



Alianza
Team



25
AÑOS
- Siendo aliados -

Informe de Impacto Sostenible 2024

Alimentamos un mejor mañana



Informe de Impacto Sostenible 2024

Alimentamos un mejor mañana

| GRI 2-5 |

Este Informe de Impacto y Sostenibilidad 2024 fue elaborado bajo la modalidad y en conformidad con los estándares de Global Reporting Initiative (GRI) y su estándar sectorial GRI 13 - Agricultura, Acuicultura y Pesca. Ha sido sometido a la validación de la firma **BDO Audit SAS BIC**, cuyo informe de verificación independiente se encuentra detallado en la sección de anexos garantizando la transparencia, calidad y amplitud de la información que se presenta.

Hemos también incluido los indicadores materiales propuestos por el Sustainability Accounting Standards Board (SASB) para la industria de alimentos agrícolas, alimentos procesados y minoristas y distribuidores de alimentos y también hemos seguido las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) en su guía S2.

La diagramación de este documento al igual que el Informe 2023, fue realizada por **PuntoAparte Editores**.

Contenido

1

Quiénes Somos

➤ Pág. 4

Mensaje del Presidente

➤ Pág. 5

Nuestra presencia y organización

➤ Pág. 6

Marco de acción y negocios

➤ Pág. 12

Contexto, Materialidad y Valor Económico Creado y Distribuido

➤ Pág. 14

2

Potenciamos el Talento

➤ Pág. 18

Potenciamos el talento de las personas

➤ Pág. 19

Cultura Organizacional y Desarrollo del Talento

➤ Pág. 20

Bienestar, salud y Equilibrio Laboral

➤ Pág. 24

Desarrollo de nuestras comunidades y aliados

➤ Pág. 29

3

Aliados desde el Origen

➤ Pág. 31

Aliados desde el origen

➤ Pág. 32

Producción responsable

➤ Pág. 33

Transformación innovadora

➤ Pág. 39

Evolución consciente

➤ Pág. 49

4

Generadores de Prosperidad

➤ Pág. 52

Somos generadores de prosperidad

➤ Pág. 53

Impactando de forma positiva a la sociedad

➤ Pág. 54

Nuestra Ética Empresarial y Transparencia

➤ Pág. 61

Generación de Empleo y Oportunidades

➤ Pág. 63

Innovación abierta

➤ Pág. 65

5

Anexos

➤ Pág. 67

Anexo 1. Carta de aseguramiento limitado

➤ Pág. 68

Anexo 2. Diversidad de los colaboradores

➤ Pág. 70

Anexo 3. Gestión de la cadena de suministro

➤ Pág. 71

Anexo 4. Índice de alineación TCFD / IFRS S2

➤ Pág. 72

Anexo 5. Aliados estratégicos Programas Desarrollo Social

➤ Pág. 74

Anexo 6. Tabla GRI

➤ Pág. 75



Quiénes Somos

Mensaje del Presidente

➤ Pág. 5

Nuestra presencia y organización

➤ Pág. 6

Marco de acción y negocios

➤ Pág. 12

Contexto, Materialidad y Valor Económico Creado y Distribuido

➤ Pág. 14



Mensaje del Presidente

GRI 2-6; 2-22



Luis Alberto Botero B.
Presidente & CEO Alianza Team®

"En Alianza Team, llevamos más de 25 años construyendo una historia de innovación, sostenibilidad, desarrollo de talento y crecimiento global, siempre bajo nuestra filosofía Aliados Somos Más. Hoy seguimos evolucionando con una visión clara del futuro, entendiendo los desafíos de nuestro entorno y las oportunidades que nos permiten generar un impacto positivo.

Desde la expansión de nuestra planta en EE.UU. hasta nuestro compromiso con la descarbonización corporativa, cada paso que damos reafirma nuestro propósito de alimentar un mejor mañana. Este informe refleja cómo seguimos avanzando con responsabilidad, visión global y un enfoque en el crecimiento sostenible.

Siendo aliados, construimos un futuro más sostenible."

Ver video





Nuestra presencia y organización

| GRI 2-1; 2-7; 2-8; 2-30; T1 |

En Alianza Team, nos guía un propósito superior: alimentar un mejor mañana. Este compromiso se materializa en acciones concretas que generan impacto positivo para las personas, el planeta y nuestros negocios y aliados a lo largo de la cadena de valor. Basada en tres pilares fundamentales: **Potenciando el Talento, Aliados desde el Origen y Generadores de Prosperidad**, damos cumplimiento a nuestra estrategia corporativa y de sostenibilidad.

Este informe presenta los principales avances y resultados en materia de sostenibilidad durante el 2024, respaldados por datos cuantitativos que evidencian nuestro impacto y compromiso.

Con más de 78 años de experiencia en las compañías que formaron a Alianza Team, celebramos que en estos 25 años de existencia de la Alianza nos hemos transformado. Pasamos de ser una compañía colombiana enfocada en aceites y margarinas para el consumo en el hogar, a una compañía donde la ciencia y tecnología aplicada a los lípidos y el bakery, marcan la diferencia en diversas industrias y categorías de productos. Nuestras palancas de crecimiento son la innovación, la sostenibilidad y por supuesto nuestro talento.





Nuestra presencia y organización

- Hombres
- Mujeres
- <30 años
- 30-50 años
- >50 años

- A Red de ciencia
- B Inversiones
- C Plantas



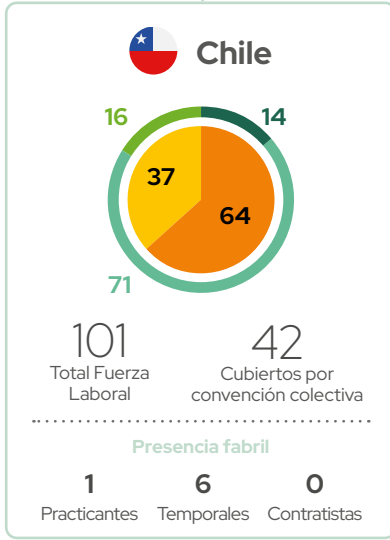
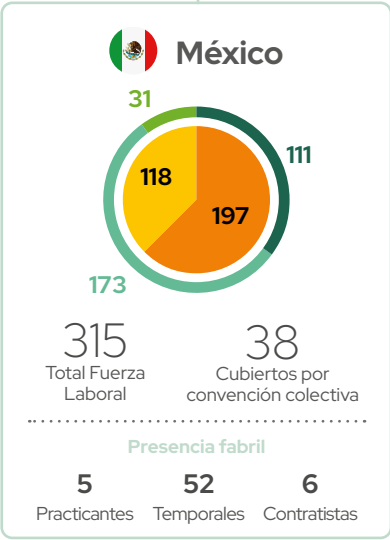
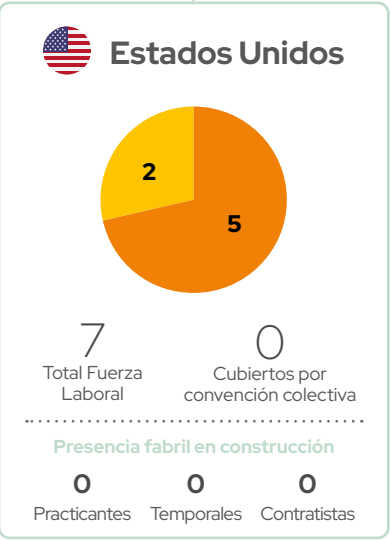
1.103
Administrativos



224
Comerciales



1.459
Operativos



* 2,529 vinculados mediante contrato a término indefinido y 250 mediante contrato a término fijo.
* Representación sindical que ha mantenido una tendencia estable, con variaciones derivadas por desafiliaciones graduales.



Hemos creído en el poder de las alianzas para transformar vidas y construir un impacto sostenible. Cada logro refleja el esfuerzo compartido con nuestros colaboradores, clientes, proveedores y comunidades, quienes han sido el motor de nuestro progreso.

Conoce nuestra historia:

1999

El Nacimiento de Alianza Team

Seis empresas líderes en lípidos en Colombia, con más de 50 años de experiencia, se unieron para formar una organización enfocada en generar prosperidad y desarrollo con impacto a largo plazo.

2006

Expansión multilatina

Chile nos da la bienvenida: con la adquisición de la planta de Maipú, marcando nuestro primer paso hacia la internacionalización.

2010

Una nueva visión

Luis Alberto Botero asume la presidencia de Alianza Team; administrador de empresas con gran experiencia, quien comienza a liderar la transformación y el crecimiento de Alianza Team, consolidando su visión de impacto.

2007

Adquisición y crecimiento en México

Una nueva adquisición: A través de una alianza estratégica adquirimos una planta en Morelia, México, ampliando nuestra capacidad productiva y consolidando nuestra presencia en Norteamérica.

2012

Explorando nuevas fronteras

Iniciamos nuestro camino de exportaciones con la llegada a Panamá y nuestro aceite Super Fry marcando un hito en nuestra estrategia de **crecimiento global**.

2013

Innovación tecnológica

Refinería de clase mundial: Desarrollamos en Chile la refinería física más moderna de Sudamérica, un referente en eficiencia y sostenibilidad en la industria de grasas y aceites.

2016

Compromiso con la sostenibilidad

Declaramos la sostenibilidad como un imperativo estratégico, involucrando a toda la organización y definiendo metas concretas.

2015

Plan de internacionalización y exploración de nuevos horizontes

Adquirimos **BredenMaster**, la empresa de panadería congelada más grande de América Latina, consolidándonos como referentes en esta categoría.





2023

RSPO

Participamos junto a otros aliados en la primera certificación en Colombia y de **41 palmicultores independientes** en la certificación de pequeños productores de palma.

Premios

Obtuvimos el primer lugar en la categoría: **Formación y Capacitación** con la gestión de talento en nuestra planta de Bogotá.



Reconocimiento PREAD

La planta de Bogotá fue reconocida por **15 años consecutivos** con el Premio por su excelencia en gestión ambiental en el distrito.

Granja solar en Buga

De la mano de Celsia, instalamos más de **10,000 paneles solares**, generando el 30 % de la energía de la planta.

Energías renovables

Nuestras plantas en Colombia y en Chile funcionan con **energía 100% renovable**.

2022

Investigación nutricional de impacto

Desarrollamos el segundo Estudio Colombiano de Perfiles Nutricionales (**COPEN**), una investigación que analiza cómo se alimentan los colombianos. Realizado en colaboración con:



2021

Producción sostenible

La planta de Breden Master en Chile empezó a operar con **energía 100% renovable**.

2019

Renovación de identidad

Renovación de identidad: Cambiamos nuestro nombre comercial de Team Foods a Alianza Team consolidando una visión corporativa emergente.

Innovación global

Creamos Alhora, un fondo de capital privado que ha invertido en startups en:

- Colombia
- Europa
- Singapur
- California

2020

Compromiso social

Redefinimos nuestra estrategia de gestión social y lanzamos nuevos programas sociales en las **comunidades cercanas** a nuestras plantas en Colombia.

Visión 2030

Definimos compromisos en cuatro frentes estratégicos:



2018

Medición gestión sostenible

Empezamos a medirnos en la Evaluación Corporativa de Sostenibilidad (CSA) de **S&P Global** estableciendo puntos de referencia frente a la industria alimentaria.



2017

Innovación y transparencia

Publicamos nuestro primer informe de sostenibilidad, validado externamente, reafirmando nuestro **compromiso con la transparencia**.



2024

Sostenibilidad Global

Entramos por primera vez al **Anuario de Sostenibilidad** de S&P Global 7 años antes de nuestra meta, ocupando el puesto # 13 en la industria de alimentos.

S&P Global

Reconocimiento al liderazgo

Nuestro presidente y CEO **Luis Alberto Botero** obtiene el reconocimiento al Mejor Líder Empresarial en los Premios Portafolio.

Planta Alianza Team USA

Consolidamos nuestra expansión y presencia a nivel global con el inicio de la construcción de nuestra central de mezclas en **Carolina del Norte, USA**. Un hito que abre un mundo de posibilidades y nos impulsa a soñar en grande.

Premio destacado

Negocios Internacionales: Ganamos el puesto **#1 en los premios:** Premio al mérito empresarial Universidad Simón Bolívar en la categoría de Empresa más innovadora gracias a nuestro proyecto Super Fry en vaso.



Familias emprendedoras

Hemos fortalecido nuestro programa social con alianzas estratégicas, impulsando el crecimiento de emprendedores.

En Barranquilla, 50 mujeres certificadas por el SENA generaron más de \$80 millones en Sabor Bajero. En Buga, los participantes lograron \$12.550.000 en ferias y emplearon a 4 personas, con ingresos de \$57.200.000. En Bogotá, 29 mujeres en condición de vulnerabilidad alcanzaron ventas por \$7.627.900 en la Feria de Emprendimiento, reflejando el impacto positivo de nuestras iniciativas.

Fortalecimos nuestros **programas sociales** generando un impacto positivo en nuestras comunidades:



Construyendo futuro

En Barranquilla, iniciamos la tercera cohorte con Andrea García, la primera mujer en formación técnica en Mecánica de Maquinaria Industrial. En Buga, graduamos a 25 personas, con más del 80% empleados y el 60% de los colaboradores directos promovidos. En Bogotá, 9 jóvenes están en etapa lectiva y 4 egresados se vincularon laboralmente este año.

Infancia con bienestar

En Barranquilla, realizamos una jornada enfocada en nutrición y actividad física, beneficiando directamente a 50 niños y sus familias en alianza con Sodexo. En Buga, un adolescente del comedor de Balboa dio un paso adelante al iniciar su formación técnica y empleabilidad en el programa Construyendo Futuro. En Bogotá, apoyamos el desarrollo integral de 110 niños de primera infancia pertenecientes a hogares del ICBF.



Con gratitud por lo logrado y esperanza en el futuro, reafirmamos que **Aliados somos más y que juntos seguiremos alimentando un mejor mañana.**



Convertimos un microbasural en Maipú Chile en la "Plaza de los Sueños"

Gracias al esfuerzo conjunto de nuestros voluntarios, la municipalidad de Maipú y los vecinos, transformamos este lugar en un área de juegos y recreación para los niños, con columpios, áreas para escalar y vegetación.



Configurados en cuatro grupos estratégicos de negocio que resuelven problemas en distintas industrias, llegamos a millones de hogares y puntos de venta en 19 países para satisfacer las expectativas de nuestros clientes y consumidores. Continuaremos trabajando con pasión, valentía, transparencia y coherencia para seguir alimentando un mejor mañana.

Además del talento de la Gente Alianza Team y la sostenibilidad, la innovación junto con la investigación y desarrollo, son la tercera palanca de crecimiento de los negocios y parte fundamental del ADN de la organización desde su misma fundación. Con un equipo altamente especializado conformado por más de 84 colaboradores con maestría y 5 doctores, trabajamos para ofrecerle a nuestros clientes y consumidores soluciones relevantes a sus necesidades. Nos apoyamos internacionalmente en nuestra **Red de Ciencia**, donde a través de la colaboración especializada con expertos globales aceleramos el conocimiento necesario para avanzar en los proyectos de investigación e innovación. Actualmente contamos con el acompañamiento de 22 instituciones entre universidades y organizaciones especializadas, en 7 países, cubriendo áreas de investigación en más de 16 temáticas. A la fecha contamos con 22 familias de patentes, 46 concedidas y 31 en trámite y una inversión durante el año en capacidades de innovación, investigación y desarrollo de 2,04% de las ventas.





Marco de acción y negocios

GRI 2-9; 2-23; 2-24



Nuestro marco de acción define nuestro actuar corporativo, partiendo del propósito superior hasta los distintos frentes de acción que se trabajan en todos los procesos. Este marco de acción, junto con las [Directrices de Política de Alianza Team](#), dan cuenta de nuestras principales directrices, lineamientos y compromisos. Es decir, qué se puede esperar de nosotros y cómo lo hacemos. Específicamente, la filosofía corporativa de **aliados somos más** representa un compromiso muy potente de apertura, colaboración y aprendizaje para que así podamos lograr más y mejores resultados en el tiempo de la mano de aliados como clientes, proveedores, academia, ONGs y otros. Al ser una organización global, también reconocemos la importancia de alinearnos a la Agenda de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, contribuyendo directa e indirectamente a 39 de las 169 metas específicas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (incluir mismo diagrama del año pasado de los ODS).

En estos **25 años** de historia hemos construido una reputación destacable, donde la confianza, la transparencia y la visión de largo plazo nos han permitido cerrar este año acompañando a más de 467 marcas en distintas industrias a lo largo del mundo. Atendimos más de 16.400 puntos de venta en nuestros negocios de food service & bakery, y llegamos directamente a clientes y consumidores nuestras en más de 19 países.



Nuestra presencia y posicionamiento han crecido exponencialmente en el ecosistema digital, logrando **75.5K seguidores** en nuestra comunidad digital, con un crecimiento sostenido en alcance y visibilidad. Además, incrementamos nuestra visibilidad mediática en un 33% respecto al 2023, logrando **290 menciones en medios clave en Colombia**, asegurando una cobertura estratégica que fortalece nuestra reputación corporativa y refuerza la confianza de nuestros grupos de interés.

Guiados por nuestro propósito superior de *alimentar un mejor mañana*, y con el constante respaldo de los accionistas y la Junta Directiva, estamos orgullosos de compartir que por segundo año consecutivo hacemos parte del Anuario de Sostenibilidad de S&P Global, un reconocimiento a nuestra consistencia, coherencia y determinación por desarrollar y fortalecer las capacidades necesarias para ser una de las empresas más sostenibles del mundo en la industria de alimentos.

Ubicándonos en el percentil **96** de la industria global, somos la **5ta empresa con mejor desempeño en sostenibilidad en Latinoamérica**, y en los países donde tenemos presencia fabril estamos en el **TOP 3** en ranking por resultados. Seguiremos trabajando para permanecer como referentes en sostenibilidad en la industria global, alineando nuestros procesos, prácticas y políticas a los más altos estándares y mejores prácticas de la industria.

Adicionalmente, durante 2024, consolidamos nuestro liderazgo con importantes distinciones que reflejan el esfuerzo continuo por alimentar un mejor mañana:

Reconocimientos clave que nos posicionan como referentes empresariales:

-  **Mejor Líder Empresarial** – Premios Portafolio 2024, otorgado a nuestro Presidente, **Luis Alberto Botero**, por su liderazgo transformador y visión estratégica.
-  **Empresa más Innovadora** – Premios Simón Bolívar 2024, destacando el impacto del **proyecto Logi Spread Team Caribe**, que refuerza nuestro compromiso con la innovación en la industria.
-  **#16 empresa más innovadora de Colombia** – Ranking de Innovación ANDI 2024.
-  **#2 en la categoría de inventores** – Ranking de Innovación ANDI 2024.
-  **#6 en innovación abierta** – 100 Open Startups 2024.

Estos logros reflejan nuestra apuesta por la excelencia y la transformación empresarial, reafirmando nuestra generación valor en el entorno.





Contexto, Materialidad y Valor Económico Creado y Distribuido

| GRI 2-25; 2-29; 3-1; 3-2; 3-3; 201-1; T19; T20 |

En 2024 el contexto macroeconómico estuvo marcado por contrastes, incertidumbre y desafíos significativos, tanto a nivel país como para los hogares. En este escenario, nos mantuvimos fieles a nuestros pilares de crecimiento: innovando en productos, expandiendo nuestra presencia internacional e invirtiendo en capital humano y sostenibilidad. Gracias a una gestión sólida y al compromiso de los colaboradores, continuamos reforzando nuestra rentabilidad y crecimiento a largo plazo.

En nuestros índices de ventas y EBITDA base 100 que empezamos a medir desde 2011, destacamos que hemos crecido 3,81 veces nuestras ventas y 8,12 veces el EBITDA en este rango de tiempo. Al separar por operaciones, la tendencia también ha sido muy favorable en general, destacando un crecimiento de 6 veces del EBITDA en Colombia y 11 veces en México.

En términos de riesgos a corto y mediano plazo, nos identificamos con aquellos reportados por el World Economic Forum, especialmente los eventos climáticos extremos y las tensiones geopolíticas, que impactan de forma significativa a la agroindustria de la cual somos altamente dependientes. Sin embargo, también vemos oportunidades significativas en





estos eventos, y adicionalmente, en la innovación tecnológica y en la colaboración estratégica a lo largo de toda nuestra cadena, pues sabemos que *aliados somos más*. A continuación un breve recuento de los principales riesgos y oportunidades para nuestra operación.

Identificamos siete riesgos emergentes este año los cuales estamos monitoreando cuidadosamente para tomar las medidas y controles necesarios en los momentos oportunos. Para mayor detalle frente a cómo estamos abordando las causas y posibles consecuencias de la escasez del talento humano, los cambios demográficos y sociopolíticos, la vulnerabilidad cibernética, los cambios en las cadenas de valor, en los hábitos de consumo de las personas, y la escasez de recursos naturales, consultar el *Informe de Riesgos Corporativo 2024*.

Teniendo en cuenta otras tendencias relevantes para nuestros negocios como el mayor enfoque en asequibilidad, seguridad alimentaria y sostenibilidad, realizamos una actualización completa de nuestra doble materialidad corporativa para el 2025 de la mano de *Myzelio*, un aliado externo. Del listado de todos los asuntos identificados por la referenciación externa, seleccionamos los más relevantes para consultar a grupos de interés internos y externos, realizar talleres a través de los cuales pudimos identificar los efectos combinados de los riesgos y oportunidades alineados con las recomendaciones de EFRAG y otros marcos internacionales. Luego complementamos con sesiones de validación, entrevistas personalizadas y ajustes finales. Este resultado también se articula con el proceso de gestión de riesgos corporativo como un insumo de actualización de contexto relevante.



Principales Riesgos

- 1 **Eventos Climáticos Extremos:** Sequías, inundaciones y patrones de lluvia impredecibles amenazan la agricultura y la disponibilidad de agua. Esto tendría el potencial de generar alta volatilidad en los precios de nuestras materias primas y afectar de manera importante su disponibilidad entre otros.
- 2 **Tensiones Geopolíticas y Geoeconómicas:** El proteccionismo y las tensiones globales pueden perturbar las cadenas de suministro y el acceso a mercados de exportación.
- 3 **Inestabilidad Social y Política:** La polarización y la desigualdad pueden afectar la estabilidad y las operaciones comerciales.
- 4 **Desinformación y Polarización:** La información errónea puede dañar la reputación de las empresas y la toma de decisiones.
- 5 **Inflación y Crisis Económica:** La inflación y las crisis económicas afectan los costos, la logística, la mano de obra y la demanda.



Principales Oportunidades

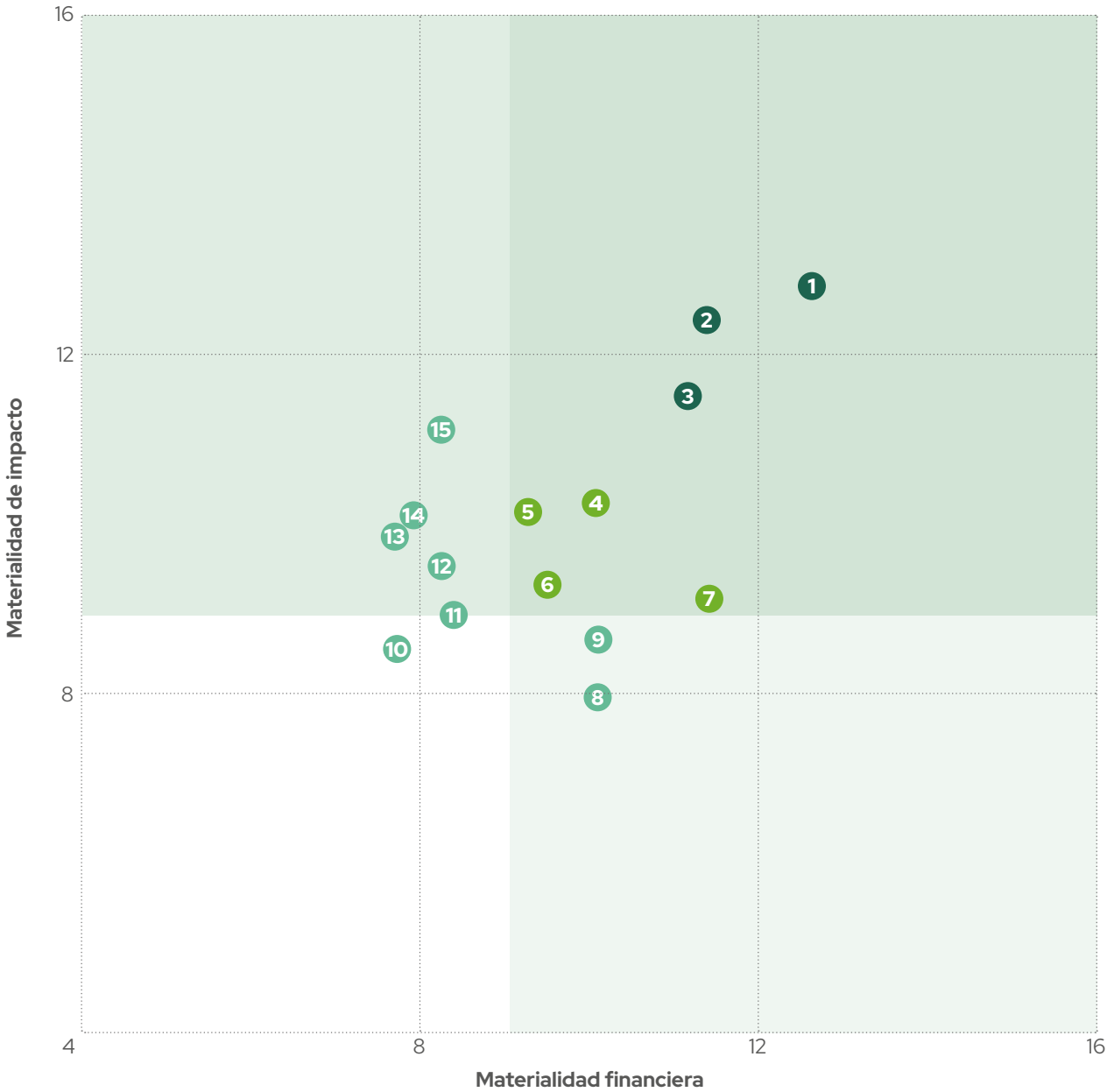
- 1 **Agricultura Sostenible y Resiliente:** La demanda de alimentos responsables impulsa la adopción de prácticas sostenibles y resilientes al clima. En este aspecto en particular, hemos profundizado a través de la implementación de nuestro marco de agricultura regenerativa en la cadena.
- 2 **Innovación y Tecnología:** La tecnología puede aumentar la productividad, la eficiencia y la resiliencia de la cadena de suministro. En los últimos años nos hemos incorporado de manera segura y ética inteligencia artificial, automatización, nanotecnología y tecnologías verdes para lograr ahorros significativos en tiempo, procesos y precisión en resultados.
- 3 **Abastecimiento Responsable y Trazabilidad:** La demanda de transparencia fomenta sistemas de abastecimiento responsable y trazabilidad. Con la implementación de nuestra Estrategia de Abastecimiento Responsable hace más de cinco años, hemos consolidado una gran capacidad de monitoreo y verificación que nos permite una mitigación de riesgos oportuna representando una ventaja para nuestros negocios.
- 4 **Colaboración y Alianzas Estratégicas:** La colaboración entre sectores es clave para abordar desafíos, acceder a mercados y desarrollar soluciones. Alineados con nuestra filosofía corporativa de *aliados somos más*, precisamente promovemos la colaboración con expertos globales, clientes, proveedores, autoridades y otros aliados porque sabemos que juntos podemos lograr más y mejores resultados para los objetivos ambiciosos que hemos trazado.
- 5 **Mercados Locales y Regionales:** Fortalecer los mercados locales reduce la dependencia de las cadenas globales y aumenta la resiliencia. Como parte de nuestra apuesta por la internacionalización, llevamos diez años afianzando la capacidad de actuar local en distintos países justamente para fortalecer nuestra presencia y prestar un mejor servicio a nuestros clientes y consumidores.



Destacamos la alineación de este resultado con las prioridades para la industria de alimentos resaltadas en el Anuario de Sostenibilidad 2025 de S&P Global, donde se evidencia una continuidad de las prioridades identificadas con la actualización del 2022. Presiones derivadas del cambio climático y mayores expectativas en el aseguramiento y mitigación e impactos negativos ambientales y sociales en las cadenas de suministro, representan tanto riesgos como oportunidades para nuestros negocios. Contar con un enfoque transversal de Derechos Humanos a lo largo de la cadena, prácticas laborales a la altura de estándares y marcos internacionales, y una constante búsqueda de optimización y eficiencias en los procesos para reducir pérdidas y desperdicios (tanto en alimentos como en otros recursos) es lo que ha caracterizado nuestro actuar, reforzando el compromiso en los últimos años con la implementación de la Estrategia de Abastecimiento Responsable y la Estrategia Climática. Adicionalmente los asuntos geopolíticos y socioeconómicos aumentaron en relevancia frente al análisis de materialidad anterior, por sus potenciales efectos financieros para la organización; esto lo gestionamos a través de una robusta capacidad de gestión del riesgo financiero, la diversificación de nuestros negocios y cadenas de suministro, entre otros.

Comprometidos con seguir solucionando los desafíos de nuestros clientes, mejorando el valor que les ofrecemos con altísima calidad y confiabilidad, mantendremos la innovación, eficiencia y sostenibilidad como pilares fundamentales de nuestra gestión.

