

# MEMORIA

DE SOSTENIBILIDAD

 **cervepar**

# 2022



## COORDINACIÓN GENERAL

Anahí Brítez Rettori, Directora.  
Dirección de Asuntos Corporativos y  
Legales.

## COORDINACIÓN EDITORIAL

PROYECTARSE. Agencia de  
Responsabilidad Social  
y Comunicación Organizacional.

## COORDINACIÓN COLECTA DE INFORMACIÓN

Diana Leticia García Gonzalez  
Gerente de Responsabilidad  
Social Empresarial - Asuntos  
Corporativos

## IMÁGENES

Archivo Cervepar  
Asunción Paraguay  
Junio, 2023  
2022® Todos los derechos  
reservados.

Este documento es propiedad de CERVEPAR S.A. En la redacción de los textos se adopta la terminología clásica del masculino genérico para referirse siempre a hombres y mujeres. Este es un recurso que únicamente busca dar uniformidad, sencillez y fluidez a la composición y a la lectura del texto. No disminuye en absoluto el compromiso con el que la empresa aborda la igualdad de género.

## ACERCA DE ESTA PUBLICACIÓN

3a MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD.

**Metodología:** Global Reporting Initiative (GRI) en su versión estándar G5, 2021; nivel de autopercepción "de conformidad esencial".

**Cobertura:** enero de diciembre del 2022. Esta edición del 2022, y las anteriores, se encuentra disponible en [www.cervepar.com.py](http://www.cervepar.com.py)

Los comentarios o consultas, pueden ser enviados al área de Asuntos Corporativos:  
[proyectos\\_corporate@cervepar.com.py](mailto:proyectos_corporate@cervepar.com.py)



**07** PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL

**23** GOBERNANZA E INTEGRIDAD

**31** DESEMPEÑO SOCIAL COLABORADORES

**55** DESEMPEÑO SOCIAL COMUNIDAD

**65** DESEMPEÑO AMBIENTAL

**83** AUDITORÍA EXTERNA

**86** METAS 2023

## MENSAJE DEL CEO



El año 2022 ha sido un año desafiante donde tuvimos un contexto externo marcado por la inflación, la guerra y un crecimiento económico del país muy bajo, a lo que se sumó una importante apreciación del dólar.

A pesar de este contexto desafiante hemos cerrado un año de resultados extraordinarios, esto es el resultado del compromiso y la gestión de un gran equipo, una estrategia integral, basada en un portafolio sólido de productos. Apalancado en una fuerte inversión en tecnología y transformación digital de la compañía.

De la misma manera también seguimos dando pasos hacia nuestra visión de liderar la transformación de la industria hacia el futuro, generando una transformación cultural, cuidando no solo lo que hacemos, sino cómo lo hacemos, buscando la excelencia en nuestras prácticas, con responsabilidad social y ambiental, equipos diversos y sólidos, construyendo y bases para mantener el crecimiento en el futuro.

En esta segunda Comunicación de Progreso, presentamos los avances que hemos hecho dentro de las diferentes áreas y que forman parte de los objetivos de nuestra estrategia de sostenibilidad.

En esta visión renovamos nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, donde seguiremos trabajando para avanzar tanto en nuestra gestión dentro de la compañía como así también promover el desarrollo en nuestro ecosistema.

“ Reafirmamos *nuestro* **compromiso** con los principios del Pacto Global. ”

José Andrés Abraham Handal





# PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

CAPÍTULO I



“ Soñamos en grande para crear un futuro con más motivos para brindar. ”



## NUESTRA HISTORIA



Nuestra historia inicia con un gran sueño en 1910, cuando arranca el proyecto cervecero de los hermanos Juan y Pedro Bossio (paraguayos), que decidieron instalar una fábrica en la capital del país, bajo la denominación de Cervecería Nacional, y lanzan su propia marca, en 1912, Pilsen Nacional.

La producción de calidad, la preferencia del producto local y el crecimiento de la empresa fueron factores claves que promovieron la integración de la empresa al Holding Internacional Bemberg, en 1928.

Cervecería Paraguaya fue una empresa con un compromiso siempre presente en la historia del país. Tras el estallido de la Guerra del Chaco en 1932, puso a disposición sus instalaciones, en las que empezó a producir hielo y envasar agua que eran llevados al frente de batalla en sus propios vehículos. Desde entonces la empresa ha buscado estar siempre presente apoyando los desafíos que tiene la comunidad.

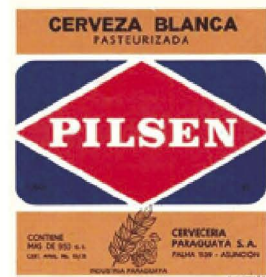
Acciones como estas se convirtieron en hitos que se instalaron en nuestra cultura y fueron consolidándose con el tiempo a través de iniciativas, siendo la más actual la pandemia del Covid -19. Ante esta delicada situación de salud pública, volvimos a ponernos a disposición con roles destacados en la instalación de plantas de oxígeno y acciones de concienciación para que la población acuda masivamente a vacunarse.

“ Cervepar cumple 112 años desde su fundación con la convicción de que hay que soñar en grande para crear un futuro con más motivos para brindar ”



1910

**Cervecería Nacional del Paraguay**  
Creación de la primera industria, gracias a la sociedad colectiva Bossio Hnos. En Asunción sobre calle Palma.



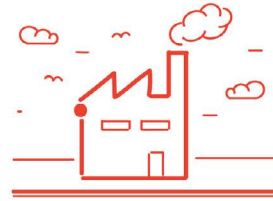
1912

**Pilsen Nacional**  
Lanzamiento de la Pilsen tradicional, que rápidamente se apoderó de la preferencia de los consumidores



1928

**Bember**  
Visionaria integración de la Cervecería Nacional al Holding memberg, posicionándose en el escenario internacional.



1932

**Guerra del Chaco**  
Acompañamiento al frente de batalla para ayudar a los compatriotas a sobrellevar el peor enemigo de guerra: el calor.



1938

**Cervecería Paraguaya**  
Cambio de nombre de la empresa y su marca Pilsen Nacional que pasa a ser Pilsen Paraguaya.



1960

**Más consumidores**  
La producción se triplica debido a la demanda creciente de los consumidores, generando a su vez más fuentes de trabajo.

1979

**FVP, nueva planta industrial**  
Inauguración de la nueva planta en el departamento de Caaguazú, contribuyendo al desarrollo local.



1995

**Mudanza a Ypané**  
Traslado e inauguración de la nueva planta industrial a la ciudad de Ypané.





## Fusión con AmBev

2002

### AMBEV

Fusión de la compañía Bemberg (de la cual forma parte Cervecería Paraguaya) con el nuevo grupo empresarial Ambev.

2009

### ABINBEV

Fusión Anheuser-Bush e InBev da origen a ABInBev. Ese año, Cervecería Paraguaya es autorizada para elaborar Budweiser bajo licencia.

2010

### Certificación VPO

Certificación internacional Voyager Plant Optimization que permite la optimización de la industria, mayor eficiencia, seguridad y estandarización.

2017

### Grandes Inversiones

Cervecería Paraguaya invierte en la modernización de la fábrica de Ypané, con dos nuevas líneas de envasado. También instala la segunda planta anaeróbica de tratamiento de efluentes.



2019

### Baja de precios

En un contexto de desaceleración a nivel país y con el objetivo de dinamizar la economía, Cervepar realizó el ajuste de precios más importante del mercado y de su historia.



2020

### Covid -19

En contexto de la pandemia, Cervepar ratifica su compromiso empresarial en acciones contra el virus, en beneficio de las personas, comunidades y el país.

2021

### Comercio Digital

Lanzamiento de la plataforma de ventas digitales BEES y lanzamiento de Aplicación móvil LA ESTACIÓN [www.estacion.com.py](http://www.estacion.com.py)

### Vinos

Por primera vez Cervepar apuesta por la incursión en el sector vinícola, la incorporación de la línea de la Bodega Dante Robino.

2022

BEES

### BEES Marketplace

Herramienta digital para comercialización de nuevos productos de la canasta básica.



### TADA

Innovación en el servicio de delivery on-demand. Ganador del e-commerce Awards 2022



# NUESTRA CULTURA

## PROPÓSITO

Soñamos en grande para crear un futuro con más motivos para brindar.

Nuestro Propósito impulsa todo lo que hacemos y nuestros principios definen como damos vida a nuestros valores y creencias. es decir a nuestra cultura.

“En Cervepar siempre soñamos en grande Es nuestra cultura, nuestra herencia Pero más que eso, es nuestro futuro Un futuro en el que siempre miremos hacia adelante.

- En el que siempre brindemos nuevas maneras de afrontar los momentos de nuestra vida.
- Un futuro en el que sigamos soñando en grande.
- Impulsando a nuestros vecinos.

- Dejando un impacto positivo en el mundo.
- Para brindar más oportunidades a nuestra gente.
- Un futuro que todos celebremos. Que disfrutemos juntos.
- Un futuro con más motivos para brindar.

“ nuestro sueño es ser la mejor compañía de bebidas ”

## VISIÓN

Nuestro sueño es ser la mejor compañía de bebidas, uniendo a la gente por un mundo mejor.

Estamos convencidos de que nuestra gente es embajadora de nuestra cultura y nuestro activo más valioso que nos impulsa hacia adelante. Valoramos la meritocracia pues creemos que la gente excelente puede crecer en la medida de su talento y es retribuida en consecuencia.



# 10 PRINCIPIOS DE LA CULTURA

1

**Soñamos en grande.**  
Soñar en grande es nuestra esencia y es como creamos un futuro con más motivos para brindar para nuestros consumidores, clientes, comunidad y ecosistema. Es como nos inspiramos, desafiamos y energizamos.

2

**Somos dueños y dueñas que pensamos a largo plazo.**  
Dueños y dueñas lideran con el ejemplo y se comprometen personalmente con nuestro negocio, siempre con una mirada a largo plazo.

3

**Nos inspiran grandes personas y construimos equipos diversos a través de la inclusión y la colaboración.** Nuestra gente es nuestra fortaleza. Atraemos y desarrollamos talentos diversos que nos ayuden, como compañía, a ser nuestra mejor versión. Construimos un ambiente inclusivo y colaborativo para crecer juntos.



4

**Lideramos el cambio e innovamos para nuestros consumidores.** Nuestros consumidores están en el centro de todo lo que hacemos. Buscamos estar siempre cerca para entender quiénes son y qué quieren. Nos mantenemos curiosos y nunca paramos de aprender. De esta forma innovamos y lideramos los cambios para construir mejores marcas, productos y servicios para todos y cada uno.

5

**Creecemos cuando nuestros clientes crecen.**  
Trabajamos y crecemos junto con nuestros clientes. Escuchamos activamente sus necesidades, buscamos resolver sus desafíos y encontramos la mejor manera de fortalecer nuestras alianzas.



7

**Creemos en la simplicidad y soluciones escalables.**  
Sabemos que la simplicidad es el mejor camino, nos brinda foco, claridad y excelencia en lo que hacemos. Acelera nuestra agilidad y fortalece la ejecución. Escalamos soluciones que generen valor para nuestros clientes y el ecosistema.



6

**Prospereamos cuando nuestro ecosistema prospera.** Asumimos la responsabilidad de ser un socio global para las comunidades de todo el mundo y fomentamos la prosperidad de todo el ecosistema.

8

**Cuidamos nuestros costos con disciplina y tomamos decisiones que impulsan el crecimiento.**  
Entregamos más con menos, porque cada peso importa. Utilizamos nuestros recursos para generar crecimiento.

9

**Creemos y compartimos valor.**  
Siempre nos preguntamos si lo que hacemos importa y crea valor porque es fundamental para llevar a nuestra compañía al futuro, generando crecimiento, atrayendo y reteniendo talentos y recompensando a los inversores.

10

**Nunca tomamos atajos.** No tomamos atajos para construir una compañía que nos genere orgullo. La integridad y transparencia guían todo lo que hacemos.







## LA COMPAÑÍA HOY

112 AÑOS CREANDO  
MOTIVOS PARA BRINDAR.

Nuestra tradición cervecera se remonta a 112 años atrás y desde entonces, seguimos fabricando cervezas con pasión, cuidando cada detalle del proceso, desde la materia prima hasta el producto final.

Trabajamos bajo estándares internacionales de producción y apostamos a la innovación, buscando siempre ofrecer al consumidor un portafolio de productos completos y variados que responda a diferentes ocasiones y gustos, ofreciendo nuevas experiencias siempre cuidando la calidad de las mismas.

Buscamos siempre crecer con nuestros clientes, proveedores, colaboradores y la comunidad. Incorporamos la sostenibilidad como parte de la estrategia del negocio, buscando impactos positivos en una triple línea de resultados: económica, social y ambiental.

A diciembre del 2022, nuestro equipo lo integran más de 600 colaboradores directos, que se encuentran distribuidos entre las divisiones industriales, los centros de distribución y las áreas de soporte administrativo y ejecutivo. También de

forma indirecta, generamos fuente de trabajo a más de 800 personas a través de un esquema tercerizado que completan la cadena operativa.

En nuestro portafolio de productos contamos con más de 20 marcas, que se distribuyen a nuestros clientes a través de una flota de móviles que recorren el país, compuesta por casi 400 vehículos.



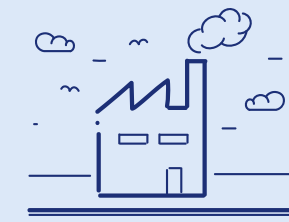
3

### UNIDADES DE NEGOCIOS

(Cervepar S.A., Cervecería Paraguaya S.A. y Fábrica Paraguaya de Vidrios S.A.)

567

### COLABORADORES



5

### CENTROS DE DISTRIBUCIÓN

Cnel. Oviedo, Guarambaré, San Lorenzo, Ciudad del Este y Encarnación.

50  
mil

### PUNTOS DE VENTA



+20

### MARCAS COMERCIALIZADAS

Pilsen, Ouro Fino, Bud 66, Baviera, Norte, Brahma, Subzero, Budweiser, Pilsen Ñande, Stella Artois, Corona Extra, Skol, Mikes, Michelob, entre otras, teniendo en cuenta también los vinos

#1

### EN REPUTACIÓN CORPORATIVA SEGÚN IPSOS





## MARCAS COMERCIALIZADAS

Contamos con amplio portafolio de marcas que ofrecen al mercado local variedad de líquidos para diferentes ocasiones de consumo, asegurando altos estándares de calidad en cada uno de ellos. Comercializamos en total más de 20 marcas, con sus variedades, algunas de producción local y otras importadas.

### CERVEZAS



### VINOS



### READY TO DRINK



**+50.000**  
PUNTOS DE VENTA

Los productos se distribuyen a nuestros clientes a través de una flota de móviles que recorren el país, compuesta por casi 400 vehículos.



**MARCAS**  
PRODUCIDAS EN EL PAÍS

Brahma, **Brahmita Futos Rojos**, Brahmita Pomelo **Brahma SubZero**, Pilsen, Pilsen Extra, Ouro Fino Bud 66, Budweiser, Skol Antártica Original.





## CERVECERÍA PARAGUAYA S.A.

Es la mayor industria cervecera de Paraguay cuya producción, con altos estándares de calidad y tecnología de punta, nos permite elaborar líquidos para marcas nacionales e internacionales. Su primera sede fue instalada en la zona del puerto de Asunción (1912), donde funcionó hasta que se habilitó el Complejo Industrial en la ciudad de Ypané, inaugurado en 1995 y en el que continúa operando hasta la fecha. La inversión en los últimos años supera los US\$ 60 millones.

En el complejo nuestro desafío es hacer una cerveza cada vez más sustentable; por eso, apostamos a la mejora continua en los estándares de eficiencia ambiental, logrando en los últimos años importantes avances en la reducción de emisiones,

eficiencia en el uso del agua y energía, entre otros. Respecto a la calidad de nuestros productos, ABlbev cuenta con un sistema de gestión de calidad propio, denominado VPO, que nos brinda los lineamientos generales para estandarizar los procesos y las buenas prácticas.

Estamos trabajando en la transformación cultural de nuestra compañía, mirando hacia el futuro, para seguir liderando el sector con excelencia.

