	%	100.00	100.00	95.00
Porcentaje de envases de plástico compostables	%	0.00	0.00	0.00
Porcentaje reciclado en envases de plástico	%	36.60	30.30	20.40
Otros materiales de empaque				
Madera/ papel/ cartón/ similar ¹				
Peso total ²	Tonelada	77,724.12	23,375.00	52,087.00
Peso del material de origen reciclado	Tonelada	8,955.74	6,888.00	35,142.00
Contenido reciclado	%	11.52	29.47	67.50
Metal ³				

¹ Durante 2025, la meta era adquirir más de 30% de cartón reciclado.

² En 2025, el 99,75% de los productos de cartón consumidos contaron con certificación FSC. Adicionalmente, un número considerable de proveedores también está certificado con PEFC, SFI y ATFS, mientras que otros utilizan 100% papel reciclado para los productos que suministran a AC.

³ Durante 2025, el objetivo era adquirir más de 35% de aluminio reciclado.

Peso total	Tonelada	51,643.67	51,469.00	46,307.00
Peso del material de origen reciclado	Tonelada	32,823.66	32,074.00	32,093.00
Contenido reciclado	%	63.56	62.32	63.50
Vidrio⁴				
Peso total	Tonelada	247,830.72	114,578.00	298,504.00
Peso del material de origen reciclado	Tonelada	4,883.33	6,062.00	60,102.00
Contenido reciclado	%	1.97	5.29	20.10
Plástico (todo tipo de plásticos)				
Peso total ⁵	Tonelada	275,929.18	225,048.00	224,215.00
Peso del material de origen reciclado	Tonelada	77,952.56	60,793.00	53,310.00
Contenido reciclado	%	30.22	27.01	23.78
Peso total de los materiales (GRI 301-1a i. y ii)				
Peso total (GRI 301-1 a)	Tonelada	653,127.69	414,472.00	629,336.00
Peso total del material de origen reciclado ⁶	Tonelada	124,615.29	105,818.00	180,625.00
Peso total del material de origen no renovable (GRI 301-1 a) i.)	Tonelada	575,403.57	-	-
Peso total del material de origen renovable (GRI 301-1 a) ii.) ⁷	Tonelada	77,724.12	28,438.00	-
Contenido reciclado GRI 301-2 a)	%	30.22	25.53	28.70
Desperdicio de alimentos⁸				
Peso de todas las pérdidas y desperdicios de alimentos ⁹	Tonelada	7,684.66	2,992.00	7,357.00
Peso de los volúmenes perdidos y desperdiciados de alimentos utilizados para fines alternativos	Tonelada	7,629.66	2,268.00	6,660.00

⁴ Durante 2025, la meta era adquirir más de 20% de vidrio de origen reciclado.

⁵ Para 2025 nuestro objetivo era utilizar menos de 70% de plástico virgen (de todos los tipos).

⁶ este indicador no forma parte de la verificación por un tercero

⁷ Papel y cartón se consideran materiales de fuentes renovables.

⁸ Para 2025, Arca Continental se ha fijado las siguientes metas relacionadas con la pérdida y el desperdicio de alimentos:

- Reducir la cantidad total de pérdida de alimentos a 5000 toneladas
- Alcanzar el volumen destinado a usos alternativos de 2200 toneladas (como donaciones o valorización energética)
- Nuestra meta para 2025 en materia de residuos descartados es reducirlos a 600 toneladas

⁹ El desglose total de las pérdidas por desperdicio de alimentos en nuestros ingredientes para 2025 no se encuentra disponible de forma desglosada por ingrediente en los archivos de seguimiento. El total registrado fue de 7,684.66 toneladas, de las cuales 7,629.66 toneladas se destinaron a usos alternativos y 55 toneladas fueron desechadas.

Residuos desechados	Tonelada	55.00	724.00	697.00
% de pérdida e intensidad de desperdicio de alimentos	%	3.64	24.19	9.50

Residuos generados por tipo de composición — (Residuos generados)				
Tipo de residuo	Unidad	2025	2024	2023
Aceite vegetal usado				
Residuos reciclados	Tonelada	1,806.89	2,477.02	2,581.89
Residuos generados	Tonelada	1,824.68	2,500.64	2,581.89
Porcentajes de reciclaje	%	99.03	99.06	100
Aluminio				
Residuos reciclados	Tonelada	858.35	979.48	669.39
Residuos generados	Tonelada	858.63	985.90	669.87
Porcentajes de reciclaje	%	99.97	99.34	99.93
Bagazo				
Residuos reciclados	Tonelada	28,412.74	-	30,724.30
Residuos generados	Tonelada	28,412.74	-	30,724.30
Porcentajes de reciclaje	%	100	-	100
Ceniza				
Residuos reciclados	Tonelada	18,194.10	0.00	0.00
Residuos generados	Tonelada	18,194.10	12,323.24	12,274.90
Porcentajes de reciclaje	%	100	0	0
Basura				
Residuos reciclados	Tonelada	1,060.25	2,500.69	1,312.68
Residuos generados	Tonelada	1,060.25	2,528.88	1,322.77
Porcentajes de reciclaje	%	100	98.89	99.24
HDPE				
Residuos reciclados	Tonelada	1,378.01	1,595.95	1,543.71
Residuos generados	Tonelada	1,390.31	1,595.95	1,543.71
Porcentajes de reciclaje	%	99.12	100	100

PEBD				
Residuos reciclados	Tonelada	1,205.10	1,317.08	1,266.90
Residuos generados	Tonelada	1,205.10	1,332.57	1,266.90
Porcentajes de reciclaje	%	100	98.84	100
Lodo				
Residuos reciclados	Tonelada	8,962.52	8,138.21	8,694.02
Residuos generados	Tonelada	9,649.35	9,336.92	10,103.15
Porcentajes de reciclaje	%	92.88	87.16	86.05
Madera				
Residuos reciclados	Tonelada	10661.56	11,178.54	10,826.79
Residuos generados	Tonelada	11,020.95	11,631.98	10,843.57
Porcentajes de reciclaje	%	96.74	96.1	99.85
Metal ferroso				
Residuos reciclados	Tonelada	3,639.09	4,117.67	3,238.15
Residuos generados	Tonelada	3,649.57	4,169.95	3,246.60
Porcentajes de reciclaje	%	99.71	98.75	99.74
Metales no ferrosos				
Residuos reciclados	Tonelada	205.01	261.94	146.22
Residuos generados	Tonelada	205.01	286.07	149.72
Porcentajes de reciclaje	%	100	91.56	97.66
Neumáticos				
Residuos reciclados	Tonelada	241.91	259.19	295.99
Residuos generados	Tonelada	246.81	334.39	296.19
Porcentajes de reciclaje	%	98.01	77.51	99.93
Otro				
Residuos reciclados	Tonelada	2,372.76	3,254.66	2,508.92
Residuos generados	Tonelada	2,464.25	7,849.40	2,516.63
Porcentajes de reciclaje	%	96.29	41.46	99.69
Otros plásticos (PS, PVC, PC)				
Residuos reciclados	Tonelada	5,404.29	6,590.37	5,709.28
Residuos generados	Tonelada	5,421.20	6,744.38	5,735.60
Porcentajes de reciclaje	%	99.69	97.72	99.54
Papel y cartón				

Residuos reciclados	Tonelada	12,211.81	13,974.06	13,706.77
Residuos generados	Tonelada	12,783.58	15,688.04	13,848.04
Porcentajes de reciclaje	%	95.53	89.07	98.98
PET				
Residuos reciclados	Tonelada	9,332.38	8,395.59	8,628.27
Residuos generados	Tonelada	9,332.45	8,579.72	8,740.48
Porcentajes de reciclaje	%	100	97.85	98.72
Polipropileno y BOPP				
Residuos reciclados	Tonelada	1,301.81	855.85	799.34
Residuos generados	Tonelada	1,469.38	1,079.65	967.33
Porcentajes de reciclaje	%	88.6	79.27	82.63
Residuos peligrosos				
Residuos preparados para la reutilización	Tonelada	1,441.67		
Residuos reciclados	Tonelada	1,128.20	1,510.98	1,078.33
Residuos generados	Tonelada	1,441.67	2,829.64	1,723.43
Porcentajes de reciclaje	%	78.26	53.4	62.57
Residuos electrónicos				
Residuos reciclados	Tonelada	15.92	15.48	28.72
Residuos generados	Tonelada	16.15	15.48	28.76
Porcentajes de reciclaje	%	98.6	100	99.87
Residuos orgánicos				
Residuos reciclados	Tonelada	7,271.14	3,468.99	6,225.13
Residuos generados	Tonelada	11,236.66	5,534.31	6,631.20
Porcentajes de reciclaje	%	64.71	62.68	93.88
Residuos sólidos urbanos				
Residuos reciclados	Tonelada	4,311.74	4,408.05	4,121.24
Residuos generados	Tonelada	7,239.48	8,188.17	6,753.83
Porcentajes de reciclaje	%	59.56	53.83	61.02
Chatarra de producción				
Residuos reciclados	Tonelada	2,796.86	958.54	10.93
Residuos generados	Tonelada	2,643.95	1,889.07	2,349.99
Porcentajes de reciclaje	%	105.78	50.74	0.47
Tetra pack				

Residuos reciclados	Tonelada	142.44	41.95	117.83
Residuos generados	Tonelada	142.44	147.24	117.83
Porcentajes de reciclaje	%	100	28.49	100
Vidrio				
Residuos reciclados	Tonelada	34,567.30	35,114.93	32,871.50
Residuos generados	Tonelada	34,567.30	35,143.42	33,008.47
Porcentajes de reciclaje	%	100	99.92	99.59
Total Arca Continental				
Residuos reciclados	Tonelada	157,482.18	111,415.17	137,106.30
Residuos generados ¹⁰ (GRI 306-3 a) ¹¹	Tonelada	166,476.01	140,715.03	155,337.05
Porcentajes de reciclaje	%	94.60	79.18	87.08

Disposición de residuos NO peligrosos, por unidad de negocio — GRI 306-4 a, b (i, ii, iii), c (i, ii, iii), d (i) (no destinados a eliminación) y 306-5 a, b (i, ii, iii, iv), c (i, ii, iii, iv), d (i)(destinados a eliminación)

Concepto	Unidad	2025	2024	2023
Reciclados / reutilizados (306-4)				
Bebidas	Tonelada	93,353.56	94,693.51	90,762.02
Negocios complementarios	Tonelada	63,000.42	9,481.08	45,265.95
Total de residuos no peligrosos (GRI 306-4 c, ii)	Tonelada	156,353.98	104,174.59	136,027.97
Incineración con recuperación de energía (306-4)				
Bebidas	Tonelada	0.00	19.47	-
Negocios complementarios	Tonelada	0.00	930.52	-
Total	Tonelada	0.00	949.99	-
Relleno sanitario (306-5)				
Bebidas	Tonelada	718.08	1,245.48	93,471.04
Negocios complementarios	Tonelada	3,245.82	1,303.91	59,074.31
Total	Tonelada	3,963.90	2,549.39	152,545.35
Incineración sin recuperación de energía (306-5)				
Bebidas	Tonelada	0.00	1.49	97.10
Negocios complementarios	Tonelada	0.00	0.00	76.63

¹⁰ La meta para 2025 era generar menos de 15,000 toneladas de residuos

¹¹ la verificación de este indicador se limita a centros de producción

Total	Tonelada	0.00	1.49	89.17
Otra disposición (306-5)				
Bebidas	Tonelada	1,279.20	0.31	-
Negocios complementarios	Tonelada	3,437.27	12,323.24	-
Total	Tonelada	4,716.47	12,323.55	-
Total de Residuos No Peligrosos (GRI 306-5)				
Total enviado a disposición final (GRI 305-6)				
Bebidas	Tonelada	1,997.28	7,308.47	2,709.02
Negocios complementarios	Tonelada	6,683.09	14,649.51	13,808.36
Total (306-5 c)	Tonelada	8,680.36	21,957.98	16,517.38
Residuos no peligrosos totales (generados)				
Bebidas	Tonelada	95,350.84	96,615.70	93,471.04
Negocios complementarios	Tonelada	69,683.51	31,524.30	59,074.31
Total	Tonelada	165,034.35	128,139.90	152,545.35
% de residuos reciclados				
Bebidas	Tonelada	97.91%	94.42	97.10
Negocios complementarios	Tonelada	90.41%	30.08	76.63
Total	Tonelada	94.74%	79.71	89.17

Disposición de residuos peligrosos, por unidad de negocio — (no destinados a eliminación y destinados a eliminación) (GRI 306-4 Y 306-5)

Concepto	Unidad	2025	2024	2023
Reciclados / reutilizados (306-4 b)				
Bebidas	Tonelada	1,109.82	1,308.56	1,070.17
Negocios complementarios	Tonelada	18.38	-	8.16
Total de residuos peligrosos reciclables (GRI 306-4 b.ii)	Tonelada	1,128.20	1,308.56	1,078.33
Incineración con recuperación de energía (306-4)				
Bebidas	Tonelada	2.43	7.23	-
Negocios complementarios	Tonelada	0.00	0.00	-
Total	Tonelada	2.43	7.23	-
Confinamiento (306-5)				
Bebidas	Tonelada	8.49	41.44	-
Negocios complementarios	Tonelada	0.83	1,069.22	-

Total	Tonelada	9.32	1,110.66	-
Incineración sin recuperación de energía (306-5)				
Bebidas	Tonelada	5.40	31.48	-
Negocios complementarios	Tonelada	36.20	0.00	-
Total	Tonelada	41.60	31.48	-
Otra disposición (306-5)				
Bebidas	Tonelada	34.5	4.23	-
Negocios complementarios	Tonelada	0.4	0.00	-
Total	Tonelada	34.90	4.23	-
Total de Residuos Peligrosos				
Total enviado de residuos peligrosos a disposición final (306-5 b)				
Bebidas	Tonelada	50.82	2,110.67	276.02
Negocios complementarios	Tonelada	37.43	1,069.22	2.54
Total	Tonelada	88.25	3,179.89	278.56
Residuos peligrosos totales (generados)				
Bebidas	Tonelada	1,378.44	1,465.40	1,346.19
Negocios complementarios	Tonelada	63.23	1,147.70	377.19
Total (306-5 b)	Tonelada	1,441.67	2,613.00	1,723.38
% de residuos peligrosos reciclados				
Bebidas	Tonelada	80.51%	89.30	79.50
Negocios complementarios	Tonelada	29.07%	0.00	2.16
Total	Tonelada	78.26%	50.07	62.57

Resumen consolidado^{12 1314} GRI 306-3, 306-4, 306-5

Métrica	Unidad	2025	2024	2023
Total residuos reciclados / reutilizados (no destinados a eliminación) (GRI 306-4 a)	Tonelada	157,482.18	106,440.37	137,106.30
Total residuos destinados a eliminación (GRI 306-5 a)	Tonelada	8,993.84	25,137.87	16,795.94

¹² La suma entre residuos reciclados y enviados a eliminación no es igual ya que los proveedores a cargo de la recolección mantienen rutinas y frecuencias que varían y no empatan de manera exacta en las fechas donde se genera el residuo en operación.

¹³ Los datos de residuos solo consideran centros de producción.

¹⁴ La empresa no gestiona de forma directa los residuos, y se hacen a través de un tercero.

Total residuos generados (no peligrosos + peligrosos)	Tonelada	166,476.02	130,752.90	154,268.73
% de residuos reciclados / desviados de disposición	%	94.60%	81.41	88.87
<i>de los cuales, no peligrosos</i>	<i>Tonelada</i>	165,034.35	128,139.90	152,545.35
<i>de los cuales, peligrosos</i>	<i>Tonelada</i>	1,441.67	2,613.00	1,723.38

Disposición de residuos por país —				
País	Concepto	2025	2024	2023
<i>México</i>				
Residuos reciclados	Ton	64,002.23	66,017.22	57,463.72
Residuos enviados a disposición final	Ton	2,742.94	4,513.95	386.68
Residuos totales	Ton	66,745.17	71,685.61	60,179.29
% de residuos reciclados	%	95.89	92.09	95.49
<i>Argentina</i>				
Residuos reciclados	Ton	57,916.76	8,774.79	38,845.43
Residuos enviados a disposición final	Ton	877.18	13,328.53	13,799.33
Residuos totales	Ton	58,793.94	22,543.64	52,919.33
% de residuos reciclados	%	98.51	38.92	73.40
<i>Perú</i>				
Residuos reciclados	Ton	11,400.16	13,085.62	16,058.18
Residuos enviados a disposición final	Ton	125.42	2,183.87	484.56
Residuos totales	Ton	11,525.58	13,477.69	16,587.87
% de residuos reciclados	%	98.91	97.09	96.81
<i>Ecuador</i>				
Residuos reciclados	Ton	9,965.88	8,500.39	10,160.61
Residuos enviados a disposición final	Ton	1,980.57	4,042.31	474.93
Residuos totales	Ton	11,946.45	16,427.61	11,565.69
% de residuos reciclados	%	83.42	51.74	87.85
<i>Estados Unidos</i>				
Residuos reciclados	Ton	14,197.14	15,037.14	14,578.35
Residuos enviados a disposición final	Ton	335.13	1,069.22	1,650.44

Residuos totales	Ton	14,532.27	16,676.49	14,084.88
% de residuos reciclados	%	97.69	90.71	103.50
AC total				
Residuos reciclados	Ton	157,482.18	111,415.16	137,106.30
Residuos enviados a disposición final	Ton	8,993.84	25,137.88	16,795.75
Otras operaciones de eliminación	Ton	0	-	-
Residuos totales	Ton	166,476.02	140,711.04	155,337.05
% de residuos reciclados	%	96.29	79.18	87.09

Programas de gestión de residuos GRI 306-1 y 306-2 (Generación e impactos de residuos; gestión de impactos)

Arca Continental cuenta con un programa de gestión de residuos que está integrado a sus auditorías internas de Gestión Ambiental. Estas auditorías incluyen puntos específicos relacionados con el manejo adecuado y la eliminación responsable de los residuos. Como parte de este compromiso con la gestión integral de residuos, 18 de las 19 plantas en México están certificadas bajo el programa Basura Cero de Coca-Cola, que valida la existencia de un sistema completo para el manejo, disposición y reutilización de los residuos generados en nuestras operaciones de embotellado, incluyendo prácticas de reciclaje y recuperación de recursos.

Actualmente, nuestro objetivo es medir el costo de la eliminación de desechos con mayor precisión. Este es un paso necesario para desarrollar proyectos de inversión en innovación o iniciativas de investigación y desarrollo destinadas a minimizar los residuos, y estamos trabajando en la recopilación sistemática de esta información.

En línea con los requisitos de la certificación Zero Waste, brindamos capacitación anual a nuestros asociados para fortalecer sus conocimientos sobre reducción de residuos, clasificación adecuada y prácticas de manejo responsable. Estos esfuerzos están diseñados, en parte, para minimizar la práctica de desechar los residuos de AC mediante el uso de rellenos sanitarios. Para este objetivo, la compañía cree que la capacitación continua es esencial para garantizar operaciones responsables y eficientes.

Además, a través del programa Cero Residuos de Coca-Cola, Arca Continental garantiza que toda la disposición final de los residuos se lleve a cabo exclusivamente a través de sitios y contratistas autorizados por el gobierno. En la práctica, esto resulta en que cada centro de producción rastree periódicamente la cantidad de residuos generados y reciclados, reduciendo la cantidad de residuos desviados a los rellenos sanitarios y fomentando la circularidad de residuos en las operaciones de AC. En caso de que los desvíos de desechos de un relleno sanitario resulten inevitables, la empresa verifica que estos rellenos sanitarios y manipuladores de residuos tengan la capacidad técnica para manejar los residuos de manera segura.

En cuanto al alcance de este programa sobre las operaciones de Arca Continental, la mayoría de los sitios de la empresa están actualmente certificados bajo el programa Zero Waste de Coca-Cola Company, incluyendo 18 ubicados en México, 7 en Estados Unidos, 6 en Perú y 3 tanto en Argentina como en Ecuador. También quedan 10 sedes en proceso de obtención de dicha certificación¹⁵.

¹⁵ Los sitios incluidos son Formosa, Salta y Tucumán en Argentina, Arequipa, Cusco, Iquitos, Pucusana, Trujillo y Zárata en Perú.

Arca Continental es una empresa pública que cotiza en la Bolsa Mexicana de Valores, lo que la convierte en una entidad separada e independiente de The Coca-Cola Company.

R+D para envases sostenibles y soluciones alternativas GRI 306-1 y 306-2 (Generación e impactos de residuos; gestión de impactos)

Contamos con recursos de R+D dedicados al desarrollo de envases sostenibles y soluciones alternativas, con un enfoque principal en la optimización y aligeramiento de envases primarios, así como la incorporación de resina reciclada en nuestros envases. Estas iniciativas se implementan de manera transversal en los cinco países donde opera AC (Estados Unidos, México, Perú, Ecuador y Argentina). Solo en 2024, los esfuerzos del equipo de R+D, en colaboración con los equipos operativos, permitieron evitar el consumo de 2,195 toneladas de resina, equivalentes a más de 4,150 toneladas de CO₂, contribuyendo significativamente a nuestros objetivos de sostenibilidad. Además, logramos aligerar los SKUs de alto volumen, posicionándonos como un referente dentro del Sistema Coca-Cola.

Seguridad Hídrica¹⁶¹⁷

Extracción de agua por unidad de negocio — GRI 303-3				
Concepto	Unidad	2025	2024	2023
<i>Bebidas y Negocios Complementarios</i>				
Bebidas	Miles de m3 ¹⁸	18,922.17	19,234.42	19,511.00
Negocios complementarios	Miles de m3	4,546.39	8,116.69	9,243.40
Subtotal Bebidas + Negocios Complementarios ¹⁹	Miles de m3	23,468.56	27,351.11	28,754.40

Extracción de agua por unidad de negocio — Centros de Distribución (CEDIS)				
Concepto	Unidad	2025	2024	2023
Centros de distribución (CEDIS)	Miles de m3	358.82	346.96	361.00

¹⁶ En 2025, no ocurrieron incidentes relacionados con el agua.
¹⁷ Solo los datos de Centros de Producción fueron validados con un externo.
¹⁸ Miles de m3 es equivalente a megalitros.
¹⁹ la verificación de este indicador se limita a centros de producción

Total de agua extraída en AC	Miles de m3	23,827.38	27,698.07	29,115.40
------------------------------	-------------	-----------	-----------	-----------

Extracción de agua en zonas de alto estrés hídrico, por unidad de negocio ²⁰ — GRI 303-3				
Concepto	Unidad	2025	2024	2023
<i>Bebidas y Negocios Complementarios</i>				
Bebidas	Miles de m3	13,029.42	13,953.58	14,014.40
Negocios complementarios	Miles de m3	378.06	31.75	32.20
Subtotal Bebidas + Negocios Complementarios	Miles de m3	13,407.48	13,985.33	14,046.60
Extracción de agua en zonas de alto estrés hídrico, por fuente – GRI 303-b ²¹				
Aguas Superficiales	Miles de m3	0	-	-
Aguas Subterráneas	Miles de m3	9,487.56	-	-
De agua producida	Miles de m3	0	-	-
De aguas marinas	Miles de m3	0	-	-
Agua no impotable	Miles de m3	-239.11		
De agua de terceros	Miles de m3	4,159.03	-	-
Subtotal Bebidas + Negocios Complementarios	Miles de m3	13,407.48	-	-
<i>Extracción de agua en zonas de alto estrés hídrico, por unidad de negocio — Centros de Distribución (CEDIS)</i>				
Concepto	Unidad	2025	2024	2023
Centros de distribución (CEDIS)	Miles de m3	-	-	174.20
Total de agua extraída en zonas de alto estrés hídrico (GRI 303-3 b)	Miles de m3	13,407.48	13,985.33	14,220.80
Extracción de agua por fuente — GRI 303-3 a				
<i>Centros de Producción (CEPROS)</i>				

²⁰ Exposición en áreas de alto estrés hídrico:
-Número de sitios de producción (1,700 m3/(personas*año)): 29
-Total de centros de producción: 48
-Porcentaje de sitios en zonas de alto estrés hídrico: 60.42%
-Porcentaje de costos de bienes vendidos: 81%

²¹ La verificación de este indicador se limita a centros de producción.

Fuente	Unidad	2025	2024	2023
Red municipal	Miles de m3	6,066.48	6,189.00	6,064.20
Pozos propios	Miles de m3	17,669.62	17,938.00	18,050.80
Agua no atribuible	Miles de m3	-301.22	323.00	192.50
Masas de agua superficiales	Miles de m3	10.50	3,524.00	4,809.60
Otras fuentes	Miles de m3	23.18	23.00	22.20
Toma total por fuente en CEPROS (GRI 303-3 a)	Miles de m3	23,468.00	27,351.00	28,754.40

Centros de Distribución (CEDIS)				
Fuente	Unidad	2025	2024	2023
Red municipal	Miles de m3	292.83	287.49	266.90
Pozos propios	Miles de m3	54.39	56.71	57.10
Agua no atribuible ²²	Miles de m3	0.00	0.00	0.00
Masas de agua superficiales	Miles de m3	11.00	1.81	0.80
Otras fuentes	Miles de m3	0.59	0.94	36.20
Toma total por fuente en CEDIS	Miles de m3	358.81	436.95	361.00

CEPROS + CEDIS (combinado) — Totales Arca Continental				
Fuente	Unidad	2025	2024	2023
Extracción total por fuente en CEPROS y CEDIS	Miles de m3	24,429.81	27,787.95	29,115.40

Vertido de agua por unidad de negocio — GRI 303-4 a				
Concepto	Unidad	2025	2024	2023
<i>Bebidas y Negocios Complementarios</i>				
Bebidas	Miles de m3	5,397.70	4,946.72	5,308.00
Negocios complementarios	Miles de m3	6,021.17	8,339.41	9,613.50
Subtotal Bebidas + Negocios Complementarios (GRI 303-4 a)	Miles de m3	11,418.88	13,286.13	14,921.50

²² El agua no atribuible se refiere a la agua usada y reportada por proveedores que operan dentro de las instalaciones de Arca Continental.