Matriz de doble materialidad
Alianza Team



- 1 Gestión de huella de carbono y soluciones renovables
- 2 Abastecimiento competitivo y responsable
- 3 Uso y manejo del agua a lo largo de la cadena de valor
- 4 Calidad, seguridad y oportunidad en productos, procesos y manejo de información
- 5 Satisfacción y experiencias de clientes y consumidores
- 6 Investigación, desarrollo, tecnología e innovación
- 7 Riesgo geopolítico y socioeconómico
- 8 Gente Alianza Team
- 9 Adaptación al cambio climático
- 10 Bienestar y decisiones basadas en nutrición y equilibrio
- 11 Ética, transparencia y gobierno corporativo
- 12 Desarrollo del entorno de las comunidades directas e indirectas
- 13 Protección y conservación de los suelos, ecosistemas naturales y biodiversidad
- 14 Circularidad y manejo de eficiente de los recursos
- 15 Seguridad alimentaria sostenible y competitiva



Asuntos doble materialidad	Contexto	Objetivo	Año meta
Gestión de la huella de carbono y soluciones renovables (mitigación)	La mitigación del cambio climático y sus efectos son los mayores riesgos y oportunidades debido a nuestra dependencia de la agroindustria. Reducir nuestra huella y promover soluciones renovables nos permitirá capturar oportunidades de mercado, adelantarnos a las regulaciones, y mitigar interrupciones en nuestra cadena de suministro.	Reducción del 46% de emisiones alcance 1 y 2 (año base 2019).	2030
		Reducción del 30% de emisiones alcance 3 de origen agrícola (año base 2021).	2030
		*Pendiente validación por parte de SBTi para ambas.	
Abastecimiento competitivo y responsable	Nuestra mayor exposición al riesgo está en la cadena de suministro aguas arriba. Por eso, debemos asegurar y monitorear todos los aspectos de nuestro abastecimiento, incluyendo la logística. La competitividad, confiabilidad, sostenibilidad y transparencia es crucial para nuestros negocios y clientes.	100% trazabilidad a origen (palma y soya).	2025
		<u>100% libre de deforestación</u> para palma y soya.	2025
		Cumplimiento de compromisos declarados en el 100% de nuestras cadenas priorizadas.	2030
Uso y manejo del agua en la cadena de valor	Estamos trabajando a nivel interno y con nuestros proveedores para optimizar el uso del agua y conservar las cuencas locales, priorizando zonas con estrés hídrico alto o moderado, al ser un recurso fundamental en nuestra cadena.	Identificación y valoración de principales riesgos hídricos e implementación de medidas de gestión cuando sea necesario.	2025
		Reducir la cantidad de agua extraída por tonelada empacada en 15% para todas las operaciones.	2030
		Implementación de buenas prácticas de agricultura regenerativa que aporten a la mejora del uso del agua.	2030
Calidad, seguridad y oportunidad en productos, procesos y manejo de la información	La confianza y reputación de la empresa se basa en los altos estándares de seguridad y calidad, lo cual es esperado por los clientes y consumidores. La información y su manejo adecuado son importantes ante los crecientes riesgos cibernéticos, y los procesos y controles pertinentes mantienen la confianza de los aliados.	Gestionar las pérdidas de alimentos* en cada etapa de suministro evaluada. *Por definir meta	2025
		0 días sin facturación en todas las empresas del grupo por incidentes asociados a ciberseguridad.	
Riesgo geopolítico y socioeconómico	La dependencia de cadenas de suministro globales y nuestra expansión internacional nos exponen a riesgos geopolíticos emergentes. Nuestra neutralidad política y adaptabilidad al contexto local son ventajas clave para el crecimiento continuo y rentable, desarrollando relaciones de confianza y largo plazo con una variedad de aliados locales para fortalecer la resiliencia de nuestros negocios y cadenas.	Fortalecer metodología de análisis de contexto externo desde el SIAR para anticipar posibles impactos y desarrollar oportunidades en un entorno global dinámico	2025



Potenciamos el Talento

Potenciamos el talento
de las personas

➤ Pág. 19

Cultura Organizacional
y Desarrollo del Talento

➤ Pág. 20

Bienestar, salud y Equilibrio
Laboral

➤ Pág. 24

Desarrollo de nuestras
comunidades y aliados

➤ Pág. 29



Potenciamos el talento de las personas

Desde el inicio de la Alianza la gente ha estado en el centro; el talento de las personas se convierte en una de las variables determinantes para la competitividad de los negocios. Creemos en el poder de las habilidades individuales y nos comprometemos a fomentar su desarrollo pleno a través de conversaciones poderosas y constantes, donde la pasión, el espíritu emprendedor, el sentido de pertenencia, la agilidad y flexibilidad son algunos de los atributos que caracterizan a la Gente Alianza Team. Proporcionamos un conjunto de herramientas que no sólo impulsan el crecimiento personal y profesional, sino que también nutren el bienestar, empoderando a cada persona para trascender sus propias limitaciones. El talento es un claro ejemplo de cómo el todo es muchísimo mayor que la suma de sus partes; 2.779 personas dedicando lo mejor de sí a conseguir los resultados ambiciosos que nos trazamos, a exceder las metas y expectativas, y en conjunto, continuar alimentando un mejor mañana en todas las zonas donde llegamos de manera directa e indirecta, dejando huella positiva bajo nuestra filosofía corporativa de *aliados somos más*.

Nuestro impacto se logra a través de una gestión en tres pilares fundamentales, donde nos esforzamos por crear un ambiente seguro y productivo donde cada individuo se sienta valorado, apoyado y empoderado para alcanzar su máximo potencial:



Cultura Organizacional
y Desarrollo del Talento



Bienestar, Salud y
Equilibrio Laboral



Desarrollo de Nuestras
Comunidades y Aliados





Cultura Organizacional y Desarrollo del Talento

GRI 404-2; 404-3; T6; T7



ODS 4.3; 4.4; 4.7; 8.2; 8.5; 9.2; 9.4; 10.2; 10.3

Cultivamos un entorno diverso e inclusivo donde se valora y respeta la individualidad enmarcado en el respeto y promoción de los derechos humanos. A través del diálogo abierto y constructivo, promovemos un espacio de trabajo colaborativo, creativo e innovador. Además, implementamos programas de desarrollo que potencian el talento y las habilidades profesionales de nuestros colaboradores. En este contexto, potenciar el talento de las personas y lograr su fidelización es una estrategia fundamental para mitigar riesgos y capturar oportunidades. Una cultura organizacional sólida, que priorice el bienestar y el desarrollo integral de nuestros colaboradores, no solo fomenta un ambiente de trabajo positivo y productivo, sino que también fortalece nuestra capacidad para enfrentar desafíos y adaptarnos a los cambios del entorno. Al invertir en el crecimiento profesional y personal de nuestros empleados, podemos cultivar un equipo altamente capacitado, motivado y comprometido, capaz de impulsar la innovación, mejorar la eficiencia y garantizar la calidad en toda nuestra cadena de valor.

La **Agenda de Talento** anual que se despliega en toda la organización funciona bajo la premisa de *crear, crear y crecer*. El modelo se basa en un 70% que corresponde al empoderamiento personal y el 30% restante obedece al acompañamiento de la organización a través de herramientas, programas y apoyos adicionales. La Agenda de Talento como marco principal del modelo de desarrollo se basa en la definición de Planes de Desarrollo Individual (PDI) donde los colaboradores se plantean

desafíos para su desarrollo personal y profesional relacionados con los desafíos del negocio. En el 2024 logramos que el 100% de la población objetivo dentro de la compañía tuviera su PDI definido, 218 personas más frente al año anterior para un total de 2.059 PDI's aprobados para avanzar en su análisis y seguimiento a lo largo del año. Adicionalmente, se complementa este ejercicio con evaluaciones de competencias 180° entre líder y colaborador, y como piloto se contó con la opción de llevarlo a 360° invitando a pares y otros líderes a participar. Este piloto fue utilizado por el 20% de los talentos para el ciclo que se cerró en el 2024.



Transversalmente, las conversaciones poderosas constantes junto con coaching, participación en Escuelas, talleres y formaciones complementarias, acompañan los espacios de crecimiento del talento Alianza Team y contribuyen a los esfuerzos organizaciones para fortalecer la cultura de autodesarrollo. En el 2023 empezamos a medir los impactos de los proyectos e iniciativas propuestas por

los colaboradores y, durante el 2024, los proyectos asociados a los PDI's en Colombia generaron eficiencias consolidadas de COP \$11.500 millones para la operación. Cuantificar estos beneficios nos ha permitido continuar consolidando iniciativas y fortaleciendo capacidades transversales que contribuyen a la competitividad de nuestros negocios en el largo plazo.

La Escuela de Liderazgo como uno de los programas organizacionales más importantes en esta materia contó con 86 nuevos líderes en 2024, sumando una participación total de 563 colaboradores y 51 líderes sociales. Conformada por cuatro niveles, en el año 2024, 145 personas avanzaron de nivel pasando al segundo y cuarto. El enfoque para 2025 se mantiene en promover conversaciones valientes y efectivas para seguir nutriendo y potenciando el desarrollo continuo de los colaboradores, consolidando una cultura organizacional orientada al crecimiento y al impacto con cubrimiento en todos los países donde operamos.

Adicionalmente, a través de diversos cursos y programas de formación enfocados en desarrollo, acompañamiento estratégico, y bienestar, se realizaron en total 53.531 horas de formación y capacitación a nivel corporativo. Algunos ejemplos de iniciativas en formación son EducaTeam, EmpoderaTeam y LideraTeam, actividades diseñadas para ayudar a terminar ciclos de educación formal, desarrollo de habilidades blandas y liderazgo respectivamente.



EducaTeam



LideraTeam



EmpoderaTeam

Otro elemento fundamental de nuestra cultura organizacional es la innovación como habilitante del crecimiento. Sabemos que una mentalidad innovadora en cualquier rol permitirá un mejor manejo del cambio con mayor flexibilidad, agilidad y adaptación. Combinado con una formación constante en la autoconciencia y una perspectiva global, a través de webinars, cursos, conferencias y talleres especializados se impacta positivamente el desarrollo personal y organizacional bajo esta perspectiva integral. [ReINNventar](#) como programa de reconocimiento a la cultura innovadora de nuestros colaboradores ha permitido reafirmar esta capacidad desde su lanzamiento en 2019.

Con una inversión de COP \$ 64.500.000 durante el año, se acompañaron 35 proyectos (28 en Colombia, 6 en México y 1 en Chile) con la participación de 43 colaboradores. De éstos, 9 proyectos fueron los finalistas distribuidos en dos categorías: innovación incremental e innovación disruptiva. Los distintos proyectos, abarcaron temáticas relacionadas con logística, inteligencia artificial para procesos productivos, modelos circulares, reformulaciones de productos con impactos a nivel nutricional pero también en eficiencias operativas, desarrollo comunitario, y capacidades comerciales entre otros. Varios de éstos proyectos incluso hacen parte de los proyectos asociados a los PDIs de colaboradores, evidenciando la sinergia positiva creada por el sistema de desarrollo corporativo. En la ronda de presentación final, la cual se hizo de manera virtual, se conectaron más de 600 colaboradores de todas las operaciones para seguir inspirándose en casos de éxito cercanos para seguir innovando en su día a día.

Destacamos que el proyecto *Logisspread*, uno de los proyectos finalistas de este año, además fue postulado y seleccionado al galardón en la categoría de innovación al [Mérito Empresarial](#) por parte de la Universidad Simón Bolívar en Barranquilla, Colombia. Asimismo, este proyecto también nos permitió ser reconocidos como la segunda empresa más innovadora en la categoría de inventores, y #16 de las empresas más innovadoras en el [ranking general de la ANDI](#) en Colombia. Estos premios destacan la gran

capacidad de articulación de todo el equipo que logró desarrollar una tecnología para margarina que la permite mantener su estabilidad sin refrigeración y resistir hasta 33°C sin separarse ni perder su textura convirtiéndola en la primera margarina del mercado con estas condiciones.

Sumado a los anteriores esfuerzos organizacionales, para asegurar que contemos con el talento necesario a futuro, tenemos con un modelo de gestión del talento que llamamos *aprestamiento*, especialmente diseñado para acompañar -desde la medición y evaluación de desempeño constante- el talento requerido para cumplir los objetivos estratégicos de la organización. Complementado con las discusiones de talento, en las cuales se revisa el desempeño de todos los colaboradores, se identifican aquellos cargos clave y los talentos clave con los que hoy contamos. Luego, se despliegan múltiples acciones -como capacitación, coaching y diseño de sistemas de incentivos salarial y no salarial entre otros- para asegurar que tanto los talentos como sus equipos cuenten con las herramientas necesarias para el cumplimiento de sus objetivos. El resultado de los anteriores esfuerzos nos permite mantener nuestro pipeline de talento actualizado, que son aquellas personas que se identifican como habilitadores clave en los objetivos de la organización. A la fecha contamos con un pipeline de 463 talentos de los cuales 55% son sucesores de cargos clave, representando un aumento de más del doble desde el año 2020.

Como impacto de toda la gestión relacionada con el desarrollo y la cultura organizacional, mantuvimos estable la productividad por persona frente al 2023, destacando que en los últimos siete años ésta ha aumentado más del 80%. Del total de las vacantes disponibles, el 76% se cubrieron con talento interno evidenciando la efectividad en la preparación del talento para afrontar nuevas oportunidades y desafíos que van surgiendo, cumpliendo la meta trazada de por lo menos el 75%. Específicamente hablando de sucesión de cargos clave, coincidentalmente el 76% de estas vacantes fueron cubiertas con talento interno en línea con el indicador general.



Cynthia Vargas Alfaro

Líder de Seguridad Industrial
Planta Chile

"Desde mi ingreso en 2019 a Alianza Team como practicante de SST, **he adquirido valiosos conocimientos y experiencias que han impulsado mi carrera profesional.** Agradezco profundamente el apoyo que recibí durante un momento difícil, evidenciando una preocupación por mi bienestar. **La compañía me hizo sentir parte de ella incluso en mi ausencia,** y al regresar, fui acogida con los brazos abiertos, reforzando mi sentido de pertenencia. Mis compañeros se han convertido en una familia, demostrando que Alianza Team siempre estará presente para brindar apoyo en los momentos difíciles. Estoy convencida de que **con el respaldo de esta compañía, podré alcanzar los objetivos que me proponga en la vida.**"



José Alcantara

Técnico de refinería física
Planta México

"Comencé en Alianza Team en el 2011 como operador de calderas. Aunque aspiraba a un puesto en mantenimiento, no había vacantes y renuncié en marzo de 2012 por motivo de una mudanza, pero **regresé en julio de 2012 a petición de mi líder,** quien confiaba en mí. En 2014, trabajé como técnico de refinería. Fui asignado a un proceso importante y **enviado a Colombia para capacitación,** lo que me permitió crecer y adquirir **nuevos conocimientos.** Mi actitud proactiva y disposición para aprender me llevaron a nuevos roles y crecimiento continuo, motivado siempre por mi líder.

Alianza Team me ha brindado estabilidad económica y **crecimiento profesional.** Mi próxima meta es terminar mi licenciatura e **inspirar a mis compañeros** a dar lo mejor de sí mismos y superar las dificultades."



Mariel Saavedra G.

Líder de fisicoquímicos
Planta México

"Cuando llegué a **Alianza Team** en 2018 como practicante de Investigación y Desarrollo, ingresé con dudas ya que mi objetivo era Calidad. Sin embargo, esa oportunidad me hizo **enamorar de lo que hacía mientras aprendía.** Empecé a explorar diferentes áreas, y en enero del 2019, me convertí en Analista de Laboratorio Junior. **Mi esfuerzo y curiosidad** me llevaron a ser Analista Instrumentista en 2020 y en 2021, me convertí en Senior, donde comencé a liderar procesos y a colaborar más estrechamente con otras áreas. Siempre tuve claro que **debía ser paciente y seguir actualizándome** para estar lista cuando llegara el momento. Mi pasión por el laboratorio me llevó a ser Líder de Fisicoquímicos en 2023.

Alianza Team me ha enseñado la **importancia de la paciencia** y el trabajo humano, valores que hoy aplico para empoderar y **hacer crecer a mi equipo.**"



Diego Urrutia

Supervisor de producción
Planta Bogotá

"**Mi trayectoria en Alianza Team, ha sido un camino de superación y gratitud,** desde mis inicios como auxiliar de empaque hasta mi próximo logro de graduarme como ingeniero de alimentos.

Es un privilegio ser parte de esta organización, donde **cada individuo importa y el apoyo mutuo es el motor que impulsa el crecimiento y desarrollo.**

Mi consejo para aquellos que recién se unen a esta organización es recordar que con esfuerzo y determinación, cualquier meta es alcanzable."



Richard Gutiérrez

Jefe de Almacén
Planta Barranquilla

"Inicié en Alianza Team hace **9 años** como Auxiliar de línea de Envases. Mi crecimiento personal en la organización ha sido una **experiencia enriquecedora** y transformadora. A lo largo de mi trayectoria laboral, he tenido la oportunidad de enfrentar desafíos y aprender nuevas habilidades que me han ayudado a crecer, **profesional y personalmente**. Todo esto ha sido posible gracias al plan de desarrollo individual (PDI), una herramienta que me ha ayudado a ser más **flexible, resiliente y creativo** en la resolución de desafíos que se presentan.

Me siento agradecido con Alianza Team por brindarme las herramientas y **apoyarme a cumplir mis sueños**."



Catherin Gómez

Analista de selección

"En mi tiempo en **Alianza Team**, pasé de ser aprendiz de talento humano a analista de selección, gracias al apoyo constante de mis líderes y al **Plan de Desarrollo Individual (PDI)**. Esto me ha ayudado a crecer profesionalmente y a fortalecer mis habilidades blandas.

Además, **gracias a los beneficios de la empresa**, como préstamos para mejoras en el hogar y auxilios educativos, pude tener la **casa de mis sueños**, con todas las adecuaciones que siempre había querido, y estudiar una carrera universitaria. Ahora, estoy trabajando por mi maestría.

Mi mensaje para otros es que aprovechen al máximo las oportunidades que les brinda Alianza Team y que se atrevan a salir de su zona de confort."



Andrea Angel

Gerente de Riesgos Financieros

"El tiempo que llevo en **Alianza Team** ha sido fundamental para mi crecimiento profesional, pasando de Coordinadora de Riesgo de Precios a Gerente de Riesgos Financieros.

El Plan de Desarrollo Individual (PDI) fue mi guía, ayudándome a mejorar habilidades blandas y a reflexionar sobre mi visión como profesional. Mi líder y el equipo de talento fueron clave en este proceso. Mi consejo para quienes buscan crecer en la organización es ser claros en sus metas, ser disciplinados y comunicar sus expectativas en la organización."



Jorge Pizarro

Maquinista 3
Líder de Línea Empanada

"En enero de 1999 llegué a **BredenMaster** junto a otros compañeros. Muchos se quedaron en el camino, pero yo me mantuve porque vi una **perspectiva** en este trabajo que me brindaba estabilidad. Valoro el enfoque de la empresa en el **desarrollo personal y profesional** de sus colaboradores, dándonos herramientas para ser líderes y fortalecer nuestras capacidades.

Tras casi **26 años** aquí, no solo he crecido profesionalmente, sino que también he alcanzado **metas personales** significativas. Gracias a mi esfuerzo, mi hija es profesional y tengo mi casa propia, una recompensa por todo lo que he dado en este camino.

Soy un ejemplo de compromiso, **perseverancia y liderazgo**, valores que han impulsado mi desarrollo y que inspiran a la familia de BredenMaster."

Destacamos también que la automatización del 80% de las etapas del proceso de atracción y selección permite que nuestro talento especializado en este proceso dedique su tiempo a tareas estratégicas. Combinando esto con el análisis de datos que hemos construido en el tiempo, esta analítica nos permite tomar decisiones informadas en tiempo real.



Bienestar, salud y Equilibrio Laboral

GRI 401-1; 403-1; 403-2; 403-3; 403-4; 403-5; 403-6; 403-7; 403-9; 403-10; T13



ODS 5.1; 5.5; 8.2; 8.5; 8.8; 10.2; 10.3

Priorizamos el bienestar integral de nuestros colaboradores y sus familias. Nos preocupamos por cada dimensión de su salud -tanto física como mental y emocional- y su felicidad, brindando un apoyo completo con diversas iniciativas y programas. Contamos con cuatro pilares de bienestar integral: Social, físico, financiero y emocional, para los cuales contamos con programas específicos en cada uno beneficiando tanto a los colaboradores como a sus familias.

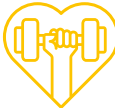
Para las familias de los colaboradores también contamos con distintas actividades. Un ejemplo es el programa Madres Emprendedoras que se realiza en Colombia, donde participaron 57 mujeres en formación de técnicas de costura y elaboración de distintos artículos decorativos para el hogar con el fin de generar oportunidades de ingresos adicionales.

Invertimos en beneficios tradicionales como auxilios de nacimiento, defunción, anteojos, matrimonio, jubilación, vacaciones, préstamos de vivienda, alimentación y otros, al igual que beneficios flexibles que se pueden destinar a salud, bonos gasolina, alimentación, suscripciones de entretenimiento, o gimnasio entre otros.



Bienestar Social

Fomentamos la participación en actividades culturales, recreativas y celebración de fechas especiales partiendo del rol que tiene cada colaborador en la sociedad. Contamos con 48 programas beneficiando a 3249 personas.



Bienestar Físico

Promovemos la actividad física y alimentación balanceada para mantener hábitos de vida adecuados. Contamos con 32 programas beneficiando a 1894 personas.



Bienestar Financiero

Es el bienestar que se logra gestionando correctamente el dinero buscando un balance entre lo que necesitamos, tenemos, queremos y gastamos. Contamos con 15 programas cubriendo ahorros, préstamos, subsidios y seguros entre otros beneficiando a 1664 personas.



Bienestar Emocional

Buscamos asegurar el equilibrio entre la vida personal y el trabajo, incluyendo el desarrollo de los colaboradores y las relaciones familiares. Contamos con 35 programas que reciben salario emocional, capacitaciones, y reconocimientos entre otros, beneficiando a 2021 personas.



En el frente de seguridad y salud en el trabajo, continuamos fortaleciendo nuestra estrategia de **Salud +** desde una perspectiva integral con sus tres dimensiones:

La primera esfera se enfoca en la prevención, promoviendo la salud mental y evaluando y controlando los riesgos psicosociales. Esto se logra a través del programa “Acompañándote más”, que permite la detección temprana y ofrece orientación psicológica desde la línea de orientación telefónica habilitada. Tomando los resultados de las evaluaciones de riesgo psicosocial realizadas acorde al marco normativo en cada país donde se obtuvo un resultado medio-bajo en todas las operaciones, se continuó trabajando a través de capacitaciones y focus groups para abordar manejo de estrés y ansiedad, prevención de acoso laboral, mejoramiento del bienestar, entre otros. En Bogotá resaltamos que adicionalmente se llevó a cabo un programa específico de salud mental y autocuidado liderado por un psicólogo externo con la participación de 200 colaboradores de la planta.

La segunda esfera se centra en garantizar un entorno de trabajo seguro. Se implementan programas corporativos de administración de hallazgos para identificar y corregir condiciones subestándar, previniendo así accidentes laborales bajo el programa *Ambientes 360°*. Aquí, continuamos con la estrategia orientada no solo a identificar, sino también reportar condiciones en los ambientes de trabajo que puedan generar accidentes para corregirlas antes que se materialice la situación. Frente al año anterior, México aumentó el reporte de estas condiciones en 124%, logrando un cierre efectivo del 98% de ellas. En Colombia se registró un aumento del 21% de reportes llegando a 4.889 con un cierre del 89% y en Chile se aumentó 4% llegando a los 1.111 reportes. Para los más de 340 colaboradores que se encuentran trabajando en teletrabajo, también se realizaron inspecciones a través de visitas domiciliarias, promoviendo el uso de elementos ergonómicos, pausas activas, actividad física, alimentación saludable y tamizaje de riesgo cardiovascular. Con la estrategia “Pare, Piense y Actúe”, más de 250 fueron formados en Colombia en prevención de riesgos.

**Pare, piense y actúe****Café de la Seguridad****Seguridad vial**



La tercera esfera se centra en promover hábitos de vida adecuados entre los colaboradores, en línea con nuestro propósito de *alimentar un mejor mañana*. Mediante actividades que abordan el control del riesgo cardiovascular, el acondicionamiento físico, la alimentación balanceada y la higiene del sueño, buscamos mejorar el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores. En Chile trabajamos con la CESFAM y el SENCE para actividades de salud y alimentación respectivamente, mientras que en México se implementó la estación NUTRITEAM para mejorar hábitos alimenticios entre otras actividades, logrando un cumplimiento del 95% de las actividades propuestas. En Colombia las plantas trabajaron con distintos aliados como la Universidad Simón Bolívar en Barranquilla, el Centro Deportivo EnForma en Buga y la caja de compensación familiar CAFAM en Bogotá.

Video Programa Salud +

La inversión total en actividades relacionadas a salud y seguridad fue de COP \$3.095.828.070, dando como resultado una mejora del 15,97% en el indicador de frecuencia de accidentalidad versus el 2023. En cuanto a fatalidades, en los últimos cuatro años no hemos registrado ninguna en nuestras operaciones, tanto para colaboradores directos como para contratistas.

El impacto en la organización de estos resultados recae en un mayor ausentismo, 9,9% más frente al año anterior, estimando unos costos asociados de COP \$254.345.377 por los días perdidos por accidentes de trabajo. Frente a esto, estamos fortaleciendo el programa Ambientes 360° en todas las operaciones que a través de sus 14 pilares, cubre actividades de prevención, capacitación e inspecciones de seguridad para fortalecer consciencia y controles en áreas, máquinas y procesos críticos. También se cubren aspectos como cultura y formación de líderes, actualización legal, preparación para emergencias, teletrabajo, seguridad vial y riesgo público, y medicina preventiva entre otros. Igualmente, se trabajará de manera articulada con las Aseguradoras de Riesgos Laborales (ARL) y centros médicos para hacer un seguimiento inmediato a los accidentes buscando acelerar el reintegro laboral bajo un proceso estructurado de investigación, evaluación de progreso y priorización de acciones. Junto con la automatización y la transformación digital de los procesos, la creación de dashboards, alertas automáticas, uso de herramientas estadísticas y modelos apalancados en la



* Leyenda con fórmulas: LTIFR: (Casos/HHT)*1.000.000; ISA: (Días/HHT)*1.000.000; Ausentismo: (Días de incapacidad por EG+AT/Días trabajados totales)*100.
* Las horas trabajadas fueron 9.335.823.
* En los últimos años se ha venido presentando una tendencia a la disminución del número de accidentes. La severidad se ha concentrado en eventos puntuales por planta asociados principalmente a temas de comportamientos inseguros.

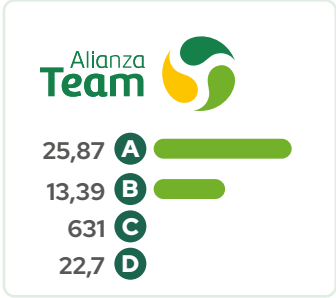


Categoría

- A Rotación Total
- B Rotación Voluntaria
- C Nuevas contrataciones
- D Tasa de Contratación

Escala de avance:

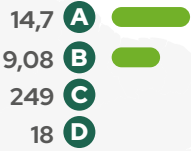
- Oportunidades de mejora
- Se mantuvo
- Mejóro



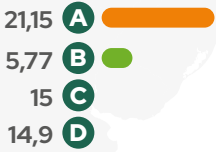
México



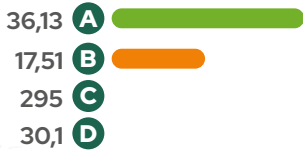
Colombia



Chile



BredenMaster



inteligencia artificial entre otras, tenemos el objetivo de estabilizar nuevamente las métricas de ausentismo y seguir cumpliendo la meta establecida de reducir de manera sostenida la frecuencia de accidentalidad en 10% cada año.

Ambiente laboral

T9

Hemos identificado que uno de los impactos directos de estas iniciativas recae en la medición del índice de ambiente laboral. Aunque nuestro proceso de medición a través de **Great Place to Work** lo realizamos cada dos años, continuamos con el seguimiento a la implementación de los planes de acción construidos el año pasado que están relacionados, y refuerzan, las prácticas anteriormente mencionadas. Con focus groups en cada una de las operaciones, la atención se centró en fortalecer la salud integral de nuestros colaboradores y sus familiares.

Los participantes trabajaron bajo casos prácticos fortaleciendo su conocimiento sobre relaciones interpersonales, cómo identificar acciones que impactan el ambiente laboral y comprender mejor las normas relacionadas con jornadas y condiciones de trabajo entre otros aspectos. Estas dinámicas permitieron mayor alineación entre equipos y mayor apropiación por parte de los colaboradores, asegurando que estos principios se vean reflejados en situaciones reales del día a día. Con la medición a realizar en el 2025 en todas las operaciones continuaremos validando, ajustando e implementando las acciones necesarias para promover un ambiente de trabajo inclusivo, sano, seguro, diverso, productivo y respetuoso para todos.

En diversidad e inclusión particularmente, avanzamos con la certificación de más de 279 líderes de la organización en *Liderazgo Inclusivo*, y más de 30 horas dedicadas de capacitación para todos los colaboradores.

La celebración de los quinquenios es una tradición en la organización que nos demuestra que el ambiente laboral es valorado por los colaboradores. Este año, celebramos 375 quinquenios a nivel corporativo, reconociendo la trayectoria de los colaboradores que cumplen 5, 10, 15 y hasta 35 años tanto en Colombia como en BredenMaster. En México y Chile se cumplieron 15 y 10 años respectivamente por parte de los colaboradores más antiguos en esas operaciones.



Beatriz Cuadros

Madre de Óscar Eduardo, colaborador planta Buga

"Soy Beatriz Cuadros, mamá de Óscar Eduardo Cárdenas. Mi hijo es sordo, pero siempre le he enseñado que no hay límites para alcanzar sus sueños. El día que nació mi nieto, mi hijo recibió la noticia de que había sido seleccionado en Alianza Team. Desde entonces, su vida cambió: encontró un lugar donde sus talentos fueron valorados y se le dio un trabajo digno. Mi agradecimiento eterno a una empresa que verdaderamente vive la inclusión y demuestra que no hay barreras para crecer juntos."



Medición Ambiente Laboral GPTW

2021 2022 2023

Colombia



México



Chile



BredenMaster



Destacamos también que el promedio de antigüedad de nuestras fuerza laboral es de **6,8** años evidenciando la estabilidad que encuentran aquí las personas. Con un promedio de edad de 39,1 años, reconocemos que lograr fidelizar el talento durante tanto tiempo en momentos de alta movilidad y competitividad representa todo un logro.

Buen lugar para trabajar Chile +

Buen lugar para trabajar Buga +



Desarrollo de nuestras comunidades y aliados



ODS 4.4; 4.7; 8.6; 12.6; 17.7

Trabajamos para extender nuestro impacto positivo más allá de nuestra organización, estableciendo alianzas estratégicas con comunidades locales y aliados externos para ampliar el acceso a oportunidades de aprendizaje y desarrollo. Este compromiso no sólo genera un impacto social positivo, sino que también contribuye a la estabilidad y prosperidad de las regiones donde operamos. Al fortalecer las capacidades de las comunidades locales, creamos un entorno más favorable para su desarrollo y fomentamos una relación de beneficio mutuo. En última instancia, al invertir en las personas, tanto dentro como fuera de la organización, construimos una base sólida para nuestro crecimiento y competitividad a largo plazo.

Nuestra [Escuela de Aliados](#) es una plataforma de conocimiento desarrollada para fortalecer y fomentar buenas prácticas en los ámbitos ambientales, sociales y económicos a lo largo de toda nuestra cadena de valor. Creemos que al compartir conocimiento y articular capacidades, no sólo fortalecemos a nuestros proveedores y aliados sino que también mitigamos los riesgos inherentes a nuestra operación, cumpliendo los compromisos corporativos alineados con nuestro marco de acción. Durante el 2024 contamos con la participación de 25 proveedores estratégicos, 46 estudiantes de 3 universidades diferentes, y 29 voluntarios internos. De los 16 proveedores que iniciaron en el 2020 en la Escuela, el 100% han continuado participando evidenciando su satisfacción. Juntos, como resultado de ambos ciclos, se produjeron 70 documentos entre presentaciones, herramientas y entregables complementarios abarcando 15 temas como SST, reportes de sostenibilidad, debida diligencia en derechos humanos, prácticas

María Omayra Rendón

Representante legal de la asociación de Productores Agropecuarios del Porvenir (P.A.P)

"Mi nombre es María Omayra Rendón Rayo. Soy la representante legal de la Asociación de Productores Agropecuarios del Porvenir, PAP, ubicada en Guadalajara de Buga, Valle del Cauca. Nuestra organización trabaja en la conservación de nuestras áreas naturales y la cultura de los pescadores artesanales ancestrales. Desde 2018, mantenemos una alianza estratégica con Alianza Team enfocada en el cuidado y conservación del medio ambiente.

