Informe Sustentabilidad 2020

Contenido

01	Mensaje del Gerente General	3
02	Alcance del Reporte	7
03	Quiénes Somos	11
04	Buen Gobierno	18
05	Desempeño Económico	32
06	Modelo de gestión Sustentabilidad	42
07	Personas que nos mueven	45
08	Planeta por el que velamos	75
09	Marcas que nos inspiran	89
10	Anexos	106
11	Índice GRI	133

Mensaje del Gerente general

Patricio Jottar N.
Gerente General

Estimados lectores:

Me enorgullece presentarles el Informe de Sustentabilidad CCU 2020, documento en el cual reportamos nuestra gestión en los ámbitos económico, social y ambiental. Este instrumento reafirma nuestros compromisos y progresos en el último año, los cuales van alineados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas, iniciativa a la que adherimos hace 17 años.

Sin duda el 2020 pasará a la historia como uno de los más complejos para la humanidad. La pandemia de COVID-19 trajo riesgos para la salud de las personas, hubo que lamentar pérdidas de vidas y CCU no fue una excepción. La crisis obligó a cambiar la forma en que vivimos en sociedad, a guardar distancia, aislarnos y protegernos, porque la prioridad siempre es y será salvaguardar la vida. También, ha sido una enorme amenaza a la actividad económica, el empleo y el progreso de los países, que, en algunos casos, como el de Chile, ya estaban afrontando una profunda crisis social.

En este contexto, como empresa nos pusimos desde el inicio de la pandemia el foco en preservar la salud de nuestros trabajadores y de todas las personas con las que nos relacionamos, y segundo, seguir abasteciendo sin interrupción a nuestros clientes y consumidores. Es precisamente en la adversidad cuando se ponen a prueba y se fortalecen los liderazgos. Hoy, y tal como lo hemos hecho a lo largo de nuestros 170 años de tradición histórica, podemos decir con orgullo que, gracias al compromiso y al esfuerzo invaluable de nuestros colaboradores, CCU pudo adaptarse rápidamente a las circunstancias, disponer de ambientes de trabajo seguros y, más unidos que nunca, hacer frente a los tiempos difíciles. Al cabo de este duro período, no sólo continuamos cumpliendo nuestro propósito y nuestra actividad, sino también supimos innovar para ir en apoyo de la comunidad en la lucha contra la pandemia.

Hoy quiero agradecer a todos los trabajadores y trabajadoras de nuestra compañía por su esfuerzo, compromiso, capacidad de adaptarse y de seguir adelante con seguridad y con una unidad que nos permite hacer frente a tiempos difíciles.

Cumplimos el compromiso con SER CCU en circunstancias extraordinarias, implementando un plan regional en los seis países donde operamos que permitió proteger a todos quienes hacen de CCU una gran empresa, al mismo tiempo que mantener la cadena de abastecimiento y cuidar la necesaria estabilidad financiera de la compañía. Además de acatar las medidas dictadas por las autoridades, buscamos asesoría epidemiológica externa del más alto nivel; implementamos siete Protocolos COVID-19 Corporativos en todos nuestros centros de trabajo; mantuvimos informados a

nuestros trabajadores sobre medidas preventivas y autocuidado; pusimos en marcha el servicio de Telemedicina: Teledoc, publicamos el sitio COVID-19; implementamos Reglas de Oro COVID-19 y habilitamos el teletrabajo a miles de personas, siempre que fue posible, entre otras iniciativas.

Pero en tiempos de dificultad, es imperativo no dejar de mirar el futuro con optimismo. Como empresa podemos contribuir desde nuestros propios ámbitos y generar proyectos innovadores para apoyar a la sociedad a salir adelante. Con este propósito, en 2020 buscamos, desde la innovación y de nuestra propia operación, desarrollar iniciativas más allá del ámbito habitual de nuestra actividad para contribuir en la emergencia sanitaria.

Usando el alcohol de los procesos de desalcoholización de nuestras cervezas Cristal Cero y Heineken 0.0 en Chile se produjeron 50 mil litros de “Alcohol Gel CCU” que fueron donados al Ministerio de Salud y luego se sumaron entregas al Ministerio de Desarrollo Social, Intendencia de la Región Metropolitana y otros organismos. También, lo distribuimos en nuestros centros de trabajo para proteger la salud de los trabajadores. Asimismo, utilizando alcohol pisquero proveniente de nuestra filial Compañía Pisquera de Chile, CPCh, desarrollamos 60 mil litros de “Alcohol Desinfectante CCU”, solución que se usa como sanitizador para pisos y superficies, que fueron entregados al Ministerio de Salud y a la Intendencia de la Región de Coquimbo. Y con las preformas de PET que son la base de nuestras botellas plásticas, fabricamos 160 mil escudos faciales que se dispusieron a las autoridades para distribuirse en hospitales, centros de salud y a pequeños clientes en Chile y Uruguay. CCU Argentina donó 100 mil kilos de alimentos, beneficiando a más de 10 mil familias, apoyó al sistema de salud entregando 40 camas de internación y mil elementos de protección personal. Además, junto a otras empresas, aportó con 50 mil unidades de alcohol gel las que fueron entregadas a la Cruz Roja.

VSPT Wine Group puso a disposición del Ministerio de Salud un equipo de laboratorio PCR para aumentar la capacidad de detección del virus y ayudó en el proceso de sanitización de calles de varias localidades en Chile.

En tanto, ante la imposibilidad de contar con vuelos internacionales en coordinación con las Cancillerías de Chile y Colombia, pusimos a disposición un vuelo humanitario para la repatriación de cerca de 160 colombianos y chilenos que deseaban volver a sus países. Inspirados en nuestras marcas Cristal y Andina, pudimos lograr el reencuentro de familias en medio de la emergencia sanitaria.

Por su parte, con la campaña “Fuerza para nuestros Héroes”, junto con nuestros socios Nestlé, PepsiCo, Carozzi y Watt’s, entregamos 45 mil colaciones a miles de trabajadores de la salud de hospitales públicos que están dando día a día lo mejor de sí contra el COVID-19.

A nuestros clientes, socios muy cercanos y uno de los sectores más afectados por la pandemia, buscamos apoyarlos con iniciativas como: “Almacén Seguro” con kits de protección sanitaria a almacenes de barrio, con más de 160 mil escudos faciales, los

cuales fueron elaborados a partir de preformas PET. Desarrollamos también aplicaciones como “Yo Invito” y “Tu Mesa”, para lograr una apertura segura de bares y restoranes. También, mediante nuestro Programa CRECCU, para almaceneros, botilleros y minimarkets, implementamos diversas alternativas para apoyarlos a reactivar sus negocios, como es el Plan Consumo para gestionar sus pagos, envío de estados de cuenta por SMS y opción de pagar en línea.

Estos ejemplos de iniciativas fueron complementados en forma permanente y en todos los países donde CCU opera, con apoyo en productos analcohólicos para miles de familias.

En tanto, informo con orgullo que cumplimos con las metas propuestas en nuestra Visión Medioambiental 2010-2020: Redujimos en un 35,7% las emisiones de gases efecto invernadero por litro producido (meta era un 20%), disminuimos en un 48,6% el uso de agua por litro producido (meta era un 33%) y en cuanto a valorización de residuos industriales sólidos alcanzamos un 99,4% (meta era un 100%). Con estos logros obtenidos, renovamos nuestro compromiso por el cuidado del medio ambiente para el 2030 con metas adicionales y más desafiantes: Reducir el consumo de agua (meta 60%), disminuir las emisiones de gases efecto invernadero (meta 50%) y valorizar de residuos industriales sólidos (meta 100%).

Pero también incorporamos tres nuevas metas: Utilizar un 75% de energía eléctrica de origen renovable, lograr que el 100% de nuestros envases y embalajes sean reutilizables, reciclables o compostables y alcanzar la meta de que nuestros envases y embalajes contengan en promedio un 50% de material reciclado. Todo esto es parte de nuestra Visión Medioambiental 2030 que involucra a las operaciones de CCU en Chile, Argentina, Bolivia, Paraguay y Uruguay. La responsabilidad de CCU con nuestro planeta es irrevocable, y estamos avanzando hacia una Economía Circular en todos los países donde estamos presentes.

Estos avances en Sustentabilidad han sido reconocidos y en 2020 obtuvimos importantes distinciones. Formamos parte del Dow Jones Sustainability Index de Chile por tercer año consecutivo y por segunda vez del índice MILA Pacific Alliance; y obtuvimos el primer lugar de la industria de bebestibles en Chile en Reputación Corporativa otorgado por MERCO. Al igual que en 2019, fuimos reconocidos como los mayores innovadores de la industria en el Ranking Most Innovative Companies 2020, donde CCU fue galardonada en la categoría holding y nuestras filiales CCU Chile, CPCh y VSPT Wine Group alcanzaron los primeros lugares en sus categorías.

En término de resultados, vimos cómo el cierre de bares y restaurantes causó un impacto relevante en las ocasiones de consumo especialmente en el segundo y tercer trimestre de 2020 donde nuestros volúmenes decrecieron un 12,0% y 1,8% respectivamente. Sin embargo, pudimos recuperarnos en el último trimestre del año creciendo un 10,6% gracias a una estrategia que priorizó mantener nuestra escala de negocios, gracias a la creciente fortaleza de nuestras marcas, el desarrollo de nuestro portafolio y una ejecución comercial de excelencia.

De esta forma, en 2020 incrementamos nuestros volúmenes consolidados en un 2,2%, totalizando 30,7 millones de hectólitros. A nivel financiero, nuestro EBITDA bajó 11,7% totalizando CLP 296.405 millones, en tanto que la utilidad atribuible a los propietarios de la controladora, alcanzó CLP 96.152 millones, un 26,1% inferior a 2019. Estos menores resultados financieros se explican por efectos externos negativos, relacionados principalmente a la devaluación del peso chileno y argentino, y al deterioro de las ocasiones de consumo de mayor margen, producto de la crisis sanitaria. En cuanto a resguardar la estabilidad financiera de la compañía, mantuvimos nuestros niveles de deuda financiera neta bajo control, disminuyendo esta desde CLP 133.786 millones al cierre de 2019, a CLP 117.752 millones al cierre de 2020.

En cuanto al desempeño de nuestros segmentos de operación, el Segmento de operación Chile, que contempla las categorías de cerveza, bebidas no alcohólicas y licores, culminó 2020 con un aumento de 3,4% en sus volúmenes, reflejando nuestras fortalezas competitivas en materia de portafolio, distribución y ejecución comercial. En materia industrial en Chile, inauguramos una nueva línea de latas de cerveza, iniciamos la expansión de capacidad de elaboración de cerveza de nuestras plantas de Quilicura y Temuco, y seguimos avanzando en el proyecto CCU Renca.

El Segmento de operación Negocios Internacionales –que incluye nuestras operaciones en Argentina, Bolivia, Paraguay y Uruguay–, registró una caída de 1,3% en sus volúmenes. A pesar del menor volumen, continuamos fortaleciendo nuestro portafolio y mantuvimos nuestra posición competitiva. Abrimos un nuevo centro de distribución en Paraguay, pusimos en marcha una nueva línea de envasado de latas de cerveza en Bolivia y seguimos adelante con el proyecto de ampliación de capacidad de cervezas en Luján, reafirmando nuestro compromiso de largo plazo en Argentina.

Impulsado por los mercados domésticos de Chile y Argentina, el Segmento de operación Vinos experimentó un alza de 10,2% en volúmenes. Inauguramos diversas inversiones en la planta Molina para aumentar nuestra capacidad productiva de molienda, y las marcas Graffigna, Colón y Santa Silvia, que fueron adquiridas en el 2019 en Argentina, tuvieron un gran desempeño en el 2020 mejorando la multicategoría en dicho país.

Por su parte, en Central Cervecera de Colombia, Joint Venture con Postobón, logramos sobrepasar los 1,5 millones de hectólitros, lo que implicó un aumento de 21,2% sobre 2019, creciendo nuestra participación de mercado.

Para seguir sosteniendo el crecimiento durante el año 2020 desarrollamos proyectos de inversión por CLP 122.787millones, de los cuales el 80% fue ejecutada en Chile. En 2021 planeamos invertir un monto de CLP 187.849 millones, del cual un 79% será ejecutado en Chile.

Estos grandes logros y los nuevos desafíos seguirán requiriendo lo mejor de nosotros, especialmente en Chile, donde iniciaremos el proceso que redactará una nueva Constitución. Hoy más que nunca es necesaria una visión compartida y de largo plazo para abordar juntos y con éxito nuestros compromisos en materia de sustentabilidad económica, social y ambiental. En CCU seguiremos trabajando, resguardando la vida y la salud de todos ante una pandemia que aún persiste, trabajando con energía y optimismo para construir experiencias que nos permitan compartir juntos un mejor vivir.

Reciban un cordial saludo,

Patricio Jottar N.
Gerente General CCU S.A.

Alcance del Reporte

102-1 102-45 102-48 102-50 102-51 102-52
102-54 102-56

El Informe de Sustentabilidad CCU comunica el desempeño económico, social y ambiental de Compañía Cervecerías Unidas S.A. (en adelante, CCU o la compañía), con una mirada estratégica de largo plazo, considerando las opiniones e intereses de sus principales grupos de interés, para el periodo que va desde el 1 de enero al 31 de diciembre del 2020. Este reporte incluye información de nuestra operación local (Chile) de sus unidades de negocio CCU S.A., CCU Chile, Viña San Pedro Tarapacá S.A. (VSPT Wine Group), Compañía Pisquera de Chile S.A. (CPCh), Compañía Cervecera Kunstmann S.A., y Manantial S.A, CCU Argentina, CCU Uruguay, Bebidas del Paraguay S.A. y Bebidas Bolivianas S.A.

La cobertura de la información ambiental representa más de un 75% de los ingresos de la compañía a nivel regional. Dichas cifras han sido verificadas por un tercero independiente.

Este informe fue elaborado conforme a los nuevos estándares de la Global Reporting Initiative (GRI), opción Esencial, incluyendo el Suplemento Sectorial "Food Processing" (FP), considera la Guía de Indicadores Chilenos para la Sostenibilidad de Acción Empresas y también indicadores propios de la compañía.

Los lectores pueden dirigir sus consultas o comentarios acerca del Informe de Sustentabilidad CCU 2019 a **sustentabilidad@ccu.cl**

102-53

Como parte de la Comunicación de Progreso del Pacto Global, el reporte presenta una referencia de las principales iniciativas e indicadores de gestión de CCU, relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En el Índice de Contenidos GRI se identifican los Principios del Pacto Global que se relacionan con temas relevantes dentro del desempeño de la compañía.

El Informe de Sustentabilidad CCU se publica con periodicidad anual en la misma fecha de publicación de la Memoria Anual, y la versión 2020 corresponde a la decimosexta que elabora la compañía. La definición de contenidos, su validación interna y la coordinación general son lideradas por la Gerencia de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad.

El año 2020, el contexto de pandemia y sus impactos en el negocio fueron los hitos principales del año, y se verán reflejados en el desarrollo de todo el informe. Para CCU, la aparición del COVID-19 en la escena mundial ha implicado tres acciones principales: preocupación por las personas, continuidad operacional y salud financiera, las cuales serán abordadas de manera transversal en el Informe de Sustentabilidad 2020 de CCU, abarcando la amplitud de los 29 temas materiales.

1. IDENTIFICACIÓN, PRIORIZACIÓN Y VALIDACIÓN DE TEMAS MATERIALES

102-46

En 2020, CCU realizó un proceso de actualización de sus temas materiales y contempló las siguientes etapas:

Revisión 2019

Identificación de nuevos temas

El objetivo de esta etapa es identificar, a partir de la revisión de documentos de la organización y entrevistas, una lista de asuntos relevantes para la sostenibilidad de la organización y sus grupos de interés.

En este caso consistió en la revisión de la materialidad 2019 y la identificación de temas nuevos a través de:

- Revisión de documentos (interna y externa)
- Entrevistas

Priorización

Priorización

En esta etapa se les asigna una prioridad relativa a los temas identificados en la fase 1. Para ello, lo ideal es considerar tanto lo que es relevante o material para la empresa y lo que es significativo para las partes interesadas incluidas en la consulta en el proceso.

En este proceso CCU decidió no priorizar a través de encuesta, por lo tanto, se propone una priorización de acuerdo al análisis de contenidos de la etapa 1 de revisión de documentos y entrevistas

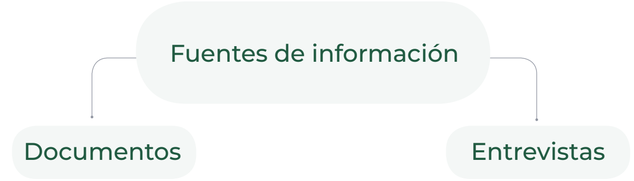
Validación

Validación

En esta etapa se revisan los temas considerados materiales, ratificando que la información considerada relevante producto de los análisis, efectivamente representa la opinión de las partes incluidas en la consulta.

- Entrega informe final

Para definir el listado de temas materiales se consultó a las siguientes fuentes de información:



- Corporativos
- Externos
- Estándares

- Ejecutivos nacionales
- Ejecutivos regionales
- Ejecutivos de los mercados

2. NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

102-40 102-42 102-43

En el proceso de materialidad identificamos los grupos de interés fundamentales para la compañía, que son los siguientes:

- Alta Administración
- Trabajadores
- Inversionistas
- Clientes
- Consumidores
- Proveedores
- Comunidad (entorno cercano de los centros de operación)
- Sociedad en general (medios de comunicación, fundaciones / ONG´s, autoridades / reguladores, líderes de opinión en sostenibilidad, organizaciones sociales, entre otros)

Entrevistas a la Alta Dirección

Para el proceso de materialidad se realizaron 30 entrevistas a ejecutivos de la compañía, para contar con su visión de sustentabilidad y como miembros con enfoques de gestión, hitos relevantes y expectativas tanto a nivel nacional como regional. Esto permitió levantar contenidos que ampliaron el alcance del Informe de Sustentabilidad 2020 a todas las operaciones de la compañía de la región.

Documentos Analizados

Benchmark de mejores prácticas

Se realizó un benchmark de la gestión en sustentabilidad de empresas líderes globales de la industria "beverages". En ese sentido, se hizo una revisión de sus páginas web, reportes de sustentabilidad e información ESG para identificar buenas prácticas y cuáles son sus temas materiales. De este análisis se obtuvo información valiosa para el estudio de materialidad, buenas prácticas de reportabilidad y presentación de contenidos.

Análisis sectorial y del contexto

Se efectuó un análisis de la información públicamente disponible, obtenida a través de notas de prensa, proyectos de ley y otros que se encuentran actualmente en discusión, con el fin de identificar los principales aspectos regulatorios, las tendencias y las oportunidades para la actividad de negocios de CCU.

Estudio de documentos corporativos

Se realizó una revisión de los documentos disponibles de manera pública en la web de CCU y de aquellos facilitados por la Gerencia de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad de la compañía. Entre ellos están el Código sobre Comunicaciones Comerciales Responsables, el Código de Conducta del Directorio, Código de Conducta en los Negocios, Guía de Buenas Prácticas – Proveedor CCU, Política de Alcohol, Modelo de Gestión de la Sustentabilidad (actualizado en 2019) y el Informe de Reputación Corporativa (National Tracker CCU en Chile), entre otros documentos y procedimientos de políticas internas.

Análisis de prensa y boletines

Se examinaron los informes mensuales de prensa, con las apariciones de la compañía en medios de comunicación masiva, además de los Boletines Internos Al Día y las ediciones 2020 de la Revista EnCCUentro.

3. MATERIALIDAD

102-44 102-46 102-47

De los resultados de la revisión de la materialidad 2020 y de las entrevistas, revisión de información secundaria y benchmark se identificó un total de 31 los que se ordenaron de acuerdo al Modelo de Gestión de Sustentabilidad de CCU en tres pilares: Personas, Planeta y Marcas y adicionalmente, se sumó un pilar de Gobernanza y Desempeño Económico.

De esta forma, surge el siguiente listado de temas:

Número	Pilar		Tema Material
1	Personas	Comunidades	Inversión social y desarrollo de comunidades locales
2			Apoyo a los grupos de interés por pandemia
3			Ciudadanía corporativa, alianzas y participación en políticas públicas
4			Derechos Humanos
5			Inversión social y desarrollo de comunidades locales
6		Trabajadores	Capacitación y Desarrollo profesional
7			Adaptación laboral a la crisis social y sanitaria
8			Clima laboral
9			Seguridad y salud ocupacional
10		Clientes	Salud y nutrición
11			Satisfacción de clientes
12			Desarrollo de clientes
13			Calidad de productos
14			Conocimiento y satisfacción del consumidor
15	Planeta		Economía circular y eco-diseño
16			Cambio climático y gestión de emisiones
17			Gestión de residuos
18			Abastecimiento sostenible / debida diligencia
19			Gestión del agua
20			Gestión eficiente y sostenible de la energía
21			Gestión de riesgos
22			Eficiencia energética, electro-movilidad, energías renovables
23			Trazabilidad de materias primas y agricultura sustentable
24	Marcas		Valor de marca y comunicaciones
25			Innovación y transformación digital
26			Consumo responsable de alcohol
27			Etiquetado y marketing responsable
28			Innovación de Productos
29	Gobernanza y Desempeño Económico		Rentabilidad / eficiencia /sostenibilidad financiera
30			Ética y transparencia
31			Excelencia operacional

El listado de temas se encuentra categorizado de acuerdo al Modelo de Gestión de Sustentabilidad de CCU. En 2019 estaba categorizado por las tradicionales dimensiones de gobernanza, social y ambiental.

Los nuevos temas que surgen, dado el contexto mundial de pandemia COVID-19 y de la compañía son:

102-49

APOYO A LOS GRUPOS DE INTERÉS EN PANDEMIA:

Plasmamos toda la labor realizada hacia nuestros diferentes grupos de interés en apoyo a los impactos económicos y sanitarios producto de la pandemia. Aquí se incluyen las iniciativas de innovación social, innovación disruptiva, donaciones y de recursos humanos.

ADAPTACIÓN LABORAL A LA CRISIS SOCIAL Y SANITARIA:

En este tema se incluyen las acciones desarrolladas para asegurar la salud y seguridad de los trabajadores, para asegurar la continuidad operacional, tanto de quienes continuaron con labores presenciales aplicando los protocolos sanitarios, como de aquellos que se adaptaron al teletrabajo.

INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN TECNOLÓGICA:

La innovación siempre ha sido parte de CCU y en el informe está en Marcas que nos Inspiran. En esta oportunidad se incluyen acciones en sus cuatro frentes: Innovación de Productos, Innovación Incremental, Innovación Adyacente y Disruptiva e Innovación Social.

VALOR DE MARCA Y COMUNICACIONES:

En este tema se desarrollarán las marcas con propósito de CCU, indicadores de reputación, premios y reconocimientos.

Quiénes somos

CCU es una empresa multicategoría de bebestibles, con operaciones en Chile, Argentina, Bolivia, Colombia, Paraguay y Uruguay.

En Chile, CCU es uno de los principales actores en cada una de las categorías en las que participa, incluyendo cervezas, bebidas gaseosas, aguas minerales y envasadas, néctares, vino y pisco, entre otros.

A nivel regional, es el segundo mayor cervecero en Argentina y participa, además, en la industria de sidras, licores y vinos; en Uruguay y Paraguay está presente en el mercado de cervezas, aguas minerales y envasadas, gaseosas y néctares; en Bolivia participa en la industria de cervezas, aguas envasadas, gaseosas y malta; y en Colombia participa en el mercado de cervezas y maltas.

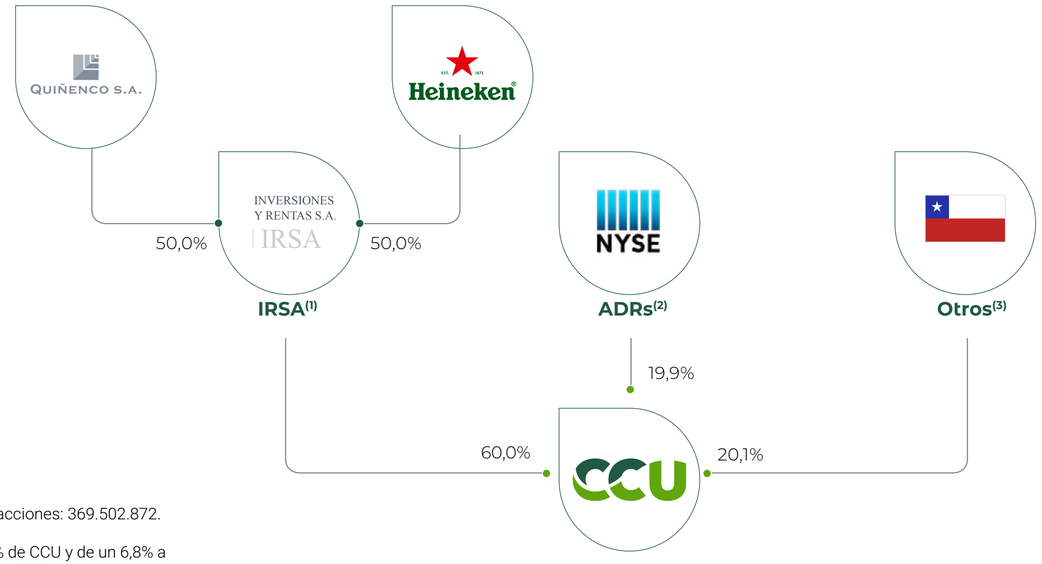
Somos una compañía con tradición histórica desde 1850 y, a lo largo de esta trayectoria, hemos sabido crear y compartir experiencias de valor con todas las personas con las que nos relacionamos, entendiendo los cambios del entorno, creciendo rentablemente y siendo parte importante de la sociedad a la que pertenecemos.

1. NUESTRO NEGOCIO

102-1 102-3 102-4 102-5 102-6 102-10

Compañía Cervecerías Unidas S.A (CCU) es una sociedad anónima abierta, cuyas acciones se transan en los mercados bursátiles de Chile y en la Bolsa de Valores de Nueva York. El accionista controlador de CCU S.A., Inversiones y Rentas S.A. (“IRSA”), es una sociedad anónima cuyos accionistas son las sociedades Quiñenco S.A. y Heineken Chile Limitada, las cuales poseen cada una de ellas el 50% del capital accionario de IRSA. IRSA, directa e indirectamente, a través de su filial Inversiones IRSA Limitada, posee un 60% del capital accionario de CCU S.A. Cabe mencionar que Quiñenco S.A. es un holding de la familia Luksic.

Por su parte, Heineken Chile Limitada es una Sociedad de Responsabilidad Limitada chilena, cuyo controlador actual es Heineken Américas B.V., sociedad de responsabilidad limitada holandesa, filial de Heineken International B.V.



(1) Al 31 de agosto de 2020. Número de acciones: 369.502.872.

(2) IRSA es dueño directamente del 53,2% de CCU y de un 6,8% a través de una entidad propietaria en un 99,9%.

(3) En Chile, las acciones de CCU se cotizan en la Bolsa de Santiago y la Bolsa Electrónica de Chile.

Filiales y Coligadas

En Chile, las principales filiales y coligadas son Cervecera CCU Chile Ltda., Comercial CCU S.A., CRECCU S.A., Embotelladoras Chilenas Unidas S.A., Fábrica de Envases Plásticos S.A. (PLASCO), Transportes CCU Ltda., Viña San Pedro Tarapacá S.A. (VSPT Wine Group), Compañía Pisquera de Chile S.A. (CPCh), Compañía Cervecería Kunstmann S.A., Aguas CCU - Nestlé Chile S.A. (Aguas CCU) y Manantial S.A., entre otros.

En Argentina, CCU participa por medio de la filial Compañía Cervecerías Unidas Argentina (CCU Argentina) y Compañía Industrial Cervecera S.A.; en Uruguay, por medio de las filiales Milotur S.A., Marzurel S.A., Coralina S.A. y Andrimar S.A.; en Paraguay participa por medio de la filial Bebidas del Paraguay S.A. y Distribuidora del Paraguay S.A., y en Bolivia, por medio de la filial Bebidas Bolivianas, BBO S.A.

Asociadas y Negocios Conjuntos

CCU participa en partes iguales con Malterías Unidas S.A. en la propiedad de Cervecería Austral S.A. (“Austral”), sociedad que produce, vende y distribuye cerveza Austral en Chile.

Adicionalmente, Cervecería CCU cuenta con un contrato de licencia renovable por períodos de dos años, para la producción de cerveza Austral Lager, en formatos litro retornable y keg en Chile. También cuenta con un contrato de distribución para la venta y comercialización de la totalidad de los productos Austral en Chile, con excepción de la Región de Magallanes, donde la venta y distribución es efectuada por Comercial Patagona Ltda., filial de Austral.

En cuanto a su presencia en Colombia, desde 2014 tiene participación mediante Central Cervecera de Colombia, alianza desarrollada en conjunto con Postobón.

2. CIFRAS DESTACADAS

MM$ **1.857.594**
Ingresos por Ventas

MM$ **1.408.819**
Patrimonio

MM$ **1.116.518**
Pasivos Totales

160.000
Escudos faciales a partir de preformas PET

MM$ **296.405**
EBITDA

10.632 trabajadores
propios consolidados
regionalmente

50.000 litros
Alcohol Gel CCU producidos

120
Marcas de Valor

30,7 millones
Hectolitros Vendidos

508.654
Puntos de Venta
a nivel regional

60.000 litros
Alcohol Desinfectante CCU producidos

30
Plantas Productivas
propias en la región

36
Centros de Distribución
propios en la región

$ **650.012.578**
Donaciones Acciones COVID-19

35,7%
reducción de emisiones de gases efecto invernadero por litro producido

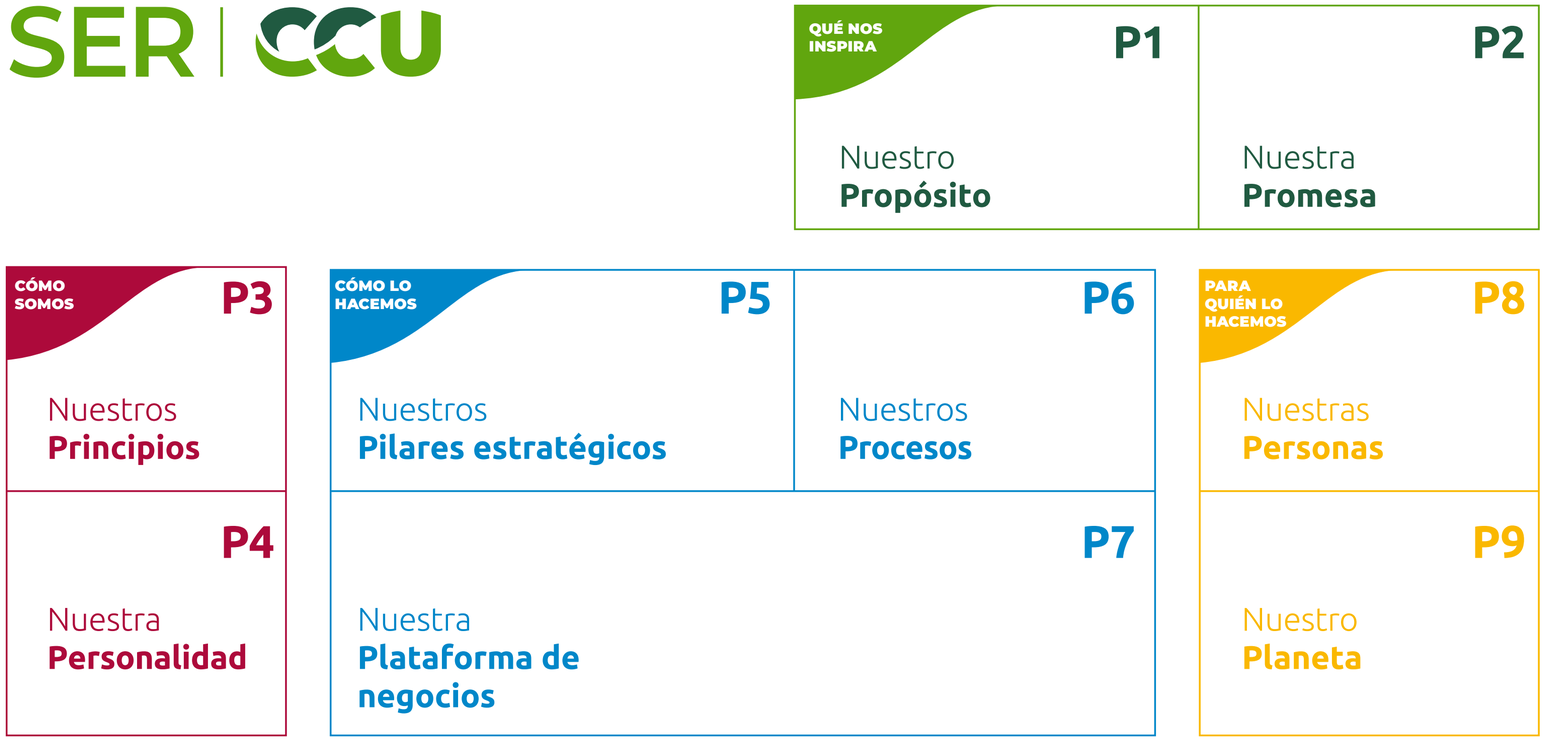
48,6%
de disminución del uso de agua por litro producido

3.SER CCU

102-16

Nuestro Modelo de Identidad, Ser CCU, nos inspira a trascender los intereses de quienes trabajamos en la compañía. Se ilustra en 9P ordenadas en Qué Nos Inspira, Cómo Somos, Cómo lo Hacemos y Para Quién lo Hacemos.

SER | CCU



Qué nos inspira

Ser CCU nos inspira a trascender los legítimos intereses de quienes aquí trabajamos, con un propósito y una promesa concretos, que buscan construir un mejor vivir para todos aquellos con quienes nos relacionamos.

P1 Nuestro **Propósito**

Nos apasiona crear experiencias para compartir juntos un mejor vivir.

P2 Nuestra **Promesa**

Con una amplia gama de marcas de bebestibles y experiencias, mejoramos y acompañamos distintos momentos de la vida, guiados por nuestros principios, en beneficio de las personas con las que nos relacionamos y el cuidado del medio ambiente.

Cómo Somos

Ser CCU es vivir de acuerdo con nuestros principios y proyectar nuestra personalidad en todo momento.

P3 Nuestros **Principios**

- **Excelencia:** Somos apasionados por la calidad y el trabajo bien hecho.
- **Entrega:** Procuramos el bien de los demás y de nuestro entorno, en armonía con nuestros legítimos intereses.
- **Integridad:** Cumplimos las normas que nos regulan, siempre inspirados en actuar correctamente.
- **Empoderamiento:** Nos mueve una actitud emprendedora, innovadora y proactiva.

P4 Nuestra **Personalidad**

- **Orgullo:** Sentimos legítimo orgullo de lo que somos y de nuestra historia.
- **Empatía:** Nos relacionamos y colaboramos con nuestras personas desde el afecto y la confianza.
- **Superación:** Nos gusta plantearnos objetivos ambiciosos, superarlos y adaptarnos al mercado.
- **Pasión:** Somos entusiastas y nos gusta transmitirlo.

Cómo lo Hacemos

Ser CCU es hacer las cosas basados en pilares estratégicos sólidos, desde una plataforma de negocios robusta y una ejecución de excelencia, a través de procesos a lo largo de toda la organización.

P5 Nuestros **Pilares Estratégicos**

- **Rentabilidad:** Maximizar el valor económico de los negocios que operamos. Esto se logra al optimizar el retorno final sobre la inversión, lo que es consecuencia de mejores márgenes y el uso eficiente de los recursos.
- **Crecimiento:** Incrementar el tamaño y el alcance de nuestra operación. Esto se logra mediante una mayor participación de mercado, atendiendo nuevas necesidades, nuevos canales, nuevas ocasiones de consumo y entrando a nuevas regiones, negocios y categorías.
- **Sustentabilidad:** Asegurar el valor de la compañía a largo plazo. Esto se logra teniendo en consideración el bienestar actual y futuro de todas las personas con las que interactuamos, el desarrollo de nuestras marcas y el cuidado del medio ambiente.

P6 Nuestros **Procesos**

La organización de CCU, desde sus procesos, mantiene el equilibrio necesario entre una organización formal y una organización informal. Mientras la primera nos permite tener claridad de que lo que hacemos garantiza una gestión ordenada, estructurada y replicable, la segunda incorpora la necesaria espontaneidad que surge de los liderazgos y las relaciones interpersonales dentro de la compañía.

Una organización fuerte promueve la excelencia y pasión por el orden de una organización formal muy desarrollada y la espontaneidad personal, propia de una organización informal muy sana. Ninguna prima por sobre la otra, ambas se complementan de manera armónica y virtuosa.

P7 Nuestra Plataforma de Negocios

Nuestro negocio se sustenta en operar, con foco y sinergia, una multicategoría de marcas de bebestibles de valor, con una promoción consciente, tanto a nivel regional como de exportación.

Portafolio de Marcas CCU

102-2 102-7

Categorías / Productos	Marcas
Cervezas	• **Nacionales:** Cristal, Cristal Cero 0°, Cristal Cero 0° Radler, Cristal Light, Cristal Summer Lager, Escudo, Escudo Sin Filtrar, Escudo Negra, Escudo Ambar, Escudo Silver, Royal Guard, Royal Guard Pacific IPA, Royal Guard Amber Ale, Morenita, Dorada, Stones, Andes, Bavaria. • **Internacionales:** Heineken, Heineken 0°, Coors, Coors Light, Sol. • **Importadas:** Blue Moon. • **Artesanales:** Austral, Kunstmann, D'olbek, Guayacán, Szot, Imperial.
Gaseosas, jugos y néctares	• **Franquicia Pepsi:** Pepsi, Seven Up. • **Licencia Schweppes:** Canada Dry Ginger Ale, Canada Dry Agua Tónica, Limón Soda, Crush. • **Marcas CCU:** Bilz y Pap, Bilz y Pap Zero, Kem, Kem Xtreme. • **Alianza Watt's:** Watt's, Watt's Néctar Selección, Watt's 0%, Frugo. • **Bebidas instantáneas frías:** Vivo, Sprim.
Aguas minerales, purificadas y saborizadas	• **Minerales:** Cachantun, Porvenir, Perrier (distribución). • **Purificadas:** Nestlé Pure Life, Manantial (HOD) • **Saborizadas:** Mas y Mas Woman.
Bebidas funcionales	• **Franquicia Pepsi:** Gatorade, Lipton Ice Tea. • **Bebidas Energéticas:** Adrenaline Red y Redbull (distribución).

Categorías / Productos	Marcas
Vinos, espumantes y sidras	• **Vinos Tintos y Rosé:** Altair, Cabo de Hornos, Casa Rivas, Castillo de Molina, Epica, Gato, Kankana, Finca La Celia, Leya, Misiones de Rengo, Santa Helena, Sideral, Viña Tarapaca, Tierras Moradas, 1865. • **Vinos Blancos:** Gato, Las Encinas, Leya, Misiones de Rengo, Santa Helena, Viña Tarapacá, 1865. • **Espumantes:** Leyda, Misiones de Rengo, Viñamar, G. H. Mumm Champagne, Mumm. • **Sidra:** Cygan
Licores	• **Pisco:** Mistral, Horcón Quemado, Control C, Tres Erres, La Serena y Espíritu de Los Andes. • **Cócteles:** Campanario Sour. • **Hard Seltzer:** Hard Fresh (Frambuesa y Pomelo) • **Ice:** Mistral Ice, Sierra Morena Mojito Ice, Iceberg. • **Ron:** Havana Club, Malibu y Cabo Viejo. • **Whisky:** Ballantine's, Chivas Regal, Jameson, Royal Salute, The Glenlivet. • **Vodka:** Absolut y Wyborowa. • **Otros licores:** Fehrenberg, Kahlua, Martell, Olmeca, Ramazzotti.

Para Quién lo Hacemos

Ser CCU es ser conscientes del impacto que producimos con quienes nos relacionamos a través de las experiencias que viven con nosotros, poniendo el bien de las Personas y el de Nuestro Planeta como eje central de nuestras decisiones.

P8 Nuestras **Personas**

- **Consumidores:** Acompañamos sus momentos responsablemente.
- **Clientes:** Entregamos satisfacción, calidad de servicio y máxima ejecución.
- **Trabajadores:** Promovemos acciones para la seguridad, desarrollo y crecimiento.
- **Proveedores:** Impulsamos relaciones colaborativas.
- **Comunidades:** Contribuimos a su desarrollo construyendo confianza y valor mutuo.
- **Accionistas:** Generamos valor sustentable.
- **Sociedad:** Impactamos positivamente en ella y el Medio Ambiente.

P9 Nuestro **Planeta**

Reconocemos la importancia de hacer negocios con una Visión Medioambiental de largo plazo. Por eso promovemos una cultura orientada al cuidado del medioambiente e ir más allá del cumplimiento normativo que nos regula.

En CCU nos inspira liderar iniciativas en materia medioambiental en toda nuestra cadena de valor. Este es un compromiso de todos quienes trabajamos en CCU e implica ser capaces de compatibilizar los criterios económicos y medioambientales en todos nuestros proyectos y procesos, ampliando nuestros estándares, orientados hacia el compartir juntos un mejor vivir.

Nuestro compromiso con el planeta toma la forma de una Visión Medioambiental de mediano plazo, la que se renueva cada década. Adoptando la dirección de una economía circular en el uso de los recursos, las áreas de compromiso de dicha visión son:

- **Emisiones**
  - Reducir nuestras emisiones de $CO2_e$.
- **Residuos**
  - Promover la reducción y valorización de los residuos.
- **Uso de Agua**
  - Reducir el uso de agua y aumentar su reutilización.

Buen gobierno

1. GOBIERNO CORPORATIVO

102-22 102-24 102-25 102-26 102-27 102-28 102-31 102-32 102-33 202-2

El máximo órgano de gobierno de CCU es el Directorio. Su misión es lograr la consecución del objeto social de la compañía, maximizando el rendimiento de sus inversiones, de acuerdo con el Plan Estratégico de Negocios, el propósito de la organización y las expectativas de sus grupos de interés. El Gerente General le reporta y en él se adoptan las principales decisiones estratégicas y de administración de la compañía.

Directorio

Entre los temas más relevantes tratados a nivel de Directorio durante 2020 se encuentra el Plan de Continuidad desarrollado con ocasión de la pandemia producto del virus COVID-19, el cual comprende dos grandes objetivos: el cuidado de las personas y la continuidad operacional. Adicionalmente, desde un punto de vista financiero, el Directorio revisó y analizó mensualmente las reproyecciones dinámicas efectuadas a contar de abril de 2020.

Conforme a los estatutos de CCU, el Directorio de la Sociedad lo componen nueve miembros, elegidos por la Junta de Accionistas, quienes permanecen tres años en sus funciones, pudiendo ser reelectos indefinidamente.

Miembros

102-23

El Directorio actual fue electo en la Junta Ordinaria de Accionistas de fecha 17 de abril de 2019, con excepción del director señor Marc Gross, quien fue designado en la sesión de Directorio de fecha 6 de mayo de 2020, en reemplazo del director electo señor Hemmo Parson, quien presentó su renuncia con efecto al 1 de mayo de 2020.

Andrónico Luksic Craig
Presidente

RUT: 6.062.786-K
Director de Empresas

Cargo asumido en:
Abril 2013 (Presidente),
Noviembre 1986 (Director)

En CCU desde:
Noviembre 1986

Carlos Molina Solís
Vicepresidente

RUT: 48.159.144-9
Licenciado en Administración
de Empresas, MBA

Cargo asumido en:
Mayo 2018 (Vicepresidente)
Abril 2012 (Director)

En CCU desde:
Abril 2012

Pablo Granifo Lavín
Director

RUT: 6.972.382-9
Ingeniero Comercial

Cargo asumido en:
Abril 2013

En CCU desde:
Abril 2013

Rodrigo Hinzpeter Kirberg
Director

RUT: 7.016.591-0
Abogado

Cargo asumido en:
Julio 2015

En CCU desde:
Julio 2015

Rory Cullinan
Director

RUT: 48.207.653-K
Director de Empresas

Cargo asumido en:
Mayo 2018

En CCU desde:
Mayo 2018

Marc Gross
Director

Pasaporte: N°14FV05378
Ingeniero

Cargo asumido en:
Mayo 2020

En CCU desde:
Mayo 2020

Francisco Pérez Mackenna
Director

RUT: 6.525.286-4
Ingeniero Comercial, MBA

Cargo asumido en:
Julio 1998

En CCU desde:
Febrero 1991

Vittorio Corbo Lioi
Director

RUT: 4.965.604-1
Ingeniero Comercial
y Doctor en Economía

Cargo asumido en:
Abril 2012

En CCU desde:
Abril 2012

José Miguel Barros van Hövell tot Westerflier
Director

RUT: 9.910.295-0
Ingeniero Comercial

Cargo asumido en:
Abril 2016

En CCU desde:
Abril 2016

La antigüedad promedio del Directorio de CCU es de 10 años, un 100% de sus integrantes son mayores de 50 años y un 77% de ellos son chilenos. Además, todos los directores cuentan con experiencia en el sector industrial y en materia de gestión de riesgos.

Respecto de los mandatos de los directores independientes, el señor Vittorio Corbo no tiene otros mandatos dentro de las filiales y coligadas de la compañía.

En 2020 hubo un 93,52% de promedio de asistencia a las sesiones.
El Presidente del Directorio no ocupa un cargo ejecutivo en la compañía.

Proceso de Selección del Directorio

De acuerdo con la Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas (la "Ley de S.A."), los directores son elegidos por la Junta de Accionistas y deben cumplir con los requisitos legales establecidos para tales efectos.

Según lo dispuesto en el Artículo 50 bis de la Ley de S.A., las sociedades anónimas abiertas deben designar al menos un director independiente cuando tengan un patrimonio bursátil igual o superior al equivalente a 1.500.000 Unidades de Fomento y a lo menos un 12,5% de sus acciones emitidas con derecho a voto se encuentren en poder de accionistas que individualmente controlen o posean menos de un 10% de tales acciones.

En relación con el criterio de elegibilidad del director independiente, los candidatos deberán ser propuestos por accionistas que representen un 1% o más de las acciones de la Sociedad. Esto con a lo menos 10 días de anticipación a la fecha prevista para la Junta de Accionistas llamada a realizar la elección de directores.

El director independiente debe declarar, conforme a lo dispuesto en la Circular 1.956 de la CMF de 2009, que (i) no se encuentra en ninguna de las circunstancias indicadas en los numerales 1) al 5) del inciso tercero del Artículo 50 bis de la Ley de S.A., (ii) que no mantiene relación alguna con la Sociedad, las demás sociedades del grupo del que ella forma parte, su controlador, ni con los ejecutivos principales de cualquiera de ellos, que pueda privar a una persona sensata de un grado razonable de autonomía, interferir con sus posibilidades de realizar un trabajo objetivo y efectivo, generarle un potencial conflicto de interés o entorpecer su independencia de juicio, y (ii) que asume la obligación de mantener dicha independencia por todo el tiempo en que ejerza el cargo de Director de la Sociedad. Lo anterior es sin perjuicio de las inhabilidades para ser director de una sociedad anónima establecidas en el Artículo 73 del Reglamento de la Ley de S.A., las cuales también le son aplicables.

Adicionalmente, conforme a lo dispuesto en la Circular N° 1.956 de la CMF de 2009, en la junta respectiva en que deba elegirse a los miembros del Directorio, se deberán observar las siguientes reglas: a) Los directores de la Sociedad se elegirán en una sola elección. b) En la elección participarán todos los postulantes a directores, identificándose claramente los que postulan como independientes y los que no lo hacen en dicha calidad. c) Resultarán electos los directores más votados. Si dentro de los más votados no se encuentra un independiente, el independiente más votado resultará electo en reemplazo del candidato con menos votos que por el número de cargos podría haber elegido. d) En el acta de la junta se deberá dejar constancia de la identificación de los accionistas que propusieron a los directores independientes y del cumplimiento, por parte de los candidatos a directores independientes, de las formalidades y requisitos establecidos en el citado Artículo 50 bis. e) Tratándose de la votación del controlador, de los miembros de éste o de la de sus personas relacionadas, en su caso deberán señalar la calidad de tales al momento de expresar su voto, debiendo dejarse expresa mención en el acta respectiva de la votación de estas personas. Los votos emitidos por directores u otras personas relacionadas o vinculadas con el controlador, en ejercicio de poderes otorgados por accionistas minoritarios o personas relacionadas a aquél se entenderán como votos provenientes del controlador para los efectos del inciso noveno del Artículo 50 bis de la Ley de S.A.