### SEGURIDAD Y CALIDAD DE LOS PRODUCTOS

Contamos con un laboratorio de análisis de última generación que nos permite asegurar la calidad e inocuidad de los

productos, con estándares internacionales de excelencia que nos posibilitan ofrecer alta calidad al mercado local.

El sistema de validación y control de los resultados del laboratorio también funciona con las directrices de nuestra metodología de gestión de calidad y auditorías de seguridad alimentaria.

El equipo de trabajo del laboratorio está conformado por 15 colaboradores, entre ingenieros químicos e industriales, tecnólogos de alimentos y de producción que en el 2020 tuvo a su cargo el análisis de más de 37.000 muestras.

## FÁBRICA PARAGUAYA DE VIDRIOS

Es la única fábrica de botellas de vidrio reciclado en Paraguay. Su sede inicial se inaugura en el año 1979, en Asunción; luego, se traslada en el 2007 a Ypané, donde se establece la nueva planta industrial. Cuenta con una capacidad de producción de 35.000 toneladas de vidrio por año, destinado exclusivamente a botellas

La FPV produce el 100% de los envases retornables de Cervepar y provee a otras industrias de bebidas a nivel local e internacional de países como Uruguay, Argentina, Bolivia y Chile. Es referente a nivel internacional por el alto porcentaje de vidrio reciclado que logra incorporar en la elaboración de nuevas botellas, alcanzando hasta un 85% de contenido reciclado en sus envases.

**+12000**  
**TONELADAS DE VIDRIO**  
recuperado a nivel local,  
por años.

**+46MILLONES**  
**DE BOTELLAS**  
producidas al año.

**+25.354**  
**TONELADAS**  
de botellas producidas  
al año

**+80%**  
**USO DE VIDRIO**  
reciclado en botellas







# RECONOCIMIENTOS DEL AÑO 2022

## Personas

- #5 Great Place To Work Latam
- 5to mejor lugar para trabajar para Millennials según **Ranking de GPTW**

## Reconocimientos

- **ODS:** En la categoría Prosperidad, Programa de Inclusión de Personas con Discapacidad “IPA”.

- **Sello de Empresa** “Amiga de la Inclusión”, “Accesibilidad”, “Comunidad” y en la categoría de “Recursos Humanos”, otorgados por la red SUMMA

## Marketing

- **Pilsen Extra:** Oro en Internacional Quality Institute
- **Pilsen Extra:** TOP 5 del Creative X Excelencia en calidad (Pilsen)
- **Pilsen Clásica:** Medalla de oro en la Monde Selection
- **Pilsen Extra:** Medalla de oro en la Monde Selection

## Tecnología

- **TADA:** Innovación en el servicio de delivery on-demand. Ganador del e-commerce Awards 2022.

## Reputación

- #1 en Reputación Corporativa según IPSOS



# GOBERNANZA E INTEGRIDAD

## CAPÍTULO 1.1



# GOBIERNO CORPORATIVO

## ESTRUCTURA SOCIETARIA

CERVEPAR es una Sociedad Anónima, constituida bajo las leyes del Paraguay. Desde el año 2009 integra la empresa multinacional Anheuser-Busch InBev N.V./S.A. (Bélgica).

La Asamblea de Accionistas es su principal autoridad y tiene a su cargo velar por la conducción de la compañía, en línea con los valores y principios establecidos.

Los accionistas se reúnen anualmente en Asamblea General, donde se aprueban los informes financieros, presupuestos y objetivos estratégicos; así como la definición de los valores y deliberación sobre las preocupaciones éticas, sociales y ambientales de la compañía. A pedido del Síndico o los accionistas, se pueden reunir en Asamblea Extraordinaria para tratar temas puntuales que requieren resolución a corto plazo.



**87,14%**  
LatinAmericaSouth  
Investment S.L.  
Sociedad Unipersonal

**12,86%**  
Otros Accionistas

## COMPOSICIÓN DIRECTIVA

El Directorio es el máximo órgano de Gobierno Corporativo de Cervepar S.A., sus integrantes son nombrados por la Asamblea General de Accionistas (por un año). Es responsable de la conducción estratégica del negocio y tiene entre sus principales objetivos definir el marco de gobierno, asegurar que los valores corporativos, la ética y la cultura se practiquen y difundan entre los colaboradores. Participa activamente en la elaboración del Plan Estratégico, define y aprueba las estrategias y políticas. Además, tiene la atribución de definir los procesos de decisión y control para una gestión eficiente y transparente.

La estructura del Directorio está compuesta por un Presidente, Vicepresidente y seis Directores Titulares, que son nombrados por la Asamblea General de Accionistas.

La elección de sus integrantes se realiza por votación y permanecen un año en el ejercicio de sus funciones, con posibilidad de reelección. La Asamblea tiene facultad para revocar el mandato de los miembros del Directorio. Los Directores pueden o no ser accionistas de la Sociedad y perciben una remuneración que es determinada en la Asamblea, dentro de los límites establecidos en los Estatutos Sociales.

**José Andrés Abraham Handal**  
Presidente

**Fernando Torres Rubiani**  
Vicepresidente

**Federico Germán Cuadra**  
Director Titular

**Anahí Britez Rettori**  
Director Titular

**Lucas Couchonnal Bedoya**  
Director Titular

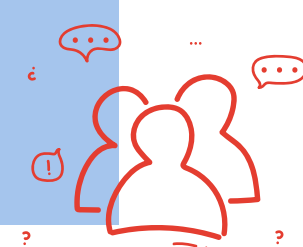
**Guillermo Francisco Peroni**  
Director Titular

**Bruno Ricardo Yuli Pacheco**  
Director Titular

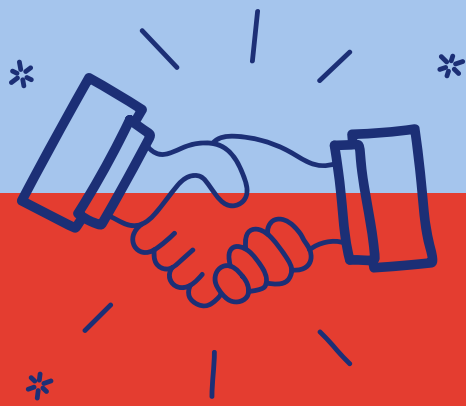
**Francisco Martínez Villalba**  
Director Titular

**Óscar Benítez Codas**  
Síndico Titular

**Javier Benítez Duarte**  
Síndico Suplente







## PLANTEL EJECUTIVO

Gran parte de los miembros del Directorio ocupa cargos en el gerenciamiento de la empresa, liderando áreas específicas desde la Dirección General hasta la Gerencias de las Plantas Industriales. A su cargo está la consecución de los objetivos y estrategias comerciales e institucionales.

Todo el plantel gerencial cuenta con amplia experiencia en las áreas que lideran dentro de la compañía. La gestión es llevada adelante por equipos multidisciplinarios de profesionales que brindan soporte a las operaciones, respondiendo el plan estratégico. La compañía cuenta con un plan de capacitación anual que incluye la actualización y preparación del Directorio, la plana ejecutiva y gerencial para que puedan desempeñarse de manera adecuada..



**José Andrés Abraham Handal**  
Gerente General.



**Federico Cuadra**  
Director de Finanzas



**Analía Toranzo Barrera**  
Directora Industrial



**Lucas Couchonnal**  
Director de RRHH



**Fernando Torres**  
Director de Ventas.



**Anahí Britez**  
Directora de Asuntos Corporativos y Legales



**Bruno Yuli**  
Director de Marketing.

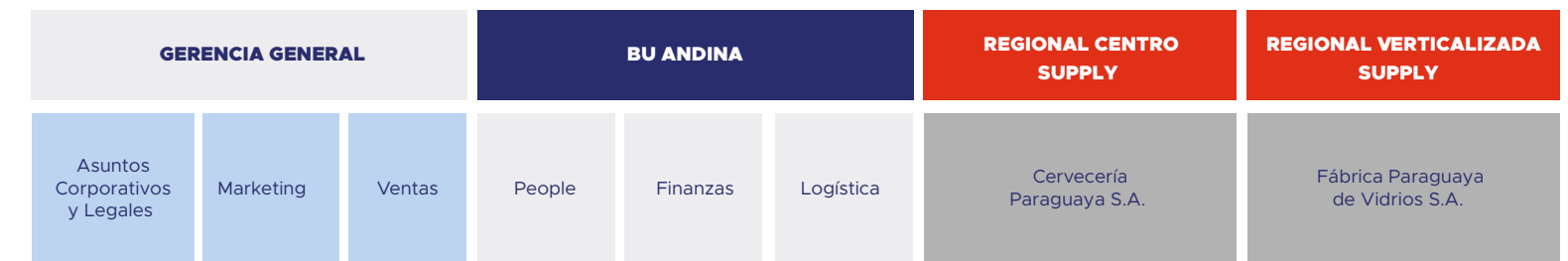


**Tiago De Araujo**  
Director de Logística



**Efraín Riveros**  
Director Industrial de Fábrica Paraguaya de Vidrios S.A.

## ORGANIGRAMA FUNCIONAL



\*BU Andina: Business Unit conformada por Paraguay, Bolivia y Chile.

\*Regional Centro Supply: Compuesta por Paraguay, Uruguay y Chile.

\*Regional Verticalizada Supply: Compuesta por Paraguay, Argentina, Bolivia y Brasil.

## GERENCIAMIENTO DE RIESGOS

La gestión adecuada de los riesgos forma parte integral del modelo de negocio y es respaldada por los principios de buen gobierno corporativo. En este marco, los identificamos, mitigamos y monitoreamos de forma continua, con un enfoque proactivo que refuerza nuestra estrategia y ayuda a alcanzar los objetivos planteados en la misma.

Los principales riesgos identificados para la compañía se pueden dividir en cinco categorías: (I) Estratégicos, (II) Operacionales, (III) Regulatorios y Legales, (IV) Financieros y (V) Reputacionales.

La gestión de riesgos está bajo la coordinación del Directorio y las gerencias respectivas de la compañía, en línea con la estrategia y el Código de Ética.

Se cuenta con un proceso de debida diligencia en materia de compliance y anticorrupción que alcanza a todos los públicos de interés, incluyendo a los proveedores que deben pasar por un proceso de evaluación además del cumplimiento de los criterios de idoneidad, desempeño ante las cuestiones ambientales y de derechos humanos. Dependiendo del grado del riesgo, realizamos un entrenamiento en materia de anticorrupción con los

proveedores, como forma de reforzar el monitoreo, y compartimos con ellos nuestros conocimientos en temas ambientales, para incentivar la sostenibilidad en nuestra cadena de suministro.

Todos los contratos de suministros con proveedores incorporan cláusulas específicas de respeto a las normativas internas, Código de Conducta, compliance y anticorrupción. Su incumplimiento podrá ser causa de rescisión de contrato por nuestra parte.



Regulatorios y Legales



Operacionales



Estratégicos



Financieros



Reputacionales



# ÉTICA E INTEGRIDAD

## CÓDIGO ÉTICA

En CERVEPAR S.A. nos regimos por un código de conducta de la compañía a nivel global, el mismo contempla los principios éticos que orientan nuestra gestión y la de nuestra cadena de valor.

Tenemos un estricto cumplimiento de la normativa local y además contamos con estándares internos de buenas prácticas que buscan una mejora continua incluso por encima de las exigencias legales, en el marco de compromiso con el medio ambiente, las personas y la comunidad.

Contamos con políticas, entrenamiento y guías que nos permiten insertar los valores y principios en la cultura organizacional. El respeto de los derechos humanos y los laborales, el cuidado del medio ambiente y la prevención de la corrupción forman parte del comportamiento esperado.

Annualmente realizamos capacitaciones y campañas de comunicación a los colaboradores y proveedores para divulgar el contenido del Código de Conducta.

## EL COMITÉ DE ÉTICA

Junto con el Código se conformó también el Comité de Ética. Sus integrantes se encargan de la investigación y análisis de las denuncias, de forma interna, en caso de que la denuncia pueda afectar algún derecho o significar la violación de alguna normativa local se eleva a las instancias correspondientes.

## ÁLCANCE DEL CÓDIGO ÉTICA Aplica a:



Todos los Directores y Colaboradores de CERVEPAR S.A. y de sus subsidiarias en Paraguay.



Todas las transacciones comerciales de las cuales participamos.



El relacionamiento con nuestra cadena de valor con proveedores, prestadores de servicios y otros aliados se rige por las normas de nuestro código de conducta.

## CANALES PARA DENUNCIAS

**Línea ética: (+595) 21 728 90 34 y \*ética:** Contamos con un canal de denuncias, denominado Línea Ética, habilitado para denunciar todo tipo de situaciones que puedan representar una violación a nuestro Código de Conducta, el mismo está habilitado para todos los colaboradores, los proveedores y clientes.

Desde el 2021 tenemos habilitada una línea de recepción de denuncia a nivel

local, para mayor facilidad y acceso de los denunciantes a través de un servicio externo de recepción de llamadas, mensajes vía WhatsApp y mail.

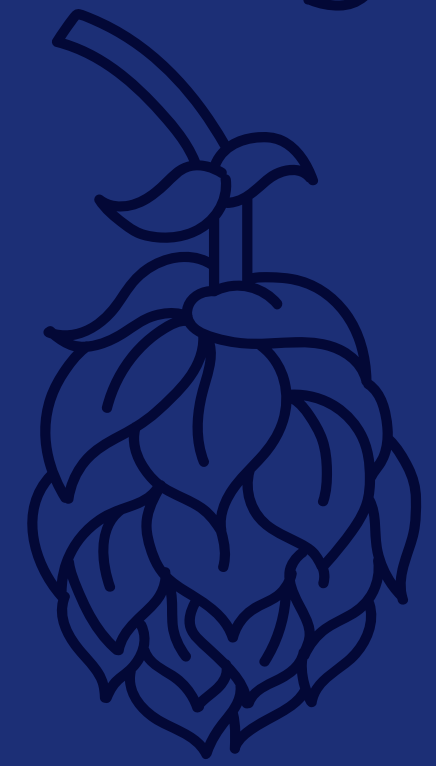
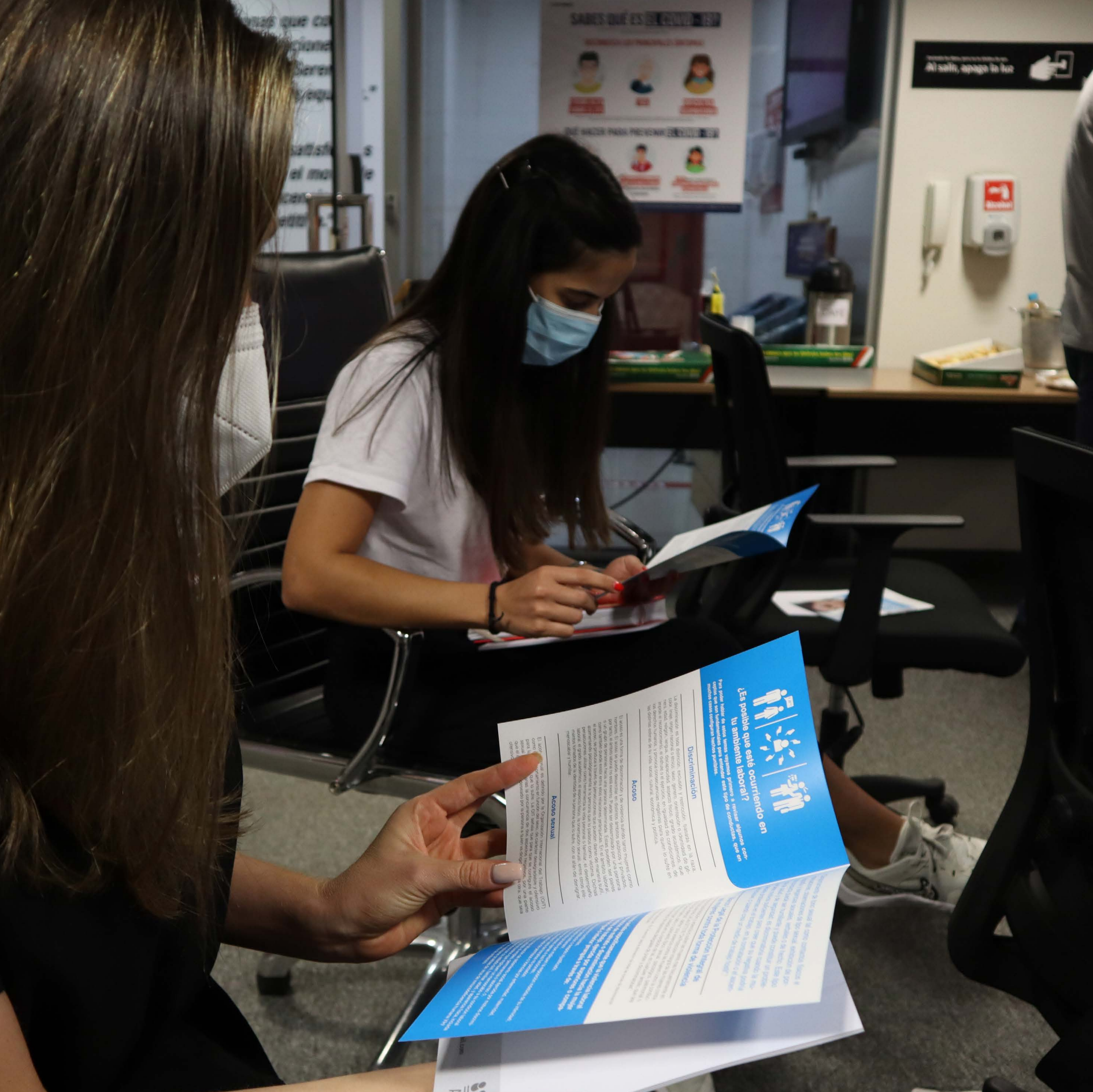
Trabajamos en campañas de promoción y concientización sobre el código de ética y los canales de denuncia, lo cual tuvo como resultado un aumento de casos denunciados, permitiendo una mayor visibilidad y posibilidad de respuesta a los mismos.