Este año, junto con Alianza Team y otras 10 empresas, realizamos la limpieza del canal Caño Nuevo, vital para la salud de la Laguna de Sonso. Limpiamos 3 kilómetros lineales, extrayendo 20 toneladas de material, lo que permitió la oxigenación del agua y la fotosíntesis. Esta labor beneficia indirectamente a 120 familias de pescadores que dependen de la laguna. Gracias a esta labor conjunta, hemos sensibilizado a empresas y personas sobre la importancia de este ecosistema, logrando más alianzas para su preservación. La conservación no es solo obligación de las autoridades ambientales, sino de todos nosotros.

La alianza entre PAP y Alianza Team alimenta un mejor mañana al conservar nuestros ecosistemas, educar a la población y realizar sensibilización, porque aliados somos más por nuestro planeta."



laborales, mercadeo, gestión de riesgos y finanzas entre otros. Se realizaron 54 sesiones de intercambio de conocimiento, formando a 200 personas en el 2024, entre ellas a 83 mujeres rurales en comunidades indirectas. Finalmente, entre los estudiantes participantes este año se identificó que los principales impactos estuvieron asociados al fortalecimiento de habilidades blandas como liderazgo, comunicación asertiva, trabajo en equipo, manejo del tiempo, compromiso, creatividad, innovación, empatía y oratoria. Asimismo, manifestaron el valor que representa este acercamiento a la vida laboral en sus vidas y el interés en ser parte de la organización a futuro. En la calificación de satisfacción obtuvimos 5/5 tanto en estudiantes como en proveedores participantes y una calificación de 4,6/5 de nuestros voluntarios internos.

Otro ejemplo de cómo estamos compartiendo conocimiento es la plataforma colaborativa **Sumar Por El Planeta**, donde afianzamos nuevas redes de trabajo con aliados externos. Aquí potenciamos el trabajo colaborativo, fortaleciendo conocimientos técnicos, operativos y estratégicos e intercambiando experiencias para poder dejar un impacto positivo en nuestro planeta más allá de nuestra cadena de valor.

En Buga se realizó el IV Foro Ambiental Industrial **Sumar Por El Planeta** enfocado en biodiversidad, contando con la participación de 24 empresas y más de 300 asistentes. Participaron conferencistas de CECODES, Nutresa, WWF, Syngenta, ANDI, Tetra Pak, Colegio ITA, **CVC** y Alianza Team. También, junto con la autoridad ambiental CVC y 10 empresas vinculadas a la iniciativa, limpiamos 3 km del canal Caño Nuevo, conectando el humedal de la **Laguna de Sonso** con el Río Cauca. Esta zona es de especial valor ambiental internacional ya que es una de las 12 zonas RAMSAR declaradas en Colombia. Se retiraron aproximadamente 20 TON de material vegetal, recuperando el sendero y permitiendo el flujo de agua favoreciendo la oxigenación de la laguna. Esta intervención generó empleo directo durante un mes para 10 pescadores de la zona.

En estas iniciativas lideradas por la planta de Buga, se ha construido una estrecha relación con el Colegio ITA de Guadalajara de Buga, trabajando conjuntamente para impulsar la conciencia ambiental y de sostenibilidad. Con mucho orgullo recibimos un reconocimiento por parte de ellos destacando nuestro compromiso ambiental y la contribución en educación y conservación ambiental, promoviendo la sostenibilidad a través de actividades teóricas y prácticas con los estudiantes. ¡Un gran reconocimiento a los equipos locales que gracias a su pasión y dedicación, están dejando huella positiva que trasciende generaciones!

Valeria Mendoza

Estudiante Institución Educativa Agrícola-ITA

Mi nombre es Valeria Mendoza Alarcón, tengo 14 años, soy estudiante del colegio ITA, líder ambiental y miembro de BioITA. Me uní al proyecto el año pasado y, desde entonces, hemos trabajado de la mano con Alianza Team, viviendo muchas experiencias, fortaleciendo el liderazgo y promoviendo la concientización ambiental.

En este proceso, hemos realizado actividades como avistamiento de aves, aprendido sobre las diversas especies que existen en el mundo y creado huertas. Este proyecto nos ha enseñado a preservar el medio ambiente y a concientizar a las personas sobre su importancia.

Gracias a esta experiencia, en el futuro me gustaría estudiar ingeniería ambiental. Yo alimento un mejor mañana junto a Alianza Team, trabajando en pro del medio ambiente. ¡Aliados somos más por nuestro planeta!





Aliados desde el Origen

Aliados desde el origen

▶ Pág. 32

Producción responsable

▶ Pág. 33

Transformación innovadora

▶ Pág. 39

Evolución consciente

▶ Pág. 49



Aliados desde el origen

Ser aliados desde el origen significa trabajar de la mano no solo de nuestros proveedores directos e indirectos, sino de todos aquellos actores que conforman nuestras cadenas de suministro principales, especialmente las materias primas agrícolas que usamos en nuestros negocios. Conocer las diferentes etapas y apoyar a los distintos actores nos permite llegar al origen de nuestros productos, asegurando los más altos estándares en su producción, transformación y cierre de su ciclo de vida. Es lo que nos permite potenciar nuestra cadena

de valor logrando el impacto ambiental, social y económico deseado. A pesar de la exposición a diversos riesgos en las cadenas de suministro, también encontramos una capacidad que hoy representa una ventaja competitiva para nuestros negocios: el monitoreo, verificación y aseguramiento de nuestras cadenas priorizadas. Esto nos permite brindarle a nuestros clientes y consumidores mayor transparencia y confiabilidad en temas tan relevantes como: derechos humanos, deforestación, desarrollo comunitario y prácticas

de agricultura regenerativa, entre otras. Igualmente, la forma cómo operamos desde nuestras plantas destaca nuestro compromiso con la excelencia, ciencia e innovación para entregar productos relevantes y diferenciados, manteniendo nuestra competitividad en el mercado. Finalmente, conscientes de que también debemos ocuparnos de las etapas posteriores a la producción, trabajamos por lograr modelos circulares y el cierre del ciclo de vida tanto del producto como de sus envases para minimizar nuestros impactos negativos.





Producción responsable

GRI 412-1, T4; T11; SASB FB-AG-430a.3



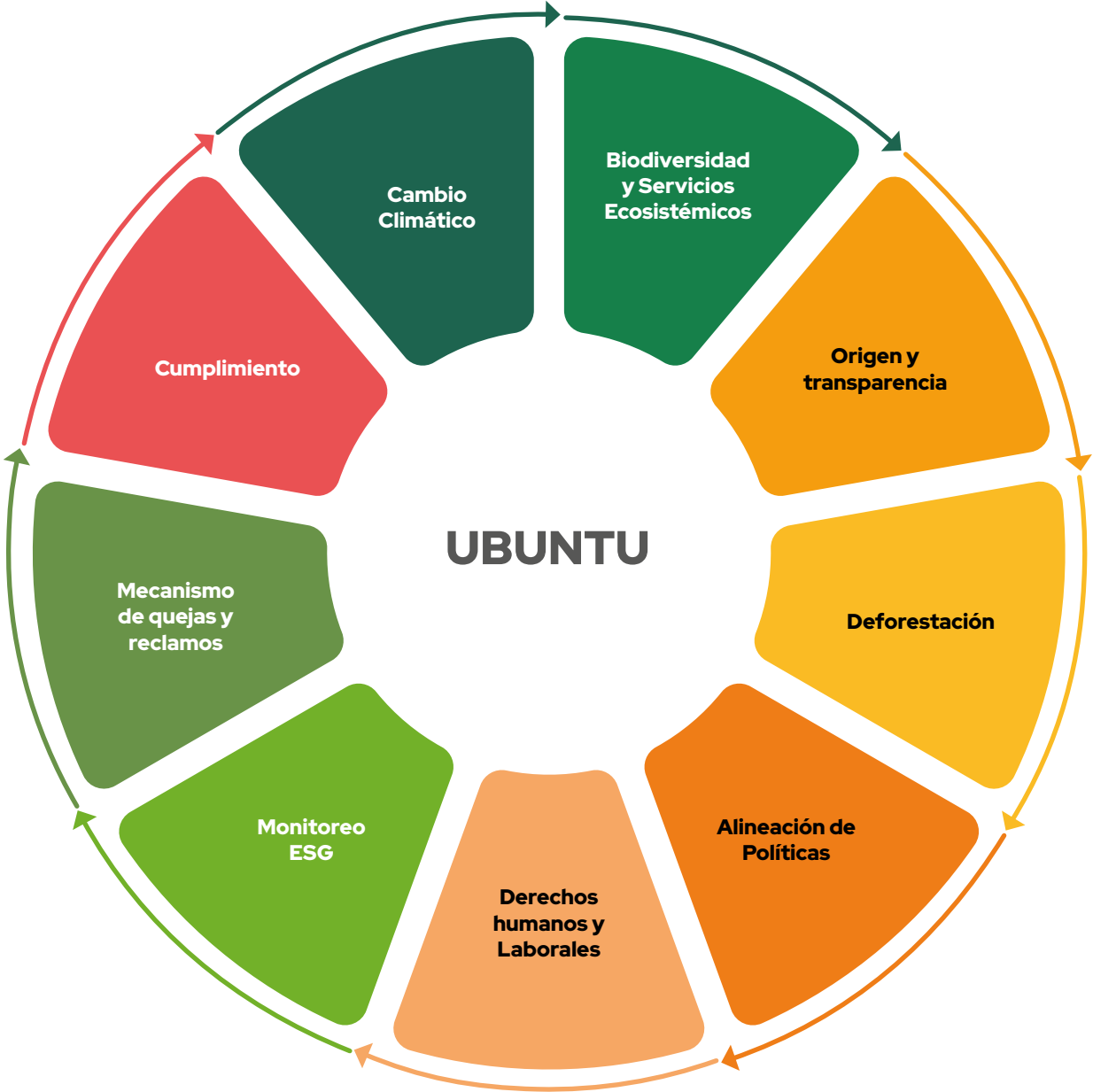
ODS 2.3, 2.4, 6.6, 8.7, 8.8, 9.3, 12.4, 15.1, 15.2, 15.5

Estamos comprometidos con desarrollar cadenas de suministro trazables para las principales materias primas que utilizamos, asegurando que sean responsables y éticas con las personas y el medio ambiente. A través de nuestra **Estrategia de Abastecimiento Responsable** implementamos diferentes procesos y mecanismos que nos permiten actuar bajo una lógica de transformación local para acompañar el desarrollo y fortalecimiento de nuestra cadena. Esto es posible gracias a la apertura y colaboración de nuestros proveedores directos e indirectos, pues no contamos con cultivos, extractoras o molinos propios.

Monitoreo y Verificación:

Bajo nuestros principios y valores declarados en las [Directrices de Política](#), buscamos impactar positivamente a la naturaleza y la sociedad mediante la gestión oportuna de riesgos y oportunidades asociados a nuestras operaciones y cadena de valor.

Este elemento diferenciador nos asegura el cumplimiento de compromisos y estándares globales, así como el fortalecimiento de nuestro relacionamiento y confianza con grupos de interés.





Derechos Humanos:

En 2024 llevamos a cabo un exhaustivo proceso de debida diligencia en derechos humanos que abarcó el 83% de nuestras operaciones y proveedores estratégicos para la cadena de suministro de palma.

La debida diligencia es un proceso continuo, y estamos comprometidos a extenderlo al 100% de nuestras operaciones.

Participaron un total de 245 personas en este proceso de debida diligencia, incluyendo colaboradores, contratistas, miembros de la comunidad y aliados externos. Priorizamos las alertas de derechos humanos en las que tenemos mayor oportunidad para gestionar su protección y promoción, así como los posibles impactos negativos a lo largo de la cadena analizada.

Como resultado de este ejercicio, fortalecimos la gobernanza corporativa en derechos humanos, logrando una construcción

de hoja de ruta con planes de trabajo por operación para mitigar riesgos y oportunidades relacionados en la materia. Asimismo, fortalecimos los canales de comunicación para grupos de interés.

También actualizamos **Ubuntu**, nuestro Sistema de Monitoreo y Verificación para palma y soya.



Trazabilidad y Deforestación:

Celebramos que alcanzamos el 97,2% y 86,5% en la categoría *Delivering* del Marco de Informe de la implementación del **NDPE IRF** en Colombia y México, respectivamente, verificado por Control Union. Esto es una herramienta diseñada para ayudar a evaluar y dar seguimiento sistemático al cumplimiento de compromisos de *No Deforestación*, *No Expansión de Turberas*, y *No Explotación (NDPE)* en la cadena de aceite de palma. Desarrollado en el marco del *Grupo de Colaboración sobre Aceite de Palma* (POCG por sus siglas en inglés), proporciona

un lenguaje común en la industria global para facilitar el cumplimiento de requisitos y compromisos, monitorear el progreso, identificar brechas e impulsar mejoras continuas. Este resultado refuerza el compromiso con el desarrollo de nuestros proveedores y su gestión en la implementación de prácticas para evitar la deforestación, proteger las turberas y respetar los derechos humanos. Adicionalmente, participamos en el piloto liderado por POCG LATAM para la creación de los perfiles del IRF Laboral y Tierras acompañados con Proforest, para el reporte e implementación de nuestros compromisos frente a estos dos ámbitos de los derechos humanos.

Avanzamos en la automatización de la gestión de trazabilidad en nuestras operaciones y la cadena de valor, e iniciamos una colaboración con *Logyca* para fortalecer el proceso de trazabilidad alineándonos con estándares globales como GS1 (GS1 GTS), EUDR, ISF, entre otros. Actualmente, contamos con un monitoreo satelital del 100% de nuestra cadena de palma a través de **Starling**, para el 2024 cerramos el año con un 96% verificado libre de deforestación. En términos de gobernanza, alineamos nuestros procesos con el *Forest Positive Coalition* y consolidamos el Comité de Cero Deforestación Corporativo.



Cadena de valor



Palma

- 98% Trazabilidad a origen a nivel corporativo
- 100% Trazabilidad a extractora a nivel corporativo
- 96% libre de deforestación

Colombia

- 97% Trazabilidad a origen
- 100% Trazabilidad a extractora

México

- 98% Trazabilidad a origen
- 100% Trazabilidad a extractora

Chile

- 100% Trazabilidad a origen
- 100% Trazabilidad a extractora

Soya*

Colombia

- 80% Trazabilidad a molino
- 100% Trazabilidad a país de origen
- 70% Corresponde a zonas de bajo riesgo de deforestación

México

- 67% Trazabilidad a molino
- 100% Trazabilidad a país de origen
- 70% Corresponde a zonas de bajo riesgo de deforestación

Chile

- 100% Trazabilidad a molino
- 100% Trazabilidad a país de origen
- 48% Corresponde a zonas de bajo riesgo de deforestación

* El análisis de zonas de bajo riesgo de deforestación se calcula con el porcentaje de trazabilidad actual para el aceite de soya.

Girasol y Canola

Avanzamos en la comprensión y gestión de la trazabilidad a origen para el girasol y la canola presente en nuestro suministro, fortaleciendo el proceso de reporte y colaboración con nuestros proveedores.

Frijol Soya

- 100% Trazabilidad a país de origen
- 100% Trazabilidad a refinería
- 100% Trazabilidad a molino o planta de trituration
- 100% Trazabilidad a silo

Biodiversidad y servicios ecosistémicos:

Con nuestra participación en la [COP16](#) de Biodiversidad compartiendo [avances](#) y desafíos en deforestación y agricultura regenerativa, fortalecimos nuestro entendimiento de los pasos a seguir en la construcción de nuestra hoja de ruta corporativa. Avanzamos en la identificación y monitoreo de riesgos relacionados con el agua a lo largo de toda nuestra cadena de valor, y ampliamos nuestro alcance de monitoreo de deforestación incluyendo la presencia de turba. ¿Por qué es esto tan importante? La turba es un ecosistema vital que actúa como un enorme sumidero de carbono, almacenando el doble de carbono que todos los bosques del mundo juntos. Al promover la protección de éstas y realizar su monitoreo, aseguramos la conservación de estos ecosistemas vitales. En este primer monitoreo encontramos 32.355 hectáreas de turba intacta en nuestra cadena de suministro de palma.

Adicionalmente, avanzamos en la aplicación del Marco de Agricultura Regenerativa (AgReg) en colaboración con Peterson utilizando Cool Farm Tool, con el objetivo de cubrir 39.146 hectáreas de cultivos de palma a nivel corporativo al año 2028. En 2024 en Colombia trabajamos con 39 [productores](#) representando 20.068 hectáreas a través de 25 sesiones de formación personalizada. 36% de los participantes son pequeños productores y 64% son grandes. Finalizamos el levantamiento de la línea base en agua, emisiones y biodiversidad, información crucial para mantener y mejorar las prácticas en territorio asegurando su sostenibilidad a largo plazo.

En México, completamos la fase inicial de identificación de aliados y proveedores. Para el año 2025, planeamos avanzar en la construcción de la línea base, con el objetivo de colaborar con 40 productores asociados a nuestra cadena de suministro. Adicionalmente, finalizamos la hoja de ruta para la implementación de un proyecto de transformación social y ambiental con un enfoque de paisaje.





Gestión de proveedores

Apoyamos a nuestros proveedores mejorando sus prácticas en sostenibilidad con planes de acción personalizados, visitas y apoyo experto con el acompañamiento de aliados externos. Según los resultados del sistema de monitoreo y verificación, promovemos acciones que generan un impacto positivo desde el origen del suministro.

Transformamos positivamente nuestras cadenas priorizadas:

Complementamos nuestras herramientas internas para fortalecer el proceso de gestión de proveedores con la creación de un autodiagnóstico robusto en las dimensiones ambiental, social, económica y gobierno (ESG) que nos permite identificar oportunidades y alertas con respecto a sus políticas, compromisos y avance en gestión. 66% de nuestros proveedores de palma diligenciaron la evaluación, encontrando que el 64% de éstos cuentan con política y/o compromiso asociado a

derechos humanos y prácticas laborales y 52% tienen programas de apoyo a pequeños productores. Asimismo, visitamos al 83% de proveedores estratégicos de aceite de palma durante el año manteniendo una relación cercana, constructiva y transparente.

Programa ASG para la cadena de valor:

Continuamos incorporando la evaluación *Mide Lo Que Importa* de **Sistema B** en los procesos corporativos estableciendo la obligatoriedad de evaluación de todos nuestros proveedores estratégicos por lo menos una vez cada dos años, y el establecimiento del puntaje mínimo esperado. Periódicamente se revisan las prácticas de compra hacia los proveedores para dar cumplimiento con este nuevo lineamiento y lo establecido en las Directrices de Política de Alianza Team y el [Código de Conducta de Proveedores y Contratistas](#). De los 256 proveedores que se evaluaron, 157 fueron estratégicos, y de éstos 59,9% obtuvieron resultados por encima del mínimo esperado de 50 puntos. En el proceso, formamos a 72 líderes de compra en criterios de evaluación y gestión de proveedores, así como su rol para el cumplimiento de los objetivos de la compañía en torno a la sostenibilidad.

Programa ASG para la cadena de valor



Etapas

Mide lo Que Importa - Sistema B

- 1 Sensibiliza**
Formación a proveedores estratégicos y líderes de compra.
- 2 Evalúa**
Diligenciamiento: Acompañamiento técnico a proveedores.
- 3 Compara y mejora**
Reporte final: Entendimiento & reconocimiento.



Desarrollo desde el origen



ODS 8.4; 9.4; 12.6; 12.6; 17.17

Promovemos la adopción de buenas prácticas que permitan mayor resiliencia y transferencia de conocimiento. Así contribuimos al bienestar y el desarrollo de comunidades en zonas de influencia directas e indirectas, priorizando cadenas agrícolas de materias primas como palma, soya y girasol, incluyendo pequeños proveedores, productores y miembros de la comunidad mediante diferentes proyectos e iniciativas con aliados.

Contribución al bienestar y desarrollo de comunidades:

Estamos trabajando en tres proyectos de desarrollo con nuestros proveedores de palma, enfocados en fortalecer capacidades, buscando mejorar sus prácticas en sostenibilidad, junto con el bienestar y desarrollo de los productores que los abastecen. Extendimos nuestro convenio con Palmas del Cesar dando continuidad al proyecto *Entrepalmeros* finalizado en 2023, acompañando a nuestro proveedor en la certificación de 39 nuevos productores independientes bajo el estándar de pequeños productores de RSPO. En nuestra Escuela de Aliados, vinculamos por primera vez a fundaciones y organizaciones sociales cercanas a nuestra cadena de valor, trabajando con **Mujeres Hiladoras de Sueños** y **Fundación Bajo el Palmar** llegando a trabajar con 83 mujeres en zonas rurales.

Mabel Vesga Directora Fundación Bajo el Palmar

"La Escuela de Aliados de Alianza Team, ha sido fundamental en el proceso de formación del programa Mujeres productivas de la Fundación Bajo el Palmar de Palmas del Cesar. El fortalecimiento de sus capacidades y habilidades a partir del conocimiento y la experiencia del equipo de aliados representa para ellas una oportunidad y un privilegio para la consolidación de sus ideas de negocio y emprendimientos."

Reconocemos el papel crucial de los pequeños productores en nuestra cadena de suministro. Compartiendo buenas prácticas a través de nuestros proyectos e iniciativas, contribuimos al fortalecimiento de sus medios de vida y su resiliencia ante cambios del entorno y otros riesgos. Actualmente, colaboramos con 120 pequeños productores y aspiramos alcanzar 210 finalizando el 2025.





Transformación innovadora

T27



Nuestras operaciones fabriles están alineadas con los más altos estándares de producción y manufactura a nivel internacional. El 100% cuentan con los controles operacionales implementados en línea con la FSSC 22000, las ISO 9001 y 14001, SMETA 4 Pilares (estándares laborales, seguridad y salud en el trabajo, ética corporativa, y medio ambiente), y RSPO para la cadena de custodia de palma sostenible, Kosher y Halal. La planta de BredenMaster cuenta con la certificación ISO 45001, y el resto de las operaciones cuentan con la implementación del Sistema General en Seguridad y Salud en el Trabajo donde el aspecto legal es más exigente que lo incluido en la ISO. En Colombia, además, contamos con el certificado de Operador Económico Autorizado facilitando las operaciones de comercio exterior, asegurando calidad y confiabilidad. Consulta aquí todas nuestras credenciales.

La gestión ambiental se guía por los siguientes programas corporativos en el marco del ciclo PHVA:



1 Planes de acción para cumplir compromisos corporativos

Ahorro y uso eficiente del agua.

- Recircular el 20% de agua de procesos.
- Reducir en un 15% la extracción de agua por tonelada empacada.

Programa corporativo de eficiencia energética.

- 100% energía renovable.
- Reducir emisiones en línea con la iniciativa SBTi.

Plan de gestión integral de residuos sólidos.

- 90% aprovechamiento de residuos.

2 Innovación y asignación de recursos para minimizar impactos

Planes de acción y recursos definidos anualmente teniendo en cuenta los cambios en el entorno interno y externo liderados por equipo local encargado de la gestión y el monitoreo normativo.

3 Identificación de oportunidades de mejora

SMETA 4 Pilares, auditorías de certificación ISO 14.001, auditorías de clientes, internas, evaluaciones externas, e iniciativas locales a las que pertenecemos.

4 Análisis de oportunidades e incorporación en planes de acción

A través del comité ambiental de operaciones, se realiza seguimiento periodico a los indicadores de gestión y los hallazgos de auditoría, se implementan correctivos necesarios para alcanzar los objetivos.



México



Colombia



Chile



BredenMaster



Intensidades

- A** Intensidad de agua – Extracción m3/t.e.
- B** Aprovechamiento residuos generados (%)
- C** Intensidad de consumo de energía por país (MWh/t.e.)
- D** Intensidad de emisiones A1 + A2 (tCO₂e / t.e.)

Escala de avance:

- Oportunidades de mejora
- Se mantuvo
- Mejóro



Gobernanza en la gestión de riesgos y oportunidades ambientales

IFRS S2 6 a-b

A través de la **Estrategia Climática** hemos implementado una estructura de gobernanza corporativa que involucra a la Junta Directiva, supervisando y monitoreando la estrategia a través del *Comité de Auditoría*. La administración, en cabeza del Presidente y con el apoyo de los líderes de equipos clave, realizan la implementación en el día a día. De esta forma, se gestionan los riesgos y oportunidades relacionados con el clima y otros temas ambientales de manera integral y constante. Conoce más acerca de los roles y responsabilidades en nuestras [Directrices de Política](#).

Para impulsar la acción, incentivamos e involucramos a nuestros colaboradores a través de diferentes iniciativas:



Verdes de Corazón: Voluntariado corporativo con actividades de liderazgo ambiental donde participan más de 130 colaboradores y 85 de sus hijos, realizando diversas actividades entre las cuales se destacan siembra de árboles y limpieza del entorno en ecosistemas estratégicos. Sumamos en el 2024 500 árboles y 1.530 plántulas de mangle a lo ya sembrado en jornadas de años anteriores.



Champions de la descarbonización: Seleccionamos y reconocemos a 26 líderes de diferentes áreas que construirán, impulsarán y liderarán la ejecución de la hoja de ruta para cumplir nuestras metas corporativas. Todos han sido formados en conceptos clave y cuentan con el entusiasmo necesario para alcanzar los objetivos.



Compensación variable: Vinculamos el logro de metas ambientales como el indicador de huella de carbono de las plantas al esquema de compensación variable.



Ahorro y uso eficiente del agua

T15; GRI 303-3, 303-5; SASB FB-AG-140a.1, FB-AG-140a.2, FB-AG-140a.3



ODS 6.3; 6.4



Metas

1

Recircular el 20% de agua de procesos a 2030 desde línea base 2019*.

2

Reducir en un 15% la extracción de agua por tonelada empacada al 2030 desde la línea base 2019.

* Volumen recirculado sobre la extracción en m³

Cómo uno de nuestros asuntos materiales más relevantes, buscamos garantizar la calidad y disponibilidad del agua para la continuidad de nuestros negocios. Nuestras operaciones de México y Chile están ubicadas en zonas con estrés hídrico extremadamente alto (>80%), mientras que ninguno de nuestros proveedores evaluados a la fecha tiene un nivel de riesgo relevante. [Consulta aquí el Informe de Riesgos Corporativo 2024 para mayor detalle.](#)

Esfuerzos de mitigación incluyen la implementación de sistemas de captación de aguas lluvias, recuperación de condensados y/o recirculación de aguas en cinco de nuestras seis plantas. También estamos trabajando en ampliar el almacenamiento para evitar posibles interrupciones de la operación. Todas las plantas cuentan con sistemas de tratamiento de agua residual adecuados, y nuestra planta de México es la primera en lograr cero vertimientos de aguas

residuales industriales. Además, trabajamos en la prevención de fugas y en la concientización de nuestros colaboradores para racionalizar el uso. Estas acciones nos han permitido lograr:

24%

Agua recirculada, cumpliendo de forma anticipada la meta propuesta.

15,6%

Reducción de la extracción de agua en valores desde la línea base 2019, ahorrando más de 100 mil metros cúbicos de agua al año.

0,4%

Reducción de la extracción de agua en zonas de estrés hídrico, disminuyendo la presión sobre los recursos hídricos locales.

100%

Monitoreos de vertimientos cumpliendo los límites máximos permisibles por la normativa local.

Consumo de agua (Millones m³)*

2022

2023

2024

0,380

0,398

Variación vs LB (2019)

+5%

Extracción de agua (Millones m³)

2022

2023

2024

0,650

0,575

0,570

Variación vs LB (2019)

-16%

* El consumo de agua es la diferencia entre la extracción de agua y el volumen vertido; para el 2024 hubo un incremento en el consumo de agua debido a una disminución en los vertimientos dadas las iniciativas de recirculación de aguas residuales.

El consumo de agua en zonas clasificadas con estrés hídrico fue 0,227 millones de m3 correspondiente a las operaciones de TF Chile, BredenMaster y México.

Nuestra gestión nos permite un uso eficiente del recurso hídrico, disminuyendo la presión sobre los recursos hídricos locales y garantizando que el agua devuelta a los ecosistemas sea de calidad para la vida de la flora y fauna local, impacto que aseguramos mediante la recreación de éstos en nuestras plantas de tratamiento de aguas residuales (PTAR) por medio de la iniciativa [Blue Life](#). Si bien hemos logrado avances significativos en la gestión del agua, reconocemos que aún existen desafíos, como mejorar la metodología de medición del consumo de agua por proceso productivo y colaborar con aliados para la conservación efectiva de las cuencas y sitios de recarga de los cuales dependemos.



Gestión integral de residuos

T17; GRI 306-1; 306-3; 306-4; 306-5



ODS 12.2; 12.3; 12.4; 12.5



Metas

1

Mantener la tasa de aprovechamiento de residuos sobre un 90%, con enfoque Zero Waste al año 2030*.

* No se tiene contemplada una certificación Basura Cero.

Gestionar eficientemente los residuos implica reducir la generación y maximizar el aprovechamiento a través del reciclaje y otras formas de valorización, minimizando la cantidad de residuos que se destinan a disposición. Algunas de las acciones contempladas en el plan de gestión integral de residuos sólidos son:



Reducción en la fuente: Colaboramos con nuestros proveedores para evitar empaques innecesarios. Hemos trabajado en reducir el plástico de embalaje y en algunos casos reemplazarlo por correas de amarre reutilizables, lo que nos ha permitido reducir casi 10 toneladas de residuos plásticos al año.



Aprovechamiento de residuos: Planta Chile logró gestionar tierras filtrantes con un aliado para su aprovechamiento en compostaje, llevando el indicador de aprovechamiento de la planta del 39% a 69%.



Capacitación y concientización: La correcta separación de residuos en la fuente es crucial; en el 2024 capacitamos a 911 colaboradores en la gestión adecuada de residuos.

Gracias a estas acciones, hemos **mejorado un 4%** la tasa de aprovechamiento corporativo respecto al año 2023.

92%

De aprovechamiento de residuos.

CorrECO Barranquilla



Indicador	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Residuos desviados de disposición / Aprovechados (TON)	9.725	10.565	11.441	11.065	11.000	14.133
Residuos dirigidos a disposición (TON)	2.468	1.990	1.889	2.261	1.670,47	1.216
Total generados (TON)	12.193	12.555	13.330	13.326	12.670,54	15.349

* Del total generado, 98 TON corresponden a peligrosos.



Cambio climático y energía

IFRS S2 9 a-c y 10 a-d



ODS 13.1; 13.2; 13.3

Accionamos nuestra estrategia climática desde la gobernanza, la mitigación y la adaptación. Divulgamos la información relacionada con este asunto siguiendo las recomendaciones de TCFD - Task Force on Climate-related Financial Disclosure, ahora parte del marco S2 de la IFRS.

