



**Cervecería  
Nacional**

**Empresa:** Cervecería Nacional

**Programa:** Transforma

**Categoría:** Social

### **Descripción y propósito/objetivos del programa:**

Transforma nace como una iniciativa social, con el propósito de ofrecer a nuestra gente y sus hogares oportunidades que ayuden a superar sus necesidades básicas y maximizar su calidad de vida.

Transforma se divide de 5 pilares, cada uno con su objetivo propio y oportunidad de mejorar la necesidad del colaborador:

1. Transforma Salud: Brindar acceso a servicios médicos, medicamentos y vacunas de forma segura, asequible y de calidad para todos.
2. Transforma Educación: Crear oportunidades educativas para aquellos que no han culminado sus estudios de secundaria.
3. Transforma Empleo: Brindar herramientas y oportunidades para el desarrollo profesional del núcleo familiar del colaborador.
4. Transforma Vivienda: Mejorar las viviendas y calidad de vida de nuestros colaboradores, creando espacios dignos dentro de sus hogares.
5. Transforma Finanzas: Concientizar a nuestros colaboradores sobre el manejo de sus finanzas además de dar acceso a mejores oportunidades de crédito formal.

### **Fecha de inicio (dd/mm/yy) y en qué etapa está el programa:**

Transforma inicia en el 2021, momento en el que se la aplica a 972 colaboradores la prueba certificada por la Universidad de Oxford – Índice de Pobreza Multidimensional Empresarial (IPMe) – para identificar las necesidades básicas no cubiertas de las familias de nuestros colaboradores e identificar aquellas que se encuentran en situaciones de pobreza multidimensional o mayor vulnerabilidad. En segunda etapa recopilamos información de posibles soluciones, así como posibles socios. Analizamos esa información contra el perfil de necesidades de nuestro grupo foco y finalmente diseñamos un plan para implementar iniciativas. Desde el 2022, procedimos a la implementación del plan de acción, trabajando con voluntarios internos y aliados para entregar herramientas que apoyen a nuestros colaboradores y sus familias.

### **Razón por la cual se postula el programa en la categoría seleccionada (ASG):**

Transforma es una iniciativa social que nace con el objetivo de cambiar realidades difíciles en nuevas oportunidades que representen una mejor calidad de vida para nuestros colaboradores y sus familiares. Así mismo, apoya a las iniciativas que buscan mejorar la salud de las personas, educación de calidad, acceso a agua limpia y saneamientos. Por otro lado, mejora las posibilidades de trabajo decente en las personas de los hogares, ayuda a mejorar la percepción de la industria en la sociedad y generar comunidades sostenibles.

### **Explicar cómo el programa está alineado a la ISO 26.000 u otros estándares internacionales:**

A través del acuerdo con la empresa consultora Wise Responder accedemos al derecho y uso de la metodología del Índice de Pobreza Multidimensional Empresarial certificada por Oxford University Innovation Limited. La norma ISO 26000 proporciona orientación sobre cómo las empresas pueden operar de manera socialmente responsable. En este contexto, Transforma se alinea de la siguiente

manera con ISO 26000: -Compromiso y transparencia: su principal objetivo es una comunicación abierta con todas las partes interesadas, incluidos empleados, proveedores y aliados. -Comportamiento ético: esto se refleja en su enfoque de tratar a los empleados y sus familias con respeto y dignidad. -Respeto a los derechos humanos: una organización debería respetar los derechos humanos y reconocer, tanto su importancia como su universalidad. -Desarrollo de la comunidad: las organizaciones de identificar, prevenir y abordar los impactos reales o potenciales sobre los derechos humanos, resultantes de sus actividades o de actividades de aquellos con los que tienen relación.

### **Establecer los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS y metas que impacta el programa (máximo 5). Sustente su afirmación:**

ODS 1 – Fin de la Pobreza, ODS 3 – Salud y Bienestar, ODS 4 – Educación de Calidad, ODS 8 – Trabajo Decente y Crecimiento Económico y ODS 17 – Alianzas para lograr objetivos.