3. Vertido de agua por unidad de negocio — Centros de Distribución (CEDIS)				
Concepto	Unidad	2025	2024	2023
Centros de distribución (CEDIS)	Miles de m3	80.48	233.42	159.00

Agua total descargada en AC	Miles de m3	12,342.17	13,519.55	15,080.50
-----------------------------	-------------	-----------	-----------	-----------

Vertido de agua en zonas de alto estrés hídrico, por unidad de negocio — GRI 303-4 c				
Concepto	Unidad	2025	2024	2023
<i>Bebidas y Negocios Complementarios</i>				
Bebidas	Miles de m3	3,741.36	3,635.99	3,846.20
Negocios complementarios	Miles de m3	59.78	4.40	0.10
Subtotal Bebidas + Negocios Complementarios (GRI 303-4 c)	Miles de m3	3,801.14	3,640.39	3,846.30

Vertido de agua en zonas de alto estrés hídrico, por unidad de negocio — Centros de Distribución (CEDIS)				
Concepto	Unidad	2025	2024	2023
Centros de distribución (CEDIS)	Miles de m3	-	-	40.60

Agua total descargada en zonas de alto estrés hídrico	Miles de m3	4,643.95	3,640.39	3,886.90
---	-------------	----------	----------	----------

Vertido de agua por destino y nivel de tratamiento — Centros de Producción (CEPROS) — GRI 303-4 a				
Destino / nivel de tratamiento	Unidad	2025	2024	2023
<i>Cuerpos de agua superficiales</i>				
Sin tratamiento	Miles de m3	5,808.33	8,276.77	9,780.22
Tratamiento primario	Miles de m3	0.00	0.00	0.00
Tratamiento secundario	Miles de m3	1,205.17	1,027.62	800.35
Tratamiento terciario	Miles de m3	0.00	0.00	0.00
Descargas totales en cuerpos de agua superficiales	Miles de m3	7,013.50	9,304.00	10,580.57
<i>Entregadas a un tercero</i>				
Sin tratamiento	Miles de m3	0.00	0.00	0.00

Tratamiento primario	Miles de m3	0.00	0.00	312.76
Tratamiento secundario	Miles de m3	150.08	112.60	174.25
Tratamiento terciario	Miles de m3	0.00	0.00	9.41
Total entregado a un tercero	Miles de m3	150.08	113.00	496.42
Pozos profundos				
Sin tratamiento	Miles de m3	0.00	0.00	0.00
Tratamiento primario	Miles de m3	0.00	0.00	0.00
Tratamiento secundario	Miles de m3	0.00	0.00	0.00
Tratamiento terciario	Miles de m3	0.00	0.00	0.00
Descargas totales en pozos profundos	Miles de m3	0.00	0.00	0.00
Red municipal				
Sin tratamiento	Miles de m3	199.13	271.88	280.58
Tratamiento primario	Miles de m3	690.62	691.03	644.49
Tratamiento secundario	Miles de m3	3,148.25	2,637.52	2,693.09
Tratamiento terciario	Miles de m3	217.30	268.70	226.34
Vertidos totales a la red municipal	Miles de m3	4,255.30	3,869.00	3,844.50
Aguas subterráneas				
Sin tratamiento	Miles de m3	0	N/A	N/A
Tratamiento primario	Miles de m3	0	N/A	N/A
Tratamiento secundario	Miles de m3	0	N/A	N/A
Tratamiento terciario	Miles de m3	0	N/A	N/A
Vertidos totales a aguas subterráneas	Miles de m3	0	N/A	N/A
Total de descargas — CEPROS (GRI 303-4 b)				
Sin tratamiento	Miles de m3	6,007.46	8,548.65	10,060.80
Tratamiento primario	Miles de m3	690.62	691.03	957.25
Tratamiento secundario	Miles de m3	4,503.49	3,777.74	3,667.69
Tratamiento terciario	Miles de m3	217.30	268.70	235.75
Total de descargas — CEPROS (GRI 303-4 b)	Miles de m3	11,418.87	13,286.00	14,921.48

Vertido de agua por destino y nivel de tratamiento — Centros de Distribución (CEDIS) GRI 303-4				
Destino / nivel de tratamiento	Unidad	2025	2024	2023
Cuerpos de agua superficiales				
Sin tratamiento	Miles de m3	3.49	1.72	1.00
Tratamiento primario	Miles de m3	0.00	0.00	0.00

Tratamiento secundario	Miles de m3	0.00	0.00	0.00
Tratamiento terciario	Miles de m3	0.00	0.00	0.00
Descargas totales en cuerpos de agua superficiales	Miles de m3	3.49	1.72	1.00
Red municipal				
Sin tratamiento	Miles de m3	76.99	208.44	157.98
Tratamiento primario	Miles de m3	0.00	0.00	0.00
Tratamiento secundario	Miles de m3	0.00	0.00	0.00
Tratamiento terciario	Miles de m3	0.00	0.00	0.00
Vertidos totales a la red municipal	Miles de m3	76.99	208.44	157.98

No se reportan descargas a terceros ni a pozos profundos en CEDIS (todos los valores son 0) — se omiten para no alargar la tabla sin aportar información.

Total de descargas — CEDIS				
Sin tratamiento	Miles de m3	80.48	210.16	158.98
Tratamiento primario	Miles de m3	0.00	0.00	0.00
Tratamiento secundario	Miles de m3	0.00	0.00	0.00
Tratamiento terciario	Miles de m3	0.00	0.00	0.00
Total de descargas — CEDIS	Miles de m3	80.48	210.16	158.98

Consumo de agua (extracción – descarga) en Centros de producción, por unidad de negocio²³ — GRI 303-5 a				
Concepto	Unidad	2025	2024	2023
Bebidas y Negocios Complementarios				
Bebidas	Miles de m3	13,524.47	14,287.70	14,203.00
Negocios complementarios	Miles de m3	-1,474.78	-222.72	-370.10
Agua no atribuible	Miles de m3	-301.22		
Subtotal Bebidas + Negocios Complementarios (GRI 303-5 a)	Miles de m3	12,049.68	14,064.98	13,832.90

Consumo de agua (extracción – descarga), por unidad de negocio — Centros de Distribución (CEDIS)				
Concepto	Unidad	2025	2024	2023
Centros de distribución (CEDIS)	Miles de m3	278.34	113.54	202.00

²³ En 2025, el objetivo era consumir menos de 14,000.000 m3 de agua, considerando un cambio del -0,3% en el volumen de producción y un -1,2% en la eficiencia de los recursos.

Consumo total de agua en AC	Miles de m3	11,485.21	14,178.52	14,034.90
-----------------------------	-------------	-----------	-----------	-----------

Consumo de agua en zonas de alto estrés hídrico, por unidad de negocio ²⁴ — GRI 303-5 b				
Concepto	Unidad	2025	2024	2023
<i>Bebidas y Negocios Complementarios</i>				
Bebidas	Miles de m3	9,288.06	10,317.59	10,168.20
Negocios complementarios	Miles de m3	318.28	27.35	32.10
Subtotal Bebidas + Negocios Complementarios (GRI 303-5 b)	Miles de m3	9,606.34	10,344.94	10,200.30

Consumo de agua en zonas de alto estrés hídrico, por unidad de negocio — Centros de Distribución (CEDIS)				
Concepto	Unidad	2025	2024	2023
Centros de distribución (CEDIS)	Miles de m3	-	-	133.60

Consumo total en zonas de alto estrés hídrico	Miles de m3	8,763.53	10,344.94	10,333.90
---	-------------	----------	-----------	-----------

Volumen de agua reutilizada por país				
País	Unidad	2025	2024	2023
México	Miles de m3	1,060.68	1,087.09	1,802.30
Argentina	Miles de m3	131.13	225.65	218.60
Perú	Miles de m3	286.54	253.30	1,203.10
Ecuador	Miles de m3	370.86	203.58	134.70
Estados Unidos	Miles de m3	0.00	0.00	0.00
Volumen total de agua reutilizada en AC	Miles de m3	1,849.21	1,769.62	3,358.70

Eficiencia en el uso de agua por litro de bebida producida				
País	Unidad	2025	2024	2023
México	(L agua / LB)	1.50	1.45	1.44
Argentina	(L agua / LB)	1.68	1.62	1.55

²⁴ En 2025 la meta era consumir menos de 11,000 m3 de agua en zonas con estrés hídrico.

Perú	(L agua / LB)	1.64	1.73	1.77
Ecuador	(L agua / LB)	1.50	1.55	1.56
Estados Unidos	(L agua / LB)	1.55	1.55	1.50
AC total	(L agua / LB)	1.53	1.52	1.52

Acción Climática

Contenido	Unidad	2,025.00	2,024.00	2,023.00
Objetivos corporativos				
Reducir el 33,9% de las emisiones de alcance 1 y 2 para 2030 ²⁵ (año base 2019)	% de reducción	-31.39	-33.31	32.00
Eficiencia en el uso de energía por cada litro de bebida producida ²⁶				
México	MJ/LB	0.22	0.22	0.21
Argentina	MJ/LB	0.35	0.34	0.31
Perú	MJ/LB	0.23	0.23	0.22
Ecuador	MJ/LB	0.28	0.31	0.29
Estados Unidos	MJ/LB	0.29	0.30	0.30
Desempeño AC	MJ/LB	0.24	0.24	0.24
Índice de emisiones por litro de bebida producida				
México	grCO2e / LB	22.44	22.05	21.67
Argentina	grCO2e / LB	24.88	25.89	21.29
Perú	grCO2e / LB	7.28	6.35	6.26
Ecuador	grCO2e / LB	18.07	23.80	17.22
Estados Unidos	grCO2e / LB	13.09	20.17	19.37
Total	grCO2e / LB	18.70	19.85	18.71
Emisiones GEI de Alcance 1 y 2 — GRI 305-1 a y 305-2 a ²⁷				
2.1 Bebidas y Negocios Complementarios (unidades de negocio)				

²⁰Para 2025, el objetivo era generar menos de 300,000 tCO2e de emisiones de Alcance 1, menos de 130.000 tCO2e de emisiones de Alcance 2 basadas en el mercado y menos de 175.000 tCO2e de emisiones de Alcance 2 basadas en la ubicación.

²⁶ La empresa realiza auditorías internas para reducir el consumo energético en todas sus operaciones. Estas auditorías implican visitas in situ mediante las cuales los equipos técnicos verifican la implementación de las mejores prácticas destinadas a generar eficiencias y ahorros, de acuerdo con las directrices establecidas a nivel corporativo.

²⁷ la verificación de este indicador se limita a centros de producción

Unidad de negocio / Alcance	Unidad	2025	2024	2023
Bebidas				
Alcance 1	tCO2e	141,848.76	148,411.88	153,030.97
Alcance 2 (Basado en Mercado)	tCO2e	98,850.77	96,168.48	87,823.55
Total	tCO2e	240,699.53	244,580.36	240,854.52
Negocios complementarios				
Alcance 1	tCO2e	56,448.96	52,611.28	61,653.77
Alcance 2 (Basado en Mercado)	tCO2e	28,254.14	25,454.28	30,693.42
Total	tCO2e	84,703.1	78,065.56	92,347.19

2.2 Centros de Producción (CEPROS) GRI -305-2

Unidad de negocio / Alcance	Unidad	2025	2024	2023
Centros de producción				
Alcance 1 (GRI 305-1 a)	tCO2e	198,297.72	201,023.16	214,684.74
Alcance 2 (Basado en Mercado) (GRI 305-2 a)	tCO2e	127,104.91	121,622.76	118,516.97
Total	tCO2e	325,402.63	332,645.92	333,201.71

2.3 Centros de Distribución (CEDIS)

Unidad de negocio / Alcance	Unidad	2025	2024	2023
Centros de distribución				
Alcance 1	tCO2e	102,246.85	70,204.98	92,722.40
Alcance 2 (Basado en Mercado)	tCO2e	14,224.18	15,201.19	11,623.96
Total	tCO2e	116,471.03	85,406.17	104,346.36

2.4 Totales Arca Continental GRI 305-1 a y 305-2 a

Unidad de negocio / Alcance	Unidad	2025	2024	2023
AC total				
Alcance 1	tCO2e	300,544.57	271,228.15	307,849.41
Alcance 2 (Basado en Mercado)	tCO2e	141,329.09	136,823.95	130,049.13
Total	tCO2e	441,873.66	408,052.10	437,898.54

Emisiones GEI de Alcance 3, por categoría GHG Protocolo — GRI 305-3 ²⁸ a y b ²⁹				
Categoría GHG Protocolo	Unidad	2025	2024	2023
1. Bienes y servicios adquiridos	tCO2e	2,396,451.26	2,188,412.68	2,296,517.43
2. Bienes de capital	tCO2e	1,285,319.32	706,395.35	581,056.89
3. Actividades relacionadas con combustible y energía	tCO2e	206,285.81	173,197.10	145,472.79
4. Transporte y distribución aguas arriba	tCO2e	166,960.07	253,438.29	287,665.06
5. Residuos generados en las operaciones	tCO2e	11,749.95	9,394.28	6,216.43
6. Viajes de negocios	tCO2e	3,151.75	3,479.08	3,618.23
7. Desplazamiento de colaboradores	tCO2e	117,056.19	119,671.50	118,223.10
8. Activos arrendados aguas arriba	tCO2e	0.00	0.00	0.00
9. Transporte y distribución aguas abajo	tCO2e	0.00	0.00	0.00
10. Procesamiento de productos vendidos	tCO2e	0.00	0.00	0.00
11. Uso de productos vendidos	tCO2e	0.00	0.00	0.00
12. Fin de vida útil de productos vendidos	tCO2e	51,515.19	28,409.25	17,745.78
13. Activos arrendados aguas abajo	tCO2e	457,259.91	615,740.28	623,096.20
14. Franquicias	tCO2e	0.00	0.00	0.00
15. Inversiones	tCO2e	442,851.72	366,640.11	301,168.32
Total	tCO2e	5,138,601.17	4,464,486.29	4,377,162.00

²⁸ Para 2025, la meta era emitir menos de 4,400,000 tCO2e de emisiones de alcance 3.

²⁹ la verificación de este indicador se limita a centros de producción

Consumo de energía eléctrica – Centros de producción (GRI 302-1 b)				
Fuentes renovables	Unidad	2025	2024	2023
Bebidas	GJ	741,166.83	733,761.83	639,287.90
Negocios complementarios	GJ	32,905.83	-	43,318.00
Total ³⁰	GJ	774,072.66	733,761.83	682,606.00
Fuentes no renovables ³¹				
Bebidas	GJ	955,619.37	959,569.64	876,350.50
Negocios complementarios	GJ	222,198.86	208,824.85	227,196.00
Total	GJ	1,177,818.23	1,168,394.49	1,146,864.40
Total				
Bebidas	GJ	1,696,786.20	1,693,331.00	1,515,638.40
Negocios complementarios	GJ	255,104.69	2,088,245.00	270,513.90
Total (GRI 302-1 b)	GJ	1,951,890.89	1,902,156.32	1,786,152.30
Consumo de energía eléctrica – Centros de producción				
Fuentes renovables				
Bebidas	MWh	205,879.84	203,822.73	177,580.00
Negocios complementarios	MWh	9,140.51	0.00	12,033.00
Total	MWh	215,020.18	203,822.73	189,613.00
Fuentes no renovables				
Bebidas	MWh	265,449.83	266,547.12	243,430.70
Negocios complementarios	MWh	61,721.91	58,006.90	75,142.80
Total	MWh	327,171.73	324,554.02	318,573.50
Total				
Bebidas	MWh	471,329.50	470,369.85	421,010.70
Negocios complementarios	MWh	70,862.41	58,006.90	75,142.80
Total	MWh	542,191.91	528,376.75	496,153.50
Consumo de combustible MWh – Centros de producción				

³⁰ la verificación de este indicador se limita a centros de producción

³¹La cantidad total de energía no renovable consumida por Arca Continental tiene en cuenta la energía eléctrica de fuentes no renovables o basadas en el mercado y el consumo de combustible, lo que da un total de 1,777,818.23 MWh para 2025, teniendo en cuenta que el objetivo para este año se centró en consumir menos de 1,600,000 MWh de esta fuente.

Fuentes fijas				
Bebidas	MWh	315,068.26	337,773.38	373,313.35
Otros negocios	MWh	704,405.26	501,472.28	576,432.71
Total	MWh	1,019,473.52	1,041,597.45	1,039,538.92
Fuentes móviles				
Bebidas	MWh	290,191.39	620,526.44	293,130.43
Otros negocios	MWh	12,495.33	1,401.41	615.44
Total	MWh	302,686.73	634,320.55	305,671.54
Consumo de combustible MWh				
Consumo total de combustible (renovable)				
Bebidas	MWh	927.31	908.73	855.39
Negocios complementarios	MWh	449,372.15	-	-
Total	MWh	450,299.46	-	-
Consumo total de combustible (no renovable)				
Bebidas	MWh	604,340.17	958,299.82	666,443.78
Otros negocios	MWh	267,528.45	502,873.69	577,048.15
Total	MWh	871,868.62	1,675,917.99	1,345,210.46
Consumo de combustible GJ				
Fuentes fijas				
Bebidas	GJ	1,134,245.74	1,215,984.00	1,154,508.00
Negocios complementarios	GJ	2,535,858.93	2,533,766.00	2,587,832.00
Total	GJ	3,670,104.67	3,749,750.00	3,742,340.00
Fuentes móviles				
Bebidas	GJ	1,044,689.02	2,233,895.00	1,055,270.00
Negocios complementarios	GJ	44,983.20	49,658.00	42,932.00
Total	GJ	1,089,672.22	2,283,553.00	1,098,202.00
Total				
Bebidas	GJ	2,178,934.76	3,449,879.00	2,209,778.00
Negocios complementarios	GJ	2,580,842.13	2,583,425.00	2,630,764.00
Total	GJ	4,759,776.89	6,033,304.00	4,840,542.00
Consumo de combustibles fuentes no renovables GJ				
Gas Natural				

Bebidas	GJ	833,506.95	853,124.35	-
Negocios complementarios	GJ	722,132.93	570,335.01	-
Total	GJ	1,555,639.88	1,423,459.37	-
Diesel				
Bebidas	GJ	621,679.85	745,665.13	-
Negocios complementarios	GJ	112,886.81	138,952.44	-
Total	GJ	734,566.66	884,617.57	-
Gasolina				
Bebidas	GJ	160,246.08	179,783.61	-
Negocios complementarios	GJ	28.14	79.51	-
Total	GJ	160,274.22	179,863.12	-
Combustible Pesado				
Bebidas	GJ	-	-	-
Negocios complementarios	GJ	94,341.14	100,903.78	-
Total	GJ	94,341.14	100,903.78	-
Gas LP				
Bebidas	GJ	560,163.59	564,367.45	-
Negocios complementarios	GJ	33,713.40	39,802.67	-
Total	GJ	593,876.99	604,170.12	-
Total de consumo de combustibles fuentes no renovables				
Total (GRI 302-1 a)	GJ	3,138,698.89	3,193,013.95	-
Total de consumo de combustibles fuentes renovables GJ³² (GRI 302-1)				
Biodiesel				
Bebidas	GJ	3,338.30	3,271.44	-
Negocios complementarios	GJ	-	-	-
Total	GJ	3,338.30	3,271.44	-
Bagazo de Caña				
Bebidas	GJ	-	-	-
Negocios complementarios	GJ	1,617,739.72	1,509,276.15	-
Total	GJ	1,617,739.72	1,509,276.15	-
Total de consumo de combustibles fuentes renovables				
Total (GRI 302-1 b)	GJ	1,621,078.02	1,512,547.59	-

³² Los datos referentes a consumo de calefacción, refrigeración y vapor no aplican a la organización.

Total de Consumo de Energía GJ (GRI 302-1)				
Total de Consumo de energía de fuentes renovables	GJ	2,395,150.69	2,246,309.42	-
Total consumo de energía de fuentes no renovables	GJ	4,316,517.11	4,361,408.44	-
Total de consumo(GRI 302-1 c)	GJ	6,711,667.80	6,607,717.86	-
Total de millas recorridas por la flota de distribución				
Total de millas recorridas por la flota de Arca Continental	mi	53,353,116.00	125,025,130.00	-
Total de millas recorridas por la flota subcontratada	mi	42,942,900.00	90,341,327.00	-

Programas de energía
<p>Arca Continental cuenta con un programa de gestión energética basado en la implementación y el seguimiento de nuestro programa "39 Mejores Prácticas Energéticas", cuyo principal objetivo es optimizar el uso de nuestros recursos energéticos y reducir el consumo en todas nuestras operaciones. Como parte de este programa, realizamos una auditoría energética anual que nos permite evaluar nuestro nivel de cumplimiento e identificar oportunidades de mejora. Además, monitoreamos mensualmente el progreso en la implementación de estas mejores prácticas en cada una de nuestras plantas operativas. Para monitorizar el ahorro energético, utilizamos dos indicadores: el Índice de Consumo de Energía (EUR), que abarca la electricidad. El objetivo de Arca Continental para 2025 es 0.243 MJ/LB.</p>
<p>Las prácticas que requieren inversión se registran y evalúan para su inclusión en nuestro Plan a Largo Plazo. La empresa también ofrece capacitación regular para promover la eficiencia energética y fortalecer las capacidades internas.</p>
<p>Un ejemplo de estos programas de inversión que se concretaron es "Digital Ceiling", una iniciativa que moderniza la iluminación industrial integrando luminarias LED inteligentes y una plataforma de monitoreo en tiempo real para condiciones energéticas y ambientales. Mejora el control operativo al permitir un seguimiento continuo del consumo de energía, temperatura y humedad. El sistema optimiza el rendimiento energético al reducir significativamente el consumo (-89% en los sitios donde fue probado) y mejorar la eficiencia de la operación de iluminación, además de reducir considerablemente los costos operativos anuales</p>

asociados con la iluminación (-82% donde se probó). El diseño escalable de la iniciativa permite implementarla en múltiples instalaciones, impulsando mejoras consistentes de eficiencia dentro de la organización.

Otro ejemplo exitoso de los programas de inversión de Arca Continental es el proyecto de Carbonatación Optimizada, que representa una innovación escalable que mejora la eficiencia operativa en múltiples plantas al instalar inyectores que permiten la carbonatación a temperaturas más altas, reduciendo así el consumo de energía y disminuyendo las emisiones, asegurando al mismo tiempo la calidad del producto. Esta iniciativa demuestra procedimientos que consideran oportunidades de mejora, control operativo y desempeño energético, ya que optimiza un proceso intensivo en energía mediante tecnología y técnicas mejoradas aplicadas a instalaciones existentes y ampliadas.

Otros aspectos ambientales

Contenido	Unidad	2025	2024	2023
Certificaciones de Gestión Ambiental				
Certificaciones actuales y sistema de gestión ambiental				
México	# certificado CEPROS	19.00	19.00	19.00
Argentina	# certificado CEPROS	3.00	3.00	3.00
Perú	# certificado CEPROS	6.00	6.00	6.00
Ecuador	# certificado CEPROS	4.00	4.00	4.00
Estados Unidos	# certificado CEPROS	7.00	7.00	7.00
Arca Continental	# certificado CEPROS	39.00	39.00	39.00
Total CEPROS				
México	# CEPROS	22.00	22.00	22.00
Argentina	# CEPROS	3.00	3.00	4.00
Perú	# CEPROS	6.00	6.00	6.00
Ecuador	# CEPROS	6.00	6.00	6.00
Estados Unidos	# CEPROS	8.00	8.00	8.00
Arca Continental	# CEPROS	45.00	45.00	46.00
Porcentaje de centros de producción con certificaciones y sistema de gestión ambiental vigente				

México	%	86.36	86.36	86.36
Argentina	%	100.00	100.00	75.00
Perú	%	100.00	100.00	100.00
Ecuador	%	66.67	66.67	67.00
Estados Unidos	%	87.50	87.50	88.00
Arca Continental	%	86.67	86.67	85.00
Violaciones ambientales³³				
Multas significativas por incumplimiento ambiental	#	0.00	2.00	0.00

**100% de los CEPROS para la elaboración de bebidas (y 4.4% de los CEDIS) cuentan con un Sistema de Gestión Ambiental certificado por la ISO:14001. Con este estándar internacional AC promueve la correcta la gestión de aspectos ambientales, cumplimiento a requisitos legales y otros requisitos.*

Esto a través de diversos controles que nos permiten identificar oportunidades y mitigar riesgos asociados a nuestras operaciones, y que podrían generar impactos ambientales significativos.

³³ Arca Continental no tiene infracciones ambientales en curso. Las multas o penalidades se consideran significativas si exceden los USD 10,000

IMPACTO SOCIAL POSITIVO

Bienestar de los colaboradores

Contenido	Unidad	2025	2024	2023
Plantilla de colaboradores³⁴				
Plantilla por país de operación (GRI 2-7-a)				
México	# colaboradores	42,507	42,725	42,468
Ecuador	# colaboradores	9,621	10,032	10,096
Perú	# colaboradores	5,749	5,359	5,491
Argentina	# colaboradores	2,739	2,641	2,474
Estados Unidos	# colaboradores	10,742	9,690	9,492
Total	# colaboradores	71,358	70,447	70,021
Recuento por estado sindical, género, rango de edad y nivel de organización (GRI 2-30, 401-1)³⁵				
Colaboradores no sindicalizados por género y rango de edad				
No sindicalizados menores de 21 años	# mujer	63	55	82
	# hombre	555	366	399
No sindicalizados entre 21 y 30 años	# mujer	2,005	2,080	2,059
	# hombre	8,189	6,247	6,407
No sindicalizados entre 31 y 40 años	# mujer	2,514	2,391	2,180
	# hombre	10,903	8,812	8,635
No sindicalizados entre 41 y 50 años	# mujer	1,212	1,130	1,121
	# hombre	8,054	6,764	7,079
No sindicalizados durante más de 50 años	# mujer	622	580	542
	# hombre	5,548	4,768	4,542
Total de colaboradores no sindicalizados	# mujer	6,416	6,236	5,984

³⁴ Para el cálculo de la fuerza laboral total, se consideró información de colaboradores en Estados Unidos, México, Ecuador, Perú y Argentina. Estos datos han sido verificados por un tercero independiente.

³⁵ Datos reportados en promedio anual.

	# hombre	33,249	26,957	27,062
Colaboradores sindicalizados por género y rango de edad³⁶				
Sindicalizados menores de 21 años	# mujer	105	99	84
	# hombre	1,093	1,336	1,407
Sindicalizados entre 21 y 30 años	# mujer	762	754	810
	# hombre	9,572	12,136	12,192
Sindicalizados entre 31 y 40 años	# mujer	879	830	830
	# hombre	8,390	10,466	10,359
Sindicalizados entre 41 y 50 años	# mujer	521	528	509
	# hombre	5,673	6,835	6,692
Sindicalizados durante más de 50 años	# mujer	277	288	276
	# hombre	3,651	3,835	3,649
Total de colaboradores sindicalizados	# mujer	2544	2,499	2,509
	# hombre	28,379	34,609	34,299
Colaboradores por género y rango de edad				
Colaboradores menores de 21 años	# colaboradores	1,818	1,858	1,836
Colaboradores entre 21 y 30 años	# colaboradores	20,559	21,271	20,548
Colaboradores entre 31 y 40 años	# colaboradores	22,732	22,551	21,574
Colaboradores entre 41 y 50 años	# colaboradores	15,482	15,284	15,077
Colaboradores mayores de 50 años	# colaboradores	10,108	9,482	8,710
Total de colaboradores	# colaboradores	70,699	70,447	70,021
Colaboradores no sindicalizados por género y nivel organizacional				
Colaboradores no sindicalizados - Posición Inicial	# mujer	5,059	4,740	4,572
	# hombre	28,607	22,172	21,996
Colaboradores no sindicalizados – Coordinación	# mujer	854	963	908
	# hombre	2,779	2,837	2,961
Colaboradores no sindicalizados – Jefatura	# mujer	414	438	431
	# hombre	1,404	1,455	1,430
Colaboradores no sindicalizados – Nivel gerencial	# mujer	79	85	101
	# hombre	373	399	457

³⁶ Arca Continental respeta el derecho de sus colaboradores a formar un sindicato. La empresa se reúne regularmente con representantes de los trabajadores para discutir las condiciones laborales y establecer un diálogo constructivo con la Compañía.