[Ver Índice de alineación TCFD / IFRS S2](#) +

Basamos la priorización de acciones para la gestión del riesgo y la captura de oportunidades en una evaluación de riesgos físicos y de transición realizada, la cual consideró dos escenarios climáticos¹ en el corto, mediano y largo plazo, así como su impacto financiero en nuestras operaciones y en algunos puntos críticos de la cadena de valor. La metodología utilizada se alineó con nuestro Sistema Integral de Administración de Riesgos.

En total se identificaron 23 riesgos, de los cuales priorizamos cinco riesgos físicos en nuestras operaciones, tres físicos en zonas clave de abastecimiento de palma, y cinco riesgos de transición en Colombia, México y Chile. El calor extremo en Colombia y el estrés hídrico en México y Chile, son los riesgos más relevantes para la organización.

Riesgos físicos Riesgos de transición

Operaciones propias

- Interrupción en el servicio de agua en zonas de estrés hídrico.
 - Afectación de producto terminado por calor extremo.
 - Daños a infraestructura y equipos asociados a inundaciones extremas.
 - Daños en la infraestructura y lesiones por vientos extremos.
 - Afectación a colaboradores al aire libre por calor extremo.
- Incremento de los costos operacionales debido al pago de impuestos.
 - Incremento de los costos operacionales debido a sistemas de comercio de emisiones.
 - Aumento del costo de capital debido al costo de las inversiones en tecnologías de transición.
 - Limitación para hacer negocios con mercados más exigentes.

Cadena de abastecimiento

- Reducción en la productividad debido a temperaturas extremas.
 - Alteraciones a la calidad y reducción de productividad debido a inundaciones.
 - Pérdida de áreas cultivadas por incendios forestales.
- Incremento de costos operacionales debido al aumento de los precios de las materias primas.



1. Los escenarios utilizados para la evaluación de riesgos climáticos físicos fueron el SSP1-2.6 y SSP3-7.0 (IPCC) y para los riesgos transicionales son los propuestos por la International Energy Agency (IEA) en el Energy Outlook 2023: Stated Policies Scenario (STEPS) y Announced Pledges Scenario (APS). Los riesgos físicos analizados agudos y crónicos y los transicionales contemplaron normativa actual y emergente, riesgo tecnológico, riesgo de mercado y riesgo reputacional.



También identificamos 6 oportunidades prioritarias alrededor de la eficiencia en el uso de los recursos: el acceso a nuevos mercados, acceso a líneas de crédito con tasas preferentes, la innovación en productos y servicios y el uso de nuevas fuentes de energía y resiliencia. Para conocer el detalle de la evaluación y el impacto financiero consulta aquí el **Informe de Riesgos Corporativo 2024**.

Como próximos pasos ampliaremos la evaluación a otras materias primas claves y a la logística, y avanzaremos en la cuantificación del impacto financiero de las oportunidades relacionadas al cambio climático.

Oportunidad	Acciones
Desarrollo de nuevos productos y empaques • Bajos en carbono. • Sostenibles.	Emisiones evitadas gracias a la recolección de residuos grasos a través de Manos Verdes.
	Inteligencia artificial en la formulación para reducir la huella de carbono del producto.
	Abastecimiento de zonas de bajo riesgo de deforestación.
	Certificación de compra de soya sostenible origen USA.
Acceso a mercados nuevos y emergentes	Debida diligencia ambiental y alineación con el marco europeo de no deforestación.
	Alineación con estándares y marcos internacionales.
	Mejorar en rankings y evaluaciones de sostenibilidad.
Acceso a instrumentos financieros derivadas del cumplimiento de compromisos de sostenibilidad	Alineación a la taxonomía de la sostenibilidad en Colombia.
	Créditos con tasas preferentes por cumplimiento de metas; ya contamos con tres líneas de crédito con tasa preferencial, asociada a indicadores de huella de carbono y programas de economía circular.
Infraestructura, operaciones y abastecimiento resilientes como ventaja competitiva	Participación en proyectos de generación de energía solar y contratos de compra de energía renovable a mediano plazo.
	Fortalecimiento de planes de contingencia en la logística y BCP (plan continuidad de negocio)

Adaptación:

Hemos avanzado en la identificación de controles y planes de acción necesarios en nuestras operaciones para la consolidación de nuestro plan de adaptación. Nuestra meta es que los riesgos estén dentro del apetito de riesgos corporativo, es decir moderado.

Riesgo	Controles y planes de acción
 Afectación de producto terminado por calor extremo.	Nuestra tecnología permite reformular nuestros productos y empaques según las proyecciones de temperatura de los escenarios. Estamos trabajando también en fortalecer el monitoreo y control de la temperatura en el transporte y los centros de almacenamiento.
 Interrupción en el servicio de agua en zonas de estrés hídrico.	Estamos trabajando en la reducción de la extracción de agua, el aumento de la capacidad de almacenamiento de agua y la captación de aguas lluvias. Colaboramos y buscamos nuevos proyectos con actores locales para implementar soluciones basadas en la naturaleza como la restauración de cuencas y prácticas de agricultura regenerativa.
 Daños a infraestructura y equipos asociados a inundaciones extremas y vientos extremos.	Avanzaremos en estudios para validar la resistencia de infraestructura y equipos ante las proyecciones de los indicadores de este riesgo, así como en los actualizar planes de contingencia y emergencia y el desarrollo de sistemas de alerta temprana a nivel local.
 Reducción en la productividad debido a temperaturas extremas.	Estamos trabajando en mejorar la resiliencia de los cultivos de nuestros proveedores mediante prácticas de agricultura regenerativa, a la vez que capacitamos a nuestros aliados en la evaluación de riesgos y adaptación. Buscamos asegurar el abastecimiento futuro analizando nuevas materias primas y orígenes, para esto tenemos un laboratorio de reología en Bredenmaster.



Mitigación

GRI 302-1; 302-3; 302-4; 305-1; 305-2; 305-3; 305-4; 305-5; IFRS S2 29(a)(i)(1); 29(a)(i)(2); 29(a)(i)(3); 9 a-c; 10 a-d



Metas

1

100% energía eléctrica renovable certificada al 2030.

2

Reducir 46,2% de las emisiones alcance 1 y 2 en términos absolutos al 2030 desde línea base 2019*.

* Pendiente de validación por parte de la iniciativa de Objetivos Basados en Ciencia – SBTi

Dada la urgente necesidad de acelerar la acción climática, nos comprometimos a reducir nuestras emisiones en línea con la iniciativa de [Objetivos Basados en Ciencia \(SBTi\)](#) al 2030. Nuestro principal desafío este año es establecer el plan de descarbonización corporativo para lograrlo.

Desde el programa de eficiencia energética estamos trabajando en la recuperación de vapor y calor, la automatización y monitoreo para lograr temperaturas óptimas en proceso, la mejora de los aislamientos térmicos y la actualización para tener equipos más eficientes. Paralelamente, capacitamos a 255 colaboradores en gestión energética y descarbonización.

En la planta de Bogotá se implementó por primera vez la metodología QUEST con ayuda de nuestro aliado ERM, la cual busca identificar oportunidades de reducción de emisiones de bajo costo, ejercicio que se replicará luego en las otras operaciones.

2%

Reducción consumo de energía en términos absolutos frente a la línea base 2019.

19,6%

Aumento de uso de energía renovable frente a la línea base 2019.

87%

Energía eléctrica certificada IREC a nivel corporativo.

Indicador	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Consumo energía renovable (Mwh)	0	0	1.948	24.012	57.021	62.046
Consumo energía no renovable (Mwh)	322.799	313.895	312.901	309.023	259.562	253.912
Total	322.799	313.895	314.849	333.035	316.583	315.958
% Energía renovable	0%	0%	0.6%	7,2%	18%	19,64%



Sumado a las acciones de eficiencia energética, estamos concentrando nuestros esfuerzos en el desarrollo del **Plan de descarbonización corporativo**, el cual definirá las inversiones, políticas y cambios necesarios para cumplir con las metas propuestas al 2030. Hemos designado a 26 champions de diferentes áreas quienes promoverán y liderarán la acción climática en sus áreas.

El 44% de las emisiones alcance 1 de 2024 se deben al uso de refrigerantes, principalmente en la operación de congelado de Bredenmaster. Se generó un aumento del 13% en éstas frente al año anterior relacionados con mantenimientos de equipos de refrigeración, por lo cual estamos actuando de forma rápida para garantizar cero fugas en el corto plazo. Este compromiso lo reafirmamos con nuestra vinculación al Acuerdo de Producción Limpia en Chile, liderado por la Agencia de Sustentabilidad y Cambio Climático y la Cámara Chilena de la Refrigeración y la

Climatización. La segunda fuente es el consumo de combustibles fósiles para la generación de vapor donde estamos evaluando el uso de calderas más eficientes. Por ejemplo, ya hemos cambiado las calderas de Barranquilla y México, donde esperamos una reducción en el uso de energía térmica.

6%

Reducción de emisiones Alcance 1 + 2 frente a línea base 2019 en términos absolutos.

81%

Reducción de las emisiones de Alcance 2 frente a línea base 2019; método market based.

Emisiones	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Intensidad de emisiones A1 + A2 (tCO ₂ e / t.e.)	0,251	0,234	0,218	0,250	0,227	0,246
Alcance 1 (tCO ₂ e)	85.715	77.559	74.122	97.422	83.134	94.677
Alcance 2 (tCO ₂ e -Market Based)	19.250	19.427	16.321	8.114	3.752	3.660
Alcance 2 (tCO ₂ e - Location Based)	19.250	19.427	16.583	15.487	14.437	19.084

t.e. Tonelada empacada

Market Based: Las emisiones de Alcance 2 basadas en el mercado son emisiones calculadas con base en un contrato o acuerdo de compra de energía específico.

Location Based: Las emisiones de Alcance 2 basadas en la ubicación son emisiones calculadas en función de la intensidad de emisiones promedio de una red eléctrica local.



Emisiones de la cadena de valor – Alcance 3



Metas

1

Reducir el 25% de las emisiones alcance 3 no-FLAG³, y el 30% de las emisiones FLAG al 2030.

Uno de los mayores desafíos de este alcance es la contabilización de emisiones asociadas al uso del suelo, ya que son generadas indirectamente en nuestra cadena de valor, lo que implica la colaboración estrecha con nuestros proveedores tanto directos como indirectos. Nos enfocamos en las áreas con mayor oportunidad: la compra de bienes y servicios que corresponden principalmente a materias primas lipídicas (MPL) –especialmente palma, soya y girasol– y los materiales de empaque, insumos e ingredientes (MEIs). Las otras dos categorías son la logística aguas arriba (categoría 4) y aguas abajo (categoría 9). Estas tres categorías representan el 97% de nuestras emisiones de Alcance 3 de acuerdo al inventario completo que realizamos en 2021 y para 2024 sumaron 1.199.713,10 tCO₂e.



Abastecimiento responsable: Priorizamos materias primas de menor huella de carbono, como el frijol soya y el aceite de soya certificado USSEC. Además, buscamos materias primas trazables de zonas de bajo riesgo de deforestación, y estamos empezando a verificar prácticas de reducción de emisiones de nuestros proveedores indirectos.



Agricultura regenerativa: Recopilamos datos de la implementación de estas prácticas en una muestra de cultivos de palma en Colombia representativa para nuestro suministro local. Los resultados indican una reducción del 34% en la huella de carbono por tonelada de racimo de fruto fresco desde el año 2020. Estamos trabajando para incorporar estos datos a nuestro inventario de emisiones A3.

Conoce más aquí



Plan maestro logístico: Continuamos avanzando en los siguientes frentes:

1

Eficiencias en transporte: Mover productos en vehículos más llenos y más grandes. En Colombia pasamos de una ocupación del 80% al 90% reduciendo 281 viajes innecesarios y 194 tCO₂e al año.

2

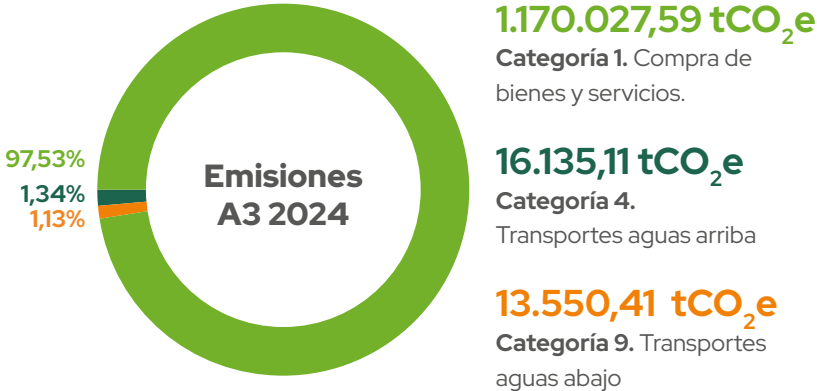
Optimización de la red logística: Incrementamos los despachos directos y buscamos reducir distancias, lo que nos permitió movilizar 135 vehículos menos equivalentes a 5,8 toneladas menos de CO₂e al año.

3

Modelos colaborativos: Logramos una reducción de COP \$584 millones de pesos en costos de transporte y de 14 toneladas de CO₂e al año, compartiendo vehículos con otros generadores de carga.

4

Flotabajaenemisiones: En Colombia, incorporamos 25 vehículos con tecnología de combustión de última generación (Euro 5 y Euro 6) a nuestra flota. Además, contamos con dos vehículos a gas y uno eléctrico para la distribución de última milla. En BredenMaster toda nuestra flota vehicular ha sido renovada, contando con tecnología Euro 5 en 60 camiones, un vehículo eléctrico en pilotaje y uno con refrigeración por placas eutécticas⁴, esta gestión está avalada por la certificación de Giro limpio, que acredita nuestros vehículos con bajo impacto ambiental.



3. Forest, Land and Agriculture; emisiones asociadas al uso y al cambio de uso del suelo.
4. Tecnología que mantiene la temperatura del producto por debajo de los -25 °C, reduce la emisión de gases contaminantes refrigerantes a 0 y el consumo de combustible en un 45%.



Pérdidas y Desperdicios de Alimentos

GRI 13-9; SASB FB-FR-150a-1

En 2024 nos enfocamos en mejorar la recopilación de datos y centralizar las fuentes de información para medir con precisión la pérdida y el desperdicio de alimentos en nuestras operaciones. Nuestro próximo desafío es revisar las mediciones anteriores con esta nueva metodología para establecer una línea base y una meta de reducción basada en datos.

Todas nuestras plantas de refinación de aceites cuentan con zonas de recuperación de grasas, lo que nos permite reprocesar las pérdidas como primera opción, siempre que cumplan con los estándares de seguridad y calidad.

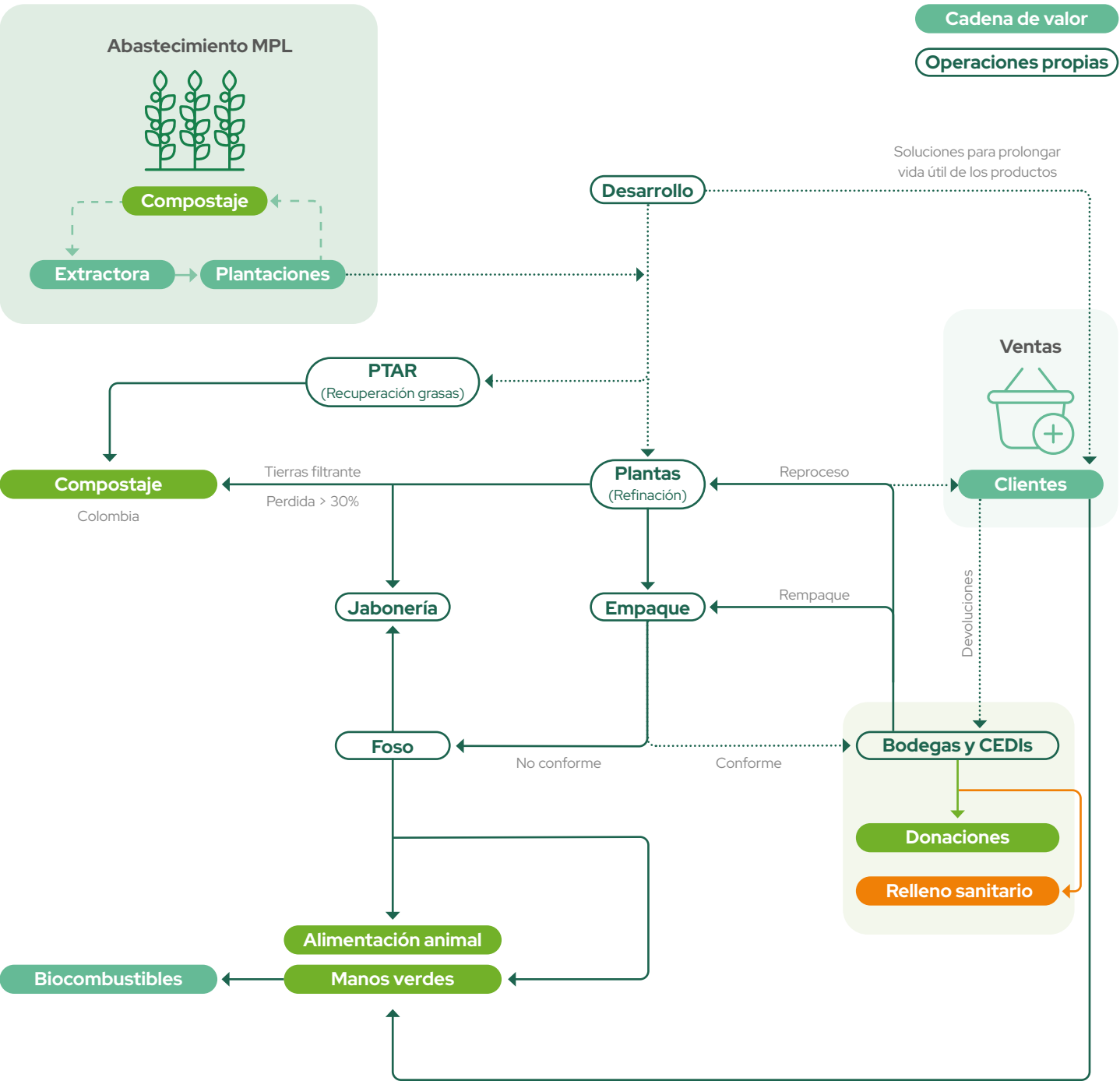
Nuestra planta de jabonería en Barranquilla nos permite utilizar las grasas y subproductos de refinación para producir jabones.

Colaboramos con nuestros aliados en la cadena de valor para reducir la pérdida y el desperdicio. Por ejemplo, a través de la logística inversa con nuestros distribuidores, donde recuperamos alimentos con nuestro aliado Eatcloud y los donamos a ABACO antes de llegar a su fecha de vencimiento. En 2024, donamos más de 80 toneladas de producto.

Los productos que no se pueden reprocesar se venden para biocombustibles, fabricación de jabón, compostaje, alimentación animal y otros usos industriales. En 2024, más del 50% de las pérdidas se destinaron a usos alternativos.

Ver más en la siguiente sección +

Nuestros equipos de innovación y desarrollo han diseñado soluciones que extienden la vida útil de los productos de nuestros clientes y evitan mermas en sus procesos productivos, contribuyendo a la reducción de pérdidas y desperdicios en nuestros aliados.





Evolución consciente

Estamos comprometidos con generar valor a nuestros clientes y bienestar a los consumidores de sus marcas y de las nuestras, brindando opciones positivas para un adecuado balance en todos los momentos de consumo. Es así que buscamos promover un consumo responsable y una adecuada disposición de los residuos posconsumo a través de plataformas colaborativas mitigando potenciales impactos negativos asociados.

Compromiso de empaques

GRI 301-1



ODS 12.2; 12.5



Metas

- 1 Evaluar el 100% de nuestros empaques al 2025, identificando oportunidades alrededor de los tres pilares de nuestro compromiso.
- 2 Lograr que el 100% de nuestros empaques estén diseñados para ser reciclados, reutilizados o compostados al 2030.

Nuestro compromiso de empaques es diseñar con enfoque de ciclo de vida, facilitando que al fin de su uso, los materiales de empaque puedan ser aprovechados o incorporados nuevamente a un ciclo productivo local minimizando la posibilidad de terminar un relleno sanitario o en una fuente hídrica. Desarrollamos nuestros empaques evaluando tres pilares fundamentales: **REducir, REpensar y RESponsabilizarse**.



Reducir

Aunque la cantidad de materiales de empaque depende estrechamente de las ventas, hubo una reducción del consumo de materiales en todas las categorías:

Programa de aligeramiento: Desde el 2019 hemos logrado reducir 517,27 TON de plástico virgen al año con iniciativas de reducción en el gramaje o la eliminación de empaques innecesarios, incluyendo plásticos de un solo uso.

% avance en plan de aligeramientos: 80%

Programa de reutilización: Reacondicionamiento de estibas para la operación logística en Chile.

Programa de gestión de plásticos embalaje: Tenemos iniciativas en todas las plantas para reducir y estandarizar el consumo de plástico film y/o reemplazarlo con el uso de correas reutilizables por ejemplo para almacenamiento de bidones en Buga logrando una reducción de 9,7 tCO₂e.



Repensar

Buscamos rediseñar nuestros empaques con enfoque de ciclo de vida, incorporando criterios de ecodiseño:

Sustitución de materiales: En México migramos las envolturas de margarinas a papel pharma ecológico sin flúor, reduciendo riesgos a la salud y evitando la contaminación ambiental por compuestos persistentes.



Contenido de material origen reciclado/ Certificado: Trabajamos con los proveedores para aumentar el contenido de material reciclado y lograr 100% fibras certificadas FSC en cartones. Nuestras marcas Gourmet y super FRY continúan incluyendo una porción de PCR⁵.

Ecoetiquetado: En Chile, 49 SKU's activos tienen el sello *Elijo Reciclar*, que certifica que al menos un 80% del peso del envase está hecho de materiales reciclables y que además cuentan con la demanda y tecnología para reciclarse.



Responsabilizarse

Buscamos garantizar que los materiales puestos en el mercado no solo sean reincorporados técnicamente, sino efectivamente.

Responsabilidad Extendida del Productor (REP): Participamos en cuatro colectivos posconsumo: uno en Colombia y tres en Chile. Colaboramos con actores de la cadena de reciclaje para garantizar que los materiales sean efectivamente reintegrados a un ciclo productivo.

Colectivos Chile: GIRO, PROREP y RESIMPLE / Colombia: Visión Circular

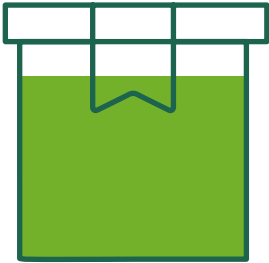
Programas de economía circular: A través de Manos Verdes recogimos 38.500 kg de plástico de los bidones de nuestros aceites de freído en cadenas de restaurantes.

5. PCR es resina PET reciclada postconsumo.



Fibras de madera y papel

2023
12.323,72 t
2024
10.463,92 t



78%
%material
reciclado y/o
Certificado

Vidrio

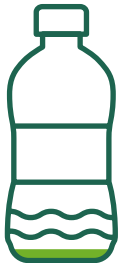
2023
1.058.05 t
2024
422,46 t



40%
%material
reciclado y/o
Certificado

Plástico

2023
4.764,08 t
2024
4.295,15 t



3.6%
%material
reciclado y/o
Certificado

Metal

2023
55,29 t
2024
30,59 t



0%
%material
reciclado y/o
Certificado

* Renovables: Fibras de madera y papel.
** No renovables: Metal, plástico y vidrio.

11%

Reducción en el consumo de
materiales con respecto al
periodo anterior.

51%

Avance en la meta de empaques
evaluados alrededor de los tres pilares
del compromiso.

84%

Empaques reciclables, reutilizables
o compostables.

Hemos invertido más de \$20.000 USD/año en estudios, investigación y pilotajes para los proyectos de aligeramiento y migración de materiales. Todas las plantas cuentan con equipo de desarrollo de empaques. Durante el 2024 formamos a los equipos de Chile y Colombia en ecodiseño, definiendo los criterios internos, incluyendo la metodología para evaluar el avance en nuestra meta de reciclabilidad declaradas en nuestras [Directrices de Política](#).



Programas de economía circular

T25



ODS 6.3; 12.4; 12.8

Contamos con dos programas de economía circular, por medio de los cuales nos aseguramos de cerrar el ciclo de los aceites de cocina usados (ACU) y otros residuos grasos, convirtiéndolos en recursos valiosos para las industrias de biocombustibles y jabonería. Trabajamos con *Muta*, nuestro aliado en la recolección y transformación de residuos en biocombustibles de segunda generación, una Empresa B certificada bajo ISCC.

Programa Manos verdes

Puntos de recolección a consumidor: 735 puntos en tiendas D1 en 54 municipios de Colombia, donde los consumidores pueden llevar los residuos de aceite de cocina del hogar.

Recolección en el sector HORECA: más de 5.500 establecimientos del sector HORECA (hoteles, restaurantes y cafeterías) donde recolectamos ACU y residuos de trampas de grasas.

Recolección industrial

Trabajamos con industrias a quienes les recolectamos residuos grasos. Buscamos consolidar el apoyo a estos clientes, asegurando la optimización del programa y expandirlo a nuevos clientes.

1.664,82 TON

De residuos grasos y ACU recolectados.

2.655,81 TON CO₂e

Emisiones evitadas por el aprovechamiento de residuos grasos para biocombustibles⁶.

818.620 litros

De agua salvada, que se pudo contaminar por mala gestión de los residuos grasos.

El impacto de esta gestión circular no es solo que fomenta una disposición responsable y contribuye a evitar la pérdida y desperdicio de alimentos, sino que también puede impactar positivamente la rentabilidad de nuestros clientes. Nuestro equipo técnico acompaña a clientes del segmento de food service realizando mediciones de compuestos polares para garantizar el uso óptimo del aceite de freído mejorando los tiempos de descarte. Lo que se busca con este acompañamiento es que los clientes utilicen el aceite en sus procesos el tiempo preciso para el cual fue diseñado.

6. Cífra calculada siguiendo el estándar de ISCC en calculadora propia, compara las emisiones en ciclo de vida del diesel fósil y el biodiesel de segunda generación producido con grasas usadas.





Generadores de Prosperidad

Somos generadores de prosperidad

▶ Pág. 53

Impactando de forma positiva a la sociedad

▶ Pág. 54

Nuestra Ética Empresarial y Transparencia

▶ Pág. 61

Generación de Empleo y Oportunidades

▶ Pág. 63

Innovación abierta

▶ Pág. 65

Somos generadores de prosperidad

Un impacto que han demostrado los fundadores de Alianza Team a lo largo de su trayectoria empresarial es aquella de generar prosperidad en las zonas de influencia de sus negocios. En Alianza Team, creemos firmemente que el éxito empresarial no se mide únicamente en términos de rentabilidad financiera, sino también por el impacto positivo que generamos en la sociedad, el medio ambiente y la economía en general. Nuestra visión de prosperidad es integral y abarca múltiples dimensiones. El impacto en el desarrollo de las comunidades lo vemos a través de la generación de empleos de calidad, la capacitación de talento local, y el apoyo a emprendedores, contribuyendo al crecimiento económico y social de estas regiones. Además, conscientes de nuestro papel en la cadena alimentaria, trabajamos incansablemente para garantizar la seguridad alimentaria y el acceso a alimentos de alta calidad y aporte nutricional para todos.

Estamos comprometidos con un gobierno corporativo sólido y una ética empresarial incuestionable. Creemos que la transparencia, la integridad y la rendición de cuentas son pilares fundamentales para construir relaciones de confianza con nuestros clientes, colaboradores, proveedores, comunidades y demás grupos de interés a largo plazo. Al operar bajo los más altos estándares éticos, sentamos las bases para un crecimiento sostenible y responsable en el tiempo. Finalmente, la innovación abierta es un motor clave de nuestra estrategia. Fomentamos la colaboración con universidades, centros de investigación y startups para desarrollar soluciones innovadoras que respondan a las necesidades del mercado y a los desafíos globales, como la seguridad alimentaria y la sostenibilidad. Creemos que al combinar nuestro conocimiento y experiencia con la creatividad y el talento de otros, podemos lograr avances significativos y generar un impacto aún mayor.





Impactando de forma positiva a la sociedad

T14; T26



ODS 2.1; 2.4; 3.4; 4.4; 8.5; 8.6; 17.17

Por estar inmersos en la cadena de alimentos, somos conscientes que nuestro aporte a la **seguridad alimentaria** es importante y más en una región como latinoamérica donde la demanda es creciente y hay una variedad significativa de desafíos de abastecimiento, producción, distribución y acceso.

Nuestro compromiso inquebrantable con la calidad e innovación de nuestros productos y procesos respectivamente, junto con un gran sentido de solidaridad y compromiso social legado de nuestros fundadores, nos lleva adicionalmente a contribuir con la seguridad alimentaria de poblaciones vulnerables a través de nuestro aliado **ABACO** en Colombia y otras organizaciones en México y Chile. Durante el 2024 en Colombia donamos un total de 88.210,55 kg de alimentos, equivalentes a 10.218.354 raciones. Estas donaciones han permitido garantizar el acceso a alimentos a miles de personas, reduciendo el desperdicio y fortaleciendo la seguridad alimentaria en diversas comunidades, beneficiando a 1.229.853 personas en situación de vulnerabilidad. Siete mil de éstas se encuentran en las comunidades locales vecinas a nuestras operaciones.

Nuestro compromiso con el bienestar, equilibrio y nutrición también ha marcado nuestro actuar desde hace años. En 2018 financiamos el primer Estudio Colombiano de Perfiles Nutricionales - COPEN en alianza con La Universidad de los Andes y el Centro Nacional de Consultoría, cuyos resultados han marcado la hoja de ruta de desarrollo de nuestros productos al consumidor durante los años siguientes. En 2022 se actualizó el estudio, publicando resultados a finales de 2023 y desarrollando alianzas para poner sus hallazgos al servicio de la comunidad científica y empresarial, la sociedad civil y organizaciones sin ánimo de lucro. Una de las estrategias por medio de nuestra participación en la [Alianza Por la Nutrición Infantil](#) consiste en buscar ampliar la educación sobre lípidos y hábitos alimenticios en Colombia con base a la información de COPEN.

Desde el negocio de **Team Foods**, se lanzaron un total de 41 productos y servicios nuevos y 20% del portafolio se renovó o reformuló. A través de nuestros equipos dedicados a la capacidad de investigación, innovación y desarrollo, continuamos trabajando para brindarle a nuestros clientes y consumidores

Hadder Alberto Grajales
Administrador Hogar del mendigo
Beneficiario programa seguridad
alimentaria Buga

"La donación continua de aceite que recibimos es una ayuda invaluable para nosotros, nos ha permitido alcanzar la meta de brindar alimentación a las 250 personas en situación de calle que acuden al Hogar del Mendigo. Nosotros nos sostenemos gracias a las donaciones de nuestros benefactores y el apoyo de Alianza Team es crucial; nos sentimos privilegiados de contar con una empresa que contribuye a la seguridad alimentaria de los más necesitados y nos apoya en las diversas actividades que realizamos durante el año".





productos y servicios que estén alineados con sus necesidades y expectativas. Con respecto a servicios, a través de Golden Fry -modelo que busca identificar y ajustar lo necesario en los equipos de freído de nuestros clientes- se llevaron a cabo más de 260 servicios, calibrando 424 freidoras.