El programa Transforma tiene contribuciones positivas a los ODS mediante la eliminación de forma estructurada de la pobreza multidimensional, en torno a 5 pilares de trabajo: Salud, Educación, Empleo, Vivienda y Finanzas Personales. Dentro de las estrategias de implementación de cada pilar de trabajo, los voluntarios internos generan alianzas con diferentes relacionados externos que se identifican con el propósito del programa y buscan apoyar iniciativas para generar comunidades sostenibles.

### **Rol del Consejo Directivo en el programa:**

En esta oportunidad, nuestra alta gerencia ha sido el principal promotor en desarrollar un programa interno de esta índole reflejado en su involucramiento desde la definición estratégica, participando de las capacitaciones requeridas, comités de trabajo para construir de dicho programa uno sostenible, que perdure en el tiempo y en donde podamos asegurar un enfoque y compromiso de los diferentes involucrados. Todo esto con la visión de redefinir nuestro rol en la sociedad como empresa privada donde no nos limitamos solamente en ofrecer un salario al colaborador, sino que nos convertimos en un agente de cambio.

### **Equipo que integra el programa por parte de la empresa:**

El programa “Transforma” está compuesto por un equipo multidisciplinario, el cual es liderado por una coordinadora quien integra a un equipo de liderazgo y colaboradores de la empresa vía programas de voluntariado conformado por 25 personas. Estos colaboran con sus conocimientos y habilidades para la ideación e implementación de estrategias sostenibles que busquen erradicar a lo largo del tiempo las problemáticas de los hogares.

### **Aliados estratégicos externos del programa:**

Ministerio de Salud de Panamá Superintendencia de Bancos de Panamá Instituto Panameño de Educación Por Radio Ministerio de Trabajo Pan-american Life Insurance Panamá Banistmo Vanessa Joseph – Asesora Laboral Óptica Ibarra.

### **Actores beneficiados:**

Beneficiarios Directos: Colaboradores y sus familiares. Beneficiarios Indirectos: Comunidad Los Guayabitos.

**Cuál es el problema o desafío central que se enfrenta en relación con su programa de sostenibilidad:**

El primer desafío que encontramos al crear Transforma fue estructurar un programa con visión a largo plazo, estratégico, autosostenible y que pudiera comunicarse de forma confiable a los colaboradores ya que se estaría compartiendo información sensible sobre ellos y sus familiares. Actualmente, el mayor desafío es tener un programa autosostenible ya que de forma recurrente los voluntarios nos encontramos creando e implementando soluciones para generar un impacto positivo y ser agentes de cambio dentro de la compañía.

**Por qué es importante el programa para la empresa. Cómo se asocia a la estrategia de la empresa / negocio y cuáles son los riesgos y oportunidades que afronta la empresa en materia de sostenibilidad vinculadas al programa:**

Desde Cervecería Nacional, nuestro compromiso con Panamá va más allá de aportar al país a nivel de contribuciones y empleos. También estamos aquí para hacer las cosas bien y dejar un mejor futuro a las nuevas generaciones. Esto abarca para nosotros ser una empresa líder y referente del sector privado en materia de ESG. En este contexto, Transforma contribuye a estos objetivos al ver las necesidades de nuestros colaboradores y buscar mejorar la calidad de vida de ellos y sus familiares. Al mejorar su calidad de vida, esto trae como resultado satisfacción en el entorno laboral y mayor productividad en la operación, lo cual es fundamental para una gestión sostenible de los recursos humanos. Además, al utilizar la metodología de voluntariado profesional, el programa también promueve la participación de los colaboradores en la implementación de soluciones sostenibles, lo cual promueve una cultura de empatía y liderazgo.