## REGISTRO DE CASOS

DENUNCIAS 2020	DENUNCIAS 2021	DENUNCIAS 2022
Seguridad Laboral: 2 Derechos laborales: 1 Conflicto de Interés: 1 Discriminación: 1 Acoso: 1 Otros: 3	Contactos de interés: 13 Acoso sexual: 1 Agresión sexual: 1 Corrupción: 9 Discriminación: 8 Condiciones laborales: 8 Otros: 5	Ambiente laboral: 5 Asuntos de seguridad: 3 Casos de potencial conflicto de interés: 4 Acoso laboral: 1 Acoso sexual: 5 Incumplimiento de procesos: 2 Otros: 3
<b>TOTAL 9</b>	<b>TOTAL 45</b>	<b>TOTAL 23</b>
<b>ESTADO: 100% Resuelto</b>		





# DESEMPEÑO SOCIAL COLABORADORES

CAPÍTULO 2





## NUESTROS COLABORADORES

En Cervepar los colaboradores están en el centro de nuestra gestión, buscamos generar siempre un ambiente laboral inclusivo, seguro y diverso, donde las personas puedan crecer a su ritmo y potenciar su talento

Apostamos al desarrollo de las capacidades, brindando oportunidades de crecimiento profesional a nivel nacional e internacional con formación continua en habilidades blandas y técnicas, buscando generar un ambiente de trabajo positivo.

Contamos con políticas que buscan fomentar la equidad de género, y las oportunidades laborales para las personas con discapacidad y otros grupos minoritarios.

Somos una compañía de dueños, que se responsabilizan por los resultados e impulsa el crecimiento a través del trabajo en equipo. Esta filosofía hace que cada persona genere impacto con su trabajo, adueñándose de los proyectos y sintiendo orgullo por cada resultado, lo que se traduce en impactos positivos.

Nuestra gente es nuestra mayor fortaleza. Son esos talentos los que nos permitirán transformar el futuro y alcanzar nuestros objetivos.

Son parte de la empresa 567 colaboradores que se desempeñan entre Cervepar (278), Cervecería Paraguaya (218) y la Fábrica Paraguaya de Vidrios (71).

“ En el año 2022, participamos de Great Place to Work ingresando al 5to lugar del ranking de las mejores empresas del país. Reafirmamos nuestro compromiso a seguir trabajando por lograr que nuestra empresa sea un gran lugar para trabajar. ”

Total de colaboradores **567**

**278**  
Cervepar

**218**  
Cervecería Paraguaya

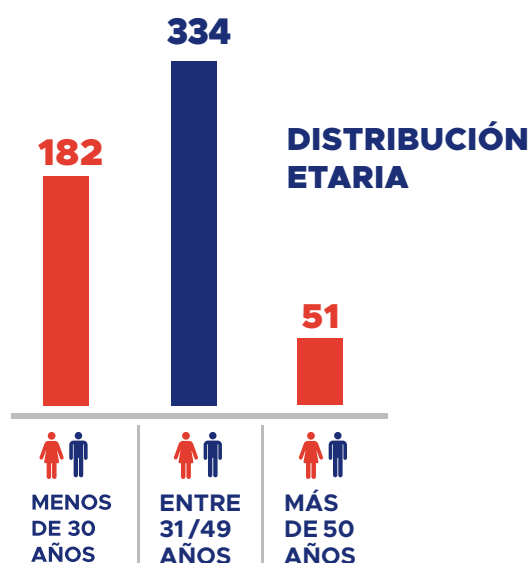
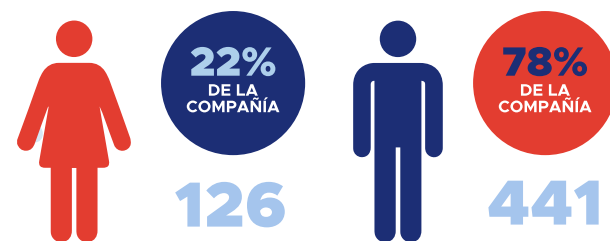
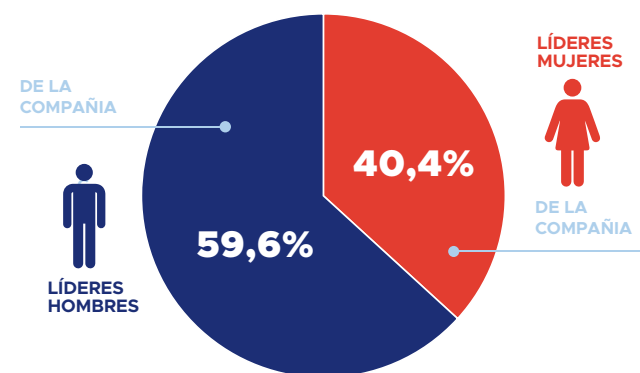
**71**  
Fábrica Paraguaya de vidrios

Los Mejores Lugares para Trabajar™

Great Place To Work®

PARAGUAY 2022





#### ÍNDICE DE ROTACIÓN

INDICADOR	2020	2021	2022
Renuncia	3,76%	5,35%	6,07%
Desvinculación	0,40%	1,53%	0,55%
<b>TOTAL</b>	<b>4,15%</b>	<b>6,88%</b>	<b>6,62%</b>

## DISTRIBUCIÓN POR SEDES Y SEXO

YPANE	ASUNCIÓN	SAN LORENZO	CORONEL OVIEDO	CIUDAD DEL ESTE	ENCARNACIÓN
218	163	79	17	12	7
194 Hombres / 24 Mujeres	88 Hombres / 75 Mujeres	68 Hombres / 11 Mujeres	14 Hombres / 3 Mujeres	10 Hombres / 2 Mujeres	6 Hombres / 1 Mujeres



## DESARROLLO PROFESIONAL

En Cervepar potenciamos a nuestros colaboradores y sus carreras dentro de la compañía impulsando sus habilidades a través de la formación continua, evaluación y planes de carrera, con el objetivo de seguir de cerca su desarrollo profesional y personal.

Contamos con capacitaciones y entrenamientos para cada área específica, con formaciones técnicas y de habilidades blandas como: desarrollo de habilidades de liderazgo inclusivo, seguridad psicológica, comunicación efectiva, inclusión y diversidad, entre otros.

#### FORMACIÓN CONTINUA

La compañía cuenta con un Programa de Formación continua, para todos los colaboradores con el objetivo de crear una cultura de aprendizaje continuo y desarrollar las capacidades necesarias para alcanzar los objetivos en el futuro.

Fomentamos un plan de formación para cada colaborador ligado a su plan de carrera, con la intención de potenciar sus habilidades, sujeto a una evaluación de desempeño anual.

#### PROMOCIÓN DEL PRIMER EMPLEO

En Cervepar potenciamos el talento joven de Paraguay a través de programas locales, regionales y globales que aportan a la formación de jóvenes que están iniciando su carrera en el mundo laboral.

Todos los años llevamos a cabo programas como; Global Management Trainee (GMT) para el área comercial e industrial, programas de Pasantías y programas de Formación Comercial e Industrial.

El Global Management Trainee (GMT) está dirigido a jóvenes con alto potencial, recientemente graduado o próximo a recibirse para que, en el mediano y corto

plazo, asuman puestos estratégicos y de liderazgo. Les brindamos entrenamiento integral intensivo de 10 meses, e incluye formación en Estados Unidos, rotación en diferentes áreas de la compañía, proyectos asignados, etc.

“ La compañía cuenta con un programa de formación continua ”





El Programa Trainee Business busca atraer a los recién graduados que puedan asumir retos desafiantes en el área comercial y/o de logística. Les proporcionamos un proceso de formación de seis (6) meses donde rotan por las diversas áreas, para luego pasar a un rol asignado. Al completar con éxito el programa, asumirán una posición de mando medio, según su perfil, intereses y resultados.

El Programa Trainee Supply busca formar a los futuros líderes del área Técnica o suministro que son entrenados en nuestras plantas productivas durante seis (6) meses, para luego ser incorporados en posiciones dentro de nuestras plantas industriales.

Todos los jóvenes seleccionados se incorporan como colaboradores de Cervepar desde el inicio del programa.

Programa de Pasantías busca desarrollar el talento de jóvenes que estén iniciando su carrera profesional y en búsqueda de aprendizaje continuo, para desarrollar su potencial en diversas áreas de la compañía durante seis (6) meses.

#### DESARROLLO DE PLAN DE CARRERA

Nuestro objetivo es fomentar el progreso y el crecimiento profesional de nuestros colaboradores mediante la implementación de planes de desarrollo de carrera. Estos planes involucran procesos continuos de aprendizaje y desarrollo personal.

A medida que nuestros colaboradores avanzan en sus trayectorias laborales, experimentan diversas etapas que, en conjunto, forman lo que conocemos como ciclo del talento humano.

Las evaluaciones anuales forman parte de este proceso y nos permiten identificar en qué etapa se encuentra cada colaborador, a fin de brindarles las herramientas necesarias para la siguiente etapa.

#### Evaluación de colaboradores

Implementamos un proceso de evaluación anual de rendimiento para todos nuestros colaboradores, con el objetivo de evaluar y fortalecer sus habilidades, así como crear planes de desarrollo personalizados para superar los desafíos identificados.

#### Las evaluaciones

En el caso de los niveles gerenciales, llevamos a cabo evaluaciones 360, que incluyen la evaluación de sus líderes, pares y colaboradores a cargo. Para los demás niveles de la compañía, las evaluaciones son realizadas por sus respectivos líderes, con oportunidad para recibir retroalimentación.

A partir de estas evaluaciones, se desarrollan planes de carrera individuales, con el objetivo de impulsar su crecimiento y desarrollo profesional.

Al final de este ciclo de evaluación que se denomina (OPR), a cada persona se le comunica el resultado de su evaluación y se actualiza en conjunto el plan de desarrollo personal.

#### Categorías de evaluación



#### REMUNERACIÓN RATIO SALARIAL

Estamos comprometidos a brindar igualdad de oportunidades a todos los colaboradores, sin importar su género, raza u otras condiciones personales. Esto se refleja en el acceso al empleo, donde buscamos garantizar un proceso justo y equitativo para todos los candidatos.

Además, nos aseguramos de que todos los colaboradores reciban los beneficios establecidos por ley y los otorgados por la empresa, sin ningún tipo de discriminación. Nuestro objetivo es promover un ambiente inclusivo y respetuoso, donde todos los colaboradores puedan desarrollarse y prosperar en sus carreras de manera igualitaria.

El 100% de la nómina, mujeres y hombres, gana igual o mayor al salario mínimo, según lo detallado en la tabla siguiente:

Salario Mínimo establecido por ley **Gs. 2.550.307**

**Cervepar paga 39,5% más que el salario mínimo establecido por ley**

Salario Mínimo pagado por la Compañía **Gs. 4.217.411**





## CLIMA LABORAL Y CALIDAD DE VIDA

Estamos adoptando un enfoque de organización basada en la escucha y el aprendizaje, donde fomentamos que las personas utilicen su voz. Para lograrlo, hemos implementado diversas iniciativas de participación y escucha activa de manera frecuente. Estas instancias nos permiten medir los progresos realizados, así como identificar los desafíos que debemos abordar para seguir construyendo una cultura cada vez más inclusiva y diversa, convirtiéndonos así en un excelente lugar para trabajar.

Contamos con varias sistemas de evaluación que nos ayudan a medir estos avances, los cuales se aplican de forma periódica cada año.; entre ellas se encuentran encuesta de engagement, encuesta de pulso y la encuesta del programa Great place to work.

### Encuesta Anual de Engagement

La Encuesta Anual de Clima es una herramienta que utilizamos para medir y comprender las percepciones de nuestros colaboradores acerca del clima laboral y su nivel de motivación. Esta encuesta se lleva a cabo a nivel global de manera anual, con el propósito de evaluar el compromiso de nuestros empleados. Para asegurar la confidencialidad del proceso, contamos con la colaboración de una consultora externa. La participación en la encuesta es voluntaria, pero nos enorgullece registrar un alto nivel de participación. Además, el proceso se realiza totalmente en línea, lo que brinda comodidad y accesibilidad a nuestros colaboradores.

La encuesta consta de más de 50 preguntas, que abarcan 10 dimensiones diferentes. Estas preguntas abordan diversas temáticas, que van desde la estrategia general de la compañía hasta el ambiente de trabajo, con el objetivo de obtener una visión integral de la experiencia de nuestros empleados.

**Engagement 2022: 90%.**  
**94 %** de Participación

### Encuesta Pulso

Es una encuesta que se realiza en la primera mitad del año, como una medición breve para evaluar el impacto de las acciones que tomamos a partir de la encuesta anual.



En el año 2022, tuvimos la oportunidad de participar por segunda vez en la encuesta de Great Place to Work (GPTW), una reconocida referencia a nivel mundial en la medición del clima y la cultura organizacional. Esta encuesta tiene como objetivo evaluar el grado en que nuestros colaboradores se sienten orgullosos de trabajar en nuestra compañía y cómo perciben el ambiente de trabajo en términos de seguridad física, autenticidad, autonomía y equidad en el trato.

**Great Place to Work** proporciona un marco sólido y reconocido internacionalmente para evaluar y comparar el desempeño de las organizaciones en cuanto a su cultura y ambiente laboral. Participar en esta encuesta nos brinda información valiosa sobre la percepción y la satisfacción de nuestros empleados, así como oportunidades para mejorar y continuar creciendo en el camino de ser un excelente lugar para trabajar.

En el 2022 hemos alcanzado una participación del 82% de los colaboradores, afirmando que Cervepar es un excelente lugar para trabajar en el modelo GPTW.

Obtuvimos el 5to lugar en el ranking de las mejores empresas para trabajar en la categoría de multinacionales de más de 150 colaboradores.



# BENEFICIOS VOLUNTARIOS

Como parte de nuestro compromiso con la calidad de vida de nuestros colaboradores, ofrecemos una variedad de beneficios voluntarios diseñados para promover el equilibrio entre su vida personal y laboral, así como para impulsar su crecimiento personal y profesional.