Conforme a lo expuesto, en la Junta Ordinaria de Accionistas de CCU celebrada el 17 de abril de 2019 fue electo director independiente el señor Vittorio Corbo.

Además, en su calidad de emisor de ADRs (American Depository Receipts) transados actualmente en el New York Stock Exchange (NYSE), CCU se encuentra sujeta, en lo que fuere aplicable, al Securities Exchange Act de 1934, Sarbanes-Oxley Act de 2002 (Ley Sarbanes Oxley) y a la normativa dictada al efecto por la U.S. Securities and Exchange Commission (SEC) y el NYSE, debiendo contar con un Comité de Auditoría integrado por al menos dos directores independientes, según el criterio establecido en dichas

disposiciones. Los directores Vittorio Corbo y Carlos Molina cumplen con dicho criterio de independencia.

Atribuciones del Directorio

El Directorio de la Sociedad la representa judicial y extrajudicialmente y, para el cumplimiento del objeto social, está investido de todas las facultades de administración y disposición que la ley o el estatuto no establezcan como privativas de la Junta de Accionistas, sin que sea necesario otorgarle poder especial alguno, inclusive para aquellos actos o contratos respecto de los cuales las leyes exijan esta circunstancia. Lo anterior no se contrapone a la representación que compete al Gerente General de conformidad con la Ley de S.A.

Entre las atribuciones del Directorio se encuentran definir la estructura administrativa de la Sociedad y designar al Gerente General, quien en conjunto con la alta gerencia es responsable de dar cumplimiento al Plan Estratégico de Negocios y dirigir la Sociedad bajo los lineamientos aprobados por dicho órgano.

Evaluación y Capacitación del Directorio

La Sociedad cuenta con el Código de Conducta del Directorio, cuyo objetivo principal es establecer los principios que deben guiar el actuar de los directores en el ejercicio de sus funciones, como también ciertos procedimientos, políticas y buenas prácticas de Gobierno Corporativo de la Sociedad. Este código contiene un capítulo especial relativo a conflictos de interés, lo que no obsta al cumplimiento cabal que deben dar los directores a las obligaciones establecidas en la Ley de S.A. y su Reglamento, así como en la Ley N°18.045 sobre Mercado de Valores y demás normativas emitidas por las autoridades competentes a este respecto.

Adicionalmente, la Ley de S.A. establece ciertos mecanismos de control por parte de las Juntas de Accionistas. A modo de ejemplo, el Directorio debe someter a aprobación de la Junta Ordinaria de Accionistas la memoria anual, acompañada del balance general, del estado de ganancias y pérdidas y del informe que al respecto presenten los auditores externos. Si la junta rechazare el balance, en razón de observaciones específicas y fundadas, y estas no hubieren sido subsanadas a satisfacción de la junta en los plazos establecidos, se entenderá revocado el Directorio, sin perjuicio de las responsabilidades que resulten, debiendo procederse en la misma oportunidad a la elección de uno nuevo, y los directores que hubieren aprobado el balance que motivó su revocación quedarán inhabilitados para ser reelegidos por el período completo siguiente.

El Directorio también puede contratar asesores especialistas en temas económicos, ambientales y sociales, lo que se analiza en su oportunidad y caso a caso de acuerdo con la materia, negocio, contingencia u otro.

El Comité de Directores y el Comité de Auditoría disponen de presupuesto para la contratación de asesores, el que es determinado anualmente por la Junta Ordinaria de Accionistas. En sus agendas y programas anuales de actividades, estos comités contemplan reuniones con los auditores externos para los resultados del programa anual de auditoría. De las materias tratadas en sus reuniones, así como de los acuerdos y propuestas, se da cuenta en la sesión del Directorio más próxima, instancia donde se adoptan las resoluciones pertinentes.

Comité de Directores: Según lo establecido en el Artículo 50 bis de la Ley de S.A., en CCU existe este comité integrado actualmente por el director independiente, señor Vittorio Corbo, y directores Francisco Pérez y Carlos Molina. Más antecedentes respecto de las funciones que cumple este comité se encuentran en la Memoria Financiera CCU 2020 y el Formulario 20-F, disponibles en www.ccuinvestor.com. El Formulario 20-F es emitido por la SEC y debe ser presentado por todos los emisores privados extranjeros con acciones cotizadas en los Estados Unidos.

Comité de Auditoría: En cumplimiento con lo dispuesto en la Ley Sarbanes-Oxley y normativa de la SEC y el NYSE, existe este comité integrado por los directores Vittorio Corbo y Carlos Molina, ambos independientes de acuerdo con el criterio establecido en la referida normativa, participando, además, en calidad de observadores los directores Francisco Pérez y José Miguel Barros. Las funciones específicas de este comité están descritas en la Memoria Anual CCU 2020 y el Formulario 20-F, disponibles en www.ccuinvestor.com.

En cuanto al proceso de selección de los miembros del Comité de Directores, el cual debe estar integrado por tres miembros, la mayoría de los cuales deberán ser independientes, según lo dispuesto

en la referida Circular 1.956 de la CMF, en caso que hubiese más directores con derecho a integrar el Comité, según corresponda, en la primera reunión del Directorio después de la Junta de Accionistas en que se haya efectuado su elección, el Directorio resolverá, por unanimidad, quiénes lo habrán de integrar. En caso de desacuerdo, se dará preferencia a la integración del Comité por aquellos directores que hubiesen sido electos con un mayor porcentaje de votación de accionistas que individualmente controlen o posean menos del 10% de tales acciones. Si hubiese solamente un director independiente, éste nombrará a los demás integrantes del Comité de entre los directores que no tengan tal calidad, los que gozarán de plenos derechos como miembros del mismo. Si hay dos directores independientes electos, el tercer miembro del Comité lo elige todo el Directorio. El Presidente del Directorio no podrá integrar el Comité ni sus subcomités, salvo que sea director independiente.

En este ámbito de mejora continua en el funcionamiento del Directorio, la plataforma tecnológica Diligent Boards, implementada en 2018, ha funcionado durante 2020 de acuerdo con la planificación y expectativas previstas, facilitando a los directores el acceso de manera segura, remota y constante a todas las actas y documentos que se revisan en cada sesión, como también la posibilidad de suscribir la respectiva acta mediante firma electrónica.

Desde el mes de abril, las sesiones de Directorio se realizaron en modalidad virtual en plataformas adecuadas que cumplen con las exigencias establecidas en la normativa vigente.

Alta Administración

102-18 102-20 102-21

El Directorio designa a los ejecutivos principales, informados a la Comisión para el Mercado Financiero de conformidad con la Ley N° 18.045 sobre Mercado de Valores (CMF). Algunos tienen responsabilidades específicas en materias económicas, ambientales y/o sociales (Gerente Corporativo de Administración y Finanzas, Contralor General, entre otras funciones clave, y el Gerente de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad, respectivamente).

Ninguno de los ejecutivos principales tiene participación directa en la propiedad de CCU. Ellos reportan directamente al Gerente General, quien, a su vez, informa al Directorio sobre temas económicos, ambientales y sociales.

Asimismo, la Gerencia de Contraloría, que supervisa la gestión de riesgos, cumplimiento normativo y medio ambiente, reporta funcionalmente al Directorio y al Comité de Directores conforme a lo dispuesto en la Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas, y al Comité de Auditoría, conforme a Sarbanes -Oxley Act y normativa aplicable de la Securities and Exchange Commission ("SEC") y New York Stock Exchange ("NYSE), en adelante conjuntamente también "Normativa SOX". El Gerente Corporativo de Contraloría asiste como invitado a las sesiones del Directorio.

Adicionalmente, la Gerencia de Auditoría Interna, que depende de la Gerencia de Contraloría, presenta el plan de auditoría anual al Comité de Directores (en cumplimiento de la Ley de S.A.) y al Comité de Auditoría (en cumplimiento de la Normativa SOX). De las materias tratadas en las reuniones de estos comités, acuerdos y propuestas se da cuenta en la sesión del Directorio más próxima, que adopta los acuerdos pertinentes.

Por su parte, el Encargado de Prevención de Delitos, que también depende de la Gerencia Corporativa de Contraloría, presenta semestralmente al Directorio la gestión del Modelo de Prevención adoptado por esta en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley N°20.393, informando al Directorio sobre su plan de trabajo semestral.

Los comités específicos de la Alta Administración de la compañía son los siguientes:

Comité de Dirección

Es la instancia superior del ámbito de la gerencia de la Sociedad y está conformado por los reportes directos del Gerente General, quien lo preside. Sesiona mensualmente para elaborar y luego implementar el Plan Estratégico de la compañía, una vez que es aprobado por el Directorio.

Sus funciones son:

1) Seguimiento mensual de resultados y proyecciones a nivel corporativo.
2) Discutir e integrar la Planificación Estratégica, presupuesto operativo y los Balanced Scorecard (BSC) de seguimiento.
3) Integrar el foro de discusión de políticas generales e iniciativas de las funciones de soporte.
4) Revisar asuntos críticos del negocio.

Comité de Sustentabilidad

Liderado por la Gerenta de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad, quien lo preside, y por el Contralor General como vicepresidente, este comité cumple un rol clave en el desempeño social y ambiental de la compañía, siendo la instancia que coordina las iniciativas relacionadas con el Pilar Estratégico de Sustentabilidad, en el marco del Modelo de Gestión Sustentabilidad CCU.

Además, tiene la responsabilidad de proponer y/o actualizar aquellas políticas que operan como directrices para los distintos proyectos, programas e indicadores de gestión relacionados con los ámbitos del modelo. Estas políticas son aprobadas por el Comité de Dirección.

El comité se encuentra integrado por 15 gerentes y subgerentes de la compañía, el cual sesionó en dos ocasiones durante 2020. En este período se trabajó en darle continuidad al modelo y sus “30 metas al 2030” en un año tan complejo como 2020. Además, año a año se va perfeccionando la calidad de la información y su alcance. De esta forma, durante 2020 se trabajó por la adecuada implementación del Modelo en Uruguay, Paraguay y Bolivia.

Los ámbitos de gestión e iniciativas desarrolladas bajo el modelo, y en línea con las definiciones de este comité, se detallan en el capítulo Sustentabilidad de este informe.

Comité de Conducta en los Negocios

Su función es mantener actualizado el Código de Conducta en los Negocios, velar por su cumplimiento, absolver las consultas que de acuerdo a dicho código se le formulen, en particular las relacionadas con el cumplimiento de la ley y normas reglamentarias vigentes, y recibir, conocer y analizar las denuncias recibidas. También recomienda o impone la aplicación de medidas disciplinarias que correspondan.

Está integrado por el Gerente Corporativo de Recursos Humanos (quien lo preside), el Gerente General, el Gerente Corporativo de Contraloría, el Gerente Corporativo de Administración y Finanzas y el Gerente de Asuntos Legales, quienes podrán ser reemplazados por quienes los subroguen o reemplacen en el cargo. El Comité de Conducta en los Negocios sesiona con la frecuencia necesaria y al menos dos veces por año.

Además, informa al Comité de Auditoría de la compañía semestralmente de las denuncias recibidas e inmediatamente en el caso de que se trate de materias relevantes o materiales.

Comités Pandemia COVID-19

En contexto con la pandemia mundial ocasionada por COVID-19, que empezó a propagarse en Chile y por las regiones en las cuales tenemos presencia desde marzo de 2020, surgió la clara necesidad,

como compañía, de conformar comités específicos para garantizar el cuidado de la salud de nuestros trabajadores y colaboradores, además de la continuidad operacional de nuestro negocio.

En base a lo anterior, se crearon comités destinados a monitorear y cubrir los diversos ámbitos, tanto a nivel nacional como en cada uno de los países donde opera la compañía.

COMITÉ COVID-19

Conformado por los integrantes del Comité Dirección. Se ha reunido con distinta periodicidad según el estado de la pandemia y su desarrollo en CCU. Se realizaron juntas diarias en marzo 2020, días alternos entre abril y junio 2020, dos veces por semana en julio, y desde agosto 2020 hasta fin de año 2020, una vez por semana. En la actualidad sesiona quincenalmente para velar por la continuidad operacional y el cuidado de las personas, y ejercer las funciones del Comité de Dirección anteriormente descritas.

COMITÉ EPIDEMIOLÓGICO COVID-19

Presidido por el Contralor General de CCU, cuenta con la asesoría de la epidemióloga Dra. May Chomalí. Está integrado por los Gerentes Corporativos de Recursos Humanos y de Procesos Industriales, los Gerentes de Unidades de Negocio CCU Chile, CCU Argentina, VSPT Wine Group, CPCh y el Gerente de Negocios Internacionales. Lidera la definición de medidas preventivas, de autocuidado y protocolos de manejo de la pandemia.

COMITÉ REGIONAL DE PERSONAS

Presidido la Gerenta Corporativa de Recursos Humanos de CCU, y en coordinación con líderes de gestión de personas de las Unidades de Negocio de CCU Chile, CCU Argentina, CCU Uruguay, Bebidas del Paraguay, Bebidas Bolivianas, Central Cervecera de Colombia, VSPT Wine Group y CPCh. Su objetivo es asegurar la ejecución de las medidas preventivas para el cuidado de nuestros trabajadores en todos los centros de trabajo.

COMITÉ AD HOC DE CRISIS

Presidido por el Contralor General de CCU, e integrado por la Gerenta Corporativa de Recursos Humanos, el Gerente General de CCU Chile, el Gerente General de CCU Argentina y el Gerente Corporativo de Procesos Industriales, propone y define lineamientos transversales en el manejo de la crisis sanitaria.

Remuneración

102-35 102-36

CCU dispone de una Política de Compensaciones que entrega los lineamientos en materia de equidad y competitividad salarial. Con el fin de garantizar su cumplimiento, cuenta con un área a cargo de los aspectos que aborda, la que tiene un presupuesto destinado a compensaciones salariales por desempeño y una plataforma para evaluaciones de cargo. Además, con el fin de conocer los rangos salariales del mercado, la compañía realiza estudios de manera periódica.

REMUNERACIÓN DEL DIRECTORIO

La remuneración de los miembros del Directorio así como del Comité de Directores y del Comité de Auditoría es aprobada anualmente por la Junta Ordinaria de Accionistas. Conforme a lo acordado en la 117° Junta Ordinaria de Accionistas de la Sociedad de fecha 15 de abril de 2020:

- (i) La remuneración anual de los directores consiste en una dieta mensual por asistencia al Directorio de 100 Unidades de Fomento brutas para cada director y de 200 Unidades de Fomento brutas para el Presidente, por asistencia al Directorio, independiente del número de sesiones que se celebren en el período, más una cantidad equivalente al 3% de los dividendos que se distribuyeron, para el Directorio en su conjunto, calculados sobre un monto máximo equivalente al 50% de la utilidad líquida distribuible, a repartirse a razón de una novena parte para cada director y en proporción al tiempo que cada uno hubiere servido el cargo durante el año 2020, que se pagará en la misma oportunidad en que se pusiere a disposición de los accionistas el o los dividendos según sea el caso. En el evento de que los dividendos distribuidos excedan el 50% de la utilidad líquida distribuible, el porcentaje se calculará sobre un máximo del 50% de dicha utilidad.
- (ii) A su vez, cada uno de los directores integrantes del Comité de Directores percibe una dieta mensual por asistencia, independiente del número de sesiones que se celebren en el periodo, de 50 Unidades de Fomento brutas, más lo que le corresponda como porcentaje de los dividendos en su calidad de director de la Sociedad,

hasta completar el tercio adicional que establece el Artículo 50 bis de la Ley de S.A. y la Circular Nº 1.956 de la CMF.

- (iii) Adicionalmente, los directores integrantes del Comité de Auditoría, así como los designados en calidad de observadores del mismo, perciben una dieta mensual por asistencia, independiente del número de sesiones que se celebren en el período, ascendente a 50 Unidades de Fomento brutas.

REMUNERACIÓN PERSONAL EJECUTIVO Y PROFESIONAL

Las estructuras de remuneraciones para el personal ejecutivo y profesional se definen en base a una evaluación de cargos que determina metodológicamente la contribución o valor del cargo para la organización, obteniendo bandas salariales internas que se construyen en función de encuestas de mercado. La metodología utilizada para la evaluación de cargos es IPE de Mercer. De esta manera, se garantiza una administración de compensaciones no discriminatoria.

CCU otorga a los gerentes, ejecutivos principales y a los profesionales y técnicos un único bono anual de carácter facultativo, discrecional y variable, no contractual, que se asigna sobre la base del grado de cumplimiento de metas individuales y corporativas, y considerando los resultados del ejercicio.

Para el caso del personal que negocia colectivamente, las estructuras de remuneraciones se definen en base a los valores de mercado y, en materia de beneficios y reajustes salariales, a partir de las negociaciones colectivas. Anualmente, las jefaturas presentan a cada trabajador bajo su dependencia la situación salarial y el incremento por mérito, asociado a la evaluación de desempeño. En esta instancia, de carácter individual, el trabajador puede manifestar inquietudes y consultas respecto de sus compensaciones.

El porcentaje de ajuste salarial se obtiene considerando como variables la nota de la evaluación de desempeño y la posición dentro de la banda salarial correspondiente al nivel de cada trabajador al interior de la compañía. El resultado de estos ajustes es aprobado por la Gerencia General de CCU, en el marco del presupuesto asignado para este proceso.

Alta Administración

102-19

Nombre	Cargo	Fecha nombramiento
Patricio Jottar Nasrallah	Gerente General CCU S.A.	01/07/1998
Jesús García Sánchez Reyes	Contralor General	11/05/2015
Felipe Dubernet Azócar	Gerente Corporativo de Administración y Finanzas	31/01/2014
Felipe Benavides Almarza	Gerente de Asuntos Legales	16/03/2015
María Gabriela Ugalde Romagnoli	Gerente Corporativo de Recursos Humanos	02/04/2018
Sebastián Landi	Gerente de Negocios Internacionales	04/11/2019
Antonio Cruz Stuven	Gerente de Planificación Estratégica y Nuevos Negocios	05/06/2017
Juan Martín Vannicola	Gerente Corporativo de Procesos Industriales	01/04/2020
Martín Rodríguez Guiraldes	Gerente de Gestión de Cambio e Innovación	01/03/2015
Marisol Bravo Leniz	Gerente de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad	01/06/1994
Francisco Diharasarri Domínguez	Gerente General CCU Chile	01/10/2003
Pedro Herane Aguado	Gerente General Viña San Pedro Tarapacá S.A.	01/04/2013
Domingo Jiménez Manterola	Gerente General Compañía Pisquera de Chile S.A.	16/08/2018
Fernando Sanchis	Gerente General Compañía Cervecerías Unidas Argentina S.A.	15/05/1995

Juan Martín Vannicola asumió el 31.03.2020 en reemplazo de Ronald Lucassen

Ética y transparencia

CCU basa su conducta ética y de transparencia en sus Propósitos y Principios corporativos, respetando de manera estricta las leyes y regulaciones, mediante políticas, procedimientos, normas y códigos internos. La importancia de gestionar este aspecto relevante para la actividad de negocios de la compañía radica en mantener la confianza y una relación de largo plazo con todos los grupos de interés con los cuales se relaciona.

CCU dispone de directrices de Ética y Cumplimiento, las que se plasman principalmente en el Código de Conducta del Directorio, el Código de Conducta en los Negocios (CCN), el Manual de Manejo de Información para el Mercado, la Política Corporativa de Derechos Humanos y la Política de Diversidad e Inclusión, entre otros lineamientos disponibles en la web corporativa www.ccu.cl, sección Publicaciones CCU / Políticas y Códigos.

A diciembre de 2020, el 100% de los trabajadores de CCU y filiales ha recibido información audiovisual y digital sobre aspectos relacionados con el Código de Conducta en los Negocios. Además, los tiene a disposición en la web e intranet corporativa.

Asimismo, la compañía cuenta con un Comité de Conducta en los Negocios, cuya función es mantener actualizado el CCN, velar por su cumplimiento, resolver las consultas que se le formulen, en particular las relacionadas con el cumplimiento de la ley y normas vigentes, así como canalizar, conocer y analizar las denuncias recibidas. También recomienda o impone la aplicación de medidas disciplinarias a la unidad a la cual pertenezca el trabajador involucrado en una denuncia.

Lo integran el Gerente Corporativo de Recursos Humanos, quien lo preside: Gerente General, Contralor General, Gerente Corporativo de Administración y Finanzas y Gerente de Asuntos Legales, quienes podrán ser reemplazados por las personas que los subroguen en el cargo. Sus reuniones y acuerdos se constituyen por la mayoría absoluta de sus miembros. En caso de empate, decidirá el voto quien presida la reunión.

Asimismo, debe informar al Comité de Auditoría de CCU cada semestre sobre las denuncias recibidas y de manera inmediata si se trata de asuntos relevantes o materiales.

Conducta Responsable en Materia Tributaria

Respecto del cumplimiento y compromiso con las regulaciones tributarias, la compañía respeta las siguientes directrices:

- CCU tiene como propósito el cumplimiento de las regulaciones impositivas de fondo y forma vigentes en cada uno de los países donde opera.
- La compañía procura mantener una relación fluida y transparente con las autoridades tributarias de los países en los cuales conduce sus negocios.
- La compañía pagará impuestos en los países donde desarrolle sus actividades, según corresponda.
- A efectos de regular sus operaciones intragrupo, CCU se ajusta a las pautas de precios de transferencia de la OCDE.
- CCU no posee inversiones en paraísos fiscales.

Canal de denuncias

102-17

Según la Ley 20.393, todas las personas jurídicas deben demostrar un debido control sobre la conducta empresarial de sus administradores, trabajadores y colaboradores externos. En tanto, Sarbanes-Oxley Act (SOX), en su sección 301, indica que las sociedades no estadounidenses que cotizan en los mercados de valores de Estados Unidos deben establecer un canal de denuncia confidencial y anónimo, a través de su Comité de Auditoría.

El Canal de Denuncias CCU, administrado por un servicio externo e independiente (Fundación Generación Empresarial), permite recibir y gestionar las denuncias, garantizando la confidencialidad de la información entregada, así como el anonimato del denunciante y la toma de cualquier tipo de represalia.

A este canal tienen acceso los trabajadores de CCU, clientes, proveedores, contratistas y público en general. Mantiene un vínculo bidireccional con el denunciante, para atender cualquier reclamo o denuncia, sobre actuaciones o comportamientos que puedan ser contrarios a la normativa legal o los principios establecidos en el Código de Conducta en los Negocios.

Las maneras de acceder al Canal de Denuncias son las siguientes:

- **Sitio web:** El denunciante puede ingresar a cualquier plataforma web oficial de las operaciones CCU -Chile, Argentina, Uruguay, Paraguay y Bolivia- y plasmar sus denuncias en forma anónima, confidencial y segura.
- **Directa:** Si el denunciante no requiere confidencialidad, puede realizarla en forma directa a través de su área o unidad de trabajo.

En CCU se presenta semestralmente en el Comité de Auditoría un resumen de todas las denuncias recibidas, su análisis y planes de acción a implementar y mensualmente en el Comité de Conducta en los Negocios.

Modelo de Prevención de Delitos

205-1 205-2

CCU cuenta con un Modelo de Prevención de Delitos (MPD), el cual contiene todos los elementos para prevenir una serie de ilícitos en el marco de la gestión empresarial, según dicta la Ley 20.393 que Establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en el caso de Chile. En cuanto a la situación de Argentina, CCU se encuentra implementando un Programa de Integridad, de acuerdo con la Ley 27.401 de dicho país.

Además, posee un Encargado de Prevención de Delitos, designado por el Directorio, quien semestralmente presenta al máximo órgano de gobierno la gestión del Modelo de Prevención de Delitos adoptado por la compañía. Sus facultades se encuentran detalladas en la Política de Prevención de Delitos, en tanto sus medios y recursos han sido establecidos por el Directorio.

En 2020, CCU cumplió con el seguimiento y auditorías al modelo, a través de actividades de difusión para prevenir, detectar y responder ante la ocurrencia de delitos en la compañía. En este contexto, tanto el Directorio como el Comité de Gerentes recibieron información sobre temas de anticorrupción durante el período que se reporta.
En la implementación del MPD se identificaron todos los procesos que, por su naturaleza, estaban expuestos al riesgo de corrupción, evaluando las medidas de mitigación que existían. De esta manera, se implementaron nuevos controles para asegurar razonablemente que estos riesgos no se puedan materializar.

Además, por tratarse de una Sociedad registrada en la Bolsa de Nueva York, CCU debe cumplir con los requerimientos SEC y el marco COSO 2013, el cual obliga a mantener un adecuado ambiente de control, que se evalúa a través del funcionamiento de los Entity Level Control.

Gestión de riesgos

102-30 102-15

Los factores de riesgo propios de los mercados emergentes donde opera CCU son importantes. Estos factores tienen impactos en la ejecución del programa de inversiones, la naturaleza y el grado de competencia futura en los principales segmentos de negocios de la compañía, así como también influyen los acontecimientos políticos, sociales, las condiciones económico-financieras y la confianza de los consumidores.

De igual modo inciden los cambios regulatorios, la disponibilidad y el costo de materias primas, junto con eventos tales como los desastres naturales, algunos de los cuales se asocian al fenómeno del cambio climático.

El proceso de gestión de riesgos en la compañía se denomina Gestión de Riesgos Estratégicos (GRE) y en él participa el Directorio de la compañía y la alta gerencia, incluyendo las filiales. Está basado en COSO, estándar para el análisis de riesgo - control, que contiene elementos orientados a cubrir Riesgos Estratégicos, Operacionales, de Reporte Financiero y Cumplimiento. Su misión consiste en asegurar razonablemente el cumplimiento de los objetivos de la Sociedad de acuerdo con su propensión al riesgo.

El sistema GRE es gestionado por el Contralor General de CCU y está incorporado en el Proceso Directivo de Planificación Estratégica de CCU, el que establece los objetivos e indicadores en un horizonte trianual y las prioridades estratégicas en un ciclo anual. De esta manera, del proceso GRE se obtienen los Mapas de Riesgos Estratégicos y sus Planes de Mitigación, según un procedimiento establecido que define las etapas de análisis, responsabilidades y seguimiento. Cabe precisar que GRE se relaciona con Auditoría Interna a través del mapa de procesos y las políticas de gestión de riesgos que emanen deben ser aprobadas por el Directorio.

En este contexto, la compañía realiza un análisis de sensibilidad en materia de riesgos financieros, como el tipo de cambio y la tasa de interés. En las plantas de CCU se controlan y monitorean permanentemente los niveles de los pozos y la calidad del agua, por tratarse de un insumo fundamental para la actividad de negocios de la compañía. (Más información en la Memoria Financiera CCU 2020).

Cumplimiento normativo

307-1 419-1

Durante 2020, en Chile se registraron nueve multas por un total de 570 UTM y una multa por un total de 20 Ingresos Mínimos Mensuales (IMM), correspondientes a infracciones de fiscalizaciones de la Dirección del Trabajo. Además, se registró una amonestación y una multa de 30 UTM por exhibición de publicidad de alimentos altos en con elementos atractivos para menores y/o sin mensaje saludables (infracción Ley 20.606 y DS 13 y DS 1 del Minsal).

Nuestra filial en Bolivia, Bebidas Bolivianas, fue notificada por el Gobierno Municipal Autónomo de El Alto (GAMEA) con una liquidación de pago por concepto de publicidad corporativa no autorizada, la cual consistía en el pintado de fachadas en el Municipio de El Alto - La Paz en las gestiones 2015, 2016 y 2017. El total del pago por regularización, más la multa por mora, asciende a Bs. 76.512.

Membresías y Asociaciones

102-12 102-13 DSCC.19

Desde el año 2000, la Organización de Naciones Unidas (ONU), a través de su iniciativa Pacto Global, ha impulsado la incorporación de criterios económicos, de buena gobernanza, sociales y ambientales en la actividad de las organizaciones, tanto públicas como privadas. Busca abordar de manera mancomunada los grandes desafíos de sostenibilidad que enfrenta la sociedad actual.

CCU adhiere a esta iniciativa desde el año 2003, siendo una de las empresas pioneras a nivel local. Estos compromisos conllevan responder a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible al 2030.

La siguiente tabla destaca algunos programas, planes e iniciativas que permiten visualizar el alineamiento de CCU a los ODS de Naciones Unidas:

	Asociación, agrupación o iniciativa	Descripción	Participación CCU
1	AB Chile	Asociación que representa a la industria de alimentos y bebestibles no alcohólicos del país.	ECCUSA
2	ACCIÓN Empresas	Organización sin fines de lucro que agrupa a empresas socias y entidades colaboradoras comprometidas con la Responsabilidad Social Empresarial y el Desarrollo Sostenible.	CCU S.A. y VSPT Wine Group
3	Asociación Chilena de Empresas de Bebidas Espirituosas Pro Consumo Responsable (APROCOR)	Institución conformada por los principales representantes, importadores y productores de bebidas alcohólicas que operan en Chile.	CPCh
4	Asociación de Industriales de Antofagasta (AIA)	Gremio empresarial enfocado en ser líderes en desarrollo sustentable.	ECCUSA
5	Asociación de Industriales Área Norte A.G. (AsiaNor)	Asociación gremial, sin fines de lucro, integrada por industriales del Área Norte de la Región Metropolitana.	ECCUSA y Cervecera CCU Chile
6	Asociación Gremial de Fabricantes y Distribuidores de Licores y Bebidas Espirituosas de Chile (AFLECHI)	Asociación gremial que vela por el bien de la industria y sus consumidores.	CPCh
7	Asociación Gremial de Industriales del Plástico (ASIPLA)	Asociación gremial que busca ser un punto de encuentro y de intercambio de información para el desarrollo del sector.	PLASCO
8	Asociación Gremial de Industrias Proveedoras (AGIP)	Asociación gremial de los rubros de alimentos, artículos de limpieza, hogar, bebidas, cervezas y licores, higiene y belleza personal.	ECCUSA
9	Asociación Nacional de Avisadores (ANDA)	Asociación gremial compuesta por las empresas del país que realizan inversión publicitaria.	ECCUSA y Cervecera CCU Chile
10	Asociación de Productores de Cerveza de Chile (ACE-CHI)	Gremio que reúne y representa a las principales empresas de la industria cervecera nacional.	CCU S.A. y Cervecera CCU Chile
11	Cámara de Comercio e Industrias de Valdivia (CCIV)	Representa los intereses gremiales de gran parte del universo comercial e industrial de Valdivia.	Cervecería Kunstmann S.A.
12	Cámara Chileno - Alemana de Comercio e Industria (CAMCHAL)	Es una asociación gremial sin fines de lucro. Constituye una poderosa plataforma comercial, de transferencia tecnológica y de know-how.	Cervecería Kunstmann S.A.
13	Centro de Innovación UC Anacleto Angelini	Impulsa iniciativas multidisciplinarias de innovación a través de proyectos y programas de emprendimiento de alto impacto.	CCU S.A.
14	Cerveceros Latinoamericanos	Asociación sin fines de lucro que reúne a productores de cerveza de América Latina.	CCU S.A.
15	Corporación para el Desarrollo de la Región de los Ríos (CODEPROVAL)	Es una corporación privada, pluralista, sin fines de lucro y que busca potenciar el desarrollo de la Región de Los Ríos, promoviendo la participación ciudadana en el quehacer local y regional junto a gremios, universidades y sector empresarial.	Cervecería Kunstmann S.A.
16	Corporación para el Desarrollo Productivo de la Araucanía (CorpAraucanía)	Entidad de derecho privado, sin fines de lucro, integrada por los principales gremios empresariales, universidades, sindicatos de trabajadores, empresas privadas e instituciones públicas relacionadas con la actividad productiva y el fomento de los negocios e inversiones en la IX Región.	Cervecera CCU Chile

	Asociación, agrupación o iniciativa	Descripción	Participación CCU
17	Generación Empresarial	Entidad sin fines de lucro, abocada a promover y potenciar la ética en el mundo del trabajo.	CCU S.A.
18	Instituto Chileno de Administración Racional de Empresas (ICARE)	Corporación privada sin fines de lucro e independiente de intereses gremiales y políticos, con el propósito de promover la excelencia empresarial en el país.	VSPT Wine Group
19	Multigremial de la Araucanía (ASIMCA)	Asociación gremial que busca promover el desarrollo económico y productivo de la industria regional y del país, por medio del impulso y proposición de políticas tanto públicas como privadas. Entidad privada sin fines de lucro, que tiene por misión la racionalización, el desarrollo y la protección de las actividades de los industriales de las provincias de Malleco y Cautín.	Cervecera CCU Chile
20	Pacto Global	Iniciativa de las Naciones Unidas que provee un marco general para fomentar el crecimiento sustentable y la responsabilidad cívica de organizaciones públicas y privadas.	CCU S.A.
21	Pride Connection	Red de empresas que busca promover espacios de trabajo inclusivos para la diversidad y generar lazos para la atracción de talento a las distintas organizaciones que la componen.	VSPT Wine Group
22	Sociedad de Fomento Agrícola de Temuco A.G. (SOFO)	Entidad que agrupa a productores agropecuarios de la IX Región.	Cervecera CCU Chile
23	Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA)	Federación gremial, sin fines de lucro, que reúne a empresas y gremios vinculados al sector industrial chileno.	CCU S.A.
24	Universidad de California, Davis (UC Davis Chile)	Casa de estudios pública de Estados Unidos que dirige en Chile el Centro de Innovación en Ciencias de la Vida, con foco en los requerimientos del sector agroalimentario del país.	VSPT Wine Group
25	Wines of Chile (WoC)	Entidad gremial sin fines de lucro y de carácter privado que representa a los productores vitivinícolas de Chile. Eran dos instituciones independientes que se unificaron hace un tiempo. WOC dedicada a exportaciones y VCH a mercado doméstico.	VSPT Wine Group
26	APP	Asociación de Productores de Pisco.	CPCh
27	Asociación de Viñas del Valle del Maipo	Aún no no está constituida, su creación quedó stand by por la pandemia. El objeto de la asociación será promover el desarrollo y posicionamiento de la actividad común de sus asociados, que es el enoturismo y la producción de vinos con denominación de origen Valle del Maipo. Constitución de la asociación stand by debido a la pandemia.	VSPT Wine Group
28	Asociación de Viñas del Valle de San Antonio	Es una organización privada de Viñas del Valle de San Antonio. Creada en el año 2019, su finalidad es la difusión, promoción, desarrollo y protección del Valle de San Antonio y de la Denominación de Origen de sus cepas emblemáticas y resguardo del medioambiente en que este se desarrolla y la producción sustentable de sus vinos, así como el fomento y apoyo al enoturismo y gastronomía vinculada al valle.	VSPT Wine Group

	Asociación, agrupación o iniciativa	Descripción	Participación CCU
29	Ruta del Vino Curicó	Nace el año 2002 como una sociedad anónima cerrada compuesta por 11 viñas ubicadas en el Valle de Curicó. Sus objetivos son promoción de los vinos y de la tradición del valle, ser una empresa líder de turismo de vino en Chile y potenciar el valle mediante visitas guiadas y eventos especiales.	VSPT Wine Group
30	Asociación Valle de Casablanca	En julio del año 2001 nace la Asociación de Empresarios Vitivinícolas del Valle de Casablanca, como organización gremial. En ella confluyen tanto los empresarios productores de vino como los agricultores productores de uva, tras el objetivo de defender y difundir las características del Valle de Casablanca, en todos los aspectos vinculados con su denominación de origen.	VSPT Wine Group
31	Ruta del Cachapoal	Asociación gremial que nació en 2019 y está compuesta por 21 actores relacionados con el turismo del valle (entre ellos 13 viñas), su objetivo es trabajar por convertir al Valle de Cachapoal en uno de los valles vitivinícolas y enoturístico más destacados a nivel nacional por la calidad de sus productos y servicios. Ser reconocidos también a nivel internacional contribuyendo a la promoción del vino chileno y del valle.	VSPT Wine Group
32	SOFOFA HUB	Corporación fundada por SOFOFA que tiene por misión gestionar la demanda y oferta nacional e internacional de servicios y soluciones innovadoras en diferentes áreas de la industria y tecnología, para aumentar el gasto y la inversión de las empresas que operan en Chile en investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento (I+D+i+e).	CCU S.A.

Desempeño económico

La actividad de negocios de CCU se desarrolla sobre la base de tres pilares: Rentabilidad, Crecimiento y Sustentabilidad. En este capítulo se abordarán los hitos para los dos primeros.

En 2019 entró en vigencia el Plan Estratégico 2019-2021, que contempla seis objetivos estratégicos:

1. Crecer en forma rentable en todas las unidades de negocio.
2. Continuar fortaleciendo las marcas de la compañía.
3. Seguir innovando.
4. Seguir ejecutando el plan de eficiencia ExCCelencia CCU.
5. Continuar trabajando hacia el desarrollo integral de los trabajadores.
6. Seguir cuidando el planeta, a través de la Visión Medioambiental 2030, en el marco de la actualización del Modelo de Gestión Sustentabilidad CCU, “30 metas al 2030”.

Con esta hoja de ruta, la compañía persigue consolidar las categorías que lidera y crecer a nivel regional, homologando las mejores prácticas.

A continuación, se presentan los principales resultados del ejercicio 2020 y las cifras relacionadas con la generación y distribución de valor de la compañía hacia los grupos de interés.

1. SOSTENIBILIDAD FINANCIERA

201-1 207-1

En 2020, los Ingresos por ventas de CCU y sus subsidiarias aumentaron en un 1,9%, alcanzando $1.857.594 millones de pesos chilenos (“CLP”). Los mayores ingresos fueron explicados por un alza de 2,2% en los volúmenes consolidados, compensado parcialmente por una disminución de 0,3% en los precios promedio en CLP. El mayor volumen se logró a pesar del fuerte impacto negativo de la pandemia en nuestros volúmenes entre abril y agosto, mostrando una recuperación en forma de "v" a lo largo del año, de la siguiente manera: una expansión del 6,4% en el 1T20, una caída de 12,0% en el 2T20, una leve contracción de 1,8% en el 3T20, y un fuerte crecimiento de 10,6% durante el 4T20.

La disminución de los precios promedio en CLP se explica en gran medida por la caída del 12,1% en el Segmento de Operación Negocios Internacionales[1], ampliamente atribuible a la depreciación del peso argentino (“ARS”) frente al CLP, la cual no fue totalmente compensada con el aumento de los precios en moneda local.

1 Ver sección 03 Actividades y negocios en Memoria Anual 2020.

El Margen Bruto presentó una disminución de 4,4%, alcanzando CLP 873.558 millones. Este menor resultado fue consecuencia de un aumento de 8,3% en el Costo de ventas, contrarrestado parcialmente por el mayor ingreso antes mencionado. A su vez, los mayores Costos de ventas se explican principalmente por el mayor volumen y el impacto adverso que tuvo la depreciación respecto del dólar de los Estados Unidos de América ("USD") del CLP y ARS sobre nuestros costos denominados en USD. Lo anterior fue contrarrestado en parte por iniciativas de gestión de ingresos, eficiencias generadas a partir de nuestro plan "ExCCelencia CCU" y menores costos en materias primas. En consecuencia, el Margen Bruto como porcentaje de los Ingresos por ventas disminuyó de 50,2% a 47,0%.

Los gastos de administración, comercialización y distribución (o MSD&A por sus siglas en inglés) se mantuvieron estables respecto del año pasado, y como porcentaje de los Ingresos por venta mejoraron en 72 pb, gracias a las iniciativas de control de gastos a través del programa "ExCCelencia CCU" en todos nuestros segmentos operativos.

El Resultado Operacional Ajustado (o EBIT por sus siglas en inglés) disminuyó 19,2% alcanzando CLP 186.591 millones, y el Resultado Operacional Ajustado antes de Depreciación y Amortización (o EBITDA por sus siglas en inglés) disminuyó 11,7% alcanzando CLP 296.405 millones, lo que representa una caída en el margen EBITDA de 18,4% a 16,0%.

A nivel no operacional, 2020 reportó una pérdida de CLP 42.988 millones, una disminución de 4,9% en comparación con la pérdida de CLP 45.187 millones el año pasado, debido principalmente a: (i) una mayor ganancia por diferencia de cambio por CLP 11.606 millones, principalmente en Argentina, (ii) una menor pérdida de los resultados en utilidad de negocios conjuntos y asociadas por CLP 7.995 millones, causado principalmente por un mayor resultado financiero en Colombia, y (iii) una menor pérdida por CLP 7.826 millones en Resultados por unidades de ajuste, explicado principalmente por una menor inflación en Argentina en comparación al año anterior.

Estos efectos fueron compensados parcialmente por: (i) un menor resultado en Otras ganancias/(pérdidas) por CLP 14.567 millones, explicado principalmente por pérdidas en contratos forward suscritos para reducir el impacto de fluctuaciones del tipo de cambio en nuestros activos denominados en moneda extranjera, y un efecto negativo no recurrente de CLP 6.029 millones en el 4T20, asociado al deterioro por pérdida de valor del negocio en Bolivia y a pérdidas por deterioro de terrenos; y (ii) un mayor Gasto Financiero neto por CLP 10.660 millones principalmente debido a un mayor Efectivo y equivalentes al efectivo mantenidos el 2019 para pagos de impuestos relacionados con la Transacción[2] con ABI de 2018, y una mayor deuda financiera.

El Impuesto a las ganancias alcanzó CLP 35.408 millones, disminuyendo 11,4% respecto del año pasado, explicado principalmente por un menor resultado antes de impuestos.

Como consecuencia del desempeño antes mencionado, la Utilidad neta disminuyó en un 26,1%, alcanzando CLP 96.152 millones.

2 Para más información ver la Nota 1, letra C de nuestros Estados Financieros Consolidados al 31 de diciembre de 2020.

En Colombia, donde tenemos un joint venture con Postobón S.A. y sus relacionadas ("Grupo Postobón"), en el año 2020 alcanzamos un volumen de más de 1,5 millones de hectolitros, registrando una expansión anual del 21,2%, mientras que la industria se contrajo. Este buen desempeño, a pesar de un escenario desafiante, nos permitió prácticamente duplicar nuestra participación de mercado en el año 2020. La consistente tendencia positiva en Colombia es consecuencia de una mejora continua en la fortaleza de nuestras marcas, en la distribución y en la ejecución de ventas. En términos de resultados financieros, y en línea con una mayor escala de negocio, alcanzamos un EBITDA positivo durante la segunda mitad del año, con cuatro meses consecutivos con EBITDA positivo desde septiembre.

En el año 2020, en el contexto de la pandemia, pudimos proteger a nuestras personas, apoyar a la comunidad y seguir operando en todos los países en los que estamos presentes, a la vez que mantuvimos la salud financiera de nuestra compañía. Al mismo tiempo, protegimos la escala de nuestro negocio mediante el crecimiento del volumen y sentamos las bases para recuperar la rentabilidad gradualmente con el tiempo a través de iniciativas de gestión de ingresos y eficiencias.

Mirando hacia el futuro, durante 2021 CCU continuará trabajando para consolidar su liderazgo regional como una compañía multicategoría de bebestibles, focalizada en alcanzar un crecimiento rentable y sostenible.

Resultados Económicos Consolidados

Consolidado (Millones de CLP)	2020	2019
Ingresos por Ventas	1.857.594	1.822.541
EBIT[1]	186.591	230.808
Margen EBIT (%)	10,0	12,7
EBITDA[2]	296.405	335.829
Margen EBITDA (%)	16,0	18,4
Utilidad Neta	96.152	130.142
Volumen (Miles de Hectolitros)	**30.693**	**30.032**

(1) Resultado Operacional Ajustado (o EBIT por su sigla en inglés), es definido por la compañía como la Utilidad (pérdida) antes de Otras ganancias (pérdidas), Gastos financieros netos, Utilidad de negocios conjuntos y asociadas contabilizados por el método de la participación, Diferencias de cambio, Resultados por unidades de reajuste e Impuestos a las ganancias. EBIT es equivalente al Adjusted Operating Result usado en el formulario 20-F.
(2) ROADA (o EBITDA por sus siglas en inglés), es definido por la compañía como Resultado Operacional Ajustado antes de Depreciación y Amortización. EBITDA es equivalente al ORBDA (Adjusted Operating Result before Depreciation and Amortization), usado en el formulario 20-F.

Segmento de Operación Chile

El Segmento de operación Chile mostró un aumento en volúmenes de 3,4%, alcanzando 20,5 millones de hectolitros, mientras que los precios promedio se incrementaron en un 3,2%, principalmente por iniciativas de gestión de ingresos y un efecto mix positivo entre categorías, que más que compensó el impacto negativo de la pandemia en ocasiones de consumo de mayor margen. Esto nos permitió alcanzar un alza de 6,7% de Ingresos por ventas, totalizando CLP 1.242.763 millones.

El Costo de ventas aumentó un 15,9%, principalmente explicado por un alza de 12,1% en el Costo de ventas por hectolitro, como consecuencia de la depreciación de 12,8% del CLP frente al USD, y su impacto en los costos vinculados a esta moneda, y un efecto mix entre categorías, compensado parcialmente por menores costos en materias primas.

Como resultado, el Margen Bruto -como porcentaje de los Ingresos por ventas- disminuyó de 53,6% a 49,6%. Por su parte, los gastos de MSD&A aumentaron 3,4% respecto del año anterior y como porcentaje de los Ingresos por ventas, disminuyeron de 36,9% a 35,7%. De esta manera, el EBIT disminuyó 12,9% alcanzando CLP 174.662 millones, y el margen EBIT disminuyó de 17,2% a 14,1%. Por otro lado, el EBITDA se contrajo un 8,2% alcanzando CLP 244.768 millones, y el margen EBITDA disminuyó de 22,9% a 19,7%.

Segmento de Operación Negocios Internacionales

El Segmento de Operación Negocios Internacionales, compuesto por Argentina, Bolivia, Paraguay y Uruguay, mostró una caída de 1,3% en volúmenes, alcanzando 8,8 millones de hectolitros. Este desempeño estuvo explicado principalmente por el impacto negativo en las ocasiones de consumo de las restricciones para controlar la pandemia, principalmente en el segundo y tercer trimestre.

El precio promedio en CLP disminuyó 12,1%, explicado mayormente por la depreciación del ARS contra el CLP, la que superó el alza de precios en moneda local. Producto de lo anterior, los Ingresos por ventas disminuyeron 13,3%, llegando a CLP 402.829 millones.

El Costo de ventas por hectolitro en CLP disminuyó 6,5%, debido principalmente a un efecto de conversión por la depreciación del ARS frente al CLP, ya que en moneda local el Costo de ventas por hectolitro subió como consecuencia de la devaluación del ARS frente al USD, y su impacto en los costos denominados en USD, y el impacto de la inflación. Por lo tanto, el Margen Bruto como porcentaje de los Ingresos

por ventas disminuyó de 46,4% a 43,0%. Por otra parte, los MSD&A, como porcentaje de los Ingresos por ventas, aumentaron de 45,2% a 47,0%, asociado principalmente a la fuerte inflación en Argentina.

En consecuencia, el EBIT fue negativo en CLP 1.351 millones, el EBITDA disminuyó 48,2% alcanzando CLP 24.201 millones, y el margen EBITDA

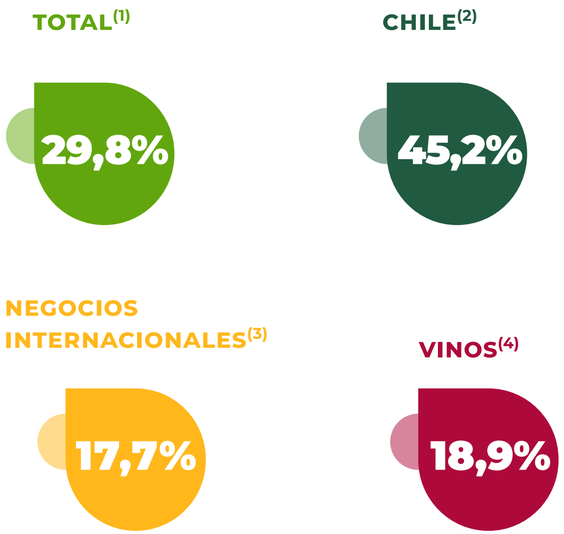
Segmento de Operación Vinos

El Segmento de Operación Vinos registró un alza en sus volúmenes de 10,2%, alcanzando 1,5 millones de hectolitros, impulsado por el negocio doméstico en Chile y Argentina. El precio promedio en CLP se incrementó un 0,5%, impulsado por el fortalecimiento de los ingresos de exportación como consecuencia de la apreciación del USD, compensado en parte por un efecto mix negativo. Como resultado, los Ingresos por ventas subieron un 10,8%, alcanzando CLP 235.210 millones.