Colaboradores no sindicalizados – Dirección	# mujer	9	9	10
	# hombre	74	81	102
Colaboradores no sindicalizados – Dirección Ejecutiva	# mujer	1	1	1
	# hombre	11	13	10
Total de colaboradores no sindicalizados	# mujer	6,416	6,236	6,023
	# hombre	33,248	26,957	26,956
Colaboradores sindicalizados por género y nivel organizacional				
Colaboradores sindicalizados - Posición Inicial	# mujer	2,334	2,499	2,458
	# hombre	28,013	34,599	34,228
Colaboradores sindicalizados – Coordinación	# mujer	127	0	13
	# hombre	141	10	176
Colaboradores sindicalizados – Jefatura	# mujer	70	0	0
	# hombre	169	0	0
Colaboradores sindicalizados – Nivel gerencial	# mujer	12	0	0
	# hombre	44	0	0
Colaboradores sindicalizados – Dirección	# mujer	0	0	0
	# hombre	11	0	0
Colaboradores sindicalizados – Dirección Ejecutiva	# mujer	0	0	0
	# hombre	0	0	0
Total de colaboradores sindicalizados	# mujer	2,543	2,499	2,471
	# hombre	28,378	34,599	34,404
Colaboradores por género y nivel organizacional				
Colaboradores - Posición Inicial	# colaboradores	64,119	64,149	61,395
Colaboradores – Coordinación	# colaboradores	3,906	3,814	3,897
Colaboradores – Jefatura	# colaboradores	2,058	1,895	1,775
Colaboradores – Nivel gerencial	# colaboradores	507	484	555
Colaboradores – Dirección	# colaboradores	95	91	112
Colaboradores – Dirección Ejecutiva	# colaboradores	12	14	12
Total de colaboradores	# colaboradores	70,697	70,447	70,021
Representación de género (GRI 2-9)				
Porcentaje de mujeres en relación con el total de colaboradores	% mujeres	12.56%	12.35	12.13
Porcentaje de mujeres en un puesto directivo (directivo, intermedio o superior)	% mujeres	24.16%	20.87	21.37

Porcentaje de mujeres en un puesto directivo de primer nivel (junior)	% mujeres	27%	23.98	19.27
Porcentaje de mujeres en un nivel de alta dirección (máximo 2 niveles de CEO)	% mujeres	14.81%	7.55	23.86
Porcentaje de mujeres en puestos directivos con función generadora de ingresos	% mujeres	9.69%	11.02	9.32
Porcentaje de mujeres en puestos STEM o relacionados	% mujeres	17.32%	19.07	15.58
País de nacionalidad de los colaboradores³⁷				
México	%	59.37%	61.61	61.58
Ecuador	%	13.40%	12.52	14.63
Perú	%	7.98%	7.54	7.9
Argentina	%	3.84%	3.81	3.59
Otro	%	0.16%	0.11	0.1
Contrataciones				
Vacantes abiertas durante el año	# puestos vacantes	20,249	30,126	30,419
Vacantes llenas de talento interno	# puestos vacantes	13,853	7,706	8,927
Vacantes cubiertas con talento externo	# puestos vacantes	6,396	22,420	21,492
Contrataciones por género y rango de edad (GRI 2-8, 401-1)				
Puestos vacantes ocupados por personas menores de 30 años	# mujer	2,468	2,444	1,898
	# hombre	10,465	15,244	15,595
	# prefiere no compartir	9	36	-
Puestos vacantes ocupados por personas de 30 a 50 años	# mujer	1,675	2,112	1,757
	# hombre	5,194	9,306	10,271
	# prefiere no compartir	8	22	-
Puestos vacantes ocupados por personas mayores de 50 años	# mujer	73	171	121
	# hombre	357	786	777
	# prefiere no compartir	0	5	-
Total de contrataciones	# mujer	4,216	4,727	3,776
	# hombre	16,016	25,336	26,643
	# prefiere no compartir	17	63	-
Contrataciones por género y nivel organizacional (GRI 2-8, 401-1)				

³⁷ La información no se presenta, ya que la empresa en Estados Unidos no reporta este indicador por motivos de confidencialidad y en cumplimiento de la normativa local aplicable.

Posición Inicial	# mujer	4,103	4,328	3481
	# hombre	15,744	24,321	25683
	# prefiere no compartir	17	54	-
Coordinación	# mujer	92	213	150
	# hombre	167	361	375
	# prefiere no compartir	0	1	-
Jefatura	# mujer	46	125	80
	# hombre	89	486	357
	# prefiere no compartir	0	5	-
Gerencia	# mujer	5	59	64
	# hombre	14	137	211
	# prefiere no compartir	0	3	-
Dirección	# mujer	5	2	1
	# hombre	0	27	3
	# prefiere no compartir	0	0	-
Dirección Ejecutiva	# mujer	0	0	0
	# hombre	0	4	0
	# prefiere no compartir	0	0	-
Total de contrataciones	# mujer	4,251	4,727	3,776
	# hombre	16,014	25,336	26,643
	# prefiere no compartir	17	63	-
Coste medio por contratación				
Coste medio por contratación	MXN	1,032.49	2,255.10	2,527.76

Contenido	Unidad	2025	2024	2023
Tasa de rotación				
Salidas de colaboradores por género, nivel organizacional, edad y estado sindical				
Salidas voluntarias por género y nivel organizacional de colaboradores sindicalizados (GRI 2-30, 401-1)				
Posición Inicial	# mujer	2,664	692	524
	# hombre	1,139	4,242	4,073
Coordinación	# mujer	11	0	2
	# hombre	7	1	16
Jefatura	# mujer	7	0	0

	# hombre	8	0	0
Gerencia	# mujer	1	0	0
	# hombre	1	0	1
Dirección	# mujer	0	0	0
	# hombre	2	0	0
Dirección Ejecutiva	# mujer	0	0	0
	# hombre	0	0	0
Total de salidas voluntarias de colaboradores sindicalizados	# mujer	2,683	692	526
	# hombre	1,157	4,243	4,090
Salidas voluntarias por género y nivel organizacional de colaboradores no sindicalizados (GRI 2-30, 401-1)				
Posición Inicial	# mujer	1,100	781	699
	# hombre	2,476	2,599	3,072
Coordinación	# mujer	59	54	77
	# hombre	108	110	171
Jefatura	# mujer	26	19	27
	# hombre	30	51	57
Gerencia	# mujer	4	3	11
	# hombre	6	11	24
Dirección	# mujer	0	1	2
	# hombre	2	0	2
Dirección Ejecutiva	# mujer	0	0	0
	# hombre	0	1	0
Total de salidas voluntarias de colaboradores no sindicalizados	# mujer	1,189	858	816
	# hombre	2,622	2,772	3,326
Salidas voluntarias por género y rango de edad de los colaboradores sindicalizados				
Menores de 21 años	# mujer	282	62	39
	# hombre	63	501	348
Entre 21 y 30 años	# mujer	1,578	311	214
	# hombre	515	2,216	2,275
Entre 31 y 40 años	# mujer	617	189	159
	# hombre	340	1,072	1,074
Entre 41 y 50 años	# mujer	164	84	91

	# hombre	159	327	299
Más de 50 años	# mujer	42	46	23
	# hombre	80	127	94
Total de salidas voluntarias de colaboradores sindicalizados	# mujer	2,683	692	526
	# hombre	1,157	4,243	4,090
Salidas voluntarias por género y rango de edad de colaboradores no sindicalizados				
Menores de 21 años	# mujer	32	48	32
	# hombre	41	178	63
Entre 21 y 30 años	# mujer	555	410	344
	# hombre	1140	1,243	1,351
Entre 31 y 40 años	# mujer	412	266	278
	# hombre	899	880	1,194
Entre 41 y 50 años	# mujer	139	97	101
	# hombre	324	286	455
Más de 50 años	# mujer	51	37	61
	# hombre	218	185	263
Total de salidas voluntarias de colaboradores no sindicalizados	# mujer	1,189	858	816
	# hombre	2,622	2,772	3,326
Salidas involuntarias por género y nivel organizacional de los colaboradores sindicalizados				
Posición Inicial	# mujer	3,027	684	494
	# hombre	1,305	4,622	4,805
Coordinación	# mujer	3	0	2
	# hombre	9	0	5
Jefatura	# mujer	2	0	0
	# hombre	8	0	0
Gerencia	# mujer	1	0	0
	# hombre	0	0	0
Dirección	# mujer	0	0	0
	# hombre	0	0	0
Dirección Ejecutiva	# mujer	0	0	0
	# hombre	0	0	0
Total de salidas involuntarias de colaboradores sindicalizados	# mujer	3,033	648	496
	# hombre	1,322	4,622	4,810

Salidas involuntarias por género y nivel organizacional de colaboradores no sindicalizados				
Posición Inicial	# mujer	806	354	364
	# hombre	2,076	2,027	2,267
Coordinación	# mujer	39	23	10
	# hombre	60	79	105
Jefatura	# mujer	13	10	4
	# hombre	34	42	32
Gerencia	# mujer	3	5	4
	# hombre	8	9	14
Dirección	# mujer	0	1	0
	# hombre	2	1	0
Dirección Ejecutiva	# mujer	0	0	0
	# hombre	0	0	0
Total de salidas involuntarias de colaboradores no sindicalizados	# mujer	861	393	382
	# hombre	2,180	2,158	2,418
Salidas involuntarias por género y rango de edad de los colaboradores sindicalizados				
Menores de 21 años	# mujer	280	57	43
	# hombre	62	457	439
Entre 21 y 30 años	# mujer	1,695	316	186
	# hombre	601	2,477	2,610
Entre 31 y 40 años	# mujer	789	198	161
	# hombre	406	1,237	1,259
Entre 41 y 50 años	# mujer	234	90	88
	# hombre	192	354	402
Más de 50 años	# mujer	35	23	18
	# hombre	61	97	100
Total de salidas involuntarias de colaboradores sindicalizados	# mujer	3,033	684	496
	# hombre	1,322	4,622	4,810
Salidas involuntarias por género y rango de edad de colaboradores no sindicalizados				
Menores de 21 años	# mujer	27	25	7
	# hombre	40	145	37
Entre 21 y 30 años	# mujer	342	146	163
	# hombre	906	859	1,029

Entre 31 y 40 años	# mujer	327	137	138
	# hombre	770	747	822
Entre 41 y 50 años	# mujer	120	63	54
	# hombre	299	274	350
Más de 50 años	# mujer	45	22	20
	# hombre	165	133	180
Total de salidas involuntarias de colaboradores no sindicalizados	# mujer	861	393	382
	# hombre	2,180	2,158	2,418

Contenido	Unidad	2025	2024	2023
Tasa de rotación				
Tasa de rotación por género y nivel organizativo de los colaboradores sindicalizados				
Posición Inicial	% mujeres	244%	55%	54
	% hombres	9%	26%	27
Coordinación	% mujeres	11%	0%	27
	% hombres	11%	10%	11
Jefatura	% mujeres	13%	0%	0
	% hombres	9%	0%	0
Gerencia	% mujeres	16%	0%	0
	% hombres	2%	0%	240
Dirección	% mujeres	0%	0%	0
	% hombres	18%	0%	0
Dirección Ejecutiva	% mujeres	0%	0%	0
	% hombres	0%	0%	0
Tasa total de rotación de colaboradores sindicalizados	% mujeres	225%	55%	27
	% hombres	9%	26%	0
Tasa de rotación por género y nivel organizativo de los colaboradores no sindicalizados				
Posición Inicial	% mujeres	38%	24%	24
	% hombres	16%	21%	25
Coordinación	% mujeres	11%	8%	10
	% hombres	6%	7%	10
Jefatura	% mujeres	9%	7%	8
	% hombres	5%	6%	7

Gerencia	% mujeres	9%	9%	15
	% hombres	4%	5%	8
Dirección	% mujeres	0%	21%	19
	% hombres	5%	1%	2
Dirección Ejecutiva	% mujeres	0%	0%	0
	% hombres	0%	8%	0
Tasa total de rotación de colaboradores no sindicalizados	% mujeres	32%	20%	21
	% hombres	14%	18%	22
Tasa de rotación por género y rango de edad de los colaboradores sindicalizados				
Menores de 21 años	% mujeres	534%	120%	147
	% hombres	11%	72%	60
Entre 21 y 30 años	% mujeres	430%	84%	67
	% hombres	12%	39%	42
Entre 31 y 40 años	% mujeres	160%	47%	48
	% hombres	9%	22%	23
Entre 41 y 50 años	% mujeres	76%	33%	45
	% hombres	6%	10%	11
Más de 50 años	% mujeres	28%	24%	18
	% hombres	4%	6%	6
Tasa total de rotación de colaboradores sindicalizados	% mujeres	225%	55%	53
	% hombres	9%	26%	27
Tasa de rotación por género y rango de edad de los colaboradores no sindicalizados				
Menores de 21 años	% mujeres	94%	155%	48
	% hombres	15%	92%	26
Entre 21 y 30 años	% mujeres	45%	27%	26
	% hombres	25%	34%	38
Entre 31 y 40 años	% mujeres	29%	17%	20
	% hombres	15%	18%	24
Entre 41 y 50 años	% mujeres	21%	14%	15
	% hombres	8%	8%	11
Más de 50 años	% mujeres	15%	10%	16
	% hombres	7%	7%	10
	% mujeres	32%	20%	21

Tasa total de rotación de colaboradores no sindicalizados	% hombres	14%	18%	22
Tasa total de rotación				
Tasa total de rotación	% mujeres	87%	30%	29
	% hombres	12%	22%	24
	% total	21%	23.44%	24.93
Tasa de rotación voluntaria	% mujeres	43%	18%	18
	% hombres	6%	11%	12
	% total	11%	12.22%	12.95
Tasa de rotación involuntaria	% mujeres	43%	12%	11
	% hombres	6%	11%	12
	% total	10%	11.22%	11.98

Contenido	Unidad	2025	2024	2023
Resultados de la encuesta de clima organizacional				
Participación por género y rango de edad (GRI 2-24)				
Resultados de colaboradores menores de 21 años	% mujeres	85.04%	82.90	88.3
	% hombres	83.88%	82.50	87.9
Resultados de colaboradores entre 21 y 30 años	% mujeres	84.11%	83.80	85.6
	% hombres	82.43%	82.30	86.9
Resultados de los colaboradores entre 31 y 40 años	% mujeres	83.64%	84.70	87.1
	% hombres	81.69%	82.40	85.9
Resultados de los colaboradores entre 41 y 50 años	% mujeres	85.05%	85.20	88
	% hombres	82.96%	84.00	86.7
Resultados de los colaboradores a lo largo de 50 años	% mujeres	82.90%	82.80	86.5
	% hombres	85.50%	86.10	88.7
Resultados medios de los colaboradores	% promedio	85.30%	83.54	87.22
Resultados de la encuesta de clima organizacional por país (GRI 2-24)				
México	% Participación	98.7%	98.3	100
	% Favorabilidad del liderazgo	80.8%	80.74	82.82
	% de compromiso de los colaboradores	82.7%	84	87.64
Argentina	% Participación	100%	99.6	100

	% Favorabilidad del liderazgo	81.76%	76.3	83.02
	% de compromiso de los colaboradores	84.86%	85.72	89.92
	% Participación	96.80%	100	100
Perú	% Favorabilidad del liderazgo	80.1%	76.82	82.42
	% de compromiso de los colaboradores	83.7%	81.62	87.06
Ecuador	% Participación	99%	92.2	100
	% Favorabilidad del liderazgo	82.1%	79.88	82.76
	% de compromiso de los colaboradores	86.7%	85.64	88.58
Estados Unidos (incluidos CCSWB y Wise)	% Participación	90%	98.2	100
	% Favorabilidad del liderazgo	88%	86.42	86.12
	% de compromiso de los colaboradores	83%	82.74	83.9
Resultados de la encuesta de clima organizacional en Arca Continental	% Participación	97.4%	98.2	98
	% Favorabilidad del liderazgo	81.9%	80.92	83.08
	% de compromiso de los colaboradores	83.41%	83.54	87.22
Compromiso de los colaboradores				
Colaboradores que respondieron a la encuesta	% de colaboradores	97%	98.2	98
Colaboradores que calificaron la encuesta de clima general entre 9 y 10	% de colaboradores	N/A	N/A	N/A
Colaboradores que calificaron la favorabilidad del liderazgo entre 9 y 10	% de colaboradores	N/A	N/A	N/A
Colaboradores que calificaron su nivel de compromiso entre 9 y 10	% de colaboradores	N/A	N/A	N/A

Contenido	Unidad	2025	2024	2023
Evaluación del Desempeño³⁸				
Las evaluaciones de desempeño se realizan anualmente, proporcionando una oportunidad estructurada para evaluar las contribuciones individuales y del equipo, alinear objetivos y fomentar el desarrollo profesional en toda la organización. Actualmente, al menos el 50% de los objetivos se establecen a nivel de equipo, complementados por objetivos individuales. A cada objetivo se le asigna un peso claro que va del 10% al 25% para asegurar una evaluación equilibrada y transparente. Además, el proceso de gestión del desempeño incluye dos sesiones formales de retroalimentación durante el año para revisar el progreso, discutir oportunidades de desarrollo y reforzar la alineación con los objetivos. Se fomenta que se tengan conversaciones uno a uno más frecuentes entre líderes y empleados para abordar temas como planes de carrera, desempeño y preocupaciones, lo que fortalece el liderazgo humano y directo dentro de los equipos.				
Colaboradores que participan en el proceso de evaluación del desempeño por género y país (GRI 404-3)				
México	Femenino	664	635	564
	Masculino	1,685	1610	1558
Argentina	Femenino	43	41	32
	Masculino	155	143	139
Perú	Femenino	435	409	428
	Masculino	907	837	809
Ecuador	Femenino	212	173	158
	Masculino	267	252	251
Estados Unidos ³⁹	Femenino	43	1054	1034
	Masculino	114	6828	6922
Arca Continental	Femenino	1,397	2312	2216
	Masculino	3,128	9670	9679
Formación de colaboradores				
Horas de capacitación por género, puesto, país y tipo de curso				
Promedio de horas de capacitación para cursos obligatorios ⁴⁰				
México				
	Promedio femenino	5	11.1	15.6

³⁸ Las evaluaciones de desempeño se realizan anualmente, brindando una oportunidad estructurada para valorar las contribuciones individuales y de equipo, alinear objetivos e impulsar el desarrollo profesional en toda la organización.

³⁹ En relación con las evaluaciones de desempeño realizadas en Estados Unidos, los números presentados corresponden al total de evaluaciones de hombres y mujeres. El resto de las evaluaciones se concentra en la categoría “*Prefirió no compartir*”.

⁴⁰ La información no se presenta, ya que el promedio de horas de capacitación por nivel organizacional en CCSWB no es divulgado, por motivos de confidencialidad y gestión interna de la información.

Promedio de horas de capacitación en el Posición Inicial	Promedio masculino	6.1	11.6	12.5
Promedio de horas de entrenamiento a Coordinación	Promedio femenino	6.9	12	16.9
	Promedio masculino	5.5	13.5	16.8
Promedio de horas de capacitación a nivel de Jefatura	Promedio femenino	3	20.2	21.7
	Promedio masculino	3.4	18	17.2
Promedio de horas de capacitación a nivel gerencial	Promedio femenino	0	0	3
	Promedio masculino	1	5.8	5.8
Promedio de horas de capacitación a Dirección	Promedio femenino	0	0	0
	Promedio masculino	0	0.1	0
Promedio de horas de capacitación a Dirección Ejecutiva	Promedio femenino	0	0	0
	Promedio masculino	0	0	0.5
Argentina				
Promedio de horas de capacitación en el Posición Inicial	Promedio femenino	5.6	5.2	1.9
	Promedio masculino	5.9	1.1	0.7
Promedio de horas de entrenamiento a Coordinación	Promedio femenino	4.8	10	6.1
	Promedio masculino	3.6	10	5.9
Promedio de horas de capacitación a nivel de Jefatura	Promedio femenino	3.2	11.6	3
	Promedio masculino	2.8	9.2	5.4
Promedio de horas de capacitación a nivel gerencial	Promedio femenino	7.3	21.8	3.6
	Promedio masculino	10.3	20.1	3.9
Promedio de horas de capacitación a Dirección	Promedio femenino	9.7	0	0.3
	Promedio masculino	7	0	0.8
Promedio de horas de capacitación a Dirección Ejecutiva	Promedio femenino	0	0	0
	Promedio masculino	0	0	0
Perú				
Promedio de horas de capacitación en el Posición Inicial	Promedio femenino	5.5	2.6	3
	Promedio masculino	15.5	7.5	10.7
Promedio de horas de entrenamiento a Coordinación	Promedio femenino	4.8	4.4	3.6
	Promedio masculino	4.7	6.2	4.3
Promedio de horas de capacitación a nivel de Jefatura	Promedio femenino	3.7	2.1	5.5
	Promedio masculino	5.7	3.7	6.4
	Promedio femenino	1.3	1.1	1.9

Promedio de horas de capacitación a nivel gerencial	Promedio masculino	1.6	0.8	1.4
Promedio de horas de capacitación a Dirección	Promedio femenino	0	0	0
	Promedio masculino	0	0	0
Promedio de horas de capacitación a Dirección Ejecutiva	Promedio femenino	0	0	0
	Promedio masculino	0	0	0
Ecuador				
Promedio de horas de capacitación en el Posición Inicial	Promedio femenino	14.5	6.8	7.9
	Promedio masculino	17.2	9.3	7.4
Promedio de horas de entrenamiento a Coordinación	Promedio femenino	15.4	28.3	12.2
	Promedio masculino	17.9	154.1	12.2
Promedio de horas de capacitación a nivel de Jefatura	Promedio femenino	20.3	25.2	18.6
	Promedio masculino	19.5	36.9	30.2
Promedio de horas de capacitación a nivel gerencial	Promedio femenino	16.5	25.3	22
	Promedio masculino	23.6	25.3	20.5
Promedio de horas de capacitación a Dirección	Promedio femenino	0	0	4.2
	Promedio masculino	29.4	0	4.8
Promedio de horas de capacitación a Dirección Ejecutiva	Promedio femenino	0	0	0
	Promedio masculino	2.5	242.4	9.2
Negocios complementarios				
Promedio de horas de capacitación en el Posición Inicial	Promedio femenino	1.6	-	-
	Promedio masculino	0.9	-	-
Promedio de horas de entrenamiento a Coordinación	Promedio femenino	4.8	-	-
	Promedio masculino	3.6	-	-
Promedio de horas de capacitación a nivel de Jefatura	Promedio femenino	4.6	-	-
	Promedio masculino	3.5	-	-
Promedio de horas de capacitación a nivel gerencial	Promedio femenino	14.6	-	-
	Promedio masculino	4.4	-	-
Promedio de horas de capacitación a Dirección	Promedio femenino	0	-	-
	Promedio masculino	2.4	-	-
Promedio de horas de capacitación a Dirección Ejecutiva	Promedio femenino	0	-	-
	Promedio masculino	0.0	-	-
Oficinas corporativas				

Promedio de horas de capacitación en el Posición Inicial	Promedio femenino	8	8.7	6.4
	Promedio masculino	9.1	6.1	1.1
Promedio de horas de entrenamiento a Coordinación	Promedio femenino	13.2	21.8	10.6
	Promedio masculino	7.9	18.4	8.7
Promedio de horas de capacitación a nivel de Jefatura	Promedio femenino	24.1	35.4	9.6
	Promedio masculino	19.4	29.4	13.2
Promedio de horas de capacitación a nivel gerencial	Promedio femenino	26.9	33.5	1.9
	Promedio masculino	37.7	33.6	5.5
Promedio de horas de capacitación a Dirección	Promedio femenino	62.5	34.7	0.9
	Promedio masculino	52.2	55.2	1.5
Promedio de horas de capacitación a Dirección Ejecutiva	Promedio femenino	12.4	0	0
	Promedio masculino	53.2	0	0
Promedio de horas de capacitación para cursos no obligatorios				
México				
Promedio de horas de capacitación en el Posición Inicial	Promedio femenino	5.6	3.2	13.2
	Promedio masculino	2.6	1.4	7.6
Promedio de horas de entrenamiento a Coordinación	Promedio femenino	17.9	16.7	31.3
	Promedio masculino	12.9	16.9	22.9
Promedio de horas de capacitación a nivel de Jefatura	Promedio femenino	16.6	16.4	34.6
	Promedio masculino	26.9	23.6	37.5
Promedio de horas de capacitación a nivel gerencial	Promedio femenino	6.2	18.2	36.5
	Promedio masculino	18.4	24	43.3
Promedio de horas de capacitación a Dirección	Promedio femenino	0	0	0
	Promedio masculino	5.6	15.9	8
Promedio de horas de capacitación a Dirección Ejecutiva	Promedio femenino	0	0	0
	Promedio masculino	1.2	0	22.8
Argentina				
Promedio de horas de capacitación en el Posición Inicial	Promedio femenino	2.8	0.8	0.9
	Promedio masculino	1.1	0.1	0.3
Promedio de horas de entrenamiento a Coordinación	Promedio femenino	2.1	1.5	2.4
	Promedio masculino	2.2	1.9	2.4
Promedio de horas de capacitación a nivel de Jefatura	Promedio femenino	5.6	4.6	4.5
	Promedio masculino	5.1	3.9	1.6

Promedio de horas de capacitación a nivel gerencial	Promedio femenino	12.5	8.4	12.4
	Promedio masculino	12.3	10.2	8.2
Promedio de horas de capacitación a Dirección	Promedio femenino	30	0	0
	Promedio masculino	10.4	0	0
Promedio de horas de capacitación a Dirección Ejecutiva	Promedio femenino	0	0	0
	Promedio masculino	0	0	0
Perú				
Promedio de horas de capacitación en el Posición Inicial	Promedio femenino	13	10.8	6.5
	Promedio masculino	15	6.6	2.7
Promedio de horas de entrenamiento a Coordinación	Promedio femenino	38.8	27.5	8.4
	Promedio masculino	38.7	24.3	8.7
Promedio de horas de capacitación a nivel de Jefatura	Promedio femenino	31.7	22.5	21.4
	Promedio masculino	35.4	22.7	17.2
Promedio de horas de capacitación a nivel gerencial	Promedio femenino	15.7	31.5	44.6
	Promedio masculino	19.1	23	25.5
Promedio de horas de capacitación a Dirección	Promedio femenino	63.6	0	0
	Promedio masculino	53.7	0	0
Promedio de horas de capacitación a Dirección Ejecutiva	Promedio femenino	0	0	2
	Promedio masculino	0	0	4.7
Ecuador				
Promedio de horas de capacitación en el Posición Inicial	Promedio femenino	5.8	0.6	3.6
	Promedio masculino	2.8	0.4	5.1
Promedio de horas de entrenamiento a Coordinación	Promedio femenino	9.9	2.7	1.7
	Promedio masculino	10.7	10.1	1.7
Promedio de horas de capacitación a nivel de Jefatura	Promedio femenino	12.8	2.3	4.2
	Promedio masculino	21.1	2.8	5.5
Promedio de horas de capacitación a nivel gerencial	Promedio femenino	14.6	1.8	0.4
	Promedio masculino	14.9	1.8	2.2
Promedio de horas de capacitación a Dirección	Promedio femenino	0	0	0
	Promedio masculino	5.7	0	0
Promedio de horas de capacitación a Dirección Ejecutiva	Promedio femenino	0	0	0
	Promedio masculino	6	0.9	0.1
Negocios complementarios				

Promedio de horas de capacitación en el Posición Inicial	Promedio femenino	3.0	-	-
	Promedio masculino	4.7	-	-
Promedio de horas de entrenamiento a Coordinación	Promedio femenino	3.0	-	-
	Promedio masculino	3.8	-	-
Promedio de horas de capacitación a nivel de Jefatura	Promedio femenino	3.1	-	-
	Promedio masculino	3.6	-	-
Promedio de horas de capacitación a nivel gerencial	Promedio femenino	9.1	-	-
	Promedio masculino	17.8	-	-
Promedio de horas de capacitación a Dirección	Promedio femenino	0	-	-
	Promedio masculino	23.4	-	-
Promedio de horas de capacitación a Dirección Ejecutiva	Promedio femenino	0	-	-
	Promedio masculino	7.5	-	-
Oficinas corporativas				
Promedio de horas de capacitación en el Posición Inicial	Promedio femenino	0.10	0.25	1.7
	Promedio masculino	0.02	0.05	1.8
Promedio de horas de entrenamiento a Coordinación	Promedio femenino	2.02	1.01	7.6
	Promedio masculino	0.83	0.99	4.2
Promedio de horas de capacitación a nivel de Jefatura	Promedio femenino	0.92	1.83	14.8
	Promedio masculino	2.04	2.7	11.8
Promedio de horas de capacitación a nivel gerencial	Promedio femenino	0.31	0.75	7.1
	Promedio masculino	0.96	1.45	15.1
Promedio de horas de capacitación a Dirección	Promedio femenino	0	0	2
	Promedio masculino	0.31	0.11	7
Promedio de horas de capacitación a Dirección Ejecutiva	Promedio femenino	0	0	0
	Promedio masculino	0	0	0
Promedio de horas de capacitación para cursos obligatorios y no obligatorios⁴¹ GRI 404-1 a (i, ii)				
Horas promedio totales por nivel organizacional				
Posición inicial	Promedio	11.54	-	-
Coordinación	Promedio	18.02	-	-
Jefatura	Promedio	24.13		
Gerencial	Promedio	24.63	-	-

⁴¹ No se dispone de información correspondiente a años anteriores (2023).