Estos beneficios voluntarios se adaptan a las necesidades individuales de nuestros empleados y pueden incluir opciones como programas de bienestar, flexibilidad en el horario laboral, programas de desarrollo profesional, asistencia para el cuidado de niños o adultos dependientes, programas de apoyo emocional y mental, seguro de salud adicional, opciones de trabajo remoto, entre otros.

Nuestro objetivo es brindar un entorno de trabajo que valore y respalde a nuestros colaboradores, reconociendo la importancia de su bienestar y desarrollo integral. Al ofrecer estos beneficios voluntarios, buscamos crear un ambiente propicio para que puedan alcanzar su máximo potencial tanto en su vida personal como en su trayectoria profesional.



# SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Nuestras Brigadas de Emergencia están compuestas por un total de 40 brigadistas (FPV) y 93 brigadistas en los Centros de Distribución, así como la Comisión Interna de Prevención de Accidentes (CIPA), desempeñan un papel clave en este aspecto.

Todos los miembros de las brigadas reciben capacitación continua y están debidamente equipados con los equipos de seguridad necesarios para hacer frente a cualquier situación que pueda surgir. Una de sus responsabilidades fundamentales es garantizar el uso adecuado de los Equipos de Protección Individual (EPIs) entre nuestros colaboradores en las plantas industriales.

Valoramos la importancia de la formación continua y el cumplimiento de los procedimientos de seguridad para mantener un entorno laboral seguro y protegido. Nuestras brigadas y la Comisión Interna de Prevención de Accidentes trabajan en estrecha colaboración para promover la seguridad y prevenir cualquier incidente que pueda afectar a nuestros colaboradores.

Seguimos comprometidos en fortalecer nuestras medidas de seguridad y garantizar que todos los colaboradores estén protegidos mientras desempeñan sus funciones en nuestros centros de operación

Contamos con brigadas de emergencia, en nuestros diferentes centros de operación, alcanzando un total de más de 180 miembros que reciben capacitación constante y están dotados de todos los equipamientos para atender las distintas situaciones que pudieran ocurrir.

**“ Más de 180 miembros de las brigadas de emergencia, reciben capacitación constantemente sobre salud y seguridad ocupacional ”**

BENEFICIOS				
				
<b>1. Licencia de maternidad</b> de seis (6) meses con cobertura del 100% del salario en los meses adicionales.	<b>2. Posibilidad de realizar trabajo remoto</b> para las posiciones en las cuales el rol de la posición lo permitande la siguiente manera: <b>Hasta el primer año del bebé:</b> trabajo remoto opcional hasta cuatro (4) días por semana y previamente acordado con el líder. <b>Hasta 2 años del bebé:</b> trabajo remoto opcional hasta tres (3) días por semana, previamente acordado con el líder.	<b>3. Política de reemplazo temporal</b> para madres durante el periodo de licencia por maternidad.	<b>4. Extensión de paternidad</b> a 45 días para promover la co-parentalidad.	
				
<b>5. Sala de Lactancia:</b> Un espacio, dentro de la oficina, que tiene por fin facilitar que nuestras trabajadoras puedan continuar con su lactancia.	<b>6. Conversatorio de maternidad</b> y equilibrio con madres de la compañía	<b>7. Reintegro por guardería</b>	<b>8. Regalo y gratificación</b> por casamiento.	<b>9. Regalo y gratificación</b> por nacimiento.



## REGISTRO DE CAPACITACIONES

TEMAS	HORAS
Reporte de accidentes/ incidentes/ avisos de riesgo	20 min
Uso de epps x puesto según matriz	30 min
Aros x puesto de trabajo	45 min
Manejo defensivo/seguro	8 hs
Seguridad en circulación	30 min
Proceso de carga/descarga de camiones	30 min
Manejo manual de cargas	30 min
Resbalones tropiezos y caídas	30 min
Permisos de trabajo (aplica para supervisores)	45 min
prevencion contra la violencia	45 min
Respuesta ante emergencias	3 hs
Gestion de residuos	30 min
Behavioral safety - comportamiento de seguridad - 3D	4 hs
Políticas de seguridad y medio ambiente	1 hs
Accidentes in itinere (comunidad o en el trayecto)	6 hs
<b>TOTAL</b>	<b>27 hs</b>

## BRIGADAS DE EMERGENCIA

### Planta Industrial Cervecería

Brigada para la prevención de incendios y fuga de sustancias.



47

### Centros de Distribución

Brigada para prevención de incendios y primeros auxilios.



93

### Fábrica Paraguaya de Vidrios

Brigada para la prevención de fuga de vidrio; contención y recuperación.



40

“ Seguimos comprometidos en fortalecer nuestras medidas de seguridad ”







## DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

En Cervepar, reconocemos y valoramos el talento de todas las personas, sin importar su género, edad, raza, cultura o religión. Por esa razón, estamos comprometidos con la diversidad e inclusión, de manera integral en todas nuestras actividades. Contamos con políticas a nivel global y local que orientan nuestras prácticas y acciones, y establecemos metas concretas para avanzar hacia una empresa cada vez más inclusiva y diversa. Nuestro compromiso implica un plan

detallado y metas específicas en áreas como la contratación y el desarrollo profesional de mujeres, la inclusión de personas con discapacidad, la capacitación en liderazgo inclusivo y otros indicadores que nos permiten evaluar nuestro progreso.

Promovemos buenas prácticas en nuestro entorno y estamos comprometidos en avanzar de forma continua hacia estos objetivos.

“Reconocemos y valoramos el talento de las personas, sin importar su género, edad, raza, cultura o religión.”



## NUESTRA ESTRATEGIA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Esta estrategia delinea como integraremos la diversidad e inclusión en nuestra fuerza de trabajo, lugar de trabajo, mercado y comunidades para alcanzar nuestra misión.

PILARES	FUERZA DE TRABAJO	LUGAR DE TRABAJO	MERCADO	COMUNIDADES
<b>METAS</b>	Nuestra empresa refleja la diversidad de nuestros consumidores.	Nuestra empresa es un lugar de trabajo inclusivo donde toda nuestra gente pertenece.	Nuestras marcas y cadena de valor son agentes de cambio para impulsar la Diversidad e Inclusión.	Nuestra empresa es un impulsor reconocido de Diversidad e Inclusión.
<b>PRIORIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atraer, reclutar, desarrollar y potenciar el mejor talento que refleje los diversos puntos de vista de nuestros consumidores.</li> <li>- Posibilitar que nuestra fuerza de trabajo reconozca y desafíe el sesgo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Educar, abogar, comunicar y hacer a nuestros colaboradores responsables con el fin de promover un ambiente inclusivo.</li> <li>- Revisar las políticas y los procesos para ser más inclusivos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Posibilitar que nuestros colaboradores comprendan y se conecten con nuestros mercados y consumidores de mejor forma.</li> <li>- Reflejar la Diversidad e Inclusión a través de toda nuestra cadena de valor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hacer uso de nuestra influencia global para apoyar iniciativas relevantes en las sociedades e inspirar acciones.</li> </ul>
<b>MÉTRICAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Representación de aplicaciones, ofertas y aceptaciones.</li> <li>- Representación por niveles, puntajes de rendimiento, tasas de ascenso, tasas de retención.</li> <li>- Equidad de salarios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejora YoY en los puntajes de encuestas de involucramiento para preguntas sobre Diversidad e Inclusión.</li> <li>- Mejora YoY en los puntajes de competencia de liderazgo en Diversidad e Inclusión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribuciones de la comunidad de empleados a las actividades comerciales.</li> <li>- Desarrollo de proveedores y diversidad de iniciativas según sector demográfico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ranking en listas de empresas Diversas e Inclusivas de reconocimiento público.</li> <li>- Progreso en contraste con los compromisos de Diversidad e Inclusión públicos.</li> </ul>
<b>IMPULSORES</b>	People.	People.	Marketing, Ventas, Oficina Global de Procurement, y Gerencia Legal y Asuntos Corporativos	Gerencia Legal y Asuntos Corporativos

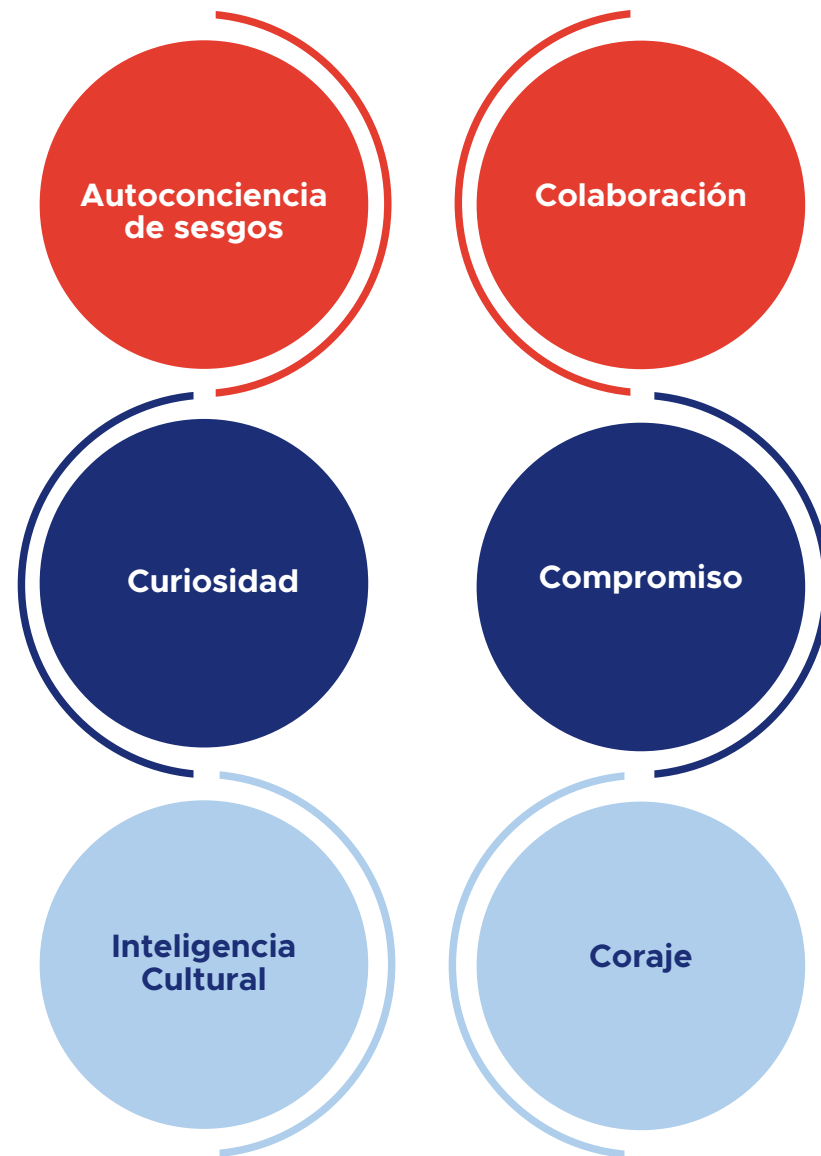


# LIDERAZGO INCLUSIVO

Reconocemos el papel fundamental de los líderes en la construcción de una cultura diversa e inclusiva. Buscamos fomentar en nuestros líderes características que contribuyan a crear una cultura más inclusiva, entre las que se encuentran la autoconciencia, curiosidad, inteligencia cultural, colaboración, compromiso y coraje.

Como parte de nuestra estrategia para desarrollar estas habilidades, desde el año 2020 medimos nuestro avance a través de una encuesta sobre liderazgo inclusivo para evaluar nuestras fortalezas y oportunidades en los diferentes equipos y en general como compañía. En el año 2022, la mayoría de las respuestas coincidieron en afirmar que la compañía ha fomentado la inclusión en el ámbito laboral.

En base a los resultados obtenidos, hemos elaborado un plan de trabajo para el año 2023, el cual incluye diversas iniciativas que serán implementadas en colaboración con las diferentes áreas. Estas iniciativas van desde sensibilizaciones y programas de coaching, hasta otras acciones destinadas a seguir desarrollando líderes inclusivos. Estamos comprometidos en fortalecer nuestras prácticas y promover un liderazgo inclusivo que impulse una cultura de diversidad en nuestra organización.



“ Esta iniciativa cuenta con el soporte estratégico del Gerente general y los directores de área. ”



## PROGRAMAS PARA LA INCLUSIÓN

Como parte de la estrategia de diversidad e inclusión de la compañía contamos con tres comités **WIB**, **IPA** y **LAGER**, que apuntan a la generación de un ambiente libre de discriminación, orientados a promover la inclusión y fomentar la tolerancia hacia la diversidad.

Nuestros comités de inclusión tienen un rol de transformador cultural y se encargan de generar las condiciones necesarias para la toma de decisiones y de influenciar a las áreas encargadas de diseñar, validar y ejecutar políticas y prácticas.

Cada comité está conformado por un grupo de gobernanza, un comité ampliado y una red de embajadores. Están integrados por colaboradores de distintas áreas y posiciones dentro de la compañía que participan de manera voluntaria y activa, generando acciones con impacto positivo.

Esta iniciativa cuenta con el soporte estratégico del Gerente General y los directores de las distintas áreas y de People.

LOS PROGRAMAS CUENTAN CON **CUATRO PILARES ESTRATÉGICOS DE ACCIÓN COMÚN**, LOS CUALES SON:

- ▶ COMUNICACIONES
- ▶ POLÍTICAS Y PROCESOS
- ▶ SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN
- ▶ ESPACIOS LABORALES INCLUSIVOS



# COMITÉ WIB “WOMEN IN BEER”

Es un comité voluntario impulsado por la compañía en la cual colaboradores y colaboradoras trabajan alineados con el objetivo de la equidad de género de la compañía con el propósito de fomentar iniciativas que impulsen la atracción, retención y desarrollo profesional de las mujeres dentro de la compañía. Para lograrlo, se han establecido las siguientes metas:

Incrementar la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo. El comité se enfoca en implementar acciones y políticas que permitan aumentar la representación de mujeres en roles de liderazgo dentro de la organización. Esto se logrará a través de programas de desarrollo y mentoría, así como de la promoción activa de mujeres con talento hacia puestos de mayor responsabilidad.

Promover una cultura de prevención de violencia en el hogar y en el lugar de trabajo. El comité trabaja en difundir y promover creencias y prácticas que rechacen la violencia de género tanto en el entorno laboral como en el ámbito personal.

Esto se realiza mediante la implementación de políticas de prevención y capacitación, así como la promoción de una cultura organizacional inclusiva y respetuosa.

Apoyar la conciliación de la vida laboral y familiar. El comité se esfuerza por brindar apoyo y facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, especialmente para padres y madres. Se implementan políticas y medidas que permitan equilibrar las responsabilidades familiares con las exigencias del trabajo, garantizando que el cuidado de los hijos/as no sea una barrera para el desarrollo profesional de las personas.



“ Buscamos promover una mayor igualdad de oportunidades y una cultura de respeto e inclusión de género en nuestra compañía ”

Mediante la implementación de estos programas y el trabajo constante del comité, buscamos promover una mayor igualdad de oportunidades y una cultura de respeto e inclusión de género en nuestra compañía.





# PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

En Cervepar, estamos comprometidos con la promoción y el respeto de los derechos humanos, y tenemos programas y acciones en marcha para prevenir cualquier forma de discriminación y violencia. Para abordar específicamente la violencia contra las mujeres, contamos con varias políticas y acciones, entre las que se incluyen:

**1 Política Local de Inclusión y Diversidad:** Esta política tiene como objetivo fomentar un entorno inclusivo y respetuoso, donde se valora la diversidad de las personas, incluyendo la equidad de género.

**2 Política Local de Violencia Intrafamiliar:** Esta política se enfoca en prevenir y abordar la violencia que ocurre dentro del ámbito familiar, proporcionando pautas y medidas para garantizar la seguridad y el bienestar de las personas afectadas.

**3 Política Global por los Derechos Humanos:** Esta política establece el compromiso de la empresa de respetar y promover los derechos humanos en todas sus operaciones y relaciones comerciales.