Un caso de éxito son los productos funcionales de la marca *Brightfull* lanzada en Estados Unidos hace un par de años, comenzando con ventas digitales y luego en cadenas de retail. Estos productos incluyen vitaminas, minerales, ácidos grasos esenciales, ingredientes botánicos y adaptógenos, priorizando componentes naturales y excluyendo conservantes, colorantes y sabores artificiales. Además, se controla estrictamente el contenido de azúcares, sodio y grasas trans. El monitoreo de ingredientes y avances científicos, permite ajustar estrategias o reforzar criterios para garantizar el parámetro de neutralidad, criterio fundamental para el desarrollo de productos.

A principio de año fuimos reconocidos por *RangeMe* como una de las **TOP 10 marcas** en los Estados Unidos en la categoría de salud y belleza con mayor engagement e interés por los retailers en el país, representando todo un logro para todo el equipo que lo ha hecho posible.

Por parte de nuestro negocio de **Team Solutions** que atiende a la industria, desarrollamos a la medida una serie de tecnologías desde el lípido para resolver necesidades específicas de cada uno de los clientes. Durante el 2024 en Colombia, destacamos el desarrollo de siete proyectos específicos, de los cuales el 93% impactaron positivamente con mejoras al perfil nutricional de los productos finales de nuestros clientes; por ejemplo, la reducción de grasas saturadas y el aumento de contenido proteico entre otros.

En **Team Caribe** lanzamos 5 nuevos SKUs, destacando una nueva presentación de Aceite Z en sachet de 80ml, facilitando el acceso de productos inocuos a consumidores que compran a diario. Re-lanzamos el esparcible Claro con una nueva imagen y continuamos apoyando a nuestros clientes creciendo en participación de aceites canola y girasol. Finalmente, entramos al segmento de prendas delicadas con el lanzamiento de Jabón Oro Coco.

Igualmente, reconocemos que un componente importante del bienestar para nuestros consumidores proviene de la indulgencia. En nuestro negocio de **BredenMaster**, los esfuerzos se centraron en la homologación de la línea de muffins para poder pasar a una línea completamente automatizada, logrando un producto

idéntico al que ya se tenía en el mercado. Se lanzaron un total de 13 nuevos SKUs entre quequitos y muffins, se mejoraron 15 y se ajustaron 2. Como marca mantenemos el compromiso de conquistar a nuestros consumidores y clientes con **felicidad en cada mordida**, brindando productos para los distintos momentos de consumo diario, y adicionalmente conquistando el mercado con ediciones limitadas para ajustarse a fechas especiales.

-  Verano +
-  San valentin +
-  Día de la Madre +
-  Fiestas Patrias +
-  Navidad +



¿Qué es COPEN?

COPEN 2022

Es un estudio poblacional que analiza cómo nos alimentamos los colombianos en nuestro entorno diario.

Objetivo

Medir la ingesta de más de

160



alimentos y nutrientes esenciales

para entender mejor el perfil nutricional del país y su impacto en la salud.

Hallazgos clave



Consumo alimenticio

Evaluación de 160 alimentos, macronutrientes y micronutrientes.



Obesidad abdominal

Más del 40% de los adultos sufre de obesidad abdominal, asociada con el riesgo de padecer enfermedad cardiovascular.



Consumo calórico alto

Ingesta promedio de calorías entre 40 y 45 kcal/kg/día para hombres y entre 35 y 45 kcal/kg/día para mujeres.



Obesidad

Aumento en la prevalencia de obesidad, sobre todo en hombres, pasando del 12.6% en 2018 al 15.6% en 2022.



Diabetes

El 13% de la población adulta enfrenta problemas de diabetes; prevalencia alta en Medellín y Barranquilla.



Déficit nutricional

Bajo consumo de calcio, vitamina D, fibra y Omega-3.

¿Por qué se hizo?



Falta de datos recientes

Desde el 2015, no se contaba con datos actualizados sobre la nutrición en Colombia, lo que limitaba las decisiones en salud, industria alimentaria, academia y políticas públicas.



Impacto en la salud

Enfermedades crónicas como la diabetes están relacionadas con los hábitos alimentarios, entre otros factores, y representan las principales causas de enfermedad y muerte en el país (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2023, p. 28)*.

¿Cómo nos ayuda COPEN?

1

Decisiones informadas

COPEN permite desarrollar mejores estrategias en salud y alimentación.

2

Intervenciones efectivas

facilita el diseño de soluciones que respondan a las necesidades nutricionales de los colombianos.

¿Quiénes hicieron parte?



Universidad de los Andes
Equipo científico



Centro Nacional de Consultoría
Metodología de campo



Alianza Team
Patrocinador



Programas de Desarrollo Social

Somos agentes de cambio en las comunidades, invirtiendo en programas sociales que aborden desafíos locales y promuevan la igualdad de oportunidades. Fieles a nuestra filosofía corporativa de *Aliados Somos Más*, colaboramos con organizaciones para identificar necesidades y desarrollar en conjunto soluciones que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las personas. Ejemplo de esto son los Programas de Desarrollo Social que se han implementado en cada operación, respetando las realidades del contexto local y así mismo atendiendo las necesidades y expectativas de las comunidades aledañas.

Infancia con Bienestar es un programa enfocado en brindar educación integral y promover el bienestar de niños, niñas y adolescentes de zonas aledañas a nuestra operación. 212 personas se beneficiaron en el año, de las cuales 160 son personas entre 0-5 años de edad. Este programa alcanza 660 personas teniendo en cuenta familiares y cuidadores, donde con una inversión de más de COP \$14.000.000 se realizaron 16 talleres trabajando de la mano con los distintos aliados como el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), Sodexo, Hogares infantiles y otros.

Construyendo Futuro se centra en brindar acceso a formación integral con educación certificada para ayudar a facilitar el tránsito a la vida laboral y construcción de un proyecto de vida para jóvenes una vez culminada su etapa educativa. Durante el 2024 con una inversión de COP \$357.948.843, participaron 101 personas entre los 18 a 55 años de edad, de estratos 1, 2 y 3, de los cuales 14 fueron mujeres y tres de éstas, madres cabeza de hogar. Como impacto, los participantes generaron ingresos en sus proyectos laborales por COP \$367.898.243, 26 empleos y emprendimientos fueron creados

Beatriz Rodríguez Madre comunitaria Líder

"La realización del Programa Infancia con bienestar en nuestros Hogares Comunitarios ha favorecido el desarrollo de proyectos transversales de educación ambiental y salud nutricional, aumentando la participación y creatividad de los niños en las actividades pedagógicas, también ha fortalecido las prácticas de manufactura y la inocuidad en el Hogar comunitario, y se han generado espacios de actualización para las madres comunitarias. Agradezco a Alianza Team todo el apoyo que nos brinda para el desarrollo integral de los niños".



Samuel Alonso



Joel Rosales Beneficiario Construyendo Futuro Barranquilla

"Gracias al patrocinio que Alianza Team me brindó, inicié mis estudios. Luego de un año de estudios y prácticas, me titulé como Técnico en Mecánica de Maquinaria Industrial y obtuve mi primer empleo formal aquí, en Alianza Team. Este programa transformó mi vida y me permitió conocer a grandes personas dentro de la empresa. Alianza Team me brindó el apoyo y la confianza para iniciar mi etapa laboral. ¡Muchas gracias, Alianza Team!".





Tatiana Naviteño

Beneficiaria Construyendo Futuro Buga

"Estoy muy agradecida con Alianza Team y el programa Construyendo Futuro porque me brindó la oportunidad de formarme, me dio empleo y me demostró que, más allá de las circunstancias difíciles, puedo superarme y ser mejor cada día. Actualmente y gracias a las Alianzas Estratégicas que se generan con otras empresas, me encuentro laborando en Dulces del Valle, como Auxiliar de Producción. Como dijo una vez Lao Tsé: "El agradecimiento es la memoria del corazón".



y fortalecidos respectivamente, y más de 300 personas beneficiadas indirectamente.

En **Familias Emprendedoras**, brindamos formación y capacitación con el fin de fortalecer las competencias para el trabajo. Además, promovemos los emprendimientos locales a través de alianzas estratégicas. Durante el año se realizó una inversión consolidada de COP \$37.206.013, logrando 176 capacitaciones, talleres y cursos y 43 eventos productivos. De los 103 participantes directos, destacamos que 79 fueron personas mayores a 41 años, y 98 fueron mujeres, de las cuales 65 madres cabeza de hogar. Como impacto de estos resultados, se generaron ingresos adicionales a los participantes por ventas en ferias o eventos por COP \$158.795.636, al igual que 86 empleos generados. Un total de 248 personas adicionales se beneficiaron de manera indirecta de este programa durante el año.

Uno de los eventos más representativos en Barranquilla producto de este esfuerzo es Sabor Bajero, que a la fecha se ha convertido en uno de los festivales gastronómicos más importantes de la región. Con la participación de distintos aliados en esta organización como la Alcaldía de la ciudad, varias de sus Secretarías, la Junta de Acción Comunal de Barrio Abajo y el SENA, se ha logrado además una visibilidad importante –obteniendo un ROI en comunicaciones superior al 5%– para una de nuestras marcas representativas en la zona: **Aceite Z**. Calculamos que las menciones en los distintos medios y la comunicación asociada al festival nos ha representado un ahorro en inversión publicitaria de más de COP \$354 millones tan sólo en las últimas 4 versiones del festival arrojando un retorno a la inversión superior al 5,7%.

El acompañamiento que se realiza en la ciudad de Bogotá a la comunidad de **Mirachuelo** bajo el programa de Liderazgo Socio Ambiental, aleada al relleno sanitario Doña Juana que es uno de los más grandes de la ciudad. Se enfoca en crear conciencia sobre

Dennys Alfaro

Beneficiaria de Familias Emprendedoras Barranquilla

"Al llegar a Alianza Team empecé a capacitarme con los cursos de cocina que nos ofrecía la empresa, los cuales me han servido para crecer y enriquecer los conocimientos que tengo con respecto a este hermoso arte.

Familias Emprendedoras y Sabor Bajero me han traído muchos beneficios tanto económicos como personales. He podido comprar mis herramientas de trabajo y he obtenido el reconocimiento en las redes sociales con mi emprendimiento el Barril de Yayo. Gracias Alianza Team, Familias Emprendedoras y Sabor Bajero por darme la oportunidad de crecer junto a ustedes".





el aprovechamiento y gestión de residuos, tanto a nivel doméstico como empresarial, potenciando un encadenamiento con los distintos participantes. Éstos incluyen nuestros colaboradores quienes participan en jornadas de voluntariado y sensibilización ambiental, al igual que personal externo como residentes y aliados que acompañan las actividades. En el 2024 fueron más de 740 personas directas quienes participaron, alcanzando a más de 2.200 de manera indirecta. Se continuaron con las actividades de concientización y educación ambiental con los colaboradores vinculados y con 106 participantes de la comunidad educativa del colegio Rural José Celestino Mutis, fomentando el reconocimiento de los impactos sociales y ambientales presentes en el territorio influenciado por el Relleno Sanitario Doña Juana.

A través de la estrategia "Educando un mejor mañana", fomentamos la educación ambiental y la seguridad alimentaria de más de 270 estudiantes a través de la siembra local de alimentos en huerta horizontal e hidropónica. Adicionalmente, realizamos talleres de gestión de residuos con 335 colaboradores en total, promoviendo la separación y entrega de materiales aprovechables a través de la campaña "Ruta del reciclaje" recolectando 900 kg de material aprovechable. Esta campaña benefició a los recicladores de oficio de la Asociación ARECCA y sus familias contribuyendo a la dignificación de la labor de los recicladores de oficio al tiempo que redujo la cantidad de residuos que llegan al relleno sanitario. La inversión anual en este programa fue de COP \$1.812.000 representando un gran alcance y retorno en términos de población alcanzada.

En México, continuamos trabajando de la mano de nuestros aliados en Morelia como Aldeas Infantiles SOS y el Asilo Patronato de Nuestra Señora de Guadalupe, y con el Comedor Santa María en zonas de influencia indirecta. En conjunto, contribuimos con la alimentación de más de 8.000 personas al mes a través de la donación de productos, y con los programas de Semillero de Talento y Feria de Beneficios, beneficiamos a 22 jóvenes profesionales y 8 familias emprendedoras respectivamente.

María Paulina Molina Beneficiaria de Familias emprendedoras Bogotá

"Conocí el programa Familias Emprendedoras gracias a una convocatoria de Alianza Team en el Centro de Desarrollo Comunitario Pablo Tarso. Gracias al programa, he aprendido a elaborar y decorar productos como tortas, batidos y muffins, lo que ha ampliado mi oferta y mejorado la calidad de mis productos. También he adquirido conocimientos en finanzas y manipulación de alimentos, logrando una mayor rentabilidad y eficiencia en mi emprendimiento, Delicias María P."

Este programa ha impactado mi negocio, mejorando la presentación, calidad y rapidez en la elaboración de mis productos, además de potenciar el reconocimiento mediante la voz a voz. Invito a quienes deseen participar a aprovechar estas capacitaciones, aprender de las experiencias de otros emprendedores y desarrollar habilidades que les permitan crecer. ¡Todos necesitamos de todos!"



Shirley Johana Muñoz

Beneficiaria de Familias Emprendedoras Buga

"Mi nombre es Sirley Johana Muñoz Campo, madre cuidadora de dos niñas con discapacidad. He estado en el programa "Familias Emprendedoras" durante dos años. Gracias a este programa y a los cursos que realicé en el SENA, logré obtener un empleo y actualmente soy jefe de cocina. Me siento muy agradecida con la empresa y el programa, ya que han mejorado significativamente mi calidad de vida y la de mis hijas. Ahora puedo proporcionarles una mejor educación y atención médica. He tenido la oportunidad de capacitarme en pastelería, panadería y manipulación de alimentos en el SENA. Esta experiencia ha generado en mí más confianza, apoyo y formación. Estoy convencida de que estas alianzas pueden cambiar la vida de las madres cabeza de familia, brindándoles oportunidades a pesar de sus limitaciones".



En Santiago de Chile, en la zona aledaña a la planta de Maipú se rehabilitó la zona externa con la comunidad, creando un parque para el disfrute de los vecinos llamado Plaza de los Sueños. Esta iniciativa surgió de los colaboradores de la organización quienes, en compañía de la municipalidad de Maipú y la comunidad, transformaron drásticamente el entorno de lo que era reconocido como un basurero a cielo abierto a un espacio seguro para el disfrute de las más de 80 familias vecinas.

Desde BredenMaster, el impacto en la sociedad está incorporado en la esencia de su modelo de negocio. El desarrollo del canal tradicional en Chile ha demostrado que tiene un impacto social significativo en los almacenistas que hoy son nuestros clientes. En un estudio que tomó datos desde los años 2018 a 2024, se encontró que BredenMaster ha trabajado con más de 6.800 almaceneros, mitad personas jurídicas y mitad personas naturales, representando el 4,77% de los almaceneros del país. Se estima un incremento adicional en los ingresos de más de CLP \$19.457 millones para 27.800 personas durante ese período de tiempo, considerando una familia de 4 personas. El aporte a la construcción del tejido empresarial en Chile facilitando la creación de almacenes con un modelo de negocio que además de brindar un portafolio diverso de masas saladas, dulces y panes, permite equipar el local con los elementos necesarios como vitrinas, hornos y refrigeradores es una gran contribución a la sociedad y al desarrollo de emprendimientos, generando prosperidad para miles de familias.

Finalmente, en el desarrollo de nuestra nueva planta en Carolina del Norte, Estados Unidos, junto a nuestros aliados Jackson Builders Inc. y Everett's Clearing & Grading, Inc. donamos árboles a las zonas y familias afectadas por el Huracán Helene al oeste de Carolina del Norte. Asimismo, ya contamos con alianzas con dos fundaciones clave a través de las cuales se realizará la búsqueda de las futuras vacantes para contratar talento local.



Plaza de los Sueños - Maipú, Chile



Nuestra Ética Empresarial y Transparencia

GRI 2-15; 2-23; 2-25; 2-26; 205-2; T10; T18

Convencidos que nuestra reputación es el principal activo de la Alianza, actuar con integridad y transparencia en todas nuestras operaciones, cumpliendo con todas las regulaciones, estándares y marcos internacionales aplicables, es nuestra base y mínimo esperado. Promovemos la transparencia en nuestras prácticas, proporcionando información clara y accesible sobre nuestro desempeño no sólo económico, sino también social y ambiental.

A través de las Directrices de Política, documento marco que actualizamos de manera anual, publicamos abiertamente a todos nuestros grupos de interés aquellos principios, valores, lineamientos y compromisos que guían a las personas Alianza Team en todas las geografías, negocios y equipos. Es desde esta sólida gobernanza corporativa que construimos relaciones confiables de largo plazo con nuestros distintos grupos de interés, trabajando con un enfoque en sostenibilidad de mitigación de riesgos y captura de oportunidades.

Nuestro **Sistema Integral de Administración de Riesgos** (SIAR) nos permite asegurar una gestión de riesgos efectiva a nivel corporativo. Basado en los estándares internacionales ISO 31000:2018 y COSO ERM:2017, el SIAR nos ayuda a identificar, evaluar, controlar y monitorear los riesgos en diferentes áreas:



Estratégico: Aseguramos la alineación de nuestras decisiones con los objetivos de la organización.



Emergente: Nos anticipamos a nuevos riesgos que puedan surgir del entorno.



Financiero: Gestionamos los riesgos relacionados con recursos financieros.



Operacional: Optimizamos la eficiencia y eficacia de nuestros procesos.



Legal: Cumplimos con las leyes y regulaciones aplicables.



Climático: Minimizamos el impacto de nuestra operación en el medio ambiente.

Durante el 2024, el riesgo residual para la organización permaneció en **moderado**, indicando que los controles identificados y establecidos son efectivos para mantener el resultado en línea con el apetito de riesgo autorizado. Trabajamos de forma coordinada entre los equipos de Riesgos, Cumplimiento, Legal, Asuntos Regulatorios, Comunicaciones Externas y Sostenibilidad

para brindar apoyo a toda la organización fortaleciendo la cultura de gestión de riesgo, a través de sensibilización continua e incorporación de criterios de riesgo en los procesos, el desarrollo de productos y la comunicación corporativa. Este enfoque integral nos permite:

- 1 Mitigar riesgos y capitalizar oportunidades.
- 2 Fortalecer las capacidades de nuestros negocios.
- 3 Desarrollar procesos clave.
- 4 Optimizar procesos existentes.
- 5 Implementar nuevas tecnologías.
- 6 Automatizar actividades.



Para fortalecer el sistema ante la volatilidad y constante cambio en el contexto de nuestros negocios, en 2025 se trabajará para complementar el análisis de contexto bajo un enfoque estructurado que combine diversas fuentes de información y metodologías. Con esto, buscamos tener una comprensión más amplia del panorama global para anticipar oportunamente posibles impactos y capturar oportunidades sobre nuestras operaciones y grupos de interés. También nos permitirá mejorar el seguimiento y toma de decisiones en un entorno global dinámico.

A través de la **Línea de Integridad** -como principal canal de denuncias creado por la organización para todos nuestros grupos de interés- cualquier persona puede comunicar sus inquietudes o denuncias frente a las conductas irregulares o inapropiadas relacionadas con la Gente Alianza Team, terceros que hacen parte de nuestra cadena de valor u otros en cualquier tematica que pueda ser considerada una violación de nuestras Directrices de Política. Este mecanismo es completamente anónimo y está disponible a través de la página web o las líneas telefónicas 24 horas al día los 7 días de la semana. El Comité de Relaciones laborales e Integridad es el órgano que garantiza la absoluta reserva, seguridad y confiabilidad en la investigación de los hechos que el denunciante reporte, el cierre adecuado del caso, e identifica acciones que requieran mejoras y recomendaciones para el fortalecimiento del mecanismo. En el 2024 recibimos un total de 22 denuncias, las cuales fueron investigadas y resueltas en su totalidad, encontrando que no hubo ninguna violación a los códigos de conducta evidenciada para los casos reportados. De estos, 11 (50%) fueron por asuntos de relaciones laborales y 3 (14%) por conflictos de intereses. Los casos restantes fueron casos únicos en distintas categorías.

Por medio de nuestra plataforma **Certificate** continuamos fortaleciendo la divulgación y conocimiento de las principales políticas corporativas en todos los países, ampliando el alcance de la herramienta a México y Chile durante el año. Destacamos que la gran mayoría de los colaboradores de la organización se certificaron en las siguientes temáticas:



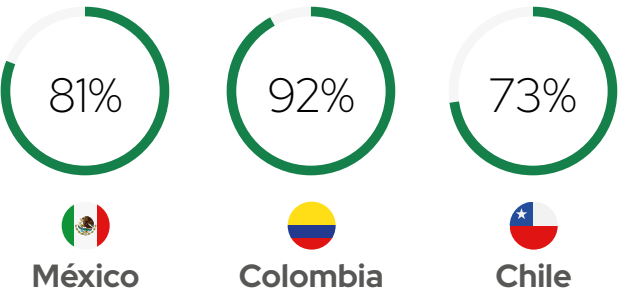
Directrices de Política, enfatizando la actualización de la Política de Derechos Humanos, Equidad, Diversidad e Inclusión, Abastecimiento Responsable, Código del Proveedor, Gestión de Riesgos y el Reglamento Interno de Trabajo entre otros.



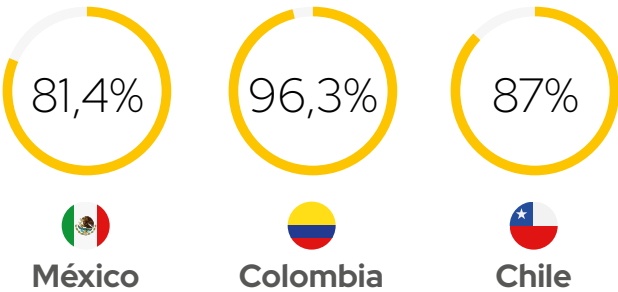
Política de Gestión Integral, cubriendo todas las actualizaciones en materia ambiental, calidad e inocuidad, seguridad en la cadena y seguridad y salud en el trabajo a nivel corporativo.



Política de Ética y Cumplimiento, enfatizando en el proceso de debida diligencia que se debe realizar a las contrapartes con las cuales establecemos vínculos, así como los procedimientos que regulan el ofrecimiento de regalos, gastos de viaje y hospedaje, las donaciones y contribuciones entre otros.



Política de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (LA/FT), cubriendo los avances y actualizaciones en el sistema de gestión.





Generación de Empleo y Oportunidades

GRI 2-19; 401-2; T8

La generación de prosperidad para nosotros va mucho más allá que el valor económico creado por los negocios. El impacto que tiene la organización en las personas –tanto colaboradores como comunidades y terceros externos a la operación– es muchísimo mayor. Una de las principales formas de contribuir a esta prosperidad social y colectiva es a través de las condiciones laborales bajo las cuales operamos en todos los países.

Entendemos que la compensación salarial no solo afecta la satisfacción y el compromiso, sino también la calidad de vida, el bienestar económico y la percepción de equidad y justicia de los colaboradores, por lo que en todos los países donde operamos garantizamos un salario por encima del Salario Mínimo Legal Vigente y nos comprometemos a mantenerlo así a futuro. A través de la Política de Compensación aseguramos un proceso objetivo, transparente y alineado con la normatividad vigente para seguir siendo competitivos en el mercado laboral, basándonos en estudios salariales mediante una metodología de puntos. Esta permite la asignación de salarios basados en la responsabilidad, contribución e impacto de cada posición.

Igualmente, llevamos un registro detallado de la paridad salarial entre hombres y mujeres en todos los niveles, lo que nos permite garantizar la equidad salarial en toda la organización. Adicionalmente, dependiendo del rol, se cuenta con un esquema de beneficios flexibles donde los colaboradores pueden escoger una variedad de opciones como salud complementaria, seguros para mascotas, suscripciones de entretenimiento y gimnasio, vales de mercado o gasolina entre otros.

El sistema de compensación variable anual de Alianza Team tiene como propósito la alineación de los objetivos estratégicos de la organización con los objetivos de las áreas y de los colaboradores. Este sistema lleva funcionando más de 7 años y parte de las directrices desplegadas por la junta directiva en cuanto a los asuntos estratégicos para el crecimiento rentable y sostenible de la compañía. A través de éstos indicadores incentivamos los avances en los asuntos de doble materialidad, tales como: mitigación del cambio climático, abastecimiento responsable y competitivo, gestión del agua en toda la cadena de valor, calidad, innovación y mitigación de riesgos.





Reconocemos sin embargo que la remuneración económica no es el único factor importante. Por eso, ofrecemos también una variedad de opciones de "salario emocional" adaptados a las necesidades específicas de nuestros equipos, negocios y operaciones. Horarios flexibles, viernes de balance, cuatro medios días al año libre, celebración de fechas especiales y permisos según necesidad y acuerdo previo con el líder, entre otros, que hacen parte de la estrategia de compensación. Estos esquemas en su conjunto promueven mayor equilibrio entre la vida laboral y personal, contribuyendo a proporcionar la flexibilidad y competitividad que hoy buscan las personas en el mercado laboral.

Desde hace varios años enfocamos nuestros esfuerzos en términos de auxilios en los tres frentes más representativos y determinantes para la creación de prosperidad, con potencial de generar un impacto positivo perdurable que trascendiera un momento y persona en específico. No sólo acompañamos al colaborador, sino a su familia entera, logrando un efecto multiplicador positivo contribuyendo a facilitar el acceso y mejorar las condiciones de salud, educación y vivienda.

De toda la inversión en beneficios extralegales que ofrece la organización, específicamente en estos tres frentes se desembolsó conjuntamente para los tres países COP \$4.477.850.408 beneficiando a 3.173 personas entre colaboradores y sus hijos. Esto representa un 68,8% del total de la inversión en beneficios de la organización.

- Conversando con nuestra gente +
- HistoriasdeCrecimiento +



Auxilio Educativo
COP \$1.353.143.271

 Colombia

COP \$1.096.585.176
para 819 hijos y 199 colaboradores

 México

COP \$20.603.538
para 28 personas

 Chile

COP \$18.670.637
para 24 personas

 BredenMaster

COP \$217.283.920
para 402 personas



Auxilio Salud
COP \$2.118.316.622

 Colombia

COP \$226.344.935
para 523 personas

 México

COP \$575.956.249
para 58 personas

 Chile

COP \$119.541.877
para 103 personas

 BredenMaster

COP \$1.196.473.561
para 979 personas



Préstamo para vivienda
COP \$1.006.390.515

 Colombia

COP \$1.001.650.604
para 36 colaboradores

 México

COP \$0

 Chile

COP \$0

 BredenMaster

COP\$4.739.911
para 2 colaboradores



Innovación abierta

Un elemento fundamental de nuestro [ecosistema de innovación corporativo](#) es la innovación abierta. Complementando la innovación cerrada que busca gestionar el conocimiento en la organización, y así potenciar el talento, la innovación abierta busca gestionar el ecosistema en general. Colaboramos con aliados externos identificando oportunidades y desafíos compartidos, acelerando la captura de conocimiento y adopción tecnológica impulsando la competitividad.

A través de **albora** -plataforma de innovación abierta que nos permite enfrentar desafíos de la industria alimentaria junto a startups, corporativos, centros de investigación y universidades a nivel nacional e internacional- interactuamos con el ecosistema por medio de dos modalidades:



Capturando conocimiento y generando valor por medio de inversiones en empresas emergentes con el fondo de capital de riesgo corporativo (CVC *por sus siglas en inglés*). Desde el 2018 se han invertido un total de USD 3 millones en cuatro start-ups y USD 1,5 millones en dos fondos.



Generando escenarios de mutuo beneficio con marcos de colaboración personalizados como cliente de riesgo (*venture client*). Aquí, hemos ejecutado cuatro pilotos, uno de ellos con [Muta](#).

Otra iniciativa que nos conecta con el ecosistema es el **Challenge Camp**. Diseñado con el propósito de acercarnos al

talento universitario para identificar propuestas de soluciones innovadoras a desafíos internos -o lo que llamamos "challenges"-, viene consolidándose desde su lanzamiento en el 2020 para convertirse en un pilar clave de nuestro ecosistema. Durante el 2024 contó con la participación de más de 135 estudiantes principalmente de cinco universidades aliadas quienes han presentado más de 35 propuestas de soluciones a seis desafíos. Los estudiantes, trabajando en grupos de trabajo, valoran este espacio no sólo por la oportunidad de acercarse a dinámicas empresariales en su proceso de formación sino también por el aprendizaje que el proceso conlleva.

Gabriella Espitia

Participante Challenge Camp 2024 Estudiante de la Universidad de la Sabana

"El Challenge Camp fortaleció mi espíritu de curiosidad y mi capacidad de ir más allá de lo evidente, de explorar e interpretar la información a profundidad. Pero, sobre todo, me recalcó el valor del trabajo en equipo, donde todos compartimos el mismo compromiso por alcanzar un objetivo común. Esta experiencia reafirmó que un pequeño cambio y un análisis profundo puede generar soluciones transformadoras y tener un impacto significativo en una organización".

Desde BredenMaster también destacamos el lanzamiento del **InnoDay**, programa enfocado en capturar innovaciones y eficiencias con la participación activa de los proveedores de la compañía y equipos como Desarrollo, Mercadeo, Calidad, Operaciones, Abastecimiento, entre otros. En el segundo semestre de 2024 se hicieron un total de ocho Innoday's, tres en las instalaciones de BredenMaster y cinco en plantas de proveedores. Como resultado, se presentaron más de 30 materias primas nuevas como propuestas entre sabores, rellenos, premezclas, aromas y decoraciones entre otros, de los cuales se incorporaron nueve insumos nuevos y tres proveedores nuevos. De estas sesiones también se han presentado propuestas de cambios en formatos evidenciando el potencial de eficiencias en la cadena con la colaboración estrecha de proveedores. Adicionalmente, estas jornadas han fortalecido la comunicación entre los equipos participantes y los proveedores, generando también oportunidades de aprendizaje conjunto frente a tendencias y oportunidades.

Sumado a la **red de ciencia** global que hemos desarrollado, las capacidades internas en cultura innovadora, relacionamiento con otras compañías para el intercambio de prácticas y conocimiento y reconocimientos, en Alianza Team sabemos que nuestras capacidades en innovación, investigación y desarrollo hacen parte fundamental del éxito de nuestros negocios. Junto con el gran talento de la Gente Alianza Team y una apuesta decidida y coherente con la sostenibilidad hacen posible que seamos generadores de prosperidad en las zonas donde estamos presentes directa e indirectamente.



