# INFORME DE GESTIÓN SOSTENIBLE 2022

Alimentamos un mejor mañana

# IGS Alianza Team 2022 -
## Aliados Somos Más; por nuestra gente, comunidades, cadena de valor y planeta.

Hemos elaborado este Informe de acuerdo con el estándar del Global Reporting Initiative GRI 2021, bajo la modalidad de conformidad y bajo el numeral 2-5. Este informe ha sido verificado por la firma Ernst & Young; su informe de verificación independiente puede ser consultado en la sección de anexos, con el fin de asegurar la transparencia, calidad y alcance de la información reportada.

**Se recomienda visualizar este PDF en Adobe para poder contar con las funcionalidades de navegación completas.*

# CONTENIDO


**Introducción** 4
- Mensaje Presidente 5
- Presencia y Talento Organizacional 7
- Negocios 9
- Gobernanza y Cultura 10
- Riesgos & Cumplimiento 14
- Valor económico creado y distribuido 17

**Capítulo 1: Nuestra Gente** 21
- Preparar y acompañar nuestro talento asegurando que cada uno exprese su máximo potencial 23
- Propiciar un ambiente laboral inclusivo, equitativo, seguro, saludable y respetuoso de los Derechos Humanos 26
- Contribuimos para mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias 31

**Capítulo 2: Comunidades** 33
- Aliados Somos Más 35
- Proyectos de Impacto Social de los Negocios 37
- Programas de Desarrollo Social 38
  - -Bogotá 38
  - -Buga 41
  - -Barranquilla 43
  - -México 44
  - -BredenMaster 45

**Capítulo 3: Cadena de valor** 46
- Asegurar el 100% de nuestras cadenas agropecuarias a través de la estrategia de abastecimiento responsable 48
- Gestionar integralmente las oportunidades y riesgos, bajo una lógica de transformación 57
- Contribuir a la seguridad alimentaria y bienestar comunitario 58
- Salud & Nutrición 61

**Capítulo 4: Planeta** 63
- Hacer la diferencia desde nuestras propias operaciones, reduciendo al máximo el impacto ambiental directo 65
- Promover acciones de adaptación y mitigación al cambio climático a lo largo de la cadena de valor 70
- Liderar el cambio hacia un mundo más sostenible desde nuestros negocios y marcas a través de la innovación y la circularidad 72
- Manos verdes 72

**Agradecimientos** 76
**Anexos** 77

# Introducción

- Mensaje Presidente
- Presencia y Talento Organizacional
- Negocios
- Gobernanza y Cultura
- Riesgos & Cumplimiento
- Valor económico creado y distribuido

# Mensaje Presidente

[2-6;2-22]

**En Alianza Team, sabemos que crear un mejor futuro depende del perfecto balance entre el presente y la visión de un mundo mejor.**

**Luis Alberto Botero** – Presidente y CEO Alianza Team

"

Alimentamos un Mejor Mañana
Año tras año hemos venido recogiendo lo que sembramos, pues somos conscientes que en nuestras manos está aportar al cambio que queremos. Y ¿cómo lo logramos? Honrando día a día nuestro propósito de "Alimentar un Mejor Mañana", la inspiración con la que trabajamos más de 3000 colaboradores y cientos de aliados comprometidos y conscientes que crear un mejor futuro depende del perfecto balance entre el presente y la visión de un mundo mejor.

El cumplimiento legal es el mínimo esperado en todas nuestras acciones, y con determinación y convicción siempre iremos más allá, generando un impacto positivo, duradero y que haga la diferencia en: nuestra gente, las comunidades y aliados, la cadena de valor y el planeta.

Bajo esta convicción, en Alianza Team tomamos acciones concretas que aportan y respondan genuinamente a la agenda global que nos atañe a todos como individuos, declarando nuestros compromisos a futuro en la Visión 2030.

Con orgullo puedo decir que vamos por buen camino, como lo ratifica nuestro resultado en la Evaluación Anual en Sostenibilidad de S&P Global, base para el Índice de Sostenibilidad del Dow Jones. En la industria de alimentos ocupamos la posición 21 en el mundo, 5 en Latinoamérica, 3 en Colombia y Chile, 1 en México y 6 en Estados Unidos,  con un puntaje que nos deja en el percentil 95.

Continuamos avanzando en nuestras metas de ser carbono neutro y alinear nuestros objetivos ambientales a lo que dicta la ciencia; garantizar el desarrollo integral de los colaboradores y las comunidades; y asegurar la cadena de suministro agropecuaria en estándares ambientales, sociales y de gobierno (ESG).

Asimismo, continuamos trabajando de la mano de nuestros aliados a lo largo de la cadena de valor para la gestión y mitigación del cambio climático y el desarrollo de modelos de economía circular.

Quiero reconocer y agradecer a nuestros colaboradores, aliados y accionistas quiénes hacen posible los logros alcanzados. Sin duda estos resultados son evidencia del compromiso que tenemos con el desarrollo sostenible para responder a los desafíos que nos presenta el entorno global.

En Alianza Team somos conscientes que aún tenemos un camino que recorrer, y que debemos continuar trabajando con determinación, transparencia y convicción de la mano de nuestros aliados para seguir aportando a la construcción de un mundo más próspero y esperanzador, en el que juntos alimentemos un mejor mañana.

**Luis Alberto Botero**

Presidente y CEO Alianza Team

"

En Alianza Team trabajamos bajo la premisa de que nuestra palabra vale. La confianza que construimos a diario en las diferentes relaciones con nuestros grupos de interés nos permite conocernos, entendernos y crear valor compartido al identificar oportunidades y riesgos sobre los cuales actuamos oportunamente.

Asimismo, sabemos que no estamos solos en el mundo y que debemos trabajar juntos para lograr las transformaciones que soñamos. Tenemos la responsabilidad no solo de alimentar mejor, sino de crear un mejor planeta para las futuras generaciones.

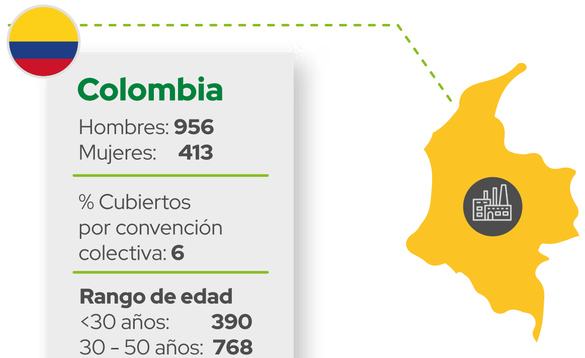
Te compartimos nuestra ruta estratégica que enmarca la apuesta que tenemos para un futuro más inclusivo, próspero, esperanzador y más sostenible, a través de una Visión 2030.

# Presencia y Talento Organizacional

[2-1; 2-7;2-8; 2-30]

## Presencia fabril.

(Consulta aquí nuestras credenciales: Nuestras Certificaciones - alianzateam)