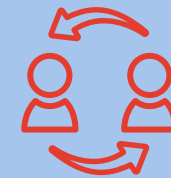
**4 Política Global por la Diversidad e Inclusión:** Esta política busca fomentar un entorno inclusivo y diverso, donde se valora la igualdad de oportunidades y se promueve la participación activa de todas las personas, sin importar su género.

**5 Política Global contra el Acoso y la Discriminación:** Esta política tiene como objetivo prevenir y abordar el acoso y la discriminación en todas sus formas, incluyendo la violencia de género.



ADemás DE ESTAS  
POLÍTICAS, HEMOS  
IMPLEMENTADO LAS  
SIGUIENTES

## ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA



**1 Línea ética local para denuncias:** Contamos con un canal confidencial para que los colaboradores puedan informar sobre cualquier situación de violencia o discriminación que presencien o sufran.



**2 Campaña de prevención del acoso laboral y protocolo de actuación:** Hemos desarrollado una campaña de concientización sobre el acoso laboral, junto con un protocolo claro de actuación para abordar y prevenir estas situaciones.



**3 Programa de capacitación y sensibilización interna sobre la diversidad e inclusión:** Realizamos programas de formación y sensibilización para nuestros colaboradores, con el objetivo de promover la diversidad y la inclusión, y crear conciencia sobre la importancia de un trato respetuoso y equitativo hacia todas las personas.

“ Estas acciones reflejan nuestro compromiso de prevenir la violencia contra las mujeres y crear un entorno seguro, inclusivo y respetuoso en nuestra empresa. ”

cervepar  
Uniendo a la gente  
por un mundo mejor

INSISTIR  
DESPUÉS  
DE UN NO  
ES ACOSO

SI SOS VÍCTIMA  
O TESTIGO

LLAMÁ DE FORMA SEGURA, GRATUITA  
Y CONFIDENCIAL A LA LÍNEA \*ÉTICA:

\*38422=\*ÉTICA



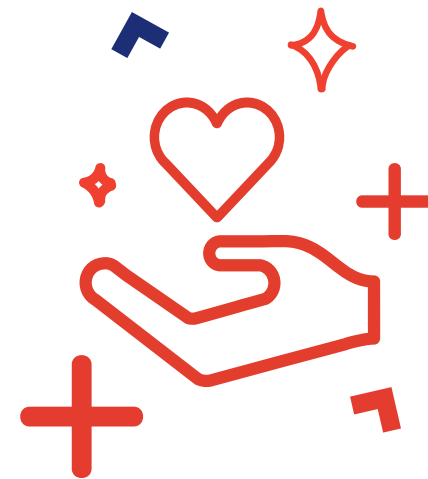
# INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Desde Cervepar nos encontramos en el camino de ser una empresa cada vez mas inclusiva, generando condiciones de infraestructura y desarrollo profesional para la incorporación de personas con discapacidad.

Contamos con una Política de inclusión laboral de Personas con Discapacidad y reincorporación de colaboradores que promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad, así como la reincorporación de colaboradores que adquieran una discapacidad durante su trayectoria laboral. Esta política establece directrices claras para garantizar su plena integración y desarrollo en la empresa.

Hemos realizado alianzas con organizaciones, para adaptar puestos de trabajo y tambien estamos modicando gradualmente la infraestructura de nuestros centros de trabajo.

En el año 2022 hemos certificado con la Fundación Saraki , logrando el reconocimiento de 3 centros de trabajo como centros inclusivos, en el 2023 inauguraremos nuestras oficinas corporativas con condiciones 100% inclusivas.



## COMITÉ IPA

El objetivo de este comité es lograr la inclusión de personas con discapacidad en nuestra compañía y fomentar una cultura inclusiva que garantice que sean aceptadas y tratadas en igualdad de condiciones. Para ello, **hemos implementado diversas acciones:**

*Estas acciones demuestran nuestro compromiso de trabajar activamente para lograr la inclusión de personas con discapacidad en nuestra compañía, generando un entorno inclusivo y respetuoso que permita a todas las personas desarrollarse plenamente en su ámbito laboral.*

**Evaluaciones edilicias y adecuaciones:** Realizamos evaluaciones de nuestras instalaciones y llevamos a cabo adecuaciones para mejorar el diseño de los entornos y procesos, con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades tanto en el acceso a los lugares de trabajo como en el desarrollo profesional de las personas con discapacidad.

### Política de inclusión laboral de Personas con Discapacidad y reincorporación de colaboradores:

Hemos lanzado una política específica que promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad, así como la reincorporación de colaboradores que adquieran una discapacidad durante su trayectoria laboral. Esta política establece directrices claras para garantizar su plena integración y desarrollo en la empresa.



### Alianzas para la inclusión:

Hemos establecido alianzas estratégicas con organizaciones como la Fundación Saraki y la consultora Inclúyeme, con el objetivo de fortalecer nuestros esfuerzos en materia de inclusión. Gracias a estas alianzas, hemos logrado obtener certificaciones en dos sellos de Empresas otorgados por la Red SUMMA, en las categorías "Amiga de la inclusión" y "Gestión de RRHH". Estas certificaciones reconocen nuestros avances y buenas prácticas en materia de inclusión laboral.





# COMITÉ LAGER



Tiene como propósito generar una cultura organizacional abierta y respetuosa, donde todas las personas se sientan bienvenidas y libres de ser ellas mismas. Es por eso que, a partir de este año, hemos iniciado un trabajo interno en conjunto con organizaciones de la sociedad civil (ONGs) y otras empresas para desarrollar un plan de acción que nos permita continuar evolucionando en este aspecto.

Esta colaboración con ONGs y empresas nos brinda la oportunidad de compartir experiencias, conocimientos y mejores prácticas en cuanto a la promoción de una cultura inclusiva y respetuosa. Trabajaremos en conjunto para identificar áreas de mejora, implementar políticas y acciones concretas, y seguir evolucionando como organización.

El objetivo final es crear un ambiente de trabajo donde se valore la diversidad, se promueva la inclusión y se fomente el respeto mutuo. Estamos comprometidos en construir una cultura organizacional que celebre las diferencias individuales y que brinde a cada persona la oportunidad de contribuir y desarrollarse plenamente.



# DESEMPEÑO SOCIAL COMUNIDAD

## CAPÍTULO 2.1

### HORAS DE CAPACITACIÓN POR CATEGORÍA OCUPACIONAL

TEMAS	HORAS	GRUPOS
Diversidad & Inclusión, Acoso, Discapacidad, LGBTQ+	29	Lideres y mandos medios de la compañía
HR Datos	13	Lideres y mandos medios HRs
Salud Mental	20	Lideres, mandos medios y operación de la compañía
Liderazgo	11	Lideres y mandos medios de la compañía
Learning	6	Lideres, mandos medios y operación de la compañía
Educación Financiera	11	Lideres, mandos medios y operación de la compañía
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	





### NUESTRO ENFOQUE

Creemos en un enfoque de gestión de prosperidad compartida donde buscamos contribuir positivamente al desarrollo de las comunidades donde operamos, apostando a programas que fortalezcan

las capacidades para superar los desafíos sociales y ambientales de nuestro entorno.

### NUESTRA ESTRATEGIA

Estamos comprometidos a brindar igualdad de oportunidades a todos los colaboradores, sin importar su género, raza u otras condiciones personales. Esto se refleja en el acceso al empleo, donde buscamos garantizar un proceso justo y equitativo para todos los candidatos.







## DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Desde la compañía contamos con el compromiso de contribuir a una sociedad más inclusiva que permita desarrollar el pleno potencial de las personas, independientemente de su género, por eso además de trabajar internamente en favor de la equidad de género también hemos desarrollado el programa Somospar que busca impulsar prácticas que contribuyan a la equidad de género en el mundo laboral en nuestra comunidad.

Somospar es una plataforma empresarial impulsada por Cervepar que busca contribuir a disminuir la brecha en el mundo laboral iniciando desde los niveles de liderazgo, estudios demuestran que solo el 35%

de los cargos de liderazgo y sólo el 20% de los cargos directivos están ocupados por mujeres.

La plataforma cuenta, en su etapa inicial, con iniciativas que visibilizan el liderazgo femenino, formación en habilidades de liderazgo y mentorías personalizadas a mujeres que se encuentran en el mundo laboral y aspiran a seguir creciendo en sus carreras profesionales.

La plataforma busca incorporar a otras empresas y organizaciones que trabajen el mismo objetivo, en este sentido en el primer año nos hemos aliado con Itaú y

el Pacto Global de Naciones Unidas para promover la equidad de género, la red se seguirá expandiendo con el fin de incluir a otras empresas u organizaciones.

En sus dos primeros años logramos capacitar a más de 350 mujeres a través de este programa. De ellas, 200 participaron en el programa Protagonistas, 100 formaron parte del círculo de liderazgo y 30 recibieron mentorías personalizadas.

*Según la Consultora GROW: Género y Trabajo, 60% de los universitarios graduados son mujeres, sin embargo, solo el 35% de los cargos de liderazgo y sólo el 20% de los cargos directivos están ocupados por mujeres en Paraguay.*

## CONSUMO INTELIGENTE Y SEGURIDAD VIAL

En Cervepar producimos y comercializamos nuestros productos con el fin de ser disfrutados de manera responsable por aquellas personas que tienen la edad legal para consumirlas. Nos sentimos muy orgullosos de nuestras marcas locales y globales, las cuales son elaboradas cuidadosamente a partir de ingredientes de primera calidad.

Como una compañía líder de productos de consumo, con el propósito de “Soñar en grande para crear un futuro con más motivos para brindar”, fomentamos una cultura de consumo responsable e inteligente. Por lo tanto, nos comprometemos a promocionar estos hábitos responsables y a desalentar el consumo nocivo de bebidas alcohólicas.

Contamos con una política local de consumo responsable e inteligente y una política de marketing responsable que guían nuestras acciones a nivel interno

y externo de la compañía. En nuestro trabajo con la comunidad buscamos impulsar nuestra política a través de dos ejes principales que son consumo inteligente y responsable y seguridad vial.

### CONSUMO INTELIGENTE

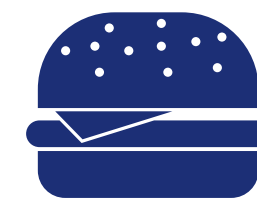
Sabemos que crear una cultura de moderación y responsabilidad no es un trabajo fácil. Es por eso que siempre alentamos a nuestros aliados a trabajar de manera conjunta y permanente para que la sociedad tenga en cuenta nuestras recomendaciones, reconsidere hábitos responsables y nunca permita los excesos. Por esta razón, nuestro compromiso global se basa en el objetivo de la Organización Mundial de la Salud de reducir el uso nocivo del alcohol en al menos un 10% en todos los países para el 2025 y el Objetivo de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas de fortalecer la prevención del uso nocivo de alcohol a nivel mundial.

Por esta razón, creamos nuestras metas de Consumo Responsable e Inteligente de Alcohol y estamos invirtiendo fuertemente para modificar normas sociales y comportamientos sobre el consumo nocivo de bebidas alcohólicas. Buscamos generar conciencia para impulsar un cambio real tanto en nuestra compañía como en las comunidades en donde vivimos y trabajamos a través de intervenciones basadas en evidencia.

El consumo inteligente busca incentivar hábitos positivos como tomar agua entre bebidas, ingerir alimentos antes y después de beber y no tomar y manejar.



No tomar y manejar



Comer antes de beber



Tomar agua entre bebidas.



# WATER HOUR

Desde Cervepar tenemos un movimiento inteligente que busca promover nuevos hábitos de consumo responsable en la noche, los festivales y las fiestas denominado Water Hour. Creamos un momento divertido que incorpora el consumo de agua entre tragos, ayudando a mantenerse hidratado sin interrumpir la noche.

La iniciativa fue implementada en los principales bares y discotecas, así como festivales y busca ser una plataforma permanente de promoción de hábitos de consumo inteligente.

En el primer año de implementación la iniciativa logró impactar positivamente a más de 20.000 personas de forma directa y 50.000 personas indirecta, estando presentes en festivales como Reciclarte, Asuncionico y en los bares más importantes del país. También se realizaron campañas para difundir el mensaje a través de medios de prensa y redes sociales.



Como otro de los pilares de Smart Drinking promovemos el No tomar y manejar, desde el 2022 realizamos alianzas con plataformas de movilidad que nos permitieron además de realizar campañas de concientización, ofrecer beneficios que incentiven alternativas como el uso de plataforma de movilidad para los consumidores.

Para promover conductas más conscientes y contribuir a comunidades más seguras, nos unimos a Uber y la Agencia Nacional de Tránsito al finalizar el año. Durante todo el mes de diciembre, lanzamos una iniciativa conjunta que consistió en una promoción especial para los fines de semana. Mediante un código de descuento, todos los viajes realizados en Uber en la ciudad de Asunción, desde los días jueves hasta los domingos, contaban con un beneficio promocional del 30%.

Esta colaboración se basó en nuestro interés mutuo por fomentar hábitos responsables y reducir accidentes e inconvenientes de tráfico en la comunidad.

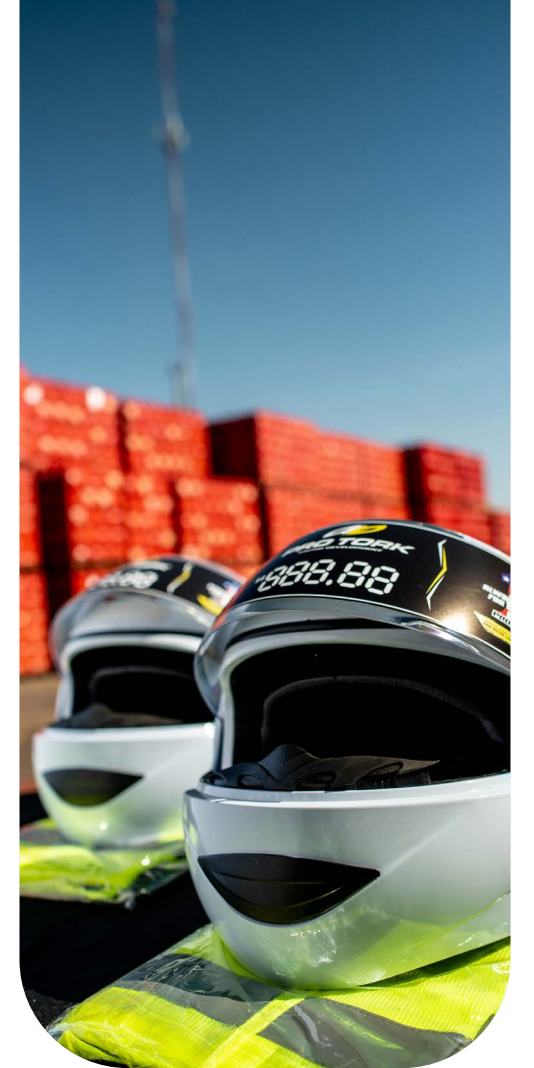
Al mismo tiempo, buscamos brindar más oportunidades a aquellos que obtienen ingresos a través de la aplicación de Uber. Juntos, trabajamos para promover un cambio positivo en la sociedad y generar un impacto significativo en la seguridad vial.



# SEGURIDAD VIAL

Como parte de nuestro compromiso con la transformación de la seguridad vial en el país, hemos lanzado el Plan de Seguridad Vial de Cervepar en colaboración con actores del sector público y privado. Este plan se basa en cuatro pilares fundamentales: (I) Empresa Segura, (II) Comunidad Segura, (III) Políticas Públicas y (IV) Consumo Responsable e Inteligente. Cada uno de estos pilares ha sido abordado de la siguiente manera: Fomentamos una cultura de consumo responsable e inteligente. Por lo tanto, nos comprometemos a promocionar estos hábitos responsables y a desalentar el consumo nocivo de bebidas alcohólicas. Consumo Responsable e Inteligente Articulamos un espacio de colaboración con la Agencia Nacional de Tránsito y Seguridad Vial (ANTSV), para el

fortalecimiento del Sistema de Información sobre Accidentes de Tránsito (SIAT), a fin de contar con información oportuna para la toma de decisiones correctas. Políticas Públicas Este año, apoyamos a la ciudad de Ypané mediante obras viales como señalización horizontal (Lomadas, reductores de velocidad, pintura) y vertical (cartelerías de pare, cruce peatonal, otros) en 6 puntos críticos de accidentes para prevenir y reducirlos. Comunidad Segura Trabajamos en un plan de intervenciones en los centros de trabajo, fortaleciendo las medidas de seguridad vial con capacitaciones, políticas internas y adecuaciones de infraestructura, en colaboración con el Touring y Automóvil Club Paraguayo.