¡Gracias a todos quienes hacen posible estos resultados e impactos para seguir alimentando un mejor mañana!



Anexos

**1. Carta de
aseguramiento limitado**

▶ Pág. 68

**2. Diversidad de los
colaboradores**

▶ Pág. 70

**3. Gestión de la
cadena de suministro**

▶ Pág. 71

**4. Índice de alineación
TCFD / IFRS S2**

▶ Pág. 72

**5. Aliados estratégicos
Programas Desarrollo Social**

▶ Pág. 74

6. Tabla GRI

▶ Pág. 75



Anexo 1

Carta de aseguramiento limitado



Señores
Accionistas y demás grupos de interés de
Team Foods Colombia S.A.
Bogotá, Colombia.

INFORME DE ASEGURAMIENTO LIMITADO INDEPENDIENTE

Alcance

Hemos sido requeridos por la Dirección de Team Foods Colombia S.A. (en adelante “La Compañía”) para llevar a cabo un trabajo de aseguramiento limitado sobre la información detallada en el Anexo A (en adelante, información objeto de aseguramiento), incluida en el Informe de Impacto Sostenible 2024, ni a otra información relacionada a dicho Informe que pudiera contener imágenes, audios o videos.

Nuestro compromiso de aseguramiento limitado se realizó únicamente en relación con la información seleccionada de sostenibilidad incluida en el Anexo A. Nuestro informe de aseguramiento no se extiende a información de períodos anteriores ni a otra información no incluida en el Informe de Impacto Sostenible 2024, ni a otra información relacionada a dicho Informe que pudiera contener imágenes, audios o videos.

Criterios aplicados por Team Foods Colombia S.A.

Los criterios utilizados por la administración de La Compañía para preparar la información objeto de aseguramiento detallada en el Anexo A e incluida en el Informe de Impacto Sostenible 2024 fueron establecidos considerando los conceptos, requerimientos y principios de:

- Los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI) 2021 en su opción de uso “De conformidad GRI”.
- Los indicadores de las industrias de “Alimentos procesados” del Consejo de Normas Contables de Sostenibilidad (SASB, por sus siglas en inglés) vigentes en 2024.
- Los criterios definidos por La Compañía para la metodología del proceso de análisis de doble materialidad.
- Los criterios definidos por La Compañía para los indicadores propios 2024.

Responsabilidades de la administración de Team Foods Colombia S.A. sobre la información objeto de aseguramiento incluida en el Informe de impacto sostenible 2024

La administración de La Compañía es responsable por la elaboración y presentación de la información objeto de aseguramiento incluida en el Informe de Impacto Sostenible 2024, de acuerdo con los criterios mencionados en el párrafo anterior. Esta responsabilidad incluye el diseño, la implementación y el mantenimiento del control interno relevante para la preparación de la información objeto de aseguramiento que esté libre de errores materiales, ya sea debido a fraude o error.

Responsabilidades de BDO

Nuestra responsabilidad es expresar una conclusión de aseguramiento limitado sobre la información objeto de aseguramiento, con base en los procedimientos que hemos efectuado y la evidencia que hemos obtenido. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de aseguramiento limitado de acuerdo con los lineamientos de la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento ISAE3000 (Revisada), Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica, emitida por el *International Auditing And Assurance Standards Board* (IAASB).

Esta norma exige que concluyamos si ha llegado a nuestro conocimiento algún hecho que nos haga pensar que la declaración de la dirección no se presenta fielmente, en todos sus aspectos significativos. En un encargo de aseguramiento limitado, el profesional ejerciente lleva a cabo procedimientos (consistentes principalmente en realizar indagaciones a la dirección y a otras personas de la entidad, según proceda, y en aplicar procedimientos analíticos) y evalúa la evidencia obtenida.

Los procedimientos que realizamos se basaron nuestro juicio profesional e incluyeron indagaciones, entendimiento y observación de los procesos realizados y evidencias, recálculos, inspección de documentos, procedimientos analíticos, evaluación de la idoneidad de los métodos de cuantificación y políticas de informes y acuerdo o conciliación con los registros subyacentes.

Dadas las circunstancias del compromiso, hemos realizado los siguientes procedimientos:

- a) A través de indagaciones, se obtuvo una comprensión del entorno de control y sistemas de información de La Compañía relevantes, pero no evaluamos el diseño de las actividades de control particulares ni obtuvimos evidencia sobre su implementación, ni probamos su efectividad operativa.



- b) Entendimiento de las herramientas utilizadas para generar, agregar y reportar la información objeto de aseguramiento mediante indagaciones con los responsables de los procesos relacionados.
- c) Entendimiento, indagación con los representantes delegados por la administración y verificación en sí, del proceso llevado a cabo por La Compañía en 2024 para la elaboración / actualización de su análisis de doble materialidad vigente, incluida la participación de sus grupos de interés en este proceso.
- d) Entrevistas con el personal de La Compañía, para comprender su negocio y el proceso de preparación del Informe de Impacto Sostenible 2024.
- e) Entrevistas con el personal de La Compañía a nivel de consolidación o de liderazgo de indicadores, responsables de la información consolidada de los negocios a reportar, para comprender el proceso de recolección, consolidación y presentación de la información objeto de aseguramiento.
- f) Comprobación de los criterios de cálculo y su aplicación adecuada, de acuerdo con las metodologías descritas en los criterios de los indicadores objeto de aseguramiento, según alcance indicado en el Anexo A.
- g) Realización de procedimientos analíticos para respaldar la razonabilidad de los datos.
- h) Comparación de la información presentada en el Informe de Impacto Sostenible con la información correspondiente a las fuentes subyacentes relevantes para determinar si la misma ha sido incluida en el Informe de Impacto Sostenible.
- i) Análisis de los procesos de recolección y de control interno de los datos cuantitativos reflejados en el Informe, en cuanto a la confiabilidad de la información, utilizando procedimientos analíticos y pruebas de verificación con base en muestreos.
- j) Lectura de la información incluida en el Informe de Impacto Sostenible, para compararla frente a los criterios definidos por los estándares GRI 1 - Fundamentos, GRI 2 - Contenidos Generales y GRI 3 -Temas Materiales aplicables según la declaración de uso definida por La Compañía. Procedimiento efectuado con base en la versión del Informe de Impacto Sostenible 2024 suministrada por La Compañía a BDO el día 21 de marzo de 2025.
- k) Aplicación de pruebas sustantivas sobre una base selectiva aleatoria de la información objeto de aseguramiento, elaborada por la administración, para determinar los estándares e indicadores y corroborar que los datos se hayan medido, registrado, recopilado e informado adecuadamente a través de: Inspección de políticas y procedimientos establecidos por La Compañía, inspección de documentos soporte de origen interno y externo, recálculos y comparaciones de los contenidos presentados por la Administración con lo establecidos en la sección de criterios de este informe.

En el Anexo A se detalla la información objeto de aseguramiento incluida en el alcance de nuestro trabajo.

Nuestro encargo de aseguramiento limitado se realizó solamente con respecto a la información objeto de aseguramiento incluida en el Anexo A, por el año terminado el 31 de diciembre de 2024 para los indicadores, hasta enero de 2025 para el análisis de doble materialidad. No hemos realizado ningún procedimiento con respecto de años anteriores, proyecciones y metas futuras, o cualquier otro elemento de otra información incluida en el Informe de Impacto Sostenible por el año terminado el 31 de diciembre de 2024 y, por lo tanto, no expresamos una conclusión al respecto.

Los procedimientos aplicados en un encargo de aseguramiento limitado varían en cuanto a su naturaleza y momento de aplicación, y son de menor alcance que en el caso de un encargo de aseguramiento razonable y, en consecuencia, el nivel de fiabilidad obtenido en un encargo de aseguramiento limitado es sustancialmente inferior al que se habría obtenido de haberse realizado un encargo de aseguramiento razonable.

Consideramos que la evidencia obtenida es suficiente y apropiada para proveer una base para nuestra conclusión de aseguramiento limitado.

Independencia y gestión de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos éticos y de independencia del código de ética profesional del contador público emitido por el International Ethics Standard Board for Accountants (IESBA), el cual se basa en los principios de integridad, objetividad, competencia profesional y debido cuidado, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma BDO Audit S.A.S BIC aplica el International Standard on Quality Management (“ISQM”) 1 y, por lo tanto, mantiene un sistema integral de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados



relacionados con el cumplimiento de requisitos éticos, estándares profesionales y requisitos de ley y regulaciones aplicables.

Limitaciones inherentes del encargo de aseguramiento

La información de sostenibilidad seleccionada está sujeta a incertidumbre inherente debido al uso de información no financiera, la cual es objeto de mayores limitaciones inherentes que la información financiera dada la naturaleza de los métodos utilizados para determinar, calcular, hacer muestreos o estimar dicha información. En la preparación de la información selecciona la entidad efectúa interpretaciones cualitativas sobre la relevancia, la materialidad y la exactitud de la información que están sujetas a supuestos y juicios.

Conclusión del aseguramiento limitado

Basándonos en los procedimientos que hemos realizado y en las evidencias que obtuvimos, no ha llegado a nuestro conocimiento ninguna situación que nos lleve a pensar que la información objeto de aseguramiento indicada en el Anexo A de este informe, y que a su vez fue incluida en el Informe de Impacto Sostenible para el año terminado el 31 de diciembre de 2024 de Team Foods Colombia S.A., no ha cumplido de conformidad con lo establecido en la sección de criterios de este informe.

Restricción del uso del Informe

Nuestro informe se emite exclusivamente con el propósito expuesto en el primer párrafo y no debe utilizarse para ningún otro propósito ni ser distribuido a otras partes por separado. Este informe se refiere solamente a los asuntos mencionados en las secciones precedentes y la información objeto de aseguramiento incluida en el Anexo A y no se extiende a ninguna otra información financiera y no financiera incluida en el Informe de Impacto Sostenible de Team Foods Colombia S.A. para el año terminado el 31 de diciembre de 2024, ni a sus estados financieros, tomados en su conjunto.

Planes de acción

BDO Audit S.A.S. BIC entrega a Team Foods Colombia S.A., a través de un informe adicional, las recomendaciones de acción para la futura preparación del Informe de Impacto Sostenible, que no modifican la conclusión expresada en este informe, buscando fortalecer el proceso de construcción, gestión, medición, revisión, reporte y comunicación de los indicadores de sostenibilidad de la Compañía.

Jaime Vargas
Socio de Auditoría y Aseguramiento
Contador Público TP 81100
Miembro de
BDO Audit S.A.S BIC
Bogotá, 21 de marzo de 2025.

ANEXO A

Alcance del aseguramiento limitado

A continuación, se detallan los estándares GRI, los estándares SASB, los indicadores definidos por la Administración como propios y la información del proceso de análisis de doble materialidad de Team Foods Colombia S.A. cubierta con este aseguramiento. Estos criterios forman parte integral de nuestro informe de aseguramiento limitado independiente sobre el Informe de Impacto Sostenible de Team Foods Colombia S.A. por el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2024.

Estándar GRI	Alcance del aseguramiento
13-9	Pérdida y desperdicio de alimentos
2-21	Ratio de compensación total anual
2-26	Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas
3-1	Proceso para determinar temas materiales
3-2	Lista de temas materiales
3-3	Manejo de temas materiales



Estándar GRI	Alcance del aseguramiento
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia
301 - 1	Materiales utilizados por peso o volumen
302 - 1	Consumo de energía dentro de la organización.
303 - 3	Extracción de agua
303 - 5	Consumo de agua
305 - 1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)
305 - 2	Emisiones directas de GEI (alcance 2)
305 - 3	Emisiones indirectas de GEI - Alcance 3.
305 - 4	Intensidad de las emisiones de GEI
306 - 5	Residuos dirigidos a disposición
401 - 1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal
403 - 10	Las dolencias y enfermedades laborales
403 - 9	Lesiones por accidente laboral
404 - 3	% de empleados cuyo desempeño y desarrollo profesional se evalúa con regularidad, desglosado por sexo y por categoría profesional.
405 - 2	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres

Estándar SASB	Alcance del aseguramiento
FB-PF-250a.3.	(1) Número total de notificaciones recibidas de infracción de la seguridad alimentaria, (2) porcentaje corregido

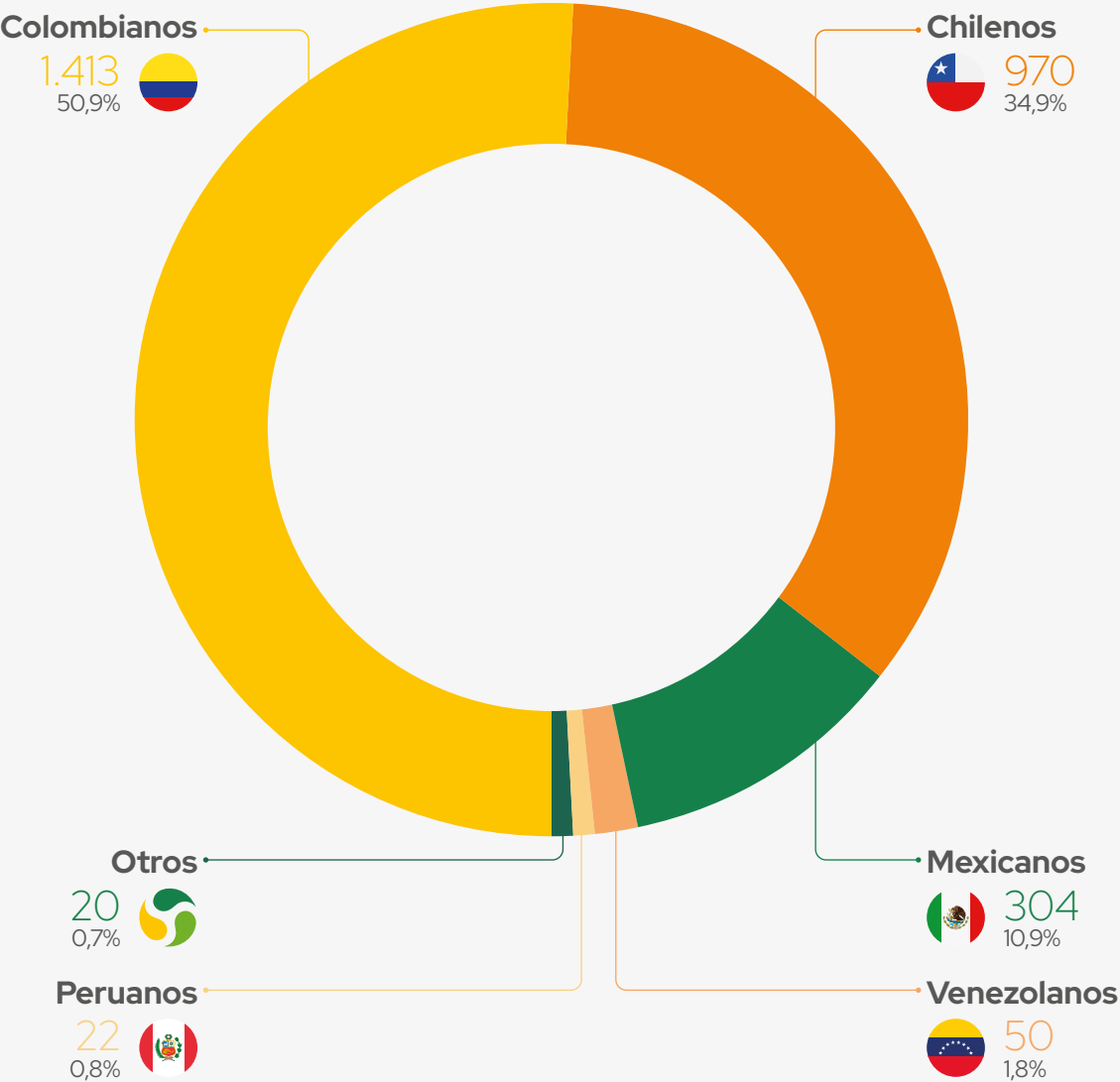
Indicador Propio	Alcance del aseguramiento
T1	Inversión en I&D+i como % de ingresos.
T3	PQR por producto recibidas y resueltas de consumidores y clientes
T5	Gestión de Proveedores
T10	Número y % de quejas y reclamos formales recibidos y resueltos por prácticas laborales
T13	Ausentismo
T17	% de aprovechamiento de residuos ordinarios.
T25	Productos bajos de carbono - Manos Verdes.
T26	Programas de desarrollo social.

Análisis de materialidad	Descripción
Análisis de doble materialidad actualizado en el año 2024	Proceso metodológico diseñado e implementado por Team Foods Colombia S.A. para el análisis de doble materialidad (llevado a cabo en 2024 y finalizado en 2025) con una vigencia de dos (2) años. Para el reporte 2024, BDO realizó su verificación mediante indagación e inspección documental sobre los avances en la integración de los impactos, riesgos y oportunidades priorizados en la doble materialidad, con los riesgos estratégicos corporativos, así como el seguimiento a los temas materiales en conexión con la estrategia de negocio.



Anexo 2

Diversidad de los colaboradores



	Afrodescendiente	Indígenas	LGBTQI+	Discapacitados
Colombia	0 0%	0 0%	56 4,05%	5 0,36%
México	0 0%	0 0%	14 4,44%	0 0%
Chile	0 0%	0 0%	1 0,99%	3 2,97%
BredenMaster	0 0%	0 0%	0 0%	6 0,61%
Total	0 0%	0 0%	71 2,56%	14 0,5%



Anexo 3

Gestión de la cadena de suministro

Conscientes de la importancia estratégica de nuestra cadena de suministro, y de acuerdo con nuestras Directrices de Política y Código del Proveedor y Contratista, evaluamos y desarrollamos a nuestros proveedores conforme a rigurosos estándares. En el caso de la criticidad de un proveedor, se lleva a cabo una evaluación basada en criterios que afectan directamente al producto terminado: inocuidad, calidad, cadena de suministro y desempeño OTIF. Además de los aspectos comerciales, integramos criterios ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza) a través de la evaluación "Mide Lo Que Importa" de Sistema B.

Nuestros equipos de compras, calidad y sistemas de gestión velan por dar cumplimiento a los lineamientos mencionados anteriormente. Evaluaciones in situ: Todo proveedor crítico o nuevo se somete a una evaluación inicial exhaustiva, la reevaluación periódica a 36 meses. Las auditorías presenciales las realiza el equipo de compras o un externo aliado (usualmente Icontec) de acuerdo a la naturaleza y ubicación del proveedor.

Estándares y metodologías aplicadas: Realizamos auditorías, y aceptamos certificaciones como (IFS, BRC, FSSC 22000, ISO 22000 y/o AIB entre otras) como evidencia de cumplimiento.

Verificaciones externas: Son auditados los proveedores que al final del año están por debajo del 75% del cumplimiento del OTIF y/o con no conformidades críticas asociados a inocuidad y calidad. Para el caso de la debida diligencia en derechos humanos trabajamos con aliados externos para evaluar la gestión de nuestros proveedores estratégicos de aceite crudo de palma asociados a este asunto, con alcance a sus operaciones propias, proveedores indirectos y comunidades.

	 Colombia	 México	 Chile	 BredenMaster
Proveedores				
Número total de Proveedores Nivel 1 (Directos)	709	25	57	683
Número total de proveedores significativos (o críticos) en Nivel 1	629	15	50	80
% del Gasto total en proveedores significativos (o críticos) en Nivel 1	54%	32%	66%	67%
Numéro total de proveedores significativos (o críticos) No nivel 1 (Indirectos)	50	15	46	71
Numéro total de proveedores significativos (o críticos) (Nivel 1 y NO Nivel 1)	679	30	96	151
Proveedores				
Evaluados en Sostenibilidad	138	64	38	16
Número total de proveedores evaluados a través de evaluaciones de escritorio/ evaluaciones In Situ	673	132	158	5
% de proveedores significativos evaluados a través de evaluaciones de escritorio/ evaluaciones In Situ	100%	100%	100%	100%
Número de proveedores evaluados con impactos negativos sustanciales reales o potenciales	0	0	0	0
% de Proveedores con impactos negativos sustanciales reales o potenciales con acción correctiva o plan de mejora acordado	0%	0%	0%	0%
Número de proveedores con impactos negativos reales o potenciales que fueron despedidos	0	0	0	0
Planes de Acción				
Número total de proveedores apoyados en la implementación del plan de acción correctiva	629	15	50	80
% de proveedores evaluados con impactos negativos reales/potenciales sustanciales apoyados en la implementación del plan de acción correctiva	100%	100%	100%	100%



Anexo 4

Índice de alineación TCFD / IFRS S2

Recomendación	Descripción	Item	Referencia
Gobernanza	Divulgar la gobernanza de la organización en torno a los riesgos y relacionados con el clima	A Describa la supervisión por el consejo de los riesgos y oportunidades relacionados con el clima: La junta directiva tiene la responsabilidad de supervisar y gestionar los asuntos relacionados con el clima y lo hace a través del comité de auditoría.	Transformación innovadora - Gobernanza en la gestión de riesgos y oportunidades ambientales Directrices de política CDP C1.1, C1.1a, C1.1b, C2.2
		B Describir el papel de la dirección en la evaluación y gestión de los riesgos y oportunidades relacionados con el clima: La Dirección tiene la responsabilidad de evaluar y gestionar asuntos relacionados con el clima. El Coordinador de Riesgos Corporativos encabeza el proceso de evaluación y la VP operaciones y VP Asuntos Corporativos tiene la responsabilidad de generar las estrategias e implementarlas.	Directrices de política CDP C1.2, C1.2a, C1.3, C1.3a, C2.2
Estrategia	Divulgar el impacto actual y potencial de los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima sobre los negocios, la estrategia y la planificación financiera de la organización en los casos en los que dicha información sea sustancia	A Describir los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima que ha identificado la organización a corto, medio y largo plazo: El calor extremo, el estrés hídrico son los principales riesgos físicos relevantes, mientras que los mecanismos de fijación de precio al carbono son el principal riesgo de transición son prioritarios desde el corto plazo pero la mayoría aumenta la severidad en el largo plazo. Las oportunidades están relacionadas al aumento de la resiliencia para la adaptación y la generación de valor para los negocios desde el liderazgo climático.	Transformación innovadora - Cambio climático y energía Informe de Riesgos Corporativo 2024 CDP C2.2a, C2.3a, C2.4a
		B Describir el impacto de los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima sobre los negocios, la estrategia y la planificación financiera de la organización: Identificamos cinco riesgos con potenciales impactos financieros que pueden ya sea aumentar los costos operativos, limitar el acceso a mercados exigentes o bien afectar activos. Estamos alineando las estrategias de mitigación y adaptación con la estrategia de negocios y la planeación financiera.	Informe de Riesgos Corporativo 2024 CDP C2.2a, C2.3a, C2.4a
		C Describir la resiliencia de la estrategia de la organización, teniendo en cuenta los diferentes escenarios relacionados con el clima, como un escenario con 2°C o menos: Nuestra estrategia de mitigación en ambos escenarios analizados es reducir nuestras emisiones en línea con la ciencia (SBTi), mientras que nuestra estrategia de adaptación es evaluar los cambios en producto, proceso y abastecimiento de acuerdo a las proyecciones de los indicadores climáticos en los dos escenarios. El trabajo colaborativo con proveedores para adelantar proyectos que nos lleven a aumentar la resiliencia de la cadena es esencial.	Transformación innovadora - Cambio climático y energía Informe de Riesgos Corporativo 2024 CDP C3.1, C3.2, C3.2a, C3.3



Recomendación	Descripción	Item	Referencia
Gestión de riesgos	Divulgar cómo la organización identifica, evalúa y gestiona los riesgos relacionados con el clima	A Describir los procesos de la organización para identificar y evaluar los riesgos relacionados con el clima: Alineamos la metodología del Sistema Integral de Administración de Riesgos (SIAR) incorporando elementos particulares como el análisis por escenarios. También adaptamos los criterios de evaluación de las oportunidades transicionales, buscando que este análisis sea clave en la toma de decisiones de planeación financiera y de la estrategia de los negocios.	Política de gestión y administración de riesgos CDP C1.1a, C1.1b, C2.1b, C2.2, C2.2a, C3.2a
		B Describir los procesos de la organización para gestionar los riesgos relacionados con el clima: La gestión de riesgos está a cargo de las diferentes direcciones, desde la coordinación corporativa de riesgos se revisa anualmente los controles, se evalúan los riesgos. Ampliar información en la política	Política de gestión y administración de riesgos CDP C1.1a, C1.1b, C2.1b, C2.2, C2.2a, C3.2a
		C Describir cómo los procesos para identificar, evaluar y gestionar los riesgos relacionados con el clima están integrados en la gestión general de riesgos de la organización: Este proceso está alineado al Sistema Integral de Administración de Riesgos (SIAR) y es liderado por el coordinador corporativo de riesgos.	Política de gestión y administración de riesgos CDP C2.1b, C2.2
Métricas y objetivos	Divulgar las métricas y los objetivos utilizados para evaluar y gestionar los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima relevantes en los casos que dicha información sea sustancial.	A Divulgar las métricas utilizadas por la organización para evaluar los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima acorde con su proceso de estrategia y gestión de riesgos: La métricas utilizadas para evaluar riesgos y oportunidades son las contempladas en el Sistema Integral de Administración de Riesgos (SIAR).	Informe de Riesgos Corporativo 2024 CDP C4, C9
		B Divulgar el Alcance 1, Alcance 2 y, si procede, el Alcance 3 de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y sus riesgos relacionados: Divulgamos los tres alcances anualmente en el informe de impacto y sostenibilidad, ver capítulo referencia.	Transformación innovadora - Cambio climático y energía
		C Describir los objetivos utilizados por la organización para gestionar los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima y el rendimiento en comparación con los objetivos: Nuestro objetivo es que los riesgos estén dentro del apetito de riesgos corporativos, es decir, moderado. Divulgamos nuestra gestión de riesgos anualmente en el informe de impacto y sostenibilidad, ver capítulo referencia.	Transformación innovadora - Cambio climático y energía CDP C4



Anexo 5

Aliados estratégicos Programas Desarrollo Social

ZONA NORTE

Junta acción comunal Barrio Abajo.

Hogar infantil de Barrio Abajo.

Alcaldía de Barranquilla.

Arquidiócesis de Barranquilla.

Sodexo.

Secretaría de la mujer.

SENA.

Secretaría de Control Urbano y Espacio Público.

Secretaría de Gestión Social.

Oficina de la Primera Dama.

Banco Arquidiocesano de Alimentos.

ABACO

Secretariado de Pastoral Social - Cáritas

ZONA CENTRO

Cámara de comercio de Bogotá.

Alcaldía local de Tunjuelito / Secretaría de integración social.

Centro de desarrollo local Pablo Tarso.

Fondo de desarrollo local de Usme.

Hogares ICBF.

Equipos de Bakery y Food Service de Team Foods.

SENA.

Fundación Ángeles.

Policía Metropolitana.

Instituciones de Movilidad.

Granja la mariposa.

MAD Diseño Gastronómico.

Asociación de Productores Agropecuarios ASOPROAM.

Fundación Ángeles, Hogares ICBF.

Colegio Rural José Celestino Mutis.

Asociación de recicladores sembrando Futuro ARECCA.

Asociación Parque Mirachuelo.

ZONA SUR

Fundación Familia Vicentina/ Comedor Balboa.

Fundación Familia Vicentina.

Secretaría de la mujer

Casa de mujeres empoderadas Buga.

SENA.

Junta de Acción Comunal de los barrios Comuna 5 de Buga: Barrio Balboa; Barrio Uninorte; Barrio La Honda; Barrio Sucre; Barrio La Honda; Barrio Ricaurte; Barrio Jardín.

Junta de Acción Comunal (J.A.C) Barrio San José Obrero en Buga.

Secretaría de Bienestar.

Comfandi.

Fundación WWB.

Secretaría de Turismo y Desarrollo Económico.

Fundación Hogar Mendigo.

Fundación Centro Bienestar del Anciano.



Anexo 6

Tabla GRI

Contenidos Generales: GRI 2					
# Pág.	Estándar	Contenido	Respuesta al indicador (sección del Informe)	Revisión Externa 2024	Estándar Sectorial GRI
6	GRI	2-1. Detalles organizacionales.	Quiénes Somos; Alianza Team es una organización de naturaleza privada donde ninguna entidad gubernamental u organización relacionada con actividades estatales posee propiedad de acciones de las empresas que la conforman. Asimismo, ningún miembro fundador posee más del 5% de la propiedad de las acciones -o derechos de voto en consecuencia- de la organización de manera individual.		
75	GRI	2-2. Entidades incluidas en la presentación de informes de Sostenibilidad.	Alianza Team se compone por las siguientes entidades: Team Foods Colombia S.A.; Grasas S.A.; Team Foods Chile S.p.A.; Team Foods México S.A. de C.V.; Operadora Team S.A. de C.V.; BredenMaster S.p.A.; Distribuidora de Productos Alimenticios Los Guindos S.p.A; Team Investments LLC; Team Foods USA INC.		
75	GRI	2-3. Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto.	2024 - Anual Isabel Giraldo - isabel.giraldo@alianzateam.com		
75	GRI	2-4. Actualización de la información.	No reportamos cambios significativos y/o relativos frente a la información reportada en años anteriores.		
2	GRI	2-5. Verificación externa.	Este informe ha sido verificado por BDO Audit S.A.S. BIC de acuerdo con el alcance de aseguramiento limitado incluido en la carta de verificación incluida en el Anexo 1.		
5	GRI	2-6. Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.	Aliados desde el origen - Producción responsable.		
6	GRI	2-7. Empleados totales desglosados por género y región.	Quiénes Somos - Nuestra presencia y organización.		
6	GRI	2-8. Trabajadores que no son empleados.	Quiénes Somos - Nuestra presencia y organización.		
12	GRI	2-9. Estructura y composición de la gobernanza.	La Junta Directiva, órgano de gobierno delegado por la Asamblea de Accionistas, está compuesta por cinco miembros principales, donde el 100% son hombres, de carácter independiente y no ejecutivos. El 80% de los miembros principales llevan más de 10 años y el 20% restante de los principales menos de 5 años. Los criterios de independencia se alinean con los lineamientos utilizados por S&P Global en la Evaluación Anual Corporativa (CSA). El Comité de Presidencia, junto con los Comités Ejecutivos de cada uno de los Grupos Estratégicos de Negocio cumplen la función de seguimiento y rendición de cuentas continua que son llevadas mensualmente a la Junta Directiva. Así mismo, se cuentan con otros Comités como el de Riesgo Financiero y Materia Prima; Riesgo Laboral; Finanzas Corporativas; Integridad; Excelencia Operacional; Crisis; Auditoría; Investigación; Estrategia y Presupuesto, entre otros, que cumplen también un rol de control y seguimiento a la operación diaria de la organización para la toma de decisiones oportunas en temas económicos, ambientales y sociales.		