Dirección	Promedio	32.22	-	-
Dirección Ejecutiva	Promedio	36.57	-	-
México	Promedio			
Promedio de horas de capacitación en el Posición Inicial	Promedio femenino	10.6	14.3	-
	Promedio masculino	8.7	13	-
Promedio de horas de entrenamiento a Coordinación	Promedio femenino	24.8	29.8	-
	Promedio masculino	18.4	30.4	-
Promedio de horas de capacitación a nivel de Jefatura	Promedio femenino	19.6	36.6	-
	Promedio masculino	30.3	41.6	-
Promedio de horas de capacitación a nivel gerencial	Promedio femenino	6.2	18.2	-
	Promedio masculino	19.4	29.8	-
Promedio de horas de capacitación a Dirección	Promedio femenino	0	0	-
	Promedio masculino	5.6	15.9	-
Promedio de horas de capacitación a Dirección Ejecutiva	Promedio femenino	0	0	-
	Promedio masculino	1.2	0	-
Argentina				
Promedio de horas de capacitación en el Posición Inicial	Promedio femenino	8.4	6.1	-
	Promedio masculino	7.1	1.1	-
Promedio de horas de entrenamiento a Coordinación	Promedio femenino	6.9	11.5	-
	Promedio masculino	5.8	11.9	-
Promedio de horas de capacitación a nivel de Jefatura	Promedio femenino	8.8	16.3	-
	Promedio masculino	7.9	13.2	-
Promedio de horas de capacitación a nivel gerencial	Promedio femenino	19.7	30.2	-
	Promedio masculino	22.6	30.6	-
Promedio de horas de capacitación a Dirección	Promedio femenino	39.7	0	-
	Promedio masculino	17.4	0	-
Promedio de horas de capacitación a Dirección Ejecutiva	Promedio femenino	0	0	-
	Promedio masculino	0	0	-
Perú				
Promedio de horas de capacitación en el Posición Inicial	Promedio femenino	18.5	13.4	-
	Promedio masculino	30.5	14.1	-
Promedio de horas de entrenamiento a Coordinación	Promedio femenino	43.5	31.8	-
	Promedio masculino	43.4	30.4	-

Promedio de horas de capacitación a nivel de Jefatura	Promedio femenino	35.4	24.7	-
	Promedio masculino	41.2	26.3	-
Promedio de horas de capacitación a nivel gerencial	Promedio femenino	17	32.9	-
	Promedio masculino	20.7	23.9	-
Promedio de horas de capacitación a Dirección	Promedio femenino	63.6	0	-
	Promedio masculino	53.7	0	-
Promedio de horas de capacitación a Dirección Ejecutiva	Promedio femenino	0	0	-
	Promedio masculino	0	0	-
Ecuador				
Promedio de horas de capacitación en el Posición Inicial	Promedio femenino	20.3	7.5	-
	Promedio masculino	20	9.6	-
Promedio de horas de entrenamiento a Coordinación	Promedio femenino	25.3	31	-
	Promedio masculino	28.6	163.9	-
Promedio de horas de capacitación a nivel de Jefatura	Promedio femenino	33.1	27.5	-
	Promedio masculino	40.7	39.7	-
Promedio de horas de capacitación a nivel gerencial	Promedio femenino	31.1	27.1	-
	Promedio masculino	38.5	27	-
Promedio de horas de capacitación a Dirección	Promedio femenino	0	0	-
	Promedio masculino	35.2	19.1	-
Promedio de horas de capacitación a Dirección Ejecutiva	Promedio femenino	0	0	-
	Promedio masculino	8.5	41	-
Oficinas corporativas				
Promedio de horas de capacitación en el Posición Inicial	Promedio femenino	8.1	9	-
	Promedio masculino	9.2	6.2	-
Promedio de horas de entrenamiento a Coordinación	Promedio femenino	15.2	22.8	-
	Promedio masculino	8.8	19.4	-
Promedio de horas de capacitación a nivel de Jefatura	Promedio femenino	25	37.3	-
	Promedio masculino	21.5	32.1	-
Promedio de horas de capacitación a nivel gerencial	Promedio femenino	27.3	34.2	-
	Promedio masculino	38.7	35	-
Promedio de horas de capacitación a Dirección	Promedio femenino	62.5	34.7	-
	Promedio masculino	52.5	55.2	-
	Promedio femenino	12.4	0	-

Promedio de horas de capacitación a Dirección Ejecutiva	Promedio masculino	53.2	0	-
Indicadores de formación				
Total de horas de formación	# horas	1,150,180.40	1,147,800	1,152,037.20
Promedio de horas de capacitación por empleado (GRI 404-1 a. i)	# horas / # personas capacitadas	16.10	16.14	18.92
Promedio de horas de capacitación por ⁴² empleado (mujeres)	# horas / # personas capacitadas	12.39		
Promedio de horas de capacitación por empleado (hombres)	# horas / # personas capacitadas	12.83		
Inversión total en formación	MXN	157,923,394.1	167,841,848	-
Inversión en formación por empleado	MXN / # personas capacitadas	2,210.86	2,949.93	-
Programas de desarrollo clave⁴³				
Indicador	Fundamentos, con respeto ganamos todos – 2025	Programa de seguridad de la información		
Descripción del programa	<p>Este programa tiene como objetivo promover una cultura de respeto en el entorno laboral, partiendo de la comprensión de su significado dentro de Arca Continental e identificando de manera clara las conductas a promover, reaprender y no permitir en la organización. La iniciativa reconoce que el respeto es un pilar fundamental de la cultura organizacional y que su construcción requiere el ejercicio consciente de tres capacidades individuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser consciente: reconocer el impacto de las propias acciones y actitudes sobre los demás. • Ser empático: comprender y valorar la perspectiva y experiencia del otro. • Ser valiente: actuar con integridad, señalando conductas inapropiadas y promoviendo entornos de respeto. 	<p>Con el objetivo de fortalecer la comprensión y adopción de buenas prácticas para la protección de la información y los sistemas corporativos, Arca Continental implementó un programa de capacitación en seguridad de la información enfocado en reducir la exposición a amenazas cibernéticas, particularmente ataques de phishing, y en consolidar una cultura de ciberseguridad entre sus colaboradores.</p> <p>La iniciativa fue desplegada en Argentina, Perú y México, a nivel corporativo, e incorporada también en negocios complementarios, con un alcance transversal que permitió reforzar comportamientos preventivos y elevar el nivel de</p>		

⁴² Por cuestiones legales de protección de datos personales, el promedio de horas de capacitación por género en Estados Unidos se excluye.

⁴³ Durante 2025, se destacan los impactos de dos iniciativas clave de capacitación, las cuales cuentan con un alcance integral en todas nuestras operaciones y registran una alta participación. No obstante, en Arca Continental desarrollamos de manera continua una amplia oferta de programas de formación (más de 77), orientados al fortalecimiento de habilidades de nuestros colaboradores en los distintos países y líneas de negocio donde operamos.

		conciencia sobre la protección de datos.
Descripción de los beneficios del programa para la empresa	<p>Este programa, implementado en Argentina, Ecuador, Estados Unidos, Perú y México, evidencia una contribución directa al fortalecimiento del clima organizacional y del índice de liderazgo. En comparación con 2024, se observa una tendencia claramente positiva, destacando un crecimiento significativo en la cobertura de capacitación: de un 11 % de la plantilla capacitada en 2024 se pasó a un 65 % en 2025, lo que representa un incremento de 54 puntos porcentuales. Este avance refleja la consolidación del programa como una palanca estratégica para el desarrollo de capacidades y el fortalecimiento del liderazgo a nivel regional.</p>	<p>Como resultado del programa, se impartieron 19,732 horas de aprendizaje, y su impacto se evaluó mediante la tasa de phishing, indicador que mide el porcentaje de colaboradores que caen en simulaciones de ataques. La disminución de este indicador evidenció avances relevantes en la cultura de ciberseguridad y en la capacidad de prevención frente a amenazas digitales. Entre 2024 y 2025, la tasa de phishing se redujo de 4.6 % a 1.7 % en Latinoamérica y de 8.8 % a 5.2 % en Estados Unidos; a nivel global, el indicador pasó de 5.6 % a 5.2 %, confirmando el impacto positivo y sostenido del programa en toda la organización.</p>
% de colaboradores que participaron en relación con la base total de colaboradores	46,266 / 71,358 = 0.65%	19,732 / 71,358 = 0.28%

Other Programs

Arca Continental desarrolla continuamente una amplia gama de programas de capacitación, como el programa Innova AC, diseñados para permitir la exploración, experimentación y adopción tanto de IA como de tecnologías emergentes, con el objetivo de fortalecer las habilidades de los asociados en los distintos países y líneas de negocio donde opera. La empresa utiliza el método 70%-20%-10%, mediante el cual anima a los líderes y asociados a desarrollar sus habilidades mediando: experiencias críticas y nuevos desafíos, así como aprendizaje colaborativo mediante guías y sesiones de capacitación, respectivamente. Entre estas experiencias, hay oportunidades para asumir proyectos específicos, asignaciones temporales y cambios de rol en otras áreas o roles tanto por periodos de duración fija (6 meses a 1 año) como por periodos indefinidos. Esta capacitación tiene como objetivo mejorar y fortalecer el perfil profesional de los asociados ayudándolos a adquirir conocimientos y habilidades, además de agregar valor a áreas más allá de sus puestos actuales.

Compensaciones y beneficios

Remuneración anual promedio por género y categoría de trabajo (USD) (GRI 405-2 a)

Remuneración promedio en el Posición Inicial	Mujer (USD)	26,303	24,204	24,638
	Hombre (USD)	24,740	22,833	23,299
Ratio medio de remuneración de Posición inicial	Hombre / Mujer (USD)	1.06	1.06	1.06
Remuneración promedio a Coordinación	Mujer (USD)	33,335	32,056	31,479
	Hombre (USD)	33,922	30,714	31,829
Ratio medio de remuneración a Coordinación	Hombre / Mujer (USD)	0.98	1.04	0.99
Remuneración promedio a nivel de Jefatura	Mujer (USD)	61,626	59,432	59,564
	Hombre (USD)	59,895	57,403	57,193
Ratio medio de remuneración a nivel de Jefatura	Hombre / Mujer (USD)	1.02	1.03	1.04
Remuneración promedio a nivel Gerencia	Mujer (USD)	125,558	115,817	113,149
	Hombre (USD)	122,630	114,942	111,913
Ratio de remuneración a nivel Gerencia	Hombre / Mujer (USD)	1.02	1.007	1.01
Remuneración promedio a nivel de Director	Mujer (USD)	255,721	241,443	209,763
	Hombre (USD)	257,529	234,106	223,825
Ratio medio de remuneración de los Directores	Hombre / Mujer (USD)	0.99	1.03	0.94
Remuneración promedio total de AC	Mujer (USD)	39,960	38,360	36,758
	Hombre (USD)	38,278	35,491	34,814
Ratio de remuneración promedio total de AC (GRI 405-2 a)	Hombre / Mujer (USD)	1.04	1.08	1.06
Remuneración promedio anual y ratio de compensación por país y género (en USD) (GRI 405-2) ⁴⁴				
Remuneración promedio en México	calcuMujer (USD)	27,271	24,272	23,562.52
	Hombre (USD)	27,529	24,288	25,427.54

⁴⁴ El ratio se calcula excluyendo colaboradores sindicalizados y técnicos operativos.

Ratio de remuneración promedio en México	Hombre / Mujer (USD)	0.99	0.99	0.93
Remuneración promedio en Perú	Mujer (USD)	28,147	27,416	20,157.31
	Hombre (USD)	31,065	30,602	19,674.77
Ratio de remuneración promedio en Perú	Hombre / Mujer (USD)	0.90	0.89	1.02
Remuneración promedio en Ecuador	Mujer (USD)	24,887	24,384	25,185.14
	Hombre (USD)	29,279	29,105	29,171.78
Ratio de remuneración promedio en Ecuador	Hombre / Mujer (USD)	0.84	0.83	0.86
Remuneración promedio en Argentina	Mujer (USD)	39,919	40,774	23,633.77
	Hombre (USD)	42,749	38,605	26,942.62
Ratio de remuneración promedio en Argentina	Hombre / Mujer (USD)	0.93	1.05	0.88
Remuneración promedio en CCSWB	Mujer (USD)	102,482	100,281	95,904.67
	Hombre (USD)	99,977	97,165	93,184.06
Ratio de remuneración promedio en CCSWB	Hombre / Mujer (USD)	1.02	1.03	1.03
Remuneración promedio en WISE	Mujer (USD)	89,652	86,366	85,299.22
	Hombre (USD)	107,325	104,496	101,780.91
Ratio de remuneración promedio en WISE	Hombre / Mujer (USD)	0.83	0.82	0.84
Remuneración promedio total de AC	Mujer (USD)	39,960	38,360	36,757.54
	Hombre (USD)	38,278	35,491	34,813.58
Ratio de remuneración promedio total de AC	Hombre / Mujer (USD)	1.04	1.08	1.06
Equidad salarial⁴⁵				
Dirección Ejecutiva ⁴⁶ (salario base) ⁴⁷	Mujer (USD)	-	-	209,763.04
	Hombre (USD)	336,925	221,062	227,730.44
Dirección Ejecutiva (salario base + beneficios)	Mujer (USD)	-	-	370,247.31
	Hombre (USD)	734,201	414,842.3	406,880.61
Nivel gerencial ⁴⁸ (salario base)	Mujer (USD)	125,558	87,624	68,114.75
	Hombre (USD)	122,630	86,173	69,829.09
Nivel gerencial (salario base + beneficios)	Mujer (USD)	178,084	119,422.33	87,204.84
	Hombre (USD)	171,689	117,520.85	91,468.26

⁴⁵ La brecha salarial se monitorea anualmente a través de informes emitidos para la sostenibilidad.

⁴⁶ La Dirección Ejecutiva se refiere a los Directores y Directores Ejecutivos.

⁴⁷ Dado que solo hay una mujer en el nivel ejecutivo, se ha omitido la información basada en el género sobre el salario base y los beneficios de esta categoría para salvaguardar la privacidad y confidencialidad individual.

⁴⁸ La Gerencia se refiere al promedio de los gerentes y jefes de departamento.

Nivel no directivo ⁴⁹ (salario base)	Mujer (USD)	26,303	28,130	27,939.37
	Hombre (USD)	24,740	26,774	26,705.64
Compensación de C-Suite en comparación con la compensación de los colaboradores (GRI 2-5, 2-21)				
Salario base promedio de C-Suite (excluyendo CEO)	(USD)	\$594,550	529.974	599,177
Beneficios promedio de C-Suite (excluyendo CEO)	(USD)	\$984,616	877.880	972,882
Remuneración promedio de la alta dirección (excluyendo al CEO)	(USD)	\$1,579,166	1,407,854	1,572,059
Compensación anual en USD por país (GRI 2-21-a, 2-21-b, 2-21-c)				
Empleado mejor pagado	\$ USD	\$1,579,166	1,407,883	1,572,059
Promedio general de colaboradores	\$ USD	\$51,276	47,650	45,321
Salario mínimo diario aplicado en el país (MXN)				
México ⁵⁰	(MXN)	248.93	248.93	207.44
Argentina ⁵¹	(MXN)	223.2	186.48	364
Perú ⁵²	(MXN)	203.04	168.79	161.28
Ecuador ⁵³	(MXN)	8,995.80	8,537.60	7,924.50
CCSWB ⁵⁴	(MXN)	138.765	134.56	127.67
Cobertura de beneficios⁵⁵ (GRI 401-2)				
Colaboradores que solicitaron licencia parental (maternidad y paternidad) (401-3)				
México	Femenino	369	221	214
	Masculino	1,663	1658	1724
Argentina	Femenino	5	2	3
	Masculino	50	43	49

⁴⁹ El nivel no directivo se refiere a los colaboradores en funciones de Posición Inicial, analista o coordinación.

⁵⁰ En AC-México el salario mínimo se calcula en base al salario diario.

⁵¹ En AC-Argentina, el salario mínimo se calcula en función del salario diario.

⁵² En AC-Perú el salario mínimo se calcula en base al pago diario.

⁵³ En AC-Ecuador el salario mínimo se calcula mensualmente.

⁵⁴ En AC-CCSWB, el salario mínimo refleja la cantidad pagada por hora trabajada.

⁵⁵ La empresa pone a disposición de sus colaboradores una gama de beneficios diseñada para adaptarse a las realidades locales y a la naturaleza de sus funciones.

Entre estos se incluyen iniciativas para el manejo del estrés, incentivos que fomentan la actividad física y el bienestar, esquemas de trabajo flexibles como horarios ajustables, trabajo remoto cuando es viable y opciones de medio tiempo, así como servicios de apoyo como guarderías y salas de lactancia. Adicionalmente, se contemplan prestaciones como licencias pagadas para cuidadores primarios y no primarios, seguro de vida, seguro de gastos médicos, cobertura por discapacidad o incapacidad y planes de jubilación, entre otros.

Perú	Femenino	56	32	32
	Masculino	177	140	95
Ecuador	Femenino	23	281	30
	Masculino	337	10	1628
CCSWB	Femenino	59	38	181
	Masculino	212	212	0
WISE	Femenino	2	2	6
	Masculino	5	7	N/A
Arca Continental	Femenino	514	574	460
	Masculino	2,444	2063	3496
Colaboradores a los que se les otorgó licencia parental (maternidad o paternidad)				
México	Femenino	369	221	214
	Masculino	1,663	1658	1724
Argentina	Femenino	5	2	3
	Masculino	50	43	49
Perú	Femenino	56	32	32
	Masculino	177	140	95
Ecuador	Femenino	23	281	30
	Masculino	337	10	294
CCSWB	Femenino	59	37	180
	Masculino	212	211	
WISE	Femenino	2	1	6
	Masculino	4	N/A	N/A
Arca Continental	Femenino	514	573	459
	Masculino	2,443	2062	2162
Número de colaboradores que regresaron al trabajo después de la licencia parental				
México	Femenino	369	221	214
	Masculino	1,663	1658	1724
Argentina	Femenino	4	2	2
	Masculino	48	42	47
Perú	Femenino	55	27	27
	Masculino	175	121	95
Ecuador	Femenino	23	281	70

	Masculino	337	10	294
CCSWB	Femenino	50	35	179
	Masculino	198	211	0
WISE	Femenino	2	N/A	N/A
	Masculino	4	N/A	N/A
Arca Continental	Femenino	503	566	492
	Masculino	2,425	2042	2160

Número de colaboradores que permanecieron en la organización durante al menos 12 meses después de regresar de la licencia parental

México	Femenino	292	180	185
	Masculino	1,754	1449	1497
Argentina	Femenino	0	N/A	2
	Masculino	0	N/A	47
Perú	Femenino	50	13	0
	Masculino	125	137	0
Ecuador	Femenino	23	N/A	14
	Masculino	309	N/A	1375
CCSWB	Femenino	45	194	175
	Masculino	178	1596	0

Programas de prácticas laborales

Arca Continental gestiona sus prácticas laborales a través de programas formales de alcance corporativo, respaldados por políticas, procesos operativos definidos y mecanismos de seguimiento, con el objetivo de asegurar condiciones de trabajo justas, cumplimiento normativo, bienestar integral y una relación laboral sostenible en todas las operaciones donde la Compañía tiene presencia.

Programa de licencias parentales y corresponsabilidad familiar

La Compañía cuenta con un programa estructurado de licencias parentales, que amplía los beneficios mínimos establecidos por la legislación laboral local y es administrado de manera centralizada por el área de Capital Humano. Este programa contempla licencias diferenciadas para cuidadores primarios y no primarios, así como para adopción, y forma parte del esquema integral de beneficios para colaboradores.

La Política de Apoyo Postnatal aplica a cuidadoras primarias y otorga entre 14 y 18 semanas de licencia remunerada, dependiendo del país, complementadas con esquemas de reincorporación progresiva, trabajo remoto o flexibilidad horaria durante el primer año de vida del bebé, sujetos a la naturaleza del puesto y a criterios operativos. Para cuidadores no primarios, la Política de Licencia de Paternidad establece entre 8 y 25 días de licencia pagada, considerando particularidades como partos múltiples o condiciones médicas especiales. Asimismo, la licencia por adopción otorga 10 días de permiso retribuido. El programa cuenta con mecanismos de seguimiento que permiten registrar solicitudes, otorgamiento del permiso, reincorporación laboral y permanencia posterior. Durante 2025, la totalidad de las solicitudes de permiso por maternidad o paternidad fueron atendidas conforme a las políticas internas, y la información se consolida anualmente como parte del monitoreo de indicadores de Capital Humano (GRI 401-3).

Más allá de la licencia parental, Arca Continental revisa las solicitudes de licencia pagada relacionadas con el cuidado familiar u otras circunstancias excepcionales caso por caso y otorga apoyo según la situación específica y los criterios aplicables.

Programa de gestión del tiempo de trabajo, vacaciones y horas extra

Arca Continental opera un programa formal de gestión del tiempo de trabajo, que asegura el cumplimiento de la legislación laboral aplicable en temas de jornada, pago de horas extra y descanso. Este programa se implementa a través de sistemas de control de asistencia, nómina y validaciones operativas, que permiten el monitoreo sistemático de las horas trabajadas y el pago correspondiente de tiempo extra, cuando aplica.

La Compañía también mantiene límites máximos semanales de horas de trabajo definidos y horarios estructurados de trabajo según la naturaleza del turno, los requerimientos operativos y los marcos legales. Las horas de trabajo se organizan por tipo de turno, incluyendo horarios diurnos, mixtos y nocturnos, y se monitorean mediante procesos establecidos de asistencia y gestión de la fuerza laboral para promover períodos de descanso adecuados y ayudar a prevenir horas de trabajo excesivas.

En cuanto a los períodos de descanso, la Compañía cuenta con un proceso estandarizado para otorgar y pagar las vacaciones anuales, gestionado por Capital Humano e integrado en el sistema de nómina. Los pagos de vacaciones se registran en el periodo correspondiente a su uso y distinguen explícitamente entre días de vacaciones e ingresos regulares. Además, se otorga un bono por vacaciones, calculado con base en días elegibles y pagado de acuerdo con la antigüedad del empleado.

Este programa permite asegurar que todos los colaboradores tengan acceso efectivo a vacaciones pagadas y que su disfrute y compensación se encuentren debidamente registrados y monitoreados.

Programa de compensación, salario digno y equidad salarial

La Compañía gestiona la compensación de sus colaboradores a través de un programa estructurado de valuación de puestos y administración salarial. Para el personal administrativo, se utilizan metodologías internacionales de evaluación de puestos, complementadas con análisis de mercado y ajustes por costo de vida. Para el personal sindicalizado, los salarios se definen y revisan de manera periódica con base en estudios de competitividad, costo de vida y lo establecido en los contratos colectivos.

Arca Continental está comprometida a garantizar igualdad salarial por trabajo igualitario y no hace distinciones basadas en el género al definir salarios. La empresa mantiene un sistema estructurado de escala salarial en el que los puestos se asignan a rangos salariales según una metodología objetiva de evaluación de puestos (IPE). Esta metodología evalúa cada rol basándose en factores como responsabilidades, complejidad y alcance, sin considerar el género. Los rangos salariales se validan aún más mediante estudios de mercado para asegurar competitividad y consistencia. A través de estas prácticas, la Compañía mantiene su compromiso con el trato igualitario, la no discriminación y la equidad salarial.

Las escalas salariales están diseñadas sin distinción de género y forman parte de un proceso anual de análisis y remediación de la brecha salarial, mediante el cual se identifican posibles diferencias entre mujeres y hombres en posiciones comparables. Cuando se detectan brechas, se definen acciones correctivas dentro de los ciclos de revisión salarial, como parte del compromiso de la empresa con la equidad y la no discriminación.

Programa de diálogo social y relaciones colectivas

Arca Continental mantiene un programa de diálogo social estructurado con representantes sindicales en aquellas operaciones donde existen relaciones colectivas de trabajo. Este programa se implementa mediante foros formales de negociación y seguimiento, con participación del área de Capital Humano y liderazgo operativo, y tiene como objetivo asegurar condiciones laborales competitivas, el cumplimiento de los acuerdos colectivos y la atención oportuna de temas relacionados con jornadas, compensación, prestaciones y bienestar.

El diálogo social se gestiona conforme a la legislación laboral local y constituye un mecanismo preventivo de gestión de riesgos laborales, reforzando la estabilidad de la relación entre la Compañía y sus colaboradores.

Programas de apoyo al colaborador y manejo del estrés

Arca Continental implementa **programas formales de apoyo al colaborador** orientados a promover el bienestar integral —físico, emocional y financiero— como parte de su enfoque preventivo para la **gestión del estrés laboral** y el equilibrio entre la vida personal y profesional. Estos programas se estructuran a través del esquema de **Beneficios Flexibles**, vigente para el periodo 2025–2026, y son administrados por el área de Capital Humano.

Programa de Beneficios Flexibles y bienestar integral

El **Programa de Beneficios Flexibles** permite a los colaboradores **personalizar su paquete de beneficios** de acuerdo con sus necesidades individuales y etapa de vida, otorgándoles mayor control sobre factores que influyen directamente en el nivel de estrés, tales como descanso, salud, estabilidad financiera y balance trabajo-vida.