# 1

## Empresa Segura

Trabajamos en un plan de intervenciones en los centros de trabajo, fortaleciendo las medidas de seguridad vial con capacitaciones, políticas internas y adecuaciones de infraestructura, en colaboración con el Touring y Automóvil Club Paraguayo.

# 2

## Comunidad Segura

Este año, apoyamos a la ciudad de Ypané mediante obras viales como señalización horizontal (Lomadas, reductores de velocidad, pintura) y vertical (cartelerías de pare, cruce peatonal, otros) en 6 puntos críticos de accidentes para prevenir y reducirlos.

# 3

## Políticas Públicas

Articulamos un espacio de colaboración con la Agencia Nacional de Tránsito y Seguridad Vial (ANTSV), para el fortalecimiento del Sistema de Información sobre Accidentes de Tránsito (SIAT), a fin de contar con información oportuna para la toma de decisiones correctas.

# 4

## Consumo Responsable e Inteligente

Fomentamos una cultura de consumo responsable e inteligente. Por lo tanto, nos comprometemos a promocionar estos hábitos responsables y a desalentar el consumo nocivo de bebidas alcohólicas.



# PROSPERIDAD COMPARTIDA

## 100 + LABS

En el año 2022, realizamos la tercera edición de nuestro concurso de innovación abierta, que cambió su nombre a 100+Labs Paraguay. A través de esta iniciativa, buscamos establecer conexiones con emprendedores que nos ayuden a encontrar soluciones a los cuatro desafíos de sustentabilidad que enfrentamos como compañía: (I)

gestión del agua, (II) acción climática, (III) economía circular y (IV) revalorización de subproductos, en particular los remanentes cerveceros.

En esta edición, recibimos más de 90 solicitudes de participación provenientes de 10 departamentos del país. De estos, se seleccionaron 20 equipos para recibir capacitación y asesoramiento en una etapa

previa a la incubación de sus proyectos. Finalmente, ocho de estos equipos llegaron a la gran final del concurso.

A través de 100+Labs Paraguay, continuamos fomentando la innovación y la colaboración con emprendedores locales para abordar los desafíos de sustentabilidad que son prioritarios para nuestra compañía.

EQUIPO GANADOR	MONTO	DESCRIPCIÓN
BrickAsh	USD 10mil	Revalorización con un modelo de reutilización de cenizas volantes que resultan de la combustión de las calderas en la elaboración de la cerveza, transformándolas en materia prima para elaboración de mampuestos cerámicos y cementicios para el sector de la construcción.
Sostenible	USD 10mil	Conversión de vehículos de combustión interna a Híbridos o 100% Eléctricos mediante el RETROFIT.



Los equipos ganadores del concurso reciben no solo capital semilla, sino también la oportunidad de acceder a un programa de mentoría de tres meses, proporcionado por Koga. Este programa brinda un acompañamiento integral y asesoramiento estratégico para la implementación óptima del desarrollo de las ideas ganadoras.

Este concurso ha tenido un impacto significativo en la comunidad emprendedora del país, brindando apoyo financiero, mentoría y capacitación para el desarrollo y la implementación exitosa de ideas innovadoras que contribuyan a la sustentabilidad y el progreso de la sociedad.





# PROGRAMA DE FORMACIÓN INDUSTRIAL

El Programa de Formación Industrial tiene el objetivo de mejorar las posibilidades de empleabilidad de los jóvenes de Ypané y alrededores, acercando a ellos una plataforma para el entrenamiento en habilidades técnicas y blandas, desarrolladas en diferentes módulos y con metodología teórico-prácticas, uniendo las necesidades de las industrias con la formación de los jóvenes.

En su segunda edición, el Programa de Formación Industrial (PFI) tuvo lugar en la ciudad de Ypané. En esta ocasión, se

recibieron un total de 650 solicitudes, de las cuales se seleccionaron a 80 participantes después de un exhaustivo proceso de evaluación y entrevistas. Estos 80 participantes recibieron capacitación en habilidades técnicas industriales, como electricidad PLC, soldadura y tornería, así como en habilidades blandas, con el objetivo de mejorar sus oportunidades de empleo.

Es importante destacar que el 40% de los participantes fueron mujeres, como parte de nuestro compromiso por promover la equidad de género en los puestos industriales.

El programa es una iniciativa de Cervepar con el apoyo de la Municipalidad de Ypané y en alianza con Escuela Técnica Salesiana Don Bosco que está a cargo de la formación académica.

Con esta iniciativa, Cervepar camina hacia un sueño mucho más grande: transformar la realidad industrial del país a través de la educación.

INDICADOR	2021	2022
Beneficiarios	40	80
% mujeres	30	40
% Deserción	0	0
Formación	Habilidades técnicas, Soldadura y PLC (electricidad), habilidades blandas	Habilidades técnicas soldadura y PLC (electricidad). habilidades blandas.



## DESEMPEÑO AMBIENTAL

### CAPÍTULO 3





## GESTIÓN AMBIENTAL

Nuestra estrategia de sostenibilidad ambiental tiene como objetivo fomentar una gestión eficiente que nos permita preservar los recursos naturales, manteniendo una perspectiva a largo plazo del negocio. Para lograr esto, hemos definido pilares de acción basados en los principales impactos generados por nuestras operaciones:

De esta manera, buscamos implementar las mejores prácticas en todas las áreas de nuestra empresa, con el objetivo de optimizar el uso de los recursos, mitigar riesgos e impactos ambientales tanto en nuestras operaciones internas como en nuestra cadena de valor.

Nos comprometemos a incorporar en nuestras actividades diarias medidas que promuevan la eficiencia energética, la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, la conservación del agua y la gestión adecuada de residuos. Además, trabajamos en estrecha colaboración con nuestros proveedores y socios comerciales para fomentar prácticas sostenibles en toda la cadena de suministro. Al hacerlo, aspiramos a avanzar hacia una gestión cada vez más sostenible.



**ACCIÓN CLIMÁTICA**



**ADMINISTRACIÓN DEL AGUA**



**AGRICULTURA INTELIGENTE**



**EMBALAJE CIRCULAR**



## HUELLA DE CARBONO

Como parte de nuestro compromiso ambiental, hemos implementado auditorías voluntarias que nos permiten medir nuestra huella de carbono y evaluar el progreso de nuestros sistemas de gestión en relación con el objetivo de reducir el impacto que generamos. Estas auditorías nos brindan una visión detallada de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero y nos ayudan a identificar áreas de mejora. Con los datos recopilados, podemos establecer metas y objetivos claros para reducir nuestra huella de carbono y adoptar medidas concretas para lograrlo. Además, estas auditorías también nos permiten evaluar la eficacia de nuestras prácticas actuales y realizar ajustes necesarios en nuestros procesos y operaciones para minimizar nuestro impacto ambiental.

Llevamos a cabo mediciones en nuestras plantas de producción y en los procesos de logística de distribución de nuestros productos, ya que son las áreas que generan el mayor impacto en nuestra cadena de valor. Estas mediciones nos permiten recopilar datos precisos sobre el consumo de recursos, las emisiones de gases de efecto invernadero y otros indicadores clave de sostenibilidad. Al enfocarnos en estas áreas de alto impacto, podemos identificar oportunidades de mejora y tomar medidas específicas para optimizar la eficiencia y reducir el impacto ambiental en nuestras operaciones y en toda la cadena de valor.





La medición de nuestros impactos ambientales se lleva a cabo de manera anual a través de una empresa multinacional especializada en este campo. Esta empresa nos brinda las herramientas y metodologías necesarias para evaluar y cuantificar nuestras emisiones de gases de efecto invernadero, el consumo de recursos y otros indicadores relevantes.]

Basándonos en los resultados de estas mediciones, establecemos planes de eficiencia y mitigación con el objetivo de reducir nuestros impactos ambientales. Estos planes se enfocan en identificar áreas de mejora, implementar prácticas más sostenibles y adoptar tecnologías más eficientes. Además, establecemos

objetivos de reducción específicos y medibles para guiar nuestro progreso hacia la sostenibilidad.

En los últimos siete años, hemos logrado una reducción del 62% en las emisiones de los Scope 1 y Scope 2. El Scope 1 comprende las emisiones directas generadas por nuestra actividad industrial, mientras que el Scope 2 abarca las emisiones derivadas de la energía comprada y el consumo.

Esta notable reducción se ha logrado gracias a una serie de medidas estratégicas. En primer lugar, hemos migrado nuestra matriz energética hacia fuentes principalmente de biomasa para la producción, reemplazando así los combustibles fósiles. Esta transición

ha tenido un impacto significativo en la disminución de las emisiones.

Además, hemos llevado a cabo un cambio completo en nuestra flota de distribución, reemplazando los vehículos antiguos por modelos más nuevos que ofrecen menores emisiones. Asimismo, hemos implementado el uso de aditivos para combustibles que logran una menor emisión de CO<sub>2</sub> por kilómetro recorrido. Estas acciones han contribuido de manera sustancial a la reducción de nuestras emisiones.

## METAS al 2025

**El 100% de nuestra electricidad** será comprada por fuentes renovables.

**Reduciremos el 25% de las emisiones del CO<sub>2</sub>** a lo largo de nuestra cadena de valor.

**Scope 1 emisiones directas** generadas por la empresa en la actividad industrial.

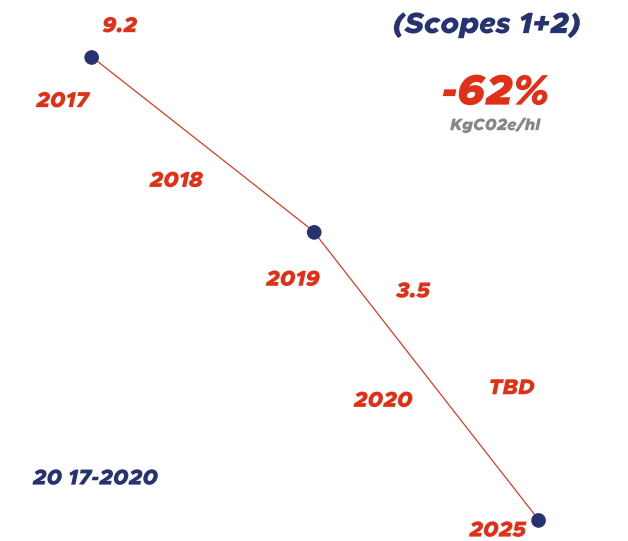
**Scope 2 emisiones derivadas** de la energía comprada y el consumo.

**Scope 3 emisiones indirectas** relacionadas con la extracción de materias primas y materiales de empaque, transporte ascendente y descendente enfriadores de productos.



EMISIONES DE KTNCO2E				
	2017	2020	▲	2025+
SCOPE 1	26	12	53%	TBD
SCOPE 2	1	1	-	TBD
SCOPE 3	43	1	-	TBD
SCOPE 1+2	27	13	-50%	TBD
INTENSIDAD	9.2	3.5	-62%	TBD
SCOPE 1+2+3	70	56	-13%	TBD
INTENSIDAD	24.7	15.7	-23%	TBD

## REDUCCIÓN DE EMISIONES DE CO<sub>3</sub> (KGCO<sub>2</sub>E/HL)





## Eficiencia Logística

Contamos con un modelo logístico sostenible que busca incorporar prácticas de mayor eficiencia ambiental en toda su operación. Nuestra estrategia de logística sostenible incluye la incorporación de tecnología para la planificación y distribución, centros de distribución sostenibles, utilización de combustibles más ecológicos, vehículos más eficientes, la renovación de la flota y la migración gradual hacia vehículos eléctricos, entre otras acciones que mejoran nuestro desempeño ambiental y satisfacción al cliente.

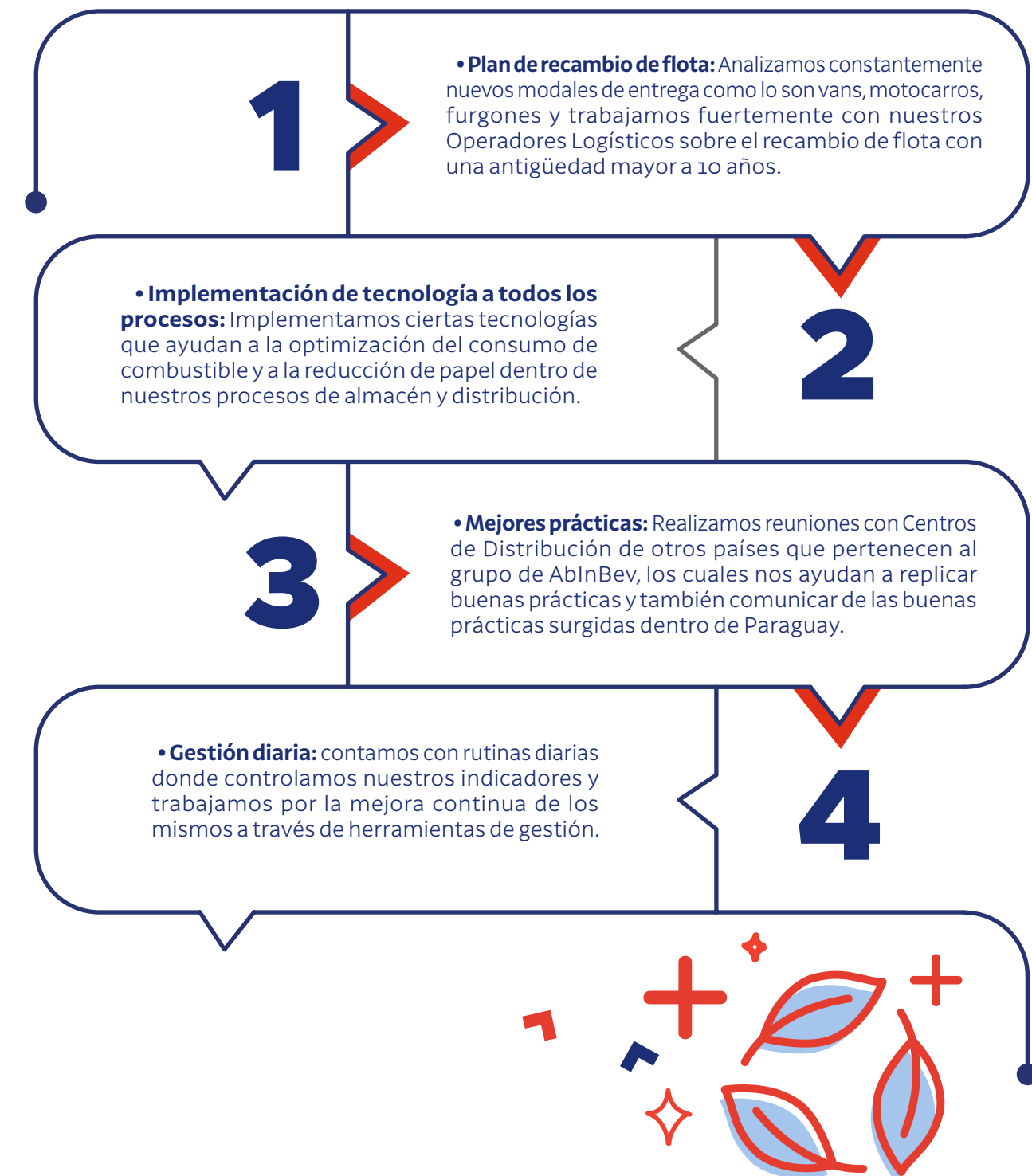
Contamos con un programa “Logística Verde” como parte de nuestra gestión de logística. Este programa tiene como objetivo promover acciones de responsabilidad ambiental en nuestros centros de distribución y a lo largo de toda la cadena logística.