**Por qué es importante el programa para las audiencias externas y/o beneficiadas:**

Desde lo interno, "Transforma" fue concebida por el interés genuino del liderazgo de la compañía. La cultura de la empresa se basa en que el activo más importante es su gente. Dado a esto, el desarrollo personal del colaborador y los miembros de su familia generan un futuro mejor para ellos, la empresa, la sociedad y el país. Se entiende que es necesario atacar la problemática de pobreza de forma estructurada con el fin de mejorar la calidad de vida de los colaboradores, sus familias y la sociedad. Así mismo, el voluntariado hace que colaboradores ayuden a conseguir resultados mientras se promueve la colaboración entre equipos. De esta forma se provee confianza y herramientas de trabajo diseñadas dentro de la empresa para hacer más fácil la ejecución. Adicional, del lado externo, al integrar a otras personas fuera de la empresa tiene como fin traer mejores prácticas, capacitaciones y recursos para garantizar de una forma más exitosa el programa.

**Objetivos del programa, situación actual y metas a corto, mediano y largo plazo:**

El objetivo de Transforma es ofrecer a nuestros colaboradores y sus hogares oportunidades que ayuden a superar sus necesidades básicas y maximizar su calidad de vida. Metas a corto plazo: Salud: Reactivación de la clínica medica empresarial para colaboradores y familiares. Continuar realizando ferias de salud. Educación: Inscribir a la 3ra generación a culminar sus estudios de bachiller. Vivienda: Reconstruir al menos 2 casas de colaboradores en pobreza multidimensional. Finanzas: Acceso a préstamos con tasas preferenciales enfocados en reconstrucción de viviendas. Capacitación sobre finanzas personales. Empleo: Pasantías para familiares de colaboradores que se encuentren culminando sus estudios universitarios. Alianza de empleabilidad. Metas a mediano plazo: Crear Fundación Transforma.

### **Alcance / cobertura geográfica del programa:**

Centros de distribución de Cervecería Nacional en Chorrera, Colón, San Cristóbal, Sabanas, Santiago, Chiriquí, Chitré, Changuinola, Penonomé y Darién. Planta de producción Pasadena.

### **Recopile datos (línea base, diagnóstico socio-económico, estudios específicos si se tienen), estadísticas:**

A través del acuerdo con la empresa consultora Wiser Responder accedemos al derecho y uso de la metodología del Índice de Pobreza Multidimensional Empresarial certificada por Oxford University Innovation Limited. En la encuesta participaron 974 colaboradores, lo que corresponde al 81% de nuestros colaboradores. A partir de estos datos, construimos un perfil de necesidades no cubiertas e identificamos que el 31.6% de nuestros colaboradores se encontraba dentro del índice de pobreza multidimensional.

### **Cómo la empresa ha decidido abordar el problema y sus posibles soluciones. (Resuma el plan de ejecución del programa y sus fases):**

Transforma se consolidó en tres etapas: (i)Medición (ii)Diseño del plan de acción (iii)Implementación y seguimiento. La etapa de medición se basó en la metodología IPM Empresarial, certificada por la Universidad de Oxford. Esta etapa incluyó una encuesta a los colaboradores y sus hogares con un aproximado de 90 preguntas. En esta fase contamos con apoyo de los líderes de la compañía, un plan logístico robusto y una campaña de comunicación para generar confianza y promover la participación. A partir de estos datos, construimos un perfil de necesidades no cubiertas e identificamos los hogares en pobreza multidimensional. En segunda etapa recopilamos información de posibles soluciones tanto internas como externas, así como posibles socios (Ej.: programas de organizaciones sin fines de lucro). Analizamos esa información contra el perfil de necesidades de nuestro grupo foco y finalmente diseñamos un plan para construir alianzas e implementar iniciativas. En la última, procedimos a la implementación del plan de acción, trabajando con voluntarios internos y aliados para entregar herramientas que apoyen a nuestros colaboradores y sus familias a mejorar su bienestar. Después de la implementación de cada etapa, recopilamos información actualizada sobre la situación de los hogares para cuantificar nuestro impacto y avance en la superación de la pobreza multidimensional.