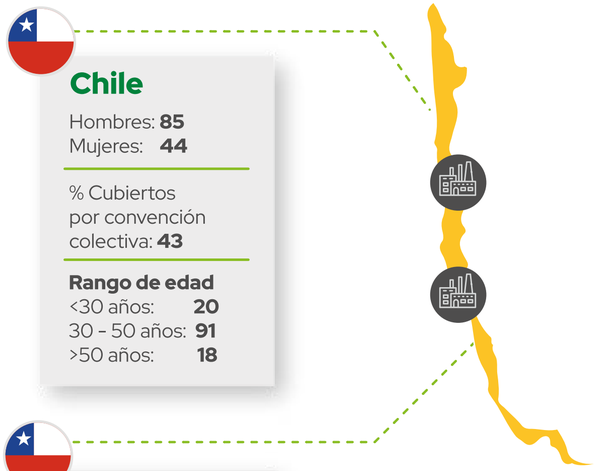


### Colombia

Hombres: **956**
Mujeres: **413**

% Cubiertos por convención colectiva: **6**

**Rango de edad**
<30 años: **390**
30 - 50 años: **768**
>50 años: **211**



### Chile

Hombres: **85**
Mujeres: **44**

% Cubiertos por convención colectiva: **43**

**Rango de edad**
<30 años: **20**
30 - 50 años: **91**
>50 años: **18**

### BM Chile

Hombres: **755**
Mujeres: **408**

% Cubiertos por convención colectiva: **55**

**Rango de edad**
<30 años: **256**
30 - 50 años: **670**
>50 años: **237**

### México

Hombres: **206**
Mujeres: **144**

% Cubiertos por convención colectiva: **12**

**Rango de edad**
<30 años: **137**
30 - 50 años: **180**
>50 años: **33**

## Total Alianza Team

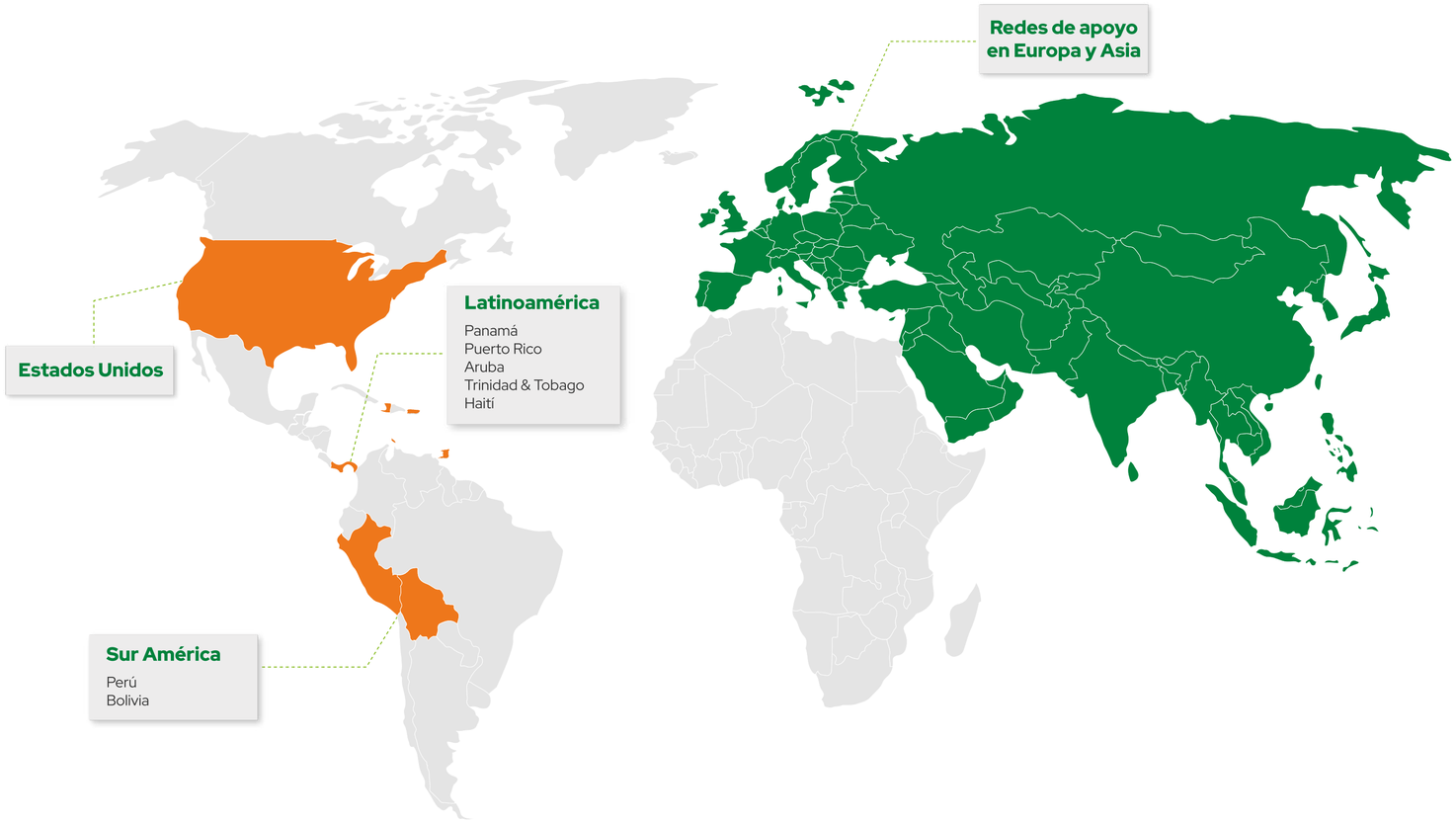
Hombres: **2.002** - Mujeres: **1.009**
% Cubiertos por convención colectiva: **28**

**Rango de edad**

| <30 años | 30 - 50 años | >50 años |
|---|---|---|
| **803** | **1.709** | **499** |

## Presencia exportadora

## Redes de apoyo



# Negocios

**[T1]**

Conformada por la unión de seis empresas productoras de aceites y grasas vegetales con más de 75 años de experiencia en Colombia, desarrollamos productos, servicios y soluciones tecnológicas innovadoras, distintas y relevantes, en donde a través del lípido hacemos la diferencia y generamos valor a nuestros clientes y consumidores.

Nuestros cuatro grupos estratégicos de negocio atienden clientes y consumidores en diferentes categorías donde el lípido y las marcas hacen la diferencia. Con este profundo conocimiento en las aplicaciones de los lípidos, y un equipo especializado en investigación y desarrollo compuesto por 5 colaboradores con Doctorado y 18 con Maestría, hoy nos permite como organización contar con **44** solicitudes de patente otorgadas y otras **31** en trámite para un total de 21 familias protegidas. Nuestras tres palancas de crecimiento **-innovación, sostenibilidad y talento-** son el factor diferencial de nuestras más de ocho unidades de negocio en los cuatro grupos estratégicos, convirtiéndonos en generadores de prosperidad y transformación en el largo plazo. En el 2022 invertimos el **1,9%** de nuestras ventas anuales en procesos atados a la innovación como la investigación y desarrollo. A continuación algunos logros destacados de cada uno:

Team Solutions

Especializados en el desarrollo de soluciones que generan valor para nuestros clientes y sus marcas en distintas industrias. Utilizamos la ciencia, la tecnología y el conocimiento en lípidos y marcas, para dar soluciones integrales a las necesidades de nuestros clientes en múltiples categorías, trabajando para que sus marcas sean preferidas y valoradas por los consumidores.

Team Caribe

Un negocio enfocado en modelos de logística coherentes con las cadenas de valor de nuestros clientes.

Team Foods

Transformamos la alimentación actual dentro y fuera del hogar ofreciendo bienestar, nutrición y sostenibilidad para mejorar la calidad de vida de los consumidores.

Breden Master

Generamos soluciones innovadoras y deliciosas en panadería congelada, masas dulces y saladas para la industria y el consumidor final.

# Gobernanza y Cultura

**[2-9; 2-23]**

**Equipo corporativo VP Desarrollo de Talento** – Alianza Team

En Alianza Team trabajamos bajo la premisa de que nuestra palabra vale. La confianza que construimos a diario en las diferentes relaciones con nuestros grupos de interés nos permite conocernos, entendernos y crear valor compartido al identificar oportunidades y riesgos sobre los cuales actuamos oportunamente. Asimismo, sabemos que no estamos solos en el mundo y que debemos trabajar juntos para lograr las transformaciones que soñamos. Tenemos la responsabilidad no solo de alimentar mejor, sino la de crear un mejor planeta para las futuras generaciones.

Nuestro propósito se convierte en la columna vertebral de lo que somos y hacemos, tanto a nivel interno como a nivel externo. Ese propósito se convierte en nuestra aspiración grande, clara, inspiradora y relevante: **Alimentar un mejor mañana.** Declaramos en nuestra **Visión 2030** la apuesta que tenemos para un futuro cercano más inclusivo, próspero, esperanzador y en general, más sostenible.

Guiados por nuestro propósito hemos entendido que no existe desarrollo, crecimiento e innovación sin un talento optimista, resiliente y ágil, capaz de plantear soluciones únicas y de altísimo valor para nuestros clientes y consumidores. Diariamente buscamos ser los mejores aliados de nuestros clientes y proveedores porque estamos convencidos de que unidos somos más fuertes y juntos lograremos un crecimiento sostenible.

En Alianza Team nos caracterizamos por ser personas que buscamos hacer la diferencia, que creemos en nuestro propio desarrollo y crecimiento, personas con un sentido humano que todos los días damos un paso hacia lo desconocido con humildad pero con valentía, pasión y entusiasmo.

Este año ajustamos nuestros compromisos para incorporar todos aquellos aspectos que se quedaban por fuera de la declaración inicial del 2020, por lo que pasamos de contar con tres compromisos a doce. Trabajamos para ser aliados de nuestra gente, comunidades, aquellos en nuestra cadena de valor y el planeta, haciendo la diferencia al lograr transformaciones liderando con el ejemplo para inspirar y movilizar a quienes nos rodean porque sabemos que juntos logramos más y mejores resultados, demostrando que realmente aliados somos más.