El Costo de ventas por hectolitro disminuyó 1,7%, producto de un menor costo del vino. Dado lo anterior, el Margen Bruto aumentó 14,5% y como porcentaje de los Ingresos por ventas aumentó de 39,4% a 40,7%. Los gastos de MSD&A aumentaron 16,5% y como porcentaje de los Ingresos por ventas se elevaron de 26,2% a 27,5%. Como consecuencia, el EBIT aumentó 10,7%, alcanzando CLP 31.529 millones, y el margen EBIT se mantuvo estable en 13,4%. En esta misma línea, el EBITDA aumentó 12,5%, alcanzando CLP 43.105 millones, aumentando el margen EBITDA de 18,0% a 18,3%.

2. PARTICIPACIÓN DE MERCADO

PARTICIPACIÓN DE MERCADO 2020



(1) Promedio ponderado de todas las categorías en donde CCU participa basados en las participaciones de mercado de cada categoría y ponderados por las estimaciones internas de los tamaños de mercado (actualizado a febrero 2021). Fuentes de Market share: Nielsen para Chile y vinos domésticos; Ernest&Young (EY) para Argentina; ID Retail para Uruguay; CCR para Paraguay (salvo aguas que corresponde a estimación interna); CIESMORI para Bolivia (salvo gaseosas que corresponde a estimación interna); Asociación de Viñas de Chile para vinos de exportación. Cifras actualizadas anualmente.
(2) Excluye HOD y jugos en polvo.
(3) Incluye cervezas en Argentina; cervezas, gaseosas, néctares, aguas minerales y saborizadas en Uruguay; cervezas, gaseosas, néctares y agua mineral en Paraguay; cerveza, malta y gaseosas en Bolivia.
(4) Incluye vinos domésticos y exportación desde Chile. Vinos domésticos fuente Nielsen, vinos exportación según mercado reportado por la Asociación de Vinos de Chile. Excluye vino granel.

3. EXCELENCIA OPERACIONAL

103-1 103-2

La metodología Total Productive Management (TPM) implementada en CCU persigue instaurar una forma de trabajo orientada a la eficiencia en los procesos, en todos sus niveles, y sus objetivos son consistentes con el Plan Estratégico de Negocios y el Modelo de Gestión Sustentabilidad de la compañía.

Así, los nueve pilares de TPM; Seguridad, Salud y Medio Ambiente (SSMA), Desarrollo de Personas y Organización (DPO), Calidad, Control de Activos y Mantenimiento Autónomo (CA/MA), Mejora Enfocada, Logística, Proyectos, Programación y 5S, se enfocan en reducir las pérdidas en nuestros procesos con el objetivo de llegar a un nivel de clase mundial. Algunos ejemplos de pérdidas del proceso industrial que TPM busca identificar y alcanzar son:

1. **Cero Accidentes:** Cero riesgos, cero conductas inseguras, cero accidentes.
2. **Cero Áreas Descuidadas:** Cero fuentes de contaminación, cero puntos de contacto hombre / grúa.
3. **Cero Defectos:** Cero reclamos, cero desviaciones de productos y materiales, cero pérdidas de materiales.

4 **Cero Fallas:** Cero intervenciones en máquinas durante la producción, cero gastos extras en mantenimientos, cero pérdidas de tiempo, cero prisas.

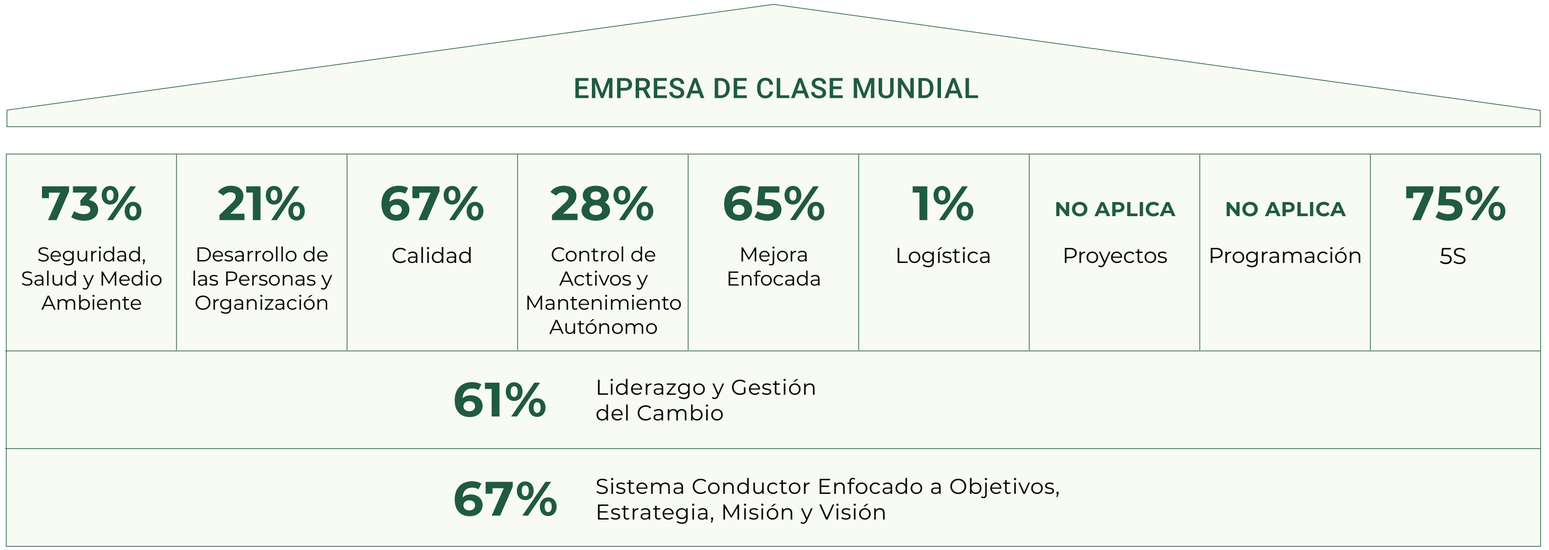
5 **Cero Desperdicios:** Cero pérdidas de producto, cero horas extras, cero fugas de agua, cero fugas de vapor, cero desperdicios de energía eléctrica y de CO2.

6 **Cero Brechas en Competencias:** Cero personal desmotivado, cero personal no reconocido.

Como primer fundamento de estos pilares de TPM, el Sistema Conductor soporta los pilares mediante priorizar, enfocar, planificar y seguir a los equipos de mejora e inversiones necesarias para llegar a un buen resultado. Este fundamento tiene un indicador principal llamado ICEO (Índice Compuesto de Excelencia Operacional), integrado por los 23 indicadores de Productividad, Eficiencia, Calidad y Medio Ambiente.

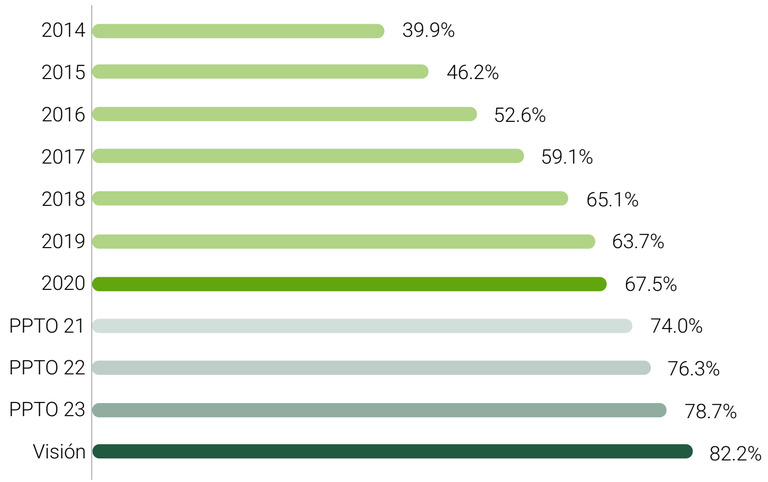
El segundo fundamento es el desarrollo de Liderazgo y Gestión del cambio cultural que busca TPM, a través de comunicación, involucramiento y empoderamiento de todas las personas en la compañía.

Cada uno de los pilares es evaluado una vez al año, por medio de una auditoría que incluye los elementos clave para la mejora continua. En este caso, y de acuerdo con la auditoría realizada, este periodo el nivel de cumplimiento en la implementación de los pilares TPM arroja el siguiente resultado:



Nivel de avance ICEO considerando el año de implementación de TPM (“Año Cero” o Línea de Base, 2014), es posible afirmar que el ICEO tuvo un aumento desde un 63,7% en 2019 a un 67,5% en 2020, en la escala que tiene como meta final un nivel de Clase Mundial (100%).

Nivel de Avance ICEO



Proyectos destacados 2020

Los proyectos y equipos de mejora implementados en las operaciones permiten visibilizar el impacto de TPM en los principales objetivos del ICEO. Entre ellos destacan:

- **Pilar de Seguridad**: Restauración de condiciones básicas y la expansión horizontal de los estándares de seguridad clave; implementación de procesos clave de seguridad y reducción del riesgo operativo; construcción de una cultura de seguridad mediante la participación y el compromiso de todos.
- **Pilar de Mantenimiento Autónomo y Control de Activos:** Expansión de mantenimiento autónomo Step 1-3 en ocho plantas y más de 40 máquinas certificadas en el paso 3; creación de un vínculo sólido entre los pilares de TPM; desarrollo de habilidades técnicas y comprensión del principio de funcionamiento.
- **Pilar 5S:** Restauración de condiciones básicas y mejorar los Estándares / Cultura 5S; 38% de todas las intersecciones entre el hombre y el montacargas eliminado; construyendo una cultura de pérdida cero: 16 áreas de producción con cero fuentes de suciedad.

4.TRANSFORMACIÓN TECNOLÓGICA

CCU ha desplegado un camino de mejora tecnológica que impactará la forma en cómo trabaja la compañía, entregando mejor información para la toma de decisiones y más tiempo y recursos a los trabajadores. Entre estas iniciativas destacan:

1. Desarrollo y pruebas internas de herramientas de inteligencia artificial y machine learning, que permiten optimizar el uso de los datos para apoyar los procesos de ventas y distribución.
2. Implementación de los primeros Robotic Process Automation (RPA) para automatizar tareas rutinarias y liberar tiempo para otras funciones.
3. Cambio en la estructura de soporte al usuario para toda la compañía, poniendo el foco en la cercanía y rapidez, a través de una nueva Mesa de Servicio y el área de Operaciones y Usabilidad.
4. Fortalecimiento de la ciberseguridad, a través del Comité de Seguridad y una nueva área de Seguridad Informática.
5. Desarrollo de una plataforma de APIS “Bus de Servicio”, que permite que sistemas y proveedores se integren con los diferentes softwares de manera simple y segura.
6. Incorporación de Uruguay y Paraguay a la plataforma de comunicación y colaboración GSuite de Google, potenciando la regionalización de los sistemas.

Ciberseguridad

En línea con las mejores prácticas internacionales, la compañía cuenta con un Comité de Seguridad para la gestión de los temas de seguridad y ciberseguridad de la información a nivel regional. La Gerencia de Administración y Finanzas tiene la responsabilidad de la seguridad de la información y ciberseguridad. En tanto, las materias de ciberseguridad son analizadas en el Comité de Gerentes y en reuniones de Directorio de forma trimestral.

Transformación Digital

Continuando con impulsar la utilización de impresiones virtuales, se ejecutó la “Emisión de Guías Electrónicas de Acarreo” y se implementó el sistema para los documentos tributarios electrónicos “DTE” y un portal para su descarga, con el fin de poner estos documentos a disposición de todas las unidades de negocio de la compañía.

Asimismo, se está trabajando en el proyecto Paperless, para implementar un gestor documental en las áreas de Procesos Financieros y Recursos Humanos, lo que les permitirá digitalizar más de seis millones de documentos anuales.

INNOVACIÓN EN TIEMPOS DE PANDEMIA

La crisis sanitaria por el avance del COVID-19 le permitió a CCU a aprender sobre la capacidad de adaptación y flexibilidad de la compañía. Se enfrentó de manera transversal y tomando en consideración a todas las personas con las que se relaciona. Se innovó desde el inicio, en marzo, de modo constante, para ayudar de diversas maneras. Se innovó en tecnología para apoyar a los clientes y consumidores, desde los propios procesos productivos para colaborar de una forma concreta a enfrentar la crisis sanitaria.

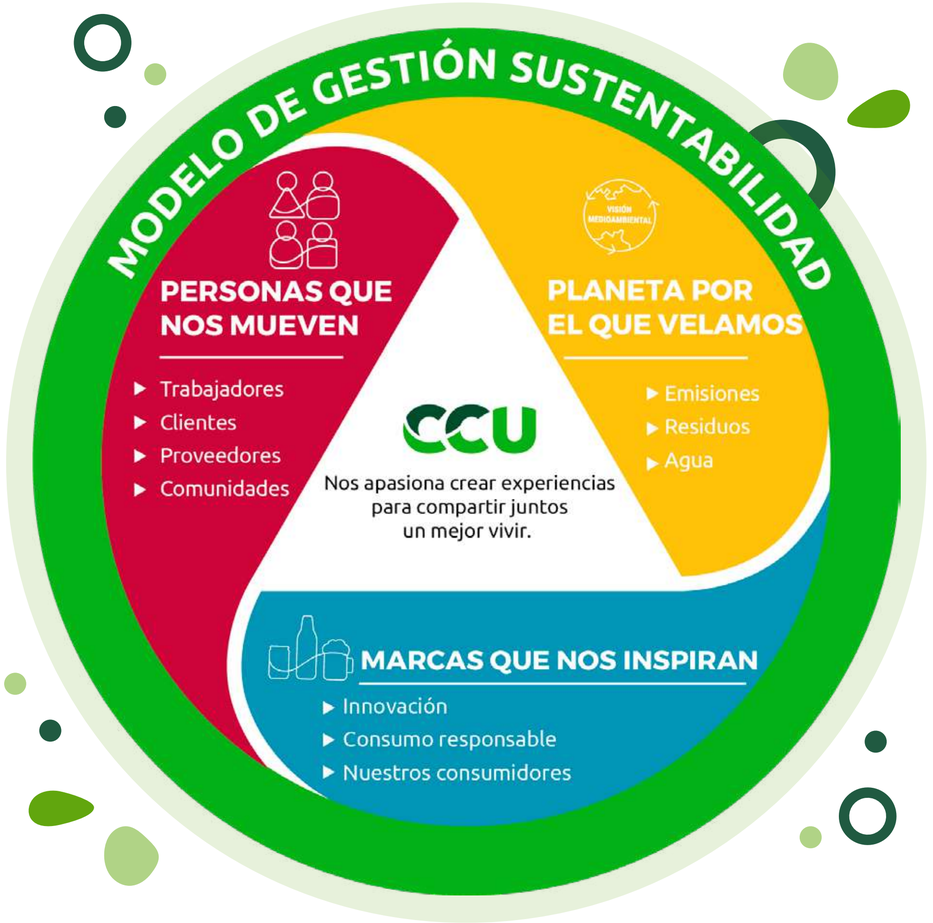
	Alcohol Gel CCU	Alcohol Desinfectante CCU	Escudos Faciales	Vuelo Humanitario
Proyecto	• Alcohol Cristal Cero y Heineken 0.0 • 107 mil unidades (57 mil lts) en formatos 500 y 250 cc.	• Alcohol pisquero • 14 mil unidades (70 mil lts) en formato 5 lts.	• Preformas Pet 3.0 • 160 mil unidades	• Vuelo Chile – Colombia • 160 personas
Alcance	• Ministerio de Salud (personal de la salud) a través de Cenabast • Ministerio Desarrollo Social (Personas en situación de calle) • Intendencia Metropolitana (Funcionarios Municipales)	• Ministerio de Salud (personal de la salud) a través de Cenabast • Intendencia de Coquimbo (Eleam de la región)	• Ministerio de Salud (personal de la salud) a través de Cenabast • Clientes CCU • Intendencia Metropolitana (Funcionarios Municipales) • Gendarmería	• Cancillería • Ciudadanos chilenos y colombianos

	Fuerza Para Nuestros Héroes	Equipo PCR	Equipo UDD	Productos CCU
Proyecto	• Pack de colaciones • CCU, Carozzi, Pepsico Nestlé y Watts • 45 mil colaciones	• Contrato comodato de equipo PCR de VSPT Wine Group • 1 equipo	• Equipo para estudio COVID-19 • Financiamiento para equipo	• Analcohólicos CCU • 220 mil lts
Alcance	• Ministerio de Salud (personal de la salud Hospitales en V Región, VI Región, VII Región y RM)	• Hospital Metropolitano • Ciudadanía	• Instituto de Ciencias e Innovación en Medicina, C Alemana UDD	• Municipalidades, Fundaciones, Hospitales, Bomberos y Carabineros

	Pan de Cebada en Punta Arenas	Almacén Seguro	Yo Invito, ReserBar y #BackToTheBars	TuMesa.cl y Bar QR	Mi Carro CCU
Proyecto	• Donación pan elaborado con cebada malteada y levadura de Cerveza 1520 • Panadería Bendito Pan • 45 panes semanales entre Septiembre y Diciembre 2020	• Kit compuesto por separadores para el sector de cajas, manillas de cooler, adhesivos de autocuidado y escudos faciales. • 10.000 clientes • 120.000 escudos faciales	• Por la compra anticipada de un cerveza, CCU entrega gratuitamente la segunda ronda. Marcas Cristal, Escudo, Royal Guard, Heineken, Kunstmann y Austral. • 1.340 vasos de schop en 271 locales • Cuatro piscolas por $5.000. Marca Pisco Mistral • 294 tickets en 35 bares	• Plataforma virtual para revisar cartas y promociones de restaurantes • 754 clientes	• Plataforma de ventas online que permite realizar pedidos 24/7 • 100 mil clientes
Alcance	• Hogar de Ancianos Cavirata	• Almaceneros, botilleros, canal compra y mayoristas	• Bares, fuentes de soda y restaurantes	• Bares, fuentes de soda y restaurantes	• Almacenes, botillerías, mayoristas, quioscos, bares y restaurantes

	Argentina	Bolivia	Colombia	Paraguay	Uruguay
Proyecto	• Desarrollo alcohol gel con Unilever • Entrega de alimentos • Entrega de cervezas CCU • Apoyo Sistema Salud • 50 mil unidades alcohol gel • 100 kgs de alimento • 275 mil vasos de cerveza • 40 camas internación y 100 EPP	• Entrega productos BBO • 7 mil unidades (Malta Real y agua Mendocina)	• Entrega productos CCC • 7 mil unidades de Malta Real y agua Mendocina • 147 mil lts de Natumalta	• Productos Bebidas del Paraguay • 1.000 lts (Jugo Purosol, gaseosa Pulp y agua La Fuente) • 2.000 platos alimento	• Productos CCU • Escudos faciales • 5.000 escudos faciales • 5.000 unidades de aguas saborizadas Nativa Mas
Alcance	• Cruz Roja • Gobiernos locales de Salta, Santa Fe, Allen y Buenos Aires • Ministerio de Salud • Comunidades vulnerables	• Fundaciones • Municipios	• Cruz Roja • Fundaciones • Recicladores	• Centros educativos • Grupos vulnerables	• Fundaciones • Comedores locales • Ministerio Salud

Modelo de gestión Sustentabilidad



102-11

Desde el año 2000, la Organización de Naciones Unidas (ONU), a través de su iniciativa Pacto Global, ha impulsado la incorporación de criterios económicos, de buena gobernanza, sociales y ambientales en la actividad de las organizaciones, tanto públicas como privadas. Busca abordar de manera mancomunada los grandes desafíos de sostenibilidad que enfrenta la sociedad actual.

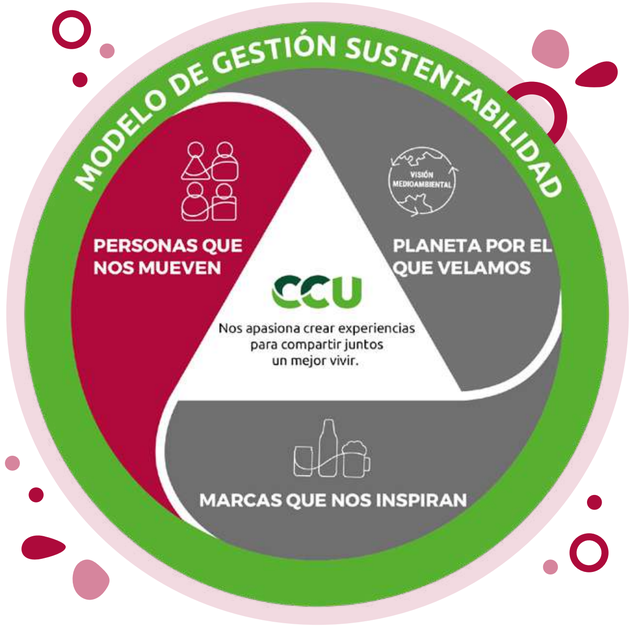
CCU adhiere a esta iniciativa desde el año 2003, siendo una de las empresas pioneras a nivel local. Estos compromisos conllevan responder a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible al 2030.

CONTRIBUCIÓN DE CCU A LOS ODS

3 SALUD Y BIENESTAR	4 EDUCACIÓN DE CALIDAD	5 IGUALDAD DE GÉNERO	6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO	7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA
Programa Consumo Responsable de Alcohol: • Campañas Consumo Responsable de Alcohol • Programa Educar en Familia • Programa No Venta de Alcohol a Menores • Código de Comunicaciones Comerciales Responsables • Sistema de Mensajes CCU • Política de Alcohol • Programa b.b.bien VSPT Wine Group	Programa Tutorías a Jóvenes	Adhesión a Iniciativa de Paridad de Género (IPG)	Política de Medio Ambiente CCU	Política de Medio Ambiente CCU	Programa CreCCU	Modelo de Transformación CCU
	Programa CCU Te Apoya	Política Corporativa de Derechos Humanos CCU	Visión Medioambiental CCU: Reducción de agua	Visión Medioambiental CCU: Reducción de emisiones	Proyecto Comunidad Buchahueico VSPT Wine Group	Proyectos de Innovación de Productos, Incremental Adyacente y Disruptiva
	Charlas de Educación medioambiental “Econscientes”	Política de Diversidad e Inclusión CCU	Guía de Buenas Prácticas Proveedores CCU	Programa de Gestión de Proveedores CCU	Programa de Formación Dual	Programa de Innovación Interno "Despega"
	Beca de Arte CCU	Política de Diversidad e Inclusión de VSPT Wine Group		Guía de Buenas Prácticas Proveedores CCU	Acuerdo de Empleabilidad Juvenil de la Alianza del Pacífico	Programa de Innovación Abierta “Innpacta”
	Programa de Formación Dual	Guía de Buenas Prácticas Proveedores CCU		Planta de Biogás y Mini Central Hidroeléctrica, VSPT Wine Group	Programa de Gestión de Proveedores CCU	Plan Centros de Distribución sustentables y eficientes
Programa Vivamos Bien		Programa "Juntas disfrutamos más" de la Marca Campanario		Paneles solares para plantas y riego de viñedos en VSPT Wine Group	Programa de Abastecimiento Responsable VSPT Wine Group	Planta de Biogás y Mini Central Hidroeléctrica, VSPT Wine Group
Sistema Total Productive Management (TPM) CCU		Plan para el proceso de transición de género de VSPT Wine Group		Paneles Solares Planta Ovalle CPCh	Iniciativa "Tu Mesa"	Paneles Solares Planta Ovalle CPCh
Guía de Buenas Prácticas Proveedores CCU				Vallado solar en Paraguay por Cerveza Sol	Iniciativa "Yo Invito"	Paneles solares para plantas y riego de viñedos en VSPT Wine Group
Programa Vive Ser VSPT Wine Group				Compromismo con IWCA de VSPT Wine Group	Adhesión al Código de Conducta BSCI Amfori VSPT WineGroup	
Programa Te Apoya VSPT Wine Group				Aceleradora de electromovilidad		
				Programa HuellaChile		

Política Corporativa de Derechos Humanos CCU	Plan Centros de Distribución sustentables y eficientes	Programa Consumo Responsable de Alcohol	Política de Medio Ambiente CCU	Política de Medio Ambiente CCU	Código de Conducta del Directorio	Acuerdo de Producción Limpia (APL): · Cero Residuos a Eliminación · Eco-Etiquetado. · Minimizar la generación de emisiones atmosféricas, gases y olores · Mejorar la gestión de las aguas de procesos y sus contaminantes
Política de Diversidad e Inclusión CCU	Visión Medioambiental CCU: Valorización de residuos	Programa b.b.bien VSPT Wine Group	Visión Medioambiental CCU	Visión Medioambiental CCU	Código de Conducta en los Negocios	
Guía de Buenas Prácticas Proveedores CCU	Plan de Relacionamiento Comunitario CCU	Sistema Total Productive Management (TPM) CCU	Guía de Buenas Prácticas Proveedores CCU	Guía de Buenas Prácticas Proveedores CCU	Política Corporativa de Derechos Humanos CCU	
Apoyo Recicladores de Base	CCU en el Arte	Programa de Gestión de Proveedores CCU	Plan Centros de Distribución sustentables y eficientes	Adhesión al Acuerdo de Producción Limpia (APL)	Política de Diversidad e Inclusión CCU	
Plan de Relacionamiento Comunitario CCU	Proyecto Comunidad Buchahueico VSPT Wine Group	Guía de Buenas Prácticas Proveedores CCU	Planta de Biogás, Mini Central Hidroeléctrica, VSPT Wine Group	Gestión de Residuos Publicitarios	Guía de Buenas Prácticas Proveedores CCU	Proyecto Comunidad Buchahueico VSPT Wine Group
Programa CreCCU	Plan de Gestión Residuos Publicitarios	Programa de Reformulación de Productos	Paneles Solares Planta Ovalle CPCh	Master Plan de Áreas de Respaldo Biótico, Zona Altos de Cantillana, VSPT Wine Group	Adhesión al Código de Conducta de BSCI	Plan Anual de Relacionamiento Comunitario CCU
Programa de Gestión de Proveedores CCU	Iniciativa "Refresca tu Barrio" de la marca Cachantun	Adhesión al Pacto de los Plásticos Chile	Adhesión al Desafío Chile sin Basura	Adhesión al Desafío Chile sin Basura	Cuarta recertificación en el Código Nacional de Sustentabilidad	Programa de Gestión de Proveedores CCU
Programa de Abastecimiento Responsable de VSPT Wine Group	Iniciativa junto a Reciclapp de la marca Misiones de Rengo	Sistema Integrado de Gestión de AB Chile	Adhesión al Pacto Chileno de los Plásticos	Adhesión al Pacto Chileno de los Plásticos	Certificación For Life VSPT Wine Group	Guía de Buenas Prácticas Proveedores CCU
Proyecto Comunidad Buchahueico VSPT Wine Group		Charlas de Educación medioambiental “Econscientes”	Compromiso con IWCA de VSPT Wine Group	Máster Plan de Biodiversidad de Viña Tarapacá	Principios y Plan de Relacionamiento Comunitario CCU	Programa de Abastecimiento Responsable de VSPT Wine Group
Certificación FairTrade VSPT Argentina		Sistema de Mensajes CCU (SMCCU)	Paneles solares para plantas y riego de viñedos en VSPT Wine Group			Programa de Innovación Abierta “Innpacta”
VSPT Chile certificado For Life		Adhesión al Desafío Chile Sin Basura				Sistema Integrado de Gestión: “Mi Barrio Recicla”
		APL Ecoetiquetado				Adhesión al Pacto Chileno de los Plásticos
		Política de Ecodiseño VSPT				Adhesión al Desafío Chile sin Basura
		Ciclos charlas Wake.Up en Sustentabilidad e Innovación VSPT				Adhesión al Código de Conducta BSCI Amfori VSPT WineGroup
						Convenio de colaboración de ciberseguridad junto al Ministerio del Interior

Personas que nos mueven



1. TRABAJADORES

103-1 103-2 103,3

Para CCU, las personas son el principal motor de la compañía, por lo que trabajamos en el desarrollo integral de sus trabajadores, promoviendo que vivan los principios corporativos en un ambiente de buen clima organizacional y máxima seguridad.

Desde octubre de 2019 y durante todo el 2020, como compañía hemos enfrentado un escenario complejo en cuanto al contexto social y de salud por la pandemia de COVID-19. En este sentido, el esfuerzo que todos hemos realizado ha sido invaluable.

Desde el primer momento la compañía se propuso dos objetivos principales; 1) El cuidado de las personas y 2) La continuidad operacional, los que en su conjunto propenden al bien común. Para alcanzar estos objetivos se avanzó en distintos frentes, adoptando medidas que ayudaran a mejorar las condiciones de trabajo y brindaran mayor estabilidad económica y laboral a todos los trabajadores.

Así, una vez declarada la pandemia, se establecieron medidas de cuidado específicas para los trabajadores, lo que significó una alta capacidad de adaptación de los equipos. Esto incluyó la implementación de teletrabajo para aquellas funciones que así lo permitieran y un permiso especial durante los meses críticos de la pandemia para aquellos trabajadores en grupo de riesgo, quienes prestan los servicios de manera presencial y no pudieran desempeñar sus roles de manera remota.

Simultáneamente, se implementaron medidas de cuidado y protección en los lugares de trabajo, por lo que la mayoría de los trabajadores en estas circunstancias se reintegraron paulatinamente, a medida que se pudo garantizar el regreso a un lugar de trabajo seguro. Se tomaron medidas a distintos niveles; a) Medios de protección personal; mascarillas, escudos faciales y guantes; b) Medidas administrativas; protocolos de limpieza y desinfección, higiene personal y formación; c) Medidas organizativas; redistribución de los espacios físicos, ingreso y salida escalonada; d) Medidas de ingeniería; barreras de separación, ventilación; e) Eliminación del riesgo; teletrabajo.

Adicionalmente, durante el primer semestre no hubo desvinculaciones de personal y para quienes no podían prestar servicios se generaron medidas para la estabilidad económica. Luego de ese plazo, cada empresa revisó sus dotaciones de acuerdo con sus propias realidades de negocio.

Todo este esfuerzo ha sido reconocido y valorado, lo que se refleja en que, a pesar del contexto, se realizó la encuesta de Clima Organizacional a nivel regional, con una participación de un 91% y con Indicador Global de Clima (IGC) de 87%, manteniendo la tendencia de evaluación favorable de los últimos períodos.

Además, avanzamos en desarrollar un estándar regional de condiciones laborales para nuestros trabajadores y terceros. Para la elaboración de este estándar se están incorporando distintos ámbitos como; ingresos, tipo de contrato, beneficios, entre otros, los que impactan en una favorable relación laboral. En Chile se estableció una política de garantizar un pago fijo garantizado mensual, más gratificación, de $500.000 (CLP) para todos los colaboradores.

Ser CCU es vivir de acuerdo a nuestros principios -Excelencia, Entrega, Integridad y Empoderamiento- y proyectar nuestra personalidad en todo momento.

(*) Pagos fijos garantizados mensuales más gratificación.

A continuación se presentan cifras relevantes en relación con metas y compromisos de empleabilidad, atracción y desarrollo de talentos en CCU, consolidado en todas las regiones en las cuales tenemos presencia:

Dotación	**9.286**	Trabajadores propios con contrato indefinido[1]
	1.346	Plazo fijo[2]
Datos Demográficos	**62,5%**	Trabajadores de entre 30 y 50 años
Régimen de Contratación	**87,3%**	Contrato indefinido
	12,7%	Plazo fijo
Participación Laboral Femenina	**16,3%**	Mujeres en la dotación total
	23,4%[3]	Mujeres gerentes y subgerentes
	32,6%[4]	Profesionales y técnicos

(1) Incluye dotación RedBull y Colombia.
(2) Incluye a Uruguay, Paraguay y Bolivia.
(3) Calculado sobre total de gerentes y subgerentes consolidado regionalmente.
(4) Calculado sobre el total de profesionales y técnicos consolidado regionalmente.

Principales cifras de dotación

102-8 405-1

DOTACIÓN FILIALES CCU:

	Argentina	**2.041**
	Uruguay	**96**
	Paraguay	**482**
	Bolivia	**468**
	Colombia	**759**

Proceso de selección

401-1

El proceso de reclutamiento y selección tiene por propósito identificar, atraer y seleccionar al mejor talento disponible, a través de una estrategia de Marca Empleadora, trabajando de forma activa con las distintas instancias reclutadoras: universidades, institutos, municipalidades, portales online y redes sociales. Otra importante fuente de reclutamiento para los procesos de selección son los propios trabajadores, quienes participan a través de concursos internos que se publican semanalmente en la red interna.

Los procesos de selección son gestionados en plataformas online que dan soporte a las distintas etapas del proceso, desde la publicación, el reclutamiento y la gestión de estos, logrando una interacción eficiente con el entorno. Todas las vacantes disponibles están alojadas en el portal "Trabaja con Nosotros", que se encuentra en nuestra página web www.ccu.cl.

En línea con la Política de Derechos Humanos y Diversidad e Inclusión, durante todo el proceso de reclutamiento y selección se vela porque todos los candidatos sean tratados con dignidad y respeto, cuidando la igualdad de oportunidades.

Durante 2020 se realizaron 456 contrataciones con contrato indefinido en las regiones en las cuales tenemos presencia. La tasa de contratación anual fue de un 6,9% respecto del total de trabajadores. Del total de contrataciones, un 10,3% correspondió a mujeres y un 19,9% a menores de 30 años.

Adicionalmente, la compañía ofrece experiencias laborales iniciales para estudiantes en práctica. Durante el año 2020 se recibió a 176 estudiantes en las distintas áreas de la compañía en la región.

CCU se ha posicionado como una empresa atractiva para los jóvenes profesionales. Así lo demuestra el primer lugar obtenido en el Estudio Top of Mind Index 2020 de FistJob y su destacada posición en el ranking Merco Talento Universitario Chile 2020. La experiencia laboral en CCU es un aspecto muy valorado, ya que la compañía permite generar una carrera de largo plazo, con oportunidades dentro de Chile y en el extranjero en un favorable ambiente de desarrollo. Su amplio portafolio multicategoría de bebestibles, diversas unidades de negocio y marcas potencian el crecimiento profesional.

Rotación

401-1

Al enfrentarse a la incertidumbre de la pandemia la compañía privilegió otorgar estabilidad laboral protegiendo el empleo de los trabajadores directos de CCU y sus filiales con contrato indefinido en la región, adhiriendo al compromiso del Presidente de CCU, "Cero Despidos" entre marzo y agosto de 2020.

Así, durante 2020, 446 trabajadores con contrato indefinido dejaron la organización, considerando casos voluntarios e involuntarios. La tasa de rotación de los trabajadores con contrato indefinido consolidado regionalmente fue de un 6,9%, inferior a la cifra del período anterior (9,4%).

A nivel de las unidades de negocio, la tasa de rotación más alta fue CCU Chile, con un 2,2%. Se destaca que este año estuvo marcado por la pandemia, lo cual afectó la baja en la rotación.

CCU también mide la tasa de rotación voluntaria, la que alcanzó un 3,0% en 2020 a nivel regional, mientras que la tasa de rotación total fue de un 6,9%.

Formación

404-1 404-2

El desarrollo de las personas es un aspecto central de gestión con nuestros trabajadores en CCU, ya que contribuye directamente en los resultados de la compañía, así como apoya el fortalecimiento de la cultura organizacional basada en los principios del SER CCU.

Dado el contexto de la pandemia de 2020, uno de los principales desafíos en cuanto a desarrollo y talento fue continuar y adaptar los programas de formación y desarrollo, logrando llegar a todos los trabajadores tanto con los contenidos ya conocidos, así con las temáticas que emergieron durante el año.

Así, este año se logró la consolidación de la "Plataforma de Formación CCU" (www.formacionccu.cl) y la incorporación de una nueva herramienta; la "Sala Virtual CCU", que permitió dar continuidad a las actividades de capacitación de manera integral, ya que cuenta con herramientas tecnológicas que permiten la interacción directa entre alumnos y profesores, de manera similar a como ocurre en las instancias de formación presencial y en las instituciones de educación superior.

Adicionalmente, se fortalecieron las competencias de alfabetización digital, con foco en la consolidación de herramientas remotas en la organización en todos los niveles. La realización de cursos virtuales tuvo, además, la ventaja de integración en las actividades de formación a trabajadores que provienen de diferentes zonas del país e incluso de otros países sin necesidad de traslados.

En el ámbito de las habilidades, se desarrollaron nuevas secciones en la plataforma de formación, en el marco de la Matriz de Entrenamiento y el Plan Anual de Formación. Aquí las habilidades se agrupan en categorías de competencias específicas como son; Técnicas - Calidad - Operacional - Seguridad - Comercial - Comunicaciones - SAP - TPM y Liderazgo. De esta manera los trabajadores pueden verificar sus avances y los líderes monitorear a sus equipos en relación a sus entrenamientos.

Dado que parte importante de los trabajadores en las plantas y centros de distribución continuaron trabajando presencialmente dada la naturaleza de sus labores, se generaron protocolos y estándares para la implementación de salas de capacitación que cumplieran con las normativas de distanciamiento social y módulos aislados en función de la prevención de COVID-19. Las dinámicas de capacitación se han adaptado a un máximo de horas presenciales, fomentando siempre la adaptación de las actividades de manera virtual.

Los desafíos del 2020 exigieron también que se pusiera foco en potenciar el Rol del Líder CCU, generando así herramientas y talleres para potenciar los roles de Influir con Excelencia, Desarrollar con Entrega, Inspirar con Empoderamiento y Modelar con Integridad.

Entre los programas de formación y desarrollo que se implementaron en 2020 destacan los siguientes:

- **Beca Vamos por Más:** programa corporativo de continuidad de estudios donde se seleccionó a 25 empleados de las unidades de CCU Chile de las áreas de Logística, Industrial, Administración y Ventas, para que puedan completar sus estudios profesionales técnicos como Ingeniería Mecánica, Ingeniería Industrial, Técnico en Control Industrial o Electricidad en Instituciones de Educación Superior. La compañía paga el 100% del arancel para los estudios que tienen una duración de dos a cuatro años, dependiendo de la carrera seleccionada. Adicionalmente, se continuó con el pago de arancel de 27 trabajadores becados en años anteriores.

- **A través del Organismo Técnico de Intermediación de Capacitación (OTIC):** se ha puesto a disposición de las diferentes unidades de CCU un set de cursos que permitan desarrollar habilidades como alfabetización digital, emprendimiento o instalaciones eléctricas domiciliarias en caso de una futura desvinculación de trabajadores.

- **Programa de Liderazgo:** programa corporativo orientado a todas las jefaturas que tiene como objetivo principal potenciar los Roles del Líder CCU. En 2020 se incorporó el módulo "Liderando el Presente", compuesto de 4 talleres virtuales donde a través de clases teóricas y ejercicios prácticos se entregaron herramientas sobre gestión emocional, liderazgo en entornos inciertos y gestión de equipos. La convocatoria se realiza a más de 700 líderes, con una participación de 83% del total de líderes.

- **Liderazgo Comercial:** para los líderes de equipos de venta se realizó un programa que permitió conocer los estilos de comunicación en base a modelo DISC. Esto se aplicó a más de 100 Líderes Comerciales que corresponde al 95% del total de Jefes de Venta de Comercial CCU.

- **Programa de Formación para equipos de ventas a través del celular:** se consolidó el programa lanzado el año anterior incorporando nuevas zonas de distintas unidades para que cada equipo, a través de juegos y actividades de formación en el celular, aprendieran sobre temas como: metas, ejecución, técnicas de venta, seguridad y experiencia cervecera. Se convocó a más de 1.100 vendedores donde un 90% participaron de dichas capacitaciones de las unidades de Comercial CCU, CPCh y VSPT Wine Group en Chile.

Programas	Ámbitos de los Programas	N° de Beneficiarios 2020
Desarrollo Profesional	Magíster-Diplomados-Carreras Profesionales y Técnicas	153
Formación Interna	Seguridad - Ventas – TPM	6.422
Formación Externa	Gestión Calidad, Eficiencia y Sustentabilidad. Gestión Productividad, Logística, Administración, Habilidades Interpersonales, Idiomas, Liderazgo.	5.245
Formación Externa	Economía Circular; Cambio Climático; Empresa y Territorio; Trabajo y Futuro; Aprovisionamiento Responsable; Ética y Gobierno Corporativo	351
TOTAL		**12.171**

Durante 2020, a nivel general se ofrecieron un total de 630.960 horas de formación, lo que representa un promedio de 64 horas por trabajador. Se realizó un gasto promedio por trabajador de $284.000 en Chile y $183.00 a nivel general.

A modo de medición se ha monitoreado la relación entre la cantidad de participantes en el programa y el costo anual de realizar los talleres por millón de pesos. Debido a la pandemia COVID-19, los talleres realizados fueron ejecutados de manera remota, por lo que la inversión disminuyó en más de un 60% al evitar los gastos de alojamiento y traslado de relatores, almuerzos, coffee break, material impreso, entre otros. Esto hace que el ratio aumente de 8,3 a 18,5 (participantes / millón de pesos invertidos). Cabe mencionar que la baja en inversión no es directamente proporcional al aumento del ratio, ya que existió una disminución en participación de líderes en relación a años anteriores, por efectos propios también de la pandemia.

Evaluación de desempeño

404-3

CCU fomenta el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y para esto se apoya en el proceso de Gestión del Desempeño. Se trata de un ciclo anual que busca alinear los principios del SER CCU y los objetivos de los trabajadores y la compañía, además de contribuir a la mejora permanente de los resultados y el fortalecimiento de la Cultura Organizacional. Es un proceso que genera una instancia formal de diálogo entre líder y trabajador respecto de las expectativas, los resultados y desafíos a desarrollar; permite medir el rendimiento de los trabajadores en relación a los objetivos y principios, identificando fortalezas y oportunidades de mejora que ayudarán a gestionar acciones de desarrollo futuras.

El proceso, que se gestiona en línea a través de una plataforma, resguarda la confidencialidad de la información y es absolutamente transparente para el trabajador, quien tiene acceso a una copia de su evaluación como respaldo. Para ser evaluado, el trabajador debe cumplir con el requisito de tener una antigüedad mínima de 6 meses en la compañía, con contrato indefinido.

Dado el contexto de pandemia e incertidumbre en la región, el ciclo 2020 puso especial énfasis en mejorar la reportería y digitalización del proceso de evaluación, y en revisar los objetivos de desempeño durante la etapa de revisión de mitad de año para asegurar que estos fueran atingentes al nuevo contexto de trabajo y se pudiera cerrar el ciclo a fin de año.

CCU proporciona tutoriales, manuales y talleres para apoyar e instruir tanto a evaluados como a evaluadores. Estos materiales se enfocan principalmente en las etapas del ciclo y los Principios CCU junto a sus conductas asociadas, así como herramientas para apoyar a las jefaturas en la entrega de retroalimentación y el diseño de planes de desarrollo.

La Evaluación de Desempeño considera los siguientes items de medición:

1. **Principios del SER CCU, Excelencia - Integridad - Entrega – Empoderamiento:** Son el reflejo de cómo es CCU y deben ser el prisma con el que hacemos nuestro trabajo y tomamos nuestras decisiones, además, son transversales a todos los trabajadores de la compañía.

   Quienes poseen equipos bajo su dependencia se les evalúa según los Roles de Liderazgo del Ser CCU: Influir con Excelencia, Inspirar con Empoderamiento, Desarrollar con Entrega, Modelar con Integridad. Para facilitar la evaluación, cada Principio y cada Rol han sido traducidos en comportamientos concretos que permiten una apreciación más objetiva, evaluándose en 5 niveles de cumplimiento.

2. **Objetivos o funciones del cargo:** se evalúan los objetivos de la persona en relación al cargo, alineados a la estrategia organizacional y del área correspondiente. Además, dentro de los objetivos de los Gerentes y Subgerentes se encuentra el cumplimiento del Balance Scorecard.

3. **Cumplimiento Global:** calificación -de un mínimo de 1 al 5 como máximo- del desempeño global del trabajador en el período, ponderando tanto la sección de Principios como de los Objetivos.

Estos ítems se evalúan en las siguientes Etapas del Ciclo de Gestión del Desempeño:

1. **Definición de Objetivos:** fijación de objetivos individuales de desempeño en función de las prioridades estratégicas de la Compañía y de cada área.

2. **Revisión de Mitad de Año:** evaluado y evaluador revisan el estatus de avance de los objetivos.

3. **Autoevaluación:** evaluado autoevalúa el cumplimiento de sus objetivos y Principios CCU en el período.

4. **Evaluación:** el supervisor evalúa el cumplimiento de los objetivos y principios CCU del trabajador.

5. **Calibración:** se realiza una reunión por área y empresa, donde se revisa y ajusta la distribución de las notas de desempeño.

6. **Retroalimentación:** conversación uno a uno entre evaluador y evaluado. El evaluador comunica los resultados de la Evaluación del Desempeño al trabajador, generando una instancia enfocada en potenciar su desempeño y desarrollo. Aquellos trabajadores con calificación global 1 y 2 deberán acordar en conjunto con su jefatura un Plan de Apoyo.

A continuación se proporciona información sobre el porcentaje de participación en el ciclo de Gestión del Desempeño 2020, por género y tipo de cargo.

CHILE

	2020		
Cargo	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
Gerentes	100%	100%	100%
Subgerentes	100%	100%	100%
Profesionales y técnicos	100%	99%	99%
Empleados, operarios y vendedores	100%	100%	100%
Total	**100%**	**99%**	**99%**

(*) Datos consideran CCU S.A, CCU Chile, CPCh, Manantial, VSPT y CCK(**), sobre el total de trabajadores que cumplen con los criterios de elegibilidad.
(**) Se consideran los datos de CCK del 2019.

Cada una de las filiales en la región utiliza criterios de elegibilidad diferentes para el proceso de Evaluación de Desempeño.

Participación Evaluación de Desempeño en Filiales CCU 2020:

- El 100% de los trabajadores en Argentina que cumplieron criterios fueron evaluados. En Argentina solo se evalúa a profesionales y técnicos.
- El 100% de los gerentes en Bolivia que cumplieron criterios para ser evaluados fueron evaluados. Estos representan un 2% de la dotación total.

- En Uruguay, el 97% de los trabajadores que cumplieron con los criterios fueron evaluados. En Uruguay solo se evalúa a profesionales y técnicos.
- En Paraguay, el 100% de los trabajadores que cumplieron los criterios fueron evaluados.

Evaluación ascendente

El Modelo de Liderazgo de CCU se organiza en torno a los cuatro Roles del Líder establecidos en el Ser CCU, lineamientos generales que derivan de los principios fundamentales que estructuran el modo de actuar esperado por los líderes en la compañía:

- Influir con Excelencia
- Desarrollar con Entrega
- Inspirar con Empoderamiento
- Modelar con Integridad

De esta manera, la evaluación ascendente permite que los trabajadores evalúen a su jefatura directa, contribuyendo a identificar las oportunidades de mejora a nivel organizacional e individual. Asimismo, potencia la generación de identidad y cultura organizacional a través de los Roles del Ser CCU.

La aplicación de la encuesta - que consta de 47 afirmaciones - es de carácter anual y se efectúa generalmente durante el segundo semestre del año, considerando tres semanas como período de aplicación. La participación es voluntaria y los datos entregados por los trabajadores son confidenciales.

En 2020, 913 jefes cumplían con los criterios de elegibilidad para tener un reporte de Evaluación Ascendente[1]. La tasa de participación fue de un 94%, con respuestas de 5.540 trabajadores, tanto en Chile como en Argentina. Así, 874 líderes obtuvieron un reporte, equivalente a un 96% de la dotación de jefaturas.

Las áreas que participaron de esta encuesta fueron CCU S.A., CCU Chile, CCU Argentina, CPCh, Cervecería Kunstmann S.A., Manantial S.A y VSPT Wine Group.

Durante el año 2020 se trabajó en la reformulación de la metodología de cálculo de los indicadores de la evaluación en relación a su versión 2019, con el objetivo de potenciar el cambio de conductas simplificando la interpretación de los datos.

En la misma línea, en base a los resultados obtenidos, se impulsó el rol “Desarrollar con Entrega” a través del ciclo de talleres "Liderando el Presente", con foco en la gestión de los equipos en situación de pandemia.

1 Contrato indefinido, tener al menos tres reportes directos y una antigüedad en el cargo de al menos tres meses, junto con que sus reportes tuvieran una antigüedad en el cargo de al menos seis meses.