Contenidos Generales: GRI 2					
# Pág.	Estándar	Contenido	Respuesta al indicador (sección del Informe)	Revisión Externa 2024	Estándar Sectorial GRI
76	GRI	2-10. Nominación y selección del máximo órgano de gobierno.	Los miembros de la Junta Directiva han sido seleccionados por la misma Asamblea bajo lineamientos internos para asegurar las competencias y conocimiento necesario de la industria manufacturera para orientar y aprobar la conversación con la administración acerca de la estrategia corporativa, y los impactos y desafíos a los que se enfrenta la organización y su respectivo manejo. En este proceso se tiene en cuenta la opinión del grupo de interés: Accionistas.		
76	GRI	2-11. Presidente del máximo órgano de gobierno.	El presidente del máximo órgano de gobierno no ocupa un cargo ejecutivo dentro de la organización.		
76	GRI	2-12. Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos.	El máximo órgano de gobierno de la compañía delega en la Junta Directiva la revisión y aprobación de la estrategia corporativa y los compromisos corporativos adquiridos. Es responsabilidad delegada a su vez en el Comité de Presidencia y otras instancias administrativas para la toma de decisiones a lo largo de la compañía, en las cuales se hace la constante identificación, seguimiento, actualización de los programas, iniciativas, estratégicas y otros para gestionar los impactos, riesgos y oportunidades que se pueda tener sobre la economía, medio ambiente, sociedad y derechos humanos. La relación continua con los grupos de interés es delegada en los distintos equipos de la organización quienes lideran los procesos específicos en los cuales participan: • Colaboradores y Comunidades - VP Desarrollo del Talento. • Proveedores - VP Finanzas y Abastecimiento. • Accionistas - Presidencia. • Clientes y Consumidores - Negocios. • Aliados Especiales, Gobierno, y Medios y líderes de opinión - VP Asuntos Corporativos. Las actualizaciones de la materialidad corporativa son revisadas y aprobadas por el Comité de Presidencia quienes son los delegados para realizar el monitoreo y validación final de esta identificación de impactos y su gestión en el día a día.		
76	GRI	2-13. Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos.	El seguimiento y actualización está delegado en la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos quien es la responsable de velar por la protección y fortalecimiento de la reputación corporativa. Es desde este equipo que se acompaña al resto de equipos en la identificación, seguimiento y actualización de los impactos, riesgos y oportunidades que puedan afectar el medio ambiente, la sociedad o la economía con enfoque de doble materialidad. Esta revisión se realiza en ciclos anuales soportada por los resultados de la Evaluación Anual en Sostenibilidad que realiza S&P Global. Cada tres años se realiza la actualización de la materialidad corporativa con enfoque de doble materialidad con el acompañamiento de un tercero para realizar los ajustes necesarios según cambios significativos en los contextos internos y externos.		
76	GRI	2-14. Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad.	El Presidente y CEO tiene la responsabilidad de revisar y aprobar la información presentada, incluidos los temas materiales de la organización.		
61	GRI	2-15. Conflictos de intereses.	A través del procedimiento de investigación de conductas de conflicto de intereses, corrupción y fraude, liderado por el comité de relaciones laborales e integridad, se incluye la obligación de que cada colaborador diligencie la encuesta para determinar si se encuentra expuesto o no a un conflicto de interés, tanto en el momento de su contratación, como durante la relación laboral, dado que este puede originarse en cualquier momento. La compañía considera que tener un Conflicto de Intereses no necesariamente constituye una falta a las obligaciones laborales y legales de los colaboradores, pero no reportarlo, sí. Actualmente se está desarrollando un aplicativo que permite reportar, resguardar y analizar las situaciones expuestas por todos los colaboradores, creando así un flujo de revisión y aprobación a través de las diferentes niveles de aprobación en la compañía.		
76	GRI	2-16. Comunicación de preocupaciones críticas.	A través del Comité de Presidencia se determina qué se llevará a la siguiente Junta Directiva y no se cuenta con un registro público cuantitativo exacto de las inquietudes críticas presentadas debido a que las Actas son de carácter confidencial. La naturaleza de las inquietudes presentadas son estratégicas y cubren aspectos ambientales, sociales y económicos.		
76	GRI	2-17. Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno.	El máximo órgano de gobierno de la compañía es informado constantemente por parte del Presidente y CEO, su equipo, y aquellos quienes asisten a las diferentes instancias de toma de decisión -delegadas por el máximo órgano de gobierno- para incrementar el conocimiento colectivo sobre desarrollo sostenible. La comunicación y divulgación se hace según necesidad por lo que no hay un canal o periodicidad determinada. La actualización en tendencias globales y de industria y sus implicaciones para el desarrollo sostenible es constante.		
76	GRI	2-18. Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno.	Por motivos de confidencialidad la administración no cuenta con autorización para divulgar esta información.		



Contenidos Generales: GRI 2					
# Pág.	Estándar	Contenido	Respuesta al indicador (sección del Informe)	Revisión Externa 2024	Estándar Sectorial GRI
63	GRI	2-19. Políticas de remuneración.	La remuneración en Alianza Team se realiza conforme a los lineamientos planteados dentro de la Política de Compensación, que describe los diferentes mecanismos, variables y esquemas que han sido definidos y aprobados por el Comité de Compensación y la Junta Directiva para el 100% de los colaboradores de la organización. La compensación ejecutiva complementada por el Sistema de Compensación Variable cuenta con los siguientes indicadores asociados a la materialidad corporativa vinculando así los incentivos monetarios con la apuesta en sostenibilidad: Huella de carbono, Resultado CSA (Mitigación cambio climático); OTIF, Costo Cadena Suministro, Resultado CSA (Abastecimiento Responsable y Competitivo); Resultado CSA (Agua en cadena de valor); Disminución devoluciones; implementación AI (Calidad, Seguridad y Oportunidad); Venta nuevos productos y desarrollos, EBITDA negocios (Satisfacción clientes); Ventas nuevas categorías y productos (Innovación y desarrollo); Efectividad coberturas riesgos, Estrategia regulatoria nuevas categorías (Riesgo geopolítico y socioeconómico); Rotación no deseada, Ambiente laboral, Vacantes cubiertas con talento interno; LTIFR, Severidad de accidentalidad (Gente Alianza Team). Ni el Presidente y CEO de la organización ni otros funcionarios ejecutivos cuentan con acciones de la compañía ya que no hay un plan o programa de remuneración que incluya la conversión o suscripción de acciones de la misma. Por este motivo, no se cuenta con un procedimiento que indique los requerimientos para la propiedad y manejo de acciones por parte de los ejecutivos o empleados de la organización.		
77	GRI	2-20. Proceso para determinar la remuneración.	Es el Comité de Compensación quien revisa, define y aprueba la remuneración para los diferentes cargos, equipos y negocios según los objetivos de crecimiento de la organización. Se tiene en cuenta la opinión del grupo de interés de accionistas específicamente a través de la delegación en la Junta Directiva. Las actas del Comité de Compensación y las Juntas Directivas donde esta información queda consignada no son públicas por confidencialidad. No se cuenta con acompañamiento de un consultor externo especializado.		
77	GRI	2-21. Ratio de compensación total anual.	-Ratio de compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización con respecto a la mediana de la compensación total anual de todos los colaboradores (excluida la persona mejor pagada) = 67 Alianza Team. -% de incremento de la compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización con respecto a la mediana del % de incremento de la compensación total anual de todos los colaboradores (excluida la persona mejor pagada) = -1,8% impactado por la compensación variable Alianza Team. Persona mejor pagada: -0.0835. Mediana colaboradores: 0.0463. Las bases de datos regionales se envían por correo electrónico para consolidar con la base histórica del año a nivel de país y finalmente se someten a una transformación que implica la limpieza y ajuste de datos para parametrizar la base de acuerdo a las necesidades específicas.	×	
5	GRI	2-22. Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible.	Mensaje del Presidente.		
12 , 62	GRI	2-23. Compromisos de política.	Las Directrices de Política se basan en el Manual de Conducta de los Colaboradores, describiendo el detalle del Programa de Ética y Cumplimiento, reglamento Interno de Trabajo, Política de Derechos Humanos, Equidad, e Inclusión, el Código de Conducta de Proveedores y la Política de Compras Responsables entre otras.		
12	GRI	2-24. Incorporación de los compromisos y políticas.	Desde las Directrices de Política de Alianza Team se comunican los lineamientos, compromisos y expectativas que tiene la organización en la relación con sus grupos de interés de manera pública. La responsabilidad de actualización y divulgación es asignada a cada equipo específico quienes lideran los procesos específicos para realizar la actualización documental en línea con lo estipulado en la ISO 9001. En inducciones, re-inducciones y distintos mecanismos de formación internos y con externos se incluye la divulgación de este documento, al igual que a través de la inclusión de un control de lectura y aceptación para las relaciones comerciales.		
14 , 61	GRI	2-25. Procesos para remediar impactos negativos.	Quiénes Somos - Contexto, Materialidad y Valor Económico Creado y Distribuido. Generadores de Prosperidad - Nuestra Ética Empresarial y Transparencia. Línea de Integridad: De los 22 casos reportados 11 (50%) fueron por asuntos de relaciones laborales, 3 (14%) por conflictos de intereses, y el 36% restante en -representando 5% cada uno- en las siguientes temáticas: transacciones internas; descuentos no autorizados; irregularidades en auditoría/contabilidad; retaliación a denunciantes; uso indebido de activos/servicios de la compañía; amenazas; falsificación de registros; fraude.		



Contenidos Generales: GRI 2					
# Pág.	Estándar	Contenido	Respuesta al indicador (sección del Informe)	Revisión Externa 2024	Estándar Sectorial GRI
<u>61</u>	GRI	2-26. Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes.	Promovemos a lo largo de nuestra cadena de valor con todos los grupos de interés el propósito y funcionamiento de la Línea de Integridad Corporativa, mecanismo oficial de inquietudes y denuncias para cualquier violación de nuestras Directrices de Política.	✕	
<u>78</u>	GRI	2-27. Cumplimiento de leyes y reglamentos.	No hemos recibido sanciones o multas significativas (superior a 10.000 USD) por incumplimiento de la normatividad legal incluyendo aspectos ambientales, sociales y económicos en ninguna de nuestras operaciones.	✕	
<u>78</u>	GRI	2-28. Afiliación a asociaciones.	Apoyamos diversas organizaciones como gremios, entidades sin ánimo de lucro, y otras organizaciones con el propósito de promover la competitividad, buenas prácticas empresariales, innovación y desarrollo regional entre otros. Colombia: Asociación de Bancos de Alimentos de Colombia (ABACO); Asociación Nacional de Empresarios (ANDI) y Fundación ANDI; Consejo Privado de Competitividad; CECODES; Corporación Connect Bogotá; Fundación para el Estado de Derecho; Fundación para el Desarrollo Valle del Cauca; Fundación Probarranquilla; Proantioquia; ANALDEX; Consejo Colombiano de Seguridad; Cámara de Comercio e Industria Colombo Chilena; ACRIP; Logyca; Georgia Tech. México: ANIAME; AIEMAC. Todos los países: Pacto Global. Total Contribuciones y Afiliaciones: COP \$966.468.822. (Lobby: COP \$0; Campañas políticas: COP \$0; Asociaciones, gremios y corporaciones exentas de impuestos: COP \$1.077.840.025). Por temática: Competitividad y desarrollo empresarial: COP \$823.694.018; Innovación: COP \$230.547.500.		
<u>14</u>	GRI	2-29. Enfoque para la participación de las partes interesadas.	Quienes Somos – Contexto, Materialidad y Valor Económico Creado y Distribuido. La relación continua con los grupos de interés es delegada en los distintos equipos de la organización quienes lideran los procesos específicos en los cuales participan: Colaboradores y Comunidades; Proveedores; Accionistas; Clientes y Consumidores; Aliados Especiales, Gobierno, y Medios y líderes de opinión. Las actualizaciones de la materialidad corporativa son revisadas y aprobadas por el Comité de Presidencia quienes son los delegados para realizar el monitoreo y validación final de esta identificación de impactos y su gestión en el día a día.		
<u>6</u>	GRI	2-30. Acuerdos de negociación colectiva.	Quienes Somos – Nuestra presencia y Organización.		

Temas Materiales: GRI 3					
# Pág.	Estándar	Contenido	Respuesta al indicador (sección del Informe)	Revisión Externa 2024	Estándar Sectorial GRI
<u>14</u>	GRI	3-1. Proceso para determinar temas materiales.	Quienes Somos – Contexto, Materialidad y Valor Económico Creado y Distribuido.	✕	
<u>14</u>	GRI	3-2. Lista de temas materiales.	Quienes Somos – Contexto, Materialidad y Valor Económico Creado y Distribuido.	✕	
<u>14</u>	GRI	3-3. Manejo de temas materiales.	Quienes Somos – Contexto, Materialidad y Valor Económico Creado y Distribuido.	✕	



Contenidos Específicos: GRI - SASB - IFRS S2 e Indicadores Propios de Alianza Team

# Pág.	Estándar	Contenido	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Revisión Externa 2024	Estándar Sectorial GRI
Ética, transparencia y gobierno corporativo					
14	GRI	201-1. Valor económico directo generado y distribuido.	Quiénes Somos - Contexto, Materialidad y Valor Económico Creado y Distribuido. Datos en millones de COP por operación: Colombia: Valor económico generado (ingresos totales): 2.011.897; Distribuido: 1.908.349; Costos operativos:1.654.125; Gastos operativos: 342.976; Gastos empleados: (salarios+beneficios): 159.541; Proveedores de capital: 37.214; Gobierno: 56.319; Inversiones comunitarias:1.148; VER: 103.548. México: Valor económico generado (ingresos totales): 409.695; Distribuido: 394.934; Costos operativos: 344.354; Gastos operativos:72.014; Gastos empleados: (salarios+beneficios): 40.495; Proveedores de capital: 6.838; Gobierno: 3.246; Inversiones comunitarias: 0; VER: 14.760. Chile: Valor económico generado (ingresos totales): 140.727; Distribuido: 138.769; Costos operativos: 120.829; Gastos operativos: 31.789; Gastos empleados: (salarios+beneficios): 15.716; Proveedores de capital: 3.363; Gobierno: -1.139; Inversiones comunitarias: 0; VER: 1.957. BredenMaster: Valor económico generado (ingresos totales) 373.855; Distribuido: 343.832; Costos operativos: 235.263; Gastos operativos: 645.030; Gastos empleados: (salarios+beneficios): 99.983; Proveedores de capital: 10.514; Gobierno: -1.928; Inversiones comunitarias: 0; VER: 30.022. Retorno de la Inversión del Capital Humano (HC ROI): Colombia: 11,5; México: 9,3; Chile: 7,9; BredenMaster: 2,8; Alianza Team: 8,3.		13.22.2
79	GRI	205-1. Número y % de operaciones evaluadas en riesgos relacionados con corrupción y riesgos identificados.	Generadores de prosperidad - Nuestra Ética Empresarial y Transparencia. Dentro de los riesgos asociado a Fraude y corrupción para Colombia, se tienen identificados 89 riesgos, de los cuales durante 2024 se monitorean 79 riesgos, con 0 eventos de riesgos materializados.		13.26.2
79	GRI	205-3. Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas.	Para el 2024 no se confirmaron casos de corrupción.		13.26.4
79	GRI	206-1. # de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia y resultado de las mismas.	Durante el 2024 no hubo casos legales pendientes o concluidos relacionados con la competencia desleal, infracciones a la legislación aplicable sobre prácticas monopolísticas, o acciones contra la libre competencia en las que se haya determinado que la organización estuvo involucrada. Por lo tanto, no se registraron resultados de acciones legales finalizadas, incluyendo decisiones o sentencias, en relación con estos asuntos.	✕	13.25.2
14	Propio	T19. Ingresos base 100 (2011).	Quienes Somos - Contexto, Materialidad y Valor Económico Creado y Distribuido.		
14	Propio	T20. EBITDA base 100 (2011).	Quienes Somos - Contexto, Materialidad y Valor Económico Creado y Distribuido.		
79	GRI	415-1. Contribuciones a partidos y/o representantes políticos.	Durante el 2024 no realizamos contribuciones financieras ni proporcionamos ningún tipo de apoyo a partidos políticos ni a representantes políticos. Esta decisión se basa en nuestro compromiso con la imparcialidad, la ética y la integridad en todas nuestras actividades, así como en nuestro respeto por los procesos democráticos y la separación entre la esfera política y la empresarial.		13.24.2
61	GRI	205-2. Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.	Generadores de Prosperidad - Nuestra Ética Empresarial y Transparencia.		13.26.3



Contenidos Específicos: GRI - SASB - IFRS S2 e Indicadores Propios de Alianza Team

# Pág.	Estándar	Contenido	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Revisión Externa 2024	Estándar Sectorial GRI
Riesgo geopolítico y socioeconómico					
61	Propio	T18. Nivel de riesgo residual.	Generadores de prosperidad - Nuestra Ética Empresarial y Transparencia.		
Investigación, desarrollo, tecnología e innovación					
6	Propio	T1. Inversión en I&D+i como % de ingresos.	Quienes Somos - Nuestra presencia y organización.	✕	
Gente Alianza Team					
20	Propio	T6. Cobertura de vacantes con talento interno para niveles 4-6.	El 75,3% de las vacantes para niveles 4 - 6 fueron cubiertas por talento interno.		
20	Propio	T7. Porcentaje de publicación de vacantes como convocatorias internas.	El 82,8% de vacantes fueron publicadas como convocatorias internas.		
80	GRI	404-1. Promedio horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por género y por categoría laboral.	En el año 2024 las horas promedio de formación y desarrollo fueron así: Colombia: 23,53; México: 4,77; Chile: 12,61; BredenMaster: 18,58; Alianza Team: 19,26. Formación y desarrollo desglosado por: Empleados <30 años: Colombia 397; México 107; Chile 11; BredenMaster 193. Empleados entre 30-50 años: Colombia 721 México 164; Chile 69; BredenMaster 504. Empleados >50 años: Colombia 197; México 28; Chile 15; BredenMaster 233. Mujeres: Colombia 387; México 111; Chile 36; BredenMaster 307. Hombres: Colombia 928; México 189; Chile 60; BredenMaster 623. Nivel no gerencial: Colombia 1.012; México 251; Chile 70; BredenMaster 804. Nivel gerencial junior: Colombia 145; México 18; Chile 11; BredenMaster 42. Nivel gerencial intermedio: Colombia 105; México 21; Chile 2; BredenMaster 70. Alta gerencia: Colombia 53; México 9; Chile 13 ; BredenMaster 15. Monto promedio gastado por FTE en capacitación y desarrollo en COP: Colombia: \$557.420,01; México: \$2.964.615,81; Chile: \$1.277.907,32; BredenMaster: \$330.949,93; Alianza Team: \$776.679,46.		
20	GRI	404-2. Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los colaboradores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales.	Potenciamos el talento - Cultura organizacional y desarrollo del talento.		
20	GRI	404-3. % de empleados cuyo desempeño y desarrollo profesional se evalúa con regularidad, desglosado por sexo y por categoría profesional.	La población objetivo de las evaluaciones de desempeño (Evaluaciones de Gestión por objetivos) anual aplican para colaboradores que estén incluidos en las directrices definidas por el equipo de Talento. Por lo tanto, se definió que no aplica para practicantes, personas con licencias activas o con permanencia inferior a 2 meses. Los colaboradores que realizaron la evaluación de gestión fueron 1.923 (100%); Femenino: 32%; Masculino: 68%; Nivel 1: 0.1%; Nivel 2: 5%; Nivel 3: 10%; Nivel 4: 13%; Nivel 5: 43%; Nivel 6: 25%; Nivel 7: 4%.	✕	



Contenidos Específicos: GRI - SASB - IFRS S2 e Indicadores Propios de Alianza Team

# Pág.	Estándar	Contenido	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Revisión Externa 2024	Estándar Sectorial GRI
25	GRI	401-1. # y tasa de rotación y contratación promedio de empleados, desglosados por edad, sexo y región.	Colombia: Contratación de empleados: <30 años: 145; entre 30-50 años: 101; >50 años: 3; Mujeres: 83; Hombres: 166; Nivel no gerencial: 203; Nivel gerencial junior: 32; Nivel gerencial intermedio: 14; Alta gerencia: 0. Rotación total de empleados: <30 años: 19,02% / # 72; 30-50 años: 13,73% / # 104; >50 años: 10,52% / # 23; Mujeres: 18,06% / # 72; Hombres: 13,29% / # 127; Nivel no gerencial: 14,33% / # 153; Nivel gerencial junior: 19,08% / # 29; Nivel gerencial intermedio: 6,09% / # 7; Alta gerencia: 20,41% / # 10; Rotación voluntaria de empleados: <30 años: 12,41% / # 47; 30-50 años: 7,39% / # 56; >50 años: 9,15% / # 20; Mujeres: 11,54% / # 46; Hombres: 8,05% / # 77; Nivel no gerencial: 9,08% / # 97; Nivel gerencial junior: 11,84% / # 18; Nivel gerencial intermedio: 3,48% / # 4; Alta gerencia: 8,16% / # 4. Retiros deseados y no deseados: 199. México: Contratación de empleados: <30 años: 34; entre 30-50 años: 35; >50 años: 3; Mujeres: 15; Hombres: 57; Nivel no gerencial: 62; Nivel gerencial junior: 3; Nivel gerencial intermedio: 6; Alta gerencia: 1. Rotación total de empleados <30 años: 46,61% / # 55; entre 30-50 años: 41,28% / # 77; >50 años: 32,35% / # 11; Mujeres: 38,13% / # 49; Hombres: 44,76% / # 94; Nivel no gerencial: 47,35% / # 125; Nivel gerencial junior: 42,11% / # 8; Nivel gerencial intermedio: 27,27% / # 6; Alta gerencia: 40% / # 4. Rotación voluntaria de empleados: <30 años: 27,11% / # 32; 30-50 años: 19,83% / #37; >50 años: 5,88% / # 2; Mujeres: 13,22% / # 17; Hombres: 25,71% / # 54; Nivel no gerencial: 23,83% / # 63; Nivel gerencial junior: 10,53% / # 2; Nivel gerencial intermedio: 18,18% / # 4; Alta gerencia: 20% / # 2. Retiros deseados y no deseados: 143. Chile: Contratación de empleados: <30 años: 5; entre 30-50 años: 9; >50 años: 1; Mujeres: 4; Hombres: 11; Nivel no gerencial: 9; Nivel gerencial junior: 1; Nivel gerencial intermedio: 1; Contratación Alta gerencia: 4. Rotación total de empleados: <30 años: 38,46% / # 5; entre 30-50 años: 20,13% / # 15; >50 años: 12,12% / # 2; Mujeres: 12,82% / # 5; Hombres: 26,15% / # 17; Nivel no gerencial: 23,61% / # 17; Nivel gerencial junior: 18,18% / # 2; Nivel gerencial intermedio: 0% / # 0; Alta gerencia: 21,43% / # 3. Rotación voluntaria de empleados: <30 años: 15,38% / # 2; entre 30-50 años: 5,36% / # 4; >50 años: 0% / # 0; Mujeres: 2,56% / # 1; Hombres: 7,69% / # 5; Nivel no gerencial: 8,33% / # 6; Nivel gerencial junior: 0% / # 0; Nivel gerencial intermedio: 0% / # 0; Alta gerencia: 0% / # 0. Retiros deseados y no deseados: 22. Bredenmaster: Contratación de empleados: <30 años: 129; entre 30-50 años: 141; >50 años: 25; Mujeres: 86; Hombres: 209. Contratación Nivel no gerencial: 279; Nivel gerencial junior: 15; Nivel gerencial intermedio: 1; Alta gerencia: 0. Rotación total de empleados <30 años: 57,6% / # 108; entre 30-50 años: 36,17% / # 195; >50 años: 20,31% / # 52; Mujeres: 36,63% / # 122; Hombres: 35,87% / # 233; Nivel no gerencial: 36,52% / # 309; Nivel gerencial junior: 77,27% / # 34; Nivel gerencial intermedio: 12,33% / # 9; Alta gerencia: 18,75% / # 3. Rotación voluntaria de empleados: <30 años: 28,8% / # 54; entre 30-50 años: 17,99% / # 97; >50 años: 8,20% / # 21; Mujeres: 17,71% / # 59; Hombres: 17,39% / # 113; Nivel no gerencial: 17,73% / # 150; Nivel gerencial junior: 31,82% / # 14; Nivel gerencial intermedio: 8,22% / # 6; Alta gerencia: 12,50% / # 2. Retiros deseados y no deseados: 355. Consolidado Alianza Team: Contratación de empleados: <30 años: 313; entre 30-50 años: 286; >50 años: 32; Mujeres: 188; Hombres: 443; Nivel no gerencial: 553; Nivel gerencial junior: 51; Nivel gerencial intermedio: 22; Alta gerencia: 5. Rotación total de empleados: <30 años: 34,43% / # 240; 30-50 años: 25,11% / # 391; >50 años: 16,76% / # 88; Mujeres: 27,58% / # 248; Hombres: 25,05% / # 471; Nivel no gerencial: 26,84% / # 604; Nivel gerencial junior: 32,3% / # 73; Nivel gerencial intermedio: 10,28% / # 22; Alta gerencia: 22,47% / # 20. Rotación voluntaria de empleados: <30 años: 19,36% / # 135; entre 30-50 años: 12,45% / # 194; >50 años: 8,19% / # 43; Mujeres: 13,68% / # 123; Hombres: 13,24% / # 249; Nivel no gerencial: 14,04% / # 316; Nivel gerencial junior: 15,04% / # 34; Nivel gerencial intermedio: 6,54% / # 14; Alta gerencia: 8,99% / # 8. Retiros deseados y no deseados: 719. Costo Promedio de Contratación COP: \$ 2.805.227. El costo promedio de contratación incluye costos de contratación internos y externos, por ejemplo, salarios de los reclutadores, entrevistas, honorarios de agencia, publicidad, ferias de empleo, viajes y costos de reubicación.		
63	GRI	401-2. Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.	Potenciamos el Talento - Bienestar, Salud y Equilibrio Laboral.		
63	Propio	T8. Inversión (COP).	Potenciamos el Talento - Bienestar, Salud y Equilibrio Laboral.		
27	Propio	T9. Puntaje clima laboral - GPTW.	Potenciamos el Talento - Ambiente Laboral.		
81	Propio	FP3. % tiempo operacional perdido por país debido a huelgas, disputas laborales, cerramientos.	Durante el año 2024, no se registraron interrupciones en nuestras actividades laborales. Logramos mantener un 100% de tiempo operativo sin pérdidas debido a huelgas o disputas laborales.		
24	Propio	T13. Ausentismo.	Potenciamos el Talento - Bienestar, Salud y Equilibrio Laboral.		
24	GRI	403-1. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	Potenciamos el Talento - Bienestar, Salud y Equilibrio Laboral.		13.19.2



Contenidos Específicos: GRI - SASB - IFRS S2 e Indicadores Propios de Alianza Team

# Pág.	Estándar	Contenido	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Revisión Externa 2024	Estándar Sectorial GRI
24	GRI	403-2. Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.	Identificamos peligros, evaluamos riesgos y desarrollamos planes de acción para mitigarlos. Investigamos incidentes para prevenir su recurrencia y mejorar continuamente. Para identificar peligros y evaluar y controlar los riesgos, tenemos procedimientos documentados en cada planta. Estas matrices de riesgo cumplen con las leyes nacionales y cubren todos los procesos. El personal de Salud, Seguridad y Medio Ambiente colabora en su elaboración junto con el personal de operaciones y consultores externos. El programa de reporte de condiciones subestándar permite a los colaboradores reportar de forma anónima o identificada cualquier situación y abstenerse de trabajar en ella si así desean. Usamos tecnología de vanguardia y contamos con recursos para garantizar entornos seguros. En caso de lesiones, investigamos para identificar las causas y aplicar medidas correctivas. Nuestro objetivo es prevenir la recurrencia de incidentes similares en el futuro y fortalecer continuamente nuestra cultura de seguridad y sostenibilidad.		13.19.3
24	GRI	403-3. Servicios de salud ocupacional.	Hacemos seguimiento riguroso a las lesiones y enfermedades ocupacionales, recopilando datos sobre el número total de lesiones, enfermedades ocupacionales, días perdidos debido a estas condiciones, ausencias y fatalidades en caso de presentarse. Además, hacemos seguimiento regular del estado de salud de nuestros colaboradores y realizamos auditorías a las entidades proveedoras de servicios de salud ocupacional, garantizando el cumplimiento de los estándares de calidad, oportunidad y confidencialidad de la información del empleado, así como lo legal en todas nuestras operaciones.		13.19.4
24	GRI	403-4. Participación del trabajador, consulta y comunicación sobre salud y seguridad ocupacional.	Extendemos estos estándares a nuestros proveedores y contratistas para mantener la salud y seguridad de todas las personas, independientemente de su relación contractual con nuestra organización. Trabajamos en estrecha colaboración con proveedores y contratistas para asegurar que cumplan con los mismos estándares rigurosos que aplicamos a nuestro personal directo a través de un constante seguimiento que incluye evaluaciones periódicas de riesgos y la implementación de medidas preventivas adecuadas. Proporcionamos orientación y capacitación sobre prácticas seguras y saludables para todos los trabajadores, independientemente de su relación contractual. Se participa activamente en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) a través de comités mensuales en cada planta: Colombia el COPASST (Comité Paritario de SST); México el Comité Mixto; Chile el Comité Paritario. Cada comité se ajusta a la legislación vigente, asegurando representación tanto de colaboradores como del empleador. Se abordan temas relacionados con capacitación en SST, actividades de promoción y prevención (inspecciones, reporte de condiciones subestándar y campañas de prevención) y se realiza un seguimiento continuo de los indicadores pertinentes para mejorar constantemente las condiciones de trabajo.		13.19.5
24	GRI	403-5. Capacitación de los Colaboradores en materia de salud y seguridad en el trabajo.	Llevamos a cabo una amplia variedad de programas de capacitación en temas como procedimientos de seguridad, manejo de equipos y maquinaria, identificación de riesgos, uso adecuado de equipos de protección personal, entre otros. Los programas se diseñan según las necesidades específicas de cada función y nivel de responsabilidad. Además, usamos una variedad de métodos de entrega de capacitación, incluyendo sesiones presenciales, cursos en línea, material impreso y prácticas en el lugar de trabajo para garantizar que los colaboradores reciban la información de manera efectiva y puedan aplicarla en su trabajo diario.		13.19.6
24	GRI	403-6. Promoción de la salud de los Colaboradores.	Potenciamos el talento - Bienestar, Salud y Equilibrio Laboral.		13.19.7
24	GRI	403-7. Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados por las relaciones comerciales.	Potenciamos el talento - Bienestar, salud y Equilibrio Laboral.		13.19.8
82	GRI	403-8. Colaboradores cubiertos por un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	El 100% de nuestros colaboradores directos están cubiertos por un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). Además, ampliamos la cobertura a nuestro personal contratista. Verificamos el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo para el personal no contratado directamente mediante auditorías internas, auditorías de clientes y auditorías de entes certificadores.		13.19.9
24	GRI	403-9. Lesiones por accidente.	Potenciamos el Talento - Bienestar, Salud y Equilibrio Laboral. Para los cálculos se toman como eventos laborales registrables aquellos que tuvieron una pérdida de tiempo y el alcance es para personal contratado directamente y personal que desarrolla alguna actividad comercial en cada una de las instalaciones (temporales, contratistas u Outsourcing). Accidentes registrables: Colombia: 22 (Colaboradores 19 y Contratistas 3); Chile: 11 (Colaboradores 6 y Contratistas 5); México: 3 (Colaboradores 3 y Contratistas 0); BredenMaster: 45 (Colaboradores 38 y Contratistas 7); Alianza Team: 81 (Colaboradores 66 y Contratistas 15).		13.19.10



Contenidos Específicos: GRI - SASB - IFRS S2 e Indicadores Propios de Alianza Team					
# Pág.	Estándar	Contenido	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Revisión Externa 2024	Estándar Sectorial GRI
24	GRI	403-10. Enfermedad profesional.	Potenciamos el talento – Bienestar, salud y Equilibrio Laboral. Colombia: 0; México: 1; Chile: 0; BredenMaster: 7; Alianza Team: 8.	✕	13.19.11
83	GRI	202-1. Relación entre salario inicial desglosado por género y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	Para el 2024 tuvimos una relación entre salario inicial y el mínimo a nivel corporativo de 1,04. Colombia: Hombres:1.21, Mujeres:1.24; México: Hombres:1.06, Mujeres:1.06; Chile: Hombres:1.25, Mujeres:1.34; BredenMaster: Hombres:1.00, Mujeres:1.00.		
83	GRI	405-1. Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	Hemos establecido un objetivo público para la representación de mujeres a nivel corporativo para todo Alianza Team: Mujeres en la fuerza laboral total: 34,05 / Objetivo público 36,67; Mujeres en todos los puestos gerenciales: 38,56 / Objetivo público 22,68; Mujeres en puestos de dirección subalternos: 38,65/ Objetivo público 26,97; Mujeres en puestos de alta dirección: 34,16 / Objetivo público 12,21; Mujeres en puestos gerenciales en funciones generadoras de ingresos: 45,06 / Objetivo público 32,25; Mujeres en puestos relacionados con STEM: 31,24/ Objetivo público 23,75.		13.15.2
83	GRI	405-2. Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad.	Salario básico por negocio y categoría (Ratio-Promedio): Colombia: GEN, Vicepresidencias: 0,61; Directores: 0,86; Gerentes, Subgerentes, Gerentes Junior: 0,92; Coordinadores, Líderes, Supervisores: 1,09; Analistas, Asistentes: 0,87; Operarios: 0,86; Técnicos, Auxiliares, Asesores: 1,01; Remuneración total: 1,32. México: GEN, Vicepresidencias: 0; Directores: 0,76; Gerentes, Subgerentes, Gerentes Junior: 1; Coordinadores, Líderes, Supervisores: 1,04; Analistas, Asistentes: 0,88; Operarios: 0,79; Técnicos, Auxiliares, Asesores: 0,76; Remuneración total: 0,77. Chile: GEN, Vicepresidencias: 0; Gerentes, Subgerentes, Gerentes Junior: 0,96; Coordinadores, Líderes, Supervisores: 0,91; Analistas, Asistentes: 1,11; Operarios: 0,69; Técnicos, Auxiliares, Asesores: 1; Remuneración total: 0,94. BredenMaster: GEN, Vicepresidencias: 0; Gerentes, Subgerentes, Gerentes Junior: 0,91; Coordinadores, Líderes, Supervisores: 1,15; Analistas, Asistentes: 1,12; Operarios: 0,85; Técnicos, Auxiliares, Asesores: 0,75; Remuneración total: 0,99. Diferencia entre empleados hombres y mujeres (%) Alianza Team: -Brecha Salarial de Género Promedio: 1,109. -Brecha Salarial de Género Mediana: 1,117. -Brecha de Bonificación Promedio: 0,959. -Brecha de Bonificación Mediana: 0,808. Ratio entre el salario básico entre remuneración hombres y mujeres: Colombia: 1,32; México: 0,77; Chile: 0,94; BredenMaster: 0,99; Alianza Team: 1,1.	✕	13.15.3
61	Propio	T10. Número y % de quejas y reclamos formales recibidos y resueltos por prácticas laborales.	Durante el 2024, se gestionaron un total de 11 casos formales en diversas ubicaciones y correspondientes a prácticas laborales. Logramos resolver el 100% de estos casos, destacando nuestro compromiso y eficacia en la resolución de conflictos en múltiples contextos geográficos.	✕	
Calidad, seguridad y oportunidad en productos, procesos y manejo de información					
83	GRI	417-2. # de incidentes de incumplimiento de la regulación de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, desglosados en función del tipo de resultado.	Para el año 2024 no participamos en códigos voluntarios relativos a los temas de etiquetado de nuestros productos ya que damos cumplimiento al marco regulatorio obligatorio de cada país.		