## Sostenibilidad en Alianza Team

**[2-29]**

**Equipo de Sostenibilidad** - Alianza Team

La transparencia, integridad, coherencia y entendimiento de nuestros impactos positivos y negativos son pilares fundamentales que guían la estrategia corporativa de la organización y su gestión de la sostenibilidad. En la evaluación anual corporativa de sostenibilidad (CSA) 2022 que realiza S&P Global, quedamos en el **puesto 21** en la industria global de alimentos*, significando una mejora de 5 puntos frente al año anterior ubicándonos en el **percentil 95** de la industria.

**Latinoamérica: Quintos**
- **México: Primeros**
- **Colombia: Terceros**
- **Chile: Terceros**

**Estados Unidos: Sextos**

*Resultados a 17 febrero 2023

En las **Directrices de Política de Alianza Team**, enmarcamos nuestros principios, valores, lineamientos y principales compromisos de cómo alimentamos un mejor mañana en cada una de las dimensiones de la sostenibilidad: ambiental, social y económico y gobierno (ESG). El cumplimiento legal es el mínimo esperado en nuestras operaciones, sin embargo, conscientes de nuestro compromiso con nuestra gente, las comunidades, nuestra cadena de valor, y el planeta, nuestra vocación es ir más allá para crear un impacto positivo y duradero a nuestro alrededor.
Este resultado es gracias al trabajo articulado y participativo de todos los equipos y líderes de los diferentes procesos en todos los países donde operamos y un continuo apoyo y compromiso de los accionistas, la Junta Directiva, la Presidencia, y el equipo directivo de la organización. Al medir nuestra gestión en más de 30 criterios diferentes en las tres dimensiones de la sostenibilidad -ESG- y comparar nuestro desempeño con

las 380 empresas participantes de la industria de alimentos global este año, contamos con una hoja de ruta corporativa muy clara para seguir manteniendo la delantera en nuestras fortalezas y avanzando en las oportunidades para llegar a ser una de las empresas más sostenibles del mundo antes del 2030, y así, ser parte del Sustainability Yearbook anual que publica S&P Global. Precisamente esa **cultura de medición, evaluación y reporte** que se ha venido fortaleciendo en los últimos años, nos permite hoy contar con un lenguaje común entre equipos, negocios, países, y operaciones para avanzar en la identificación, medición y comunicación del impacto que generamos buscando **alimentar un mejor mañana.**

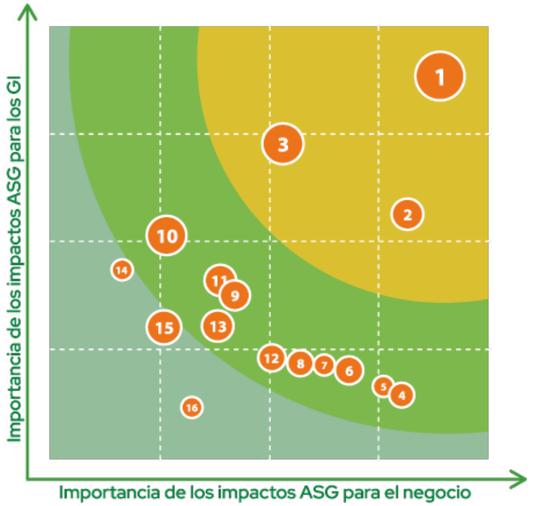
Particularmente, en los asuntos considerados como materiales, contribuimos directamente a 38 de las metas específicas en 14 de los ODS.

## Materialidad

### [2-29; 3-1; 3-2; 3-3]

Motivados por dejarle un mejor futuro a las siguientes generaciones, precisamente porque sabemos que no estamos solos y que nuestras acciones generan unos impactos tanto positivos como negativos, nos alineamos con la agenda de desarrollo global de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS's). Contribuimos directa e indirectamente a 53 de los 169 objetivos específicos de los ODS.

Abordamos el relacionamiento con nuestros grupos de interés como una oportunidad estratégica para generar valor en el corto, mediano y largo plazo, identificando los frentes de trabajo más relevantes para todos en función de sus necesidades y expectativas junto con las oportunidades y riesgos para la organización. Este trabajo continuo es lo que define nuestra materialidad y moldea la estrategia corporativa, contando con la validación y aprobación final del Comité de Presidencia.




**Temas materiales:**

1. Gestión del Cambio Climático
2. Trazabilidad y cadena de abastecimiento
3. Recurso hídrico
4. Riesgo país
5. Riesgo económico
6. Gestión del talento
7. Gestión del conocimiento
8. Capacidades I+D+i
9. Nutrición y vida saludables
10. Circularidad
11. Seguridad en los productos
12. Desarrollo del entorno e inclusión social
13. Salud y seguridad de nuestra gente

**Temas de gestión eficiente:**

14. Biodiversidad y Servicios Ecosistémicos
15. Experiencia de clientes y consumidores
16. Integridad y Gobierno.

**El tamaño del círculo de cada tema material refleja el grado de influencia que tiene este tema para los grupos de interés.*

Entendiendo que la materialidad es un ejercicio dinámico y cambiante, el cual debe adaptarse a los nuevos desafíos, tendencias y cambios en el entorno, la sostenibilidad y la industria, a la fecha hemos realizado tres análisis de materialidad exhaustivos. El primero finalizando en el 2016, luego una actualización corporativa en el 2019, un ajuste interno empezando el 2021, y este último a finales del 2022.

Fue desarrollado con un enfoque de doble materialidad, que permite la identificación y priorización de impactos sobre la economía, medio ambiente y personas, incluidos los derechos humanos, así como los riesgos y oportunidades del entorno que pueden afectar la capacidad de crear valor a largo plazo para la organización y nuestros resultados económicos.

Lo realizamos de la siguiente manera teniendo en cuenta las tendencias y desafíos globales y de industria a los que nos vemos enfrentados:

### Fase 1: Análisis del contexto e identificación de posibles temas materiales

Identificamos impactos asociados a los temas ambiental, social, gobernanza y Derechos Humanos a través del análisis de marcos de referencia internacionales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU – ODS, la Guía de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable y las guías sectoriales de la OCDE sobre debida diligencia, los marcos industriales como GRI, SASB y Dow Jones Sustainability Index y los referentes del sector en sostenibilidad.
Con estos insumos construimos una lista preliminar de impactos, los cuales agrupamos en posibles temas materiales para una consulta posterior con los grupos de interés internos y externos.

### Fase 2: Diálogos con los grupos de interés

Llevamos a cabo diferentes acciones con nuestros grupos de interés para conocer su perspectiva de los temas potencialmente materiales. Realizamos un taller de priorización de impactos con colaboradores, entrevistas con el equipo directivo y casi 300 encuestas a colaboradores, clientes, consumidores, comunidades, proveedores, aliados especiales, autoridades y gobierno. Dentro de aliados especiales consideramos organizaciones no gubernamentales (ONG's), sin ánimo de lucro, asociaciones, consultores, academia, y gremios entre otros, con quienes adelantamos relaciones a largo plazo para la gestión de objetivos comunes.

La metodología tuvo en cuenta:

- Influencia de las percepciones y opiniones en los grupos de interés.
- Impactos generados por la organización en el medio ambiente, las personas y el entorno.
- Riesgos y oportunidades del entorno, la sociedad y el medioambiente que pueden impactar el desempeño de la organización.

### Fase 3: Priorización y validación de temas materiales

Para la priorización de impactos hacia afuera (medio ambiente y sociedad) y hacia adentro (riesgos y oportunidades) tuvimos en cuenta su severidad y probabilidad, identificadas a partir de los diálogos con nuestros grupos de interés.

A partir de la información recopilada en las fases anteriores, construimos la matriz de materialidad corporativa en línea con lo recomendado por el Global Reporting Initiative (GRI).

Finalmente, luego de varias sesiones de validación, establecimos los temas más importantes a gestionar para el medio ambiente, la sociedad y el negocio. En total, identificamos 16 asuntos, 13 de ellos materiales, y 3 de gestión eficiente.