El programa tiene como objetivos explícitos:

- Fomentar una **cultura de salud física, emocional y financiera**.
- Ofrecer **beneficios personalizados** que respondan a necesidades reales.
- Contribuir a un mayor **equilibrio entre trabajo y vida personal**, reduciendo fuentes de estrés asociadas a sobrecarga laboral o imprevistos personales.

Descanso, balance y prevención del agotamiento

Como parte de este esquema, los colaboradores pueden acceder a la opción de **adquirir días personales adicionales**, lo que permite ampliar sus periodos de descanso más allá de las vacaciones ordinarias. Esta flexibilidad facilita la recuperación física y emocional, apoyando la prevención del agotamiento y el manejo del estrés asociado al ritmo de trabajo.

Este beneficio es gestionado de manera estructurada, con reglas claras sobre elegibilidad, número máximo de días y registro en nómina, y está disponible para personal administrativo conforme a las políticas internas.

Apoyo a la salud física y emocional

El programa de Beneficios Flexibles integra **herramientas de prevención y atención de la salud**, que contribuyen indirectamente al manejo del estrés al reducir la incertidumbre y la carga emocional asociada a la salud personal y familiar. Entre ellas destacan:

- **Check up médico preventivo**, que permite la detección temprana de condiciones de salud, disminuyendo riesgos futuros y preocupaciones asociadas.
- **Acceso a seguros complementarios** (gastos médicos, enfermedades graves, cáncer, accidentes personales), que brindan **protección financiera** ante eventos inesperados, reduciendo el estrés económico en situaciones de enfermedad o emergencia.
- **Plan dental y asistencia funeraria**, que contribuyen a la tranquilidad del colaborador y su familia al contar con respaldo ante necesidades específicas.

Enfoque preventivo y alcance del programa

El enfoque del programa es **preventivo**, priorizando la anticipación de factores que puedan generar estrés prolongado o afectaciones al bienestar del colaborador. La flexibilidad en la elección de beneficios, combinada con opciones de descanso, atención médica preventiva y protección financiera, constituye un **mecanismo estructurado de apoyo al manejo del estrés**.

El **Programa de Beneficios Flexibles** es comunicado y habilitado a través de plataformas internas, cuenta con un proceso anual de inscripción y tiene **vigencia definida**, lo que permite su monitoreo y ajuste conforme a las necesidades de los colaboradores.

Plataforma de Administración de Beneficios ;365

Los Beneficios Flexibles y los seguros de vida, autos y GMM se administran a través de la plataforma i365 accesible para todos los colaboradores mediante tres canales: 1. Intranet Global apartado de servicios al colaborador, 2. Desde la App (Interesse 365) con el correo laboral, y 3. A través de Success Factors.

Contenido	Unidad	2025	2024	2023
Seguridad y salud ocupacional (GRI 403-8, 403-9, 403-10)				
Auditoría de cobertura del plan de seguridad y salud en el trabajo				
Plan auditado interna y externamente en México	% de cobertura	100	100	100
Plan auditado interna y externamente en Argentina	% de cobertura	100	100	100
Plan auditado interna y externamente en Perú	% de cobertura	100	100	100
Plan auditado interna y externamente en Ecuador	% de cobertura	100	100	100
Plan auditado interna y externamente en Estados Unidos	% de cobertura	100	100	100
Plan de SSO auditado	% de cobertura	100	100	100
Enfermedades profesionales y enfermedades por operación				
Principales tipos de enfermedades profesionales	Trastornos musculoesqueléticos y lumbalgia			
Casos de enfermedades profesionales o enfermedades por país				
México	# Casos	19	9	6
Argentina	# Casos	0	0	1
Perú	# Casos	0	0	0
Ecuador	# Casos	0	0	0
Estados Unidos	# Casos	0	0	0
Total	# Casos	19	9	7
Muertes como resultado de lesiones causadas por accidentes laborales o enfermedades profesionales GRI 403-9 a, b y e				
Muertes relacionadas con accidentes entre colaboradores de AC (GRI 403-9 a)	# Muertes	2	4	2
Tasa de muertes como resultado de lesiones relacionadas con el trabajo	Tasa	0.002	0.004	-
Muertes relacionadas con accidentes entre contratistas de AC	# Muertes		1	2
Tasa de muertes como resultado de lesiones relacionadas con el trabajo	Tasa	0	0.022	-

LTIR ⁵⁶ , Accidentes y enfermedades (GRI 403-8, GRI 403-9, GRI 403-10)				
Horas trabajadas por los colaboradores (GRI 403-9 a) v.)	Horas	193,789,707	200,350,104	195,639,746
Número de lesiones con tiempo perdido (GRI 403-9 b) ii.)	# Accidentes	395	339	393
LTIR (Tasa de incidentes con tiempo perdido) (GRI 403-9 b. iii)	Tasa	0.408	0.357	0.402
Tasa de muertes como resultado de lesiones relacionadas con el trabajo	Tasa	0.002	0.004	-
Lesiones laborales de alta consecuencia (excluidas las muertes) (GRI 403-9 a) ii.)	# Accidentes	44	38	-
Tasa de lesiones laborales de alta consecuencia (excluidas las muertes) (GRI 403-9 a) ii.)	Tasa	0.045	0.038	-
Tasa de lesiones laborales registrables	Tasa	1.453	1.226	-
Horas trabajadas por contratistas (GRI 403-9 b) v.)	Horas	9,022,162	9,023,767	-
Tasa de mortalidad por accidentes laborales en contratistas (GRI 403-9 b) i.)	Tasa	0	0.022	-
Número de lesiones con tiempo perdido para contratistas GRI 403-9 B ii.)	# Accidentes	38	33	-
LTIR (Tasa de incidentes con tiempo perdido) para contratistas (GRI 403-9 b ii.)	Tasa	0.842	0.731	-
Total de incidentes registrables AC ^{57 58}	# Accidentes	1,408	1,228	-
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo				

⁵⁶ Se refiere al número de lesiones con pérdida de tiempo que ocurren por cada 200.000 horas trabajadas.

⁵⁷ Se entiende por incidente registrable cualquier incidente, por menor que sea la gravedad, que se haya registrado en el sistema, aunque no se haya perdido tiempo.

⁵⁸ este indicador no forma parte del aseguramiento por un tercero

La Política de Seguridad y Bienestar de Arca Continental reconoce que la prevención de lesiones y enfermedades es una responsabilidad compartida por todos los integrantes de la organización. Sus objetivos centrales son: garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables; eliminar peligros y reducir riesgos en el entorno laboral; provocar un cambio transformacional de cultura hacia la prevención basada en comportamientos seguros; y asegurar el cumplimiento de lineamientos corporativos, requisitos legales y los estándares operativos de Coca-Cola (KORE).

Un elemento distintivo del modelo de Arca Continental es que la gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) se concibe como parte integral de la estrategia del negocio: los líderes de cada país y subsidiaria son responsables de adaptar y ejecutar la estrategia de SSO en sus operaciones, garantizando que las iniciativas y programas definidos sean correctamente implementados y efectivos. La Gerencia de SSO Corporativa Global, por su parte, define las estrategias, planes y métricas globales, y asegura su incorporación en el Plan de Largo Plazo y el Business Plan de la empresa.

La política garantiza la consulta y participación activa de los trabajadores y sus representantes en el desarrollo, implementación y revisión de los programas de SSO. Los colaboradores tienen el deber y el derecho de reportar condiciones inseguras, participar en evaluaciones de riesgo, contribuir en investigaciones de incidentes y proponer mejoras a las prácticas de seguridad vigentes.

Objetivos de seguridad ocupacional

Arca Continental establece metas anuales de desempeño en seguridad ocupacional a nivel de sitio, definidas de manera conjunta con cada operación y orientadas a la reducción sostenida de incidentes. Los indicadores clave que se gestionan incluyen la Tasa de Incidentes con Tiempo Perdido (LTIR), la Tasa Total de Incidencia (TIR), la Tasa de Enfermedades Ocupacionales (OIFR), la tasa de Incidentes Serios y Fatalidades (SIF y Potencial SIF), y el Índice de Colisiones de Flota (Crash Rate), entre otros.

Como parte de la estrategia global de prevención, Arca Continental da seguimiento semanal con líderes de país a los eventos de seguridad denominados “Llamados a la Acción” que ocurren en el sistema Coca-Cola, compartiéndolos con el 100% de los colaboradores como aprendizajes para evitar su recurrencia interna. Complementariamente, se monitorea la adherencia de cada operación a los “no negociables” de seguridad: un conjunto de elementos mínimos obligatorios vinculados a la seguridad de maquinaria, la ruta al mercado y el patio seguro.

Las rutinas de monitoreo e informes mensuales permiten medir el avance de las acciones en cada país frente a los objetivos propuestos. Estos informes trascienden al área de seguridad: son compartidos con todos los directores técnicos de país y directores globales de Arca Continental, generando visibilidad organizacional en los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los niveles de liderazgo.

Investigación de Incidentes: Metodología H.O.P.

Arca Continental cuenta con un procedimiento estructurado de investigación de accidentes e incidentes que aplica a todas las unidades de negocio del Grupo. Este lineamiento establece con precisión las responsabilidades, tiempos de respuesta y herramientas metodológicas para cada tipo de evento, desde cuasi accidentes y primeros auxilios hasta incidentes de tiempo perdido, incidentes con potencial SIF y fatalidades.

Un componente central de este sistema es la filosofía Human and Organizational Performance (H.O.P.), basada en cinco principios que buscan comprender el contexto operativo de los eventos desde la perspectiva de quienes realizan las actividades. A través de Equipos de Aprendizaje H.O.P., integrados por colaboradores de operación, diseñadores de procesos y personal involucrado en el evento, se identifican soluciones resilientes al error humano que van más allá de la acción correctiva inmediata.

Auditorías de Seguridad y Salud Ocupacional

Las operaciones de Arca Continental se gestionan bajo un programa de auditoría estructurado con base en los requisitos KORE de Coca-Cola, que establece los estándares mínimos que deben cumplirse para garantizar entornos de trabajo seguros. Cuando se identifican incumplimientos, el sitio está obligado a formular un plan de acción que es monitoreado por el área corporativa hasta su cierre efectivo.

Complementariamente, el equipo corporativo y los equipos de país llevan a cabo Auditorías de Evaluación de Riesgos, con foco en los procesos que han registrado eventos de seguridad. En estos ejercicios se trabaja directamente con el sitio para definir planes de acción y se realizan revisiones periódicas in situ para verificar que las oportunidades identificadas hayan sido atendidas de manera efectiva. Arca Continental también ha desarrollado auditorías conjuntas con el equipo corporativo de Coca-Cola, coordinando criterios y enfoques entre ambas organizaciones para fortalecer la alineación del sistema de gestión de seguridad.

Seguridad y Salud en Contratos con Proveedores

Arca Continental exige que todas las empresas que prestan servicios a la organización incorporen cláusulas de seguridad en sus contratos, como parte de la estrategia global de SSO. Esta exigencia contractual abarca el cumplimiento de las Reglas de Salvamento de la compañía, el apego a los estándares KORE 3.0, el desarrollo de evaluaciones de riesgo con aplicación de controles alineados a la jerarquía de controles establecida, el respeto a la jornada laboral máxima permitida, y la acreditación de personal capacitado para supervisar trabajos de alto riesgo.

Esta iniciativa se ha desarrollado en coordinación con el equipo de Ingeniería y Manufactura, con el objetivo de delimitar de manera exhaustiva todos los requisitos que debe cumplir un contratista para operar dentro de las instalaciones o bajo la responsabilidad operativa de Arca Continental. El propósito es extender la cultura de prevención más allá de los colaboradores directos, garantizando condiciones seguras para todos los que interactúan con los procesos y activos de la empresa.

Bienestar Emocional y Psicológico

Arca Continental reconoce que la salud mental y el bienestar emocional son factores determinantes del desempeño organizacional, la retención del talento y la sostenibilidad del negocio. En este sentido, la Compañía ha impulsado iniciativas concretas que van más allá de los beneficios médicos tradicionales para atender la dimensión psicológica y de resiliencia de sus colaboradores.

El **Programa PATH** es una iniciativa interna de Arca Continental enfocada en el bienestar emocional y el fortalecimiento de la resiliencia de los colaboradores de la operación en México. Se trata de un programa de apoyo psicológico que opera bajo un esquema de colaboración empresa–universidad, establecido mediante un convenio institucional con la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL).

A través de este convenio, los colaboradores tienen acceso a orientación y apoyo psicológico profesional, lo que permite atender situaciones de estrés laboral, dificultades emocionales y necesidades de acompañamiento en el ámbito personal. El modelo universidad–empresa garantiza la profesionalización del servicio y la confidencialidad de la atención, generando un entorno de confianza que facilita que los colaboradores busquen apoyo de manera proactiva.

Portafolio de Productos

Contenido	Unidad	2025	2024	2023
Etiquetado bajo estándares internacionales				
Cobertura de productos etiquetados bajo un esquema alineado con el CIA/FDE de la UE	%	100	100	100
Cobertura de productos etiquetados bajo un esquema definido local o internamente	%	100	100	100
Certificaciones válidas en nuestros centros de producción durante 2025 (CEPROS)				
ISO 9001 – Calidad	%	87	87	87
	#	40	40	40
ISO 14001 - Medio ambiente	%	85	85	85
	#	39	39	39
FSSC/ISO 22000 – Seguridad alimentaria	%	93	93	91
	#	43	43	42
ISO 45001 – Seguridad y Salud en el Trabajo	%	85	85	85
	#	39	39	39

Volumen de ventas por tipo de producto				
México				
Colas	%	57.8%	59.1	58.3
Bebidas saborizadas	%	8.9%	9.3	9.9
Agua	%	9.7%	8	8.1
Bebidas no carbonatadas	%	7.3%	7.2	6.5
Agua de gran formato	%	16.2%	16.5	17.2
Ecuador				
Colas	%	54.8%	55.4	54.9
Bebidas saborizadas	%	19.0%	19.4	19.4
Agua	%	14.2%	13.4	13.6
Bebidas no carbonatadas	%	12.0%	11.8	12.1
Agua de gran formato	%	-	-	-
Perú				
Colas	%	32.2%	32.4	31.4
Bebidas saborizadas	%	41.0%	41.3	42.3
Agua	%	17.0%	14.1	14.6
Bebidas no carbonatadas	%	7.6%	9.9	9.1
Agua de gran formato	%	2.2%	2.3	2.6
Argentina				
Colas	%	60.6%	60.2	55.9
Bebidas saborizadas	%	17.5%	17.9	19.1
Agua	%	12.9%	13.5	14.4
Bebidas no carbonatadas	%	9.0%	8.4	10.6
Agua de gran formato	%	-	-	-
Estados Unidos				
Colas	%	44.9%	45.9	45.2
Bebidas saborizadas	%	26.6%	26.2	26.7
Agua	%	11.5%	11.4	13
Bebidas no carbonatadas	%	17.0%	16.5	15.1
Agua de gran formato	%	-	-	-
Volumen de ventas por empaque de producto				
México				

Personal	%	40.9%	41.5	42.3
Familiar	%	59.1%	58.5	57.7
Ecuador				
Personal	%	36.7%	34.8	35.6
Familiar	%	63.3%	65.2	64.4
Perú				
Personal	%	42.6%	42.5	42
Familiar	%	57.4%	57.5	58
Argentina				
Personal	%	9.1%	8.6	10.5
Familiar	%	90.9%	91.4	89.5
Estados Unidos				
Personal	%	33.8%	28.5	33.7
Familiar	%	66.2%	71.5	66.3
Volumen de ventas de opciones bajas en calorías o sin calorías				
México	%	13.8%	12.9	13
Ecuador	%	41.7%	41.1	41
Perú	%	64.3%	64.8	64
Argentina	%	23.0%	17.1	21
Estados Unidos	%	27.8%	22.4	32
Volumen de ventas de productos retornables				
México	%	26.7%	27.4	28.3
Ecuador	%	30.4%	30.1	28.9
Perú	%	23.8%	24.5	25.2
Argentina	%	42.1%	45.7	37.1
Estados Unidos	%	0	0	0
Cumplimiento de etiquetado⁵⁹ (SASB FB-NB-270 a.3, FB-NB-270 a.4)				
Número de incidentes relacionados con bebidas				

⁵⁹ El 100% de los productos de bebidas y snacks cumplen con las regulaciones de etiquetado de los países en los que se venden. Asimismo, como embotelladores dentro del Sistema, tanto la publicidad como el etiquetado están alineados con la Política de Marketing Responsable de The Coca-Cola Company, cuyos principios se pueden consultar en el siguiente enlace: <https://www.coca-colacompany.com/policies-and-practices/responsible-marketing-policy>

México	#	0	0	0
Ecuador	#	0	0	0
Perú	#	0	0	0
Argentina	#	0	0	0
Estados Unidos	#	0	0	0
Arca Continental	#	0	0	0
Número de incidentes relacionados con los refrigerios				
México	#	0	0	0
Ecuador	#	0	0	0
Perú	#	0	0	0
Argentina	#	0	0	0
Estados Unidos	#	0	0	0
Arca Continental	#	0	0	0
Pérdidas monetarias resultantes de procedimientos legales relacionados con el negocio de bebidas				
México	MXN	0	0	0
Ecuador	MXN	0	0	0
Perú	MXN	0	0	0
Argentina	MXN	0	0	0
Estados Unidos	MXN	0	0	0
Arca Continental	MXN	0	0	0
Pérdidas monetarias resultantes de procedimientos legales relacionados con el negocio de snacks				
México	MXN	0	0	0
Ecuador	MXN	0	0	0
Perú	MXN	0	0	0
Argentina	MXN	0	0	0
Estados Unidos	MXN	0	0	0
Arca Continental	MXN	0	0	0
Publicidad a menores (SASB FB-NB-270 a.1)				
Ventas de productos dirigidos a niños por país de operación				
México	%	0	0	0
Ecuador	%	0	0	0

Perú	%	0	0	0
Argentina	%	0	0	0
Estados Unidos	%	0	0	0
Arca Continental	%	0	0	0

Impresiones publicitarias entregadas a niños que promocionan productos que cumplen con las pautas dietéticas (%)				
México	%	0	0	0
Ecuador	%	0	0	0
Perú	%	0	0	0
Argentina	%	0	0	0
Estados Unidos	%	0	0	0
Arca Continental	%	0	0	0

Calidad y etiquetado

El compromiso de Arca Continental con la calidad no se limita al cumplimiento normativo: la organización aspira de manera consistente a trascender los estándares mínimos exigidos, integrando ingredientes de alta calidad, procesos alineados con regulaciones internacionales y una cultura organizacional que coloca al consumidor en el centro de cada decisión. Esta orientación abarca tanto la composición y elaboración de sus productos como la forma en que se comunican y comercializan.

Desde 2008, Arca Continental se adhiere de forma voluntaria al Código de Autorregulación de la Publicidad de Alimentos y Bebidas (PABI), adoptando proactivamente los principios de las mejores prácticas de la industria en México mucho antes de que éstos se convirtieran en exigencias regulatorias. Esta adhesión garantiza que todas las comunicaciones comerciales de la empresa promuevan un consumo informado, equilibrado y responsable, y que los mensajes publicitarios reflejen fielmente los estándares de autorregulación establecidos por el sector.

En el plano global, Arca Continental se rige por la Política de Marketing Responsable de The Coca-Cola Company, que establece directrices aplicables a todas las operaciones del sistema para asegurar que las actividades de comunicación y promoción sean éticas, transparentes y congruentes con los valores de la organización. La combinación de este marco global con el compromiso voluntario local a través del código PABI refleja una postura que va más allá del cumplimiento: es una expresión del carácter responsable con el que Arca Continental se relaciona con sus consumidores y la sociedad.

Arca Continental garantiza que sus productos cuenten con etiquetado claro, completo y alineado con las regulaciones vigentes, proporcionando al consumidor la información necesaria para tomar decisiones de compra y consumo bien fundamentadas. Esto incluye la indicación de porciones recomendadas, contenido nutricional detallado y pautas de ingesta diaria, con un nivel de precisión y transparencia que busca facilitar una alimentación consciente.

Desarrollo Comunitario

Contenido	Unidad	2025	2024	2023
Programas y horarios de voluntariado				
Número total de voluntarios internos (colaboradores)				
México	# voluntarios	7,662	5,407	-
Argentina	# voluntarios	412	1,448	65
Perú	# voluntarios	482	392	0
Ecuador	# voluntarios	344	49	121
Estados Unidos	# voluntarios	896	2,697	49
Número total de voluntarios externos (familiares, amigos)				
México	# voluntarios	656	1,575	-
Argentina	# voluntarios	0	0	510
Perú	# voluntarios	83	89	0
Ecuador	# voluntarios	0	60	6
Estados Unidos	# voluntarios	337	166	101
Número total de miembros voluntarios de la comunidad				
México	# voluntarios	0	322	-
Argentina	# voluntarios	54	232	-
Perú	# voluntarios	66	167	-
Ecuador	# voluntarios	25	9	-
Estados Unidos	# voluntarios	0	0	-
Total de horas de voluntariado				
México	# horas	33,748	21,556	-
Argentina	# horas	904	3,982	-
Perú	# horas	20	22	-
Ecuador	# horas	18	104	-
Estados Unidos	# horas	3,412	6,318	-
Número total de beneficiarios directos				
México	# beneficiarios	913,442	107,942	51,421
Argentina	# beneficiarios	32,761	89	628,000
Perú	# beneficiarios	209,605	313,082	4,921
Ecuador	# beneficiarios	124,482	190,162	15,855

Estados Unidos	# beneficiarios	707,935	1,854,584	38,000
Monto total invertido en Responsabilidad Social por AC, incluidas las donaciones en especie				
México	\$ (USD)	216,772.42	813,940.58	71,400,000
Argentina	\$ (USD)	142,488.16	115,908.65	6,400,000
Perú	\$ (USD)	96,406.11	356,047.00	1,089,064.80
Ecuador	\$ (USD)	237,924.21	198,066.98	633,475
Estados Unidos	\$ (USD)	625,000	4,075,000.00	256,800
Donaciones				
Valor total de las donaciones en especie (por ejemplo, kg de bocadillos, litros de bebidas)				
México	Unidades	115,941.49	120,704	57,000
Argentina ⁶⁰	Unidades	-	76,035	18,656,113
Perú	Unidades	1,184,210	535,724	761,120
Ecuador	Unidades	48,665	169,815	82,915
Estados Unidos	Unidades	108,119	625,735	-
Donaciones en especie a asociaciones o iniciativas de responsabilidad social⁶¹				
México	\$ (USD)	209,719.13	101,300.44	
Argentina	\$ (USD)	-	71.39	1,080,000
Perú	\$ (USD)	55,845.82	460,932	1,185,594.30
Ecuador	\$ (USD)	28,543.28	94,907.81	1,087,495.26
Estados Unidos	\$ (USD)	-	951,774	0
Donaciones en efectivo u otras contribuciones financieras⁶²				
México	\$ (USD)	175,642.59	9,861.93	
Argentina	\$ (USD)	-	2,577.15	350,000
Perú	\$ (USD)	26,560.48	20,490.96	489,060
Ecuador	\$ (USD)	1,913	1,022.00	4,621,612
Estados Unidos	\$ (USD)	-	475,887.00	-

⁶⁰ La información correspondiente a el valor total de las donaciones en especie (unidades) en Argentina no se presenta, debido a consideraciones relacionadas con la gestión interna de la información.

⁶¹ La información correspondiente a donaciones en especie a asociaciones e iniciativas de responsabilidad social (USD) en Argentina y Estados Unidos no se presenta, debido a consideraciones relacionadas con la gestión interna de la información.

⁶² La información correspondiente a donaciones en efectivo u otras contribuciones financieras (USD) en Argentina y Estados Unidos no se presenta, debido a consideraciones relacionadas con la gestión interna de la información.

Beneficiarios				
Número total de entidades beneficiarias ⁶³				
México	# instituciones	99	83	
Argentina	# instituciones	32	16	78
Perú	# instituciones	61	23	175
Ecuador	# instituciones	54	1,727	155
Estados Unidos	# instituciones	28	37	77
Número total de beneficiarios de programas de desarrollo comunitario ⁶⁴				
México	# beneficiarios	54,280	49,799	
Argentina	# beneficiarios	32,713	3,398	8,300
Perú	# beneficiarios	5,836	9,853	400,000
Ecuador	# beneficiarios	123,364	22,382	167,000
Estados Unidos	# beneficiarios	16,300	16,100	1,440,000

Derechos Humanos

Contenido	Unidad	2025	2024	2023
Violaciones a los Derechos Humanos				
Porcentaje de operaciones/proveedores evaluados en los últimos 3 años sobre Derechos Humanos				
Operaciones propias	%	100	100	
Proveedores		100	100	
Joint Ventures		N/A	N/A	
Porcentaje de operaciones/proveedores evaluados donde se encontraron riesgos en Derechos Humanos				
Operaciones propias	%	0	0	
Proveedores		0.8	6.9	
Joint Ventures		N/A	N/A	
Porcentaje de operaciones/proveedores evaluados con acciones de mitigación por riesgos identificados/encontrados en Derechos Humanos				
Operaciones propias	%	0	0	
Proveedores		0	0	
Joint Ventures		N/A	N/A	

⁶³ El conteo incluye instituciones apoyadas a través de iniciativas de desarrollo comunitario, acceso al agua, programas de reciclaje y donaciones a asociaciones generales.

⁶⁴ Se toman en cuenta los beneficiarios totales de los programas de desarrollo comunitario implementados por Arca Continental en cada uno de los países.

Como no se registraron violaciones a los derechos humanos durante 2025, no hubo causas ni contribuciones para reportar acciones de remediación.

ALIANZAS TRANSFORMACIONALES

Suministro Sostenible

Contenido	Unidad	2025	2024	2023
Proveedores críticos ⁶⁵ (GRI 2-2, 2-6, GRI 308-1, 308-2, 414-1, 414-2)				
México				
Número de proveedores de tier 1	#	4,477	5,578	6,489
Número de proveedores críticos de tier 1	#	139	159	160
Porcentaje de gasto asignado a proveedores críticos de tier 1	%	53.18	90	96.74
Argentina				
Número de proveedores de tier 1	#	1,134	1,542	1,618
Número de proveedores críticos de tier 1	#	10	33	34
Porcentaje de gasto asignado a proveedores críticos de tier 1	%	45.14	61	61.04
Perú				
Número de proveedores de tier 1	#	991	1,198	1,217
Número de proveedores críticos de tier 1	#	25	48	50

⁶⁵ Los proveedores críticos se definen como proveedores de nivel 1 que representan el 80% del gasto organizacional en cada país y tienen una facturación anual de más de \$ 500,000 USD. Además de esto, todos nuestros proveedores críticos sin excepción son de Nivel 1.