### **Describe cómo se lleva a cabo la estrategia de comunicación del programa:**

Desde antes de implementar la etapa de medición, diseñamos un concepto de campaña de comunicación interna para identificar y sensibilizar a nuestros colaboradores con el propósito de la iniciativa, a la cual denominamos "Transforma". Este nombre hace alusión a cambiar realidades difíciles en nuevas oportunidades que representen una mejor calidad de vida de sus compañeros y sus familias. De esta forma involucramos al 81% de nuestra base de colaboradores propios a participar de la encuesta "Transforma". Para fines de rendir cuentas, hemos creado una gobernanza compuesta por los directivos regionales de la unidad de negocio y presidente del país donde se reportan de forma semestral coberturas de las personas impactadas, así como evolución de los indicadores. Respecto a nuestros relacionados externos, damos visibilidad a través de nuestros canales de comunicación en redes sociales sobre la importancia de colaborar con distintos socios del sector financiero, salud, educación y de construcción.

### **El programa ofrece innovaciones en su diseño, ejecución, documentación y reporte:**

Nuestras intervenciones y la evaluación de su impacto se basan en mediciones rigurosas guiadas por estándares reconocidos internacionalmente y utilizados comúnmente por gobiernos para la creación de políticas públicas. Lo que nos permite generar interacciones público-privada y a la vez contribuir desde el sector privado a alcanzar pobreza cero en Panamá, ligado directamente al ODS N°1. Trabajamos con un sistema sostenible no paternalista, donde a través del voluntariado profesional se aprovecha el capital humano de la empresa y toda la cadena de valor para involucrarlos a la hora de diseñar e implementar iniciativas.

### **Cómo la empresa monitorea los avances del programa:**

El levantamiento inicial de las encuestas de la situación del colaborador y sus hogares se basó en quince indicadores que medían las diferentes necesidades dentro de las dimensiones: salud, educación, empleo, finanzas y vivienda. Con esto, se formaron grupos de trabajo enfocados en crear y monitorear iniciativas con el fin de reducir el resultado del indicador arrojado por la encuesta. Durante la ejecución de las iniciativas, el equipo voluntario después de cada actividad debe recopilar evidencias de los participantes, avances, logros y aprendizajes de la implementación de la iniciativa. Para cada iniciativa/ intervención, primero, rastreamos la cantidad de personas invitadas, las que aceptaron la invitación y las que completaron las actividades requeridas. Esto nos permite comparar la cobertura prevista de la solución con la participación efectiva, e identificar qué soluciones son menos 'interesantes' para los beneficiarios y mejorar dichas soluciones. Después de la implementación de cada iniciativa, realizamos una pequeña encuesta entre sus beneficiarios para recopilar datos actualizados solo sobre las privaciones. Con esto podemos cuantificar el impacto de cada solución sobre la incidencia de las privaciones no cubiertas. Con esto, podemos medir la reducción en el Índice de Pobreza Multidimensional de los beneficiarios y analizar el impacto de las iniciativas.

### **Impactos actuales del programa. Incluya indicadores específicos que sustentan dichos impactos:**

Resultado #1- Transforma Salud: En alianza con hospitales se impactaron 317 colaboradores y familiares, los cuales recibieron atención médica gratuita y participaron de ferias de salud organizadas por los voluntarios.

Resultado #2 – Transforma Educación: Alianza con el Instituto Panameño de Educación por Radio (IPER) para que 9 colaboradores y 1 familiar retomen sus estudios y puedan culminar sus estudios de bachiller.

Resultado #3 – Transforma Vivienda: Alianza con proveedores de servicios y/o materiales de construcción para trabajar en la transformación de 2 viviendas ubicadas en Colón y Chorrera, en donde logramos mejorar sus necesidades básicas relacionadas a techo, pisos, paredes, sistema sanitario y de agua.