# Riesgos & Cumplimiento

**[T18; 2-25]**

**Equipo Corporativo Riesgos y cumplimiento** - Alianza Team

Durante el 2022 realizamos el monitoreo y actualización de los mapas de riesgo en cada una de las operaciones (Estratégicos, Financieros, Cumplimiento, Operacional y Emergentes), tomando como insumo el contexto interno y externo, los planes maestro de operación, los análisis de los negocios, las tendencias del sector, el mercado, las nuevas regulaciones, así como guías y buenas prácticas de la industria en temas de riesgos. Con base en esto y ponderando nuestros controles , el nivel de riesgo residual para Alianza Team se mantuvo en **moderado**, alineado con el apetito de riesgo definido por Junta Directiva, continuando con la mejora y fortalecimiento de controles y procesos.

Este año continuó siendo un año complejo por las afectaciones a nivel internacional y local influenciado, entre otros, por los rezagos de la pandemia, el conflicto Rusia-Ucrania, la dificultad en el acceso a materias primas e insumos, los cambios de gobierno en varios países y el aumento en la inflación.

Dado estos eventos, gran parte de los riesgos identificados en el 2021 se mantuvieron en el 2022 con algunas variaciones en sus niveles de riesgo. Algunos riesgos salieron de los más relevantes (riesgo biológico y fallas o alteración en la cadena de suministro), otros ingresaron (hackeo informático o ciberataques; desabastecimiento/ falla en los servicios públicos), y otros se integraron o fueron objeto de mayor evaluación y análisis, como también la inclusión de nuevos riesgos emergentes.

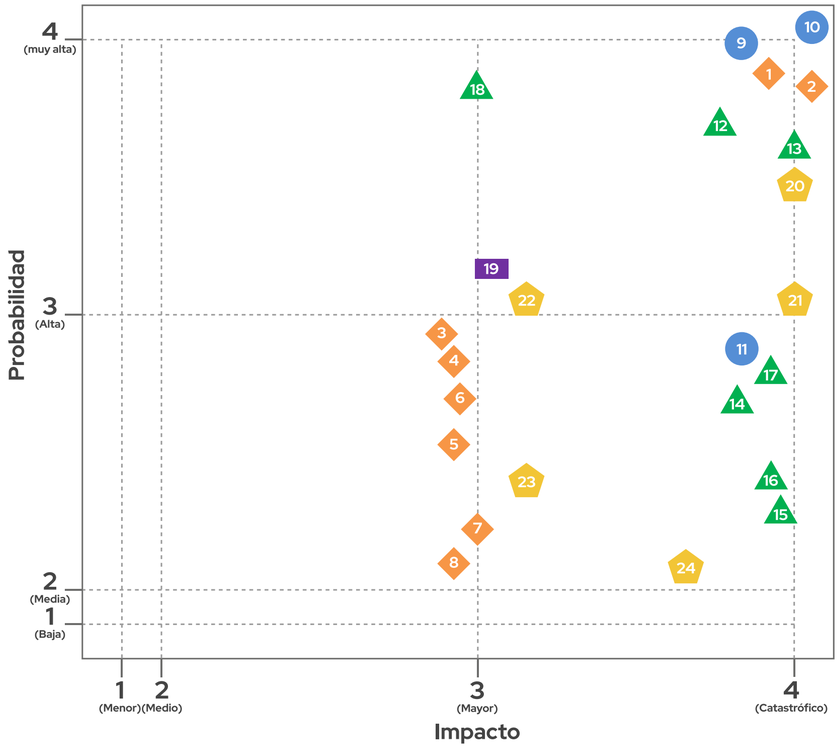
En línea con el más reciente análisis de materialidad que es un insumo importante para la gestión de riesgos corporativa, se evidencia que los riesgos considerados emergentes coinciden con los asuntos más priorizados por la organización y también por los grupos de interés. El cambio climático por ejemplo para la organización representa un riesgo relevante al ser para los negocios un insumo clave las materias primas de origen agrícola. Los fenómenos climáticos cada vez más intensos y frecuentes nos obligan a analizar en diferentes escenarios los principales impactos potenciales tanto físicos como de transición y cómo prepararnos a corto, mediano y largo plazo para garantizar la continuidad del negocio.

Por otro lado, identificamos que los cambios sociopolíticos, impulsados por propuestas de reformas legislativas ambiciosas, están llevando a un escenario de alta incertidumbre, a su vez desencadenando riesgos diversos en aspectos macroeconómicos, laborales, de cohesión y armonía social y de mercado entre otros. Esto principalmente nos impacta en dos aspectos; cambios en los hábitos de consumo, y en todo lo relacionado con el talento.

Todo lo anterior aplica en nuestras operaciones propias como a lo largo de la cadena de valor. El tratamiento de estos riesgos nos obliga a ser más asertivos en las estrategias competitivas de nuestros negocios y también en la gestión del talento humano, afianzando continuamente nuestras estrategias para asegurar tanto el conocimiento como el talento del cual depende el crecimiento rentable de la organización a futuro.

## RIESGOS MÁS RELEVANTES SEGÚN CRITICIDAD (RIESGO INHERENTE) **Y TIPO DE RIESGO**

**Riesgo inherente:** Nivel de riesgo sin tener en cuenta las medias o actividades de control establecidas para su mitigación.



## Riesgos

1. **Talento humano:** Falencias en la atracción, desarrollo y fidelización del Talento Humano con el grado de competencias que se requieren para el logro de los retos organizacionales.
2. **Modelo operativo:** No contar con los recursos y capacidades para dar respuesta a los desafíos del mercado y requerimientos de los grupos de interés.
3. **Sostenibilidad:** No mantener los estándares de sostenibilidad en materia de desarrollo social, medio ambiente y de gobierno que permitan la continuidad del negocio.
4. **Accesos y canales:** Falencias en la capacidad para gestionar y desarrollar los diferentes canales e interacción con nuestros grupos de interés, inhabilitando el acceso efectivo y oportuno de nuestro portafolio.
5. **Alianzas y ecosistemas:** No tener la capacidad de influencia y relacionamiento con nuestros aliados.
6. **Tecnología:** No adoptar la tecnología adecuada y relevante para materializar la estrategia y la continuidad del negocio.
7. **Gestión de cambio:** Falencias en las capacidades organizacionales que promuevan e impulsen la innovación respondiendo oportunamente a las exigencias y cambios del entorno.
8. **Gestión del capital:** Gestión ineficiente de los recursos financieros.
9. **Cambio en las variable macroeconómicas:** Afectación debido a cambios materiales en el entorno.
10. **Fluctuación de precios de insumos:** Volatilidad en los mercados ocasionado aumento en los costos de los insumos.
11. **Deterioro de la cartera:** Afectaciones en lo hábitos de pago de los clientes.
12. **Desabastecimiento/falla en los servicios públicos:** Cortes o interrupciones en los servicios públicos por elementos externos.
13. **Desastres naturales:** Efectos causados por la naturaleza sobre las instalaciones y procesos.
14. **Contaminación de inventarios:** Alteración, daño o contaminación de materias primas, insumos y producto terminado.
15. **Eventos de crisis en industrias y/o comunidad vecinas:** Afectaciones a las personas y a la operación por gestión inadecuada de terceros de eventos externos.
16. **Explosión/incendio:** Afectación a las diferentes instalaciones e infraestructura.
17. **Desabastecimiento de materia prima:** Afectación a la capacidad de contar con materias primas en los tiempos y calidades necesarias.
18. **Hackeo informático o ciberataque:** Afectaciones a nivel de infraestructura, seguridad de la información o continuidad del negocio ocasionados por delitos informáticos.
19. **Incumplimiento legal y normativo:** Monitoreo y aseguramiento de todas las normas que rigen las actividades de las operaciones, tanto a nivel fiscal, laboral, salud, seguridad, regulatorio, entre otras.
20. **Cambio Climático:** Inefectividad en la adaptación y la mitigación de riesgos físicos y de transición.
21. **Cambios Sociopolíticos:** Cambios en políticas públicas, afectación al ambiente de negocios y/o a la seguridad jurídica.
22. **Cambios en los hábitos de consumo:** Incapacidad o retraso en identificar, interpretar y solucionar las nuevas necesidades del consumidor.
23. **Escasez de recursos:** Disminución material en la disponibilidad de recursos ocasionado, entre otras, por cambios demográficos.
24. **Cambios en las cadenas de suministro:** Afectación en el transporte, logística, puertos y demás elementos determinantes en la forma como se abastece y se distribuyen los productos.

El Sistema de Gestión de Riesgos de Alianza Team -fundamentado y desarrollado bajo la norma internacional ISO31000:2018 y el modelo COSO ERM:2017- ratifica la gestión y aseguramiento de las operaciones bajo la identificación, medición, control y monitoreo de los riesgos que puedan afectar el normal funcionamiento de las operaciones, protegiéndola y creando valor en toda la cadena de valor.