Porcentaje de gasto asignado a proveedores críticos de tier 1	%	54.67	95	65
Ecuador				
Número de proveedores de tier 1	#	1,503	1,683	1,889
Número de proveedores críticos de tier 1	#	21	93	95
Porcentaje de gasto asignado a proveedores críticos de tier 1	%	84.39	81	73.76
Estados Unidos				
Número de proveedores de tier 1	#	1,918	789	872
Número de proveedores críticos de tier 1	#	40	28	28
Porcentaje de gasto asignado a proveedores críticos de tier 1	%	34.75	71	81.83
TOTAL				
Número de proveedores de tier 1	#	10,023	10,790	12,085
Número de proveedores críticos de tier 1	#	235	361	367
Porcentaje de gasto asignado a proveedores críticos de tier 1	%	47.65	80	86.15
Nuevos proveedores⁶⁶ (GRI 308-1, 414-1)				
México	#	965	912	874
Argentina	#	281	203	176
Perú	#	317	222	189
Ecuador	#	363	229	205
Estados Unidos	#	237	224	218
Gasto en proveedores locales⁶⁷ (GRI 204-1)				
Gasto total en proveedores	MXN	182,334,663,495	106,154,501,830	103,497,804,234
Gasto en proveedores locales	MXN	73,769,963,039	101,169,318,153	100,040,977,572

⁶⁶ Para captar nuevos proveedores, es necesario cumplir con los criterios establecidos por el equipo de compras, que están vinculados a factores comerciales como el precio y la calidad, así como a los requisitos de sostenibilidad ambiental, responsabilidad social y buenas prácticas de gobierno corporativo.

⁶⁷ Los proveedores locales son aquellos proveedores ubicados en cualquiera de los países donde opera Arca Continental: Argentina, Ecuador, Estados Unidos, México y/o Perú.

Porcentaje de gasto en proveedores locales	%	95.3	95.3	96.66
Proveedores evaluados según criterios ambientales y sociales durante el año (GRI 2-6, GRI 412-2) ⁶⁸				
México				
Proveedores evaluados a través de EcoVadis	#	62	103	88
Proveedores con impactos negativos identificados	#	27	64	2
Porcentaje de proveedores con impactos negativos identificados para los que se acordaron planes de mejora	%	33.33	9.37	50
Argentina				
Proveedores evaluados a través de EcoVadis	#	25	26	18
Proveedores con impactos negativos identificados	#	13	15	1
Porcentaje de proveedores con impactos negativos identificados para los que se acordaron planes de mejora	%	0	0	0
Perú				
Proveedores evaluados a través de EcoVadis	#	33	41	42
Proveedores con impactos negativos identificados	#	17	25	1
Porcentaje de proveedores con impactos negativos identificados para los que se acordaron planes de mejora	%	0	0	100
Ecuador				
Proveedores evaluados a través de EcoVadis	#	41	78	58

⁶⁸ Se hizo un cambio en la metodología; Por lo tanto, los datos presentados en 2024 serán diferentes a los de años anteriores, aunque siguen refiriéndose a proveedores evaluados en términos de sus impactos. Además, este cambio implica que ahora se informa el número de acuerdos, a diferencia de años anteriores en los que se informó el porcentaje.

Proveedores con impactos negativos identificados	#	25	54	4
Porcentaje de proveedores con impactos negativos identificados para los que se acordaron planes de mejora	%	12	7.41	25
Estados Unidos				
Proveedores evaluados a través de EcoVadis	#	21	21	15
Proveedores con impactos negativos identificados	#	10	9	1
Porcentaje de proveedores con impactos negativos identificados para los que se acordaron planes de mejora	%	0	0	0
Total				
Proveedores evaluados a través de EcoVadis (IP 1.7.6)	#	181	269	221
Proveedores con impactos negativos identificados	#	92	167	9
Porcentaje de proveedores con impactos negativos identificados para los que se acordaron planes de mejora	%	13.04%	5.98	33
Indicadores relacionados con el programa de abastecimiento sostenible⁶⁹ (GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-6, 2-23)				
Número de proveedores críticos evaluados	#	181	198	221
Porcentaje del total de proveedores críticos evaluados	%	77	69	60.22
Porcentaje de proveedores con una puntuación superior a 45 en su evaluación de sostenibilidad	%	66	60	63
Indicadores de divulgación adecuada de prácticas ESG entre proveedores críticos				

⁶⁹ Los detalles del Programa de Abastecimiento Sostenible, así como los criterios de evaluación utilizados por la plataforma EcoVadis, se pueden encontrar en el siguiente enlace: https://www.arcacontal.com/media/386550/m2_gesti_n_sostenible_de_la_cadena_de_suministros.pdf

Porcentaje de proveedores críticos que informan emisiones de CO ₂	%	48	37	36
Porcentaje de proveedores críticos que respondieron al cuestionario climático de CDP	%	38	31	32
Porcentaje de proveedores críticos que informan sobre el consumo de energía	%	59	46	45
Porcentaje de proveedores críticos que proporcionan evidencia de que no hay trabajo infantil, trabajo forzoso o prácticas de trata de personas	%	66	50	58
Porcentaje de proveedores críticos sin evidencia de trabajo infantil, trabajo forzoso o prácticas de trata de personas	%	66	50	41
Porcentaje de proveedores críticos con una política de compras sostenible	%	58	45	46
Porcentaje de proveedores críticos con una política anticorrupción	%	78	72	74
Porcentaje de proveedores críticos que informan sobre indicadores de salud y seguridad	%	58	42	47
Acciones para mejorar el desempeño de los proveedores críticos				
Número de proveedores críticos implementando acciones de mejora en consumo de energía	#	172		
Porcentaje de proveedores críticos que implementan acciones de mejora en el consumo de energía	%	73	56	58
Porcentaje de proveedores críticos que utilizan energía renovable	%	52	36	35
Porcentaje de proveedores críticos que toman medidas para reducir el consumo de agua	%	59	49	53

Porcentaje de proveedores críticos certificados según ISO 14001 (al menos un sitio)	%	41	35	36
Reevaluar cada dos años a los proveedores críticos con una puntuación global de EcoVadis superior a 45, y anualmente a los que tengan una puntuación igual o inferior a 45				
Porcentaje de proveedores críticos reevaluados	%	63	61	45
Porcentaje de proveedores críticos reevaluados que mejoraron su puntuación general	%	66	50	61
Se requiere que los proveedores críticos evaluados con riesgos de sostenibilidad significativos implementen planes de mejora continua				
Porcentaje de proveedores críticos evaluados para los que se han solicitado planes de acción correctiva en consonancia con las prioridades de sostenibilidad de AC	%	13.04	24	29
Número de proveedores con impactos negativos reales o potenciales sustanciales que fueron terminados	Número	0	0	
Porcentaje de operaciones/proveedores evaluados en los últimos 3 años en Derechos Humanos				
Operaciones propias	%	100	100	
Proveedores		100	100	
Joint ventures		N/A		N/A
Porcentaje de operaciones/proveedores evaluados donde se encontraron riesgos en Derechos Humanos				
Operaciones propias	%	0	0	
Proveedores		0.8	6.9	
Joint ventures		N/A	N/A	

Porcentaje de operaciones/proveedores evaluados con acciones de mitigación por riesgos identificados/encontrados en Derechos Humanos				
Operaciones propias	%	0	0	
Proveedores		0	0	
Joint ventures		N/A	N/A	
Evaluación, auditoría y desarrollo de proveedores				
La gestión de proveedores de Arca Continental se apoya en un enfoque integral de evaluación, auditoría y desarrollo , alineado con los Principios Rectores para Proveedores de The Coca-Cola Company (SGP) y con la visión de sostenibilidad de la Organización, que busca reducir riesgos, fortalecer capacidades y asegurar la continuidad del suministro en el corto y largo plazo. La Alta Gerencia, a través de la Dirección Técnica y de Cadena de Suministro Ejecutiva, así como de la Dirección de Abastecimientos, es responsables de aprobar y supervisar el desarrollo del Programa de Abastecimiento Sostenible de Arca Continental.				
Auditorías de terceros y evaluación independiente				
Como parte de los requisitos para establecer y mantener relaciones comerciales, los proveedores críticos del Sistema Coca-Cola deben demostrar el cumplimiento de los SGP. Este cumplimiento es verificado mediante auditorías realizadas por terceros independientes acreditados , que incluyen revisiones documentales y visitas presenciales a sitio , con el objetivo de validar condiciones laborales, sociales, de derechos humanos, éticas, legales y ambientales. Estas auditorías se llevan a cabo previo al inicio de la relación y de forma periódica, con una frecuencia mínima de cada dos años, o anual en caso de identificarse desviaciones, como mecanismo de seguimiento y aseguramiento del cumplimiento continuo.				
De forma complementaria, Arca Continental implementa procesos de debida diligencia en su cadena de suministro a través de plataformas especializadas. Durante el proceso de compra, los proveedores son evaluados en aspectos económicos, sociales y legales mediante SAP Ariba , y su cumplimiento normativo se refuerza con análisis de riesgo a través de Nexis Diligence , lo que permite identificar posibles riesgos asociados a temas ambientales, sociales y de derechos humanos antes y durante la relación comercial. La herramienta de Lexis Nexis la utilizamos durante el proceso de onboarding para la alta de nuevos proveedores en donde se revisan aspectos de cumplimiento, ética y anticorrupción y para el monitoreo continuo (diariamente) de los proveedores activos utilizamos la herramienta de Risk Management de SAP Ariba donde se evalúan riesgos inherentes a los proveedores en temas de Normativo y Legal, Medio Ambiente y Social, Financiero y Operacional, en donde se les puede dar seguimiento y/o revisiones con mayor profundidad a través de Solicitudes de Compromiso. Dentro de los riesgos específicos de los commodities (específicamente ingredientes - azúcar y maíz), se identifican las condiciones de trabajo, lo que puede derivar en conflictos laborales y mayor presión para mejorar estas condiciones. Estas commodities pueden verse afectadas por el cambio climático, donde los patrones de lluvia y el aumento de la frecuencia de eventos climáticos extremos pueden afectar la producción de azúcar al reducir la productividad de los cultivos.				
Asimismo, la compañía evalúa a sus proveedores estratégicos a través de la metodología de EcoVadis , seleccionada por su alineación con el sistema de gestión de cadena de suministro y el modelo de gestión de riesgos de Arca Continental. Esta evaluación considera criterios de medio ambiente, prácticas laborales y derechos humanos, ética empresarial y suministro sostenible, con un enfoque basado en evidencia, trazabilidad y mejora continua, fortaleciendo la visibilidad de los riesgos ESG en la cadena de valor. Además, se consideran criterios específicos por país y materia prima a la hora de realizar la evaluación.				

Programas anuales de apoyo y desarrollo de proveedores

Más allá de la evaluación, Arca Continental prioriza el **desarrollo de capacidades de sus proveedores**, en especial de aquellos clasificados como estratégicos, mediante programas de acompañamiento, seguimiento y mejora continua que se despliegan de forma recurrente. A través del **Programa de Abasto Sostenible (PAS)**, la compañía trabaja de manera coordinada con proveedores estratégicos para fortalecer su desempeño en sostenibilidad, integrando criterios ESG en la selección y gestión de proveedores, y promoviendo prácticas responsables que reduzcan riesgos operativos, sociales y ambientales en la cadena de suministro.

Este enfoque se complementa con el uso de la plataforma EcoVadis como herramienta de **gestión y desarrollo**, que no solo permite evaluar el desempeño, sino también ofrecer a los proveedores acceso a **benchmarks, orientación técnica y materiales de capacitación**, facilitando la elaboración de planes de acción correctiva y el seguimiento de su implementación. Los proveedores con calificaciones iguales o inferiores a **45 puntos** son considerados de riesgo crítico en sostenibilidad y deben desarrollar planes de acción específicos, con **reevaluaciones en un plazo no mayor a un año**, fomentando una mejora sostenida en el tiempo.

En paralelo, Arca Continental colabora activamente con proveedores en **proyectos concretos de mejora**, como iniciativas de **aligeramiento de envases y desarrollo tecnológico conjunto**, orientadas a reducir el uso de materiales, disminuir emisiones de GEI de alcance 3 y fortalecer la circularidad. También se trabaja en el uso de materiales reciclados con fabricantes de envases de plástico y vidrio, y en la categoría de equipos se trabaja con los equipos de frío (refrigeración) para la utilización más eficiente de energía y de uso de gases menos contaminantes. En el caso de proveedores de ingredientes agrícolas, los equipos de abastecimiento realizan **visitas periódicas de monitoreo**, enfocadas en prácticas comerciales, legales y de sostenibilidad, con un énfasis en la identificación de oportunidades de mejora continua y el desarrollo de relaciones de largo plazo.

Enfoque de mejora continua y colaboración

Cuando se identifican brechas de cumplimiento, la terminación de la relación comercial se considera un **recurso excepcional**. En línea con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, Arca Continental privilegia la **colaboración y el fortalecimiento de capacidades** como mecanismos para mejorar el desempeño de los proveedores y generar impactos positivos en la cadena de suministro y las comunidades relacionadas. Este enfoque se revisa y fortalece de manera continua mediante el intercambio de mejores prácticas y la actualización periódica de los Principios Rectores para Proveedores, en coordinación con The Coca-Cola Company.

Actualmente durante nuestro proceso de onboarding de nuevos proveedores se evita el alta de proveedores que no cumplan con los requisitos de cumplimiento establecidos por Arca Continental. Por otra parte, aseguramos el cumplimiento de la política de No trabajar con proveedores que no cumplan con los Principios Rectores del Sistema Coca Cola. La evaluación de Ecovadis no es causa para excluir proveedores que tengan bajo desempeño (score menor a 45 puntos), sin embargo, se les solicita iniciar planes de acciones correctivas solicitando prioridad en los temas de mayor relevancia para AC (uso de agua, energías y manejo de residuos) para mejorar su desempeño para la próxima evaluación. En caso de los proveedores que muestran un buen desempeño ASG, se entregan ciertas preferencias como no solicitar Fianza por anticipos a aquellos proveedores que cumplan con ciertos requisitos, incluyendo tener una evaluación mayor a 45 puntos en Ecovadis. Además, el grupo de compras CEPG solicita como requisito que los proveedores sean Silver Medal en Ecovadis para participar en las licitaciones Globales del Sistema Coca-Cola.

Además, realizamos capacitaciones dirigidas a los equipos responsables de la gestión y compra a proveedores (Gerentes, Jefes, Coordinadores y Compradores), con el objetivo de fortalecer la adopción y correcta aplicación de nuestro Programa de Compras Sostenibles. Estas instancias formativas incluyen la revisión de criterios ambientales, sociales y de gobernanza incorporados en el proceso de evaluación de proveedores, así como el uso del sistema EcoVadis como una de las herramientas clave para impulsar prácticas responsables y mejorar el desempeño sostenible dentro de nuestra cadena de suministro. A partir de 2026, se asignarán 6 cursos formales de capacitación a través de Ecovadis Academy donde se tocan diversos temas de interés que van desde la Introducción a la Sostenibilidad, el conocimiento de Sistemas de Gestión de la Sostenibilidad, Análisis de Riesgos, Gestión de Residuos, Anticorrupción, Seguridad de Información, etc.

Por otra parte, también se coordinan webinars en conjunto con Ecovadis para capacitar a nuestros proveedores en el uso eficiente de las capacidades de la herramienta evaluación, interpretación de información, colaboración y elaboración de planes de acción correctivos, así como el acceso a elementos de capacitación disponibles.

Contenido	Unidad	2025	2024	2023
Ingredientes certificados según normas ambientales y sociales (Bebidas) (FB-NB-440 a.1, FB-NB-440 a.2)				
Peso total de los ingredientes comprados	tonelada	735,977	318,775	364,176
Peso total de los ingredientes comprados certificados según estándares sociales o ambientales	tonelada	735,977	318,775	364,176
Ingredientes certificados comprados bajo estándares sociales o ambientales (toneladas)	%	100	100	100
Azúcar				
Peso total comprado	tonelada	299,443	318,775	364,176
Peso total certificado bajo normas sociales o medioambientales	tonelada	72,168 ⁷⁰	318,775	364,176
Descripción de las certificaciones	Descripción		El 100% del azúcar que utiliza AC para la producción de bebidas es comprado a proveedores que están certificados bajo una o más normas relacionadas con la sostenibilidad, como ISO 9001, ISO 14001 y/o FSC 22000.	
Ingredientes procedentes de zonas de alto estrés hídrico (Bebidas)				
Peso total de los ingredientes comprados	tonelada	735,977	318,775	364,176
Peso total de los ingredientes comprados en áreas de alto estrés hídrico	tonelada	240,805 ⁷¹	84,640	113,857

⁷⁰ De esta cantidad alrededor de 35,000 toneladas cuentan con certificación Bonsucro, lo que representa cerca del 12% de azúcar comprada.

⁷¹ De este total, 240,339 toneladas corresponden a azúcar procedente de México, Ecuador y Perú, lo que representa aproximadamente el 80.4% del total de azúcar adquirido. Aunque Veracruz (México) está clasificada como de riesgo medio de agua, ha sido incluida en el total de alto riesgo. En cuanto al aceite de palma, el 0% proviene de zonas con estrés hídrico.

Ingredientes comprados en áreas de alto estrés hídrico (toneladas)	%	32.72	26.55	31.26
Ingredientes certificados según estándares ambientales y sociales (Snacks)				
Aceite de palma				
Peso total comprado	tonelada	6,980	10,604	7,550
Peso total certificado bajo normas sociales o medioambientales	tonelada	5,246.30	10,604	7,550
Descripción de las certificaciones	descripción		El 100% del aceite de palma que utiliza AC para la producción de snacks es comprado a proveedores que están certificado bajo una está certificados bajo uno o más estándares relacionados con la sostenibilidad, como FSSC 22000 y/o el Estándar de Verificación de la Cadena de Suministro RSPO.	
Café				
Descripción de las certificaciones	descripción		El 100% del café Costa producido por AC ⁷² y otros embotelladores del sistema Coca-Cola está certificado por Rainforest Alliance, una certificación asociada a los estándares de sostenibilidad.	

Compromiso de No Deforestación y Agricultura Sostenible
<p>Arca Continental, como socio embotellado dentro del Sistema Coca-Cola, se adhiere a sus Principios para la Agricultura Sostenible (PSA), que sirven como marco para el abastecimiento sostenible de ingredientes agrícolas a lo largo de toda la cadena de suministro. Estos principios incluyen un compromiso explícito de conservación forestal, que exige a los proveedores promover una gestión forestal sostenible y prevenir la deforestación y la tala ilegal. Específicamente, la PSA establece que no se deben establecer nuevas áreas de producción en ecosistemas naturales o bosques, no se deben talar ni quemar bosques para crear nuevas áreas de producción, y no se debe utilizar fuego para la limpieza de tierras. El PSA también se aplica a proveedores y cadenas de suministro mediante mecanismos de evaluación, certificación y trazabilidad. Por lo tanto, la adhesión de Arca Continental a estos principios demuestra un compromiso con la ausencia de deforestación que se extienda a su cadena de valor.</p>

⁷² Las compras de café estimadas fueron de 218.6 toneladas, basado en el volumen de ventas como proxy razonable.

Acuerdos Multi-sector

Contenido	Unidad	2025	2024	2023
Tipo impositivo efectivo				
Ingresos	Miles de MXN	250, 258, 459	237,004,456	213,631,944
Beneficio antes de impuestos (PBT)	Miles de MXN	35,144,685	34,987,148	31,004,008
Gasto total por impuesto sobre la renta	Miles de MXN	11,174,962	11,187,441	-9,848,847
Impuesto sobre la renta actual	Miles de MXN	11,004,330	11,745,272	-10,348,449
Impuesto sobre la renta diferido	Miles de MXN	170,632	557,831	499,601
Tipo impositivo efectivo	%	31.79	31.98	31.77
Impuestos sobre la renta pagados en efectivo	Miles de MXN	11,174,962	11,187,441	6,447,378
Impuestos pagados por país de operación				
México				
Número de colaboradores	# colaboradores	38,600	42,725	42,468
Ingresos	Millones de MXN	103,282,358	102,043	94,938
Ganancias o pérdidas	Millones de MXN	16,819,823	18,156	20,237
Perú				
Número de colaboradores	# colaboradores	5,749	5,239	5,491
Ingresos	Millones de MXN	20,372, 545	18,164	17,340
Ganancias o pérdidas	Millones de MXN	3,582,228	3,068	3,114
Ecuador				
Número de colaboradores	# colaboradores	5,258	11,031	10,096
Ingresos	Millones de MXN	12,097,151	11,921	11,754
Ganancias o pérdidas	Millones de MXN	823 ,148	912	1,095
Argentina				
Número de colaboradores	# colaboradores	2,739	2,614	2,474
Ingresos	Millones de MXN	8,910,898	10,188	5,819
Ganancias o pérdidas	Millones de MXN	92,441	-385	51
Estados Unidos				
Número de colaboradores	# colaboradores	9,900	9,690	9,492
Ingresos	Millones de MXN	88,545,722	82,785	71,986
Ganancias o pérdidas	Millones de MXN	13,043,823	12,261	9,396

Total				
Número de colaboradores	# colaboradores	70,697	70,299	70,021
Ingresos	MXN	250, 258, 459	237,004	201,837
Ganancias o pérdidas	MXN	35, 144, 685	34,987	33,893
Impuestos pagados	MXN	11, 133, 463	10,921	-
Impuestos devengados	MXN	11,174 ,962	10,874	-
Principios fiscales				
Arca Continental cumple con todas las leyes fiscales de los países donde opera. Existe tolerancia cero para el uso de mecanismos como la evasión fiscal o los paraísos fiscales para reducir o eludir las obligaciones fiscales. No se utilizan estructuras fiscales sin un propósito comercial legítimo. Los precios de transferencia se calculan en base a las mejores prácticas internacionales y son auditados anualmente por un tercero independiente.				

Contenido	Unidad	2025	2024	2023
Principales contribuciones y gastos				
Principales contribuciones a las organizaciones⁷³				
Asociación Americana de Bebidas	USD	796,543.00	12,450,711	684,105.00
Consejo Mexicano de Negocios	USD	278,220.00	5,663,411.76	311,176.47
Fondo de Becas para Colaboradores de Coca-Cola	USD	366,000.00	4,550,000	250,000.00
Club de Niños y Niñas de San Antonio	USD	124,225.00	4,004,000	220,000.00
Asociación de Bebidas de Texas	USD	190,897.00	3,292,325.58	180,897.01
Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI)	USD	-	-	90,000
Pacto Mundial de las Naciones Unidas – Red México	USD	-	182,500-	800,000
Grupo Regional de América Latina y el Caribe de ICBA LATAM	USD	66,000.00	1,138,825	50,000.00
Fundación Estudiantes de Primera Generación	USD	600,000.00	-	-
Cotizaciones y otros gastos⁷⁴				
Lobbying o representación de intereses	MXN	0	0	0
Apoyo a partidos políticos o representantes	MXN	0	0	0

⁷³ Las cifras de 2024 sobre principales contribuciones y gastos a organizaciones se presentan en pesos mexicanos; en contraste, para 2023 y 2025 se reportan en dólares estadounidenses (USD), razón por la cual en la columna de “unidad” se indica USD.

⁷⁴ Arca Continental no participa en actividades directas de cabildeo ni financia campañas políticas. Solo participa en asociaciones empresariales y comerciales.

Asociaciones comerciales	MXN	46,500,190	67,687,980	150,875,080
Otro	MXN	0	0	0
Contribuciones totales	MXN	46,500,190	67,687,980	150,875,080

Nombre de la asociación	El papel de Arca Continental en la organización
Membresía en asociaciones y organizaciones por país	
Membresía de México	
ANSPAC Cedi Universidad	Participación en comités de trabajo
ANSPAC Cedi Juventud	Participación en comités de trabajo
ANSPAC AC	Participación en comités de trabajo
Isla Urbana	Financiación
Toroto	Financiación
Pronatura México A.C.	Financiación
PRONATURA	Financiación
Mares Circulares	Financiación
ASA (Acciones para la Seguridad Alimentaria)	Financiación
ALIS (Acciones de Liderazgo Social)	Financiación
Caritas Región Siderúrgica	Donaciones
Comedor Sagrada familia	Donaciones
CANACINTRA Durango	Afiliado
CANACINTRA Mexicali	Afiliado
COPARMEX BCS	Afiliado
COPARMEX Sinaloa	Afiliado
COPARMEX Sonora	Afiliado
CANACINTRA Chihuahua	Consejero
Cuenca Río Nazas - Aguanaval	Vocero
SUEMA (Reciclalo)	Colaboración / Socios
Arable	Colaboración / Socios
Pronatura	Colaboración / Socios
ECOCE AC	Colaboración / Socios
Argentina	
Recircular	Fundador y participante en el comité de trabajo
Cámara Argentina de Distribuidores de Bebidas No Alcohólicas (CADIBSA)	Participación en comités de trabajo
Coordinador de las Industrias de Productos Alimenticios (COPAL)	Participación en comités de trabajo
Unión Industrial Argentina	Participación en comités de trabajo
Unión Industrial de Salta	Participación en comités de trabajo
Asociación Argentina de Embotelladores de Coca-Cola	Participación en comités de trabajo
Unión Industrial de Tucumán	Participación en comités de trabajo
Federación Económica de Tucumán	Participación en comités de trabajo

Nombre de la asociación	El papel de Arca Continental en la organización
Unión Industrial de Corrientes	Participación en comités de trabajo
Unión Industrial Santiago del Estero	Participación en comités de trabajo
Instituto de Promoción del Azúcar y el Alcohol de Tucmán	Presidencia de la organización
Federación Económica de Corrientes	Participantes
Asociación Correntina de Mujeres Emprendedoras	Participantes
Cámara de Comercio de La Rioja	Participantes
Cámara de Comercio de Catamarca	Participantes
ALAIAB	Colaboración/Socios
ICBA	Colaboración/Socios
Perú	
Sociedad Nacional de Industrias (Perú)	Colaboración/Socios
Asociación Peruana de Bebidas No Alcohólicas	Colaboración/Socios
ALOXI – Alianza de Obras por los Impuestos	Colaboración/Socios
Soluciones empresariales contra la pobreza – Hombro con hombro	Aliado
Perú Sostenible	Colaboración/Socios
Instituto Peruano de Acción Empresarial (IPAE)	Colaboración/Socios
AMCHAM – Cámara de Comercio Americana del Perú	Colaboración/Socios
Reciclame – Asociación Civil para el Reciclaje en Perú	Colaboración/Socios
Banco de Alimentos de Perú	Aliado
CÁMARA DE CHILCA	Colaboración/Socios
L+1	Colaboración/Socios
Ecuador	
Consorcio Ecuatoriano de Responsabilidad Social Empresarial (CERES)	Miembros de la Junta Directiva
Alianza para el Emprendimiento y la Innovación (AEI)	Miembros de la Junta Directiva
Coalición para la Seguridad Hídrica	Miembros del Comité de Sostenibilidad
Ecosistema de economía circular del plástico	Miembros aliados
Ecuador positivo	Miembros aliados
Laboratorio de Think Tank 593	Miembros aliados
Mujeres por Ecuador	Miembros aliados
Unidos por la educación	Miembros aliados
Red Ecuatoriana de Niñez y Adolescencia (REDNI)	Miembros aliados
Fondagua	Miembros aliados
Iniciativa de Paridad de Género (Ministerio de Industria y Producción)	Miembros aliados
Cámara Ecuatoriano Británica	Miembros aliados
Estados Unidos	
Clubes de Niños y Niñas de Lubbock	Miembros del Consejo
Habitante para la humanidad	Miembros del Consejo
Mantén a Texas hermoso	Miembros aliados
Club de Niños y Niñas del Ejército de Salvación	Miembros aliados
Club de Niños y Niñas de San Antonio	Miembros del Consejo
Consejo de Amistad de San Antonio México	Miembros del Consejo
Cámara de Sherman / Defensa de los niños	Miembros del Consejo

Nombre de la asociación	El papel de Arca Continental en la organización
Banco de Alimentos del Sureste de Texas	Miembros del Consejo
Asesoría Corporativa de USO	Consejo Asesor Corporativo
Club de Niños y Niñas de McAllen	Miembros del Consejo
Club de Niños y Niñas de Nacogdoches	Miembros del Consejo
Banco de Alimentos del Valle de Brazos	Miembros del Consejo
Coalición de los Verdes del Pantano	Presidente de la Junta Directiva
Mantén a Austin hermoso	Miembros del Consejo
Mantén a Victoria hermosa	Miembros del Consejo
Asociación del Valle del Río Grande	Miembros del Consejo
Fundación Deportiva de San Antonio	Miembros del Consejo
Olimpiadas Especiales - Corpus Christi	Miembros del Consejo
Olimpiadas Especiales - Laredo	Miembros del Consejo
Consejo Empresarial de Mujeres del Suroeste	Miembros del Consejo
Olimpiadas Especiales Texas	Miembros del Consejo

Posiciones de asociaciones respecto a políticas climáticas

Arca participa en diversas asociaciones empresariales y gremiales que desarrollan y comunican sus posturas y acciones en materia de cambio climático. A continuación, se presenta una síntesis de algunas de estas asociaciones, incluyendo un breve resumen de sus principales enfoques y actividades en esta materia.