Además, el programa incluye prácticas de reciclaje y reutilización, lo que nos permite minimizar la generación de residuos y aprovechar al máximo los recursos disponibles. Implementamos medidas para clasificar y reciclar los materiales que utilizamos en nuestras operaciones, así como para reutilizar aquellos que puedan tener una segunda vida útil

“ Nuestra estrategia de logística sostenible incluye la incorporación de tecnología para la planificación y distribución ”

TRANSPORTE PRIMARIO (abastecimiento centros de distribución)	TRANSPORTE SECUNDARIO (abastecimiento puntos de venta)	AUTO ELEVADORES
<p><b>Sistema inteligente de programación de carga:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema inteligente de programación de carga: + volumen - viajes</li> <li>• Renovación del <b>60%</b> de la flota, disminuyendo así los de mayor antigüedad.</li> <li>• Uso de aditivo para reducción de emisiones (Arla) <b>32</b> - vehículos <b>2012</b> en adelante.</li> <li>• Incorporación de la Central de Monitoreo <b>T1</b> para el control de productividad de la flota.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acuerdos con la Central de Ruteo para la optimización de viajes con actualización de datos frecuentes de los <b>PDVs</b>.</li> <li>• Relevamiento de ventanas horarias para la disminución de repasadas en los <b>PDVs</b>.</li> <li>• Incorporación flota eléctrica y centros de distribución urbanos para la reducción de emisión y <b>KM</b> respectivamente.</li> <li>• Implementación de preparación de carga, a través de aplicación <b>T2P y WMS</b>, el cual elimina la utilización de impresiones en hoja de papel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de app para gestión de horas de uso y consumo de combustible.</li> <li>• Incorporación de vehículos eléctricos.</li> <li>• Reutilización de neumáticos a través de tecnología de recapado.</li> <li>• Incorporación de Telemetría en los autoelevadores para mejorar la productividad y evitar el motor ocioso por ende quema innecesaria de combustible.</li> </ul>

## ACCIONES CONSTANTES







## EFICIENCIA LOGÍSTICA

### Centro de Distribución Sostenible

En el 2022 hemos inaugurado el primer centro de distribución sostenible, como un hito en la transformación logística de la compañía. Este Centro de Distribución de 19.360 m2 ubicado en Guarambaré es un modelo de transformación logística para la empresa y marca un nuevo hito a nivel de tecnología logística en el país, brindando un mejor nivel de servicio, mayor productividad y seguridad para nuestras flotas, al mismo tiempo que disminuye nuestro impacto ambiental.

El Centro de distribución inteligente cuenta con el Primer Command Center Logística de Paraguay que permite gestionar desde una sala de control de forma integral tanto de seguridad como productividad, previniendo riesgos como somnolencia de los choferes, velocidad, uso de combustibles, paradas no planificadas, tiempos y cargas, entre otros, disminuyendo riesgos de interacción hombre -máquina, garantizando

productividad de la flota y reduciendo impacto ambiental por emisiones de CO2 traducidos en mayor eficiencia por km y menos uso de combustible.

Complementando esto con un sistema de gestión de almacenes (WMS) que ofrece visibilidad de cada proceso del depósito: tecnología para medir picking, carga y descarga de móviles, a través de teléfonos y tablets, toma de inventario, montacargas y otros: lo cual también reduce el uso de papel para la toma de datos y la ejecución de la operación.

### Command Center de Logística

Con la inauguración del Centro de Distribución de Guarambaré, se llevó a cabo la apertura de nuestro primer Command Center de Logística a nivel nacional. Este centro de control integral nos permite gestionar de manera eficiente y efectiva todas las operaciones de nuestros Centros de Distribución en términos de seguridad y productividad.

El Command Center se convierte en el eje principal donde monitoreamos y supervisamos diversos aspectos clave de nuestras operaciones logísticas. Esto incluye la prevención de riesgos como la somnolencia de los choferes, el control de la velocidad, el seguimiento del uso de combustibles, la gestión de paradas no planificadas, los tiempos y las cargas, entre otros factores. Al tener una visión integral de todas estas variables, podemos tomar decisiones en tiempo real, optimizar la productividad de nuestra flota y, al mismo tiempo, reducir el impacto ambiental al disminuir las emisiones de CO2.

El Command Center nos permite identificar rápidamente áreas de mejora y aplicar medidas correctivas de manera proactiva. Esto se traduce en una mayor eficiencia por kilómetro recorrido y en la reducción del consumo de combustible, lo que contribuye a la sostenibilidad y al cuidado del medio ambiente.

### Centros de Distribución Urbanos:

Continuando con el plan de eficiencia logística hemos implementado Centros de Distribución Urbanos (UDC) que nos permiten entregar pedidos de bajo volumen en móviles más pequeños, lo cual genera una mayor eficiencia y menor impacto ambiental en las entregas a los clientes.

Hemos implementado Centros de Distribución Urbanos (UDC) en las ciudades de Luque y Lambaré, lo que nos permite estar más cerca de nuestros clientes, recorriendo menores distancias y con vehículos de menor porte, lo que resulta también en un menor impacto ambiental por menor km recorrido, al mismo tiempo que nos permiten agilizar y mejorar la experiencia de nuestros clientes.

Guiados por nuestros programas de excelencia, el Centro de Distribución de Coronel Oviedo representó a la Zona de Sudamérica en el DEP (Distributions Excellence Program) y obtuvo el tercer lugar entre los mejores Centros de Distribución a nivel mundial. Este reconocimiento demuestra nuestro compromiso con la excelencia operativa y la mejora continua.

Asimismo, el Centro de Distribución de Guarambaré ha obtenido el reconocimiento de Excelencia en su primer año de apertura, lo que refleja la calidad y eficiencia de nuestras operaciones en este centro. Por otro lado, el Centro de Distribución de Ciudad del Este ha destacado por su excelencia en Seguridad y Gestión, consolidándose como el mejor pilar en esta área dentro de la Zona de Sudamérica.

### Vehículos eléctricos

Dentro de nuestro modelo logístico sostenible incorporamos también en el 2022 los primeros vehículos eléctricos de gran porte; camiones y montacargas, en el marco de un plan que apunta a migrar gradualmente a vehículos eléctricos, contribuyendo a una menor emisión de CO2 en toda su flota.

En este periodo se incorporaron en un plan piloto los dos primeros camiones eléctricos, siendo una de las primeras empresas del país en incorporar flota eléctrica para la distribución. También

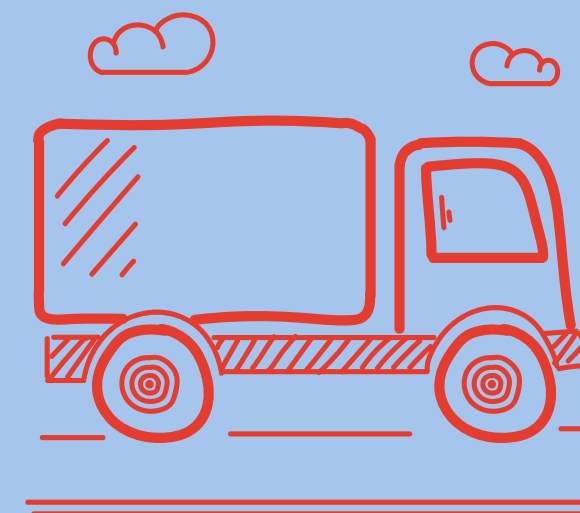
hemos incorporado dos montacargas eléctricos en este plan piloto en nuestros centros de distribución.

La incorporación de esta tecnología permite mayor eficiencia en los recorridos, carga, y en consecuencia disminución de CO2.

### Combustibles más eficientes

Para disminuir el impacto ambiental de los combustibles hemos incorporado el uso de un aditivo en gran parte de nuestra flota renovada. Este aditivo tiene la capacidad de convertir los óxidos de nitrógeno (NOx), que son dañinos para el medio ambiente, en nitrógeno no contaminante y vapor de agua. Esta tecnología nos permite reducir las emisiones de NOx hasta en un 98%, lo que contribuye significativamente a la mejora de la calidad del aire.

Además de los beneficios ambientales, el uso de este aditivo también puede tener un impacto positivo en el consumo de combustible. Según estudios, este aditivo puede reducir el consumo de diésel hasta en un 7%, ya que se ha demostrado que aumenta la potencia del vehículo.





## Reciclaje de materiales

Hemos implementado un sistema de reciclaje para los materiales utilizados en nuestros centros de distribución, como el film y el cartón que forman parte del embalaje de los productos. Además, hemos instalado contenedores separados para facilitar la clasificación de los materiales y hemos establecido acuerdos con empresas especializadas en reciclaje para retirar los materiales en desuso.

En relación a las cubiertas que ya no están en uso, les damos una segunda vida después de su período de utilización, promoviendo así la reducción de residuos generados. Por ejemplo, las reutilizamos para diversos fines una vez que han cumplido su ciclo de vida útil.

Asimismo, los pallets que ya no son necesarios para nuestras operaciones se reutilizan para construir basureros en nuestros centros de distribución. De esta manera, aprovechamos estos recursos y contribuimos a minimizar la generación de residuos.

## Reducción del uso de papel

Con el objetivo de disminuir el consumo de papel en nuestras operaciones y entregas de productos, hemos implementado el uso de tecnología con formularios electrónicos que reemplazan los comprobantes en papel utilizados en las entregas realizadas por autoelevadores y camiones.

Gracias a esta iniciativa, hemos logrado reducir significativamente la cantidad de papel utilizado en nuestras actividades diarias. Los formularios electrónicos nos permiten registrar y documentar las entregas de manera digital, eliminando la necesidad de imprimir y almacenar documentos en papel.

## PRODUCCIÓN EFICIENTE

En el marco de nuestra gestión de eficiencia energética, hemos ido migrando gradualmente el combustible de las calderas, desde combustibles fósiles hacia biomasa, logrando en el año 2022 un promedio de utilización del 72,1% de Biomasa.

En el marco de nuestra gestión de eficiencia energética, hemos ido migrando gradualmente el combustible de las calderas, desde combustibles fósiles hacia biomasa, logrando en el año 2022 un promedio de utilización del 72,1% de Biomasa.

También en el mismo año se logró un récord de utilización de Biomasa del 98,5%. Estos logros reflejan nuestro compromiso con la transición hacia una matriz energética más sostenible.



**Gestión del programa de producción enfocado a la eficiencia energética por módulos**



**Control y plan de disminución de pérdidas de vapor**

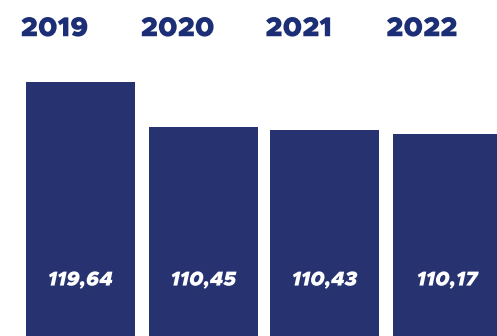


**Sistematización de seguimiento diario de indicadores ambientales y corrección rápida de desvíos**



**Implementación de buenas prácticas ambientales de operación con estándares globales**

## CONSUMO DE ENERGÍA TOTAL MJ/HL



\* Vapor y Energía eléctrica consumida por producción por cada HL producido (en MJ)  
\*\* Fuentes de vapor: Biomasa (60% de mix): Fuel Oil y Gas Oil  
\*\* Fuente EE: Hidroeléctrica - ANDE

## FUNCIONAMIENTO DE LA CALDERA

### Generación de vapor

En la Cervecería, hemos llevado a cabo importantes avances en nuestra gestión de eficiencia ambiental, especialmente en lo que respecta a nuestra matriz energética. Actualmente, contamos con dos calderas que funcionan con fueloil, una con gasoil y otra caldera de Biomasa.

Con el objetivo de reducir nuestro impacto ambiental, hemos migrado gradualmente hacia el uso de biomasa como fuente principal de energía. Este cambio nos ha permitido alcanzar un promedio de generación de vapor del 72,1% utilizando biomasa como combustible.

En nuestra operación, ajustamos la entrada de los diferentes equipos según el programa de producción de envasado y cocimiento. De esta manera, podemos suministrar la energía necesaria mientras priorizamos siempre el uso de biomasa. Tenemos en cuenta las etapas de limpieza y mantenimiento programadas, en función del rendimiento del equipo y nuestro plan de mantenimiento mensual.

La biomasa que utilizamos como materia prima proviene de chips de madera reforestada. Esto nos permite asegurar un suministro sostenible y responsable, contribuyendo a la conservación de los recursos naturales y la protección del medio ambiente.

## GESTIÓN DEL AGUA

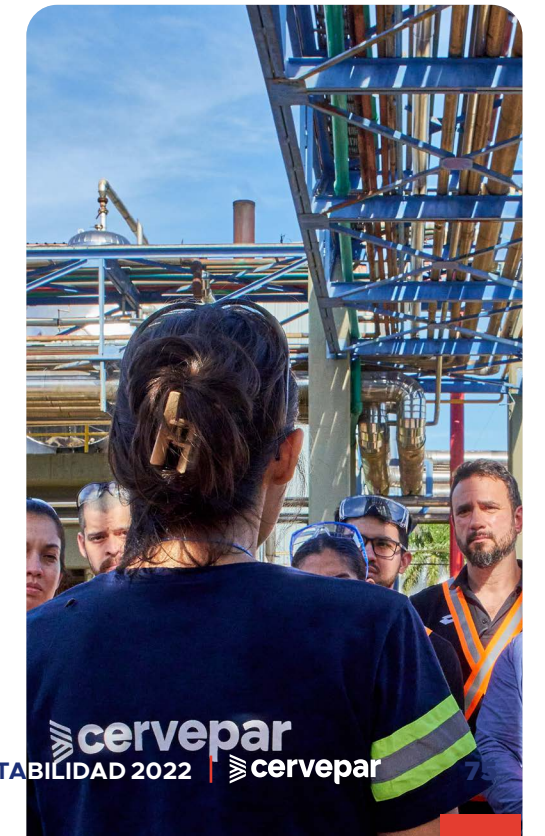
Con el objetivo del uso eficiente, implementamos sistemas de seguimiento, gestión y control, incorporamos tecnología que nos ayudan a un mejor aprovechamiento y reutilización, acompañado de la formación y sensibilización constante de colaboradores y actores involucrados en el proceso productivo.

La gestión del agua es un pilar fundamental en todas nuestras operaciones, por ello constantemente llevamos a cabo actividades de formación y capacitación para concientizar a nuestros colaboradores sobre la importancia del cuidado del agua y el medio ambiente. Creemos que la educación y la sensibilización son elementos claves para lograr un cambio significativo y duradero en nuestras prácticas relacionadas con el agua.

### Eficiencia en el uso de agua

En el marco de nuestro compromiso por una gestión eficiente del agua, hemos establecido un sistema de seguimiento de indicadores que nos permite monitorear el consumo de agua en nuestra operación. Para ello, hemos definido indicadores específicos de consumo de agua por maquinaria y por proceso. De esta manera, podemos identificar cualquier desviación o consumo excesivo de agua y actuar de manera inmediata.

Además, hemos desarrollado procedimientos estandarizados que permiten solucionar y realizar medidas correctivas para cada caso identificado. Estas soluciones están diseñadas para abordar rápidamente cualquier desvío o situación que implique un uso deficiente o excesivo de agua.





## REÚSO DE AGUA INTERNO

Con el objetivo de eficientizar el consumo de agua y lograr un mayor aprovechamiento, hemos implementado procesos de reutilización de agua derivada de nuestro proceso industrial.

Esta reutilización de agua se emplea en varios servicios auxiliares como riego de jardines, limpieza de baños y oficinas, entre otros. Estamos trabajando en el desarrollo e implementación de nuevos sistemas y tecnologías que permitan ampliar aún más las posibilidades de reutilización en diferentes áreas de nuestra operación.

## CAPACITACIÓN AMBIENTAL

Realizamos capacitación a nuestros colaboradores en el uso de herramientas, sistemas y buenas prácticas para una gestión eficiente del agua. Reconocemos que el compromiso y la participación activa de nuestros colaboradores son fundamentales para lograr una gestión responsable del agua y reducir nuestro impacto ambiental.