Promovemos un proceso de autogestión, autorregulación y autocontrol, que involucra a todos los procesos y colaboradores de la organización, buscando una gestión correcta, responsable y asertiva de los riesgos, apalancados en una cultura de control, cumplimiento y transparencia que nos permite alcanzar los objetivos propuestos y mejorar nuestra competitividad. Este sistema es apalancado por la Coordinación Corporativa de Riesgos y monitoreado continuamente por la Junta Directiva a través del Comité de Auditoría de la Junta Directiva.

En el 2022 fortalecimos el sistema en:

- Interrelación de los riesgos de proceso con los riesgos estratégicos, profundizando en aquellos riesgos de proceso que puedan aumentar los niveles de impacto sobre los riesgos estratégicos.
- Alineación de riesgos de cambio climático con el marco TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures), con un proceso de identificación de riesgos e impactos físicos y de transición más detallado, fortaleciendo varias medidas de control y generando un plan de trabajo para los próximos años.
- Identificación y valoración de escenarios de riesgos y oportunidades dado los cambios sociales, económicos y políticos en la región a nivel emergente.
- Mejora del Plan de Continuidad del Negocio, perfeccionando el proceso de estrategias ante los posibles escenarios de interrupción en el antes, durante y después.
- Transferencia del conocimiento y mejora en la comunicación con otras áreas y equipos al diseñar un herramienta de consulta de mapas de riesgo y generación de reportes más estructurados.
- Diseño de metodología de evaluación de oportunidades para una gestión más efectiva.

## [2-23; 2-24;2-26; 2-27]

En cuanto a nuestro Programa de Cumplimiento, las personas y los procesos misionales son el primer anillo; los procesos de apoyo que brindan experiencia y cuestionamiento en la gestíon de riesgos y cumplimiento son el segundo anillo y por ùltimo esta la auditoria interna quienes realizan una revisión independiente y objetiva frente a todos los temas enfocados en gestionar los riesgos que permiten alcanzar los objetivos de la organización y que son considerados el segundo anillo de seguridad -junto con los procesos y la auditoría interna- y sobre ellos se fundamentan los programas liderados por el equipo corporativo, especialmente enfocados en la prevención de violación de los Códigos de Conducta, políticas, y el Programa de Ética y Cumplimiento de la organización. 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.**

Este canal es anónimo y está disponible para cualquier persona las 24 horas del día durante los 365 días del año; allí podrá comunicar o denunciar cualquier conducta irregular o inapropiada relacionadas con la operación, administración, control y gobierno de Alianza Team. Además, es completamente seguro, tiene como principio la no retaliación del denunciante y la investigación, respuesta efectiva y oportuna de las situaciones declaradas. Su funcionamiento se rige bajo el Procedimiento de Investigación de Conductas el cual es monitoreado por el Comité de Relaciones Laborales e Integridad. Este canal de reporte ha funcionado adecuadamente durante el 2022, pues se ha demostrado un tráfico importante de llamadas resultando en el reporte de 39 casos y el cierre efectivo de 37 de ellos con 2 aún abiertos en investigación. Esto refleja que nuestros colaboradores y en general nuestros aliados confían en la transparencia y efectividad del mecanismo.

**Línea de Integridad Corporativa:**
**https://teamfoods.alertline.com**

**Líneas telefónicas:** Colombia: 01800 911 0011 México: 01800 288 2872 Chile: 800 360 312

Una vez comunicado, se digita 888-265-9894 y se selecciona el lenguaje. Cada denunciante obtendrá un PIN para regresar al

sistema y recibir retroalimentación de su caso reportado.

Continuaremos trabajando de la mano con nuestros grupos de interés, generando espacios permanentes de co-creación para darle tratamiento oportuno a los riesgos y asegurar el cumplimiento de nuestras **Directrices de Política** a la luz de los cambios constantes en el entorno. Asimismo, seguiremos aprovechando las oportunidades, desarrollando y ampliando nuestras capacidades y preparando proactivamente a la organización para el futuro.

En el 2022 avanzamos en la certificación de las Directrices de Política bajo la herramienta **Certificate**, una aplicación desarrollada con talento interno, que nos permite presentar de manera ágil y práctica todas las políticas a nuestros colaboradores para que puedan conocer a fondo los principios corporativos, midiendo el nivel de comprensión que estamos logrando con cada uno de ellos. Al cierre del año habíamos alcanzado más del **95%** de la población de Alianza Team en Colombia. Igualmente, actualizamos todos los descriptivos de cargo y contratos laborales para incluir la responsabilidad de los colaboradores de conocer y cumplir las políticas, procedimientos y demás directrices de la compañía bajo el desarrollo habitual de sus funciones.

Ampliando el alcance del equipo de cumplimiento corporativo, los desafíos para el 2023 se enmarcan en los siguientes temas:

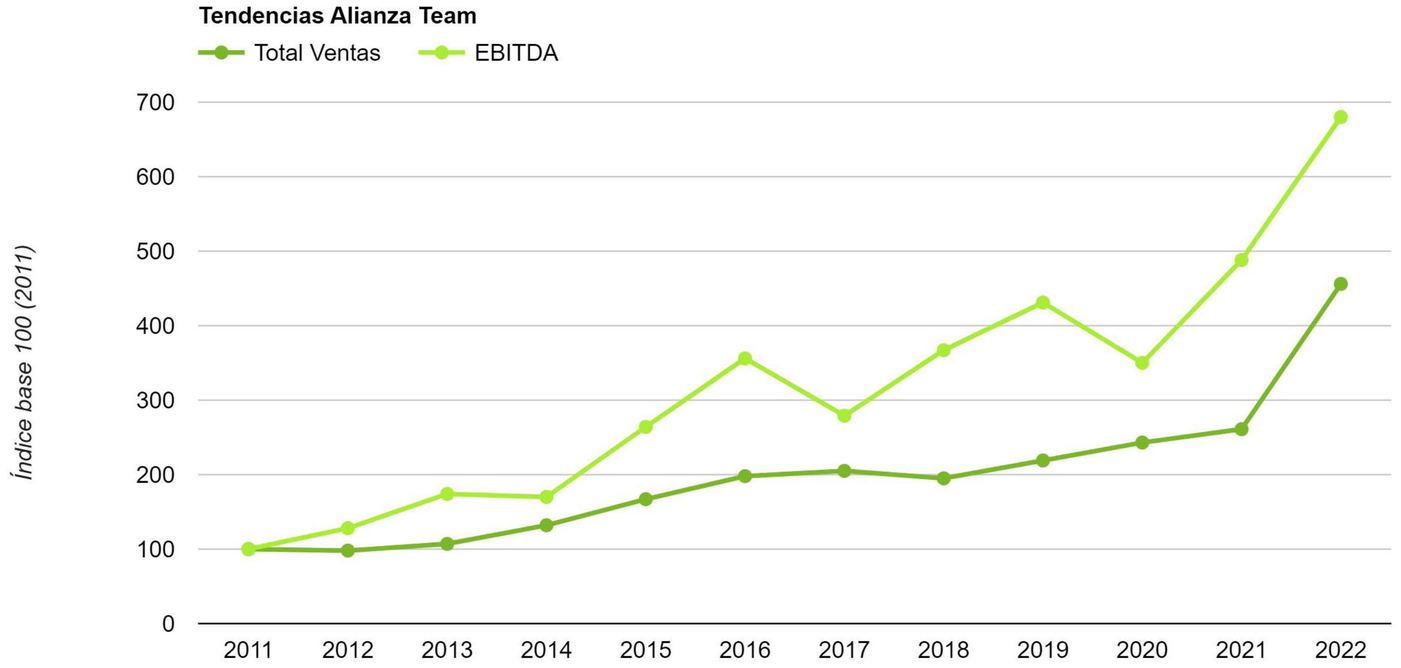
- Diseño e implementación de un Programa de Prevención de Delitos Ambientales que tenga alcance nuestras operaciones propias y aquellas en nuestra cadena de abastecimiento bajo una gran sombrilla.
- Finalizar el protocolo de difusión y atención para denuncias en materia ambiental para ampliar el alcance de la Línea de Integridad.
- El diseño de nuevos canales de difusión sobre nuestros principios, directrices y procesos de vinculación con nuestros clientes y proveedores. Así, podrán conocer de una forma más efectiva el contenido de nuestros programas antilavado y anticorrupción y los pasos que deberán seguir de manera habitual para su vinculación y actualización como aliados comerciales.