Movilidad y promoción interna

DSML 16 DSML 17

CCU refleja su compromiso con el desarrollo laboral de los trabajadores a través de los procesos de movilidad y promoción interna, siendo un aspecto estratégico en el Modelo de Gestión de Personas. Considerando el objetivo del cargo, funciones y alcance, en general, se abren opciones de un Concurso Interno. De esta manera se da visibilidad a las oportunidades de desarrollo de la compañía, posibilitando los movimientos y desarrollo profesional entre las distintas funciones y unidades de negocio. La publicación de los concursos se realiza a través de un correo interno donde se indican las principales especificaciones para postular al cargo. Para poder ser parte del proceso, el postulante debe cumplir un mínimo de un año de antigüedad en el cargo actual y tener un buen desempeño.

La compañía define como "Promociones" todos los cambios de cargo con aumento de nivel jerárquico o cambio de función con aumento de remuneración. En 2020, un 5,9% de la dotación consolidada fue afecta a promoción. Este porcentaje es significativamente menor al observado en 2019 (9%) lo que se podría explicar en parte dada la menor rotación producto de la pandemia.

Adicionalmente se mide el indicador de movilidad interna, determinado por el porcentaje de vacantes de gerentes y subgerentes que son cubiertas por nombramientos internos. La meta anual de la compañía es que un 80% de los gerentes y subgerentes sean nombramientos internos y un 20% provengan de búsqueda externa.

En 2020, un 81,7% de las vacantes que se generaron para gerentes y subgerentes se reclutaron internamente y un 18,3% con candidatos externos.

En el marco de los procesos de Gestión del Talento, se trabajó con metodología y se revisaron los planes de desarrollo, cubriendo al 100% de los ejecutivos (gerentes y subgerentes) de la compañía. Adicionalmente, se revisaron los planes de desarrollo y de sucesión para todos los gerentes de la compañía en jornadas de trabajo con el Comité de Dirección.

Política de Derechos Humanos y de Diversidad e Inclusión

406-1 407-1 408-1 409-1

La compañía impulsa el valor de la diversidad y la inclusión dentro de CCU, con el compromiso de fomentar el respeto por los Derechos Humanos en las prácticas laborales de todas las personas. La Política Corporativa de Diversidad e Inclusión valora el sello propio de cada trabajador, con visiones, experiencias, orígenes o condiciones distintas. De esta manera, renovamos el compromiso con el respeto y la valoración de equipos pluralistas, favoreciendo el desarrollo personal y laboral de sus trabajadores.

Esta directriz se desarrolló en el marco de la Política de Derechos Humanos en las prácticas laborales CCU, lanzada a nivel corporativo regional en el período anterior. También se adoptaron otras políticas y procedimientos operacionales en concordancia con estos compromisos.

En materia de gestión de riesgos en este ámbito, la compañía realizó evaluaciones de DD.HH. en las prácticas laborales, correspondientes al cumplimiento legal en cuanto al trabajo infantil, comprobándose que no ha habido casos de menores de edad desempeñándose para CCU.

También se evaluaron otros aspectos de cumplimiento legal, a partir de auditorías de la mutualidad (ACHS) que apuntan a resguardar la vida y la salud de las personas. Estas fueron:

- Auditoría Decreto Supremo 40/1969 (DS 40), que aprueba el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.
- Auditoría de Calidad del Aire en la Casa Matriz CCU.
- Auditorías al Comité Paritario.
- Auditoría del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Auditoría al Protocolo de Plaguicidas en Predios Agrícolas.

Los compromisos declarados en la Política Diversidad e Inclusión y la Política Corporativa de Derechos Humanos en las Prácticas Laborales están públicamente disponibles en la web corporativa, sección Políticas y Códigos (https://www.ccu.cl/publicaciones-ccu/). Al igual que en períodos anteriores, es preciso señalar que durante 2020 no se recibieron denuncias por casos de discriminación en la compañía.

Calidad de vida

401-2 403-3 403-6

Generar experiencias que busquen un mejor vivir y aportar a la calidad de vida de los trabajadores es esencial para CCU. Así, las políticas y beneficios de la compañía se orientan al equilibrio entre la dimensión laboral y personal de los trabajadores, además de una vida saludable y de autocuidado con foco en el consumo responsable.

CCU, cuenta con una una corporación privada sin fines de lucro, que otorga cobertura total a los siniestros por accidentes laborales y desarrolla programas de prevención de riesgos para la organización. Todos los trabajadores tienen libre acceso a la información proporcionada por esta institución, en donde pueden encontrar material de capacitación, fichas de seguridad, e-learning de temas específicos, normativas, protocolos de salud ocupacional, señaléticas, formularios de inspecciones, entre otros.

Toda la información proporcionada por el trabajador es manejada de forma confidencial, respaldado por los reglamentos internos de cada organización. Además la información proporcionada al servicio de salud es resguardada por políticas y normativas de confidencialidad entre las partes.

Durante 2020, se fortaleció el alcance ahora regional del Programa de Calidad de Vida denominado “Vivamos Bien”. Éste reúne los beneficios y actividades que apoyen la generación de experiencias que contribuyan a mejorar la calidad de vida en tres ámbitos: Bienestar Laboral, Tiempo Libre y Familia, y Vida Sana. Los contenidos se enfocan en apoyar en el contexto de pandemia a través de cápsulas, charlas, material de referencia, talleres de actividad física, vida sana, apoyo emocional y apoyo escolar, entre otros, con los que se logró llegar virtualmente a los trabajadores y sus familias para mejorar la calidad de vida.

Esta plataforma contiene información de las medidas implementadas por la compañía para cuidar a sus trabajadores e información sobre el COVID-19 y recomendaciones para cuidarse y cuidar a los demás. Tuvo más de 10.000 visitas durante el año 2020. Disponible

En 2020, buscando garantizar la seguridad y salud de nuestros trabajadores, creamos el Sitio Covid Para Chile (disponible en https://sitiocovid19.ccu.cl/inicio). Esta plataforma contiene información de las medidas implementadas por la compañía para cuidar a sus trabajadores e información sobre el COVID-19 y recomendaciones para cuidarse y cuidar a los demás. Tuvo más de 10.000 visitas durante el año 2020. El sitio web incluye cápsulas educativas sobre:

- Qué es coronavirus, medidas preventivas y cuidados ante contagio
- Buenas prácticas de teletrabajo
- Guías para líderes en tiempos de teletrabajo y pandemia
- Cómo acceder a telemedicina y apoyo psicológico gratuito, convenio verificable en https://teledoc.cl/convenios/
- Retorno Seguro
- Protocolos ante Viajes y Reuniones
- Reglas de Oro COVID-19 de Autocuidado

Asimismo, CCU cuenta con un policlínico en sus plantas productivas, el que tiene un equipo de profesionales conformado por un paramédico de forma permanente y un médico en determinados días, para atender enfermedades comunes y, en casos de mayor gravedad, se derivan al centro asistencial correspondiente o a un especialista. El detalle de los beneficios que otorga CCU a sus trabajadores se encuentra en la sección Anexos de este informe.

Clima organizacional

DSCL.14 DSCL.15

El clima organizacional se define como las percepciones que tienen los trabajadores acerca de su ambiente laboral. Así, con el objetivo de medir la satisfacción en el ambiente de trabajo en CCU el clima se mide anualmente a través de una encuesta dirigida a todos los trabajadores de la compañía con un mínimo de seis meses de antigüedad con contrato indefinido. La participación es voluntaria y los datos entregados por los trabajadores son tratados de forma confidencial.

La encuesta es un cuestionario de autorreporte en que el trabajador señala su grado de acuerdo con una serie de afirmaciones acerca de su ambiente de trabajo, en una escala de cinco puntos desde “Muy en Desacuerdo” hasta "Muy de Acuerdo". Así se determina el porcentaje (%) de favorabilidad, que considera como positivas las evaluaciones “De Acuerdo” y “Muy de Acuerdo” y como no favorables las evaluaciones “Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo”, “En Desacuerdo” y “Muy en Desacuerdo”.

El modelo que sustenta la encuesta de clima organizacional que aplica CCU consta del Indicador Global de Clima (IGC) y de 13 dimensiones del trabajo.

El IGC corresponde a las actitudes del trabajador hacia la organización y da cuenta de un estado de bienestar y la intención de permanecer en ella. Incluye los siguientes elementos:

- Satisfacción con la organización
- Identificación con la organización
- Engagement/Compromiso
- Intención de permanencia

Estas cuatro variables se promedian y se obtiene el Indicador Global de Clima (IGC), indicador que seguimos hace ya tres años. La compañía tiene la meta de obtener un IGC igual o superior a un 85%.

Las 13 dimensiones que se miden son elementos del ambiente laboral y se agrupan en tres niveles: Puesto de trabajo, Grupo de trabajo y Organización. Estas se relacionan directamente con el clima, la motivación y facilitan la realización del trabajo. Así, a partir de los resultados en estas dimensiones se elabora un plan de acción con foco en aquellas variables de mayor impacto para mejorar y potenciar el clima.

- **Puesto de trabajo:** se pregunta por la satisfacción con los recursos y herramientas que cuenta el trabajador para desempeñarse en su rol, así como la claridad de lo que se espera en sus funciones. También por la seguridad en las condiciones laborales y equipos que dispone para su protección frente a riesgos
- **Grupo de trabajo:** se mide la satisfacción con el liderazgo, la percepción de participación, así como la colaboración percibida para realizar las tareas.
- **Organización:** se mide la percepción de los aspectos macro de la compañía, nos referimos a la satisfacción con la capacitación para hacer un buen trabajo, con los mecanismos para lograr oportunidades y desarrollo, contar con beneficios relevantes a las necesidades, a contar con información oportuna y la percepción de sentirse recompensado adecuadamente por el trabajo realizado.

Adicionalmente, este año, en el contexto COVID-19, se incorporó la variable Apoyo Organizacional, donde se consultó a los trabajadores en qué medida siente que la organización le cuida, se preocupa de sus necesidades y se preocupa por su bienestar.

En 2020 la encuesta de clima se ejecutó durante cinco semanas en los meses de agosto y septiembre, incentivando la implementación a través de medios digitales como correo electrónico, tablet y mensajes de texto (76% de aplicación por medios digitales en la región) y cumpliendo con estrictos protocolos de seguridad para quienes contestaron en papel, asegurando así el cuidado de los trabajadores en el contexto de pandemia.

La Encuesta de Clima 2020 contó con la participación de 8.006 trabajadores en la región, incluyendo a las siguientes empresas; CCU S.A., CCU Chile, CCU Argentina, CCU Uruguay, Bebidas del Paraguay, BBO S.A., CPCh, Cervecería Kunstmann S.A., Manantial S.A. y VSPT Wine Group[2]).

La tasa de participación fue de un 91% a nivel global, lo que refleja la amplia cobertura en el proceso de aplicación de la encuesta, a pesar del contexto de pandemia, así como el interés de los trabajadores por expresar su opinión a través de este instrumento. A nivel regional se puede apreciar que se mantiene la alta participación en todos los países, consolidándose este estudio como un proceso directivo regional.

El IGC global 2020 fue de 87%, un punto más que el período anterior, lo que refleja la percepción positiva sobre el ambiente de trabajo en la compañía, destacando la “Satisfacción con la Organización” como el elemento mejor evaluado, con un 92% de favorabilidad. Lo anterior muestra una situación positiva, a pesar de la situación desafiante que vive la compañía, esto se refleja en los componentes del indicador donde la satisfacción con la organización es más de 90%. Al examinar los resultados por país, destaca que en Bolivia, Colombia y Uruguay mejoraron. Sin embargo, en Argentina se observa levemente a la baja, probablemente teñido por su situación de contexto país.

En cuanto a las dimensiones, al igual que en las mediciones anteriores se observa de manera transversal en la organización a la “Orientación a la Excelencia” con un 94% de favorabilidad. Esto refuerza el valor que se da a la expectativa de realizar labores con altos niveles de calidad y de manera sobresaliente.

2 Central Cervecera Colombia realiza una encuesta cuyos resultados homologamos al modelo CCU.

Cabe destacar que en los últimos tres años todas las dimensiones de Nivel Organizacional han mejorado entre un 7% y un 12%, estando todas ellas sobre el 60% de favorabilidad[3].

En cuanto a la gestión de los resultados, se inicia el proceso con la presentación de los resultados globales a la Gerencia General de CCU así como los específicos de cada Unidad de Negocio a los Gerentes Generales, quienes posteriormente inician las bajadas de resultados con sus equipos. Luego, cada jefe responsable de un área con reporte individual de clima debe acceder a una plataforma online donde puede revisar y analizar los resultados específicos para su área.

Luego, se genera y comparte material de apoyo para que los jefes puedan interpretar los resultados, además de acompañar a los líderes que así lo requieran en las reuniones de bajada de resultados. Adicionalmente, y en conjunto con los equipos locales de RR.HH. se apoya a los líderes para que generen los planes de acción para potenciar y mejorar sus indicadores de clima.

En cuanto a los equipos con IGC igual o menor a 75%, se les acompaña y apoya en el establecimiento de planes de acción. Los planes de acción se deben ejecutar durante el primer semestre del 2021 y se hará seguimiento del cumplimiento de los compromisos durante el año.

Los canales de queja y/o reclamos relacionados con el proceso de clima están disponibles a partir de la comunicación directa de los trabajadores con el área de Desarrollo Organizacional, cuyos anexos telefónicos están descritos en todos los afiches de difusión, además de poner a disposición una cuenta de correo electrónico y un video explicativo. El Canal de Denuncias también constituye un medio formal de comunicación de reclamos para esta y otras materias.

3 Los resultados detallados de la encuesta de clima se presentan en la sección Anexos de este informe.

Relaciones laborales

102-41 **402-1** **FP3**

La compañía adopta un enfoque dialogante y de transparencia respecto de las organizaciones sindicales y los representantes de los trabajadores, tal como se plasma en la Política General de Recursos Humanos y la Política Corporativa de Derechos Humanos en las Prácticas Laborales, donde se reconoce la libertad sindical, la libre asociación y el derecho a la negociación colectiva.

A nivel regional contamos con 45 sindicatos, 53% de sindicalización, cinco federaciones; tres en Chile, uno en Argentina y uno en Uruguay. En Chile hay 131 dirigentes sindicales.

Se ha desarrollado y construido un modelo de gestión corporativa con las federaciones, iniciado en Chile, en distintos ámbitos de trabajo. Estos abarcan el sostener encuentros y reuniones periódicas, compartir información relevante, generar instancias de participación, desarrollar a los dirigentes mediante formación, y en especial lograr entendimiento del vínculo laboral.

Respecto de las negociaciones en Chile, durante el año 2020 negociaron 18 sindicatos concentrados entre abril y septiembre, y representaron a 60% del total de sindicalizados. Las negociaciones se lograron concluir en términos positivos, con condiciones que se mantuvieron en relación al año anterior, e incrementando algunos beneficios sociales. Siendo este año de pandemia una situación difícil, se valoró la estabilidad económica y laboral.

Asimismo, Colombia posee un pacto colectivo por tres años y tienen un sindicato de vendedores con Postobon de ocho personas. En Argentina y Uruguay poseen negociaciones por rama, representando cerca de 70% de sindicalización. En cambio, en Bolivia el 32% está sindicalizado y Paraguay no posee sindicato. Cabe destacar que los escenarios políticos en los países están evolucionando y mutando, y los movimientos sindicales no están ajenos a esta realidad. Por lo tanto, este año ha sido clave apoyar en el bienestar emocional y salud mental de nuestros trabajadores.

Equidad salarial

102-35 **102-36** **102-37** **202-1** **405-2**

Para el caso del personal que negocia colectivamente, las estructuras de remuneraciones se definen en base a los valores de mercado y, en materia de beneficios y reajustes salariales, a partir de las negociaciones colectivas. Anualmente, las jefaturas presentan a cada trabajador bajo su dependencia la situación salarial y el incremento por mérito, asociado a la evaluación de desempeño. En esta instancia, de carácter individual, el trabajador puede manifestar inquietudes y consultas respecto de sus compensaciones.

CCU dispone de una Política de Compensaciones que entrega los lineamientos en materia de equidad y competitividad salarial. Con

el fin de garantizar su cumplimiento, se hace seguimiento de los indicadores incluidos en cada unidad de negocio a nivel regional. Adicionalmente, existen procesos de gestión de compensaciones que se ejecutan considerando los principios de Equidad Interna, Competitividad y Desempeño.

Con el fin de conocer los rangos salariales del mercado, la compañía participa en estudios de manera periódica.

Las estructuras de remuneraciones para el personal ejecutivo y profesional se definen en base a una evaluación de cargos que determina metodológicamente la contribución o valor del cargo para la organización, generando un puntaje determinado para cada cargo. En función de estos niveles y de acuerdo a información de mercado se determina una escala salarial, que establece las bandas salariales internas. La metodología utilizada para la evaluación de cargos es IPE de Mercer. De esta manera, se garantiza una administración de compensaciones no discriminatoria.

CCU otorga a los gerentes, ejecutivos principales y a los profesionales y técnicos, un único bono anual de carácter facultativo en base a la apreciación del grado de cumplimiento de metas individuales y corporativas, y considerando los resultados del ejercicio.

En CCU en Chile existe un ratio del salario base promedio de mujeres frente a hombres de un 98% y la misma cifra aumenta a 99% a nivel regional, excluyendo Colombia y Bolivia. Esto significa que no existen diferencias salariales sustanciales entre hombres y mujeres que desarrollan funciones similares, medido de acuerdo con el nivel resultante de la evaluación de cargos y que corresponden a un mismo tramo de antigüedad.

Respecto de la comparación de los salarios que otorga la compañía frente al sueldo mínimo local, los salarios mínimos de CCU en Chile fueron incrementados en diciembre de 2019, para garantizar una renta mínima mensual[4] de $500.000 brutos para todos los trabajadores CCU y filiales en Chile, monto que está por sobre el sueldo mínimo establecido legalmente.

Seguridad y salud ocupacional

103-1 **103-2** **103-3** **403-1** **403-2** **403-3** **403-7**

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional ha sido implementado en CCU considerando como base la normativa chilena y los altos estándares de seguridad de organizaciones de Clase Mundial. De esta manera, el sistema TPM garantiza el cumplimiento de las normas internacionales en seguridad y mejora continua, como ISO 45001, a través de sus principales elementos: enfoque, equipos multidisciplinarios, gestión de proceso, estandarización y expansión, empoderamiento y participación.

En el alcance de esta implementación están contemplados los trabajadores internos y externos que prestan servicios a CCU, dentro y fuera de las instalaciones, con el fin de resguardar la seguridad y salud de todas las personas. Asimismo, se tiene presente el Reglamento Especial de Empresas Contratistas y Subcontratistas,

4 Pagos fijos garantizados mensuales, más gratificación.

según Ley de Subcontratación N° 20.123 y el Decreto Supremo N°76, específico para empresas contratistas y subcontratistas a nivel local. El enfoque de CCU en esta materia es lograr cero accidentes a través de una cultura de seguridad y un entorno libre de riesgos. Con este gran desafío en mente, las principales prioridades son:

1. Continuar con la evaluación de los riesgos para la Seguridad y Salud en el trabajo a partir de los peligros identificados, teniendo en cuenta la eficacia de los controles existentes, buscando erradicar todos los riesgos críticos de CCU. El nivel de implementación de las matrices de peligro en el año 2020 fue un 90% de cumplimiento.
2. Implementación de un 70% de LOTO -sistema de seguridad para el bloqueo de energías peligrosas de las máquinas y equipos- a nivel regional.
3. Arraigar una cultura de seguridad a través de la implementación de auditorías de comportamientos de seguridad, aplicación de tarjetas de autocuidado (Pare- Piense y Actúe), formación de líderes, comunicar los reportes de cuasi accidentes.
4. Mejorar continuamente el sistema de gestión de la Salud y Seguridad en el trabajo, mejorando el desempeño de los líderes de seguridad, promover la participación de los trabajadores, generación de equipos de mejora para la resolución de problemas. En el año 2020 se generaron 900 proyectos de seguridad a nivel país y regional.

La gestión de riesgos en los procesos es garantizada a través de una metodología de identificación de peligros realizada junto con los operadores de proceso. Dicha identificación de peligros nos lleva a evaluar los riesgos de cada uno, aplicando medidas de control jerárquicas que contribuyen a la disminución del riesgo evaluado. Todos los riesgos de alto nivel considerados como críticos son gestionados de manera urgente a través de herramientas de gestión de riesgos, involucrando a operadores en equipos de mejora que aportan a la resolución de los problemas, dicha herramienta es denominada "ORR" Reducción del Riesgo Operacional. También cabe mencionar que los riesgos críticos son controlados con contramedidas específicas, tales como definición de las reglas de oro de seguridad y fichas de seguridad de cada riesgo crítico, implementados en cada planta de CCU.

El nivel de competencia de las personas se lleva a cabo con la matriz de entrenamiento. Dicha herramienta busca dos objetivos claros, priorizar competencias a desarrollar y proveer una perspectiva del equipo en términos de fortalezas. Una vez identificadas las brechas se planifican las soluciones de aprendizaje de Seguridad y Salud en el trabajo.

En la investigación de incidentes existe la metodología (“5 por qué”) para analizar incidentes con y sin tiempo perdido, incluso los cuasi accidentes que pudieron tener un potencial grave, con el fin de encontrar las causas y generar planes de acción que erradiquen una nueva probabilidad de que ocurran. Un equipo multidisciplinario, seleccionado por cada planta o sitio de CCU, realiza la investigación, y cada vez que existe un accidente o incidente, se debe actualizar la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos para medir nuevamente la probabilidad de ocurrencia y revisar los controles asociados a la actividad donde ocurrió el accidente o incidente. Una vez que se conocen las causas, la metodología busca medidas correctivas y preventivas según la jerarquización de controles establecidos.

Se extiende el sistema de gestión de seguridad también para la salud ocupacional, identificando y midiendo -a través de los organismos administradores de la Ley N° 16.744 - cualitativa y cuantitativamente los riesgos que puedan afectar la salud de los trabajadores. Si los resultados de las mediciones indican que existe exposición a algún riesgo para la salud de uno o más trabajadores, estos entran a un programa de vigilancia médica otorgada legalmente por la mutualidad. Esta vigilancia y calidad de servicio es monitoreada por el Pilar de Seguridad.

La compañía también enfoca sus esfuerzos en mejorar el comportamiento de las personas, tanto internas como externas, trabajando fuertemente en la retroalimentación y capacitación de los trabajadores, con el fin de reforzar la conducta positiva y lograr una cultura de interdependencia. Este factor contribuirá a que CCU pueda alcanzar la visión de cero accidentes/ incidentes e impactos ambientales, cero riesgos/aspectos ambientales y cero conductas inseguras.

Comité paritario

403-2 403-4

En CCU la consulta y participación de los trabajadores son proporcionadas a través de mecanismos, formación y recursos necesarios. Las principales herramientas de consulta y participación incluyen el levantamiento de anomalías de seguridad (Tarjeta de seguridad), reporte de los cuasi accidentes, aplicación de tarjetas

para actividades no rutinarias, encuestas de seguridad, auditorías de seguridad y salud ocupacional, además se puede destacar que la gestión de los riesgos es realizada principalmente por los trabajadores.

Los canales de comunicación utilizados en los procesos son las pizarras de gestión diaria donde son revisados los indicadores de accidentes, incidentes, cuasi accidentes, entre otros.

El trabajador es representado por el comité paritario, sindicatos, brigada de emergencia, en reuniones mensuales, donde se abordan los temas levantados por el personal con los representantes de empresa.

Las principales funciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS), de acuerdo con la legislación local, son:

1) Asesorar e instruir a los trabajadores en la correcta utilización de los elementos de protección personal.
2) Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de los trabajadores como de la organización, de todas las medidas de prevención, higiene y seguridad.
3) Investigar cuáles son las causas de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales que se produzcan.
4) Decidir si los accidentes o enfermedades se deben a negligencias inexcusables.
5) Indicar la adopción de todas las medidas de seguridad que faciliten la prevención de riesgos profesionales.
6) Cumplir con todas las funciones que le encomiende el organismo administrador del seguro social.
7) Promover la participación en cursos destinados a la capacitación de los trabajadores, en organismos públicos o privados que se encuentren autorizados para cumplir esa finalidad.

Capacitaciones

403-5

Para CCU mantener altos niveles de desempeño es una de sus principales prioridades, y la capacitación continua al personal permite mejorar y realizar de manera más eficiente y segura las actividades de los trabajadores. Dentro del programa de formación 2020 que impulsó el Pilar de Seguridad se destacan las siguientes iniciativas:

1. Autoinstrucción SUSPEL (Sustancias Peligrosas)
2. Implementación de los pasos del Pilar de Seguridad
3. Capacitación programa STOP (Observación de comportamientos)
4. Técnicas para el control de emergencias.
5. Capacitación MOC (Administración de cambios)
6. Seguridad en máquinas.
7. Formación de reglas de oro
8. Capacitación del bloqueo de energías peligrosas.
9. Prevención COVID-19

Al declararse la Pandemia por COVID-19, la compañía lanzó las Reglas de Oro COVID-19 a nivel regional. A través de ellas, se fomenta el cuidado activo tanto de los trabajadores como de sus familias estableciendo 12 comportamientos que se deben cumplir en todo momento, como son estar atento a síntomas e informarlos, aplicar prácticas de higiene y autocuidado, formentar conductas preventivas y cumplir con los protocolos instalados en los centros

de trabajo tanto en los accesos como dentro de ellos. Además, se entregan periódicamente todos los elementos de protección personal necesarios para asegurar el cuidado de los trabajadores en los lugares de trabajo. Las reglas son, además, permanentemente monitoreadas y se han incorporado dentro de los reglamentos internos de trabajo para asegurar su cumplimiento.

Durante 2020 se continuó desarrollando el programa “Formación de Formadores” para seguir fomentando en los líderes el desarrollo de habilidades para entrenar, acompañar y auditar temas ligados a la metodología de TPM, donde finalizó el segundo ciclo con 17 nuevos entrenadores, pertenecientes a distintos centros de trabajo de CCU en Chile.

TPM ha implementado un programa para reconocer las buenas prácticas en seguridad laboral, a través de una Biblioteca Virtual, sitio donde se encuentra información actualizada sobre todos los Pilares de TPM fácilmente, con un link directo a estos documentos en Google Drive.

"Pasión por la Mejora" es el sistema de reconocimiento transversal, de las mejores prácticas e ideas de mejora y resultados que surgen en el piso planta, desde los equipos multidisciplinarios, dueños de los procesos y empoderados de sus funciones.

Adicionalmente, todas las plantas de CCU comparten Buenas Prácticas, en la Biblioteca Virtual de TPM mediante un Google Forms, reconociendo a los operadores por sus mejoras aplicadas en los procesos y a la planta que implementa más buenas prácticas.

Indicadores de Accidentabilidad

403-9 403-10

En Chile la tasa de accidentabilidad de trabajadores propios presentó una baja del 12,5% con respecto al año anterior, alcanzado un 0,7%. La tasa de accidentabilidad de los contratistas también presentó una baja, llegando a una tasa de 2,2%.

En Argentina, la tasa de accidentabilidad disminuyó de 0,17% en 2019 a 0,05% en 2020. En Paraguay, la tasa de accidentabilidad en 2020 fue de 0,62%, una baja de 0.78% del año anterior.

Durante el año 2020, lamentamos comunicar el sensible fallecimiento de un trabajador de nuestra filial Bebidas del Paraguay, quien sufrió un accidente en una línea de producción.

Más información respecto de los indicadores de accidentabilidad y siniestralidad en Anexos.

2. CLIENTES

La compañía desarrolla la relación con sus clientes con un enfoque colaborativo, que trasciende el aspecto comercial, para generar oportunidades de crecimiento conjunto. Las áreas de trabajo se focalizan en lograr máxima satisfacción de servicio de todos los clientes y desarrollar a los clientes Pyme.

CCU se relaciona con múltiples clientes, llegando a 109.756 puntos de venta relacionados a la operación en Chile. Adicionalmente, el negocio de agua HOD en Chile, a través de Manantial S.A., abarca aproximadamente 66.100 clientes directamente abastecidos en sus hogares y llega a oficinas de 15.400 empresas. En cuanto al segmento de operación Vinos, el negocio doméstico en Chile llegó a 28.175 puntos de venta. En el segmento de operación Negocios Internacionales, el total de puntos de venta alcanzados en Argentina son 215.982, en Bolivia 24.398, en Paraguay 31.149 y en Uruguay 17.694.

Máxima Satisfacción de Servicio

Con el fin de responder siempre a sus expectativas, la compañía realiza periódicamente estudios orientados a conocer la percepción de sus clientes en materia de lealtad y satisfacción, y así abordar las oportunidades de mejora en diversos aspectos de la relación con ellos.

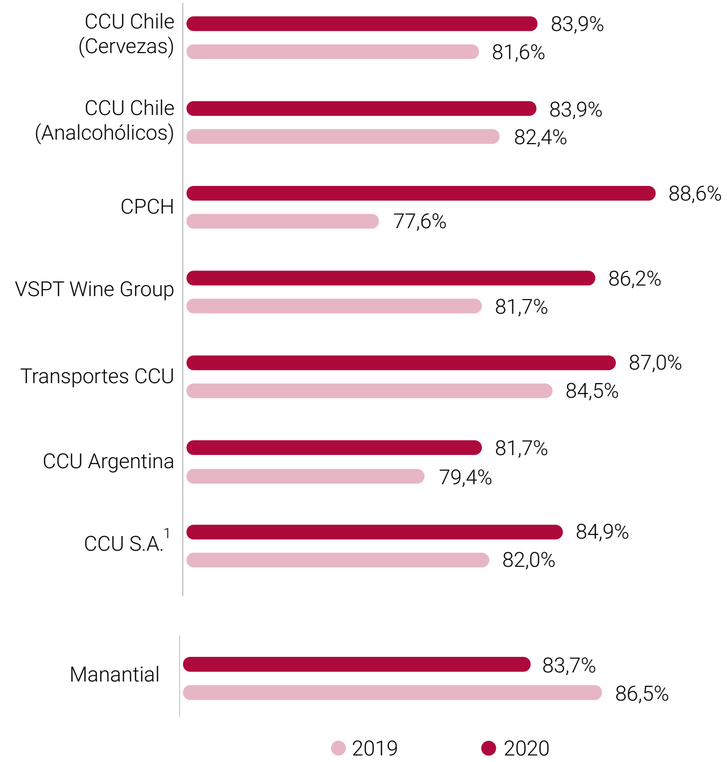
En 2020, se aplicó la encuesta de satisfacción de clientes en ECCUSA y Cervecera CCU (agrupadas en CCU Chile), VSPT Wine Group, CPCh, Transportes CCU y CCU Argentina. Este es un estudio anual que se aplica vía telefónica a través de la consultora Ipsos y considera un puntaje entre 0 a 100. Este año se realizó una revisión del estudio, con el fin de hacerlo más eficiente y accionable, lo que resultó en la optimización de la muestra, mejoras de análisis y eliminación de los resultados de lealtad.

En Transportes CCU, entre las variables que se evalúan, están los camiones de distribución, calidad de los productos y servicio entregado por la tripulación en todo el proceso. Se efectúan mediciones por zona de distribución a lo largo del país, aportando datos valiosos sobre el Servicio de Atención al Cliente (SAC), con respecto a los reclamos recibidos.

En tanto, Manantial realiza estudios de satisfacción de clientes dos veces al año vía e-mail a clientes hogar y empresas, utilizando una escala de evaluación de 1 a 7 para medir la satisfacción de sus clientes.

Los siguientes gráficos muestran los resultados de los principales estudios para el período que se informa, comparativo con 2019.

Resultados Satisfacción



Respecto de los resultados de Lealtad, este año se realizó una revisión del estudio, con el fin de hacerlo más eficiente y accionable, tomando la decisión de eliminar los resultados de Lealtad.

1 En el caso de CCU S.A., los datos corresponden a un promedio ponderado por volumen interno de cada categoría para todas las unidades de CCU (Cervezas, Analcohólicos, Licores, Vinos y Comercial CCU).

Clientes Pyme

DSCC18

El programa CRECCU busca que micro y medianos almaceneros y botilleros puedan desarrollar de mejor manera sus negocios, entregándoles diferentes oportunidades para crecer a través de asesorías y financiamiento.

Durante el año 2020 siguió apoyando a sus clientes, especialmente en este periodo de emergencia sanitaria, donde se desarrollaron diferentes herramientas y mecanismos para entregar apoyo a este grupo de clientes. Entre las iniciativas más destacadas se encuentran:

1. **Plan Consumo CRECCU:** Se dio la opción a todos los clientes CRECCU ocasión compra y consumo que se vieron afectados por la pandemia, congelar su deuda por un periodo determinado y dar un plazo de seis meses, posterior a los meses de gracia, para poder pagarla con condiciones preferenciales.
2. **Retorno de clientes a CRECCU:** Clientes que fueron afectados y presentaron atraso en sus pagos, por razones como local cerrado, baja demanda de consumidores, enfermedades u otros asociados principalmente a la pandemia, se les dio la opción de reprogramar sus pagos y volver a cartera vigente para seguir utilizando el programa CRECCU.
3. **Facilidad en el pago de los estados de cuentas:** Se reforzó la comunicación de los medios de recaudación, en especial aquellos que se pudieran hacer en forma digital. Para aquellos clientes que estuvieran complicados por razones de salud, seguridad o tiempo, se les dio la alternativa de que un colaborador de CRECCU les pasara a retirar sus pagos directamente a su local, con todas las medidas de seguridad sanitaria.
4. **Comunicación Digital CRECCU:** Se desarrolló e implementó una plataforma digital de comunicación con nuestros clientes, donde se entregó información sobre la operación segura de sus almacenes, consejos de compras y utilización eficiente del programa CRECCU, además se envió en forma masiva los Estados de Cuentas en forma digital, para que nuestros clientes conocieran el detalle de sus operaciones mensuales y pudieran realizar sus pagos informados.

CLOSELLY

Dado que fue un año distinto, con una pandemia de por medio, fue necesario adaptar durante los meses de confinamiento el proceso de venta presencial de la compañía. Con el objetivo de seguir entregando el mismo nivel de servicio, pero a través de un proceso de televenta, fue fundamental capacitar a nuestros vendedores de manera efectiva y eficaz. Para lo anterior, se utilizó como apoyo la herramienta "Closelly", una plataforma de formación que se utiliza para capacitar a la fuerza de ventas en las temáticas más relevantes de cada año a través de una metodología de microlearning y gamificación.

Posterior a esto, cuando nos encontramos en condiciones de retomar la atención presencial, se realizó el módulo de "Retorno Seguro", de manera que los vendedores volvieran a su trabajo habitual conociendo todos los protocolos y medidas de seguridad requeridos.

Para la compañía fue fundamental que los vendedores se sintieran seguros en su día a día, y que, a su vez, pudieran transmitir esta seguridad a los clientes. Para lo anterior nos mantuvimos conectados en todo momento con nuestros clientes, enviando información relevante sobre seguridad y riesgos del COVID-19.

MI CARRO CCU

Con el fin de ajustarse a los tiempos, necesidades y las nuevas rutinas que han surgido por el contexto sanitario, CCU implementó una nueva plataforma de ventas online para almacenes, botillerías, mayoristas, quioscos, bares y restaurantes, entre otros. Se trata de “Mi Carro CCU”, que ofrece un completo catálogo de productos de la compañía y permite realizar pedidos 24/7, desde computadores, teléfonos celulares o tablets, entre otras funcionalidades. Disponible para sus cerca de 100 mil clientes, la plataforma presenta más de 1.300 productos organizados por categorías. Cuenta con un Carro de Compras que detalla los productos elegidos; una sección de Favoritos y otra de Recomendaciones personalizadas para cada cliente. También incluye un Historial que describe pedidos anteriores, detalla información sobre el crédito de cada cliente y otra con Preguntas Frecuentes para facilitar la navegación en el sitio y responder dudas.

ALMACEN SEGURO

Como parte de su campaña “Almacén Seguro”, CCU distribuyó kits de elementos de protección a más de 10.000 clientes almaceneros, botilleros y minimarkets de todo Chile. El kit se compone por una estructura transparente que se instala en el sector de cajas de cada negocio, con el objetivo de establecer una distancia mínima entre el cliente y el cajero, protegiendo a ambos de la proyección de partículas y salpicaduras de líquidos o “gotitas”. También incorpora unas innovadoras manillas de cooler, que sirven para abrir la puerta con el brazo y así evitar el contacto directo con las manos, así como adhesivos con mensajes de autocuidado e higiene para minimizar el riesgo de contagio y propagación del virus. Más aún, se entregaron 120.000 escudos faciales a clientes del canal compra y mayoristas de todo Chile.

TuMesa.cl y Bar QR

En Chile, la compañía puso a disposición gratuitamente para bares, restaurantes y fuentes de soda “Tu Mesa.cl”, plataforma en la cual clientes pueden revisar las cartas y las promociones de los restaurantes adheridos, dejar comentarios de sus experiencias y reservar mesas. Asimismo, permite diseñar las cartas y generar un código QR, el cual puede ser instalado en lugares visibles de los establecimientos, para que los consumidores puedan acceder directamente a la oferta gastronómica de los locales en la comodidad de sus dispositivos móviles.

CCU Argentina junto a Toteat desarrolló “Bar QR”, plataforma online activada por un código QR, para que los clientes de bares y restaurantes puedan gestionar pedidos, reservar mesas, dividir la cuenta entre comensales, entre otros servicios.

Yo Invito, ReserBar y #BackToTheBars

Con el objetivo de apoyar a aquellos bares, fuentes de soda y restaurantes del país que se encontraban cerrados producto de la pandemia, CCU lanzó la campaña “Yo Invito. Una cerveza por nuestros bares”. La iniciativa, vigente hasta febrero del 2021, es una invitación a que las personas compren anticipadamente cervezas de 500 cc de su marca preferida, Cristal, Escudo, Royal Guard, Heineken, Kunstmann Torobayo o Austral Calafate. Por cada compra que hagan las personas, las segundas rondas serán gratis y CCU entrega gratuitamente todas las cervezas a los locales adheridos a la campaña.

En la misma línea, Pisco Mistral desarrolló en septiembre “ReserBar”, campaña que beneficiaba a clientes que compran Pisco Mistral en La Barra.cl, con una opción de agregar una reserva en uno de los 50 bares de Santiago inscritos en la iniciativa, lo que les daba derecho a cuatro piscolas por solo $5.000. Pisco Mistral transfirió a los bares el valor de la reserva más el producto.

Por su parte, CCU Argentina realizó la campaña #BackTheBars, la cual invitó a los clientes a comprar cerveza Heineken por adelantado, con interesantes ofertas y paquetes que podían disfrutar cuando los locales volvieran a abrir sus puertas. Como parte de la iniciativa, algunos de ellos ofrecieron el “Combo Heineken”, donde la cerveza iba de regalo por cuenta de la marca.

También, bajo la iniciativa #AquíEstamos y #AhíEstaremos, CCU Argentina con sus cervezas Salta y Santa Fé, acompañaron a clientes y comerciantes en su proceso de reactivación económica con la donación de cien mil vasos de Cerveza Salta y 175 mil de Cerveza Santa Fe.

3. PROVEEDORES

102-9

Para CCU, sus más de 10 mil proveedores son aliados estratégicos para su negocio. La innovación y el valor compartido a largo plazo, fundado sobre una relación de confianza, son fundamentales para garantizar altos estándares de calidad en sus productos y procesos. Durante 2020, en el contexto de la pandemia, las prioridades cambiaron significativamente. El foco principal fue la continuidad operacional, y en esa línea, fue necesario estrechar aún más las relaciones con nuestros proveedores y manejo de sus riesgos. Mantuvimos la comunicación siempre abierta y constante, para conocer las temáticas que más los afectan.

La Gerencia Corporativa de Abastecimiento de la compañía establece las directrices y gestiona las operaciones de abastecimiento, buscando generar la máxima eficiencia en cada una de sus transacciones de compra en todos los países donde operamos.

La siguiente gráfica detalla el proceso asociado a la cadena de valor y el ciclo productivo de CCU:

1. PROVEEDORES

La compañía promueve relaciones colaborativas con todos sus proveedores de insumos y contratistas, destacando la Guía de Buenas Prácticas - Proveedor CCU para una gestión transparente y ética.

2. MANUFACTURA/PRODUCCIÓN

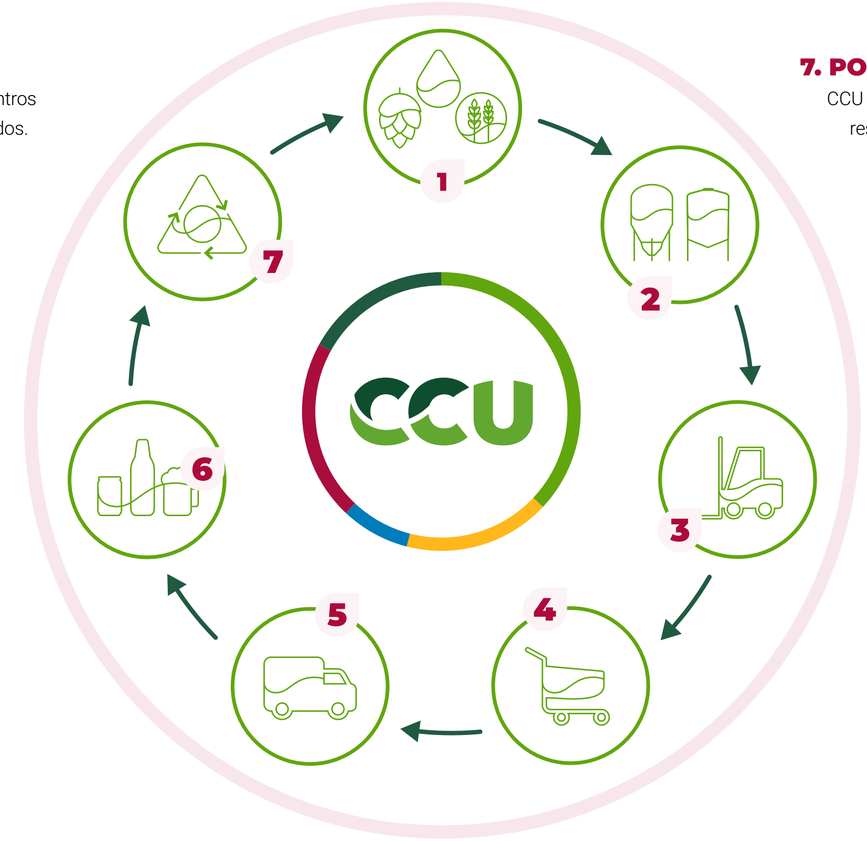
La compañía tiene 32 plantas productivas a nivel regional, entre todas las categorías (cervezas, analcohólicas, licores y vinos) certificadas con altos estándares de calidad.

3. LOGÍSTICA

A nivel regional, CCU cuenta con 36 centros de distribución propios y ocho arrendados. En Chile, cuenta con una flota de 850 camiones de distribución secundaria, de los cuales cuatro son eléctricos.

4. VENTA

109.756 clientes en el segmento operaciones Chile, 28.175 clientes de vino doméstico y en cuanto a Manantial, 66.100 clientes hogar y 15.400 de empresas. Se estima que el total de puntos de venta alcanzados en Argentina son 215.982, en Bolivia 24.398, en Paraguay 31.149 y en Uruguay 17.694.



5. DISTRIBUCIÓN

La compañía cuenta con un estimado de 508.654 puntos de venta a nivel regional, con flotas de camiones de porteo para entregar mayor satisfacción, calidad de servicio y máxima ejecución a los clientes.

6. CONSUMO

CCU cuenta con un portafolio multicategoría para satisfacer todas las ocasiones de consumo, elaborando 30,7 millones de hectolitros en 2020, distribuidos en más de 120 marcas.

7. POSCONSUMO

CCU acompaña los momentos responsablemente, fomentando un consumo responsable y su posterior reutilización y reciclaje para el cuidado del medio ambiente.

En materia operativa, la cadena de suministro de los productos y servicios de la compañía incluye los subprocesos de abastecimientos, manufactura y distribución de cervezas, bebidas gaseosas y funcionales, néctares de frutas, aguas, vinos, piscos y otros licores, tanto en mercados locales como internacionales.

Abastecimiento sostenible

SELECCIÓN DE PROVEEDORES

204-1 **308-1** **414-1**

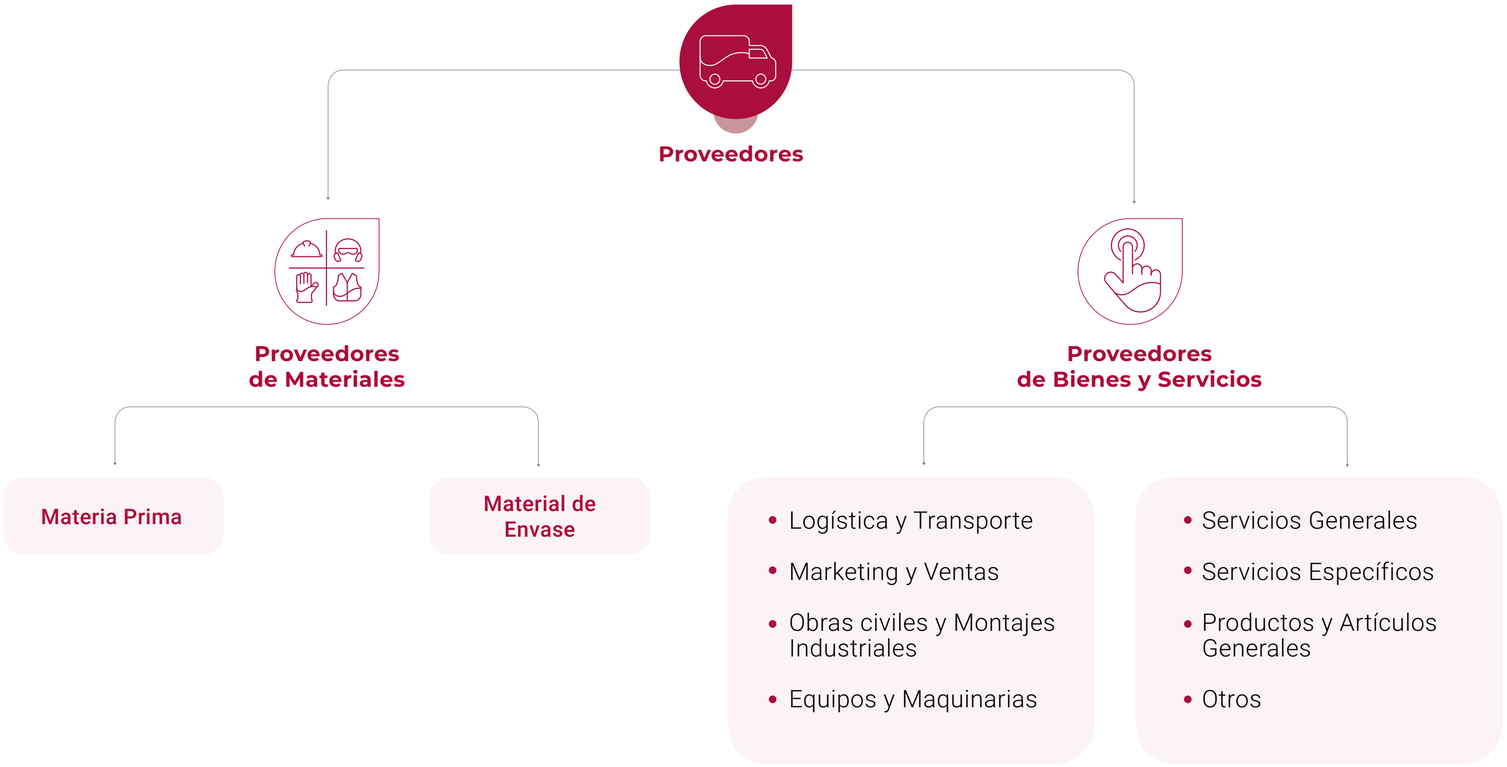
Promover una sana competencia entre proveedores es una práctica para obtener el máximo valor agregado para el negocio, sin perder de vista el desarrollo de relaciones colaborativas y de largo plazo con los proveedores con alto estándar de calidad, cumplimiento y transparencia.

Su selección y contratación se realiza utilizando criterios objetivos técnicos, profesionales y éticos para la adjudicación de proyectos, de acuerdo con la naturaleza del servicio o producto, contribuyendo al proceso de mitigación de riesgos económicos, sociales y ambientales. En lo económico-financiero se solicitan estados de resultados y balances generales. Además, se analizan informes empresariales para analizar la salud financiera.

En tanto, en lo social-laboral se busca proporcionar condiciones de trabajo que permitan prácticas seguras, cautelando la salud ocupacional para el normal desempeño de las funciones. En esa línea, se analizan las tasas de accidentabilidad y se les solicita el cumplimiento de las obligaciones sociales con sus trabajadores, como son las cotizaciones previsionales y de salud.