A nivel global

- [ICBA](#) - Reconoce explícitamente la necesidad de mitigar riesgos climáticos y reducir huella ambiental.
- [UN Global Compact](#) - Cuenta con postura en su página y lidera al sector privado para acelerar la transición hacia una economía net zero.

México

- [COPARMEX](#) - Realiza foros en apoyo a iniciativas y modelos de reducción de emisiones.
- [CCE \(CESPEDES\)](#) - Impulsa la transición climática promoviendo la sostenibilidad en el sector privado, en coordinación con gobierno y sociedad.

Argentina

- [Unión Industrial Argentina \(UIA\)](#) - Participa en agenda de transición energética y descarbonización industrial.

Ecuador

- [Consortio Ecuatoriano para la Responsabilidad Empresarial y Sostenibilidad \(CERES\)](#) - Fortalece la transición climática mediante capacitación en medición de huella de carbono, compensación y estrategias de adaptación.

Impulso a Pequeños Negocios

Contenido	Unidad	2025	2024	2023
Gestión de las Relaciones con Clientes				
<p>Arca Continental recopila sistemáticamente la retroalimentación de sus clientes a través del indicador NPS utilizando una herramienta digital interna mediante la cual se envían encuestas de manera aleatoria y con frecuencias controladas, con el objetivo de incorporar la mayor cantidad posible de opiniones de los clientes. La compañía también utiliza drivers, conformados por categorías y subcategorías que permiten a los clientes clasificar con mayor detalle el motivo de sus comentarios, inquietudes o sugerencias. Los clientes pueden seleccionar una o varias opciones según corresponda. Adicionalmente, se analizan los comentarios abiertos para identificar fortalezas y áreas de mejora. Estos hallazgos se traducen en órdenes de trabajo y acciones operativas que se integran directamente a los procesos de mejora continua de productos, servicios y operaciones.</p> <p>Asimismo, Arca Continental cuenta con un equipo especializado de Experiencia del Cliente, enfocado en la adopción y mejora continua de plataformas digitales como Tuali. A través de visitas periódicas al mercado y del desarrollo de perfiles de usuario, se analizan las necesidades de los clientes, sus capacidades digitales, nivel de conectividad, tipo de dispositivo utilizado y características sociodemográficas, con el fin de garantizar soluciones inclusivas y accesibles. El diseño de estas plataformas incorpora principios de accesibilidad, incluyendo esquemas de color adecuados, tipografía clara e imágenes de mayor tamaño para facilitar su uso por parte de clientes adultos mayores y personas con discapacidad visual. Este enfoque se complementa con tutoriales integrados en las aplicaciones, notificaciones y acompañamiento en campo por representantes de ventas capacitados, promoviendo así el uso efectivo de las herramientas digitales.</p> <p>Arca Continental gestiona y atiende las quejas y reclamaciones de sus clientes a través del centro de contacto DIGA, el cual canaliza cada solicitud de acuerdo con su naturaleza y confirma su recepción al cliente. Si bien las quejas se clasifican según su temática y necesidad específica, los colaboradores del centro de contacto reciben capacitación para atender múltiples campañas, lo que les permite brindar soporte eficaz a diferentes segmentos de clientes y garantizar la continuidad del servicio. El proceso establece tiempos de atención de hasta 72 horas a partir de la recepción de la queja, los cuales son comunicados de manera transparente al cliente. Adicionalmente, la compañía da seguimiento activo con las áreas responsables hasta la resolución del caso, asegurando una atención efectiva, confiable y orientada a la satisfacción del cliente.</p>				
Número de clientes⁷⁵				
México	# clientes	358,209	359,245	358,130
Argentina	# clientes	69,355	70,854	69,240
Perú	# clientes	361,250	358,107	323,852
Ecuador	# clientes	196,938	194,923	195,427
Estados Unidos	# clientes	85,453	89,055	87,564
Total de clientes	# clientes	1,071,205	1,072,184	1,034,213
Ventas digitales				
Clientes que utilizan la plataforma de ventas digital	% de clientes	98	93	91.4

⁷⁵ A finales de 2025, Arca Continental reportó un total de 1,071,205 clientes. Esta cifra incluye clientes de diversas categorías en cada país, junto con las siguientes contribuciones: Tonicorp con 120,844 clientes, Bokados y Charras con 214,224 clientes, Inalecsa y Carlisnacks con 84,183 clientes, y Wise con 25,748 clientes.

Número de clientes que utilizan TUALI	# clientes	831,195	798,982	781,800
Ingresos generados a través de plataformas digitales	% de ingresos	66	66.7	60
Clientes en línea				
Clientes que utilizan servicios en línea	%	98	93	91.4
Ingresos en línea				
Ingresos generados en línea	%	66	66.7	60
Satisfacción del cliente (NPS)				
Resultados de satisfacción del cliente basados en la encuesta NPS	% de satisfacción	70.9	65.6	69.7
Cobertura: porcentaje de clientes encuestados	% de clientes	23.2	22	23
Objetivo de NPS	% de satisfacción	65	65	67.8
Ventas por canal				
Canal tradicional				
México	% de ventas por canal	54.1	54.5	54.9
Argentina	% de ventas por canal	63.7	40.6	35.9
Perú	% de ventas por canal	40.1	41.1	44.2
Ecuador	% de ventas por canal	64.2	57.3	57.1
Estados Unidos	% de ventas por canal	0	0	0
Ventas totales	% de ventas por canal	43.42	40.7	40.8
Canal de conveniencia				
México	% de ventas por canal	16.8	16.5	15.9
Argentina	% de ventas por canal	5.7	0.6	0.7
Perú	% de ventas por canal	3.0	2.6	2.3
Ecuador	% de ventas por canal	1.4	1.4	1.3

Estados Unidos	% de ventas por canal	30.0	29.9	28.8
Ventas totales	% de ventas por canal	16	15.3	14.4
Supermercados				
México	% de ventas por canal	10.9	10.3	9.8
Argentina	% de ventas por canal	17.5	17.6	25.2
Perú	% de ventas por canal	15.8	15.1	14.1
Ecuador	% de ventas por canal	21.0	19.6	17.4
Estados Unidos	% de ventas por canal	57.2	57.1	57.9
Ventas totales	% de ventas por canal	21	22	22
En las instalaciones				
México	% de ventas por canal	6.1	10.8	10.9
Argentina	% de ventas por canal	2.3	3.5	3.6
Perú	% de ventas por canal	9.5	11.8	11.1
Ecuador	% de ventas por canal	12.4	13.7	14.1
Estados Unidos	% de ventas por canal	12.8	13.1	13.3
Ventas totales	% de ventas por canal	8.68	10.9	11.2
Otro				
México	% de ventas por canal	10.8	7.9	8.5
Argentina	% de ventas por canal	10.8	37.7	34.6
Perú	% de ventas por canal	30.8	29.4	28.3

Ecuador	% de ventas por canal	1.0	8	10.1
Estados Unidos	% de ventas por canal	0	0	0
Ventas totales	% de ventas por canal	10.9	11.1	11.6
Equipos de refrigeración instalados				
México	# equipos instalados	36,723	56,622.00	40,972
Argentina	# equipos instalados	5,306	4,915.00	5,266
Perú	# equipos instalados	45,225	27,007.00	17,649
Ecuador	# equipos instalados	13,086	25,669.00	19,957
Estados Unidos	# equipos instalados	11,207	6,145.00	5,344
Total de equipos instalados	# equipos instalados	111,547	120,358.00	89,188

Otros aspectos económicos y de gobierno corporativo

Contenido	Unidad	2025	2024	2023
Gestión de riesgos				
Número de incidentes por gravedad y crisis detectadas				
Incidentes escalados	# casos	17	30	23
Incidentes	# casos	125	128	121
Notificaciones	# casos	36	34	36
Clasificación de crisis por país				
México				
Número de incidentes escalados	#	4	8	4
Número de incidentes	#	60	92	86

Número de notificaciones	#	14	12	12
Perú				
Número de incidentes escalados	#	7	11	12
Número de incidentes	#	10	7	13
Número de notificaciones	#	2	1	0
Topo Chico				
Número de incidentes escalados	#	0	-	0
Número de incidentes	#	1	-	0
Número de notificaciones	#	2	-	1
Estados Unidos				
Número de incidentes escalados	#	0	0	0
Número de incidentes	#	42	17	13
Número de notificaciones	#	4	10	9
Argentina				
Número de incidentes escalados	#	0	2	3
Número de incidentes	#	3	2	4
Número de notificaciones	#	4	3	6
Ecuador				
Número de incidentes escalados	#	6	9	4
Número de incidentes	#	8	9	4
Número de notificaciones	#	9	7	7
Inalecsa				
Número de incidentes escalados	#	0	0	-
Número de incidentes	#	1	1	-
Número de notificaciones	#	1	0	-
WISE				
Número de incidentes escalados	#	-	0	-
Número de incidentes	#	-	0	-
Número de notificaciones	#	-	1	-

Nombre del riesgo	Descripción del impacto potencial
Factores externos con capacidad de generar interrupciones	

Nombre del riesgo	Descripción del impacto potencial
Escasez de agua	<p>En México, aproximadamente el 70% del agua disponible para el consumo humano se utiliza en la agricultura para la producción de alimentos. Sin embargo, alrededor del 60% de esta agua se desperdicia debido a la infraestructura de riego obsoleta y deteriorada, las fugas, la evaporación del riego basado en el suelo y la ineficiencia general en el uso del agua, lo que significa que el agua aplicada no se utiliza por completo. En la agricultura, la escasez de agua puede reducir los rendimientos de los cultivos entre un 20% y un 50% (Shrivastava y Kumar, 2015), lo que a su vez ralentiza el crecimiento económico. Según el Banco Mundial (2021), para 2050, el crecimiento económico en las regiones con escasez de agua podría disminuir hasta en un 6% del PIB.</p> <p>A nivel mundial, la escasez de agua plantea un gran desafío para la producción de bienes agrícolas (Muñoz, 2009), aumentando los riesgos de producción debido a los importantes volúmenes de agua requeridos para la agricultura, que varían según el cultivo. Además de la escasez física de agua, también existen riesgos regulatorios relacionados con este problema emergente.</p> <p>El 12 de noviembre de 2024, el Congreso mexicano propuso un proyecto de ley que introduce la nueva Ley General de Aguas, que reemplazaría a la actual Ley Nacional de Aguas. Si se aprueba tal como está redactada actualmente, esta iniciativa podría afectar directamente nuestras operaciones y planes de expansión. Propone nuevos requisitos y restricciones para la obtención de concesiones de uso de agua, limita la renovación de concesiones existentes y elimina la posibilidad de transferir parcial y/o temporalmente volúmenes de agua.</p> <p>De igual manera, el 21 de noviembre de 2024, el Gobierno Federal mexicano presentó el Plan Nacional del Agua 2024-2030, que incluye medidas como la revisión de los títulos de concesión para revocar aquellos que no se están utilizando y evitar el "acaparamiento" de agua.</p> <p>Adicionalmente, como parte del Plan Nacional del Agua, el 19 de diciembre de 2024 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el "Acuerdo Nacional por el Derecho Humano al Agua y la Sostenibilidad". Entre sus objetivos está la colaboración con el sector privado para devolver los volúmenes de agua no utilizados bajo concesión a la administración federal. La implementación de este acuerdo puede resultar en la cancelación, revocación o vencimiento de concesiones de agua no utilizadas, así como restricciones en su uso, transferencia, asignación y/o extensión.</p> <p>Con respecto a nuestra empresa, el agua es fundamental para nuestras operaciones. No solo es nuestra materia prima principal, sino también un componente vital en la producción de otros ingredientes clave utilizados en nuestras bebidas, como el azúcar.</p> <p>La escasez de agua, particularmente en las regiones agrícolas donde se producen ingredientes clave, puede conducir a mayores costos de insumos, escasez de ingredientes, pérdida de ventas, interrupciones logísticas y mayores costos de transporte debido al abastecimiento de ingredientes de lugares más distantes. También podría causar cambios en las formulaciones de los productos, como en las bebidas donde la disponibilidad de azúcar se ve afectada.</p> <p>Además, todas las políticas públicas mencionadas relacionadas con el agua, una de nuestras principales materias primas, pueden resultar en un aumento de los costos operativos, limitar nuestra capacidad para satisfacer la creciente demanda y afectar nuestros planes de expansión, lo que en última instancia impacta en la rentabilidad de la compañía.</p> <p>Para mitigar este riesgo, Arca Continental ha implementado una estrategia global de seguridad hídrica basada en cuatro pilares clave: garantizar el uso responsable del agua en sus operaciones; proteger las fuentes de agua en las áreas aledañas a sus instalaciones; promover la administración y la educación del agua; y garantizar el acceso al agua potable para las comunidades en nuestras áreas de operación. A través de estos esfuerzos, la compañía reafirma su compromiso proactivo con la preservación de los recursos hídricos.</p>
Cambios en las preferencias de los consumidores por bebidas y aperitivos	<p>La Compañía enfrenta el riesgo de cambiar las preferencias de los consumidores que pueden afectar la demanda de sus productos. Tendencias como las dietas bajas en carbohidratos y las crecientes preocupaciones sobre los efectos en la salud de las grasas, el azúcar y la harina refinada están influyendo cada vez más en las elecciones de los consumidores. Al mismo tiempo, los consumidores buscan continuamente productos y formatos innovadores. No anticipar estas tendencias o no ofrecer productos alineados con las expectativas cambiantes representa un riesgo para la reputación y el mercado. Además, los cambios regulatorios, incluidas las reformas fiscales y los requisitos de etiquetado, agregan otra capa de complejidad. Por ejemplo, la reciente enmienda a la Ley IEPS en México</p>

Nombre del riesgo	Descripción del impacto potencial
	<p>aumentó el impuesto sobre las bebidas saborizadas y amplió la definición de bebidas energéticas imponible, a partir del 1 de enero de 2025, con ajustes anuales basados en la inflación.</p> <p>Además, la industria mundial de alimentos y bebidas está sujeta a un mayor escrutinio y regulación, incluidas propuestas destinadas a mejorar la seguridad alimentaria, regular los ingredientes e implementar un etiquetado más estricto relacionado con la salud. Países como Estados Unidos requieren que los productos incluyan etiquetas nutricionales y de advertencia específicas.</p> <p>Esta dinámica regulatoria y de mercado en evolución puede tener un impacto negativo en el desempeño financiero de la Compañía. La incapacidad de innovar o adaptarse a las ofertas de productos en respuesta a las tendencias del mercado puede resultar en una pérdida de competitividad. Las inversiones en investigación, desarrollo y comercialización de nuevos productos conllevan el riesgo de bajos rendimientos si los productos no resuenan con los consumidores.</p> <p>Además, el aumento de los impuestos y el cumplimiento normativo podrían aumentar los costos operativos y de producción. Los requisitos de etiquetado pueden exigir cambios en el diseño del empaque, la logística de la cadena de suministro y los sistemas de cumplimiento, lo que aumenta los gastos generales. Juntos, estos factores pueden afectar la rentabilidad, los planes de expansión y el potencial de crecimiento a largo plazo de la Compañía.</p> <p>Para mitigar este riesgo, Arca Continental mantiene un fuerte compromiso con la atención al consumidor en todas las operaciones, priorizando la calidad y la innovación en cada etapa. La empresa no solo cumple con todas las regulaciones relevantes, sino que también se esfuerza por superarlas mediante el abastecimiento de ingredientes de alta calidad y la implementación de procesos alineados con los estándares internacionales. En respuesta a la evolución de los gustos y tendencias, adaptamos continuamente nuestra cartera para ofrecer una amplia gama de opciones para cada consumidor y cada ocasión. Este enfoque en la diversificación y la innovación no solo aumenta la lealtad de los clientes, sino que también permite a la empresa explorar nuevas categorías y mantenerse a la vanguardia en un mercado competitivo y dinámico.</p>
Aumento de los precios de los edulcorantes, resinas de PET y otras materias primas	<p>El azúcar es una de las principales materias primas utilizadas en la producción de refrescos. Asimismo, como sustituto del azúcar, utilizamos Alta Fructosa como edulcorante en nuestros productos. Recientemente entró en vigor el T-MEC, que en el Capítulo III establece reglas específicas para el comercio entre México y Estados Unidos de productos agropecuarios, relacionados con el azúcar, estableciendo un nuevo término denominado "contingente arancelario", que establece una determinada tasa y montos aplicables por un determinado periodo de tiempo.</p> <p>Además, México publica anualmente cuotas de exportación de azúcar que establecen un monto máximo para exportar azúcar a Estados Unidos, siendo la última publicada el 24 de diciembre de 2024, estableciendo una disminución significativa para la industria, en comparación con el año anterior.</p> <p>Los aumentos en los precios del azúcar o la alta fructosa, incluidos los aumentos resultantes de aranceles adicionales o restricciones a las importaciones de azúcar o alta fructosa en México, aumentarían nuestro costo de ventas y afectarían negativamente nuestros ingresos operativos, en la medida en que no podamos trasladar dichos aumentos a los consumidores.</p> <p>La estrategia de abastecimiento de la empresa se basa en la disponibilidad de materiales, la calidad constante de los insumos y una sólida agenda ambiental.</p> <p>Para garantizarlo, la compañía mantiene una estrategia de cobertura para insumos clave, protegiendo la rentabilidad del negocio y ayudando a navegar las presiones de precios en un mercado volátil. Además, iniciativas como Cross Enterprise Procurement Group (CEPG) permiten a Arca Continental y al Sistema Coca-Cola trabajar en conjunto con proveedores en más de 140 países, buscando soluciones que optimicen el proceso de abastecimiento. Este modelo de colaboración no solo fortalece las asociaciones, sino que también garantiza que los costos de ventas sigan siendo competitivos.</p>

Nombre del riesgo	Descripción del impacto potencial
Proceso de Gestión de Riesgos	
<p>El proceso de Gestión de Riesgos Empresariales se basa en la colaboración entre diferentes departamentos y unidades de negocio, con roles y responsabilidades claramente definidos en todos los niveles organizativos. Sigue una metodología estandarizada para la identificación, análisis, evaluación y priorización de riesgos, con un fuerte enfoque en la prevención y la mejora continua del negocio.</p> <p>Como parte del proceso interno de auditoría de riesgos, Arca Continental aplica una Evaluación de Madurez en la Gestión de Riesgos, que tiene como objetivo servir como punto de partida para apoyar al Comité de Riesgos y a los líderes de cada proceso o unidad de negocio en la identificación de su nivel actual de integración de riesgos dentro de las actividades principales del negocio. Esta evaluación también ayuda a determinar hasta qué punto la organización ha avanzado en su proceso de transformación para implementar los métodos y herramientas necesarios para una gestión eficaz del riesgo y el desarrollo de capacidades, en línea con el Modelo de Gestión de Riesgos Empresariales de Arca Continental. Esta evaluación se basa en el Modelo de Gestión de Riesgos Empresariales y en enfoques de gestión: predicción, prevención y corrección, transformando amenazas en oportunidades generadoras de valor.</p> <p>Cada unidad de negocio debe realizar anualmente una autoevaluación de su nivel de madurez en gestión de riesgos, teniendo en cuenta sus recursos disponibles, prioridades y etapa de desarrollo. Este proceso permite identificar fortalezas así como priorizar oportunidades de mejora.</p> <p>El Comité de Riesgos Empresariales y la función de Gestión de Riesgos, en línea con la estrategia definida por el Equipo de Integración Funcional y el Comité de Riesgos, son responsables de calibrar los criterios de autoevaluación aplicados entre las unidades de negocio. En función de los resultados, el Comité de Riesgos Empresariales y los líderes de cada proceso o unidad de negocio definen e implementan acciones correctivas y de mejora destinadas a fortalecer la madurez global de la gestión de riesgos de la organización. Tanto el Comité de Riesgos de Negocio como los líderes de procesos y unidades de negocio supervisarán los resultados de las evaluaciones y la implementación de las acciones definidas, con el objetivo de cerrar las brechas identificadas. En 2025, cada país realizó su propia evaluación interna. En 2026, este enfoque evolucionó hacia un proceso de evaluación a nivel nacional, seguido de un análisis consolidado de los resultados para establecer un diagnóstico integral y definir los siguientes pasos.</p>	

Comentado [jp1]: Texto de gestión de riesgos validado por Carolina.

Comentado [MD2R1]: ok

Contenido	Unidad	2025	2024	2023
Código de conducta (GRI 2-26)				
Número total de colaboradores de AC	# colaboradores	70,698	70,326	70,021
Número de colaboradores a los que se aplica el código de conducta	# colaboradores	70,698	70,326	70,021
Cobertura del código de conducta entre los colaboradores	% de colaboradores	100	100	100
Número total de contratistas de aire acondicionado	# contratistas	29,000	34,716	32,599
Número de contratistas a los que se aplica el código de conducta	# contratistas	29,000	34,716	32,599
Cobertura del código de conducta entre contratistas	% contratistas	100	100	100
Violaciones del código de conducta (GRI 2-15, 2-16, 2-26, 205-3)				
México				

Número de casos notificados	#	260	182	163
Número de casos fundamentados	#	44	42	30
Argentina				
Número de casos notificados	#	37	12	12
Número de casos fundamentados	#	5	2	1
Perú				
Número de casos notificados	#	25	19	50
Número de casos fundamentados	#	1	6	26
Ecuador				
Número de casos notificados	#	58	53	28
Número de casos fundamentados	#	12	21	8
Estados Unidos				
Número de casos notificados	#	70	89	71
Número de casos fundamentados	#	23	39	5
Casos fundamentados⁷⁶ por tipo de denuncia				
Corrupción ⁷⁷	%	7.14	16.22	21.43
Acoso laboral	%	4.76	15.32	5.71
Acoso sexual	%	22.62	27.03	40
Conflicto de intereses	%	11.90	11.71	8.57
Discriminación	%	7.14	5.41	4.29
Otro	%	46.43	24.32	20
Sanciones desglosadas por tipo				
Advertencia verbal	%	-	-	-
Informe administrativo	%	-	-	-
Sin fundamento	%	-	-	-
Terminación	%	35.29	40.54	-
Otro	%	64.71	59.46	-
Prácticas anticompetitivas				

⁷⁶ No se reportaron casos relacionados con la privacidad o el lavado de dinero.

⁷⁷ Arca Continental brinda capacitación anticorrupción y antisoborno. Esta capacitación se brinda a todo el personal, tanto administrativo como operativo, en los cinco países donde operamos. Es muy importante para Arca Continental educar a nuestros colaboradores sobre lo que constituye el soborno, las prohibiciones establecidas en la Política Anticorrupción de Arca Continental y los medios para reportar y denunciar los casos en los que tengan conocimiento o sospechen de algún acto de corrupción, ya sea público o privado. **Más de 46 mil colaboradores capacitados**, tanto personal administrativo como operativo.

Casos de prácticas anticompetitivas				
México	# casos	0	0	0
Argentina	# casos	0	0	0
Perú	# casos	0	0	0
Ecuador	# casos	0	0	0
Estados Unidos	# casos	0	0	0
Arca Continental	# casos	0	0	0
Multas significativas ⁷⁸ pagadas por prácticas anticompetitivas ⁷⁹ (USD)				
México	USD	0	0	0
Argentina	USD	0	0	0
Perú	USD	0	0	0
Ecuador	USD	0	0	0
Estados Unidos	USD	0	0	0
Arca Continental	USD	0	0	0
Formación ética				
<p>Durante 2025, Arca Continental continuó implementando programas de capacitación en ética, anticorrupción y antisoborno dirigidos tanto a personal administrativo como operativo, con alcance en los cinco países donde opera. Estas capacitaciones abordan de manera estructurada los principales riesgos de conducta, incluyendo corrupción pública y privada, conflictos de interés y fraude, en alineación con el Código de Ética y Políticas de Conducta.</p> <p>Un componente central de estas capacitaciones aborda el Buzón de Transparencia, como canal formal para reportar cualquier conducta contraria al Código de Ética. El contenido explica de forma clara cuándo, cómo y por qué utilizar el canal, así como los medios disponibles para presentar una denuncia, ya sea de forma anónima o identificada. Asimismo, se comunica la prohibición de represalias contra denunciantes de buena fe y el compromiso de confidencialidad durante todo el proceso.</p> <p>Las capacitaciones enfatizan la obligación de denunciar cualquier conducta que contravenga el Código de Ética y Políticas de Conducta, independientemente de si involucra corrupción pública o privada, discriminación, acoso u otras faltas éticas. Los contenidos incluyen ejemplos prácticos y mensajes orientados a fortalecer la confianza de los colaboradores en el sistema de denuncias y en su correcta utilización.</p> <p>Como parte de esta estrategia, Arca Continental dio continuidad al programa Con Respeto Ganamos Todos, enfocado en la prevención de discriminación, acoso y conductas irrespetuosas. Este programa refuerza los comportamientos esperados dentro de la organización y se complementa con la capacitación obligatoria en el Código de Ética, la cual incluye lineamientos claros sobre cómo actuar y cómo utilizar el Buzón de Transparencia ante situaciones de discriminación, acoso o abuso.</p>				
Principios Éticos que guían cada decisión				

⁷⁸ En 2025, hubo **cerro multas ni condenas** por soborno o corrupción relacionados con las operaciones de Arca Continental.

⁷⁹ Por anticompetitivos nos referimos a prácticas que involucran soborno, corrupción y conflictos de intereses.