Además, en estas capacitaciones destacamos la importancia del cuidado del medio ambiente y los impactos que nuestras acciones pueden tener en los ecosistemas locales y globales. Fomentamos una cultura de sostenibilidad entre nuestros colaboradores, promoviendo la toma de conciencia y la adopción de comportamientos responsables en relación con el agua y otros recursos naturales.

## LAVADO DE ENVASES

En las líneas de producción contamos con máquinas lavadoras que se utilizan para lavar las botellas que retornan del mercado. Para lograrlo, implementamos diversas herramientas de gestión que nos permiten monitorear y controlar el consumo de agua de manera efectiva.

Estas herramientas de gestión nos brindan la capacidad de medir y controlar el consumo de agua en función del horario o turno de trabajo, lo que nos permite identificar patrones y tendencias en el uso del recurso hídrico. Además, contamos con procedimientos y pautas estandarizadas para evitar el uso excesivo de agua durante el lavado de botellas. Estas pautas se basan en las mejores prácticas y experiencias previas, y nos permiten optimizar el consumo de agua sin comprometer la calidad del proceso de lavado.

Para fomentar aún más la eficiencia en el uso del agua, establecemos metas claras de eficiencia para todos los equipos y áreas relacionadas con el proceso de lavado de botellas. Estas metas nos ayudan a mantenernos enfocados en la reducción continua del consumo de agua y a promover una cultura de mejora continua en toda la organización.



“ Esta reutilización de agua se emplea en varios servicios auxiliares como riego de jardines, limpieza de baños y oficinas ”

## TRATAMIENTO DE EFLUENTES

En la Cervecería, hemos implementado un avanzado sistema de tratamiento de efluentes para asegurar una gestión responsable y sostenible de nuestras aguas residuales. Este sistema consta de un reactor anaeróbico y dos reactores aeróbicos, los cuales trabajan en conjunto para tratar el 100% de las aguas residuales generadas en nuestros procesos de producción.

El resultado final de este proceso de tratamiento es un efluente de alta calidad, que cumple con los estándares ambientales y puede ser reutilizado en

otros procesos internos de la Cervecería. Esta reutilización nos permite maximizar el uso eficiente del agua y reducir nuestra dependencia de fuentes de agua fresca.

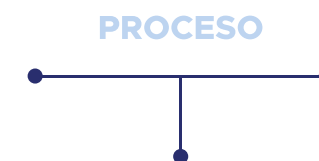
Aproximadamente entre el 10% y 15% del agua utilizada en la fábrica proviene de nuestra Planta de Tratamiento de Efluentes. Ampliar el porcentaje de agua reutilizada proveniente de la Planta de Tratamiento de Efluentes es una estrategia efectiva para reducir aún más el consumo de agua fresca en la fábrica. Al aprovechar el agua tratada y de alta calidad, se maximiza su uso eficiente y se disminuye la dependencia de fuentes externas de agua.

Al igual que en los casos anteriores, nuestra operación cuenta con una lista de autocontroles e instrumentos que nos permiten tomar decisiones en intervalos cortos de tiempo (máximo cada 8 horas), de manera a regular el proceso y equilibrar variables de consumo y parámetros fisicoquímicos, para contar con agua adecuada en calidad y cantidad, habiendo optimizado al máximo este re-uso interno.

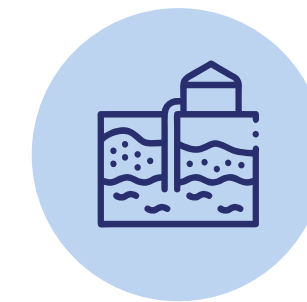
Toda esta operación de mezcla, adecuación y tratamiento de calidades de aguas se realiza con un Blend de agua superficial y agua tratada de nuestra planta de tratamiento de efluentes.

# 100%

de efluente industrial generado se trata en nuestra planta de tratamiento



Biológico de fase anaeróbica (1 cámara) y aeróbica (2 cámaras) con proyecto de expansión de fase anaeróbica



PRODUCCIÓN DE LODO PARA FERTILIZANTE

**2.212.500 Kg año**  
100% utilizado como tierra fertilizante

# 98,64%

de eficiencia de remoción de carga orgánica

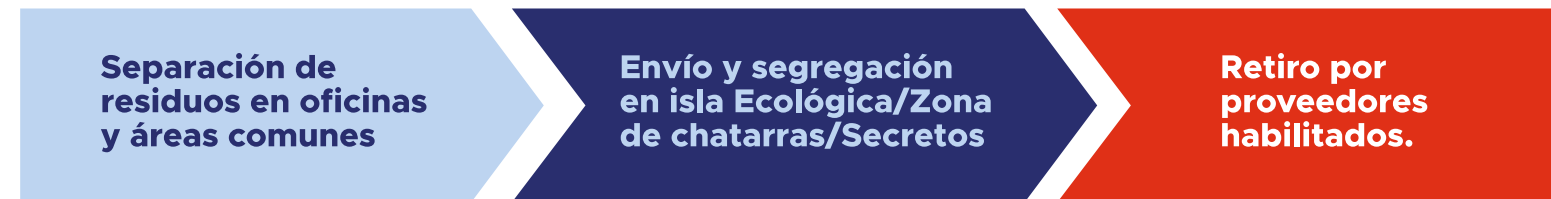
TRATAMIENTO DE EFLUENTES

**140**  
m3/hora



# GESTIÓN DE RESIDUOS

99% de los residuos sólidos es reciclado o reutilizado.



## Otras implementaciones

Instalación de paneles solares para la alimentación y funcionamiento de lumínicas en los centros de distribución.

## RESULTADOS 2022

% Reciclabilidad: 99,66 % promedio anual.

CERVECERÍA PARAGUAYA S.A	
MATERIALES RECICLADOS	CANTIDAD (KG)
Bagazo.	47.410.180
Cartón.	0
Cenizas de caldera.	495.440
Chatarra.	187.340
Latas de aluminio.	153.683
Levadura húmeda.	138.690
Lodo aeróbico de BTS.	10.025.150
Paletas descartables.	3.130.720
Madera: varios.	442.230
Plástico: bidones.	516.370
Plástico: Film –Termocontraible.	18.220
Plástico: PET.	182.740
Plástico: otros.	320
Tierra filtrante.	281.695
Cascarilla.	3.310.600
<b>Total</b>	<b>782.860</b>

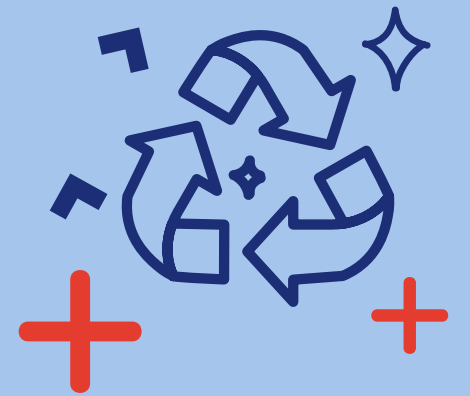
MATERIALES PROCESADOS	CANTIDAD (KG)
Aceite.	15.450
Cajones molidos.	668.012
Vidrio.	4.130.785
CO2	346.120

FÁBRICA PARAGUAYA DE VIDRIOS S.A.	
SUBPRODUCTOS RECICLADOS O REUTILIZADOS	CANTIDAD (KG)
Aceite.	70.470
Bolsones (Big Bag).	19.183
Cartón.	19.186
Chatarra.	129.217
CO2.	-
FPV: residuo de lavadero.	194.116
Guantes.	7.020
Paletas descartables.	47.441
Madera: varios.	2070
Plástico: Film –Termocontraible.	8.590
Plástico: PET.	160
Plástico: otros.	4.270
Pulpa de etiquetas.	-
Residuos electrónicos.	-
Residuos patogénicos.	-
Residuos especiales/peligrosos.	1180
Residuos generales.	13.180
Vidrio.	213.368
Otros	152120





## REUTILIZACIÓN Y RECICLAJE DE VIDRIOS



### Embalaje circular

Nuestro objetivo para el año 2025 es asegurar que el 100% de nuestros productos cuenten con un alto porcentaje de material reciclado en sus envases.

Hasta el año 2022, Cervepar ha logrado alcanzar un índice de retornabilidad del 54% para sus envases, lo que significa que las botellas de vidrio pueden ser reutilizadas hasta 23 veces. Una vez que estas botellas completan su ciclo de vida, el vidrio se convierte en materia prima en nuestra Fábrica Paraguaya de Vidrios (FPV) para la producción de nuevas botellas.

La FPV, como parte integral de nuestra operación, es la única fábrica recicladora de vidrio en el país y se destaca en la región por sus prácticas sobresalientes. En la actualidad, la FPV logra utilizar un alto porcentaje de material reciclado en la fabricación de sus productos.

Al finalizar el año, hemos conseguido que todas nuestras botellas tengan un porcentaje de material reciclado del 82% en vidrio, así como un 76% en las latas que empleamos en nuestra cadena de valor.

**Dato de interés**  
*Para el 2025: El 100% de nuestros envases será retornable y/o elaborados con contenido reciclado en su mayoría.*

### BOTELLAS RETORNABLES



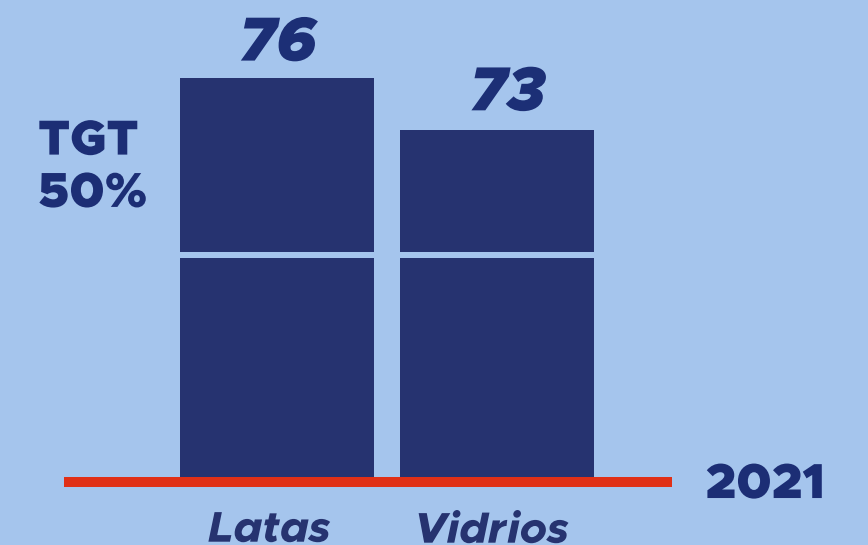
**+ 54%**

Volumen total de botellas de cerveza retornables

**x 23**

Promedio de veces que se utiliza la misma botella

### % PACKAGING DE CONTENIDO RECICLADO





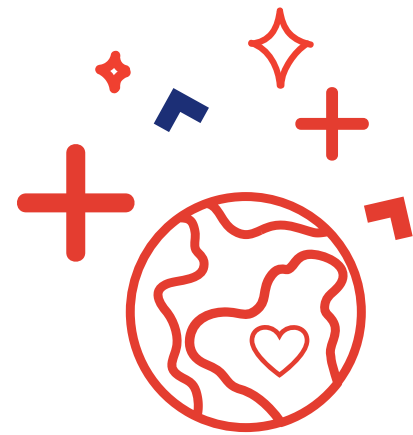
## MI BARRIO SIN RESIDUOS

Esta iniciativa tiene como objetivo promover la separación y recolección de materiales reciclables, como plásticos, cartones, papeles, aluminio, vidrios y envases de cartón para bebidas y alimentos. Además, busca recuperar aproximadamente 3.200.000 kilos de residuos de manera sencilla, facilitando la recolección diferenciada tanto en hogares como en empresas de la capital.

El proyecto es impulsado por Coca-Cola Paraguay, Paresa Paraguay, BID Lab, Nestlé, Cervepar y Tetra Pak®, con el respaldo del proyecto Asunción Sustentable, liderado por el Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible (MADES), e implementado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), a través de la

Fundación Moisés Bertoni, en el marco del Proyecto Asunción Circular. Además, cuenta con el apoyo del sector privado, incluyendo a Paseo La Galería, así como diversas organizaciones como Kolibri, Cartones Yaguarete, CORESA, la Fábrica Paraguaya de Vidrios (FPV) y el Pacto Global.

En el año 2022, este servicio llegó a 18 barrios y se recolectaron un total de 4.000 toneladas de materiales reciclables, los cuales fueron reintegrados a la cadena de valor en la industria del reciclaje. Además, se logró brindar atención a 300 hogares, 100 empresas, 3 asociaciones de recicladores y se beneficiaron 19 Centros de Acopio.



# AUDITORIA EXTERNA

## CAPÍTULO 4





#### Opinión

En nuestra opinión, los estados financieros adjuntos presentan razonablemente, en todos los aspectos importantes, la situación patrimonial y financiera de la Entidad al 31 de diciembre de 2022 y 2021, los resultados de sus operaciones, las variaciones del patrimonio neto y los flujos de efectivo por los años que terminaron en esas fechas, de conformidad con normas de información financiera emitidas por el Consejo de Contadores Públicos del Paraguay.

PricewaterhouseCoopers S.R.L.

Juan Báez  
Socio



#### INFORME DE LOS AUDITORES INDEPENDIENTES

A los Señores Presidente y Directores de  
Cervepar S.A.  
Asunción, Paraguay

21 de abril de 2023

Hemos examinado los estados financieros adjuntos de Cervepar S.A. (la Entidad), los cuales incluyen los estados de situación patrimonial al 31 de diciembre de 2022 y 2021 y los correspondientes estados de resultados, de evolución del patrimonio neto y de flujos de efectivo por los años que terminaron en esas fechas, y un resumen de políticas contables significativas y otras notas explicativas.

#### Responsabilidad de la gerencia sobre los estados financieros

La gerencia de la Entidad es responsable de la preparación y presentación adecuada de los mencionados estados financieros de acuerdo con normas de información financiera emitidas por el Consejo de Contadores Públicos del Paraguay. Esta responsabilidad incluye el diseño, implementación y mantenimiento de controles internos relevantes relativos a la preparación y presentación adecuada de los estados financieros, tal que los mismos estén exentos de errores materiales debido a fraude o error; la selección y aplicación de las políticas contables apropiadas y; la realización de estimaciones contables razonables de acuerdo con las circunstancias.

#### Responsabilidad del auditor

Nuestra responsabilidad consiste en expresar una opinión sobre los mencionados estados financieros basados en nuestra auditoría.

#### Alcance

Realizamos nuestra auditoría de acuerdo con normas de auditoría vigentes en Paraguay emitidas por el Consejo de Contadores Públicos del Paraguay. Tales normas requieren que cumplamos con requerimientos éticos y planifiquemos y ejecutemos la auditoría con el objeto de obtener seguridad razonable de que los estados financieros estén exentos de errores materiales. Una auditoría comprende la realización de procedimientos con el fin de obtener evidencia de auditoría sobre las cifras y exposiciones en los estados financieros. Los procedimientos seleccionados dependen del juicio del auditor, incluyendo la evaluación de los riesgos de errores materiales en los estados financieros, debido a fraude o error. En la realización de estas evaluaciones de riesgo, el auditor considera los controles internos relevantes relativos a la preparación y presentación adecuada de los estados financieros de la Entidad a fin de diseñar procedimientos de auditoría que son apropiados en las circunstancias, pero no con el propósito de expresar una opinión sobre la efectividad del control interno de la Entidad. Una auditoría también incluye la evaluación de la adecuación de las políticas contables utilizadas y la razonabilidad de las estimaciones contables realizadas por la gerencia de la Entidad, así como la evaluación de la presentación general de los estados financieros. Consideramos que la evidencia de auditoría que hemos obtenido es suficiente y apropiada para fundamentar nuestra opinión de auditoría.





# METAS 2023

## CAPÍTULO 5





# MEMORIA

DE SOSTENIBILIDAD

 **cervepar**

# 2022