En relación con el aspecto ambiental, la compañía evalúa nuevas alternativas y el potencial de implementar en sus procesos de suministro condiciones para cuidar el medio ambiente. De esta manera, por ejemplo, podemos nombrar que el manejo de la disposición final de residuos sea únicamente en vertederos certificados o también que a los proveedores de suministros de energía se les exige Certificados de Energías Renovables no Convencionales.

En CCU los proveedores los clasificamos de la siguiente manera:



En cuanto a la segmentación por su origen, la distribución porcentual de proveedores en Chile es la siguiente:

Zona	% Proveedores Por zona	% Compras por zona
Zona Norte	6,2%	3,2%
Zona Centro	76,2%	88,0%
Zona Sur	14,8%	8,4%
Zona Austral	2,8%	0,4%
Total general	**100%**	**100%**

CCU aplica procesos de evaluación a proveedores y sus procesos, por medio de cuatro herramientas principales:

- ***Auditorías de Licencias:*** Realizadas por nuestros socios estratégicos a los proveedores para certificar el proceso técnico de producción de materias primas y material de empaque.
- ***Auditorías Propias:*** Programa de evaluación de proveedores desarrollado por una empresa certificadora internacional, para auditar temas de calidad, seguridad y medio ambiente.
- ***Auditorías de Desarrollo a Proveedores:*** Se aplica a potenciales proveedores con el objetivo de auditar distintos aspectos, como la existencia de la fábrica/empresa, calidad de las instalaciones y condiciones laborales. En el caso de que estos sean extranjeros, la auditoría se efectúa a través de una empresa certificadora.
- ***Auditorías Internas:*** Son auditorías realizadas por el área de Contraloría de CCU al área de Abastecimiento, verificando que los procesos de compra se desarrollen de acuerdo con los procedimientos establecidos.

Indicadores de gestión

En los procesos de abastecimiento continuo se considera el monitoreo de los siguientes indicadores de gestión:

- **Vendor Rating System (VRS):**
  Corresponde a un indicador del desempeño que comprende la medición cuantitativa del desempeño de los productos y/o servicios entregados por parte de los proveedores y considera variables de calidad (número de defectos en un período esperado, criticidad del defecto y condición de entrega en las instalaciones) y el nivel de compromiso del proveedor (gestión de reclamos).

- **On Time In Full (OTIF):**
  Consiste en un proceso formal de medición de los proveedores, mediante el cual se evalúa el cumplimiento en la entrega de los materiales según el plazo, condición y cantidad.

- **Control de Acceso Terceros:**
  Este control se aplica a todas las empresas proveedoras de servicios que ingresan a las operaciones de la compañía, con un alcance del 100% de sus trabajadores. Es un procedimiento que se efectúa con el apoyo de una empresa externa, encargada de verificar que los proveedores cumplan con las leyes sociales/laborales respecto de sus trabajadores (entre ellas, la Ley de Subcontratación) y que éstos estén correctamente habilitados para cumplir sus funciones.

Debida Diligencia

414-2 **DSP.30**

Bajo el escenario de pandemia, el desarrollo de nuevos proveedores tomó una relevancia aún mayor a la que tenía. Nos obligó a implementar planes de contingencia establecidos en nuestros procesos de gestión para no afectar la continuidad operacional.

El Plan de Gestión de Proveedores cuenta con una matriz de riesgos que contempla un proceso de mitigación estandarizado, permitiendo revisar planes de contingencia y contención de impactos en el negocio de manera continua.

Los posibles riesgos en materia de derechos humanos son identificados a través de auditorías (países de Asia) y de la Encuesta de Proveedores. Por tercer año consecutivo se realizó la Encuesta de Satisfacción de Proveedores y, en esta oportunidad, fue aplicada a nuestros proveedores locales y regionales de Chile y Argentina por la empresa externa especialista. Participaron 400 proveedores en Chile y 130 en Argentina.

En el marco del plan de gestión de riesgos, se contrató un servicio externo llamado Red Negocios, en este es posible identificar riesgos asociados a los pilares económicos, sociales y de gobernanza, de manera de gestionar planes de mitigación en los puntos débiles, señalando a nuestros proveedores la necesidad de lograr los estándares declarados en nuestra Guía de Buenas Prácticas - Proveedor CCU.

En los procesos de licitaciones se verifica si existen deudas previsionales, y en caso de haberlas los proveedores deben certificar los pagos de estas mediante formularios específicos. Adicionalmente, en los estados de pago de los contratistas se solicita acreditar los pagos previsionales.

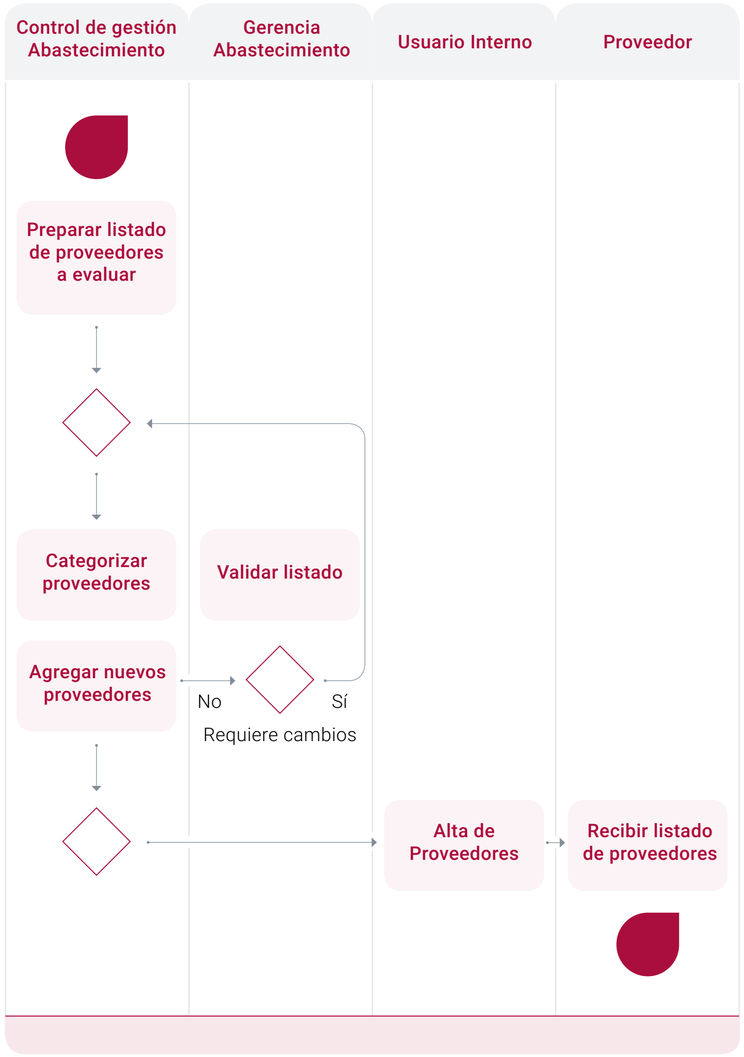
Por la pandemia, en cada proyecto de licitación se añadieron criterios de selección como capacidad de producción, nivel de endeudamiento, tipo de endeudamiento, montos cedidos en factoring y además elaboramos un nivel de riesgo ambiental/social para CCU en escala de 1 a 5 (muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto).

También adherimos a un sistema de control dirigido a nuestros contratistas internos, que representa a un importante conjunto de proveedores que interactúan a diario en nuestras instalaciones. Lo anterior nos asegura un estricto cumplimiento de sus condiciones laborales, a través de una plataforma centralizada que garantiza la acreditación de ingresos, certificaciones laborales, auditorías laborales, pagos por subrogación y cierres de contrato, entre otros.

Durante 2020 no hubo impactos negativos debido a malas prácticas en sustentabilidad por parte de proveedores. Por regla general, se le notifica y se le pide un plan de mitigación en los tópicos que están generando problemas. En el transcurso de los años de nuestro proceso de due dilligence hubo proveedores que no fueron invitados a proyectos de licitación de CCU y/o sus filiales por incumplimiento de los estándares mínimos (tasas de accidentabilidad, deudas previsionales, solvencia económica).

Asimismo, se hizo un extenso trabajo de migración de proveedores por la implementación del nuevo ERP en la filial Plasco. En un futuro, abordará a todas las filiales de CCU para que permita depurar nuestra base de datos.

Análisis de Riesgo Proveedores



Promoción de buenas prácticas

308-2 DSP.25 DSP.28

La “Guía de Buenas Prácticas - Proveedor CCU” (GBP) se aplica en CCU y a todos sus proveedores. Es una directriz que plasma los compromisos fundamentales de un desempeño económico, social y ambientalmente responsable, alentando a todos los integrantes de la cadena de valor a difundir estas buenas prácticas entre sus propios proveedores, para potenciar una relación de mutuo beneficio a largo plazo. Como parte del proceso de mejora continua, instamos a nuestros proveedores a desarrollar medios para alcanzar y mejorar el cumplimiento de los lineamientos establecidos y de las buenas prácticas asociadas.

En 2020 continuamos la difusión y aceptación de la Guía de Buenas Prácticas para Proveedores CCU. El primer hito fue la elaboración del video corporativo, el cual se difundió interna y externamente, destacando los puntos claves en la gestión de proveedores.

Respecto del pago a proveedores en un plazo no mayor a 35 días desde la emisión de la factura, en 2020 esta meta se cumplió en un 100% y los únicos que superan ese rango son aquellos que tienen un contrato que explícitamente indica que supere ese plazo. Durante este periodo se facturaron aproximadamente 240 mil documentos a 9.140 proveedores por $5.600.000 MM.

Logística y distribución

La cadena de logística y distribución es fundamental para la actividad de negocios de la compañía por su ciclo productivo. Es por ello que los aspectos de seguridad y excelencia en la ejecución de estas labores resultan prioritarios. Asimismo, CCU es consciente de que los desafíos ambientales y con la comunidad son inherentes a los procesos de transporte de productos.

A nivel regional, CCU cuenta con 36 Centros de Distribución (CD) propios, y siete CD arrendados, los que en conjunto componen la flota de vehículos de transporte primario y secundario. En el caso de la operación en Chile, el desafío al 2030 consiste en que un 50% de su flota sea eléctrica, lo que contribuirá a disminuir emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) en su Alcance 3. En esta meta, 12 CD y más de 600 equipos (grúas horquillas, transpaletas, trilaterales, entre otros) operan en base a energía eléctrica. También, la flota de distribución secundaria, integrada por 850 vehículos que llegan a los puntos de venta, está compuesta de cuatro camiones eléctricos ecoeficientes que distribuyen los productos en el centro de Santiago y se han realizado pruebas con variados camiones eléctricos de mayor tonelaje en distintas zonas de Chile con muy buenos resultados, para extender su implementación a partir de 2021.

En esa línea, CCU se integró a la Aceleradora de Electromovilidad 2020, instancia conformada por el Ministerio de Energía, la Agencia de Sostenibilidad Energética y diversas empresas, que busca implementar estrategias para el transporte eficiente y electrificado. El proyecto busca desencadenar en las empresas incorporadas una decisión respecto de cómo abordar las incertidumbres y oportunidades de la electromovilidad.

Con el fin de planificar, ejecutar, medir y controlar las actividades de prevención de riesgos en todos los Centros de Distribución a nivel nacional, CCU cuenta con los sistemas de gestión OHSAS 18001. Existe una jerarquización de controles orientados a tener cero accidentes, cero conductas riesgosas y cero riesgos en las operaciones logísticas. Este es un aspecto relevante, pues en estas labores trabajan alrededor de seis mil personas, considerando la flota de transporte y las instalaciones.

En materia de peligros y riesgos más significativos, se pueden mencionar las interacciones hombre/grúas que tienen como consecuencias eventuales los atropellos, además de cortes ocasionados por manejo y/o exposición a vidrios.

Seguridad y protocolos sanitarios en la logística COVID-19

Durante el año 2020, dado el contexto de pandemia, el foco fue el cuidado de las personas para la continuidad operacional del negocio, generando estándares de prevención, a través del Plan 0% Contagios. En 2020, se logró una reducción de un 24% en la tasa de accidentabilidad de internos y externos respecto al año anterior, mientras que la seguridad en la ruta disminuyó un 30%. En medio ambiente subimos un 5% nuestra valorización de residuos alcanzando un 97%.

Para el 2021 esperamos conseguir en todas nuestras instalaciones tasas de accidentabilidad del 0% al interior de los CDs y un 3% en la ruta. En materia medio ambiental esperamos lograr el 100% de valorización de residuos, alineado con la meta Cero Residuos a Relleno Sanitario, todo esto apalancado en la implementación del pilar TPM que esperamos desarrollar en todas las instalaciones en los próximos cinco años.

4. COMUNIDADES

DSC.23

CCU es una empresa con operaciones en muchos territorios, y en ello entendemos que somos un vecino más y nos mueve tener una relación de confianza, diálogo y trabajo conjunto con las comunidades para el bienestar actual y futuro de todas las personas con las que interactuamos. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible del Pacto Global, iniciativa a la cual adherimos desde 2003, sirven como guías para orientar nuestra relación con la comunidad.

Siendo una empresa tan grande, contamos con un Manual de Relacionamiento Comunitario, que indica los seis Principios de Relacionamiento Comunitario CCU. Estos son compromisos orientadores de las acciones de los trabajadores de la compañía hacia la comunidad, acompañan el proceso de toma de decisiones y la implementación de estrategias. Los principios que rigen el relacionamiento comunitario son:

1. Respetar los derechos de las personas con quienes nos relacionamos
2. Buscar relaciones permanentes y de calidad
3. Establecer una comunicación eficiente y eficaz
4. Cumplir oportunamente con los compromisos sociales
5. Agregar valor a nuestros centros de operación a partir de un desarrollo socioeconómico sustentable
6. Dejar un legado positivo y duradero

Inversión social y desarrollo de comunidades locales

413-1

El Plan de Acción Anual de Relacionamiento Comunitario considera las operaciones de la compañía y se miden anualmente con el Índice Compuesto de Relacionamiento Comunitario (ICRC). En 2020 logramos un 96,47%, sin embargo, es relevante aclarar que el Plan de Acción tuvo que ser modificado dado el contexto de pandemia al cual nos enfrentamos. Hubo continuidad en proyectos con trayectoria, al mismo tiempo que adaptamos el formato de muchos de nuestros programas que van dirigidos a la sociedad y comunidades.

CCU reconvierte su histórico edificio Cervecería Limache

Con el objetivo de rescatar la tradición cervecera en Chile, presentamos un ambicioso proyecto para reconvertir el histórico edificio de Cervecería Limache, centro productivo fundado en 1883 por el inmigrante alemán Carlos Hoffmann.

La iniciativa considera la restauración del emblemático edificio principal, la última fábrica en Chile que permanece en su estado original, para instalar ahí un museo abierto a la comunidad y un espacio de encuentro en los jardines colindantes, donde se podrán revivir y compartir experiencias en torno a la cerveza y su vínculo con Limache.

El proyecto es un aporte a la preservación de las tradiciones e historia de CCU. Es una forma de honrar la memoria de quienes durante muchos años trabajaron y vivieron en torno a este emblema de Limache, potenciar el turismo y aportar al crecimiento de la ciudad.

Entre las acciones más destacadas se encuentra:

RENCA

Por cuarto año continuamos apoyando el proyecto “Formando Chile”, que prepara a estudiantes de zonas vulnerables para ingresar a la educación superior, beneficiando a 20 alumnos de escasos recursos de Renca. Además, mantuvimos el financiamiento al Programa Promoción del Deporte, donde se encuentran proyectos tales como Selecciones de Fútbol, Talleres Deportivos, Escuelas Deportivas y los Talleres Recreativos Renca. A raíz de la contingencia sanitaria por COVID-19, colaboramos con la municipalidad con productos de la compañía para las cajas de alimentos que fueron entregadas a los vecinos.

QUILICURA

Al igual que en Renca, continuamos desarrollando el proyecto “Formando Chile”, beneficiando a 20 jóvenes de la comuna de Quilicura. También, realizamos aportes para la mantención del Mural Lo Marcoleta inaugurado en 2018. Dado el contexto de pandemia, y al igual que Renca, se colaboró a la municipalidad con productos para las cajas de alimentos que se repartieron a los vecinos.

COINCO

En colaboración con la Cruz Roja apoyamos a las 100 familias más vulnerables de la zona, con la donación de un kit básico de protección y aseo, para apoyarlos de manera efectiva frente a la contingencia por COVID-19. Además, se entregaron productos al hospital de la zona para aportar en la hidratación.

ANTOFAGASTA

Entregamos 1.200 litros en productos en apoyo a la hidratación de funcionarios de salud del Hospital de Antofagasta y se continuó con la participación activa del APL de Barrio Industrial.

OVALLE, SALAMANCA, SOTAQUÍ, MONTE PATRIA Y PAIHUANO

En contexto de pandemia, CPCh donó más de 11 mil litros de Alcohol Desinfectante CCU a la Intendencia de la Región de Coquimbo para ser entregado con foco en residencias de ancianos y oficinas municipales , 60 mil litros al Ministerio de Salud y 2.750 litros a Cooperativa Control Pisquero.

Asimismo, CPCh participó, en conjunto con la Municipalidad de Ovalle, en una serie de acciones para potenciar el turismo de la zona y preservar el patrimonio arqueológico de culturas prehispánicas de la IV Región, donde contribuimos a la implementación de 40 nuevas señaléticas descriptivas en el Valle del Encanto.

MOLINA E ISLA DE MAIPO

VSPT Wine Group realizó un trabajo colaborativo de sanitización y desinfección de calles en sus zonas de operación en las comunas de Molina, Pencahue, San Fernando, Isla de Maipo y María Pinto. La compañía puso a disposición tractores y personal capacitado, que recorrieron las calles y accesos públicos, esparciendo una solución de amonio cuaternario desde equipos atomizadores instalados en la maquinaria agrícola. Además, puso a disposición del Ministerio de Salud un moderno equipo PCR de análisis de laboratorio, para ser utilizado en la detección del COVID-19 en el Hospital Metropolitano de Santiago.

TEMUCO Y VILCÚN

Donamos más de 1.600 litros en producto para hidratación a distintas instituciones y organizaciones de la zona, como el Hospital de Temuco y Hospital de Vilcún. Adicionalmente, mantuvimos una activa participación en los gremios de los que formamos parte, CorpAraucanía y SOFO.

CENTROS DE DISTRIBUCIÓN DE ARICA A COYHAIQUE

A través de nuestros relacionadores comunitarios pudimos llegar a las apoyar las comunidades presentes en las zonas donde mantenemos centros de distribución, a lo largo de Chile entregando productos para apoyar diversas iniciativas.

PUNTA ARENAS

Importantes donaciones realizó Cervecería Austral en Punta Arenas. Entregó 15.000 mascarillas a la Cruz Roja, para ser distribuidas en Centros de Salud Familiar y el Área Asistencial de la comuna. Asimismo, dispuso de kits de hidratación -1.440 unidades de Cachantun y Gatorade de 500 cc- para apoyar al personal de salud del Servicio de Atención Médico de Urgencias (SAMU) a afrontar de mejor manera sus jornadas laborales.

CCU ARGENTINA

En Santa Fe, Salta, Allen y las localidades de Luján, Tres de Febrero y Vicente López, pertenecientes a Buenos Aires, CCU Argentina donó más de 100 mil kilos de alimentos, beneficiando a más de 10 mil familias. Asimismo, apoyó al sistema de salud entregando 40 camas de internación y mil elementos de protección personal, como gafas y mascarillas de protección al personal de salud de Santa Fe, Salta, Allen y las localidades de Luján, Tres de Febrero y Vicente López, pertenecientes a Buenos Aires. También, en Cervecería Santa Fe los trabajadores armaron más de 4.000 viandas que fueron repartidas por "Pedidos Ya" a cinco instituciones que asisten a personas en situación de calle.

CCU URUGUAY

CCU Uruguay aportó con 5.000 unidades de aguas saborizadas Nativa Mas a diferentes causas solidarias del país. Además, ayudó con mercadería a comedores e instituciones educativas. También entregó 5.000 escudos faciales CCU al Ministerio de Salud y a clientes del país, y 1.000 para los Centros Educativos de Asociados de la Administración Nacional de Educación Pública de Uruguay (ANAPE).

BEBIDAS BOLIVIANAS

Durante la cuarentena obligatoria, Bebidas Bolivianas, BBO, entregó más de siete mil unidades de Malta Real y agua Mendocina a la Fundación Calentando Corazones, para colaborar con los sectores más vulnerables de Santa Cruz. Además, donó 1.080 latas de Malta Real y 3.000 botellas de agua Mendocina al Municipio de Warnes, para ir en ayuda de las familias más vulnerables de esa zona.

BEBIDAS DEL PARAGUAY

Bebidas del Paraguay colaboró con cerca de mil unidades de gaseosas Pulp, jugos Puro Sol y aguas La Fuente al Centro Educativo Arambé, para la alimentación diaria de 400 niños de escasos recursos y sus familias. También, gaseosas Pulp donó 1.000 platos a zonas humildes, afectadas por la pandemia de los barrios de Fernando de la Mora, Zona Sur Luque, Barrio Primavera. En tanto, en alianza con la marca DON VITO, entregó 1.000 combos de producto en las mismas zonas.

CENTRAL CERVECERA DE COLOMBIA

Cerveza Andina apoyó a más de 1.600 restaurantes a través del Proyecto Sunrise, una plataforma digital que permite hacer donaciones o precompras para apoyar a los restaurantes colombianos, que, en medio de la crisis, buscan maneras de reinventarse. También, se sumó a la iniciativa Poder Maratón, una carrera virtual en la que las inscripciones se convierten en mercadería para familias que los necesitan en medio de la situación actual. Por medio de la iniciativa #BrindemosAyuda, Miller Lite creó una alianza con Merqueo, plataforma digital para hacer mercado. Por cada persona que done una mercadería de 40.000 pesos colombianos, Miller Lite pondrá otro para apoyar a un grupo de fundaciones. Por otro lado, se donaron 147.000 litros de NatuMalta a la Cruz Roja Colombiana, para que los distribuya en distintas ciudades del país a la población que más necesite alimentos.

Planta Sotaquí: un diálogo fructífero

Un ejemplo de 2020 de resolución de conflictos fructífera fue con los vecinos de la Planta Sotaquí de CPCh, con quienes, a través de una visita a la planta de tratamiento de aguas de lavado, se resolvió una percepción negativa sobre los posibles impactos que podría generar la planta en operación. En esta instancia hubo un diálogo fluido y transparente respecto de su funcionamiento, entregando argumentos y descripciones técnicas para la tranquilidad de la comunidad.

Ciudadanía corporativa, alianzas y participación en políticas públicas

DSC.24

CCU participa con sus comunidades en forma corporativa en cuatro líneas de acción:

1. Promoción del Consumo Responsable de Alcohol: Educar en Familia

En el marco de la continuidad del Programa de Consumo Responsable de Alcohol CCU 360°, y debido a la pandemia ocasionada por COVID-19, adaptamos nuestro programa "Educar en Familia" a una versión online, a través de la plataforma Meets y por nuestras redes sociales en Facebook y YouTube. Se incluyeron contenidos relacionados con la pandemia y las cuarentenas, además de la promoción del consumo responsable de alcohol y la prevención de consumo en menores de edad, habiendo llegado a más de 510 personas. A lo largo de toda la trayectoria del programa, hemos impactado a más de 81.300 familias en Chile.

Junto a lo anterior, las charlas de educación vial que se realizaban en conjunto con Fundación Emilia fueron transformadas en cápsulas cortas informativas, que entregaban información concisa y de forma propositiva, con foco en educar a los futuros conductores que actualmente cursan enseñanza media en los colegios de Chile. Con esta acción llegamos a más de 10.264 estudiantes de manera directa, a través de 418 colegios de todo Chile. Este año adicionalmente llegamos a 82 Juzgados de Policía Local con estas cápsulas, las que están siendo exhibidas en las pantallas de cada recinto, permitiéndonos tener un alcance estimado de 99.876 personas.

En tanto, CCU Argentina auspicia a la Unión Argentina de Rugby, deporte que se vio afectado en su reputación luego de hechos de violencia conectados a la vida nocturna y al alcohol. De forma proactiva, la compañía decidió trabajar sobre este eje de Consumo Responsable dentro de los clubes a los que apoya, con el objetivo de fortalecer el conocimiento y contar con un stock reputacional para afrontar posibles crisis. Una encuesta a los 3.608 participantes arrojó que un 63% cree que es fundamental que los sponsors tengan un rol activo y responsable en el rugby, y que nueve de cada 10 participantes creen que las marcas pueden generar cambios positivos en el deporte.

2. Compromiso con la cultura

La pandemia no fue un obstáculo para continuar aportando al desarrollo y difusión del arte chileno, más bien fue una gran oportunidad para CCU en el Arte. Sus 27 años de trayectoria tuvieron continuidad en nuevas plataformas virtuales, que permiten descentralizar y llegar a muchas más personas en todo el país, promoviendo artistas jóvenes y consagrados, así nacieron "Arte CCU en Vivo", "Sala de Arte CCU Virtual Foco Curatorial y Social", concursos de ilustraciones y reciclaje para potenciar la creación artística, y los conversatorios online.

SALA DE ARTE CCU

Cumpliendo con todos los protocolos de seguridad por el COVID-19, la Sala de Arte CCU abrió sus puertas a público de forma presencial en diciembre con la exposición "De lo que iba a ser, pero no fue; lo que no imaginé, pero sí sucedió, y el intento de ajuste entre todo eso", de la artista nacional Mónica Bengoa. La muestra está compuesta de una serie de obras y proyectos en los que Mónica ha trabajado la naturaleza, el paisaje y el texto como problema central en la imagen, tanto desde sus aspectos formales como desde su temática.

BECA DE ARTE

Se realizó la entrega de la quinta versión de la Beca Arte CCU a Nicolás Grum. Por la crisis sanitaria, el artista realizó su residencia en formato online en el International Studio & Curatorial Program

(ISCP), desarrollando una investigación y creación artística a partir de “El Hombre de Cobre”, momia aimara.

Además, en el evento la compañía presentó su libro “Arte en CCU, 26 años de historia”, que es un recorrido por más de dos décadas de un trabajo enfocado en contribuir al desarrollo de artistas chilenos e impulsar la democratización del acceso a la cultura en el país. En las más de 200 páginas de esta publicación, la segunda que realiza, presenta algunas de las cerca de 600 piezas que conforman su destacada colección.

PROGRAMA DE ITINERANCIA

Continuando con el programa de itinerancias, que busca descentralizar la actividad cultural de sus lugares habituales de exhibición, en el verano se visitó Chiloé con la exposición “Urbanitas, Imágenes de una Ciudad”. Más de 2.100 personas asistieron al centro de creación CeCrea de Castro para conocer parte de una de las colecciones privadas de arte chileno contemporáneo más importantes del país.

ARTE CCU EN VIVO

En total fueron 25 artistas que participaron en las sesiones de ArteCCU en Vivo a través de las redes sociales de CCU en el Arte, logrando un alcance de más de 3.000 personas. En estas sesiones los artistas presentaron sus metodologías de trabajo y su obra de forma cercana logrando un contacto directo con la comunidad y respondiendo preguntas que nacieron del público en tiempo real.

SALA DE ARTE VIRTUAL – FOCO CURATORIAL Y SOCIAL

Para dar continuidad al programa de exposiciones de la Sala de Arte CCU, que busca dar visibilidad a los artistas nacionales y, tras el cierre de los espacios artísticos tradicionales, en julio debutó la Sala de Arte CCU Virtual Foco Curatorial, con artistas seleccionados a partir de una convocatoria abierta. Debido al éxito de este formato, en noviembre se abrió una nueva convocatoria para que cuatro artistas chilenos puedan exponer en la Sala de Arte CCU Virtual el 2021.

Además, el modelo fue replicado para la Sala de Arte CCU Foco Social, realizando cuatro exposiciones en formato virtual para aquellas exhibiciones culturales con un fin social, como una instancia de integración, al entender que la experiencia artística mejora la calidad de vida y fortalece a las comunidades. De esta manera, se difundieron muestras del programa de mediación desarrollado con vecinas de la Municipalidad de Renca, Balmaceda Arte Joven, Fundación Lacaracola A ser Feliz y los ganadores del concurso #ReciclarEsUnArte. Esta programación permitió llegar a más de 9.400 personas, extendiendo la audiencia de CCU en el Arte en número y territorio.

CONVERSATORIOS

Junto a las exposiciones virtuales de Foco Social de Balmaceda Arte Joven y de Fundación Lacaracola A ser Feliz se efectuaron dos conversatorios como instancias de mediación para difundir el trabajo realizado por estas instituciones. Además, en conjunto con la Escuela de Arte de la Universidad Andrés Bello se realizó un ciclo de cuatro mesas de conversación que convocaron a docentes y directores de 12 escuelas de arte a nivel nacional, con el fin de darle continuidad al programa Convergente. Estas mesas buscaron generar debate y reflexión en torno a la educación artística, las problemáticas enfrentadas producto de la pandemia y los desafíos de la enseñanza a futuro.

CONCURSOS: ILUSTRA A TU SUPERHÉROE Y #RECICLARESUNARTE

Más de 600 ilustraciones participaron en el concurso “CCU te invita a ilustrar a tu superhéroe y contar su historia”, iniciativa que buscó que menores de entre siete y 18 años desarrollaran su creatividad y se acercaran de una forma entretenida al arte durante la cuarentena. En agosto, CCU en el Arte junto a Kyklos invitaron a artistas de todas las edades a participar en el concurso #ReciclarEsUnArte, el único requisito era que las obras estuviesen elaboradas solamente a partir de residuos. Esta actividad tenía como objetivo promover la creación artística y el reciclaje, para incentivar y reforzar en las personas una cultura en torno a los hábitos de reciclaje. Dentro de los premios

los ganadores pudieron exponer sus obras en la Sala de Arte CCU Virtual – Foco Social durante diciembre.

3. Educación por el cuidado del medio ambiente

Reafirmando nuestro compromiso con el cuidado del medio ambiente y buscando ser un aporte en la educación y difusión, nos unimos como impulsor a la iniciativa “Chile Sin Basura 2040”, liderada por Kyklos, la que a través de un esfuerzo colaborativo público y privado busca eliminar los residuos a relleno sanitario en nuestro país. Adicionalmente, formamos parte del Pacto de los Plásticos, iniciativa liderada por Fundación Chile y el Ministerio del Medio Ambiente, la cual tiene un rol educativo importante en torno a la economía circular hacia la sociedad.

En nuestros productos hacemos un llamado a reciclar nuestros envases y embalajes, utilizando mensajes de manera de educar al consumidor respecto de la materialidad de cada uno para su correcta disposición posconsumo de manera de facilitar el reciclaje de los mismos. En ese sentido las marcas han tomado también un rol relevante, especialmente Bilz y Pap, realizando campañas de reciclaje de sus envases orientadas a niños y familias.

4. Apoyo solidario

Con cariño y profesionalismo, colaboramos con instituciones sin fines de lucro a través de un Comité de Donaciones que vela por su actuar correcto sujeto a la legislación tributaria, lo cual se plasma en nuestra Política de Donaciones. Sus iniciativas luego son aprobadas por el Directorio.

En 2020 se continuó con la colaboración a más de 100 instituciones y otros como apoyo con voluntariado a la Fundación ProBono, Programa de Tutorías y Becas para estudiantes de 4° medio y Campaña 1+1 interna para la Teletón, entre otros. Adicionalmente, continuamos aportando a Red de Alimentos, institución a la cual se entregan productos para ser consumidos por personas en situación de vulnerabilidad a más de 200 organizaciones sociales, donando más de dos millones de litros de productos CCU. En total, se cumplieron 293 horas de voluntariado para llevar a cabo estas iniciativas.

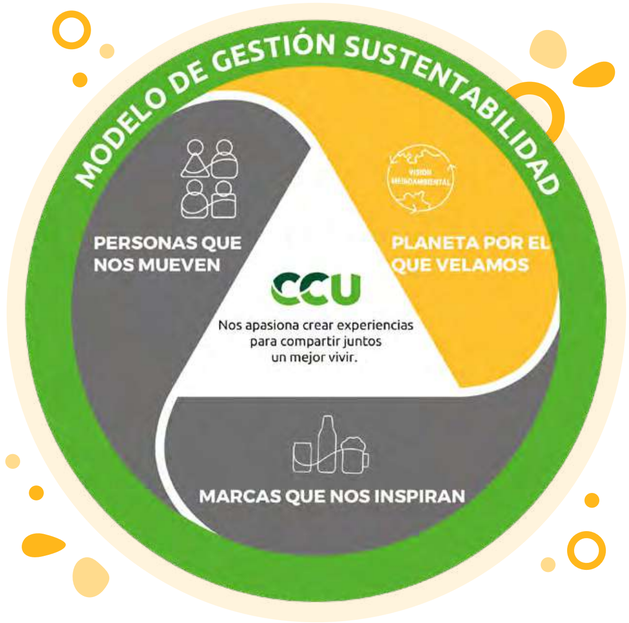
También colaboramos con la comunidad y diversas entidades a través de aportes solidarios, o con hidratación a bomberos, brigadistas de CONAF, otras instituciones o voluntarios presentes en distintas situaciones de emergencia. En los aportes en hidratación que entregamos a nuestras comunidades, coordinándonos directamente con Municipios, Hospitales, Centros de Salud Primaria, Comedores Solidarios y Juntas de Vecinos, para poder seguir acompañándolos en esta etapa. Entregamos más de 69 mil litros de productos de manera directa.

Considerando todas las iniciativas, el monto de la inversión comunitaria y aportes sociales de CCU en 2020 fue:

- Corporativas[1]: **$1.322.192.997,66**
- Donaciones Acciones COVID-19: **$650.012.578,80**

1 No incluye aporte a Teletón

Planeta por el que velamos



CCU reconoce la importancia de operar con una Visión Medioambiental de largo plazo. En diciembre de 2010 estipulamos nuestra Visión Medioambiental 2020, que enumeró compromisos concretos en materia de reducción del uso de agua, disminución de emisión de gases con efecto invernadero y aumento de la valorización de residuos industriales sólidos. Estas promesas se convirtieron en metas mensuales en las operaciones de Chile y Argentina, y al cierre 2020 superamos las metas propuestas en dos de nuestros objetivos: reducimos en un 35,7% las emisiones de gases efecto invernadero por litro producido, cuando la meta era un 20% y disminuimos en un 48,6% el uso de agua por litro producido, cuando la meta era un 33%.

El objetivo de nuestra Política de Medio Ambiente (disponible en www.ccu.cl/publicaciones-ccu) es ir más allá del cumplimiento normativo que regula nuestras operaciones. Con este propósito en mente, nos planteamos nuevas y más ambiciosas metas plasmadas en nuestra **Visión Medioambiental 2030**, la cual abarca tres nuevas áreas de acción e incluye, además de Chile y Argentina, a nuestras operaciones en Uruguay, Paraguay y Bolivia.

En esa línea, nos comprometemos a cumplir las siguientes metas durante esta década:

- Reducir las emisiones de gases efecto invernadero en un **50%**
- Utilizar un **75%** de energías eléctrica de origen renovable
- Valorizar en un **100%** los residuos industriales sólidos
- Lograr que el **100%** de nuestros envases y embalajes sean reutilizables, reciclables o compostables
- Que nuestros envases y embalajes contengan en promedio un **50%** de material reciclado
- Reducir el consumo de agua en un **60%**

Emisiones

		Logrado 2020	Meta 2020	Meta 2030
Reducción Gases Efecto Invernadero (GEI)	Kg CO2e/Hl producido	35,7%	20%	50%
Uso de energías renovables	% del total de energía eléctrica renovable	22%	Indicador nuevo	75%

Residuos

		Logrado 2020	Meta 2020	Meta 2030
Valorización de Residuos Industriales Sólidos	% Valorización de residuos industriales	99,4%	100%	100%[1]
Economía circular: Envases y embalajes reutilizables, reciclables o compostables	% Envases y embalajes reutilizables, reciclables o compostables	99,9%	Indicador nuevo	100%
Economía circular: Material reciclado en envases y embalajes	% de material reciclado utilizado en envases y embalajes	31,3%	Indicador nuevo	50%

1 Además de los residuos industriales y RESPEL, se suman los asimilables a domésticos

Agua

		Logrado 2020	Meta 2020	Meta 2030
Reducción del Consumo de Agua	Hl agua utilizada/Hl producto producido	48,6%	33%	60%

1. CAMBIO CLIMÁTICO Y GESTIÓN DE EMISIONES

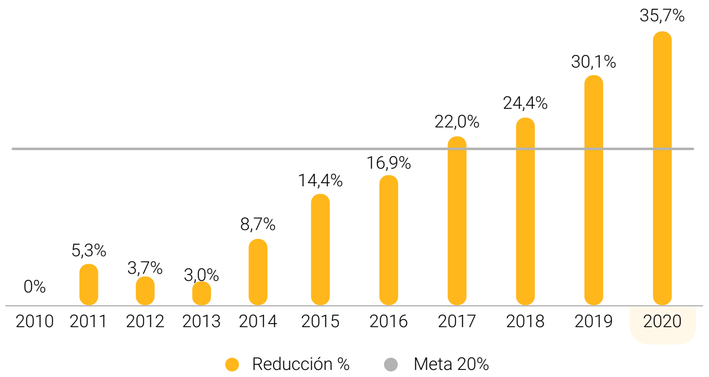
CCU se compromete a reducir sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) a través de la medición y gestión de la Huella de Carbono y la búsqueda permanente de energías más limpias y eficientes. Asimismo, contribuye participando activamente por medio de los gremios que representan los distintos rubros industriales en mesas público/privadas de discusión para el desarrollo e implementación de nuevos reglamentos para mitigar las consecuencias del cambio climático.

Gestión de emisiones

305-1 305-2 305-3 305-4 305-5 MA.10

La Visión Medioambiental 2020 contempla una meta específica de reducción de un 20% de Gases de Efecto Invernadero (GEI) por litro producido, para las emisiones Alcance 1 (emisiones directas) y Alcance 2 (emisiones indirectas provenientes del consumo de energía eléctrica) respecto de las generadas en el año 2010. Meta que fue superada en 2017, y en 2020 se logró una reducción del 35,7% de las emisiones. Es por ello que se ha propuesto una nueva meta al 2030 de alcanzar un 50% de reducción con respecto al año base 2010.

Cumplimiento Anual Reducción de Emisiones(*)



La Herramienta Huella de Carbono CCU contempla un inventario de las emisiones en estos alcances, incluyendo el Alcance 3 o emisiones indirectas. Todas las instalaciones industriales y centros de distribución deben reportar en esta herramienta la información necesaria para estimar sus emisiones directas e indirectas de forma mensual.

En línea con el objetivo corporativo, las instalaciones deben gestionar sus emisiones Alcance 1 y Alcance 2 por medio de la eficiencia de procesos productivos, incluyendo parámetros de desempeño ambiental en la renovación tecnológica y por medio de proyectos específicos.

La gestión de Alcance 3 se realiza con foco en el transporte, fabricación de materias primas, materiales de fabricación.

En tanto, en la Visión Medioambiental 2030, desde este año se consolidan las operaciones de Chile, Argentina, Paraguay, Uruguay y Bolivia, cuyas emisiones consolidadas corresponden a:

- Emisiones Alcance 1: 77.951 t CO2e.
- Emisiones Alcance 2: 83.124 t CO2e.
- Emisiones Alcance 3: 1.130.650 t CO2e.

Se seleccionó al 2010 como año base debido a que fue el primero con una contabilización formal de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) por medio de una herramienta desarrollada para CCU, en base al estándar del GHG Protocol y validada por una tercera parte. Este proceso de verificación de indicadores ambientales se continúa desarrollando de forma anual con distintas empresas de verificación.

Es importante mencionar que los factores de emisión, provienen principalmente de fuentes tales como IPCC (Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories, 2006), GHG Protocol (Tool for stationary combustion), Guidelines to Defra (DECC's GHG Conversion Factors for Company Reporting), entre otras.

La consolidación de los indicadores ambientales expresados como intensidad, incluidos los gases de efecto invernadero, se realiza por control operacional en función de los volúmenes de producción.

Comparado con la línea base del año 2010, en 2020 la compañía evitó emitir de acuerdo a la metodología BAU, 85.334 t CO2e (considerando los Alcances 1 y 2). La reducción se explica por mayor eficiencia en los procesos productivos, renovación tecnológica y proyectos específicos.

% de Distribución	2019	2020
Emisiones Alcance 1	6%	6%
Emisiones Alcance 2	7%	6%
Emisiones Alcance 3	87%	88%

En 2020, CCU fue nuevamente reconocida con los Sellos de Cuantificación, Reducción y Excelencia del Programa HuellaChile del Ministerio de Medio Ambiente, por la gestión de emisiones GEI 2019. Esta distinción demuestra el reiterado compromiso de CCU con sus metas de desempeño ambiental.

Otras emisiones Atmosféricas

305-7

Estas emisiones derivan de los combustibles fósiles utilizados en las instalaciones y sus variaciones son consecuencia de los consumos específicos y de la eficiencia en los procesos. Las emisiones de Óxidos de Nitrógeno (NOx), Compuestos Orgánicos Volátiles (COV) y material particulado (MP) disminuyeron respecto de 2019. (Detalles en Anexos).

Emisiones de sustancias que agotan el ozono

305-6

Las emisiones de sustancias que tienen el potencial de agotar la capa de ozono no son significativas. En 2020 alcanzaron un valor de 0,008 t métrica de CFC-11 equivalente, correspondiendo a emisiones fugitivas de gases de tipo HCFC (Hidroclorofluorcarbonos) y HFC (Hidroflorurocarbonos), sustancias refrigerantes utilizadas en los equipos de refrigeración industrial y climatización de las plantas productivas y oficinas de CCU a nivel regional. (Detalles en Anexos).

Iniciativas de adaptación y mitigación de emisiones

201-2

Chile se considera un país altamente vulnerable frente al fenómeno de cambio climático, ya que cuenta con áreas de borde costero de baja altura, áreas áridas, semiáridas y de bosques, susceptibilidad a desastres naturales, áreas propensas a sequía y desertificación, zonas urbanas con problemas de contaminación atmosférica y ecosistemas montañosos como las cordilleras de la Costa y de los Andes. A lo anterior se le suma la fuerte dependencia que tienen las principales actividades socioeconómicas del país al clima, principalmente de la disponibilidad hídrica. Esta situación aplica en gran medida, a todos los países del cono sur en donde CCU tiene instalaciones.

En materia de los riesgos relacionados con el cambio climático, el aumento de lluvia (pluviometría) durante los períodos de vendimia afecta el rendimiento, costo y calidad de los vinos elaborados por la compañía. Asimismo, el riesgo asociado a eventos climáticos extremos, tales como aluviones por exceso de lluvia o incendios forestales favorecidos por alzas históricas de la temperatura, pueden provocar daños en las instalaciones y eventualmente afectar la continuidad operacional.

En relación con las oportunidades derivadas del cambio climático, un aumento de lluvia en zonas con sequías favorece la mayor disponibilidad de agua y, a su vez, mayor disponibilidad de materias primas para la actividad de las viñas. Asimismo, un aumento de la temperatura promedio podría generar un crecimiento en las ventas de los productos CCU. En la Memoria Financiera CCU 2019 y 2020 se entrega el detalle de los riesgos identificados por la compañía.

En este contexto, CCU mantiene planes de contingencia para evitar que los riesgos se materialicen, contemplando las inversiones requeridas frente a estos efectos. Lo anterior se ha fundamentado en la experiencia práctica en las instalaciones y en informes técnicos específicos en materia de adaptación al cambio climático.

Atlas de Riesgo Climático

Esta es una nueva herramienta desarrollada por el Centro UC Cambio Global, que muestra el riesgo frente al cambio climático de acuerdo a las proyecciones climáticas futuras.

Su objetivo es entregar información científica de alta calidad para las unidades encargadas del diseño de políticas e implementación de medidas de adaptación frente al cambio climático y se utiliza como base en el desarrollo de estrategias de Adaptación al Cambio Climático. Actualmente, en CCU se preparan cursos de capacitación para ejecutivos, para avanzar en el desarrollo de estas estrategias.

Esta herramienta está disponible en el siguiente link: https://cambioglobal.uc.cl/ver-mas/371-arclim-nueva-plataforma-que-desarrolla-mapas-de-riesgo-climatico-para-la-toma-de-decisiones

2. GESTIÓN EFICIENTE Y SOSTENIBLE DE LA ENERGÍA

302-1 302-3 302-4 MA.4.

La Política de Medio Ambiente de CCU promueve la implementación de un sistema de gestión de energía como herramienta para mejorar continuamente el desempeño de esta área, promoviendo una cultura de conciencia energética en las actividades que se relacionen con el uso y consumo de energía, priorizando la adquisición de productos, servicios y diseños energéticamente eficientes.

Consumo energético dentro de la organización

El consumo de energía térmica directa proveniente de fuentes no renovables fue de 1.139.559 Gigajoules (GJ) en 2020, considerando todas las instalaciones de CCU, excluyendo Colombia.

La matriz de consumo de combustibles fósiles (no renovables) está conformada principalmente por gas natural, considerada la mejor alternativa por sus menores emisiones locales y de GEI. Durante 2020, el gas natural representó el 87% del consumo de energía no renovable.

Distribución de consumo de combustibles No renovables	2020
Gas Natural	87,5%
Gasolina	0,1%
GLP	8,1%
Petróleo 6	1,2%
Diésel	3,0%

El consumo de energía térmica de fuentes renovables en 2020 fue de 148.337 GJ, destacando el aporte de las plantas de biogás de Viña San Pedro, Cervecera Santiago, Cervecera Temuco y Cervecera Santa Fe, en Argentina.

El consumo de energía eléctrica externa (de fuentes renovables y no renovables) fue de 853.929GJ para el año 2020.

La compañía también cuenta con electricidad autogenerada a partir de procesos de generación de energía eléctrica de origen renovable, tales como, proveniente de una mini central de pasada y paneles fotovoltaicos, que en 2020 generó 21.297 GJ. Así, el consumo total de energía directa e indirecta (de fuentes no renovable y renovables) para el año 2020 fue de 2.163.123 GJ. La intensidad energética para el período fue de 73,27 MJ/hl.

Abastecimiento de energía

Respecto del abastecimiento de energía eléctrica, las instalaciones de CCU en Chile se alimentan a partir de los distribuidores del Sistema Eléctrico Nacional (SEN), Sistema Eléctrico de Aysén (SEA) y Sistema Eléctrico de Magallanes (SEM). Para el caso de las operaciones regionales, Argentina, Paraguay y Uruguay, la energía proviene de sus respectivas matrices energéticas.

Reducción de consumo de energía

En 2020, CCU evitó consumir 1.103.741 GJ, comparado con 2010, según la metodología BAU. La reducción se explica por una mayor eficiencia en los procesos productivos, renovación tecnológica y proyectos específicos.

Hitos 2020 en Chile

1 **Incorporación de energía eléctrica autogenerada en Planta Ovalle de CPCh, por medio de la utilización de paneles fotovoltaicos.**

En abril del 2020 se instaló la planta fotovoltaica que consta de 300 kW de potencia a partir de 1.000 paneles solares para abastecer cerca del 30% de la energía eléctrica que requiere la planta mediante una fuente renovable. Esto beneficia al medio ambiente ya que evita consumir energía generada por termoeléctricas con uso de combustibles fósiles.

2 **Incorporación de energía térmica renovable en Planta Molina de VSPT.**

Desde julio 2020, Planta Molina comenzó a utilizar la energía térmica proveniente de la planta de biogás, alcanzando en agosto 2020 un 12% aproximadamente de la energía térmica total de la planta.

Hitos 2020 a nivel regional

1 **Planta Ciudadela, Argentina:** Readecuación de área de compresores de aire a antigua zona de carbonatación.

2 **Planta Luján, Argentina:** Instalación y puesta en marcha parcial del sistema de medición de y gestión de energías.

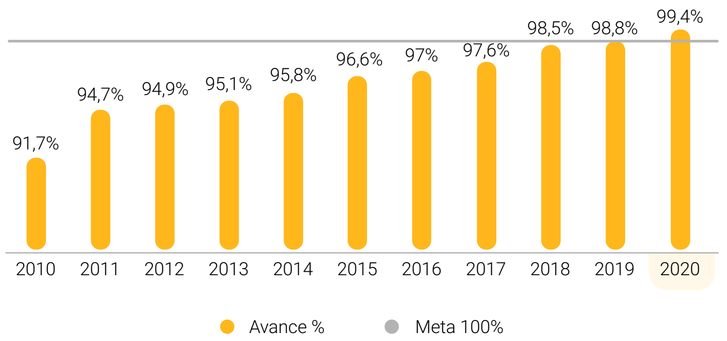
3. GESTIÓN DE RESIDUOS

306-1 306-2 306-3 306-4 306-5

CCU mantiene dentro de su Visión Medioambiental 2030 un indicador específico para la Valorización de sus Residuos Industriales (VRI), de manera de impulsar la reducción, reutilización, el reciclaje y la valorización de todos los residuos generados en las industrias.