La gestión de las familias fundadoras de Arca Continental sigue siendo el centro de cada decisión. Ese legado se refleja en un marco ético que trasciende las circunstancias, basado en principios claros y duraderos. El compromiso de larga data de la empresa con la integridad está arraigado en su modelo de negocio y se mantiene a través de un Sistema de Ética y Cumplimiento liderado por el Consejo de Administración y el equipo ejecutivo, totalmente integrado en todas las operaciones. El Código de Ética, aprobado por el Consejo de Administración, sirve como marco rector. Inspirándose en instrumentos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, establece estándares rigurosos: respeto a los derechos humanos, controles anticorrupción y blanqueo de capitales, prevención de conflictos de interés, protección ambiental y seguridad en el lugar de trabajo. Su alcance es global: se aplica al Consejo de Administración, al equipo ejecutivo, al personal, a los proveedores y a los clientes. Este marco no solo define los comportamientos esperados, sino que también influye en decisiones clave, como la selección de socios y la evaluación de riesgos para nuevas entradas en el mercado

Canal de denuncia

La organización cuenta con un Sistema de Denuncias compuesto por una Dirección de Ética y Cumplimiento, varios Comités de Ética y una línea directa de reportes. Los comités operan a nivel nacional. A través de la línea directa de denuncia, cualquier comportamiento que contravenga el Código de Ética y las políticas internas puede ser denunciado.

El proceso de gestión e investigación de informes se rige por los principios de objetividad, confidencialidad, no represalias, autonomía en la toma de decisiones, transparencia en la gestión y coherencia en la aplicación de sanciones.

Los informes pueden presentarse de forma anónima o con la identificación del denunciante. Son recibidos por un tercero independiente, Navex, a través de su plataforma EthicsPoint. Navex es una empresa líder especializada en la admisión, gestión de informes y soporte a denunciantes. Los informes pueden presentarse en línea o por teléfono, y cualquier persona que tenga conocimiento de una posible infracción al Código —incluidos clientes, proveedores y empleados— puede presentar una denuncia.

La investigación comienza tras recibir el informe a través del Buzón de Transparencia, que debe estar formalmente registrado en el sistema para garantizar la trazabilidad, la confidencialidad, la protección de datos personales y, cuando proceda, el anonimato. Posteriormente, el administrador del buzón y la Dirección de Ética y Cumplimiento revisan los hechos reportados para determinar si constituyen una posible violación del Código de Ética o de políticas relacionadas, verifican su clasificación e identifican el comité adecuado en función de la ubicación, el tipo de informe y la jerarquía de la persona denunciada.

Dependiendo de su gravedad o importancia, el caso puede ser reasignado o escalado. Una vez asignado, el comité nombra a una persona responsable de liderar la investigación que debe confirmar la ausencia de cualquier conflicto de intereses con las personas o hechos implicados. Si existe un conflicto, la persona debe recusarse y solicitar la reasignación. Si no existe conflicto, el investigador evalúa si hay suficiente información disponible para proceder; de lo contrario, se solicita información adicional al denunciante y el caso se cierra si no se recibe respuesta dentro del plazo definido.

Cuando la investigación continúa, el denunciante es informado de la apertura del caso y se mantiene la comunicación durante todo el proceso, sin revelar detalles sobre la investigación, resolución o consecuencias. Se garantiza la protección contra represalias para el denunciante y cualquier participante en la investigación. Durante la fase de investigación, se recogen pruebas, se revisan documentos y se realizan entrevistas. La persona denunciada debe ser entrevistada siempre antes de cualquier decisión, asegurando su derecho a proporcionar información o pruebas. El comité puede recurrir a investigadores designados, Auditoría Interna o terceros externos cuando sea necesario por la complejidad o naturaleza del caso. A lo largo del proceso, todas las acciones, pruebas y decisiones se realizan de manera integral.

Gestión de la ciberseguridad y seguridad de la información

Comentado [jp3]: Texto incorporado para abordar el punto de proceso para gestionar denuncia. Arca validar

Comentado [MD4R3]: Ok

<p>Arca Continental cuenta con una Política de Seguridad de la Información orientada a proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información y de los sistemas que soportan la operación del negocio. Esta política es de aplicación obligatoria para todos los colaboradores, en todos los países donde la Compañía opera, así como para terceros, proveedores, visitantes y cualquier persona que preste servicios en su nombre.</p> <p>La gestión de la ciberseguridad se integra al marco de control interno de la Compañía y forma parte de los procesos de identificación, gestión y mitigación de riesgos operativos, considerando la relevancia de los sistemas de información para la continuidad del negocio.</p> <p>Roles y responsabilidades</p> <p>Todos los colaboradores son responsables de cumplir con las disposiciones establecidas en la Política de Seguridad de la Información dentro de su ámbito de actuación, incluyendo la aplicación de controles, el uso adecuado de los sistemas y el reporte oportuno de incidentes o eventos sospechosos relacionados con la seguridad de la información.</p> <p>El área de Tecnologías de la Información (TI) es responsable de implementar y mantener el marco de gestión de seguridad de la información, así como de monitorear, detectar y responder a amenazas de ciberseguridad. Entre sus funciones se incluyen la definición de controles de seguridad, la ejecución de planes de gestión de riesgos, la atención de incidentes y la implementación de medidas de recuperación y continuidad operativa, de conformidad con los procedimientos aplicables.</p> <p>El Comité de Seguridad Digital, a nivel directivo, se encarga de garantizar, mediante el patrocinio de proyectos y el establecimiento de políticas y procedimientos en materia de seguridad de la información, la protección y eficiencia en el manejo y cuidado de nuestra información y recursos tecnológicos.</p> <p>Detección, escalamiento y atención de incidentes</p> <p>La Política de Seguridad de la Información se complementa con una postura de ciberseguridad que establece un proceso claro de identificación, escalamiento y atención de incidentes. Este proceso permite que los colaboradores informen cualquier evento, comportamiento inusual o situación que pudiera representar un riesgo para la seguridad de la información, facilitando una respuesta oportuna y coordinada por parte del área de TI. Los incidentes reportados son analizados e investigados conforme a los procedimientos internos, definiendo las acciones correctivas necesarias para mitigar riesgos y fortalecer los controles existentes, bajo un enfoque de mejora continua.</p> <p>Auditorías internas y externas del Sistema de Gestión de la Información</p> <p>Arca Continental cuenta con un marco interno de auditoría consolidado, junto con revisiones periódicas de los controles de seguridad de la información. Como parte del proceso de auditoría financiera externa, se realizan evaluaciones de los Controles Generales de TI (ITGC). Además, se realiza una revisión dedicada de los controles de seguridad de la información cada dos años, basada en el marco del NIST.</p> <p>Situación al cierre del periodo de reporte</p> <p>Al cierre del periodo de reporte del Informe Integrado 2025, no se han detectado brechas de seguridad de la información que hayan comprometido los sistemas o la información de la Compañía.</p>
<p>Uso Responsable de la Inteligencia Artificial</p> <p>Política de uso de Inteligencia Artificial</p> <p>Arca Continental tiene una "Política de Uso Aceptable para Herramientas de Inteligencia Artificial" que establece las directrices para el uso de herramientas de inteligencia artificial (IA) de dominio público como ChatGPT, Google Bard (Gemini), Bing Chat, read.ia, Fireflies.ia o similares. Hace hincapié en la</p>

- Comentado [jp5]: Texto incorporado a partir de la información entregada en la ficha. Arca validar
- Comentado [MD6R5]: OK

confidencialidad de los datos, el cumplimiento legal y ético, el uso responsable de contenido generado por IA y prohíbe actividades que puedan comprometer la seguridad de la información, la reputación de la empresa o la infraestructura informática. Esta Política es pública y está disponible en la página web de Arca Continental.

Programas responsables de IA

Arca Continental implementa diversos programas y controles para promover el uso responsable de la Inteligencia Artificial (IA) en todas sus operaciones. El acceso a capacidades de IA consideradas sensibles está restringido a usuarios autorizados y sujeto a las directrices establecidas en la Política de Uso Aceptable de Herramientas de IA. Además, el acceso y uso de estas tecnologías están regulados por controles definidos y supervisados por los departamentos de Tecnología de la Información y Seguridad de la Información.

Uso de distinción de contenido generado con IA

Además, las herramientas de IA autorizadas por TI para uso interno, incluyendo Microsoft 365 Copilot, Copilot Chat, agentes publicados en la aplicación M365 Copilot, Copilot Cowork y Copilot Studio, incorporan avisos explícitos informando a los usuarios de que el contenido generado ha sido producido mediante Inteligencia Artificial y puede contener inexactitudes. Por ejemplo, a los usuarios se les muestra el mensaje "El contenido generado por IA puede ser incorrecto". Estas advertencias tienen como objetivo promover la transparencia, fomentar el uso del juicio humano y garantizar la validación de los resultados antes de que se utilicen para análisis o toma de decisiones. Además, se han identificado varios casos de uso de Analítica Avanzada dirigidos a clientes externos en los que se distribuye contenido generado por IA. En estos casos, las imágenes generadas incluyen la etiqueta "Generado con IA."

Monitoreo de degradación de modelo de IA

La organización dispone de mecanismos para monitorear y abordar la degradación del rendimiento en ciertos modelos de Aprendizaje Automático utilizados por el área de Analítica Avanzada. Para los modelos de IA generativa, estos son proporcionados y gestionados por proveedores externos. Sin embargo, la organización mantiene controles sobre el uso de soluciones de IA generativa, incluyendo restricciones de acceso de usuarios, requisitos de revisión humana y validación de los resultados antes de su uso empresarial. Las actividades de monitoreo se centran en el uso adecuado y responsable de la solución y sus resultados, más que en el rendimiento de los modelos base subyacentes gestionados por el proveedor.

Evaluación de modelos de IA

Las decisiones críticas para el negocio no las toman únicamente los sistemas de Inteligencia Artificial y siempre implican supervisión e intervención humana. Dentro de la función de Analítica, las herramientas de IA se utilizan para fines específicos como la previsión de demanda, la estimación de la probabilidad de consumo de productos y aplicaciones similares. Para las soluciones de IA generativa utilizadas para acceder a políticas y documentos corporativos, se presenta un aviso a los usuarios recordándoles que revisen y validen la información proporcionada antes de confiar en ella, con el objetivo de minimizar posibles sesgos o malinterpretaciones. Por último, si clientes u otras partes interesadas requieren aclaraciones sobre decisiones o resultados apoyados por herramientas de IA, la organización proporciona canales de atención al cliente y un buzón de transparencia a través del cual se pueden enviar consultas y retroalimentaciones.

Desde una perspectiva de sostenibilidad, evaluamos el impacto de nuestras iniciativas y herramientas de IA en dos dimensiones clave. La primera es su impacto ambiental directo, para el cual aún no disponen de datos cuantitativos ni de pruebas de medición. La segunda dimensión, donde disponemos de métricas sólidas y consolidadas, es el impacto en la productividad de los empleados impulsado por el aumento de la eficiencia en las operaciones diarias.

Programas de entrenamiento

Para maximizar estos beneficios y garantizar un uso responsable, la adopción de la IA se apoya en una estrategia integral de formación y concientización. Ofrecemos formación continua a los empleados sobre el uso de herramientas de IA autorizadas por TI, incluyendo orientación sobre el uso seguro, responsable y ético de la IA, así como principios de protección de datos, ayudando a garantizar que la adopción de la IA se mantenga segura, correctamente

gobernada y alineada con los objetivos de creación de valor. Ejemplos de estas iniciativas incluyen 11 sesiones de formación centradas en Microsoft 365 Copilot y Copilot Chat, disponibles para todos los empleados; programas de formación en IA a nivel ejecutivo; y una sesión de formación en Seguridad de IA.

Verificación

Además de la formación interna y las medidas de gobernanza, las soluciones de IA de Microsoft utilizadas por nuestra organización están cubiertas por la certificación ISO/IEC 42001:2023 de Microsoft, un estándar internacionalmente reconocido para los Sistemas de Gestión de Inteligencia Artificial (AIMS). La certificación, emitida por un tercero independiente y válida de 2025 a 2028, incluye explícitamente Microsoft 365 Copilot y Microsoft 365 Copilot Chat, así como varios otros servicios de IA de Microsoft. Los sistemas de IA de Microsoft se someten regularmente a auditorías independientes de terceros para verificar el cumplimiento continuo de los requisitos de este estándar. Esta certificación permite que las organizaciones que utilizan estos servicios dependan de una garantía externa independiente como parte de sus propios esfuerzos responsables de gobernanza y cumplimiento de la IA.

Consejo de Administración	
Asistencia a las reuniones de la junta	
En 2025, la Junta logró una tasa de asistencia del 99.35% . Dependiendo de la naturaleza de los asuntos que se tratarán durante las sesiones, se establece un requisito mínimo de asistencia para las reuniones de la Junta, como se detalla a continuación.	
Tipo de materia	Porcentaje de asistencia mínima requerida
Asuntos de la mayoría especial	75%
La mayoría cualificada es importante	60%
La mayoría simple importa	55%
En 2024, Arca Continental recibió el nivel más alto de Certificación PRIME, reafirmando la solidez de su modelo de gobierno corporativo, asegurando al mismo tiempo el cumplimiento de los estándares del mercado bursátil para la emisión de deuda y valores. Esta distinción solo se concede a las empresas que implementan con éxito estrategias alineadas con los más altos estándares de gobierno corporativo. Arca Continental ha demostrado su institucionalización y fortaleza financiera cumpliendo los requisitos clave para obtener la Certificación PRIME 5-Estrellas, el nivel más alto de este reconocimiento, que solo ostentan cuatro empresas. Entre los criterios evaluados se encuentran la estructura del consejo, la transparencia, un historial crediticio sólido, una estructura financiera sólida y directrices de prácticas sostenibles.	
Responsabilidad del director	
La Compañía confirma que sus estatutos no incluyen ninguna disposición que limite la responsabilidad de los miembros de su Directorio.	

Propiedad de la gerencia y compensación del CEO
Actualmente, solo un director ejecutivo posee acciones, que, como múltiplo de su salario base, representan en promedio el 52% de la propiedad . Para el cálculo del salario base, utilizamos las siguientes consideraciones:
<ul style="list-style-type: none">Salario total anual (excluyendo todas las bonificaciones, beneficios de pensión y beneficios complementarios).

- La remuneración total anual promedio de la C-suite se refiere al salario total promedio de nuestro equipo de alta dirección.

Por razones de confidencialidad y seguridad con respecto a nuestro director ejecutivo y otros ejecutivos, hemos optado por divulgar nuestra compensación total anual promedio de C-suite a través de nuestra respuesta al CSA de S&P Global, en lugar de publicar la compensación anual específica⁸⁰ de nuestro director ejecutivo o cualquier otro ejecutivo accionista en 2025.

Ninguna institución gubernamental posee acciones en la organización; por lo tanto, el gobierno no tiene derecho a voto. Reportamos una relación salarial C-suite de 30 en comparación con la compensación promedio de los colaboradores de Arca Continental.

Principales accionistas de la empresa

El principal accionista de Arca Continental (AC) es el Fideicomiso de Control, que posee un **total de 776,005,895 acciones**, que representan el **68.1459%** de todas las acciones en circulación de AC.

Según el leal saber y entender de la Compañía, aparte del Fideicomiso de Control, ninguna persona física o jurídica posee directamente o es beneficiaria de más del 10% de las acciones representativas del capital social de AC.

Con base en lo anterior, la Compañía considera que, aparte del Fideicomiso de Control, ninguna persona física o jurídica ejerce influencia o control significativo sobre la Compañía. A excepción de los Lic. Juan M. Barragán Treviño, Samira Barragán Juárez de Santos, Magda Cristina Barragán Garza, Cynthia H. Grossman y Marcela Villareal Fernández, ningún otro miembro de la Junta Directiva de AC o ejecutivo clave es, individualmente, accionista o beneficiario de más del 1% del capital social de AC.

Según el leal saber y entender de la Compañía, ningún funcionario de la Compañía posee el 1% o más de las acciones que representan el capital social de AC. En los últimos tres ejercicios, no se han producido cambios significativos en el porcentaje de propiedad de los principales accionistas de la Compañía.

Además, de conformidad con el artículo dieciocho de los estatutos sociales, los asuntos a que se refiere el artículo 182 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, incluidas las reformas a los estatutos sociales, deben ser discutidos y aprobados por los accionistas en una asamblea extraordinaria de accionistas.

Métricas de compensación del CEO

El Consejo de Administración aprueba las propuestas presentadas por el Comité de Capital Humano y Sostenibilidad para asegurar que la Compañía mantenga políticas de compensación adecuadas. Las funciones relacionadas con los recursos humanos delegadas en el Comité incluyen:

- i. Evaluar y presentar al Consejo los lineamientos necesarios para que la Compañía cuente con políticas efectivas de compensación y recursos humanos.
- ii. Proponer al Consejo los criterios para la selección del CEO y de los principales altos ejecutivos de la Compañía.
- iii. Hacer recomendaciones al Consejo sobre los criterios de evaluación del CEO y de los altos ejecutivos.
- iv. Revisar los esquemas de compensación ejecutiva y hacer recomendaciones sobre la estructura y el monto de la remuneración ejecutiva.
- v. Revisar las condiciones para la contratación de ejecutivos y garantizar que las indemnizaciones por despido estén alineadas con las pautas aprobadas por la Junta.

Los criterios de compensación de la Compañía se basan en los siguientes principios:

⁸⁰ Esta compensación promedio no incluye a los colaboradores sindicalizados.

- Enfocados en ejecutar un largo plazo
- Estrategia empresarial.
- Alineado con los intereses tanto de la gerencia como de los accionistas.
- Diseñado para motivar al equipo directivo y a la organización en general a mejorar el rendimiento.
- Desafiante en cuanto a los umbrales establecidos para alcanzar los objetivos.
- En cumplimiento del marco legal y regulatorio y alineado con las mejores prácticas.

La siguiente tabla proporciona un resumen de los criterios de compensación y su aplicación a nuestro CEO.

Principio clave	Aplicación a la política	Implementación actual
Centrarse en la ejecución de la estrategia	Bono anual alineado con los KPIs del negocio	Métricas de bonificación anual EBITDA (20%), Beneficio neto (7%), Ingresos netos (9%), EBIT / Activos operativos (14%)
Alineación de los intereses de la dirección y de los accionistas	Enfoque de pago por desempeño con compensación variable a corto y largo plazo	Estructura de compensación del CEO 40% salario fijo + 20% bono anual + 40% bono de largo plazo ⁸¹
Estructura de compensación en cascada en toda la organización	El esquema de compensación del CEO se aplica al equipo ejecutivo (con niveles de incentivos más bajos)	Salario fijo – Bono anual ⁸² – Bono a largo plazo ⁸³
Umbrales desafiantes para objetivos de compensación variable	Los objetivos son ambiciosos y se establecen en función del plan de negocios y las previsiones de rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos vinculados al plan de negocio. • El pago máximo requiere un rendimiento que supere los umbrales.

Plan de sucesión del CEO

El Comité de Capital Humano y Sostenibilidad aprueba el plan de sucesión del CEO para garantizar la continuidad del negocio y la estabilidad del liderazgo. Este plan se revisa cada año, e incluye la evaluación de candidatos internos y externos, así como el desarrollo de talento de alto potencial. El objetivo es garantizar una transición sin problemas en caso de un cambio planificado o inesperado en el liderazgo.

Incentivos alineados con la sostenibilidad

Se establecieron esquemas de compensación variable alineados con la sostenibilidad para **715 colaboradores** en roles que van desde la coordinación hasta el liderazgo ejecutivo, lo que resultó en un total de 1,316 **objetivos relacionados con la sostenibilidad**. Estos esquemas están 100% vinculados a nuestra estrategia de negocio sostenible, y el aumento de la retribución variable se calcula en función del desempeño y la consecución de los objetivos vinculados a cinco iniciativas prioritarias:

1. Gestionar y mitigar los riesgos transformacionales relacionados con el agua, los residuos, la cadena de valor y la cartera a través de un plan integral adaptado a cada territorio, asegurando una respuesta eficaz a incidentes y crisis (IMCR).

⁸¹ La compensación variable de largo plazo es un incentivo pagado en efectivo para el Director General (CEO), los Directores Ejecutivos de Nivel 1 y los Directores de País (ubicados dentro de los dos niveles organizacionales por debajo del CEO), vinculado a un ciclo de desempeño de tres años y al logro de objetivos estratégicos de negocio y sostenibilidad.

⁸² Un componente de la compensación variable anual está vinculado al desempeño del precio de la acción de la empresa en comparación con el Índice de Precios y Cotizaciones (IPC), que sirve como referencia para representar el desempeño promedio de las empresas que cotizan en bolsa.

⁸³ La compensación variable de largo plazo es un incentivo para el Director General (CEO), los Directores Ejecutivos de Nivel 1 y los Directores de País. Consiste en una compensación correspondiente a tres años consecutivos de servicio, pagada a lo largo de esos tres años.

- Mejorar el desempeño de la sostenibilidad a través de un marco operativo a nivel de país que facilite la ejecución de proyectos prioritarios, promueva el desarrollo comunitario y proteja el medio ambiente.
- Mitigar los riesgos reputacionales y regulatorios relacionados con el agua y los residuos a través de proyectos comunitarios en áreas de alto riesgo, basados en nuestra matriz de riesgos, mediante la creación de asociaciones con las partes interesadas y asegurando una comunicación efectiva con audiencias clave.
- Fortalecer el marco de reputación corporativa con énfasis en la comunicación digital de sostenibilidad, implementando un plan anual de comunicación específico para cada país que aborde las prioridades locales y mejore el posicionamiento de Arca Continental.
- Proteger nuestra licencia social para operar y prevenir regulaciones discriminatorias a través de una estrategia integral de Asuntos Públicos, coordinando esfuerzos con organizaciones externas, alianzas comunitarias y planes locales para fomentar un diálogo constructivo con la sociedad y las autoridades.

A continuación, se muestra el número de colaboradores y los objetivos alineados con la sostenibilidad para 2025:

Nivel organizativo	Número de objetivos alineados con la sostenibilidad	Colaboradores con incentivos alineados con la sostenibilidad
Posición Inicial	281	170
Coordinación	397	222
Jefatura	392	223
Gerencia	198	85
Director / Dirección Ejecutiva	48	15
Total	1,316	715

En cuanto a los incentivos relacionados con cuestiones medioambientales dentro de la remuneración variable de los directivos, la empresa incorpora objetivos ESG como parte de su marco de remuneración, alineando la gestión de riesgos y las prioridades estratégicas con incentivos concretos y medibles. Dentro de este marco, se han definido indicadores específicos para los roles clave. El Director Ejecutivo de Asuntos Públicos, Comunicación y Sostenibilidad tiene métricas relacionadas con la gestión del agua—directamente vinculadas a los KIP, como litros de agua por litro de bebida—así como indicadores relacionados con la huella de carbono y la reducción del plástico. El Director Ejecutivo Técnico y de Cadena de Suministro, a su vez, incluye objetivos relacionados con el porcentaje de envases reciclables y el uso de energía procedente de fuentes renovables. Además, el Director Ejecutivo Jurídico contribuye en economía circular, gestión del agua y objetivos de acción climática a través de indicadores directamente relacionados con los KPIs mencionados anteriormente. Cada uno de estos indicadores clave de rendimiento (KPI) tiene un peso específico dentro de la estructura anual de bonificaciones, asegurando una trazabilidad clara entre los riesgos ESG identificados, su gestión y la toma de decisiones a nivel ejecutivo.

Como se mencionó anteriormente, además de las métricas de compensación de los directivos ejecutivos, los incentivos por el rendimiento climático y medioambiental también se incorporan a los objetivos de otros roles de gestión y operativos en toda la organización. A nivel de líder y coordinador, puestos como Jefe de Sostenibilidad y Jefe de Producción tienen KPIs específicos vinculados al rendimiento medioambiental, incluyendo gestión de residuos, iniciativas de economía circular, eficiencia de recursos y otros objetivos relacionados con la sostenibilidad. Estos indicadores ayudan a garantizar que las prioridades medioambientales estén integradas en los distintos niveles de la organización y contribuyen al cumplimiento de los compromisos de sostenibilidad de Arca Continental.

Miembro de la Junta Directiva	Género ⁸⁴	Tenencia	Condicio n ⁸⁵	# ⁸⁶ mandatos adicionale s	Experiencia práctica ⁸⁷ en la industria			Seguridad de la información	Participación en el comité			
					Alimento s y bebidas ⁸⁸	Otra industria ⁸⁹	Gestión de riesgos ⁹⁰		E	C	P	Un
Jorge Humberto Santos Reyna	M	17	P	1	X				X	X	X	
Manuel L. Barragán Morales	M	24	-	-								
Roberto Garza Velázquez	M	5	P	0		X	X		X		X	
Miguel Ángel Rábago Vite	M	13	P	0	X		X		X	X	X	
Luis Arizpe Jiménez	M	21	P	2		X	X		X		X	
Joaquín Arizpe Dávila	M	0	P	-			X				X	
Alfonso Javier Barragán Rodríguez	M	5	P	0	X		X			X		
Carlos Bracho González	M	1	P	0		X						
Juan Carlos Correa Ballesteros	M	8	Yo	0	X		X			X		
Alejandro M. Elizondo Barragán	M	20	P	0	X						X	
Bernardo González Barragán	M	4	P	0	X					X		
Sergio Eugenio González Barragán	M	2	P	-				X ⁹¹			X	
Cynthia H. Grossman	F	13	P	0	X							
Sanjuana Herrera Galván	F	2	Yo	1		X	X					X
Johnny Robinson Lindley Suárez	M	6	P	0	X							

⁸⁴ M = Hombre, F = Mujer. Las mujeres representan el 13% de la junta.

⁸⁵ P = Propietario, I = Independiente. Los directores independientes representan el 26% de la junta.

⁸⁶ Esto se refiere al número de puestos externos en la junta directiva que ocupan empresas que cotizan en bolsa. No se consideran membresías en empresas privadas, instituciones educativas y organizaciones sin fines de lucro.

⁸⁷ La "experiencia laboral práctica" en la industria se refiere a la experiencia adquirida en roles de colaboradores o ejecutivos mientras se trabaja en funciones de gestión, academia, consultoría o investigación

⁸⁸ Detalle de la experiencia de la Junta Directiva en la industria de Alimentos y bebidas:

Jorge Humberto Santos: CEO de Grupo SanBarr, dedicado a la agrifood industry

Juan Carlos Correa: trabajó 14 años en Ecuador Bottling Company (COO y Corporate Vice-president)

Alejandro M.Elizondo: CEO de Hylsamex (compañía en la industria de comida).

Bernardo Gonzalez: Ha dado seguimiento puntual a la industria de bebidas no alcohólicas por más de 25 años

Johnny Robinson: CEO Corporación Lindley (empresa dedicada a la fabricación y distribución de bebidas)

Brian Smith: Laboró por más de 25 años en The Coca-Cola Company, ocupando posiciones de alto liderazgo como Presidente y Chief Operating Officer

⁸⁹ Basado en la lista de industrias reconocidas por GICS.

⁹⁰ Se considera que los miembros de la junta tienen experiencia en gestión de riesgos empresariales si cumplieron con alguno de los siguientes criterios antes de convertirse en directores: (1) ocuparon un cargo como CEO, CFO o CRO, o (2) ocuparon un puesto ejecutivo senior en el sector financiero.

⁹¹ Sergio Eugenio González Barragán tiene una maestría en Sistemas de Información del Tecnológico de Monterrey,

Ernesto López De Nigris	M	23	Yo	3			X			X		X
Adrián Jorge Lozano Lozano	M	5	Yo	0		X	X					
Brian Smith	M	13	Yo	2	X	X	X				X	
Armando Solbes Simón	M	13	Yo	0	X	X						X
Jesús Viejo González	M	17	P	1		X	X				X	
Marcela Villareal Fernández	F	5	P	0	X					X		