Contenidos Específicos: GRI - SASB - IFRS S2 e Indicadores Propios de Alianza Team

# Pág.	Estándar	Contenido	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Revisión Externa 2024	Estándar Sectorial GRI
84	GRI	417-3. # de casos de incumplimiento de la normativa o los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia, tales como la publicidad, la promoción y el patrocinio, desglosados en función del tipo de resultado.	Para el año 2024 no contamos con ningún incumplimiento a los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones comerciales.		
84	SASB	FB-PF-250a.3. (1) Número total de notificaciones recibidas de infracción de la inocuidad alimentaria, (2) porcentaje corregido.	Durante el año 2024, se presentaron las siguientes reclamaciones por inocuidad alimentaria: 362. Colombia: 36; México: 2; Chile: 6; BredenMaster: 318 Todas las reclamaciones son recibidas por el área de calidad externa y solucionadas por la compañía. Con la información y muestra obtenida de la novedad, damos inicio a la trazabilidad interna del producto con lote reportado. En un plazo de 5 días hábiles, se les envía al cliente una respuesta parcial o final; dependiendo el caso, se realiza la reposición del producto. Las PQR de notificación alimentaria hacen referencia a: Contaminación biológica, contaminación física, contaminación microbiológica y contaminación química.	✕	
39	Propio	T27. Sistemas integrados de gestión.	% cobertura plantas propias certificadas: FSSC 22000: 100%; ISO 14001: 66% (Bog, Baq, Bug y BM); ISO 9001: 66% (Bog, Baq, Bug y Chi); ISO 45001: 16,6% (BM). Sin embargo en el resto de plantas se tiene implementado el SGSST en línea con el cumplimiento legal Colombiano que es más exigente que la misma ISO. RSPO: 83,3% porque no aplica en BM por su actividad económica. Halal: 66,6% (Bog, Baq, Méx y Chi); SMETA y Kosher: 83,3% (Bog, Baq, Bug, Mex, Chi).		
Satisfacción y experiencias de clientes y consumidores					
84	Propio	T2. Encuesta de satisfacción de clientes.	El resultado de la evaluación 2024 para Team Solutions Colombia arrojó un NPS de 85. La medición de satisfacción para el canal tradicional de BredenMaster se inició en 2023 obteniendo un resultado de INS para abril 2023 de 65% y cerrando diciembre 2024 con 52%. Para Consumo Fuera del Hogar, negocio B2B de Team Foods, la medición 2024 arrojó un NPS consolidado de 73 para los segmentos de Food Service y Bakery, destacando que más del 75% de los encuestados en ambos segmentos se consideran promotores.		
84	Propio	T3. PQRS por producto recibidas y resueltas de consumidores y clientes.	Colombia: 945; México: 101; Chile: 62; Breden Master: 1.478. Se recibieron un total de 2.586 quejas y reclamos de clientes. El 100% de estas quejas fueron resueltas.	✕	
Abastecimiento competitivo y responsable					
84	GRI	FP1. % volúmen comprado a proveedores que cumplen Política de Abastecimiento de la empresa.	Más del 90% del volúmen comprado a nuestros proveedores críticos priorizados da cumplimiento a la Política de Compras Responsables y al Código de Proveedor y Contratista. Trabajamos con el 100% de los proveedores de la organización de las materias primas priorizadas para asegurar el cumpliendo de los compromisos declarados en las Directrices de Política de Alianza Team.		
33	Propio	T4. Trazabilidad de la palma.	Aliados desde el origen - Producción responsable.		
84	Propio	T5. Gestión de Proveedores.	El OTIF (On Time in Full) se utiliza para evaluar a los proveedores calificando tiempo de entrega, cantidad, calidad y documentación. Aquel que obtenga una calificación por debajo del 75% se considera crítico por OTIF y en ese caso, se establecen planes de acción para cerrar las brechas identificadas. Detalle por operación de proveedores de las las categorías MPL, MEIIs, NPIs y compras administrativas cuyo OTIF tuvo puntuación menor al 75%: Colombia: 5,8%; México: 29,77%; Chile: 0,5%; BredenMaster: 10%	✕	
84	GRI	204-1. % del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales.	95,71% del gasto corporativo fue en compras nacionales o locales y 4,29% en compras internacionales distribuido así: Colombia: 94,65% compras locales y 5,35% compras internacionales; México: 96,43%% compras locales y 3,57%% compras internacionales; Chile: 90,91% compras locales y 9,09% compras internacionales; Bredenmaster: 100% compras locales.		



Contenidos Específicos: GRI - SASB - IFRS S2 e Indicadores Propios de Alianza Team

# Pág.	Estándar	Contenido	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Revisión Externa 2024	Estándar Sectorial GRI
85	SASB	FB-AG-430a.1. Porcentaje de productos agrícolas obtenidos que están certificados según una norma ambiental o social de un tercero, y porcentajes por norma.	Palma: El 29,4% del abastecimiento total de aceite de palma fue certificado bajo RSPO y el 48,1% para palmiste. El 48% del suministro de Colombia está certificado bajo APS Colombia, esquema de verificación de aceite de palma colombiano sostenible. Para mayor información visita: https://apscolombia.co/protocolo-apscolombia/ . Soya: El 100% del abastecimiento de frijol soya cuenta con certificación US SSAP de origen bajo riesgo. 7,72% del suministro de aceite de soya es comprado bajo un esquema de verificación de tercera parte que garantiza trazabilidad y origen de bajo riesgo en deforestación (Acetrack/RTRS). Canola: Avanzamos en el conocimiento del origen para el aceite de canola alcanzando el 64,75% para el primer semestre 2024, la brecha de tiempo está asociada al esquema de monitoreo y reporte que manejamos actualmente.		
33	SASB	FB-AG-430a.3. Análisis de la estrategia para gestionar los riesgos ambientales y sociales resultantes de los cultivos por contrato y del aprovisionamiento de productos básicos.	Programa de Prevención de Delitos Ambientales (PPDA): Su objetivo es monitorear y gestionar el riesgo de delitos ambientales como contaminación, ecocidio y deforestación, tanto en nuestras operaciones como en la cadena de suministro. Hemos construido el <i>Procedimiento de Debida Diligencia Social y Ambiental</i> que incluye el paso a paso en la detección y gestión de alertas relacionadas con la comisión de delitos ambientales y sociales en línea con la normativa colombiana. Mide lo que importa de Sistema B: Evalúa los aspectos relevantes para nuestra operación complementándose con estándares y certificaciones internacionales como IRIS, Fair Trade Certification, Organic Certification, GRI, ISO 26000, Rainforest Alliance Certified, US Green Building Council, CDP, entre otros. En particular, en el frente ambiental, evaluamos la gestión del agua de nuestros proveedores. Para conocer más de Sistema B visita: https://www.sistemab.org/programas/ Metodología: La selección de proveedores estratégicos está relacionada con los riesgos identificados en los países donde operamos, los asuntos relevantes para la industria de alimentos y los riesgos principales de las materias primas. Definimos al proveedor estratégico como aquel que aporta de manera directa a la ventaja competitiva y continuidad del negocio, de gran volumen y/o proveedores no sustituibles. Potenciamos el Talento – Desarrollo de nuestras comunidades y aliados: Escuela de Aliados. - Agricultura Regenerativa: Estamos implementando un proceso de evaluación y verificación de prácticas de Agricultura Regenerativa en Colombia y México, en colaboración con Peterson Projects and Solutions. Nuestro objetivo es incrementar en un 10% el índice de biodiversidad y en un 5% la eficiencia en el uso del agua. Esta evaluación se realiza utilizando herramientas como Cool Farm Tool y la metodología SAI. Para más información, pueden consultar los siguientes enlaces: Cool Farm Tool y SAI Platform. - Monitoreo y Verificación de la Cadena de Suministro: Contamos con un sistema que evalúa aspectos ambientales, sociales y de gobernanza a lo largo de nuestras cadenas de suministro, especialmente en las cadenas agropecuarias priorizadas. Con el apoyo de Earthworm Foundation, un tercero independiente, vigilamos la ejecución y los ajustes necesarios en función de los cambios y exigencias de la industria en términos de abastecimiento responsable. Esto nos permite identificar riesgos y oportunidades, con un enfoque territorial que abarca proveedores directos e indirectos, productores, comunidades de influencia y su relación con la naturaleza.		
33	GRI	412-1. Operaciones que han sido evaluadas bajo impactos en Derechos Humanos (DDHH).	Aliados desde el origen – Monitoreo y Verificación. Específicamente, la debida diligencia realizada en proveedores estratégicos para la cadena de suministro de palma cubrió 41% y 23% del suministro consumido en México y Colombia respectivamente.		
Protección y conservación de los suelos, ecosistemas naturales y biodiversidad					
33	Propio	T11. Gestión de la cadena de suministro.	Evaluación de impacto de biodiversidad: Operaciones propias: La gestión de la biodiversidad en las operaciones propias de la empresa es liderada por los equipos locales y está estrechamente coordinada con el área de gestión de riesgos. Esta área es responsable de identificar y evaluar los riesgos asociados a la biodiversidad y la posible afectación a los recursos naturales. Para garantizar una supervisión efectiva, se realiza un seguimiento periódico de estos riesgos, abarcando la totalidad de las operaciones de la empresa, lo que se traduce en una cobertura total de 18.02 hectáreas. Este enfoque integral permite una gestión proactiva y responsable de la biodiversidad cerca al área de influencia en todas las áreas de operación (refinerías), dado que no contamos con plantaciones o extractoras propias para nuestro suministro. Cadena de suministro: La evaluación del impacto de nuestro abastecimiento en biodiversidad se extiende a las materias primas fundamentales que sustentan nuestros productos y servicios. Este análisis exhaustivo abarca la totalidad de las regiones geográficas de donde obtenemos aceite crudo de palma y soya, incluyendo sus derivados. Además, consideramos las posibles zonas de suministro futuro, garantizando así una gestión responsable y sostenible de nuestra cadena de abastecimiento. Aceite de Palma: Monitoreo y verificación de cero deforestación con Starling bajo la metodología: https://www.earthworm.org/uploads/files/Earthworm-Foundation-No-Deforestation-Verification-NDV-Methodology-2023v2.pdf Monitoreo de ecosistemas clave (medidas de eliminación de impactos y/o reducciones): Nuestro compromiso con la biodiversidad se refleja en la evaluación exhaustiva del impacto de nuestra cadena de suministro en dos ecosistemas vitales: bosques y turbas. Esta evaluación abarcó 5 países estratégicos asociados a nuestro suministro actual y futuro de aceite de palma (Colombia, México, Perú, Costa Rica e Indonesia), cubriendo 135 provincias y un total de 632.694.555 hectáreas. Un aspecto crítico de este análisis ha sido la identificación de 16.059.146 hectáreas de turba en nuestra área de abastecimiento (Colombia, México y Perú), permitiéndonos tomar medidas concretas para la protección y conservación de 32.355 hectáreas de turba intacta dentro de estas zonas. Esta evaluación nos permite tomar decisiones basadas en el entendimiento y dependencia con la		



Contenidos Específicos: GRI - SASB - IFRS S2 e Indicadores Propios de Alianza Team

# Pág.	Estándar	Contenido	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Revisión Externa 2024	Estándar Sectorial GRI
			naturaleza, para apoyar a los pequeños agricultores con recursos técnicos y financieros y la promoción de prácticas que permitan contribuir a la preservación de ecosistemas esenciales.Utilizamos las siguientes fuentes de información para la evaluación: DEM (Digital Elevation Model), Deforestation Monitoring Alert and Starling Forest Cover Basemap, Global Forest Watch, Gumbrecht. Protected Area UNEP-WCMC and IUCN – The World Database on Protected Areas (2024). Agricultura Regenerativa (medidas de transformación y/o reducciones): Biodiversidad: Evaluamos el índice de biodiversidad para la cadena de suministro, con una muestra representativa de 39 productores y 20.068 ha bajo la metodología SAI, usando la herramienta Cool Farm Tool. Comparando los resultados de la línea de base, aumentó el indicador de salud del suelo del 20%, en el caso de la biodiversidad, la puntuación total tuvo un pequeño aumento de 37,9 a 38,0 puntos. De acuerdo a estos resultados se espera promover planes integrados por finca. Agua: Se evaluaron 39 plantaciones, de las cuales 6 cuentan con sistemas de riego y datos sobre su consumo. Actualmente, estamos analizando diferentes medidas para poder colaborar con nuestros proveedores y, de esta forma, fortalecer la medición del consumo de agua. Esto nos permitirá evaluar el impacto del agua en relación con la eficiencia y la productividad. https://app.coolfarmtool.org/documentation/technical-description/ Aceite de Soya: Utilizamos las siguientes herramientas y metodologías: Tres variables centradas en el riesgo de degradación medioambiental incluyendo la degradación de Bosques de Alto Valor de Conservación (BAVC). La degradación forestal se define como: cambios dentro de un ecosistema forestal que afectan significativa y negativamente a sus especies composición, estructura y función, y que reducen la capacidad del ecosistema para suministrar productos, mantener la biodiversidad y prestar servicios ecosistémicos. Riesgo de deforestación y conversión: Tres variables centradas específicamente en el riesgo de deforestación. Herramientas: HCVF Risk (FSC NRA/CNRA 2017-2020), Biodiversity & Habitat (EPI2021), Water risk (WWF basin physical index 2021), Conversion Risk (FSC NRA/CNRA 2017-2020), Forest Area Change Rate 2015-2020 (Forest Resources Assessment 2020), Forest Loss in Primary Forests 2002-2021, tropics only (Global Forest Watch). Estres hidrico: Bajo la evaluación del WRI Aqueduct Water Risk Atlas, no identificamos zonas de estrés hídrico para las geografías donde nos abastecemos de palma y soya.		
Gestión de huella de carbono y soluciones renovables					
45	GRI	305-1. Emisiones directas de GEI (alcance 1).	Aliados desde el origen - Cambio climático y energía. Enfoque de consolidación: Control operativo. Método de cálculo: Aplicación del GHG protocol en calculadora diseñada para uso interno.	✕	13.1.2
45	IFRS S2	29(a)(i)(1). Emisiones de gases de efecto invernadero de Alcance 1.	GEI incluidos: CO₂,CH₄ y N₂O. Emisiones biogénicas de CO₂: 234 Ton CO₂ eq. Fuentes de los factores de emisión: UPME, FECOC,IPCC; GHG Protocol, EPA, agencias gubernamentales. (Se incluye control operacional).		
45	GRI	305-2. Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2).	Aliados desde el origen - Cambio climático y energía. Enfoque de consolidación: Control operativo. Método de cálculo: Aplicación del GHG protocol en calculadora diseñada.	✕	13.1.3
45	IFRS S2	29(a)(i)(2). Emisiones GEI de Alcance 2.	para uso interno para los gases CO₂,CH₄ y N₂O. Fuentes de información: Método Market Based: el factor de emisión es informado por la empresa que suministra la energía y está soportado por un certificado I-REC. Método <i>location based</i> UPME, FECOC, IPCC, GHG Protocol, EPA, agencias gubernamentales.		
45	GRI	305-3. Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3).	Aliados desde el origen - Cambio climático y energía. Método de cálculo: Aplicación del GHG protocol en calculadora diseñada para uso interno para los gases CO₂, CH₄ y N₂O, para emisiones FLAG herramienta Cool Farm Tool. Fuentes de información: Ecoinvent v3.10, , Quantis, GFLI Database y carboncloud. Exclusiones: Las exclusiones se determinaron a partir del análisis de relevancia realizado con base en el inventario de 2021 (línea base). Se identificó que más del 95% de las emisiones corresponden a las categorías 1, 4 y 9. Las siguientes categorías se excluyen del inventario:	✕	13.1.4
45	IFRS S2	29(a)(i)(3). Emisiones GEI de Alcance 3.	Por baja materialidad se excluyen las categorías 2 (0,5%); 3 (0.52%); 5 (0.13%); 6 (0.02%); 7 (0.12%); 8 (0.01%); 10 (0.001%); 11 (0.5%); 12 (1.31%). De la categoría 1 se excluyen las compras no relacionadas con la producción y los servicios (1% de esta categoría) y en las categorías 13 y 14 no se identifican actividades.		
45	GRI	305-4. Intensidad de las emisiones de GEI.	Aliados desde el origen - Cambio climático y energía.	✕	13.1.5



Contenidos Específicos: GRI - SASB - IFRS S2 e Indicadores Propios de Alianza Team

# Pág.	Estándar	Contenido	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Revisión Externa 2024	Estándar Sectorial GRI
45	GRI	305-5. Reducción de emisiones de GEI.	Aliados desde el origen - Cambio climático y energía.		13.1.6
45	GRI	302-1. Consumo de energía dentro de la organización.	Aliados desde el origen - Cambio climático y energía. Reportamos el consumo total de energía en Mwh lo que equivale a 1137,44GJ; Consumo de energía térmica (combustibles no renovables): 245.555 Mwh/ 883.998 GJ; Consumo de energía eléctrica: 70.403 MhW / 253.45 GJ. Fuentes: El proveedor del combustible específico suministra el valor del poder calorífico, en caso contrario utilizar solo las siguientes fuentes. de factores de información: UPME, FECOC, IPCC, GHG Protocol, EPA, agencias gubernamentales.		
45	GRI	302-3. Intensidad energética.	Aliados desde el origen - Transformación innovadora.		
45	GRI	302-4. Reducción del consumo de energía.	Aliados desde el origen - Cambio climático y energía.		
87	IFRS S2	6 a-b. Información relacionada con el clima - Gobernanza.	Aliados desde el origen - Transformación innovadora.		
43, 45	IFRS S2	9 a-c. Información relacionada con el clima - Estrategia.	Aliados desde el origen - Cambio climático y energía.		
43, 45	IFRS S2	10 a-d. Información relacionada con el clima - Riesgos y oportunidades relacionados con el clima.	Aliados desde el origen - Cambio climático y energía.		
Uso y manejo del agua a lo largo de la cadena de valor					
41	Propio	T15. Intensidad de extracción de agua.	Aliados desde el origen - Transformación innovadora.		
41	GRI	303-3. Extracción de agua.	Aliados desde el origen - Ahorro y uso eficiente del agua. El total de agua dulce extraída es 0,570 MMm3, a continuación desglose según las fuentes de extracción: Agua de terceros: 0,499 Mm3; Agua subterránea: 0,071Mm3. El total de agua extraída en zonas clasificadas con estrés hídrico es de 0,241 Mm3,que corresponde a un 42% del total de agua extraída y su desglose según fuente es el siguiente: Agua de terceros: 0,221Mm3; Agua subterránea: 0,020Mm3. La totalidad extracción de agua es de la categoría “Agua dulce con un total de sólidos disueltos ≤1000 mg/l”. Metodología: La extracción de agua se calcula a partir de mediciones directas en las plantas de Colombia y de las facturas de los prestadores de servicio en Chile y México. La identificación de zonas con estrés hídrico se toma del WRI Aqueduct Water Risk Atlas. El nivel de riesgo para cada operación se determina según la metodología interna del Sistema de Administración de Riesgos Corporativos, que considera esta fuente en la probabilidad, e incorpora la escala del impacto y la solidez del control.		13.7.4
41	GRI	303-5. Consumo de agua.	Aliados desde el origen - Ahorro y uso eficiente del agua. El consumo total de agua fué de 0,398 Millones de m3. El consumo de agua en zonas clasificadas en estrés hídrico es de 0,227 Millones de m3, correspondiente a las operaciones de Chile, BredenMaster y México. Metodología: El consumo de agua se calcula con información directa de medidores en las plantas de Colombia y por medio de la factura del prestador de servicio en Chile y México, estos datos se compilan en la calculadora interna. La declaración de las zonas con estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto se basa en la información de la herramienta Climate Impact Platform de nuestro aliado ERM, que para el indicador de estrés hídrico toma datos de WRI Aqueduct Water Risk Atlas, el nivel de riesgo para cada operación se establece de acuerdo a la metodología interna del Sistema de Administración de Riesgos corporativo que tienen incluye esta fuente en la probabilidad y adicional incorpora la escala del impacto y la solidez del control implementado.		13.7.6



Contenidos Específicos: GRI - SASB - IFRS S2 e Indicadores Propios de Alianza Team

# Pág.	Estándar	Contenido	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Revisión Externa 2024	Estándar Sectorial GRI
41	SASB	FB-AG-140a.1. (1) Total de agua extraída, (2) total de agua consumida, porcentaje de cada una en regiones con un estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto.	Aliados desde el origen - Ahorro y uso eficiente del agua. Total de agua extraída: 0,570 Millones de m3; Total de agua consumida: 0,398 Millones de m3; Porcentaje de agua extraída en zonas de estrés hídrico: 42%; Porcentaje de agua consumida en zonas de estrés hídrico: 57%. El agua extraída en zonas de estrés hídrico es utilizada para la generación de vapor, actividades de limpieza y usos propios del proceso productivo. Metodología: La extracción de agua se calcula con información directa de medidores en las plantas de Colombia y por medio de la factura del prestador de servicio en Chile y México, estos datos se recopilan y procesan en la calculadora interna.La declaración de las zonas con estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto se basa en la información de la herramienta Climate Impact Platform de nuestro aliado ERM, que para el indicador de estrés hídrico toma datos de WRI Aqueduct Water Risk Atlas, el nivel de riesgo para cada operación se establece de acuerdo a la metodología interna del Sistema de Administración de Riesgos corporativo que tienen incluye esta fuente en la probabilidad y adicional incorpora la escala del impacto y la solidez del control implementado.		
41	SASB	FB-AG-140a.2. Descripción de los riesgos de la gestión del agua y análisis de las estrategias y las prácticas para mitigarlos.	Aliados desde el origen - Ahorro y uso eficiente del agua.		
41	SASB	FB-AG-140a.3. Número de incidentes de no conformidad relacionados con permisos, estándares y reglamentos de cantidad o calidad del agua.	No hemos tenido no conformidades relacionadas a permisos, estándares y/o reglamentos de cantidad o calidad del agua. No hemos estado sujetos a algún incidente relacionado con el agua (interrupciones de operaciones/cierres de plantas, etc.) con impactos sustanciales (más de 10.000 USD) en los costos/ingresos en los últimos cuatro años fiscales.		
Seguridad alimentaria sostenible y competitiva					
48	GRI	13-9. Seguridad Alimentaria.	Aliados desde el origen - Pérdidas y Desperdicios de Alimentos. Volumen total de la pérdida y desperdicio: 6.186,65 Ton. Volumen destinado a fines alternativos: 2.955,365. Total descartado: 3.231,285. Metodología: El cálculo se realiza por medio de balance de masa en una calculadora interna basada en el estándar WEF Metrics.		13.19.1 13.19.2
Circularidad y manejo de eficiente de los recursos					
48	SASB	FB-FR-150a.1. Cantidad de residuos alimentarios generados, porcentaje desviado del flujo de residuos.	Aliados desde el origen - Pérdidas y Desperdicios de Alimentos.		
49	GRI	301-1. Materiales utilizados por peso o volumen.	Aliados desde el origen - Compromiso de empaques.		
42	GRI	306-1. Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos.	Aliados desde el origen - Gestión integral de residuos.		13.8.2
42	GRI	306-3. Residuos generados.	Aliados desde el origen - Gestión integral de residuos.		13.8.4
42	GRI	306-4. Residuos desviados de disposición.	Aliados desde el origen - Gestión integral de residuos.		13.8.5



Contenidos Específicos: GRI - SASB - IFRS S2 e Indicadores Propios de Alianza Team

# Pág.	Estándar	Contenido	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Revisión Externa 2024	Estándar Sectorial GRI
42	GRI	306-5. Residuos dirigidos a disposición.	Aliados desde el origen - Gestión integral de residuos. El total de residuos dirigidos a disposición fue de 1.216 toneladas, a continuación la segregación por tecnología de disposición:Incineración sin recuperación energética: 59,6 toneladas; Incineración con recuperación energética: 12,2 toneladas; Celda de seguridad: 1141,99 toneladas; Otras formas: 2,0 toneladas. Método de cálculo: Recopilación de datos de manifiestos de carga y certificados de gestión de residuos a través de una calculadora diseñada para uso interno.	✕	13.8.6
42	Propio	T17. % de aprovechamiento de residuos ordinarios.	Aliados desde el origen - Gestión integral de residuos.	✕	
51	Propio	T25. Productos bajos de carbono - Manos Verdes.	Aliados desde el origen - Programas de economía circular.	✕	
Desarrollo del entorno de las comunidades directas e indirectas					
54	Propio	T14. Donaciones realizadas (COP).	COP \$1.148.162.881.		
54	Propio	T26. Programas de desarrollo social.	Generadores de Prosperidad - Impactando de forma positiva a la sociedad. Cálculo de beneficiarios indirectos en el programa Infancia con Bienestar: Los acudientes de los menores participantes en el programa. Cálculo de ingresos generados en el programa Construyendo Futuro: A cada joven participante se le da una compensación de 1SMLV más prestaciones, mensualmente por el tiempo de participación.	✕	

Temas de los estándares sectoriales GRI no aplicables

Contenido	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)
13.6 Uso de pesticidas	Este indicador no nos aplica dado que no contamos con plantaciones ni cultivos propios. No obstante, en el capítulo de cadena de valor se puede evidenciar el trabajo que hacemos con nuestros proveedores de materias primas y su cadena, en donde promovemos y acompañamos en el fortalecimiento de buenas prácticas de Agricultura.
13.11 Salud y bienestar animal	Este indicador no nos aplica dado que actualmente no compramos materia prima de origen animal. No obstante, contamos con un compromiso corporativo público declarado en nuestras Directrices de Política: https://www.alianzateam.com/wp-content/uploads/2023/09/DIRECTRICES-DE-POLITICA-ALIANZA-TEAM-2023.13.06.pdf en donde promovemos buenas prácticas de bienestar animal en nuestras operaciones y cadena de valor (Pag 39 y 40)
13.13 Derechos sobre la tierra y los recursos	Estos indicadores no nos aplican dado que no contamos con plantaciones ni cultivos propios. No obstante, en nuestras Directrices de política plasmamos nuestros compromisos con el respeto de los derechos legales o de tenencia y uso de la tierra de las comunidades indígenas y locales, a su vez, promovemos y exigimos el cumplimiento de estos compromisos en toda nuestra cadena de valor.
13.14 Derechos de los pueblos indígenas	Para conocer más (Pag 29, 38 y 43): https://www.alianzateam.com/wp-content/uploads/2023/09/DIRECTRICES-DE-POLITICA-ALIANZA-TEAM-2023.13.06.pdf .