Durante el 2020, CCU, en sus operaciones de Chile y Argentina, logró la valorización de 99,4% de sus residuos industriales sólidos, cifra superior a la de 2019 que fue de un 98,8%. La valorización de residuos de la totalidad de las instalaciones de CCU , excluyendo Colombia, corresponde a 98,03%.

Cumplimiento Anual Valorización de Residuos Industriales Sólidos



100% de Valorización de residuos en nuestras plantas

En Chile, se destaca el alcance de un VRI de un 100% octubre, noviembre y diciembre 2020 en las siguientes plantas y CDs:

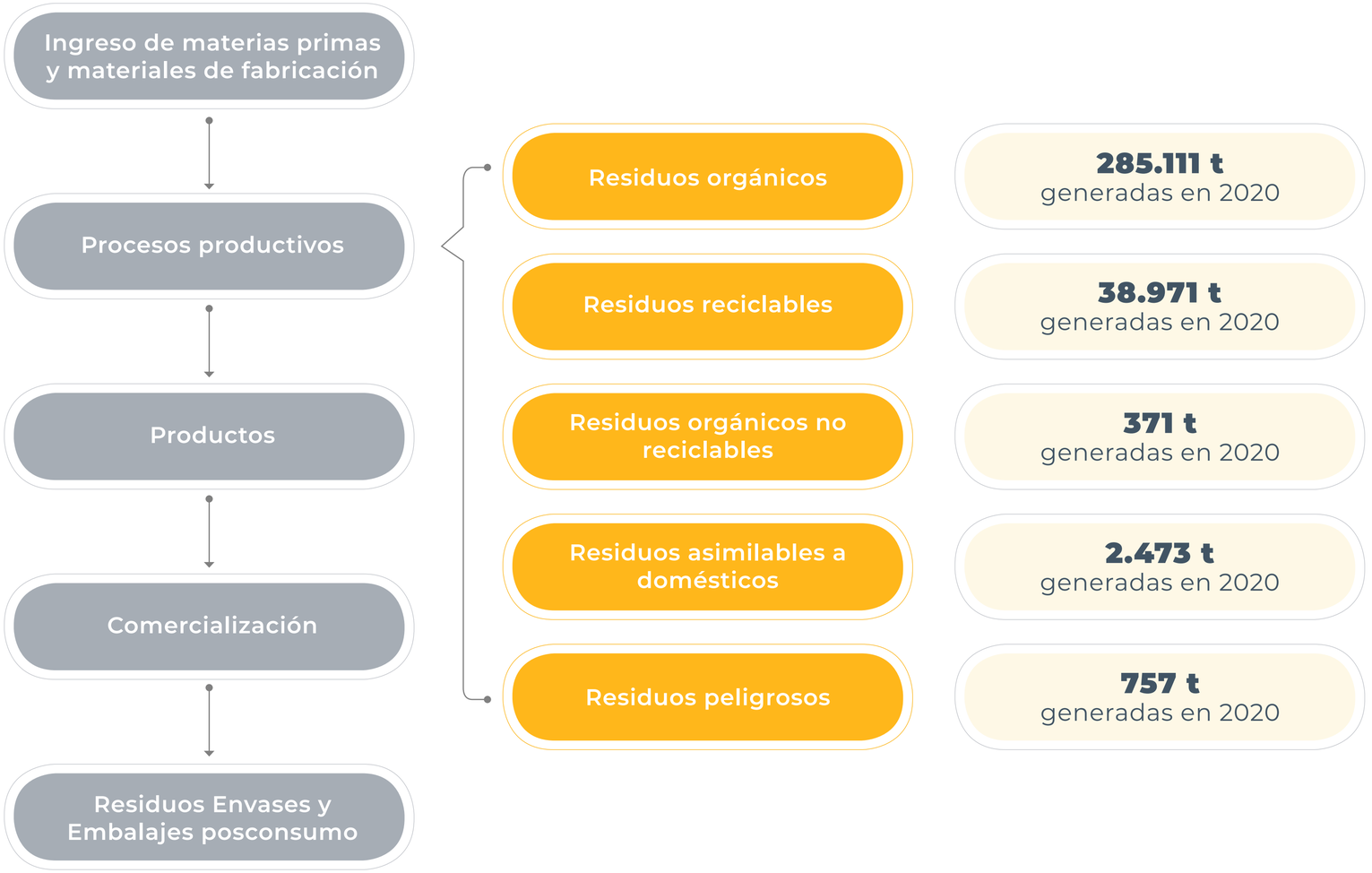
1. Coinco
2. Porvenir
3. Kunstmann
4. Quilicura
5. Temuco
6. Renca
7. Antofagasta
8. CD Rancagua
9. CD Curauma
10. CD Renca
11. CD Temuco

En Argentina, se destaca el alcance de un VRI de un 100% octubre, noviembre y diciembre 2020 en la planta Luján.

Más de un 99,9% de los residuos sólidos industriales generados anualmente en las operaciones de CCU corresponden, principalmente, a residuos no peligrosos. El total de residuos de la compañía, entre residuos peligrosos y no peligrosos, fue de 327.683 t en 2020, donde en este año se incluyeron para la consolidación la totalidad de instalaciones de CCU, excluyendo Colombia.

Residuos industriales

- **Residuos orgánicos (87,01%):** Principalmente son residuos que provienen de la elaboración de cerveza y vino, siendoutilizados principalmente para la alimentación de ganado, coprocesos con valorización energética o para compostaje.
- **Residuos reciclables (11,89%):** Mermas del proceso productivo de materiales de envases y embalajes de materias primas y materiales de fabricación. Principalmente, se trata de vidrio, plásticos, cartones y latas de aluminio, entre otros. Estos residuos son entregados a empresas gestoras de residuos autorizadas, que los comercializan o los transforman para incorporarlos a otros procesos como materia prima (Economía Circular).
- **Residuos orgánicos no reciclables (0,11%):** La mayor parte corresponde a etiquetas, tierras filtrantes, entre otros, respecto de los cuales resulta complejo realizar una separación y clasificación, por lo que generalmente son dispuestos en rellenos sanitarios.
- **Residuos asimilables a domésticos (0,75%):** Corresponden a los residuos generados en casinos, camarines y baños.
- **Residuos peligrosos (0,23%):** En baja cantidad, corresponden principalmente aguas contaminadas con hidrocarburos, residuos de lubricantes, baterías, envases, entre otros, que son dispuestos en lugares habilitados y siguiendo procedimientos específicos de seguridad.



Residuos No Peligrosos*

Tipos de residuos	Métrica	2018	2019	2020	Destino / Método de eliminación
Residuos orgánicos	t	229.078	235.519	285.111	Compostaje / alimento de ganado
Residuos reciclables	t	26.830	25.692	38.971	Reciclaje
Residuos orgánicos no reciclables	t	766	484	371	Eliminación
Residuos asimilables a domésticos	t	3.182	2.680	2.473	Eliminación
Total	**t**	**259.856**	**264.375**	**326.926**	

Residuos Peligrosos*

Tipos de residuos	Métrica	2018	2019	2020	Destino / Método de eliminación
Residuos orgánicos valorizados	t	160	165	757	Disposición en destinatarios autorizados

En las instalaciones industriales de CCU en Chile que generan desde una moderada a una gran cantidad de residuos anualmente. La gestión de los residuos se ha tercerizado con empresas gestoras de residuos, mediante convenios trianuales para este servicio. Las empresas que generan pequeñas cantidades de residuos hacen la gestión directamente.

Para maximizar la valorización de los residuos se trabaja con proveedores de materias primas y materiales de fabricación para que sus envases y embalajes se gestionen para reutilizar, reducir y reciclar los materiales.

Esta gestión de residuos se está extendiendo como requisito corporativo a todas las plantas industriales y centros de distribución regionales.

Principales materias primas y materiales de fabricación

301-1 301-2 301-3

En la elaboración de cerveza, la compañía utiliza como materias primas agrícolas fundamentalmente cebada y malta. En el caso del vino y el pisco, la materia prima principal es la uva. En el marco de este tipo de materias es que CCU cuenta con una declaración sobre uso de ingredientes derivados de Organismos Genéticamente Modificados (OGM).

Declaración CCU sobre uso de Ingredientes OGM

En CCU elaboramos productos que cumplen con todas las normas legales de salud, seguridad alimentaria, etiquetado e ingredientes, en todos los mercados donde tenemos presencia. Así, sobre la base del principio de precaución que aplicamos, se adoptan los resguardos que correspondan para evitar el uso de ingredientes derivados de OGM.

Sin embargo, en aquellos países donde la legislación local no lo prohíbe, no desestimamos el uso responsable de ingredientes con presencia de OGM, conforme a los parámetros normados por las autoridades competentes.

Durante 2020, las principales materias primas de origen agrícola para la industria cervecera están constituidas por Malta (165.746 t), Arroz (32.589 t) y Jarabe AM (28.007 t). Para la industria vitivinícola (vinos y destilados), las principales materias primas corresponden a Uva (129.887 t), Vino de terceros (101.914 t) y Alcohol pisquero de terceros (11.100 t)

El volumen de materiales de fabricación adquiridos para el envasado, de origen no renovable, principalmente vidrio, aluminio y plásticos, correspondió a 204.060 t.

Para el embalaje de sus productos, CCU utiliza como principal material de fabricación de origen renovable papeles y cartones. Durante 2020 se adquirieron 17.895 t de cartón y cartulinas.

Materiales de fabricación:

	Proporción reciclado en Chile	
Materiales	2019	2020
Vidrio	30%	30%
Alumino	70%	70%
Cartones	75%	75%

Porcentaje de productos que utilizaron envases retornables en Chile:

	2019	2020
Materiales de envasados reutilizados / Retornabilidad(*)	18%	14%

4. ECONOMÍA CIRCULAR Y ECODISEÑO

El compromiso de CCU con nuestro planeta es ineludible y estamos orgullosos de ayudar a orientar el camino hacia una Economía Circular.

Ley REP en Chile

La Ley 20.920, llamada Ley de Responsabilidad Extendida del Productor y Fomento al Reciclaje (REP), tiene como objetivo principal establecer una industria que se responsabilice por sus productos a través de la prevención de generación de residuos y de su recuperación y reciclaje. Obliga a todos los fabricantes e importadores de los denominados "productos prioritarios" (entre ellos el plástico PET) a responsabilizarse de ellos hasta el fin de su vida útil, es decir, hasta que su producto se convierta en residuo y su materia prima pueda ser utilizada en un nuevo proceso productivo.

Esta ley apunta a que, como país, se logre un nuevo modelo que sea circular, en el que los productos y todo lo que se necesita para elaborarlos conservan su utilidad y valor. Es así como la compañía participa en el anteproyecto de un Sistema Integrado de Gestión de Envases y Embalajes coordinado por la Asociación de Alimentos y Bebidas de Chile, AB Chile. Esta iniciativa a permitido avanzar en la ejecución de distintos planes piloto para recopilar antecedentes respecto de la participación de la comunidad, el nivel de descarte, la eficiencia, la capacidad instalada y el trabajo directo con las empresas de recolección, clasificación y valorización, así como el análisis de los desafíos legales de la Ley REP que se abordarán a futuro. CCU, ECCUSA y VSPT Wine Group forman parte de las compañías fundadoras de este organismo, junto con Agrosuper, Carozzi, Coca – Cola Andina, Nestlé, Falabella y L´Oréal, entre otras 25 empresas.

Pacto Chileno de los Plásticos

Con el fin de avanzar hacia una economía circular que considere un adecuado uso de envases y embalajes plásticos, el Ministerio del Medio Ambiente junto a Fundación Chile lanzaron la hoja de ruta del Pacto Chileno de los Plásticos, iniciativa a la cual se sumó activamente CCU. La instancia, que está integrada por más de 50 organizaciones, busca que su hoja de ruta entregue lineamientos concretos a nivel país a todos los actores involucrados en la cadena de valor de los plásticos para compartir una visión común y guiar sus estrategias.

Sello #ElijoReciclar

CCU es parte del Acuerdo de Producción Limpia (APL), suscrito por diversas compañías y liderado por la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa). Uno de sus proyectos es el sello #ElijoReciclar, que permitirá identificar productos que cumplan las siguientes condiciones: que al menos un 90% del peso del envase está confeccionado de materiales reciclables, que sus partes puedan ser separadas por los consumidores y que, además, exista una demanda de la industria del reciclaje para procesar estos residuos. A este sello, que irá en la parte frontal de los productos, se sumará una etiqueta informativa al reverso, donde se explicará al consumidor qué componentes tiene el envase, cómo debe separarlo y, así, lograr que, efectivamente, sea reciclado.

A fines del 2020 se han sumado a la iniciativa todas las marcas de gaseosas de la compañía (Pepsi, 7Up, Limón Soda, Crush, Canada Dry, Bilz, Pap y Kem); Watt's en la categoría de Jugos y Néctares, y Cachantun, MAS, Nestlé Pure Life y Porvenir en el mundo de aguas. Desde el área de los destilados, en tanto, se sumó Pisco Tres Erres, llegando de este modo a casi 200 productos CCU con sello.

Chile Sin Basura 2040

En 2019 nos sumamos como impulsores de esta iniciativa liderada por Kyklos, que busca reducir, reutilizar y reciclar un 100% de los desechos que se generan en Chile. En esta línea, en 2020, para incentivar y reforzar en las personas una cultura en torno a los hábitos de reciclaje, se lanzó un concurso que convocó a personas de todo Chile para crear una obra únicamente con residuos. Las muestras ganadores formaron parte de una exposición en la Sala de Arte CCU Virtual – Foco Social.

5. GESTIÓN DEL AGUA

303-1 303-2 303-3 303-4 303-5

El agua es primordial para el planeta y negocio de la compañía, por lo que trabajamos en optimizar el uso del recurso hídrico en todas nuestras operaciones y a lo largo de toda la cadena de valor. Contamos con sistemas de mejora continua y aplicamos las mejores técnicas y prácticas disponibles.

En Chile, la Dirección General de Aguas (DGA) ha dispuesto mediante resoluciones específicas para las zonas con estrés hídrico que en todos los puntos de captación de aguas subterráneas se instalen equipos automáticos de medición de niveles y los registros de captación se informen periódicamente. En CCU se ha extendido esta obligación a todos los puntos de captación de aguas subterráneas. Esta medición de niveles del acuífero ha permitido monitorear la sustentabilidad del suministro y actuar en consecuencia con planes de acción específicos.

En 2020 se mantiene el monitoreo de la disponibilidad hídrica en todas las instalaciones de la compañía, con especial foco en las instalaciones ubicadas en zonas de escasez hídrica declaradas por la Dirección General de Aguas (DGA) del Ministerio de Obras Públicas, como son las zonas de Ovalle, Monte Patria, Salamanca y Sotaquí, en el norte del país, comprendiendo tanto las instalaciones como los centros de distribución ubicados en estas zonas, los cuales corresponden a Copiapó, Coquimbo, Illapel y Ovalle. Además, se suma la planta Isla de Maipo y el centro de distribución Santiago Sur, ubicados en la zona central del país.

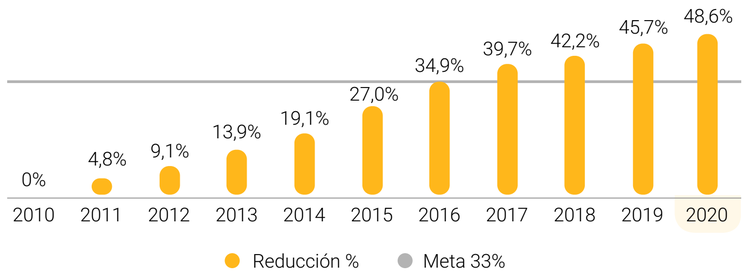
Los Decretos de Escasez Hídrica que emite la autoridad local son considerados por CCU para la definición de metas y para diseñar planes de acción a largo plazo, contemplando que hoy el análisis de sensibilidad es fundamental ante un escenario de escasez hídrica mundial. Cabe destacar que los decretos de escasez hídrica se renuevan cada seis meses, por lo que van cambiando constantemente.

En términos de gestión, la compañía cuenta con un indicador de Consumo de Agua relacionado con la intensidad de su uso a nivel industrial (hl de agua captada/hl producido). El agua de uso doméstico (casinos, baños y camarines), como también el agua empleada para riego de jardines y áreas verdes, aunque bajo control, no se considera en esta medición.

Reducción del consumo hídrico

CCU logró tempranamente la meta de reducción de un 33% del consumo de agua en el año 2016, alcanzando una reducción de un 36% de acuerdo con la Visión Medioambiental 2020. En diciembre 2020, alcanzó una reducción de un 48,6%.

Cumplimiento Anual Reducción Consumo de Agua(*)



Captación de agua

La captación 2020 de todas las instalaciones de CCU, a excepción de Colombia, corresponde a 8.256 millones de m3. Un 79% de la captación proviene de pozos profundos, un 11% proviene de la red de agua potable, un 6% corresponde a captación desde canales, mientras que el 4% restante proviene de manantiales.

Las instalaciones industriales disponen de plantas de tratamiento de aguas para adecuarlas a las especificaciones de procesos y productos.

Extracción total de agua de todas las áreas con estrés hídrico en %, y un desglose de este total por las siguientes fuentes:

Zona	%
Monte Patria	
Ovalle	
Salamanca	2,4%
Sotaquí	
Isla de Maipo	

El origen del agua fue mayoritariamente de pozo profundo, con un 79%, seguido por la red de agua potable, con un 11%.

Tipos de fuentes Total (m3)	2020
Pozos profundos	6.500.655
Red de agua potable	882.660
Canales	516.988
Manantiales	355.982
Total captación	**8.256.285**

Aguas residuales, de procesos y productos

La compañía dispone de sistemas de tratamiento de los Residuos Industriales Líquidos (RILES) adecuados para satisfacer las disposiciones normativas y regulatorias que apliquen al cuerpo receptor, en cada instalación que lo requiera. . Esto permite descargar el agua según las normativas ambientales vigentes. Durante 2020, considerando la totalidad de las instalaciones, excepto Colombia, se descargaron 5,1 millones de m3, donde un 45,9% corresponde a descargas en cursos superficiales de agua y un 45,7% en redes de alcantarillado de empresas sanitarias.

Los países en donde tenemos instalaciones industriales disponen de normas y estándares equivalentes, que regulan las características fisicoquímicas que debe cumplir el agua de vertido. En el caso de no disponer de estándares regionales, se utilizan los parámetros de descarga convencionales, según el cuerpo receptor.

Planta Antofagasta logra un 100% de reutilización de agua

El agua que consume la planta Antofagasta es de la red de suministro de agua potable de la empresa sanitaria ESSAN. El 100% del RIL tratado se dispone para riego de jardines de la planta. Mientras que las aguas servidas se disponen en las redes de alcantarillado de ESSA.

Planta Monte Patria - Chile

En CPCh se instalaron nuevos medidores para pozos y noria en planta Monte Patria y Sotaquí para cumplimiento DGA. Además, se realizó una iniciativa en torno a la recuperación de agua lavado botellas línea 3 envasado

Planta Luján – Argentina

En la planta Luján se destacan las siguientes iniciativas:

1. **Miniproyecto:** Recuperación de agua de último enjuague en CIP de líneas en envasado
2. **Miniproyecto:** Disminución de consumo de agua en CIP de Línea 1

Planta Santa Fé – Argentina

- Durante el 2020 se realizó el cambio de canillas clásicas en lavamanos por canillas temporizadas. Además, se incorporó cañería para recuperado de agua cuando se debe vaciar cañería por reparación.
- También, hubo una reducción del consumo de agua y lubricación por encendido automático de lubricadores, junto con la eliminación de pérdidas de agua por exceso de purga continua en condensadores. Se instalaron válvulas de retención en bombas y se implementó sistema de encendido/apagado automático de bombas.

Gestión del recurso hídrico

A nivel nacional CCU cuenta con un plan de trabajo con comunidades, y dentro del interés comunal se trabaja con el Pilar Solidario, en el marco de lo cual se aporta con hidratación para distintas actividades, especialmente cuando el recurso hídrico es limitado o escaso.

Adicionalmente, existe una relación con los sistemas de Agua Potable Rural (APR) en algunos de los centros de distribución que tienen este suministro.

Agua Potable Rural (APR) de Villarrica

Desarrollo de proyecto en conjunto con empresa Abastible proyectando la instalación de un grupo electrógeno como equipo de respaldo para proveer un normal funcionamiento a la comunidad del sector del suministro de agua potable. Este grupo electrógeno entrega una solución alternativa a los cortes de energía eléctrica del sector. El proyecto se encuentra en manos de Ingeniería de CCU S.A. para su evaluación y ejecución.

Relación con actores claves

Respecto de los compromisos de captación o vertido en redes pertenecientes a asociaciones de canalistas, se han formalizado los derechos de captación, por ejemplo:

1. Cuando se requiere la recepción de algún vertido, se exigen las autorizaciones requeridas por la Asociación de Canalistas en Pisco Elqui y Sotaquí para cumplir los requisitos de agua de riego.

2. Planta Antofagasta ha adherido activamente a un Acuerdo de Producción Limpia (APL) del Barrio Industrial Pedro Aguirre Cerda (BIPAC), que promueve buenas prácticas de manufactura para la gestión del recurso hídrico industrial en el sector.

3. Planta Pisquera en Ovalle trabaja apoyando a los viñateros cooperados y a las comunidades aledañas con diversas iniciativas para usar adecuadamente el recurso hídrico.

Desafíos y logros alcanzados

Debido a la naturaleza geográfica de nuestro país, algunas regiones presentan un déficit del recurso hídrico. Por medio de las instalaciones de CCU en estos sectores se ha alcanzado un buen nivel de relacionamiento comunitario, el cual se considera continuar para poder extenderlo a todas las localidades con diverso nivel de exposición al estrés hídrico.

6.ALTOS ESTÁNDARES

103-1 103-2 103-3 102-11 FP5

Certificaciones Ambientales

A nivel operativo, un 79% de las plantas industriales y CD de la compañía posee un Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001, con certificación vigente.

Plasco, Planta Quilicura y la Planta Temuco tienen certificación vigente en el Sistema de Gestión de Energía ISO 50001. Además, Plasco y Planta Temuco fueron distinguidas con el Sello de Eficiencia Energética que otorga la Agencia de Sostenibilidad Energética y el Ministerio de Energía, el que reconoce el alto compromiso con la eficiencia energética.

Todos los viñedos de uva vinífera de VSPT Wine Group en Chile están certificados bajo el Código Nacional de Sustentabilidad (CNS), que evalúa aspectos como la reducción y el reciclaje de desechos, el ahorro de energía y la gestión del agua, entre otros. Su seguimiento cubre tres áreas: viñedos propios y de proveedores; bodegas, planta de embotellado y otras instalaciones relacionadas con la producción de vino, además de aspectos sociales y laborales aplicables a la organización, incluidos sus campos, oficinas e instalaciones. VSPT Wine Group es la primera viña local que se recertifica por quinta vez en este código.

Para el año 2021 dicha planta se encontró en auditoría para adherirse a la normativa FSSC 22.000 al igual que planta Kunstmann en Valdivia.

Inversión / Gasto Ambiental

Los principales gastos medioambientales de CCU se relacionan con Residuos Industriales Líquidos (RILES), Residuos Industriales Sólidos (RISES), Emisiones Gaseosas (calibraciones y verificaciones de los instrumentos de control y operación de fuentes fijas) y otros montos asociados al cumplimiento normativo, como la verificación y cumplimiento de los sistemas de gestión ISO 22000, Inocuidad de Alimentos, ISO 14000, Gestión Ambiental y OHSAS 18001, de Seguridad y Salud Ocupacional.

Durante el 2020, la compañía destinó M$ 8.196.366 a gastos ambientales, un 15% más que en 2019.

Marcas que nos inspiran

1. VALOR DE MARCA Y COMUNICACIONES

La actividad de negocios de la compañía se sustenta en marcas con valor, que entregan a los consumidores experiencias para compartir un mejor vivir. En este eje del Modelo de Gestión Sustentabilidad CCU el trabajo se focaliza en las áreas de Innovación, Consumo Responsable y Nuestros Consumidores.

La reputación de CCU está presente en cada una de esas áreas, contribuyendo a la imagen e historia como líder en Chile y en los países de la región donde opera. En esa línea, fuimos reconocidos y celebrados por varias instituciones:

Premios y Reconocimientos

CCU

- **CCU destaca en Índice de Sustentabilidad Dow Jones de la Alianza del Pacífico:** Por tercer año consecutivo, CCU queda listada en el Dow Jones Sustainability Index de Chile y, por segunda vez, forma parte del índice de Mercados Integrados Latinoamericanos (Chile, Perú, Colombia y México). El listado distingue a empresas con el mejor desempeño en sostenibilidad, lo cual ratifica el liderazgo de CCU en este ámbito.

- **CCU nuevamente lidera sector Bebidas del ranking Merco Empresas:** Obtuvo el 1er lugar en el sector Bebidas por segundo año consecutivo en el ranking elaborado por la firma española Monitor Empresarial de Reputación Corporativa, Merco. Además, obtuvo el 14° lugar en el ranking general. Esta 11° versión de Merco también incluyó a los mejores 100 líderes empresariales con mejor reputación. El presidente del Directorio de CCU, Andrónico Luksic, obtuvo el primer lugar; en tanto, el Gerente General de CCU, Patricio Jottar, se ubicó séptimo.

- **CCU encabeza la premiación Most Innovative Companies Chile 2020:** El holding y tres de sus filiales lograron primeros lugares en sus respectivas categorías en el Ranking Most Innovative Companies Chile 2020 realizado por ESE Business School de la Universidad de los Andes, en el cual participaron las empresas más innovadoras del país en cada industria. Por segundo año consecutivo, CCU Chile encabezó la categoría de Bebidas, Jugos y Cervezas; VSPT Wine Group en la categoría Vinos, y Compañía Pisquera de Chile, CPCh, en Licores. Además, en esta oportunidad se les sumó CCU con el primer lugar en el sector Holding Industrial.

- **Criteria destaca a CCU en Ranking de Marcas de la Pandemia:** la compañía se ubicó en el 2 ° lugar en la categoría “Alimentación y bebidas” y en la 6° posición general en el ranking Marcas de la Pandemia realizada por Criteria. Esta medición refleja el reconocimiento de las personas a las acciones desarrolladas en la crisis sanitaria.

- **CCU logra Ranking CADEM de Marcas Ciudadanas en Clave COVID-19:** la compañía obtuvo el 20° lugar en la medición, que analizó cómo se relacionan las personas con las 200 marcas más importantes de Chile, en ámbitos como la presencia positiva, su relevancia y aporte a la sociedad. Destaca a las marcas que tienen un impacto relevante en la sociedad y en la calidad de vida de las personas, que lograron emocionarlos y desde su propósito se hacen visibles, generan confianza y ayudan a que el mundo sea un mejor lugar para vivir.

- **Encuesta "Empresas y COVID-19" de Icare y CADEM:** CCU junto a Grupo Luksic y CMPC son las principales compañías que las personas reconocieron iniciativas positivas en medio de la crisis sanitaria. Según el estudio, un 57% de los encuestados comentó que ha escuchado de iniciativas de apoyo que considera positivas y un 68% cree que es muy positivo para la imagen de las empresas este tipo de donaciones.

- **CCU fue seleccionada por Google para participar en el evento YoutubeBrandCast:** la última campaña de Cerveza Sol obtuvo muy buenos resultados y fue elogiada en la premiación anual de YouTube, que esta vez se celebró de forma digital.

- **CCU destaca en estudio La Voz del Mercado 2020:** elaborado por Ernest & Young y la Bolsa de Santiago, el estudio permite conocer la percepción de directores, inversionistas, intermediarios y analistas, entre otros profesionales y expertos, sobre la calidad y prácticas de Gobierno Corporativo de las empresas más transadas de la Bolsa. CCU fue destacada por sus acciones en cinco pilares de Gobierno Corporativo: estrategia de negocios, ambiente de control, transparencia, trato justo e igualitario a los accionistas, y gestión de sostenibilidad.

- **CCU logra octavo lugar en ranking Merco Talento Universitario:** en la segunda edición del listado, el holding subió 18 posiciones con respecto al anterior. El ranking enumera las cien empresas más atractivas para trabajar según los universitarios, y este año la muestra fue tomada durante la pandemia. Merco Universitario considera una muestra de más de 8.000 universitarios de carreras técnicas y técnico-profesionales de todo el territorio nacional.

- **CCU fue premiada como Mejor Empresa 2019" en el Desayuno Conexión Empresarial Alumni UAI:** el objetivo del evento es reconocer a aquellas empresas que tuvieron una destacada participación entre los estudiantes durante 2019. En total, más de 80 empresas participaron en la actividad que realiza el alumni dentro de su programa de vinculación y desarrollo de carrera.

CCU CHILE

- **Cerveza Escudo recibió dos reconocimientos en "The World Beer Awards 2020":** la competencia premia anualmente, desde hace más de 10 años, a las mejores cervezas del mundo a través de distintas categorías, en las que compiten cerca de 3.500 cervezas. En la última edición del certamen, realizada en Londres, Escudo Negra salió escogida como la mejor cerveza Lager-Dark de Chile, mientras que Escudo Ámbar obtuvo Bronce entre las Pale-Amber.

- **Campaña Pepsi Zero con Paloma Mami obtuvo plata en EFFIE Chile 2020:** en la categoría Alimentos, Bebidas y Licores, CCU fue premiado por su campaña protagonizada por la joven cantante chilena. Logró niveles históricos de TOM, share y recordación publicitaria, junto con crecimientos en preferencias, consideración y ventas. Elaborada por la Agencia BBDO, la campaña fue lanzada en enero 2020 y contó con diversos elementos publicitarios en televisión, vía pública, radios, content marketing en medios digitales, redes sociales y puntos de ventas. Además, presentó una nueva imagen para la lata y las etiquetas, diseñadas por el famoso artista gráfico chileno Only Joke inspiradas en Paloma Mami con frases del tema "No te enamores".

- **CCU Chile es reconocido por Pepsico Internacional como uno de los tres países más relevantes a nivel global en transformación de portafolio el 2020:** CCU es reconocido por su socio internacional debido al éxito en el desarrollo de su portafolio sin azúcar y a los enormes avances realizados en reformulaciones de su producto regular, situando a Chile como uno de los tres países con mejores resultados en esta indole. La premiación este año se realizó de manera online y participaron más de 100 países en ella.

- **Dos plantas CCU en Chile son reconocidas por su eficiencia energética:** las plantas de Plasco y Temuco fueron distinguidas con el Sello de Eficiencia Energética que otorga la Agencia de Sostenibilidad Energética y el Ministerio de Energía, el que reconoce el alto compromiso con la eficiencia energética. Planta Plasco recibió el Sello Gold por implementar medidas de eficiencia

energética, efectuar un Sistema de Gestión de Energía y contar con la certificación ISO 50.001. Planta Temuco fue reconocida con el Sello Silver por implementar proyectos de eficiencia energética y desarrollar un Sistema de Gestión de la Energía.

- **Manantial por tercer año ganó el Premio al Sabor 2020:** este premio es otorgado por la International Taste Institute en Bélgica, y el jurado son chefs y sommeliers reconocidos de toda Europa. Este galardón nos convierte en la única agua purificada chilena premiada internacionalmente por su sabor este año 2020.

- **ACHS reconoció Logística CCU por gestión demostrada con "Plan 0 contagio":** en el contexto de la mesa de trabajo Industria del 20 de mayo 2020, así como en mesa de trabajo Telecomunicaciones del 24 de junio 2020, CCU fue reconocido por su estrategia en contra de la propagación de COVID-19. Además, recibió racionamiento por la reducción cercana a un 50% en tasa de accidentabilidad por dos años consecutivos (2019 y 2020).

- **Primer lugar CCU en estudio Top of Mind realizado por First Job: Ante la pregunta:** "¿Qué empresas son tus preferidas para trabajar una vez egresados?", CCU se adjudicó el primer lugar el 2020 en un estudio realizado por First Job. Subió cinco puestos en comparación con el año anterior. La muestra era de estudiantes de Ingeniería Comercial y Civil Industrial de las principales universidades del país, de último año o recién egresados.

VSPT WINE GROUP

- **VPST dentro del TOP 10 del Ranking C3 de Creatividad e Innovación:** por tercer año consecutivo el holding logró primeros lugares en la medición elaborada por la consultora Brinca y la Universidad del Desarrollo. El estudio realizado entre mayo de 2019 y noviembre de 2020 contó con la participación de 20.329 personas pertenecientes a 62 empresas de múltiples industrias y mide a empresas líderes en impulsar una cultura de innovación al interior de la empresa.

- **Merco 2020 elige a VSPT como uno de los mejores lugares para captar y retener talento:** ingresó al ranking por primera vez logrando el puesto número 98, gracias a la positiva evaluación obtenida en Calidad Laboral, Marca Empleadora y Reputación Interna. Durante la pandemia, uno de los elementos clave fue el teletrabajo (para quienes puedan realizar sus labores desde el hogar) el acompañamiento emocional y la implementación de medidas de seguridad estrictas.

- **Viñamar ZERO desalcoholizado obtiene el primer lugar en Product Of the Year:** en su tercera edición en Chile se premió a 19 productos elegidos por más de 1.500 consumidores chilenos, y la nueva marca de ViñaMar logró el mayor premio. Este novedoso espumante elaborado con la cepa Moscatel es una alternativa baja en calorías, son solo 0,4 grados de alcohol.

- **Drinks Business Green Awards 2020 premia a VSPT por su eco packaging:** los jueces destacaron el lanzamiento de B-Liv, vinos orgánicos y veganos que además son producidos usando solo energía renovable. Los materiales de packaging están hechos de materiales 100% reciclados, usando la botella más ligera para dejar una menor huella de carbón.

- **Tayu 1865 gana Mejor Diseño y Packaging en la más reciente edición de The Drink Business Awards 2020:** en competencia con espirituosos, vinos y cervezas, el trabajo gráfico detrás de Tayu 1865, que estuvo a cargo de YG Design, destaca por la creatividad del primer vino mapuche de Viña San Pedro, que busca reflejar la sabiduría, el conocimiento de la tierra y el alma de la Comunidad de Buchahueico, en un rostro potente que expresa la valentía y la fuerza de su pueblo. Además, contiene elementos reconocibles de su cultura, como el trarilonko (cintillo de plata) y texturas y tramas de textiles mapuches para adornar el cierre de la botella.

- **Tayu 1865 es elegido Vino Revelación y Vino Innovador del Año:** reconocido en Guía Descorchados 2020 con destacados 95 puntos, deslumbrando como Vino Innovador del Año en revista Wiken y Del Campo de El Mercurio, no solo por su calidad, sino que además por la historia tras él. Tayu, que significa nuestro en mapudungún, es una inédita propuesta colaborativa que abre nuevos horizontes para una comunidad mapuche.

- **9lives se corona como ganador de NYX Videos Awards 2020:** videos de más de 32 países participaron en esta edición de la competencia que reconoce las mejores ideas visuales por su

creatividad y efectividad. Así, la campaña “Shift Your Shape” de la marca 9Lives, a través de con un vistoso maquillaje y un gran despliegue visual, se posicionó como ganadora en la categoría “branded content”. Fue la única de la industria en obtener el galardón y premiada como Grand Winner, el máximo reconocimiento de esta competencia.

- **Comprometidos con la Responsabilidad Social, VSPT obtiene certificación For Life:** con mucho orgullo les contamos que hemos obtenido la certificación For Life, que garantiza que en todas las instalaciones de VSPT en Chile respetamos las responsabilidades básicas sociales y ambientales, a lo largo de todo nuestro proceso productivo, ayudando a manejar los riesgos sociales y ambientales de la compañía y de nuestros proveedores.

- **Viviana Navarrete es reconocida como Enóloga del Año por Tim Atkin:** un gran año para Leyda y para su enóloga Viviana Navarrete, quien recientemente fue elegida enóloga del año por Tim Atkin en su último reporte “Chile 2020: reporte especial”. En él, Atkin indica “Viviana Navarrete de Viña Leyda es mi Enóloga de Año. La industria del vino chilena es más rica gracias a su talento, dedicación, amabilidad y encanto”.

- **VSPT Wine Group es aceptado como candidato en la IWCA para contribuir a la desafiante misión de descarbonizar la industria mundial del vino:** IWCA, fundado por la Familia Torres (España) y Jackson Family Wines (EE.UU), es un grupo colaborativo de viñas comprometido en acelerar soluciones innovadoras que ayuden a mitigar los impactos del cambio climático. Para ser reconocidos como miembros definitivos de esta agrupación, las bodegas deben tomar desafiantes compromisos, con el objetivo de que ejecuten una estrategia de largo plazo que les permita reducir en un 80% sus emisiones de carbono al 2045, entre otras metas. Cuatro bodegas se sumaron a IWCA en 2020, siendo VSPT Wine Group la única latinoamericana.

- **GatoNegro Alcohol Free Sauvignon Blanc gana Medalla de Oro en el Concours Mondial de Bruxelles:** el sabor, la frescura y la baja graduación alcohólica de GatoNegro Alcohol Free Sauvignon Blanc 2019 ha merecido uno de los máximos premios en la 27a edición del Concours Mondial de Bruxelles que tuvo lugar en la ciudad checa de Brno. GatoNegro está utilizando innovaciones como esta para responder a la creciente demanda de los consumidores que quieren disfrutar de una copa de buen vino sin preocupaciones.

COMPAÑÍA PISQUERA DE CHILE (CPCH)

- **Pisco Mistral Nobel es galardonado en Ultimate Spirit Challenge:** la marca recibió la Medalla Finalista y obtuvo 94 puntos en un máximo de 100 en la clasificación como la mejor en recomendación de la categoría piscos. La competencia, que se realiza hace 10 años, es un referente para el mundo de los licores, ya que crea y establece un estándar nuevo y más alto de evaluación. En ella, los productos son degustados a ciegas por paneles en etapas múltiples, en una evaluación muy rigurosa.

- **CPCh logró seis reconocimientos en San Francisco Spirits Challenge:** la competencia mundial de licores, que hace 20 años reconoce los productos de excepcional calidad y artesanía. En esta competición el Pisco Mistral Nobel 40° fue reconocido como Mejor Pisco y a su vez ganador de medalla Doble Oro. Pisco Mistral Gran Nobel 40° y Pisco Mistral Nobel D.O. 1931 46° fueron reconocidos con medallas de Doble Oro y a su vez fueron destacados por ser productos más refinados en toda la industria Pisquera. Destacando complejidad y refinamiento en su categoría Espíritu de los Andes, Control C 40° y Tres Erres 40° fueron ganadores de medalla de Plata.

- **CAT D’OR Wine Awards 2020 premia a Pisco Mistral y Control:** con 25 años de trayectoria, la competencia internacional de vinos de mayor relevancia en América Latina premió a Pisco Mistral Gran Nobel 40º, Pisco Mistral Nobel Reservado 40º y Pisco Control C 40º Triple Destilado con medallas Oro.

CENTRAL CERVECERA DE COLOMBIA

- **Cerveza Andina de Central Cervecera de Colombia fue reconocida como Producto del Año 2020:** la marca obtuvo el primer lugar en la categoría de cervezas, tras un estudio independiente realizado por la empresa Nielsen. El premio fue creado en Francia en 1987 y ya tiene presencia en más de 45 países y se ha posicionado como un sello de calidad que obtienen los productos que le apuestan a la innovación, a través de su desarrollo y mejora.

2. MODELO DE PREFERENCIA

En la búsqueda del continuo crecimiento del Valor de Marca, hemos construido nuestro Modelo de Preferencia, el cual identifica las causas y variables que impactan en la valorización de nuestras marcas y, en consecuencia, en el negocio.

Las marcas son el activo clave de nuestra empresa, por ello la estrategia de portafolio cada una de nuestras marcas define un posicionamiento deseado el cual enmarca la gestión de las cuatro causas: publicidad, producto, punto de venta y precio. Estas están alineadas al posicionamiento y consistentes entre sí dando como resultado los siguientes efectos: mayor participación de mercado, mayores ingresos y desarrollo de la categoría.

Marcas con Propósito

Desde el año 2018 incorporamos el enfoque de Marcas con Propósito a nuestro Modelo de Preferencia, alineado a la declaración corporativa, Posicionamiento Deseado, el Modelo de Gestión Sustentabilidad y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. Junto con ratificar nuestro compromiso por incorporar la sustentabilidad al núcleo de nuestra actividad de negocios, este nuevo modelo permitirá fortalecer la vinculación de las marcas CCU con nuestros consumidores y la sociedad en general. Durante 2020 trabajamos en un proceso de apropiación de sustentabilidad y propósito que se basa en una mirada del individuo como consumidor y ciudadano.

El contexto de la pandemia transformó la forma de contribución de nuestras marcas para apoyar y ayudar a sortear la crisis sanitaria ocasionada por COVID-19.

“Bendito Curso” de Campanario Sour

Para ayudar a mujeres cuyos emprendimientos o fuentes laborales no han podido funcionar por la crisis sanitaria, Campanario Sour lanzó para celebrar el Día de la Madre la campaña “Bendito Curso”, la cual premió a 10 mujeres -seleccionadas por sorteo- con cursos y capacitación en crecimiento personal, marketing y modelos de negocios.

Instafit de Gatorade

Para que el tiempo en cuarentena sea más saludable física y mentalmente, Gatorade se unió a la aplicación de entrenamiento en casa, Instafit. A través de la app, la marca presenta “G BootCamp”, un programa de entrenamiento de ocho semanas con rutinas creadas por entrenadores y expertos deportivos de Gatorade.

#ModoBilzyPap

Bilz y Pap realizó divertidas actividades online para hacer en el hogar bajo el hashtag #ModoBilzyPap. Una de ellas es “Crea un robot de otro mundo”, un simpático tutorial de YouTube donde los más pequeños pueden aprender a fabricar un robot a partir de botellas PET.

3. CALIDAD E INOCUIDAD DE NUESTROS PRODUCTOS

416-1

Como compañía sostenemos la postura de mantención y mejoramiento continuo en ámbitos de calidad e inocuidad de las materias primas y materiales, velando siempre, y primero que todo, por la seguridad de quienes trabajamos en CCU, al igual que la seguridad de nuestros consumidores y medio ambiente durante los procesos de elaboración, envasado y distribución de nuestros productos.

Todos los nuevos productos pueden tener algún impacto en la salud de nuestros consumidores si no se cuenta con medidas preventivas y controles de condiciones que eviten estas oportunidades de impacto en la salud ajustadas a cada uno de nuestros tipos de categorías, dada nuestra naturaleza de multicategoría. Es por ello que nuestros sistemas presentan metodologías que han sido implementadas en sus etapas de proceso, desde la selección de proveedores hasta los controles por parte de las áreas de aseguramiento de calidad, y los mismos controles de la operación, que controlan las condiciones que permiten cumplir con todos los requerimientos legales y especificaciones.

Certificaciones

FP5 416-2

Durante el 2020, en el contexto de la pandemia, el foco fue dirigido a la salud de cada persona que trabaja en CCU al igual que el de nuestros consumidores, estableciendo estándares de trabajo, procesos y limpieza que aseguran la continuidad operacional a través de la sanitización.

Las plantas productoras de CCU cuentan con sistemas de gestión de inocuidad bajo estándares internacionales, que permiten analizar todas las etapas productivas.

Entre estas certificaciones destacan dos:

1. **Hazard Analysis and Critical Control Points (HACCP):** Análisis de Riesgo y Puntos Críticos de Control).
2. **ISO 22000, FSSC 22000 y BRC (British Retail Consortium):** estas se orientan a un debido control de procesos para la protección del consumidor, garantizando la inocuidad y seguridad alimentaria de los productos elaborados.

A partir del año 2020 se solicitó a todas las plantas productoras regionales robustecer su actual certificación de inocuidad alimentaria a una FSSC 22.000 como mínimo, manera que las 25 plantas a nivel regional cuenten con el mismo estándar de certificación de

inocuidad y seguridad alimentaria, todo esto mediante la metodología de TPM implementado en cada sitio. A la fecha solo 17 plantas cuentan con certificaciones de inocuidad, donde solo siete de ellas cuentan con FSSC 22.000 o BRC.

A nivel regional se cuenta con 73,3% de plantas con certificación relativa a inocuidad alimentaria, donde el volumen producido en sitios con esta certificación internacional corresponde al 88,4%. internacional corresponde al 88,4%.

En CCU Chile, el porcentaje de volumen elaborado en sitios con certificación relativa a normativa de inocuidad alimentaria corresponde a un 98,6%, el cual previamente corresponde a un aumento del 34,8% dada la adhesión voluntaria de planta Modelo (Renca) a la certificación HACCP. Para el año 2021 dicha planta se encontró en auditoría para adherirse a la normativa FSSC 22.000 al igual que planta Kunstmann en Valdivia.

Durante 2020 no se registraron multas ni sanciones asociadas a impactos en las categorías de productos o servicios.

Cifras de Certificación a Nivel Regional

Sitios certificados	22
Total Sitios	30
% certificación por sitio	73.3%
% certificación/vol. producido	88.4%

4. SALUD Y NUTRICIÓN

FP6 FP7

A través de su oferta de productos multicategoría, CCU promueve el consumo responsable informando a los consumidores y ofreciendo, tanto para bebidas alcohólicas como analcohólicas, un portafolio equilibrado de acuerdo con cada instancia de consumo. La compañía innova constantemente en su portafolio para entregar productos de la más alta calidad para responder a las tendencias y expectativas de los consumidores.

En materia de bebidas analcohólicas, respetamos con rigurosidad las regulaciones sobre contenido nutricional de sus productos, informando adecuadamente al consumidor e innovando en su portafolio para entregar los mejores productos en todas las categorías y respondiendo a las tendencias de los consumidores. En todas nuestras categorías de productos CCU, los ingredientes que se analizan y utilizan se enmarcan en la legislación y se encuentran aprobados por la autoridad competente. Además, el Comité de Innovaciones y el Programa de Reformulación de Productos examinan las formulaciones y los nuevos ingredientes que podrían utilizarse, buscando mantener siempre la calidad de los productos y cumplir estrictamente con la regulación vigente.

Los estudios de mercado nos han indicado que el camino para hacer reducciones de azúcar es de manera escalonada, con reducciones por etapas, de forma que el cambio sea gradual, acostumbrando el paladar del consumidor. Para esto es que cada fórmula reducida se debe testear en el consumidor a través BPT (Blind Product Test), los cuales se vieron paralizados durante épocas de cuarentena, por lo que retrasaron el plan de reducción.

En 2020 evaluamos varias de nuestras bebidas analcohólicas, reformulamos sus recetas y a nivel compañía logramos una reducción total del 26,7% de azúcar. Entre las bebidas que tuvieron mayores reducciones encontramos: en Paraguay, Puro Sol, y en Bolivia, Popular.

Productos reducidos en azúcar vendidos sobre total ventas de analcohólicos

Porcentaje sobre el total de ventas (*)	
2019	2020
41,4%	50,5%

(*)Porcentaje calculado sobre el total de ventas consolidado regionalmente en hectolitros en base a 2018.

En tanto, en el portafolio de productos alcohólicos, la compañía ha incorporado cervezas de menor graduación alcohólica e, incluso, innovó en 2020 lanzando una nueva variante de espumante desalcoholizado, Viñamar Zero Rosé.

CCU monitorea constantemente las tendencias del consumidor con el objetivo de tener productos que satisfagan las necesidades que estos tienen. Año tras año hemos visto que las tendencias de bienestar y productos más naturales han ido tomando fuerza entre los consumidores.

Estos son ejemplos de productos que avanzaron en ese camino durante 2020:

- **Woman Funcionales:** Mas Woman contiene productos con distintas funcionalidades para la mujer, de forma de aportar al bienestar de estas. A finales de 2020 Woman lanzó Woman Balance, con buena fuente de fibra y jugo natural de ciruela que ayuda a hidratar y sentirse más liviana, y Woman Beauty Skin, con colágeno y aloe vera que ayuda a cuidar la piel y mantenerla más hidratada.
- **Nestlé Pure Life Alkaline:** esta es un agua sin sabor alcalina, con pH+8, que entrega una mayor hidratación.
- **Crush Con jugo de Naranja:** a finales de 2019 se reformula Crush incorporando 5% de jugo de jugo de naranja.

Porcentaje de ventas de productos que aumentaron ingredientes nutricionales sobre el total de ventas.