Resultado #4 – Transforma Finanzas: En alianza con La Superintendencia de Bancos de Panamá e Instituciones financieras privada, se logró beneficiar a 11 colaboradores, los cuales participaron de charlas de concientización sobre el manejo de sus finanzas. Además, tuvieron la oportunidad de recibir condiciones preferenciales para acceder a préstamos competitivos.

Resultado #5 – Transforma Empleo : A lo largo del programa, se llevaron a cabo talleres con el objetivo de brindar herramientas claves para la búsqueda de trabajo, el uso de LinkedIn al momento de buscar empleo y asesoramiento en el proceso. Este pilar logró beneficiar a 16 familiares que se encontraban desempleados o en busca del primer empleo.

#### **Cómo puede validar su programa: entidades externas validadoras, auditorías, opinión de expertos, certificaciones, estudios ad hoc:**

Transforma fue estructurado utilizando la metodología “Índice de pobreza Multidimensional Empresarial” basada en encuestas en línea y su herramienta tecnológica “Wise Responder” que miden la realidad de todo los colaboradores y sus hogares, análisis estadístico, visualización de data y mediciones que permiten el cálculo del índice de Pobreza Multidimensional (IPMe) de nuestra operación. Además, cada impacto generado por el programa es validado por un sistema de auditoría implementado por la empresa Wise Responder. Este sistema verifica los beneficios recibidos por los colaboradores y familiares que participaron en el programa a través de encuestas cortas. Este proceso de validación parece es crucial para asegurar la efectividad y la transparencia del programa.

#### **Se cuenta con un reporte de sostenibilidad que refleje los avances y/o resultados del programa:**

Desde lo interno, cada cierre de año BU comparte un reporte anual de resultados, el cual incluye las iniciativas y resultados obtenidos durante el año. Adicional, del lado externo, el programa y los resultados son incluidos dentro del Informe de Sostenibilidad.

#### **Cuáles son las lecciones aprendidas y planes de mejora continua:**

El programa tiene una gobernanza y estructura de trabajo donde se fomenta la creatividad, sinergias entre equipos, búsqueda de mejores prácticas locales e internacionales con el fin de mejorar e impactar

el desempeño del programa. La gobernanza busca facilitar la comunicación de las mejores iniciativas para generar un listado de las razones por las cuales funcionó o fracasó alguna idea con el fin de seguir promoviendo y minimizar errores. Adicional, junto al liderazgo se implementa un sistema de monitoreo con sesiones semestrales donde se miran los avances del programa. En estas sesiones se hacen reconocimientos a las mejores iniciativas y se busca replicarlas en los otros países de las empresas relacionadas. Por otro lado, el equipo de trabajo se reúne de forma mensual para ver avances por dimensión de trabajo y buscar garantizar resultados de los meses siguientes.

**Explicar de forma concisa cómo se ha pasado de una situación determinada a los objetivos planteados en el programa:**

La sostenibilidad del programa está basada en tres ejes: su gente, la medición bajo estándares internacionales y la autogeneración de recursos para el programa. “Transforma” promueve la participación voluntaria de nuestra gente. Cada día tenemos más voluntarios dentro del programa que hace que no haya necesidad de contratar recursos adicionales a los existentes para el funcionamiento de este. Por otro lado, el uso de la metodología de Oxford hace que siempre se generen brechas y oportunidades para que la medición de pobreza se extienda bajo la medición inicial. Esto hace que se abran nuevas iniciativas, retos e ideas para evolucionar y continuar con la ayuda a los colaboradores y sus hogares. Finalmente, el programa “Transforma” empezó siendo un programa con recursos limitados. Sin embargo, gracias a la creatividad del equipo de voluntarios lograron conectar otras iniciativas desde el sector público y privado que comparten con los objetivos del programa. Algunos de estos fueron con nuestros proveedores y relacionados externos para promover alianzas. Esto es muestra de cómo el equipo afronta situaciones no previstas para seguir con el funcionamiento y sostenibilidad del programa a largo plazo.