



Cervecería Hondureña S.A.

Materia Fundamental: Gobernanza de la Organización

Buena Práctica: Programa de Ética

Tiempo de Operar la empresa: 100 años

Rubro de la Empresa: Elaboración, distribución y ventas de bebidas

Cantidad Empleados: 2,925

Principales Productos y Servicios: Bebidas carbonatadas, agua, té, jugos, isotónicos y cervezas

Certificaciones y/o Reconocimientos: ISO 9001:2008, ISO 22001 ISO 14001:2004, OHSAS 18,000

Antecedentes de la Empresa:

Cervecería Hondureña tiene una sólida reputación como compañía de éxito, y es admirada y respetada por sus logros. Durante un siglo se ha forjado una imagen positiva, y se ha enfocado en el manejo ético de su gestión, en su actuación responsable ante su "cadena de valor". Los principios éticos son una máxima fundamental que orienta a todo el negocio.

Cervecería Hondureña reconoce que su reputación está determinada por los actos y omisiones de todos sus empleados, en todo el mundo, y por lo tanto se esfuerza por lograr los más altos estándares de conducta ética y cumplimiento legal.

La conducta en los negocios no se trata sólo de ganar en el mercado o de alcanzar el éxito financiero. También se trata de ganarse el respeto y el apoyo de todas las partes interesadas, ya sean clientes, consumidores, distribuidores, proveedores, empleados, el gobierno local y la sociedad en general. En otras palabras, no sólo lo que cada empleado hace es lo que importa, se trata también de cómo se comporta en todas las actividades relacionadas con el negocio.

La calidad de nuestras decisiones y acciones es tan importante para nosotros como la calidad de nuestros productos y servicios. La conducta ética exige el compromiso personal de cada empleado y de cada uno de nuestros líderes. Necesitamos que toda nuestra gente actúe con integridad y de acuerdo con lo establecido, con espíritu y en estricto cumplimiento de todas las leyes aplicables y las políticas de la compañía y de este Código.

Acciones específicas Implementadas

Nuestra empresa se adhiere a los principales fundamentos del código de conducta y ética empresarial establecidos en SABMiller. Se elabora un código de ética para empleados, clientes y proveedores que representa un compromiso personal, claro y consistente para hacer lo que es correcto, en busca de lograr que el trabajo se ejecute con honestidad, integridad y equidad.

- Establecimiento de medios a través de los cuales los empleados, clientes, proveedores y terceros pueden reportar de manera anónima cualquier incumplimiento a las regulaciones de ética establecidas. Los medios disponibles son: línea telefónica atendida por un proveedor externo, correo electrónico, celular y página web.
- Nombramiento de un gerente de ética que tiene a cargo la recepción de los casos, coordinar las investigaciones, elaborar los reportes para el comité y afectar seguimiento a las recomendaciones. Dicho gerente adicionalmente maneja el



tema de conflicto de interés de la empresa, política anti soborno y la estrategia de comunicación y entrenamiento en temas de ética y anti soborno a empleados, clientes y proveedores.

- Se conforma un comité de ética: este comité tiene la misión de procesar los reportes y preguntas que formulen nuestros colaboradores, proveedores y terceros en general sobre eventuales conductas anti-éticas incurridas. Las funciones del comité incluyen difundir los alcances de la política de ética, velar por el cumplimiento de dicha política, conducir investigación de los reportes de las conductas anti-éticas que se reciban y brindar las recomendaciones para el cierre de los casos.
- Investigación de casos: Los casos recibidos son investigados, con el apoyo de un grupo de personas entre las cuales tenemos: Especialistas en Recursos Humanos, Auditoría Interna, Área legal. Los casos que aplican son cerrados con medidas o recomendaciones. Estamos dentro del benchmark mundial de 36 días para cerrar un caso de ética.
- Declaración de conflicto de interés: Cada tres años todos los colaboradores del grupo de empresas de Cervecería Hondureña llevan a cabo su declaración de conflicto de interés en el formato de la empresa. Se analizan cada caso reportado, en función del riesgo que pueda representar y se toman las medidas mitigantes necesarias. Actualmente el 98% de los empleados han declarado sus conflictos de interés.



Principales acciones realizadas periódicamente:

- 1) Elaboración y revisión de política de ética para empleados y terceros, política anti soborno, procedimiento del comité de ética y procedimiento de investigación de reportes éticos.
- 2) Talleres para empleados, incluidos empleados de las afiliadas PLIHSA y AZUNOSA.
- 3) Charlas de socialización con terceros.
- 4) Campañas y comunicaciones internas y externas continuas.
- 5) Intercambio de nuestras prácticas con otras organizaciones.

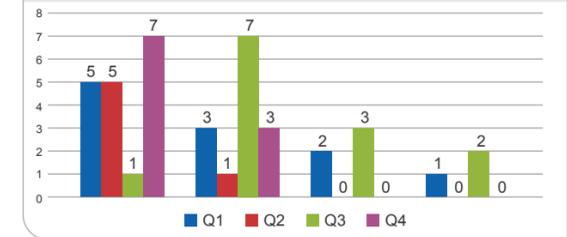
Resultados Obtenidos:

Antes	Después
Regulaciones éticas no formalizadas	Regulaciones formales y claras
Dudas de cómo proceder ante situaciones relacionadas con ética	Guías claras de cómo proceder y medios de consulta para atender dudas.
Bajo nivel de reportes	Incremento de reportes cuyo número está de acuerdo al promedio mundial
Falta de seguimiento a recomendaciones y acciones relacionados con infracciones presentadas	Seguimiento oportuno y aplicación de recomendaciones

Hemos diseñado 3 códigos de ética para tres públicos de interés diferentes: para clientes, proveedores y Colaboradores, en los cuales se presentan directrices claras sobre el comportamiento ético y transparente que se espera para cada parte interesada y colaborador

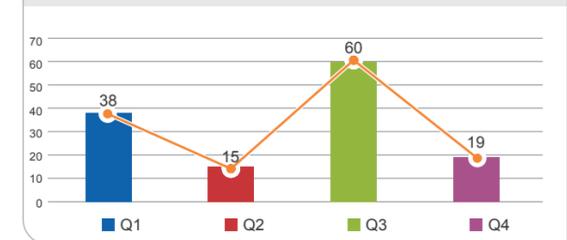
Tiempo de resolución de casos F15

Menos de 30 días 45%
Entre 30/60 días 35%
Entre 60/90 días 13%
Más de 90 días 7%



Días promedio para la solución de casos F15

Benchmark El tiempo de referencia estándar para la solución de casos es de 30 días. El tiempo promedio en CHSA en el cierre de casos es de 33 días.



Lecciones Aprendidas y Desafíos

- Contar con una política de ética proporciona un marco de referencia que guía nuestro accionar. El contar con un marco de referencia facilita el dar claridad a situaciones ambiguas y evitar malas interpretaciones.
- Fortalecimiento de la cultura ética de la organización reflejado en la encuesta de clima laboral que ejecuta la empresa, que tiene una sección específica para medir este tema.
- Alta participación de los empleados, proveedores y clientes en entrenamientos, las metas propuestas cada año han sido superadas en más del 100%
- Campañas de comunicación de ética y anti soborno exitosas
- Declaración del 98% de los conflictos de interés de colaboradores.