Porcentaje sobre el total de ventas		
2018	2019	2020
3,73%	3,87%	5,38%

5. ETIQUETADO Y MARKETING RESPONSABLE

417-1 417-3 417-2

CCU promueve el consumo responsable de sus productos informando a los consumidores y ofreciendo, tanto para bebidas alcohólicas como analcohólicas, un portafolio equilibrado de acuerdo con cada instancia de consumo. Además, desarrolla sus negocios buscando que sus marcas sean cada vez más fuertes, impulsando comunicaciones comerciales innovadoras, eficaces e inspiradoras y que, a la vez, aseguren que la compañía cumpla con los más altos estándares de responsabilidad corporativa.

Para abordar estos objetivos existen los siguientes Principios Generales para todas nuestras comunicaciones:

Principios Generales del Código de Comunicaciones Comerciales Responsables

La compañía desarrolla sus negocios buscando que sus marcas sean cada vez más fuertes, impulsando comunicaciones comerciales innovadoras, eficaces e inspiradoras y que, a la vez, aseguren que CCU cumpla con los más altos estándares de responsabilidad corporativa. Para abordar estos objetivos, promueve los siguientes Principios Generales en todas sus comunicaciones:

- Cumplir con la legislación vigente.
- Ser honestas, verdaderas y responsables. Adecuarse a los principios aceptados de competencia leal y de la buena práctica comercial.
- Evitar ir en contra de las normas de la moral y el orden público.

En esa línea, el etiquetado de los productos que componen el portafolio CCU cumple con la normativa vigente en el país de venta. En Chile, es el Reglamento Sanitario de los Alimentos para los productos sin alcohol (gaseosas, agua, néctares, jugos en polvo, energéticas), y su modificación con la Ley 20.606, “Sobre composición nutricional de los alimentos”; la Ley N° 18.845, que fija Normas Sobre Producción, Elaboración y Comercialización de Alcoholes Etílicos, Bebidas Alcohólicas y Vinagres, y el Decreto N° 78, con su reglamento. Para todas estas regulaciones, el etiquetado aplica al 100% de los productos de la compañía.

Junto con ello, la compañía adhiere a las buenas prácticas de la industria en materia de información al consumidor, como la Guía Diaria de Alimentación (GDA). Además, cuenta con una serie de herramientas internas de autorregulación en materia de etiquetado y comunicación de todos sus productos: Sistema de Mensajes CCU (SMCCU), Código de Comunicaciones Comerciales Responsables (CCR) y Política de Alcohol CCU, los cuales se encuentran disponibles en www.ccu.cl

Política de alcohol CCU

CCU busca promover el Consumo Responsable de Alcohol en sus trabajadores mediante este documento que expresa los siguientes objetivos:

- Cumplir con la legislación vigente en los países en que desarrolla sus negocios
- Promover del Consumo Responsable de Alcohol
- Exigir un comportamiento responsable de todos sus trabajadores en su consumo de alcohol
- Informar sobre sus actividades

Sistema de Mensajes CCU (SMCCU)

Para fortalecer su imagen y sus marcas como una compañía responsable y preocupada del correcto consumo de sus productos y CCU, nuestros productos alcohólicos disponen de etiquetas que los califican como tales.

Hasta el 2005 el mensaje fue “CCU te invita a consumir con Responsabilidad”, y desde el 2006 cambió a “Disfruta con Responsabilidad. Producto para mayores de 18 años”.

Durante 2019 se actualizaron los criterios de aplicación en etiquetas, empaques, medios digitales, publicidad y POP.

En 2020 continuó implementándose el mensaje “Envase Reciclable” cada vez que aparecen imágenes de productos CCU en cualquier plataforma de comunicación.

Un 50% de nuestros productos en Chile cuenta con los mensajes de Consumo Responsable de Alcohol,: Sistema de Mensajes CCU (SMCCU), Código de Comunicaciones Comerciales Responsables (CCR) y Política de Alcohol CCU. En Argentina cumplen con un 100% con el Código de Comunicaciones Comerciales Responsables (CCR) y con la revisión de sus criterios para cada comercial o acción de comunicación. Durante 2020 se inició el proceso para adaptar el Código de Comunicaciones Comerciales Responsables a la realidad regulatoria en Paraguay, con miras a implementar esta y la Política de Alcohol CCU dentro del Programa de Consumo Responsable de Alcohol CCU 360°.

En todas las categorías de productos de la compañía, los ingredientes que se utilizan están aprobados por la legislación y la autoridad competente. Esta labor la desarrolla el Comité de Innovaciones y el Programa de Reformulación de Productos. En este comité se examinan las formulaciones y los nuevos ingredientes que podrían utilizarse, sin alterar la calidad de los productos y cumpliendo estrictamente la regulación vigente.

En 2020, en Chile se registró una amonestación y una multa de 30 UTM por exhibición de publicidad de alimentos con elementos atractivos para menores y/o sin mensaje saludables (infracción Ley 20.606 y DS 13 y DS 1 del Minsal). Nuestra filial en Bolivia, Bebidas Bolivianas, fue notificada por el Gobierno Municipal Autónomo de El Alto (GAMEA) con una liquidación de pago por concepto de publicidad corporativa no autorizada, la cual consistía en el pintado de fachadas en el Municipio de El Alto - La Paz en las gestiones 2015, 2016 y 2017. El total del pago por regularización más la multa por mora, asciende a Bs. 76.512 (setenta y seis mil quinientos doce 00/100 Bolivianos).

6.CONSUMO RESPONSABLE DE ALCOHOL

DSCC.20

Promover y educar en una cultura de Consumo Responsable de Alcohol representa una contribución concreta de CCU a la sociedad, entregando mensajes de manera clara y propositiva acerca de sus productos y cómo consumirlos en forma correcta. Esta es una tarea en la cual la compañía ha estado siempre comprometida como parte de su visión de negocio.

Desde 1994 desarrollamos el Programa de Promoción del Consumo Responsable de Alcohol CCU 360°, estrategia integrada de acciones que invita a distintos actores de la sociedad a desarrollar una serie de iniciativas. Este programa está basado en cuatro pilares: Educar en Familia, No Venta de Alcohol a Menores, campañas de Consumo Responsable y Seguridad Vial y códigos de autorregulación corporativa. Durante 2020, continuamos desarrollando sus iniciativas, algunas en una versión adaptada debido al contexto sanitario, para promover y educar a la población sobre el tema.

Charlas Educar en Familia Online

Para continuar entregando contenidos y herramientas a padres y apoderados, relacionados con educación en consumo responsable y la prevención del consumo de alcohol en menores de edad, CCU adaptó su charla presencial a un formato virtual mediante Meet, la que a través de ocho convocatorias abiertas logró que participaran familias de todo Chile. Con el fin de ampliar el alcance y cobertura online, desarrolló una charla por streaming a través de las plataformas corporativas en YouTube y Facebook, además de la página web. En las charlas participaron 510 personas conectadas y 162 personas en charla realizada por streaming.

Para concretar nuestro compromiso de llegar a los apoderados privados de libertad, planeamos una charla en el Centro Penitenciario de Concepción, pero por el avance de la pandemia y las medidas sanitarias impuestas en las cárceles suspendieron la programación agendada.

En Argentina, fortalecimos el vínculo entre Cerveza Imperial y su plataforma de Rugby impulsando mensajes positivos con respecto al alcohol y el disfrute, y abriendo espacios de conversación y debate para instalar el tema. Los clubes participaron de distintas etapas en las que completaron trivias, formaron parte de talleres para aprender sobre la temática y tuvieron la responsabilidad de proponer una acción que promueva el Consumo Responsable de Alcohol en sus terceros tiempos. Con esta alianza llegamos a 54 clubes diferentes de todo el país, lo cual se traduce en 3.6078 personas.

Además, formamos parte del programa de charlas “Un vivir más responsable, un mejor vivir”, en conjunto con el Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Salta y la Fundación Padres, para capacitar a trabajadores del estado de la Provincia de Salta. Participaron de la iniciativa trabajadores de Seguridad, Educación, Juventud y administrativos. En esta acción obtuvimos un alcance de 300 personas.

No Venta de Alcohol a Menores

Se mantienen los mensajes de la campaña de 2019 en alianza con clientes de CCU, botilleros y almaceneros con patente de alcoholes, que busca reforzar la Ley de Alcoholes e invitar a la sociedad a unirse para que los menores de edad no accedan al alcohol por medio de compras efectuadas por adultos.

Campañas de Consumo Responsable y Seguridad Vial

El foco de las campañas durante 2020, además de invitar a celebrar de manera responsable, fue reforzar los mensajes sobre la incompatibilidad entre el consumo de alcohol y la conducción.

Esperando generar conductas responsables en todos los chilenos durante las Fiestas Patrias, en septiembre CCU lanzó en todo el país su nueva campaña “Todos Somos Fonderos” la que buscó apoyar a los fonderos que no pudieron abrir sus fondas ese año por la contingencia del COVID.19. Asimismo, compartimos un decálogo especial por la crisis sanitaria que plasma los principales mandamientos para disfrutar un 18 de septiembre de manera segura y responsable, y una página web, www.todossomosfonderos.cl, que invitó a que los chilenos compartieran sus principales “picás” o datos dieciocheros para disfrutar esa celebración en casa. En diciembre de 2020, invitamos a las personas a disfrutar de forma segura y responsable en sus ciudades los mejores panoramas que tienen y a compartirlos para darles visibilidad. Por ejemplo, encuentros con amigos en las terrazas de bares y restaurantes, citas en parques, pichangas con los amigos en las canchas al aire libre, siempre acompañado de una mascarilla y alcohol gel. La invitación fue a aprovechar esta temporada para disfrutar con responsabilidad todo lo bueno que hay en tu zona, y sin necesidad de trasladarse, porque Tu Ciudad es All Inclusive.

Las charlas realizadas en conjunto con Fundación Emilia fueron transformadas en cápsulas cortas informativas para de que, de forma concisa y propositiva, educar a los futuros conductores que actualmente cursan enseñanza media en los colegios de Chile. Con esta acción llegamos a más de 10.264 estudiantes de manera directa, a través de 418 colegios de todo Chile. Adicionalmente, en 82 Juzgados de Policía Local están siendo exhibidas las cápsulas en las pantallas de cada recinto, permitiéndonos tener un alcance estimado de 99.876 personas, teniendo un alcance total con esta iniciativa de 110.140 personas.

Códigos de Autorregulación Corporativa

CCU cuenta con un Código de Comunicaciones Comerciales Responsables dirigido a sus trabajadores, agencias de marketing, publicidad y productoras para que respeten e incorporen los conceptos del Consumo Responsable de Alcohol.

Son guías para impulsar comunicaciones comerciales innovadoras, eficaces e inspiradoras y que, a la vez, aseguren que la compañía cumpla con los más altos estándares de responsabilidad corporativa. Sus comunicaciones comerciales deben ser pensadas y dirigidas explícitamente para personas autorizadas para consumir bebidas alcohólicas de acuerdo a la legislación local. Además, se debe evitar presentar al alcohol como un modificador de conducta.

Principios Generales del Código de Comunicaciones Comerciales Responsables CCU

- Cumplir con la legislación vigente
- Ser honestas, verdaderas y responsables
- Adecuarse a los principios aceptados de competencia leal y de la buena práctica comercial
- Evitar ir en contra de las normas de la moral, orden público y buenas costumbres
- Promover la dignidad e integridad de toda persona con independencia de su condición, sexo, nacionalidad

Consumo Responsable de Productos con Alcohol

- Menores de edad
- Seguridad vial
- Deportes
- Consumo de alcohol, rendimiento y lugar de trabajo
- Violencia y peligro
- Aspectos de salud y contenido alcohólico

Principios aplicables a productos sin alcohol

- Consumo equilibrado de bebidas sin alcohol
- Salud y contenido nutricional
- Deporte, vida sana y rendimiento físico
- Éxito social

7. CONOCIMIENTO Y SATISFACCIÓN DEL CONSUMIDOR

CCU cuenta con una Política de Servicio al Cliente y el Consumidor que establece los procedimientos orientados a atender las consultas, solicitudes, felicitaciones y quejas recibidas a través de las distintas plataformas de atención.

En la encuesta de satisfacción mensual que aplica la compañía con este grupo de interés, la meta es alcanzar un 80% de las respuestas con nota mayor a 5 en escala de 1 a 7, en cuanto al proceso de gestión de reclamos. Durante 2020, se logró un 95%, subiendo en dos puntos el nivel de satisfacción de los consumidores respecto de 2019.

8. INNOVACIÓN

Innovar de forma permanente es uno de los objetivos estratégicos de CCU. Buscamos mejorar constantemente en toda nuestra cadena de valor, desde el momento de formulación de receta, hasta que llegan a las manos de nuestros clientes. Cada etapa del proceso busca responder a las tendencias y los nuevos gustos de nuestros consumidores y entregar experiencias para un mejor vivir.

En este reinventar constante, trabajamos en cuatro ámbitos:

- Innovación de Productos
- Innovación Incremental
- Innovación Adyacente y Disruptiva
- Innovación Social

Innovación de Productos

La Innovación de Productos es liderada por las áreas de marketing de cada categoría, a través de la Jefatura Senior de Innovación y Diseño, y el Jefe de Marca de los respectivos proyectos. Para el desarrollo de nuevos productos se considera el análisis y seguimiento mensual en un Comité Express, donde se reúnen las áreas de Marketing, Desarrollo, Aprovisionamiento, Planificación, Ingeniería, Pricing y Producción.

Además, cada dos meses sesiona el Comité de Desarrollo de Nuevos Productos, para presentar a todas las gerencias el avance de los proyectos en marcha, realizar seguimiento a los últimos lanzamientos y revisar los principales indicadores de innovación, como complejidad, rentabilidad y volumen.

El 2020 la compañía se enfocó en la mejora de la gestión de innovación mediante la implementación de la plataforma de innovación: Conectter, para las categorías de Analcoholes, Aguas y Cervezas. Esta plataforma centraliza toda la información de los distintos proyectos en un solo lugar, con el objetivo de poder visualizar el avance y estado de ellos, de acuerdo la etapas del proceso de innovación en la que se encuentra (Idea, Factibilidad, Desarrollo, Lanzado o Suspendido) y el objetivo y tipo de innovación que cumple (Core, Adyacente, Experimental).

Además de lo anterior, se definieron indicadores claves para la mejora continua de nuestro proceso de innovación y que a través de Conectter se consolidan por categoría

La plataforma comenzó con una fase piloto involucrando a los equipos de Marketing y para 2021 se planifica ampliar el alcance de ésta hacia todas las áreas involucradas en el proceso de innovación: Desarrollo, Aprovisionamiento, Diseño, Inteligencia de Mercados, Sistemas, Planificación, Ingeniería, Pricing, Producción, entre otras.

Pese a ser un año condicionado por la pandemia, existieron importantes innovaciones y lanzamientos de nuevos productos. Se destacan los siguientes:

CERVEZAS

- ***Heineken Blade:*** un draft de cerveza más pequeño y avanzado del mundo lanzado en Chile, que permite una mejor experiencia a los usuarios al momento de disfrutar el schop perfecto en casa.
- ***Royal Amber Ale de Cerveza Royal:*** una cerveza roja que destaca por su equilibro entre el toque dulce que le entregan sus maltas caramelo y el aroma cítrico y floral que le aporta su tercer lúpulo llamado Cascade.
- ***Escudo Ambar:*** cerveza tipo Ale, 100% malta de sabor intenso aroma frutal y 5,3 grados de alcohol.
- ***Kunstmann Trigo Púrpura:*** cerveza experimental, una innovación producida en Gorbea, Araucanía y que tiene múltiples beneficios como antioxidante y propiedades anticancerígenas.
- ***Kunstmann Fresh Hop:*** edición limitada de una innovadora cerveza experimental, creada con lúpulos frescos recién cosechados en Valdivia.
- ***Patagonia Hoppy Lager y Red Lager:*** cervezas que buscan acercar al consumidor al mundo de aromas y variedades de la cerveza artesanal con sabores más suaves.
- ***Imperial Golden en Argentina:*** edición limitada de cerveza suave, equilibrada y refrescante, que se suma al portafolio de la marca, la cual incluye Amber Ale, Cream Stout, Weis Beer, IPA y APA.
- ***Imperial Amber Ale en Argentina:*** esta vez en formato original de lata 710 cc.
- ***Escudo Silver en Uruguay:*** tras la exitosa recepción en Chile, llegó a Uruguay en formato de lata 470 cc, potenciando el portafolio cervecero de la marca. También se relanzó Cerveza Miller Genuine Draft, cerveza tipo lager, suave y fácil de beber.
- ***Cerveza Amstel en Paraguay:*** con una receta intacta desde 1870, Amstel está en la categoría premium de las cervezas holandesas y destaca por su sabor suave y refrescante, con un 5% de alcohol.
- ***Cerveza Real en Bolivia:*** bajo el concepto “Destapa Tu Sabor”, la marca busca adaptarse a un mercado cada vez más dinámico, manteniendo su esencia, sabor y conquistando nuevos espacios y nuevos consumidores.
- ***Malta Real presentó cerveza Red IPA en Bolivia:*** esta versión busca afianzar su relación con los consumidores, mientras que 3 Cordilleras es una cerveza de temporada con un toque de amargor y un balance acaramelado.
- ***Andina Light en Central Cervecera Colombia:*** el nuevo formato de la clásica marca llega esta vez en formato botella retornable de 330 cc.

Andina
Light
Cerveza
en Colombia

ANALCOHÓLICOS

- ***MAS Limonada Menta:*** un agua con sabor atractivo y refrescante, que llega en respuesta a las tendencias hacia los sabores cítricos.
- ***Dos nuevos lanzamientos de Nestlé Pure Life:*** "Nestlé Pure Life Alkaline" un agua purificada sin gas ni sabor, con estrictos parámetros de calidad, brinda un agua alcalina adicionada con minerales para lograr un pH8+; y "Nestlé Pure Life Kids", botellas con diseños de animales coleccionables, en un tamaño perfecto para niños.
- ***Cachantun renovó su imagen:*** con un look más moderno y natural que incluye una ilustración del Valle de Coinco y una nueva botella completamente transparente. La marca busca destacar su sello único y las propiedades curativas de sus aguas obtenidas en el valle central de Chile.
- ***Pepsi Zero Limón:*** volvió con cero calorías, fresco jugo de limón y el mismo sabor intenso de la Pepsi Zero de siempre.
- ***Etiqueta navideña con QR de Bilz y Pap:*** al escanearla se puede acceder a premios y sorpresas de otro mundo.
- ***Watt's Selección presentó nuevo sabor Cranberry:*** fruta cuidadosamente seleccionada del sur de Chile.
- ***FullSport lanzó su nuevo sabor Manzana en Uruguay:*** para sorprender a sus consumidores se lanzó un nuevo y original formato en el mercado uruguayo. Se trata de un envase de 3,3 litros, con una cómoda asa que permite usar y manipular la jarra para guardarla en el refrigerador o servirla en la mesa.
- ***Agua Mendocina estrenó renovada imagen en Bolivia:*** se trata de un look amigable y cercano, que busca conquistar a los consumidores bolivianos.

VINOS

- ***1865 Double Barrel:*** producto lanzado por VSPT Wine Group, que es el primer vino del mundo añejado en barricas de pisco.
- ***Tayu 1865:*** lanzamiento de VSPT Wine Group, elaborado de forma colaborativa con la comunidad mapuche.
- ***Viñamar Rosé ZERO Desalcoholizado:*** una nueva variedad que invita a refrescarse sin culpas y a disfrutar de su sabor, logrado a partir de uvas moscatel del Valle del Elqui.
- ***Black Gran Reserva de Misiones de Rengo:*** vinos con origen de suelo volcánico y conservados con un año de guarda en barrica.

LICORES

- ***Hard Fresh:*** CPCh ingresó a una la categoría de Hard Seltzer en Chile con esta nueva marca.
- ***Kantal:*** destilado elaborado por CPCh en el norte de Chile, hecho con botánicos autóctonos.
- ***Campanario sumó a su portafolio Campanario Sour Coladas:*** se define como una mezcla perfecta de sour y crema.
- ***Tres Erres Transparente:*** un pisco triple filtrado para alcanzar una transparencia superior.
- ***Petacas de Mistral y Tres Erres:*** las primeras con ese formato del segmento premium del mercado.
- ***Nueva imagen de Pisco Control:*** estrenó un nuevo look para fortalecer la marca incorporando el concepto origen del Valle del Encanto.
- ***Nueva edición Mistral Selección de Barricas:*** pisco de stock limitado que representa la selección de las mejores y más antiguas barricas de roble francés, americano y raulí chileno de la bodega privada de Mistral.

Innovación Incremental

El propósito de la Innovación Incremental es crear una cultura de mejora constante de los procesos a través del desarrollo de iniciativas, entre las cuales destacan la sustentabilidad económica, ambiental, social y productiva de la organización, en línea con su Modelo de Gestión Sustentabilidad CCU.

La Innovación Incremental en CCU se gestiona a través de la Gerencia de Excelencia Funcional (GEF), parte del área de Transformación CCU. Su propósito es impulsar la mejora continua, la optimización de los procesos y lograr la eficiencia a través del control y desarrollo de iniciativas, de la búsqueda de proyectos y del compartimiento de buenas prácticas.

La estructura de la GEF cuenta con seis frentes, los cuales son los responsables de la proposición, desarrollo y gestión de las iniciativas y proyectos en forma transversal en conjunto con todas las unidades de negocio y países. Estos son:

- **Abastecimiento:** El foco de este frente es la optimización de las materias relacionadas con las compras, gestión de proveedores y los contratos de servicios. Sus iniciativas de eficiencia generan ahorros principalmente en los costos directos, y también en los gastos tanto de fabricación como administrativos.
- **Efectividad Comercial:** Este frente busca gestionar estratégicamente los puntos relacionados con las ventas y sus canales. Sus iniciativas optimizan el volumen vendido y generan,

también, ahorros en gastos administrativos y de ventas.

- **Gestión de Ingresos:** La labor de este frente es la de gestionar la arquitectura de precios al consumidor, los descuentos y las promociones para optimizar los ingresos de la compañía.
- **Industrial:** Este frente es el encargado de la gestión al interior de las plantas, estableciendo procesos que permiten la mejora continua y el compartimiento de las buenas prácticas entre plantas en las tareas de producción. Sus iniciativas generan ahorros en los gastos de fabricación y los costos directos.
- **Marketing:** El foco de este frente es principalmente desarrollar las buenas prácticas especialmente en el ámbito de publicidad y estrategia de medios, y capacitar a las distintas unidades de negocio de la compañía para que estas sean implementadas con efectividad y eficiencia. Sus iniciativas generan importantes ahorros en los gastos de administración y marketing.
- **Planificación y Logística:** Este frente se centra en buscar la optimización en materias relacionadas con los centros de distribución, así como también de las rutas de acarreo y porteo. Esto lo logra a través de la mejora del rendimiento de capacidad de los almacenes, de la mejora en productividad del personal, del manejo del vencimiento, faltante y rechazo, y de la optimización de los camiones, entre otros. Sus iniciativas generan importantes ahorros principalmente en los gastos de distribución y administración, así como también en los costos.

De esta forma, la GEF permite a las distintas áreas de la compañía estar preparadas y capacitadas para ser más efectivas y eficientes en sus tareas, de forma de abordar y afrontar de mejor manera las distintas problemáticas que aparezcan, aportando así a la sustentabilidad del negocio.

Innovación Adyacente y Disruptiva

En términos de Innovación Adyacente y Disruptiva, para fortalecer la estrategia corporativa instalada en 2018 se creó la Reunión de InnovaCCión, instancia formal donde se proponen y discuten proyectos de esta índole con la finalidad de acelerar y disponer los recursos necesarios para su desarrollo y escalamiento.

Programa de Innovación Abierta, INNPACTA

En nuestra quinta versión se invitó a startups y emprendedores de todo el mundo a mostrar sus mejores innovaciones para la industria de bebestibles. El desafío buscó proyectos en las áreas de Gestión Interna 4.0: Marketing Disruptivo, Omnicanalidad, Sustentabilidad y Economía Circular. El ganador, que recibió US$10 mil, tras una presentación de los proyectos seleccionados en el formato de “Demo Day”.

Programa de Innovación Interna Despega

Esta iniciativa busca ideas propuestas por sus trabajadores, para resolver desafíos de negocio orientado a focos estratégicos de la compañía. En 2020 Despega logró generar más de 300 ideas, nueve de ellas fueron reconocidas y tres de esos proyectos se encuentran en período de incubación en distintos niveles de avance, de cara a su implementación. Asimismo, realizamos una versión regional especial por el COVID-19.

En ese contexto, la pandemia, más que una restricción, abrió un mundo de posibilidades para la Innovación Disruptiva, desde campañas para mitigar los efectos de la industria gastronómica durante la pandemia, hasta herramientas digitales para acercar aún más nuestro portafolio multicategoría a clientes y consumidores.

LABARRA.CL

Plataforma de comercio electrónico que ofrece servicio de venta y despacho a domicilio de productos de todo el portafolio. Ante el aumento de la digitalización de las compras a nivel global, La Barra.cl respondió de manera positiva, multiplicando por cuatro sus ventas y consolidó su expansión en la región, con su lanzamiento en Argentina, Paraguay y Uruguay.

Otras iniciativas desarrolladas como Yo Invito, ReserBar y #BackToTheBars, TuMesa.cl, Bar QR y Mi Carro CCU se encuentran con mayor detalle en el Capítulo Personas que nos mueve, sección Clientes.

Innovación Social

Las empresas que tienen la capacidad, tienen la obligación de contribuir desde sus respectivos ámbitos y generar proyectos innovadores para que como sociedad podamos sortear la pandemia ocasionada por COVID-19.

Con este propósito de contexto, en 2020 en CCU buscamos desarrollar iniciativas más allá del ámbito habitual de nuestra actividad para ayudar a las comunidades en la emergencia sanitaria.

Decidimos apoyar desde la innovación y a través de nuestra propia operación, utilizando nuestras plantas, materias primas y procesos productivos para desarrollar insumos de protección contra el virus. Estas fueron algunas de las medidas de Innovación Social que se desarrollaron para mitigar los efectos de la pandemia:

ALCOHOL GEL CCU

Con la materia prima del alcohol que se extrae de los procesos productivos de las cervezas Cristal Cero y Heineken 0.0, realizamos la producción del Alcohol Gel CCU. Más de 100.000 unidades, 50 mil litros, fueron donados a distintas entidades, como el Ministerio de Salud, para ser entregadas al personal de salud en todo el país; el Ministerio de Desarrollo Social, para el cuidado de las personas en situación de calle y la Intendencia de la Región Metropolitana, para la protección de funcionarios municipales durante el plebiscito de octubre. CCU Argentina junto con Unilever se unieron para producir y donar 50 mil unidades de alcohol en gel a Cruz Roja de ese país para ser distribuido en barrios y zonas en situación de vulnerabilidad.

ALCOHOL DESINFECTANTE CCU

Elaborado para pisos y superficies producido con alcohol proveniente de los procesos productivos de los piscos de su filial Compañía Pisquera de Chile, CPCh. Los más de 60 mil litros fueron donados al Ministerio de Salud, para que ellos, a través de CENABAST, lo distribuyeran a sus distintos centros hospitalarios y a la Intendencia de la Región de Coquimbo, para ser entregados al personal que realiza labores en centros de salud y en los Establecimientos de Larga Estadía para Adultos Mayores, ELEAM.

ESCUDOS FACIALES CCU

A partir de preformas de botellas PET (polietileno tereftalato) y con la misma tecnología utilizada para la elaboración de envases de botellas plásticas, mediante su filial productora de botellas y tapas plásticas, PLASCO, elaboramos escudos faciales. La empresa argentina Moldintec diseñó un molde especial que ofreciera como resultado un escudo facial ergonométrico. Del soplado de preformas se obtienen los escudos ya listos para ser cortados y para incorporarles un elástico que vaya a medida para cada persona. En el proceso de corte, armado y empaque participaron internos del penal Colina I que forman parte del Centro de Educación y Trabajo del recinto, así como otros proveedores. Más de 160.000 unidades fueron distribuidas de manera gratuita por personal de CCU a más de 60 mil pequeños comercios -almacenes, minimarkets y botillerías de barrio- a lo largo de Chile, como una forma de aportar a la seguridad de los locatarios y sus clientes. El resto de las unidades fueron donadas al Ministerio de Salud, para ser entregadas al personal de salud en hospitales y centros de atención en el país, y a la Intendencia de la Región Metropolitana, para la protección de funcionarios municipales durante el plebiscito de octubre. Asimismo, CCU Uruguay donó 5.000 unidades al Ministerio de Salud y a sus clientes.

SANITIZACIÓN, DESINFECCIÓN DE CALLES Y PCR

VSPT Wine Group realizó un trabajo colaborativo de sanitización y desinfección de calles en sus zonas de operación en las comunas de Molina, Pencahue, San Fernando, Isla de Maipo y María Pinto. La compañía puso a disposición tractores y personal capacitado, que recorrieron las calles y accesos públicos, esparciendo una solución

de amonio cuaternario desde equipos atomizadores instalados en la maquinaria agrícola. Además, la compañía puso a disposición del Ministerio de Salud un moderno equipo PCR de análisis de laboratorio, para ser utilizado en la detección del COVID-19 en el Hospital Metropolitano de Santiago.

VUELO HUMANITARIO CHILE – COLOMBIA

El 22 de junio de 2020, la compañía y su operación en Colombia, a través de sus marcas cerveza Cristal y cerveza Andina, dispusieron de un vuelo humanitario para repatriar a ciudadanos chilenos y colombianos y así pudieran retornar a sus países de origen y reencontrarse con sus familias en medio de la emergencia sanitaria por COVID-19. El vuelo, realizado con la coordinación de las cancillerías de ambos países, se inició en Santiago, donde 160 colombianos que llevaban semanas sin poder viajar a su tierra natal abordaron un avión que los llevó hasta Bogotá, donde fueron recibidos por las autoridades locales, para organizar el retorno a sus respectivos hogares. Ese mismo día, el vuelo regresó a Santiago con los compatriotas chilenos que aún no habían podido retornar por las dificultades de encontrar vuelos comerciales. Ellos estaban distribuidos en distintas ciudades y localidades de Colombia y se trasladaron hasta la capital para tomar el avión. También regresaron extranjeros con residencia definitiva en Chile.

FUERZA PARA NUESTROS HÉROES

En coordinación con el Ministerio de Salud se donaron 45 mil colaciones a funcionarios en hospitales regionales, para que pudieran consumirlas durante el día, considerando las intensas jornadas de trabajo que están realizando.

PAN DE CEBADA EN PUNTA ARENAS

Cuarenta y cinco panes de cebada semanales fueron donados por Cervecería Austral al Hogar de Ancianos Cavirata, como una forma de colaborar ante los desafíos que ha traído la crisis sanitaria. El pan, que fue producido por la panadería “Bendito Pan”, se preparó a partir de cebada malteada y levadura utilizadas en la producción de sus cerveceras. La levadura es la misma de la Cerveza 1520, que se lanzó para el aniversario de los 500 años del descubrimiento del Estrecho de Magallanes. La donación se inició en septiembre de 2020 y se extendió hasta diciembre, con entregas semanales, asegurando así el abastecimiento continuo de este alimento para los residentes de la casa de acogida.

Equipo para estudio COVID-19 junto al Instituto de Ciencias e Innovación en Medicina, Clínica Alemana y Universidad del Desarrollo.

PERSONAS QUE NOS MUEVEN: TRABAJADORES

102-8 405-1

Dotación

Número de Trabajadores por Género y Tipo de Contrato

Tipo de contrato	2018 Hombres	2018 Mujeres	2018 Total	2019 Hombres	2019 Mujeres	2019 Total	2020 Hombres	2020 Mujeres	2020 Total
Indefinido	6.850	1216	8.066	7.339	1.308	8.647	7.758	1.528	9.286
Plazo Fijo	604	33	637	741	46	787	1.140	206	1.346
Total	**7.454**	**1.249**	**8.703**	**8.080**	**1.354**	**9.434**	**8.898**	**1.734**	**10.632**

Número de Trabajadores por Unidades de Negocio y Tipo de Contrato

Unidades de Negocio	2018 Indefinido	2018 Plazo Fijo	2018 Total	2019 Indefinido	2019 Plazo Fijo	2019 Total	2020 Indefinido	2020 Plazo Fijo	2020 Total
CCU S.A.	372	5	377	405	5	410	418	1	419
CCU CHILE	3.854	343	4.197	3.861	427	4.288	3.932	433	4.365
VSPT Wine Group	1.128	14	1.142	1.148	38	1.186	1.152	31	1.183
Compañía Pisquera de Chile (CPCh)	240	29	269	243	41	284	147	28	175
Compañía Cervecera Kunstmann	132	8	140	136	20	156	259	38	297
Manantial S.A.	336	1	337	370	4	374	347	0	347
CCU Argentina	1481	237	1718	1513	248	1761	1537	376	1913
VSPT Argentina			0			0	128	0	128
CCU Uruguay	0	0	0	0	0	0	95	1	96
Bebidas del Paraguay	523	0	523	486	2	488	481	1	482
Bebidas Bolivianas	0	0	0	485	2	487	467	1	468
Central Cervecera de Colombia	0	0	0	0	0	0	323	436	759
Total	**8.066**	**637**	**8.703**	**8.647**	**787**	**9.434**	**9.286**	**1.346**	**10.632**

Otros Trabajadores por Género

Tipo de trabajadores	2018 Hombres	2018 Mujeres	2018 Total	2019 Hombres	2019 Mujeres	2019 Total	2020 Hombres	2020 Mujeres	2020 Total
N° de practicantes	71	52	123	126	90	216	113	89	202

* Información de años 2018,2019 y 2020 considera datos regionales

Composición del Directorio por Género y Rango Etario

Género	2018 < 30 años	2018 30 – 50 años	2018 > 50 años	2018 Total	2019 < 30 años	2019 30 – 50 años	2019 > 50 años	2019 Total	2020 < 30 años	2020 30 – 50 años	2020 > 50 años	2020 Total
Hombres	0	1	8	9	0	0	9	9	0	0	9	9
Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	**0**	**1**	**8**	**9**	**0**	**0**	**9**	**9**	**0**	**0**	**9**	**9**

Composición del Directorio por Género y Rango Etario (%)

Género	2018 < 30 años	2018 Entre 30 – 50 años	2018 > 50 años	2018 Total	2019 < 30 años	2019 Entre 30 – 50 años	2019 > 50 años	2019 Total	2020 < 30 años	2020 Entre 30 – 50 años	2020 > 50 años	2020 Total
Hombres	0%	11%	89%	100%	0%	0%	100%	100%	0%	0%	100%	100%
Mujeres	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Total	**0%**	**11%**	**89%**	**100%**	**0%**	**0%**	**100%**	**100%**	**0%**	**0%**	**100%**	**100%**

Trabajadores por Cargo y Género

Cargo	2018						2019						2020					
	Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Gerentes	77	86%	13	14%	90	1%	88	88%	12	12%	100	1%	105	90%	12	10%	117	1%
Subgerentes	246	78%	68	22%	314	4%	254	76%	80	24%	334	4%	268	73%	99	27%	367	3%
Profesionales y técnicos	1.633	69%	729	31%	2.362	27%	1.736	69%	780	31%	2.516	27%	1.915	67%	937	33%	2.852	27%
Empleados y operarios	4.894	92%	406	8%	5.300	61%	5.261	92%	440	8%	5.701	60%	5.736	90%	652	10%	6.388	60%
Temporeros	604	95%	33	5%	637	7%	741	95%	42	5%	783	8%	874	96%	34	4%	908	9%
Total	**7.454**	**86%**	**1.249**	**14%**	**8.703**	**100%**	**8.080**	**86%**	**1.354**	**14%**	**9.434**	**100%**	**8.898**	**84%**	**1.734**	**16%**	**10.632**	**100%**

* Información de años 2018,2019 y 2020 considera datos regionales

Trabajadores por Cargo y Rango Etario

Cargo	2018								2019								2020							
	<30 años		Entre 30 y 50 años		>50 años		Total		<30 años		Entre 30 y 50 años		>50 años		Total		<30 años		Entre 30 y 50 años		>50 años		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Gerentes	0	0%	66	73%	24	27%	90	1%	1	1%	70	70%	29	29%	100	1%	0	0%	85	72%	33	28%	118	1%
Subgerentes	13	4%	257	82%	44	14%	314	4%	9	3%	270	81%	55	16%	334	4%	13	4%	289	79%	65	18%	367	3%
Profesionales y técnicos	616	26%	1.467	62%	279	12%	2.362	27%	624	25%	1.593	63%	300	12%	2.517	27%	657	23%	1.867	65%	330	12%	2.854	27%
Empleados y operarios	1.025	19%	3.255	61%	1020	19%	5.300	61%	1051	18%	3.463	61%	1187	21%	5.701	60%	1197	19%	3.953	62%	1235	19%	6.385	60%
Temporeros	315	49%	306	48%	16	3%	637	7%	365	47%	384	49%	33	4%	782	8%	428	47%	446	49%	34	4%	908	9%
Total	**1.969**	**23%**	**5.351**	**61%**	**1.383**	**16%**	**8.703**	**100%**	**2.050**	**22%**	**5.780**	**61%**	**1.604**	**17%**	**9.434**	**100%**	**2.295**	**22%**	**6.640**	**62%**	**1.697**	**16%**	**10.632**	**100%**

* Información de años 2018,2019 y 2020 considera datos regionales

Trabajadores por País

Pais	2020 N° de Trabajadores
Chile	6.786
Argentina	2.041
Bolivia	468
Colombia	759
Paraguay	482
Uruguay	96
Total	**10.632**

401-1

Número de Nuevas Contrataciones por Género y Rango Etario / Contrato Indefinido

	2018				2019				2020			
Género	< 30 años	Entre 30 – 50 años	> 50 años	Total	< 30 años	Entre 30 – 50 años	> 50 años	Total	< 30 años	Entre 30 – 50 años	> 50 años	Total
Hombres	379	391	24	794	327	356	26	709	135	213	7	355
Mujeres	141	104	5	250	146	106	3	255	52	45	4	101
Total	**520**	**495**	**29**	**1.044**	**473**	**462**	**29**	**964**	**187**	**258**	**11**	**456**

* Información de años 2018,2019 y 2020 considera datos regionales

Tasa de Contrataciones por Género y Rango Etario / Contrato Indefinido (%)

	2018				2019				2020			
Género	<30 años	Entre 30 y 50 años	>50 años	Total	<30 años	Entre 30 y 50 años	>50 años	Total	<30 años	Entre 30 y 50 años	>50 años	Total
Hombres	22,9%	7,8%	1,8%	9,8%	19,4%	6,6%	1,7%	8,2%	7,2%	3,4%	0,4%	3,7%
Mujeres	8,5%	2,1%	0,4%	3,1%	8,7%	2,0%	0,2%	2,9%	2,8%	0,7%	0,2%	1,0%
Total	**31,4%**	**9,8%**	**2,1%**	**12,9%**	**28,1%**	**8,6%**	**1,8%**	**11,1%**	**10,0%**	**4,2%**	**0,7%**	**4,7%**

Número de Nuevas Contrataciones por Unidades de Negocio y Rango Etario / Contrato Indefinido

Unidades de Negocio	2018				2019				2020			
	< 30 años	Entre 30 – 50 años	> 50 años	Total	< 30 años	Entre 30 – 50 años	> 50 años	Total	< 30 años	Entre 30 – 50 años	> 50 años	Total
CCU S.A.	37	31	1	69	39	44	1	84	20	14	2	36
CCU CHILE	172	142	4	318	131	110	4	245	43	79	2	124
VSPT Wine Group	143	94	9	246	105	104	14	223	30	40	2	72
Compañía Pisquera de Chile (CPCh)	26	19	1	46	19	21	1	41	0	7	0	7
Compañía Cervecera Kunstmann	11	10	2	23	19	16	4	39	3	5	0	8
Manantial S.A.	53	57	4	114	51	63	2	116				
CCU Argentina	71	69	4	144	50	37	1	88	35	23	0	58
CCU Uruguay	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6	0	7
Bebidas del Paraguay	7	73	4	84	5	38	2	45	6	49	1	56
Bebidas Bolivianas	0	0	0	0	54	29	0	83	25	8	0	33
Central Cervecera de Colombia	0	0	0	0	0	0	0	0	3	10	1	14
Total	**520**	**495**	**29**	**1.044**	**473**	**462**	**29**	**964**	**187**	**258**	**11**	**456**

Tasa de Nuevas Contrataciones por Unidades de Negocio y Rango Etario / Contrato Indefinido (%)

Unidades de Negocio	2018				2019				2020			
	<30 años	Entre 30 y 50 años	>50 años	Total	<30 años	Entre 30 y 50 años	>50 años	Total	<30 años	Entre 30 y 50 años	>50 años	Total
CCU S.A.	2,2%	0,6%	0,1%	0,9%	2,3%	0,8%	0,1%	1,0%	1,1%	0,2%	0,1%	0,4%
CCU Chile	10,4%	2,8%	0,3%	3,9%	7,8%	2,0%	0,3%	2,8%	2,3%	1,3%	0,1%	1,3%
VSPT Wine Group	8,6%	1,9%	0,7%	3,0%	6,2%	1,9%	0,9%	2,6%	1,6%	0,6%	0,1%	0,7%
Compañía Pisquera de Chile (CPCh)	1,6%	0,4%	0,1%	0,6%	1,1%	0,4%	0,1%	0,5%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%
Compañía Cervecera Kunstmann	0,7%	0,2%	0,1%	0,3%	1,1%	0,3%	0,3%	0,5%	0,2%	0,1%	0,0%	0,1%
Manantial S.A.	3,2%	1,1%	0,3%	1,4%	3,0%	1,2%	0,1%	1,3%	1,1%	0,3%	0,2%	0,4%
CCU Argentina	4,3%	1,4%	0,3%	1,8%	3,0%	0,7%	0,1%	1,0%	1,9%	0,4%	0,0%	0,6%
CCU Uruguay	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%
Bebidas del Paraguay	0,4%	1,4%	0,3%	1,0%	0,3%	0,7%	0,1%	0,5%	0,3%	0,8%	0,1%	0,6%
Bebidas Bolivianas	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,2%	0,5%	0,0%	1,0%	1,3%	0,1%	0,0%	0,3%
Central Cervecera de Colombia	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%
Total	**31,4%**	**9,8%**	**2,1%**	**12,9%**	**28,1%**	**8,6%**	**1,8%**	**11,1%**	**10,0%**	**4,2%**	**0,7%**	**4,7%**

* Información de años 2018,2019 y 2020 considera datos regionales

Número de Nuevas Contrataciones por Unidades de Negocio y Género / Contrato Indefinido

Unidades de Negocio	2018			2019			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
CCU S.A.	34	35	69	47	37	84	23	13	36
CCU Chile	248	70	318	185	60	245	87	37	124
VSPT Wine Group	175	71	246	148	75	223	53	19	72
Compañía Pisquera de Chile (CPCh)	37	9	46	36	5	41	7	0	7
Compañía Cervecera Kunstmann	14	9	23	28	11	39	6	2	8
Manantial S.A.	87	27	114	89	27	116	32	9	41
CCU Argentina	123	21	144	66	22	88	51	7	58
CCU Uruguay	0	0	0	0	0	0	7	0	7
Bebidas del Paraguay	122	21	143	72	19	91	48	10	58
Bebidas Bolivianas	0	0	0	73	10	83	31	2	33
Central Cervecera de Colombia	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Total	**840**	**263**	**1103**	**744**	**266**	**1010**	**345**	**100**	**445**

Tasa de Nuevas Contrataciones por Unidades de Negocio y Género / Contrato Indefinido (%)

Unidades de Negocio	2018			2019			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
CCU S.A.	0,5%	2,9%	0,9%	0,6%	2,8%	1,0%	0,3%	0,8%	0,4%
CCU Chile	3,6%	5,8%	3,9%	2,5%	4,6%	2,8%	1,1%	2,2%	1,3%
VSPT Wine Group	2,6%	5,8%	3,0%	2,0%	5,7%	2,6%	0,7%	1,1%	0,7%
Compañía Pisquera de Chile (CPCh)	0,5%	0,7%	0,6%	0,5%	0,4%	0,5%	0,1%	0,0%	0,1%
Compañía Cervecera Kunstmann	0,2%	0,7%	0,3%	0,4%	0,8%	0,5%	0,1%	0,1%	0,1%
Manantial S.A.	1,3%	2,2%	1,4%	1,2%	2,1%	1,3%	0,4%	0,5%	0,4%
CCU Argentina	1,8%	1,7%	1,8%	0,9%	1,7%	1,0%	0,6%	0,4%	0,6%
CCU Uruguay	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%
Bebidas del Paraguay	1,8%	1,7%	1,8%	1,0%	1,4%	1,1%	0,6%	0,6%	0,6%
Bebidas Bolivianas	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%	0,8%	1,0%	0,4%	0,1%	0,3%
Central Cervecera de Colombia	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%
Total	**12,3%**	**21,6%**	**13,7%**	**10,1%**	**20,3%**	**11,7%**	**4,3%**	**5,9%**	**4,6%**

* Información de años 2018,2019 y 2020 considera datos regionales

Nuevas Contrataciones por Género y Rango Etario / Trabajadores Contrato Plazo Fijo

Género	2018				2019				2020			
	< 30 años	Entre 30 – 50 años	> 50 años	Total	< 30 años	Entre 30 – 50 años	> 50 años	Total	< 30 años	Entre 30 – 50 años	> 50 años	Total
Hombres	431	383	45	859	449	480	64	993	578	590	76	1244
Mujeres	74	50	4	128	81	68	4	153	107	75	4	186
Total	**505**	**433**	**49**	**987**	**530**	**548**	**68**	**1.146**	**685**	**665**	**80**	**1.430**

* Información de años 2018,2019 y 2020 considera datos regionales

Nuevas Contrataciones por Unidades de Negocio y Rango Etario / Contrato Plazo Fijo

Unidades de Negocio	2018				2019				2020			
	< 30 años	Entre 30 – 50 años	> 50 años	Total	< 30 años	Entre 30 – 50 años	> 50 años	Total	< 30 años	Entre 30 – 50 años	> 50 años	Total
CCU S.A.	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	1	1
CCU Chile	178	266	19	463	209	344	32	585	187	352	36	575
VSPT Wine Group	165	78	22	265	151	97	16	264	184	144	19	347
Compañía Pisquera de Chile (CPCh)	111	68	7	186	112	77	19	208	26	13	4	43
Compañía Cervecera Kunstmann	2	2	0	4	3	2	1	6	131	91	18	240
Manantial S.A.	4	4	0	8	4	7	0	11	1	2	0	3
CCU Argentina	44	15	0	59	49	21	0	70	142	42	2	186
CCU Uruguay	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Bebidas del Paraguay	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bebidas Bolivianas	0	0	0	0	2	0	0	2	1	0	0	1
Central Cervecera de Colombia	0	0	0	0	0	0	0	0	13	20	0	33
Total	**505**	**433**	**49**	**987**	**530**	**548**	**68**	**1.146**	**685**	**665**	**80**	**1.430**

Nuevas Contrataciones Unidades de Negocios y Género / Contrato a Plazo Fijo

Unidades de Negocio	2018			2019			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
CCU S.A.	2	0	2	0	0	0	1	0	1
CCU Chile	434	29	463	561	24	585	555	20	575
VSPT Wine Group	192	73	265	183	81	264	240	107	347
Compañía Pisquera de Chile (CPCh)	164	22	186	176	32	208	42	1	43
Compañía Cervecera Kunstmann	4	0	4	5	1	6	206	34	240
Manantial S.A.	7	1	8	4	7	11	3	0	3
CCU Argentina	56	3	59	64	6	70	181	5	186
CCU Uruguay	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Bebidas del Paraguay	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bebidas Bolivianas	0	0	0	0	2	2	0	1	1
Central Cervecera de Colombia	0	0	0	0	0	0	16	17	33
Total	**859**	**128**	**987**	**993**	**153**	**1.146**	**1.244**	**186**	**1.430**

ROTACIÓN DE TRABAJADORES CON CONTRATO INDEFINIDO

401-1

Egresos por Género y Rango Etario / Contrato Indefinido

	2018				2019				2020			
Género	< 30 años	Entre 30 – 50 años	> 50 años	Total	< 30 años	Entre 30 – 50 años	> 50 años	Total	< 30 años	Entre 30 – 50 años	> 50 años	Total
Hombres	202	453	100	755	171	384	84	639	111	248	71	430
Mujeres	73	100	15	188	72	112	9	193	37	65	6	108
Total	**275**	**553**	**115**	**943**	**243**	**496**	**93**	**832**	**148**	**313**	**77**	**538**

Nota: Por "Egresos" se entiende a los trabajadores que dejaron la organización de forma voluntaria e involuntaria durante el período informado. Además, los datos informados no incluyen a Redbull.
* Información de años 2018,2019 y 2020 considera datos regionales

Tasa de Rotación por Género y Rango Etario / Contrato Indefinido

	2018				2019				2020			
Género	<30 años	Entre 30 y 50 años	>50 años	Total	<30 años	Entre 30 y 50 años	>50 años	Total	< 30 años	Entre 30 – 50 años	> 50 años	Total
Hombres	12,2%	9,0%	7,3%	9,4%	10,1%	7,1%	5,3%	7,4%	5,9%	4,0%	4,3%	4,4%
Mujeres	4,4%	2,0%	1,1%	2,3%	4,3%	2,1%	0,6%	2,2%	2,0%	1,0%	0,4%	1,1%
Total	**16,6%**	**11,0%**	**8,4%**	**11,7%**	**14,4%**	**9,2%**	**5,9%**	**9,6%**	**7,9%**	**5,1%**	**4,6%**	**5,5%**

* Información de años 2018,2019 y 2020 considera datos regionales

Egresos por Unidades de Negocio y Rango de Etario / Contrato Indefinido

Unidades de Negocio	2018				2019				2020			
	< 30 años	Entre 30 – 50 años	> 50 años	Total	< 30 años	Entre 30 – 50 años	> 50 años	Total	< 30 años	Entre 30 – 50 años	> 50 años	Total
CCU S.A.	22	25	7	54	14	34	5	53	7	20	2	29
CCU Chile	105	265	62	432	62	213	44	319	38	104	29	171
VSPT Wine Group	89	124	25	238	51	94	13	158	34	58	19	111
Compañía Pisquera de Chile (CPCh)	11	17	1	29	7	19	4	30	2	7	2	11
Compañía Cervecera Kunstmann	5	7	1	13	4	14	2	20	1	11	2	14
Manantial S.A.	27	62	7	96	31	46	8	85	25	42	4	71
CCU Argentina	16	51	12	79	14	31	11	56	9	18	7	34
CCU Uruguay	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	2	5
Bebidas del Paraguay	0	2	0	2	0	2	0	2	0	1	0	1
Bebidas Bolivianas	0	0	0	0	60	43	6	109	25	24	9	58
Central Cervecera de Colombia	0	0	0	0	0	0	0	0	5	27	1	33
Total	**275**	**553**	**115**	**943**	**243**	**496**	**93**	**832**	**148**	**313**	**77**	**538**

Tasa de Rotación por Unidades de Negocio y Rango Etario / Contrato Indefinido

Unidades de Negocio	2018				2019				2019			
	<30 años	Entre 30 y 50 años	>50 años	Total	<30 años	Entre 30 y 50 años	>50 años	Total	<30 años	Entre 30 y 50 años	>50 años	Total
CCU S.A.	1,3%	0,5%	0,5%	0,7%	0,8%	0,6%	0,3%	0,6%	0,4%	0,3%	0,1%	0,3%
CCU Chile	6,3%	5,3%	4,5%	5,4%	3,7%	3,9%	2,8%	3,7%	2,0%	1,7%	1,7%	1,8%
VSPT Wine Group	5,4%	2,5%	1,8%	3,0%	3,0%	1,7%	0,8%	1,8%	1,8%	0,9%	1,1%	1,1%
Compañía Pisquera de Chile (CPCh)	0,7%	0,3%	0,1%	0,4%	0,4%	0,4%	0,3%	0,3%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Compañía Cervecera Kunstmann	0,3%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,3%	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%
Manantial S.A.	1,6%	1,2%	0,5%	1,2%	1,8%	0,9%	0,5%	1,0%	1,3%	0,7%	0,2%	0,7%
CCU Argentina	1,0%	1,0%	0,9%	1,0%	0,8%	0,6%	0,7%	0,6%	0,5%	0,3%	0,4%	0,3%
CCU Uruguay	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%
Bebidas del Paraguay	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Bebidas Bolivianas	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,6%	0,8%	0,4%	1,3%	1,3%	0,4%	0,5%	0,6%
Central Cervecera de Colombia	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,4%	0,1%	0,3%
Total	**16,6%**	**11,0%**	**8,4%**	**11,7%**	**14,4%**	**9,2%**	**5,9%**	**9,6%**	**7,9%**	**5,1%**	**4,6%**	**5,5%**

* Información de años 2018,2019 y 2020 considera datos regionales

Egresos por Unidades de Negocio y Género / Contrato Indefinido

Unidades de Negocio	2018			2019			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
CCU S.A.	25	29	54	32	21	53	19	10	29
CCU Chile	377	55	432	268	51	319	150	21	171
VSPT Wine Group	169	69	238	96	62	158	82	29	111
Compañía Pisquera de Chile (CPCh)	26	3	29	23	7	30	9	2	11
Compañía Cervecera Kunstmann	10	3	13	15	5	20	10	4	14
Manantial S.A.	79	17	96	63	22	85	53	18	71
CCU Argentina	67	12	79	41	15	56	29	5	34
CCU Uruguay	0	0	0	0	0	0	4	1	5
Bebidas del Paraguay	2	0	2	2	0	2	1	0	1
Bebidas Bolivianas	0	0	0	99	10	109	55	3	58
Central Cervecera de Colombia	0	0	0	0	0	0	18	15	33
Total	**755**	**188**	**943**	**639**	**193**	**832**	**430**	**108**	**538**

Nota: Por "Egresos" se entiende a los trabajadores que dejaron la organización de forma voluntaria e involuntaria durante el período informado. Además, los datos informados no incluyen a Redbull.