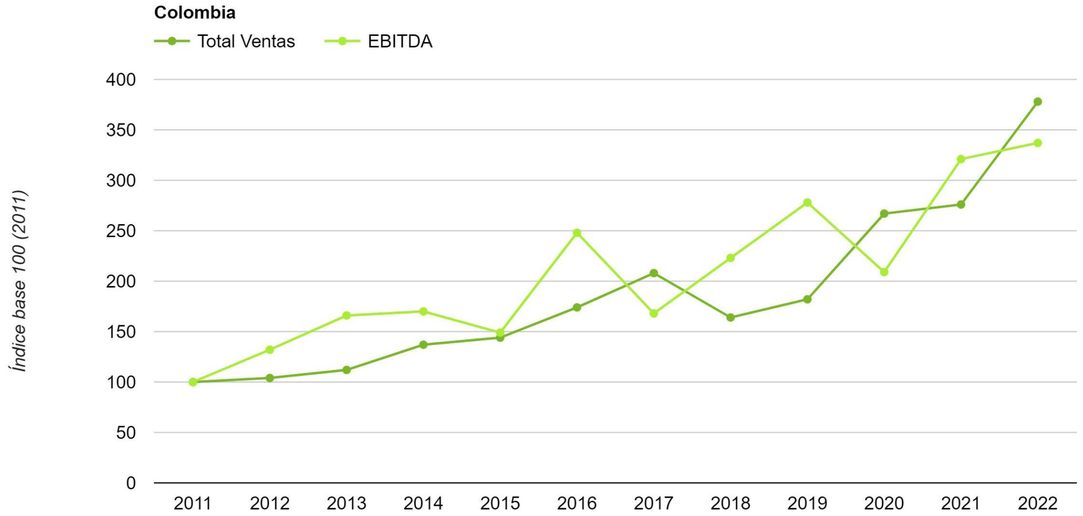
# Valor económico creado y distribuido

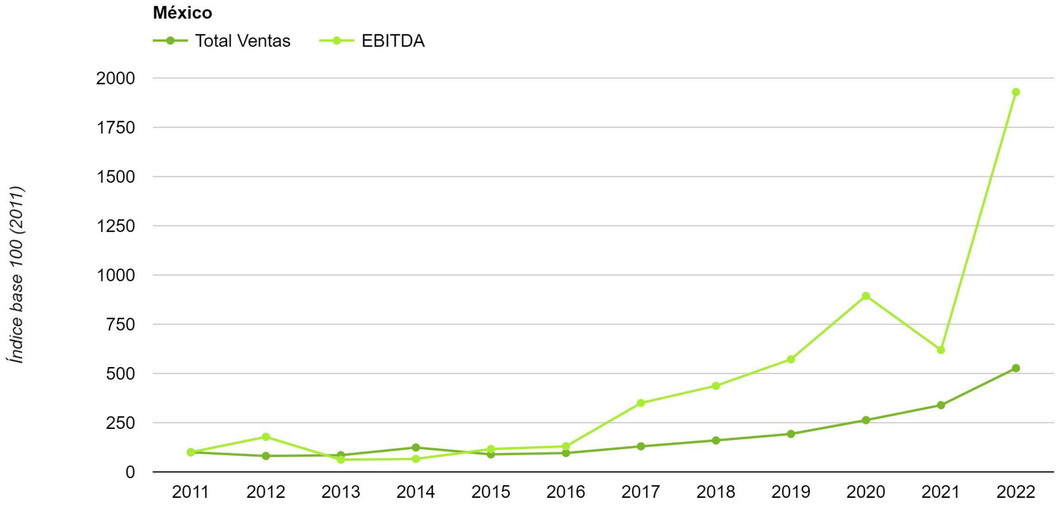
**[T19; T20; 201-1]**

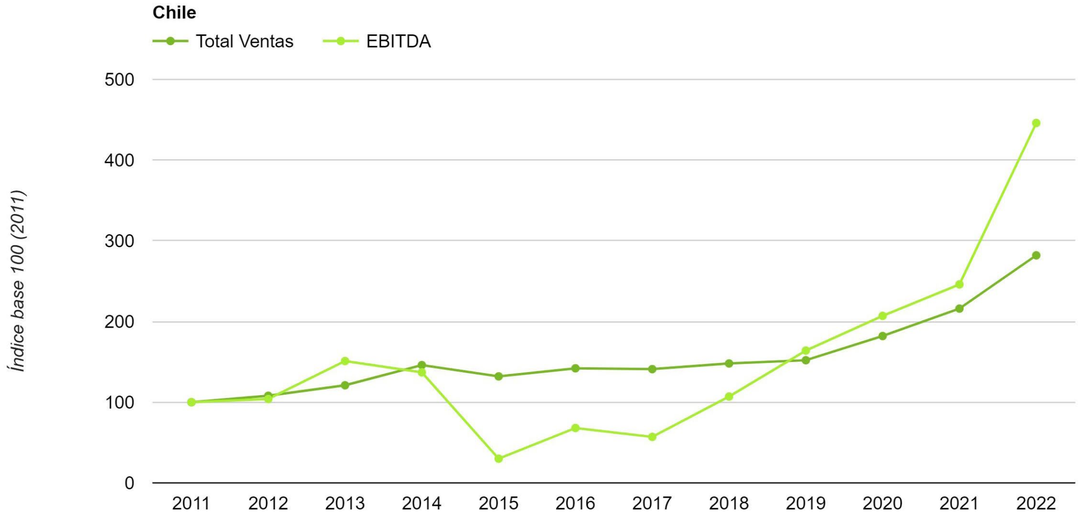
**Equipo Finanzas y Abastecimiento** – Alianza Team

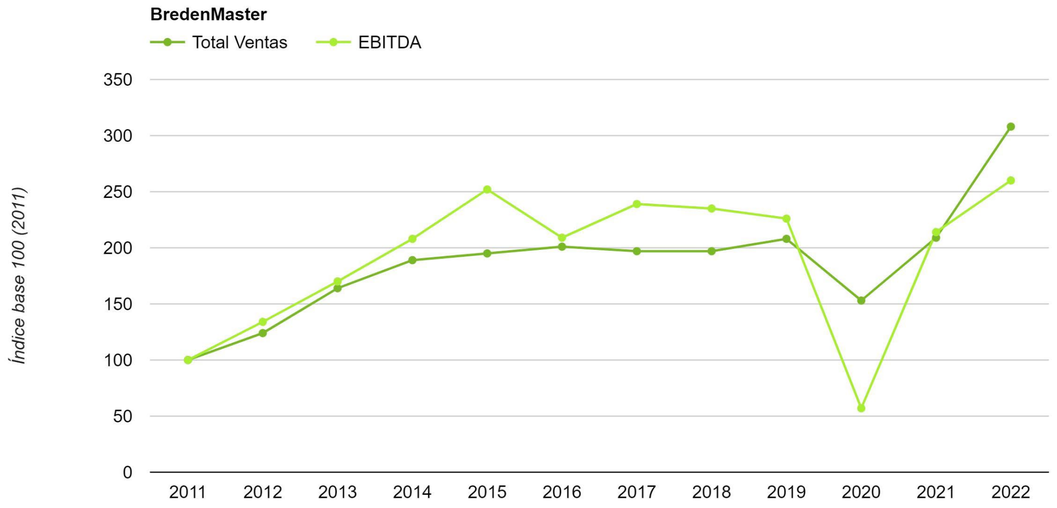
El año 2022 fue un año donde se presentó un importante crecimiento económico a nivel mundial, pero también, fue un año marcado por una alta inflación -especialmente en el segmento de Alimentos y Bebidas no Alcohólicas- y donde también los bancos centrales aumentaron de manera constante sus tasas de interés. En Alianza Team reafirmamos que, ante un escenario de alta volatilidad en tasas de cambio, **altos incrementos en los precios de las materias primas (commodities)**, incertidumbre en términos políticos y económicos en los países donde operamos, nos adaptamos exitosamente al entorno, teniendo una visión global buscando capturar las oportunidades que se presentan en el mercado para alcanzar resultados importantes. Logramos un **crecimiento en ventas de 40% y 29% en EBITDA**, confirmando que desde Alianza Team trabajamos de manera continua en la generación de valor para nuestros accionistas, colaboradores, clientes, proveedores, aliados, y comunidades donde tenemos impacto al igual que demás grupos de interés.