Tasa de Rotación por Unidad de Negocio y Género / Contrato Indefinido

Unidades de Negocio	2018			2019			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
CCU S.A.	0,4%	2,4%	0,7%	0,4%	1,6%	0,6%	0,2%	0,6%	0,3%
CCU Chile	5,5%	4,5%	5,4%	3,7%	3,9%	3,7%	1,9%	1,2%	1,8%
VSPT Wine Group	2,5%	5,7%	3,0%	1,3%	4,7%	1,8%	1,0%	1,7%	1,1%
Compañía Pisquera de Chile (CPCh)	0,4%	0,2%	0,4%	0,3%	0,5%	0,3%	0,1%	0,1%	0,1%
Compañía Cervecera Kunstmann	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,4%	0,2%	0,1%	0,2%	0,1%
Manantial S.A.	1,2%	1,4%	1,2%	0,9%	1,7%	1,0%	0,7%	1,1%	0,7%
CCU Argentina	1,0%	1,0%	1,0%	0,6%	1,1%	0,6%	0,4%	0,3%	0,3%
CCU Uruguay	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
Bebidas del Paraguay	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Bebidas Bolivianas	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	0,8%	1,3%	0,7%	0,2%	0,6%
Central Cervecera de Colombia	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,9%	0,3%
Total	**11,0%**	**15,5%**	**11,7%**	**8,7%**	**14,7%**	**9,6%**	**5,4%**	**6,4%**	**5,5%**

* Información de años 2018,2019 y 2020 considera datos regionales

401-1

Egresos por Género y Rango Etario / Trabajadores Contrato Plazo Fijo

Género	2018				2019				2020			
	< 30	Entre 30 - 50	> 50	Total	< 30	Entre 30 - 50	> 50	Total	< 30	Entre 30 - 50	> 50	Total
Hombres	294	214	36	544	366	409	52	827	410	467	74	951
Mujeres	73	42	4	119	78	65	4	147	103	71	4	178
Total	**367**	**256**	**40**	**663**	**444**	**474**	**56**	**974**	**513**	**538**	**78**	**1.129**

* Información de años 2018,2019 y 2020 considera datos regionales

Egresos de Trabajadores por Unidades de Negocio y Rango Etario / Contrato Plazo Fijo

Unidades de Negocio	2018				2019				2020			
	< 30	Entre 30 - 50	> 50	Total	< 30	Entre 30 - 50	> 50	Total	< 30	Entre 30 - 50	> 50	Total
CCU S.A.	1	1	0	2	2	2	0	4	2	0	0	2
CCU CHILE	49	89	8	146	123	262	23	408	150	259	38	447
VSPT Wine Group	160	78	22	260	164	108	18	290	160	135	18	313
Compañía Pisquera de Chile (CPCh)	87	57	8	152	111	76	14	201	122	80	20	222
Compañía Cervecera Kunstmann	1	1	0	2	3	4	1	8	11	4	1	16
Manantial S.A.	6	5	1	12	3	1	0	4	2	0	0	2
CCU Argentina	63	25	1	89	38	21	0	59	34	24	0	58
CCU Uruguay	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bebidas del Paraguay	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bebidas Bolivianas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Central Cervecera de Colombia	0	0	0	0	0	0	0	0	32	36	1	69
Total	**367**	**256**	**40**	**663**	**444**	**474**	**56**	**974**	**513**	**538**	**78**	**1.129**

Egresos de Trabajadores por Unidades de Negocios y Género / Contrato a Plazo Fijo

Unidades de Negocio	2018			2019			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
CCU S.A.	2	0	2	2	2	4	2	0	2
CCU CHILE	134	12	146	385	23	408	429	18	447
VSPT Wine Group	182	78	260	203	87	290	223	90	313
Compañía Pisquera de Chile (CPCh)	130	22	152	172	29	201	189	33	222
Compañía Cervecera Kunstmann	1	1	2	7	1	8	16	0	16
Manantial S.A.	10	2	12	3	1	4	1	1	2
CCU Argentina	85	4	89	55	4	59	55	3	58
CCU Uruguay	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bebidas del Paraguay	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bebidas Bolivianas	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Central Cervecera de Colombia	0	0	0	0	0	0	36	33	69
Total	**544**	**119**	**663**	**827**	**147**	**974**	**951**	**178**	**1.129**

102-48 404-1

Horas Promedio de Formación por Género y Cargo Laboral

CHILE

Cargo	2018 Hombres	2018 Mujeres	2018 Total	2019 Hombres	2019 Mujeres	2019 Total	2020 Hombres	2020 Mujeres	2020 Total
Gerentes	20	9	18	21	38	24	77	68	75
Subgerentes	36	44	38	56	59	56	107	100	105
Profesionales y técnicos	42	44	43	67	52	63	83	78	82
Empleados y operarios	28	36	29	42	48	43	76	68	75
Total	**31**	**40**	**32**	**49**	**51**	**50**	**79**	**76**	**78**

ARGENTINA

Cargo	2018 Hombres	2018 Mujeres	2018 Total	2019 Hombres	2019 Mujeres	2019 Total	2020 Hombres	2020 Mujeres	2020 Total
Gerentes	3	0	3	47	0	47	3	0	3
Subgerentes	48	31	79	49	66	115	15	41	56
Profesionales y técnicos	13	13	26	16	16	31	3	3	6
Empleados y operarios	5	12	17	4	4	9	2	4	7
Total	**69**	**56**	**125**	**116**	**86**	**202**	**23**	**49**	**72**

BOLIVIA

Cargo	2018 Hombres	2018 Mujeres	2018 Total	2019 Hombres	2019 Mujeres	2019 Total	2020 Hombres	2020 Mujeres	2020 Total
Gerentes	-	-	-	1	-	1	1	-	1
Subgerentes	-	-	-	1	-	1		-	-
Profesionales y técnicos	-	-	-	13	15	28	3	10	14
Empleados y operarios	-	-	-	4	2	6	2	1	2
Total	**-**	**-**	**-**	**19**	**17**	**36**	**5**	**11**	**16**

COLOMBIA

Cargo	2018 Hombres	2018 Mujeres	2018 Total	2019 Hombres	2019 Mujeres	2019 Total	2020 Hombres	2020 Mujeres	2020 Total
Gerentes	5	1	6	3	1	4	5	1	6
Subgerentes	40	26	66	18	23	41	20	5	25
Profesionales y técnicos	48	32	80	48	32	80	121	35	156
Empleados y operarios	17	12	29	43	26	69	40	16	56
Total	**110**	**71**	**181**	**112**	**82**	**194**	**186**	**57**	**243**

DSML.16 DSML.17

Movilidad Laboral - Promoción interna*

Movilidad Labora	2019	2020
Porcentaje total de personas que fueron promovidas a un cargo superior, como proporción del total de trabajadores	9,00%	4,90%

*Información Regional

Movilidad Interna

Movilidad Interna	2019	2020
Porcentaje de vacantes ocupadas por trabajadores de la organización.	80,00%	49,10%

*Información Regional

Movilidad Interna Gerentes y Subgerentes

Movilidad interna Gerentes y Subgerentes	2019	2020
Porcentaje de vacantes ocupadas por trabajadores de la organización.	83,70%	81,70%

*Información Regional

401-2

Principales Beneficios CCU

Nombre de Beneficios	Descripción de los Beneficios	Alcance Regional
Seguro de Vida, Catastrófico y Oncológico	Disponible para todos los trabajadores, cancelado en un 100% por la Compañía, con cobertura catastrófica y oncológica.	CHL, PRY, COL
Seguro complementario de salud, dental y Catastrófico	Seguro complementario de salud cofinanciado entre el trabajador y la Compañía, que cubre un % de lo no cubierto por el plan de Isapre o Fonasa.	CHL, ARG, BOL
Bienestar Social	Su objetivo es apoyar a todos los socios y sus cargas en sus necesidades médicas, sociales o económicas.	CHL, PRY
Programa de Becas y Excelencia Académica CCU Te Apoya	Destaca el rendimiento de los alumnos con nota superior a 6,5 al finalizar el ciclo de enseñanza básica y media, además de brindar apoyo económico para quienes ingresan por primera vez a las universidades.	CHL
Portal de Ventas al personal	Precio preferencial en la compra de productos de la compañía a través del portal de Ventas CCU.	CHL, ARG, PRY, BOL
Caja de Navidad	Caja navideña con productos de la empresa y otros.	CHL, ARG, URY, BOL
Regalo de Navidad para hijos	Entrega de regalo/giftcard a los hijos de los trabajadores hasta los 12 años de edad.	CHL
Regalo por cumpleaños	Productos de la Compañía como regalo corporativo en el mes del cumpleaños del trabajador.	CHL, ARG, BOL
Día libre por cumpleaños	Día libre en el mes del cumpleaños del trabajador.	CHL, ARG, URY, PRY, BOL
Feria de la Salud	Evaluaciones preventivas de salud una vez al año.	CHL, PRY
Portal de descuentos	Precios preferenciales en distintos comercios del mercado.	CHL, ARG
Accesos a eventos auspiciados por las marcas	Sorteos de entradas o acceso gratuito a eventos auspiciados por las marcas.	CHL, ARG , URY
Cooperativa de ahorro, crédito y servicios financieros	Su objetivo es apoyar en sus necesidades económicas a todos los socios.	CHL, PRY
Jornada reducida los viernes	Jornada reducida los viernes del año.	CHL, ARG
Flexibilidad de horario el primer día de clases de los hijos	Trabajadores que tengan hijos en preescolar o primer ciclo de enseñanza básica. (No aplica para trabajadores con turno).	CHL, PRY
Programa “Comamos Sano”	Fruta o colación saludable en horario de trabajo (no aplica regiones).	CHL, PRY
Beca “Vamos por más”	Apoyo económico para especialización educacional (aplica a CCU Chile).	CHL, PRY
Obsequio Mensual Productos	Cerveza al personal	ARG, URY
Obsequio Prodcutos por Casamiento	Cerveza para consumo fiesta de casamiento	ARG
Obsequio por Nacimiento	Voucher por nacimiento	ARG
Préstamos personales	Con beneficio en la tasa de interés	CHL, ARG
Día Libre por paternidad	Tres días libre para el progenitor por nacimiento de hijos	ARG , COL
Día Libre por fallecimiento	Tres días libre para el trabajador en caso de fallecimiento de un familiar con 1er grado de consanguinidad	BOL
Bono Nacido Vivo	Pago de un bono equivalente a un salario minimo nacional otorgadoal trabajador con la presentacion del Certificado Nacido Vivo	BOL
Bono Sepelio	Pago a los trabajadores de un desembolso único en dinero, equivalente a un salario mínimo nacional, por el fallecimiento de cada hija(o) menor de 19 años.	BOL
Subsidio Prenatal y Post Natal	Consiste en la entrega a la madre gestante (asegurada o beneficiaria) y al lactante, de una asignación mensual en especie equivalente a un salario mínimo nacional.	BOL
Red Salud	Por la pandemia se contrato un seguro medico en linea, donde el trbajador podia realizar consultas medicas via telefono, ademas que Red Salud realiza la verificacion del estado de salud de todos los trabajadores mensualmente.	BOL
Fondo Rotatorio de Vivienda	Prestamo para compra de vivienda y reparaciones locativas por 30.000.000 sin intereses	COL

DSCL.14

Encuesta de Clima CCU 2019

Resultados 2019	Global CCU	CCU S.A.	CCU Chile	VSPT Wine Group	CPCh*	Manantial	CCK**
Indicador Global de Clima	86%	83%	89%	79%	87%	83%	79%
Satisfacción con la organización	91%	91%	92%	85%	92%	89%	86%
Identificación con la organización	84%	86%	88%	76%	85%	79%	75%
Engagement	80%	76%	84%	72%	81%	82%	70%
Intención de permanencia	87%	78%	91%	80%	88%	82%	84%

Resultados 2020	Global CCU	CCU S.A.	CCU Chile	VSPT Wine Group	CPCh*	Manantial	CCK**
Indicador Global de Clima	87%	86%	92%	84%	89%	85%	87%
Satisfacción con la organización	92%	93%	95%	90%	94%	91%	94%
Identificación con la organización	85%	88%	91%	82%	89%	83%	84%
Engagement	82%	79%	88%	78%	86%	81%	79%
Intención de permanencia	89%	84%	93%	86%	90%	85%	89%

Dimensiones 2019	Global CCU	CCU S.A.	CCU Chile	VSPT Wine Group	CPCh*	Manantial	CCK**
Recursos para la realización del trabajo	72%	80%	77%	70%	76%	70%	52%
Recursos para la seguridad en el trabajo	83%	87%	86%	82%	83%	80%	76%
Orientación a la excelencia	94%	97%	94%	94%	93%	95%	93%
Calidad del rol	88%	87%	89%	88%	90%	89%	73%
Liderazgo de apoyo	69%	80%	72%	69%	76%	71%	57%
Colaboración	85%	91%	85%	84%	88%	86%	84%
Participación	76%	82%	79%	74%	82%	80%	64%
Capacitación	57%	58%	62%	61%	52%	55%	53%
Desarrollo de carrera	61%	61%	68%	57%	56%	61%	57%
Beneficios	66%	61%	74%	56%	61%	67%	66%
Sistema de comunicación	66%	75%	71%	64%	64%	58%	59%
Equidad	57%	48%	67%	40%	53%	50%	54%

Dimensiones 2020	Global CCU	CCU S.A.	CCU Chile	VSPT Wine Group	CPCh*	Manantial	CCK**
Recursos para la realización del trabajo	76%	85%	83%	76%	80%	79%	65%
Recursos para la seguridad en el trabajo	86%	87%	90%	85%	90%	86%	89%
Orientación a la excelencia	94%	98%	96%	95%	98%	96%	96%
Calidad del rol	89%	86%	92%	90%	94%	88%	84%
Liderazgo de apoyo	72%	83%	77%	72%	78%	75%	72%
Colaboración	87%	93%	89%	87%	92%	89%	85%
Participación	78%	84%	83%	78%	83%	81%	79%
Capacitación	59%	63%	66%	63%	51%	68%	59%
Desarrollo de carrera	61%	62%	71%	58%	53%	68%	60%
Beneficios	69%	70%	79%	62%	65%	69%	74%
Sistema de comunicación	72%	85%	78%	72%	73%	73%	71%
Equidad	61%	52%	74%	47%	60%	53%	67%

Encuesta de Clima CCU Resultados - Global Países

Resultados 2019	CCU Argentina	CCU Uruguay	Bebidas del Paraguay	BBO S.A.*
Indicador Global de Clima	85%	71%	88%	86%

Resultados 2020	CCU Argentina	CCU Uruguay	Bebidas del Paraguay	BBO S.A.*
Indicador Global de Clima	78%	76%	86%	91%

102-41

Sindicalización y cobertura por convenios colectivos

Unidades de Negocio	2018 N° de Sindicatos	2018 % Trabajadores sindizalizados	2018 % Trabajadores cubiertos por convenios colectivos	2019 N° de Sindicatos	2019 % Trabajadores sindizalizados	2019 % Trabajadores cubiertos por convenios colectivos	2020 N° de Sindicatos	2020 % Trabajadores sindizalizados	2020 % Trabajadores cubiertos por convenios colectivos
CCU S.A.	1	6%	38%	1	4%	45%	1	5%	49%
CCU Chile	33	72%	80%	31	70%	78%	30	78%	88%
VSPT Wine Group	6	52%	63%	6	51%	68%	6	56%	72%
Compañía Pisquera de Chile (CPCh)	1	58%	61%	1	49%	50%	3	61%	62%
Compañía Cervecera Kunstmann	3	52%	64%	3	61%	61%	1	61%	61%
Manantial S.A.	1	69%	77%	1	51%	51%	1	56%	79%
Total	**45**	**62%**	**73%**	**43**	**60%**	**71%**	**42**	**66%**	**80%**

Unidades de Negocio (Región)	2020 N° de Sindicatos	2020 % Trabajadores sindizalizados	2020 % Trabajadores cubiertos por convenios colectivos
CCU Argentina	7	73%	73%
CCU Uruguay	1	58%	96%
Bebidas Bolivianas	1	30%	0%
Bebidas del Paraguay	0	0%	0%
Central Cervecera de Colombia	8	1%	99%
Total	**17**	**38%**	**39%**

*Información construida a partir del año 2020

403-9 403-10

Tasa de Accidentabilidad Trabajadores Propios 2020

Unidades de Negocio	N° Accidentes	N° Días Perdidos	Dotación	HH Trabajadas	Tasa Accidentabilidad 2020
CCU S.A.	0	0	426	996.877	0,00%
CCU Chile	26	572	4158	9.661.722	0,63%
VSPT Wine Group	18	356	1599	3.468.244	1,13%
Compañía Pisquera de Chile (CPCh)	1	18	313	697.783	0,32%
Compañía Cervecera Kunstmann	3	14	160	374.185	1,87%
Manantial S.A.	3	35	375	850.738	0,80%
Total	**51**	**995**	**7.031**	**16.049.549**	**0,73%**

* Fórmula Tasa de Accidentabilidad: (N° de accidentes / Dotación) *100. La dotación informada en este cuadro corresponde a la dotación promedio del año 2020.

Unidades de Negocio (Región)	N° Accidentes	N° Días Perdidos	Dotación	HH Trabajadas	Tasa Accidentabilidad 2020
CCU Argentina	1	3	1913	4.254.200	0,05%
CCU Uruguay	0	0	68	160.800	0,00%
Bebidas Bolivianas	12	58	468	17.902	2,56%
Bebidas del Paraguay	3	13	486	1.098.236	0,62%
Central Cervecera de Colombia	20	209	775	2.226.888	2,58%

* Fórmula Tasa de Accidentabilidad: (N° de accidentes / Dotación) *100. La dotación informada en este cuadro corresponde a la dotación promedio del año 2020.

Tasa de accidentabilidad Trabajadores Propios

Unidades de Negocio	2017	2018	2019	2020
CCU S.A.	0,00	0,26	0,00	0,00
CCU CHILE	1,33	1,24	0,75	0,63
VSPT Wine Group	1,02	2,61	1,31	1,13
Compañía Pisquera de Chile (CPCh)	0,74	0,65	0,00	0,32
Compañía Cervecera Kunstmann	1,61	0,75	2,76	1,87
Manantial S.A.	3,04	1,80	0,57	0,80
TOTAL	**1,24**	**1,50**	**0,83**	**0,73**

Unidades de Negocio (Región)	2017	2018	2019	2020
CCU Argentina	0,39	0,37	0,17	0,05
CCU Uruguay	-	-	2,94	0,00
Bebidas Bolivianas	-	-	1,03	2,56
Bebidas del Paraguay	0,58	0,77	0,78	0,62
Central Cervecera de Colombia	-	-	0,00	2,58

Tasa de Días Perdidos Trabajadores Propios

Unidades de Negocio	2017	2018	2019	2020
CCU S.A.	0,00	1,58	0,00	0,00
CCU CHILE	15,86	28,86	10,71	13,76
VSPT Wine Group	37,64	51,56	58,83	22,26
Compañía Pisquera de Chile (CPCh)	2,21	18,77	0,00	5,75
Compañía Cervecera Kunstmann	11,29	3,73	26,90	8,74
Manantial S.A.	54,41	53,15	0,86	9,34
TOTAL	**21,32**	**32,89**	**20,17**	**14,15**

Unidades de Negocio	2017	2018	2019	2020
CCU Argentina	3,58	3,61	3,75	0,16
CCU Uruguay	-	-	77,94	0,00
Bebidas Bolivianas	-	-	37,58	12,39
Bebidas del Paraguay	-	-	10,00	2,67
Central Cervecera de Colombia	-	-	0,00	26,97

TRABAJADORES CONTRATISTAS

403-9

Tasa de Accidentabilidad Trabajadores Contratistas 2020*

Unidades de Negocio	N° Accidentes	N° Días Perdidos	Dotación	HH trabajadas	Tasa accidentabilidad 2020
CCU S.A.	0	0	198	427.680	0,00
CCU CHILE	244	3.088	10.787	23.274.798	2,26
VSPT Wine Group	0	0	126	289.000	0,00
Compañía Pisquera de Chile (CPCh)	3	21	171	362.559	1,75
Compañía Cervecera Kunstmann	1	15	55	118.680	1,82
Manantial S.A.	3	10	96	207.280	3,13
Total	**251**	**3.134**	**11.433**	**24.679.997**	**2,20**

* Fórmula Tasa de Accidentabilidad: (N° de accidentes / Dotación) *100.

Unidades de Negocio (Región)	N° Accidentes	N° Días Perdidos	Dotación	HH Trabajadas	Tasa Accidentabilidad 2020
CCU Argentina	0	0	143	343200	0,00
CCU Uruguay	-	-	-	-	-
Bebidas Bolivianas	1	15	-	-	-
Bebidas del Paraguay	-	-	-	-	-
Central Cervecera de Colombia	2	22	210	451.200	0,95

Tasa de Días Perdidos Trabajadores Contratistas

Unidades de Negocio	2018	2019	2020
CCU S.A.	22,22	0,00	0,00
CCU CHILE	43,48	42,61	28,63
VSPT Wine Group	43,67	0,72	0,00
Compañía Pisquera de Chile (CPCh)	0,00	0,00	12,28
Compañía Cervecera Kunstmann	0,00	1,98	27,27
Manantial S.A.	4,75	18,02	10,42
TOTAL	**41,51**	**38,93**	**27,41**

PERSONAS QUE NOS MUEVEN: PROVEEDORES

102-9 204-1

N° de Proveedores y Porcentaje del Gasto

	N° de Proveedores						Gastos en Proveedores					
	2018		2019		2020		2018		2019		2020	
Tipo de proveedores	N°	%	N°	%	N°	%	$	%	$	%	$	%
Nacionales	8.687	95	6.263	96	9.828	95%	991.961.085.386	93	1.038.086.168.049	86	45.228.913	62%
Internacionales	449	5	257	4	544	5%	78.851.437.122	7	168.990.771.543	14	27.930.588	38%
Total	**9.136**	**100**	**6.520**	**100**	**10.372**	**100**	**1.070.812.522.508**	**100**	**1.207.076.939.592**	**100**	**73.159.501**	**100**

N° de Proveedores y Distribución del Gasto en Chile

	N° de Proveedores						Gastos en Proveedores					
	2018		2019		2020		2018		2019		2020	
Zonas (*)	N°	%	N°	%	N°	%	$	%	$	%	$	%
Zona Norte	650	7	438	7	606	6,16	57.721.180.906	5,8	26.990.240.369	2,6	22.088.497.178	3,2
Zona Centro	7.181	83	4.573	73	7.485	76,17	885.822.965.421	89,3	946.734.585.261	91,2	606.201.204.913	88,1
Zona Sur	660	8	1.002	16	1.457	14,83	46.333.702.403	4,7	4.152.344.672	0,4	57.853.711.427	8,4
Zona Austral	196	2	250	4	280	2,84	2.083.236.656	0,2	60.208.997.747	5,8	2.381.928.476	0,35
Total	**8.687**	**100**	**6.263**	**100**	**9.828**	**100**	**991.961.085.386**	**100**	**1.038.086.168.049**	**100**	**688.525.341.995**	**100**

PLANETA POR EL QUE VELAMOS

301-1 301-2 301-3 302-1 302-3 302-4 305-2 305-3 305-4 305-5 305-6 305-7 306-2 306-3 306-4 306-5 MA.10

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero*

Alcance	Métrica	2018	2019	2020
Emisiones Alcance 1	t CO_2 e	79.289	76.114	77.951
Emisiones Alcance 2	t CO_2 e	91.736	84.147	83.124
Emisiones Alcance 3	t CO_2 e	1.043.993	1.104.642	1.130.650
Total	**t CO_2 e**	**1.215.018**	**1.264.903**	**1.291.725**

* Información regional

Emisiones Evitadas*

	Métrica	2018	2019	2020
Emisiones evitadas en Alcances 1 y 2 (*)	t CO_2 e	55.208	68.191	85.334

* Información regional

Emisiones NOx, SOx, COV y Material Particulado*

Tipo de Emisiones	Métrica	2018	2019	2020
NOx	kg	103.373	99.893	87.931
SOx	kg	17.102	18.434	18.032
COV	kg	5.062	5.025	4.151
Material Particulado (MP)	kg	31.948	30.668	29.400

* Información regional

Emisiones de Sustancias que agotan la Capa de Ozono (SAO)*

Métrica	2018	2019	2020
t métrica de CFC-11e	0,013	0,015	0,008

* Las sustancias que se incluyeron en el cálculo fueron HCFC: 141b, R22, R123 y se reportan en la unidad equivalente de CFC-11.
* Información regional

Intesidad de las Emisiónes *

Métrica	2020
t CO_2 e/ hl producido	0,044

Consumo de Combustibles de Fuentes No Renovables*

Tipos de combustibles	2018 GJ	2019 GJ	2020 GJ
Combustibles para Generación de Vapor (Calderas)			
Gas Natural	1.058.557	1.000.296	994.202
GLP	34.082	39.616	44.936
Diésel	596	2.563	784
Petróleo 6	12.127	15.605	14.223
Combustibles para Casinos – Baños			
GLP	6.835	10.538	7.583
Gas Natural	3.027	2.709	2.741
Combustibles Grúas para Movimiento Interno			
GLP	52.929	44.045	40.330
Combustibles para Generación de Energía Eléctrica (Respaldo)			
Diésel	9.673	10.524	3.316
Petróleo 6	0	0	0
Combustibles Vehículos			
Gasolina	894	561	1.083
Diésel móvil	14.432	20.650	30.362
Total	**1.193.152**	**1.147.107**	**1.139.559**

* Información regional

Consumo de Combustibles Renovables

Tipos de combustibles renovables	2018 GJ	2019 GJ	2020 GJ
Biogás	34.845	33.037	52.241
Leña	107.896	103.109	96.097
Total	**142.741**	**136.146**	**148.337**

* Información regional

Distribucion de consumo de combustibles No renovables *

Distribucion de consumo de combustibles No renovables	2018	2019	2020
Gas Natural	89%	87%	87,5%
Gasolina	0,07%	0,05%	0,1%
GLP	8%	8%	8,1%
Petróleo 6	1%	1%	1,2%
Diesel	0,86%	1,14%	3,0%

* Información regional

Consumo de Electricidad Externa

Abastacedor	2018 GJ	2019 GJ	2020 GJ
Sistema Eléctrico Nacional	599.054	598.860	615.206
Sistema Eléctrico de Magallanes	4.142	4.597	4.385
Sistema Eléctrico de Aysén	155	155	338
Red Argentina de Energía Eléctrica	200.082	185.179	196.163
Red Eléctrica Paraguay	-	-	25.052
Red Eléctrica Uruguay	-	-	12.784
Total	**803.433**	**788.791**	**853.929**

Consumo de Electricidad proveniente de Energía Renovable*

Abastecedor	2018 GJ	2019 GJ	2020 GJ
Electricidad Autogenerada	3.226	8.581	27.017

* Información regional

Consumo Total de Energía* (GJ)*

	2018 GJ	2019 GJ	2020 GJ
Consumo total de energía	1.339.667	1.291.834	2.163.123

* Información regional

Intensidad Energética (MJ/hl Producido)

	2018	2019	2020*
Intensidad energética (MJ/hl Producido)	79,91	77,6	29.521.249

* Información regional

Costo de la Energía *

	2020	
Tipo de energía	"Consumo (MWh)"	Total US$
Combustibles Fósiles	193.624	21.292.693
ERNC	25.833	2.068.496
Total	**219.456**	**23.361.189**

* Información regional

Consumo Energético Evitado*

	Métrica	2018	2019	2020
Consumo energético evitado	GJ	879.743	926.330	1.103.741

* La metodología de cálculo es Business as Usual, usando el KPI MJ/hl del año base (2010) con las producciones reales de cada año.
* Considera Chile y Argentina

Residuos No Peligrosos

Tipos de residuos	Métrica	2018	2019	2020	Destino / Método de eliminación
Residuos orgánicos	t	229.078	235.519	285.111	Compostaje/alimento de ganado
Residuos reciclables	t	26.830	25.692	38.971	Reciclaje
Residuos orgánicos no reciclables	t	766	484	371	Eliminación
Residuos asimilables a domésticos	t	3.182	2.680	2.473	Eliminación
Total	**t**	**259.856**	**264.375**	**326.926**	

Residuos Peligrosos

Tipos de residuos	Métrica	2018	2019	2020*	Destino / Método de eliminación
Residuos peligrosos	t	160	165	757	Disposición en destinatarios autorizados

*Considera Chile, Argentina, Paraguay, Uruguay

Principales Materias Primas Agrícolas

Nombre de la Materia Prima	Origen de la Materia Prima	Unidad de Medida	2018	2019	2020*
Cebada / Malta	Proveedores	t	73.498	79.459	165.746
Uva Vinífera y Pisquera	Propia y Proveedores, se incluyen los proveedores de vino y pisco (uva equivalente).	t	233.504	236.268	129.887

* Información regional

Abastecimiento de Materiales No Renovables*

CHILE

Nombre del Material	Tipo de material	Unidad de Medida	2018	2019	2020
Vidrio	Vidrio	t	135.234	140.744	119.359
Plástico	Plástico	t	33.857	33.439	36.983
Aluminio	Aluminio	t	12.937	11.075	19.544
Total		**t**	**182.028**	**185.258**	**175.885**

* Definición de GRI: Recurso que no se renueva en períodos de tiempo breves.

ARGENTINA

Nombre del Material	Tipo de Material	Unidad de Medida	2020
Vidrio	Vidrio	t	13.414
Plástico	Plástico	t	2.459
Aluminio	Aluminio	t	9.811
Total		**t**	**25.684**

PARAGUAY

Nombre del Material	Tipo de Material	Unidad de Medida	2020
Vidrio	Vidrio	t	-
Plástico	Plástico	t	685
Aluminio	Aluminio	t	-
Total		**t**	**685**

URUGUAY

Nombre del Material	Tipo de Material	Unidad de Medida	2020
Vidrio	Vidrio	t	-
Plástico	Plástico	t	1.806
Aluminio	Aluminio	t	-
Total		**t**	**1.806**

Consumo de Materiales Renovables*

Nombre del Material	Tipo de material	Unidad de Medida	2018	2019	2020*
Cartones	Cartón	t	12.718	12.891	16.943

* Información regional

Captación de Agua

Tipos de fuentes*	Métrica	2018	2019	2020*
Pozos profundos	m^3	6.055.804	6.004.587	6.500.655
Red de agua potable	m^3	709.177	857.647	882.660
Canales	m^3	899.113	616.293	516.988
Manantiales	m^3	386.101	359.746	355.982
Total Captación	**m^3**	**8.050.195**	**7.838.273**	**8.256.285**

* Información regional

Descargas de Aguas Residuales Tratadas (RILES)

Descargas	Métrica	2018	2019	2020*
Cursos superficiales de agua	m^3	2.848.478	2.658.366	2.339.867
Infiltración	m^3	45.930	50.465	429.406
Redes de alcantarillado	m^3	2.440.262	2.321.763	2.332.192
Total	**m^3**	**5.334.670**	**5.030.594**	**5.101.464**

* Información regional

Agua de Procesos y Productos

	Métrica	2018	2019	2020*	Destino
Volumen	m^3	2.715.525	2.807.679	3.154.821	Incorporada en el producto o evaporada.

* Información regional

Índice GRI

TABLA DE INDICADORES ESTÁNDARES GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

102-55

Estándar GRI / Acción Empresas / Indicadores Propios / Suplemento Sectorial	Contenido	Número de Página	Justificación u Omisión	Principios del Pacto Global
GRI 102 – Contenidos Generales				
Perfil de la Organización	102-1 Nombre de la organización.	9, 12		
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios.	11, 29		
	102-3 Ubicación de la sede.	12		
	102-4 Ubicación de las operaciones.	13		
	102-5 Propiedad y forma jurídica.	12		
	102-6 Mercados servidos.	12, 13, 29		
	102-7 Tamaño de la organización.	11, 27		
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores.	35, 76		6
	102-9 Cadena de suministro.	49, 52, 54, 91		
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro.	12, 27, 29, 54		
	102-11 Principio o enfoque de precaución.	65		
	102-12 Iniciativas externas.	17		
	102-13 Afiliación a asociaciones.	17		
Estrategia	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones.	3, 58		
	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades.	3, 25		
Ética e integridad	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta.	9, 10, 23		2, 6, 10
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas.	23, 24		2, 6, 10

Estándar GRI / Acción Empresas / Indicadores Propios / Suplemento Sectorial	Contenido	Número de Página	Justificación u Omisión	Principios del Pacto Global
GRI 102 – Contenidos Generales				
Gobernanza	102-18 Estructura de Gobernanza.	19		
	102-19 Delegación de autoridad.	19		
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales.	19		
	102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales.	6		
	102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités.	19		
	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno.	19		
	102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno.	19		
	102-25 Conflictos de interés.	23		
	102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia.	19		
	102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno.	19		
	102-28 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno.	19		
	102-30 Eficacia en los procesos de gestión de riesgos.	25		
	102-31 Revisión de temas económicos, ambientales y sociales.	19		
	102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad.	6, 31		
	102-33 Comunicación de preocupaciones críticas.	19		
	102-35 Políticas de remuneración.	41		
	102-36 Proceso para determinar la remuneración.	41		
	102-37 Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración.	41		
Participación de los grupos de interés	102-40 Lista de grupos de interés.	12, 55, 74		
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva.	41, 87		1, 3
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés.	74		
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés.	6, 74		
	102-44 Temas y preocupaciones claves mencionados.	8, 74		

Estándar GRI / Acción Empresas / Indicadores Propios / Suplemento Sectorial	Contenido	Número de Página	Justificación u Omisión	Principios del Pacto Global
Prácticas para la elaboración de informes	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados.	6		
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema.	6		
	102-47 Lista de los temas materiales.	8		
	102-48 Reexpresión de la información.	6, 36, 84		
	102-49 Cambios en la elaboración de informes.	6		
	102-50 Periodo objeto del informe.	6		
	102-51 Fecha del último informe.	6		
	102-52 Ciclo de elaboración de informes.	6		
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe.	8		
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI.	6		
	102-55 Índice de contenidos GRI.	96		
	102-56 Verificación externa.	6		
GRI 200: Económico / Indicadores Acción Empresas / Suplemento Sectorial				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material.	8, 23, 25, 27, 31, 42, 49		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	9, 23, 25, 27, 31, 42, 49		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	23, 25, 27, 31, 42, 49		
Desempeño Económico	201-1 Valor económico directo generado y distribuido.	27		
	201-2 Implicancias financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático.	25, 26		
Presencia en el mercado	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por género frente al salario mínimo local.	41		
Prácticas de adquisición	204-1 Proporción del gasto en proveedores locales.	51, 91		
	FP1: El porcentaje de volumen adquirido por los proveedores que cumplen con la política de abastecimiento de la compañía.	53		
	FP2: Porcentaje de volumen adquirido que se verifica en conformidad con los estándares de producción responsable internacionalmente reconocidos, por estándar.	49		
Proveedores	DSP.25 % De proveedores con los que se cumplió el pago en un plazo no mayor a 35 días.	Nuestra Compañía está certificada con el sello Pro PyME, el cual establece que a al menos un 95% de los proveedores de este segmento se le paga en hasta un máximo de 30 días.		
Anticorrupción	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.	24		10
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	24		10
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas adoptadas.	24		10
Competencia desleal	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.	25		

Estándar GRI / Acción Empresas / Indicadores Propios / Suplemento Sectorial	Contenido	Número de Página	Justificación u Omisión	Principios del Pacto Global
GRI 300: Ambiental / Indicadores Acción Empresas				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material.	8, 31, 58		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	9, 31, 58		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	31, 58		
Materiales	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen.	62, 92		7, 8
	301-2 Insumos reciclados.	62, 92		8
	301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado.	62, 92		8
Energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización.	60, 92		7, 8
	302-3 Intensidad energética.	60, 92		8
	302-4 Reducción del consumo energético.	60, 92		7, 8, 9
Agua y Efluentes	303-1 Interacción / vinculación con el agua como un recurso compartido.	63		8
	303-2 Manejo de los impactos relacionados con la descarga del agua.	63		8
	303-3 Extracción de agua por fuente.	63, 92		7, 8
	303-4 Descarga de agua.	63, 64, 92		8
	303-5 Consumo de agua.	63, 64, 92		7, 8
Emisiones	305-1 Emisiones directas de GEI (Alcance 1).	58, 92		7, 8
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (Alcance 2).	58, 92		7,8
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3).	58, 92		7,8
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI.	58, 92		8
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI.	58, 92		8, 9
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO).	60, 92		7, 8
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire.	59, 92		7, 8
Medio Ambiente (metas de emisiones)	MA.10: Metas de desempeño en temas de emisiones atmosféricas.	58, 92		7, 8
Efluentes y Residuos	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación.	61, 92		7, 8, 9
	306-4 Transporte de residuos peligrosos.	CCU no realiza transporte transfronterizo de residuos peligrosos.		8
Cumplimiento ambiental	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental.	95		8
Evaluación ambiental de proveedores	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales.	51, 53		

Estándar GRI / Acción Empresas / Indicadores Propios / Suplemento Sectorial	Contenido	Número de Página	Justificación u Omisión	Principios del Pacto Global
GRI 400: Social / Indicadores Acción Empresas / Suplemento Sectorial / Indicadores Propios CCU				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material.	8, 31, 35, 44, 47, 55, 65, 66, 69, 71		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	9, 31, 35, 44, 47, 55, 65, 66, 69, 71		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	31, 35, 44, 47, 55, 65, 66, 69, 71		
Empleabilidad	401-1 Nuevas contrataciones de trabajadores y rotación de personal.	36, 78, 81, 83		6
	401-2 Beneficios para los trabajadores a tiempo completo que no se dan a los trabajadores a tiempo parcial o temporales.	39, 85		6
Gestión de relaciones laborales	FP3: Porcentaje de tiempo de trabajo perdido debido a conflictos industriales, huelgas y/o bloqueos, por país.	41		3
Clima Laboral	DSCL.14: Indicar si se ha realizado un estudio de clima laboral en la organización.	40, 86		
	DSCL.15: Principales medidas implementadas para la gestión del clima laboral, a partir de los resultados del estudio de clima laboral.	40		
Seguridad y salud ocupacional (SSO)	403-1 Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.	44		
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.	44, 45		
	403-3 Servicios de salud ocupacional.	39, 44		
	403-4 Participación de los trabajadores, consulta y comunicación sobre seguridad y salud ocupacional.	45, 91		
	403-5 Formación de trabajadores en seguridad y salud ocupacional.	45		
	403-6 Promoción de la salud del trabajador.	39		
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en seguridad y salud ocupacional directamente vinculados por relaciones comerciales.	46, 55		
	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.	El 100% de los trabajadores propios y el 100% de los trabajadores contratistas y subcontratistas que se encuentran dentro de las instalaciones de CCU están cubiertos por un sistema de SSO.		
	403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo.	46, 87, 89		1
	403-10 Problemas de salud relacionados con el trabajo.	46, 87	Al cierre de este Informe de Sustentabilidad, el número de enfermedades profesionales y la tasa de incidencia de enfermedades profesionales para trabajadores contratistas no se encuentran disponibles.	1
Programa Total Productive Management (TPM)	CCU1 Avances Programa TPM.	42		

Estándar GRI / Acción Empresas / Indicadores Propios / Suplemento Sectorial	Contenido	Número de Página	Justificación u Omisión	Principios del Pacto Global
Formación y capacitación	404-1 Media de horas de formación al año por trabajador.	36, 84		6
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los trabajadores y programas de ayuda a la transición.	36		6
	404-3 Porcentaje de trabajadores que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.	37		6
Movilidad laboral	DSML.16: % total de personas que fueron promovidas a un cargo superior, como proporción del total de trabajadores.	38, 84		6
	DSML.17: % de vacantes internas ocupadas por trabajadores de la organización.	38, 84		6
Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y trabajadores.	19, 35, 76		6
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.	41		6
No discriminación	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.	39		1, 6
Libertad de asociación y negociación colectiva	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo.	39, 41		1, 3
Trabajo infantil	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil.	39, 49		1, 5
Trabajo forzado u obligatorio	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzado u obligatorio.	39, 49		1, 4
Evaluación de derechos humanos	412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos.	49, 51		1, 2
	412-2 Formación de trabajadores en políticas o procedimientos sobre derechos humanos.	23, 54		1, 2
Comunidades locales	413-1 Operaciones con participación con la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	55		1, 2
	DSC.24: Describir los programas de inversión en la comunidad, indicando: Principales resultados logrados en cada caso, cómo se vinculan a los riesgos presentes y futuros previamente identificados, instrumentos de evaluación de los programas.	55		1, 2
	DSC.23 Indicar los mecanismos utilizados para la resolución y prevención de conflictos con la comunidad.	55		1, 2
Evaluación social de los proveedores	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales.	53		
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas adoptadas.	53		2

Estándar GRI / Acción Empresas / Indicadores Propios / Suplemento Sectorial	Contenido	Número de Página	Justificación u Omisión	Principios del Pacto Global
Salud y seguridad de los clientes	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios.	69		
	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios.	Durante 2019, no se registran multas ni sanciones asociadas a impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios.		
	FP5: Porcentaje del volumen de producción fabricado en sitios certificados por un tercero independiente, según las normas del sistema de gestión de seguridad alimentaria reconocidas internacionalmente.	65		
	FP6: Porcentaje del volumen total de ventas, por categorías de productos, que han sido reducidos en grasas saturadas, grasas trans, sodio y azúcar añadida.	69		
	FP7 – Porcentaje de total de ventas, por categoría de producto, que han sido aumentadas en ingredientes nutricionales como fibra, vitaminas, minerales, etc.	69		
Marketing y etiquetado	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios.	72		
	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios.	Durante 2019, CCU no registra multas ni sanciones a informar en esta materia.		
	417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing.	Durante 2019, se registró una infracción municipal por mantener propaganda y gigantografía sin autorización. El total de la multa asciende a 5 UTM.		
Iniciativas con clientes y consumidores	DSCC.18: N° de iniciativas diseñadas con clientes/consumidores que están implementadas o en proceso de desarrollo.	48		
Consumo responsable	DSCC.20: Describa las prácticas en temáticas de consumo responsable de productos/servicios para los clientes/consumidores.	69		
Satisfacción de clientes y consumidores	CCU3: Indique los resultados de los estudios de satisfacción de clientes y consumidores realizados durante el último periodo.	47, 71		
Cumplimiento socioeconómico	419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico.	Durante 2019, se registraron 22 multas por un total de 660 UTM y 4 multas por un total de 25 Ingresos Mínimos Mensuales (IMM), correspondientes a infracciones de fiscalizaciones de la Dirección del Trabajo.		
Innovación	CCU2 Iniciativas para la innovación.	66		

Gerencia de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad CCU

Dirección:
Vitacura 2670, Piso 26,
Las Condes, Santiago de Chile.

Teléfono:
+56 2 2427 3000

Web:
www.ccu.cl

E-mail:
sustentabilidad@ccu.cl

Marisol Bravo Léniz
Gerenta Asuntos Corporativos
y Sustentabilidad

Josefina Astaburuaga Schacht
Jefa Sustentabilidad

Diseño:
Qdesign