Colombia
Total Ventas
EBITDA
Índice base 100 (2011)
400
350
300
250
200
150
100
50
0
2011
2012
2013
2014
2015
2016
2017
2018
2019
2020
2021
2022


México
Total Ventas
EBITDA
Índice base 100 (2011)
2000
1750
1500
1250
1000
750
500
250
0
2011
2012
2013
2014
2015
2016
2017
2018
2019
2020
2021
2022


Chile
Total Ventas
EBITDA
Índice base 100 (2011)
500
400
300
200
100
0
2011
2012
2013
2014
2015
2016
2017
2018
2019
2020
2021
2022


BredenMaster
Total Ventas
EBITDA
Índice base 100 (2011)
350
300
250
200
150
100
50
0
2011
2012
2013
2014
2015
2016
2017
2018
2019
2020
2021
2022

# Capítulo 1: Nuestra Gente

- Preparar y acompañar nuestro talento asegurando que cada uno exprese su máximo potencial
- Propiciar un ambiente laboral inclusivo, equitativo, seguro, saludable y respetuoso de los Derechos Humanos
- Contribuimos para mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias

[T6; T7]

**Colaboradores planta Buga**

En Alianza Team, nuestra gente y su talento son una capacidad corporativa y una palanca clave para el crecimiento de los negocios. Al estar inmersos en un contexto de diversidad global y riqueza cultural, potenciamos el desarrollo humano promoviendo una red de trabajo de personas emprendedoras que trabajan localmente para obtener un impacto global. Desde la atracción y selección, hasta el desarrollo y sucesión, trabajamos todos los días para asegurar condiciones óptimas para nuestra gente de manera que puedan desarrollar al máximo su potencial personal y profesional en entornos seguros y saludables. Los riesgos globales reportados en enero 2023 por el World Economic Forum confirman que los desafíos que enfrentamos como sociedad -y como organización- con relación a la gestión del talento, el conocimiento y la seguridad y salud en el trabajo desatados por los efectos del COVID-19, el incremento en el costo de vida y el deterioro de la cohesión social entre otros, nos empuja a seguir innovando en nuestros procesos para cumplir nuestro compromiso de ser un gran lugar para trabajar y un aliado de nuestra gente.

En Alianza Team hemos sido conscientes que el liderazgo colectivo es nuestro diferencial para lograr un impacto real, sostenido y trascendente. No nos cabe la menor duda que nuestro propósito cobra más sentido cuando lo hacemos en conjunto con nuestros aliados; cuando juntos buscamos soluciones y el bien común, cuando propiciamos espacios colaborativos de co-creación, cuando aportamos al desarrollo de nuestros equipos y cuando generamos un bienestar colectivo a la sociedad. Gracias a un liderazgo humano, empático y transformador cerramos el 2022 alcanzando grandes resultados y proyectos que responden a que verdaderamente estamos **alimentando un mejor mañana** generando impactos positivos en nuestro entorno.

**Top avances:**

- 286 colaboradores crecieron internamente, cubriendo el 59% de las vacantes con talento propio.
- Logramos que el 84% de los cargos críticos estén cubiertos con talento excepcional y el 54% ya cuentan con al menos un sucesor listo; logramos el 70% de sucesiones cumplidas.
- Avanzamos en las condiciones para mayor movilidad y crecimiento del talento con 1533 personas con PDI, 391 con sesiones de talento calibradas y ranqueadas, y 332 personas con aprestamientos completos.
- Lanzamos el Nivel 3 de la Escuela de Liderazgo Alianza Team, aumentando su cobertura en 383 colaboradores y 51 líderes de la comunidad. De esta manera estamos fortaleciendo la generación de proyectos de transformación a lo largo de la organización desde temas sociales, hasta temas de productividad, eficiencia, ahorro y ambientales.

## Avance compromisos a 2023

Cumplido · En progreso · Sin avance

Cubrir el 70% de las vacantes con talento interno y el 100% de los cargos críticos con talento excepcional.

# Preparar y acompañar nuestro talento asegurando que cada uno exprese su máximo potencial

**[ODS 4.3; 4.4; 4.7; 8.2; 8.5; 9.2; 9.4; 10.2; 10.3]**

En Alianza Team estamos convencidos que una relación sana, positiva y constructiva entre la organización y los colaboradores es determinante para el crecimiento de los negocios, cimentada en el respeto, la credibilidad y confianza entre todos: organización – colaborador – sindicato. Buscamos un desarrollo integral de nuestra gente, por lo que trabajamos en diferentes frentes que aseguren la posibilidad de contribuir a su máximo potencial.

En el 2022 alcanzamos los objetivos de crecimiento como organización y esto se debe a nuestra gente; gracias a su determinación para ganar y buscar nuevas maneras de hacer las cosas, inclusive en los momentos más desafiantes. Si hacemos personas más felices, vamos a tener una sociedad más justa, productiva y sana. En el 2022 le apostamos a un bienestar integral de nuestros **3.011** colaboradores y sus familias, hicimos un reconocimiento especial a los 286 colaboradores que lograron llevar su carrera profesional a otro nivel. **Conoce la historia de algunos de nuestros colaboradores escaneando el código.**

Asimismo, conmemoramos la historia y trayectoria de más de **160** colaboradores y sus familias durante **5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 y hasta 40 años.** Cada uno tiene una historia que durante todos estos años se ha convertido en nuestra también, pues a diario estamos construyendo la de Alianza Team. Y es que sin duda alguna, llevar 40 años siendo parte de Alianza Team demuestra que para nosotros y nuestra gente, su desarrollo, bienestar y potencial es lo que más nos importa.

Agenda DE TALENTO 2023

En el 2022 acompañamos a todo nuestro talento en la ejecución de la **Agenda de Talento** y planeación de los desafíos a cumplir enfocados en sus tres pilares: cree, crea, y crece.

La gestión del desarrollo y desempeño es declarada anualmente en la organización, asegurándose que los colaboradores a todo nivel potencien su desarrollo a través de sus desafíos, conversaciones poderosas con su líder, y esfuerzos organizacionales que definimos año a año tales como: la Escuela de Liderazgo, iniciativa de reconocimiento a la innovación ReINNventar, aprestamiento, y las discusiones de talento corporativas. Cerramos el año con **1.533** colaboradores con su Plan de Desarrollo Individual aprobados a nivel de Chile, México y Colombia, correspondiente al **99%** de la población objetivo a impactar. De esta forma, el ciclo de desarrollo y desempeño está enfocado en maximizar el potencial de nuestros colaboradores, apalancando el crecimiento del negocio. La agenda de talento propone una serie de fases en las cuales el colaborador se empodera de su proceso, haciendo que su desarrollo sea continuo, y sea acompañado por su líder y talento durante el ciclo.

**Logros:**

- Creamos espacios inspiradores por equipos, guiando a los colaboradores y sus líderes sobre cómo avanzar en la agenda de talento. En las fases de balance y planeación, y desarrollo del plan de desarrollo alcanzamos **886 colaboradores.**
- Iniciamos espacios de formación "Taller de PDI" para profundizar en su construcción, contando con la participación de **373 colaboradores.**
- Acompañamos desde el desarrollo entre el 2021 y 2022 a **200 colaboradores**, a quienes les hicimos valoraciones para fortalecer su autoconocimiento, espacios de retroalimentación de sus pruebas, así como la sesión de construcción de su PDI con un espacio para presentarlo a su respectivo líder.
- Acompañamos a los nuevos ingresos en un espacio de Bienvenida a la Agenda de Talento, donde participaron **212 nuevos colaboradores.**

Para el 2022, continuaremos profundizando en potenciar el PDI, asegurando la cobertura total de la organización, fortaleciendo la cultura alrededor del desarrollo desde los nuevos ingresos, el feedback continuo entre líder y colaborador, con un mayor acompañamiento al desarrollo a personas nuevas en la organización y a quienes están en transición por promoción interna.

| AVANCES | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---|---|---|
| Agenda de talento | 854 Colaboradores | 1.249 Colaboradores | 1.533 Colaboradores |
| Discusión de talento | 318 Colaboradores | 310 Colaboradores | 391 Colaboradores |
| Aprestamiento | 120 Colaboradores | 235 Colaboradores | 320 Colaboradores |

También, fomentamos espacios de conversación con colaboradores realizando grupos focales con las diferentes áreas de la planta, identificando necesidades de nuestros colaboradores y reconocimiento de los mismos. El pipeline de talento también aumentó a 391 talentos identificados como clave a través de la discusión de talento, y finalmente, el programa de aprestamiento ha logrado ampliar su alcance de 132 personas cuando se inició en 2020, a 332 finalizando el 2022. Seguimos en el camino de aumentar la visibilidad de nuestros talentos clave en la organización, siendo clara la importancia en la exigencia en la calibración, para frente a las condiciones actuales, mantener nuestra gente en flujo para acompañar su crecimiento.

# ReINNventar

**[T19; T20]**

**Reinnventar 2022**

Siendo la innovación una de las tres palancas de crecimiento de la organización, diseñamos ReINNventar, un espacio generado para promover y reconocer en nuestros colaboradores las habilidades de curiosidad, creatividad y emprendimiento para un impacto positivo, de manera que entre todos creemos el futuro de la organización a partir de innovación incremental y

disruptiva. Este año se postularon más de 40 proyectos dentro de los cuales se presentaron innovaciones de producto, proceso y modelos de negocio de todos los países. Evaluados en cuatro frentes por su potencial de impacto en el crecimiento, esfuerzo digital, gente y entorno, el proyecto ganador fue Mi Almacén Digital de BredenMaster seguido por la automatización de la planta en Buga con el proyecto SARA y en tercer lugar, UBUNTU, el sistema de monitoreo y verificación de la cadena de suministro. Con el acompañamiento especializado por parte de nuestro aliado Rockstart, asesoramos a los equipos con el desarrollo de la historia, desde el nombre del proyecto hasta la entrega del mensaje de forma llamativa e inspiradora. Felicitamos a todos los participante y de antemano invitamos a todos quienes estén trabajando en iniciativas innovadoras a que se postulen en el siguiente ciclo de ReINNventar.

**Escuela de Liderazgo: La triple huella del liderazgo colectivo con impacto, social, ambiental y económico y de gobierno.**

**[404-2; 401-2]**

**Participantes Escuela de liderazgo.**

Sabemos que el desarrollo social y las grandes transformaciones se logran con un tejido empresarial sólido y vigoroso. Es por eso que, como parte activa en la construcción del tejido social, queremos formar líderes transformadores que ponen al servicio de todos sus habilidades en liderazgo consciente, impactando la organización y el entorno. Por eso, desde la Escuela de Liderazgo estamos transformando a través de una formación experiencial y de largo alcance, donde abordamos el desarrollo del líder a nivel individual generando conciencia de sí mismo, de su equipo, de su comunidad y de la cadena de valor. Desde el 2019 a la fecha se han formado más 380 líderes colaboradores y 51 miembros de la comunidad con módulos enmarcados en la diversidad, capitalismo consciente, resiliencia, liderazgo colectivo y trascendencia para la construcción del tejido social. Esta Escuela está orientada en continuar desarrollando el espíritu emprendedor, la agilidad, confiabilidad, y flexibilidad para fortalecer a los participantes integralmente en habilidades blandas, haciéndolos más sensibles al impacto que generamos en nuestro entorno.

En el 2022 participaron **229 líderes entre colaboradores de Alianza Team y líderes de la comunidad en nuestras zonas de influencia**, logrando:

- Aprender a enfrentar de una mejor forma las conversaciones difíciles y emergentes.
- Impulsar el liderazgo colectivo.
- Potenciar la diversidad para impulsar el desempeño.
- Graduación en el 2023-1 del primer grupo que inició su formación hace 3 años, y continuaremos avanzando con los siguientes grupos y nuevos participantes.

Sabemos que contamos con personas con habilidades extraordinarias, por lo que preparamos a nuestros colaboradores para continuar desarrollando los talentos que apoyan el crecimiento de la organización y representan el ADN de Alianza Team formando a nuestros líderes actuales y futuros.

# Propiciar un ambiente laboral inclusivo, equitativo, seguro, saludable y respetuoso de los Derechos Humanos

**[405-2; T9]**

**[ODS 5.1; 5.2; 5.5; 8.5; 8.6; 8.8; 10.2; 10.3]**

En Alianza Team día a día alimentamos un mejor mañana y construimos un gran lugar para trabajar. Creemos firmemente en nuestro talento y buscamos un balance en el que todas las personas tengan las mismas oportunidades. En nuestra organización no tenemos etiquetas, es decir, no hacemos discriminación por ningún factor, sea tipo de cargo, edad, raza, género, nacionalidad o preferencia sexual entre otros. Desde las **Directrices de Política** promovemos la diversidad e inclusión con nuestras actitudes, comportamientos y decisiones diariamente, encontrando en ellas oportunidades de construcción colectiva.

**Colaboradores planta Barranquilla**

Igualmente, declarando la cero tolerancia con casos de acoso -sexual, no sexual o de cualquier índole- hacia cualquier colaborador, directo o indirecto. Trabajamos en la sensibilización de su relevancia desde nuestros procesos de liderazgo, selección y contratación, como cultura organizacional y estrategia corporativa. Como mecanismo de denuncia y reporte ante cualquier violación relacionada a estos aspectos, contamos con la **Línea de Integridad Corporativa** descrita en la primera sección de este informe.

En cuanto a compensación, mantenemos un registro detallado de paridad salarial entre hombres y mujeres por nivel de roles que nos ayuda a tomar decisiones de manera oportuna. Buscamos asegurar las condiciones salariales competitivas en el mercado laboral siguiendo un riguroso procedimiento para la determinación de la remuneración de los diferentes cargos, lo que permite el cumplimiento de nuestras políticas internas. En equidad de género hemos hecho avances importantes, logrando en Colombia en el 2022 el quinto puesto de Great Place to Work para mujeres. Realizamos esta medición cada dos años por lo que esperamos que los resultados del 2023 reflejen los avances internos que hemos realizado en todos los frentes.

Igualmente, sabemos que no toda la compensación es monetaria por lo que contamos con diferentes esquemas diseñados a la medida de los equipos, negocios y operaciones que permiten un mayor equilibrio y balance de vida, reconocimientos, beneficios y actividades para colaboradores y su familias entre otras. Aportamos con acciones puntuales a la construcción de una sociedad actual más justa y equitativa.

**Logros:**

- Desarrollo de programa de reclutamiento inclusivo de la mano con la Fundación Wazu en Chile.
- Se dio apertura de un curso técnico para personas con discapacidad auditiva en Planta Buga reforzando el componente de inclusión con la población ya vinculada.
- **Tenemos el 17% de colaboradores con más de 50 años, asegurando su vigencia en el mercado laboral.**
- Aumentó la cifra de mujeres colaboradoras un **40%** respecto al año 2021.
- Certificación legal en Modelo Inclusión y Género y empoderamiento de 7 líderes de las áreas de Desarrollo del Talento de nuestras plantas.

**Compromisos 2023:**

- Llevar a cabo formaciones en temáticas asociadas a la diversidad e inclusión.
- Mantener identificada la población para incluir dentro de los propósitos.
- Desarrollar habilidades de toma de conciencia a nivel de procesos y de operación en temas de inclusión y diversidad.
- Fortalecer las Directrices de Política con aspectos específicos de diversidad e inclusión.

| | Afrodescendientes | Indígenas | Personas con discapacidad | LGBTQI+ | >40 años |
|---|---|---|---|---|---|
| Colombia | 24 | 3 | 8 | 25 | 472 |
| México | 0 | 29 | 0 | 11 | 100 |
| Chile | 0 | 1 | 0 | 2 | 55 |
| BM Chile | 0 | 0 | 6 | 0 | 475 |
| Total Alianza Team | 24 | 33 | 14 | 38 | 1.102 |

Trabajamos bajo la convicción que todas las personas tienen las mismas oportunidades laborales, buscando siempre el respeto y el desarrollo profesional y/o talento de cada uno. En Team Foods Chile trabajamos por habilitar contextos propicios para el desarrollo personal y profesional, desarrollando un programa de reclutamiento inclusivo y asequible de la mano con nuestro aliado Fundación Wazu, la primera incubadora de inclusión laboral para técnicos y profesionales en situación de discapacidad. Para adaptarnos al mundo actual, mejoramos las instalaciones con el fin de garantizar el acceso a los colaboradores con alguna condición física; también, nos enfocamos en sensibilizar a todos nuestros equipos de trabajo con el fin de obtener un ambiente laboral adecuado para todos. Adicionalmente, estamos generando una red de apoyo para todos aquellos colaboradores que tienen familiares en condiciones de discapacidad.

En BredenMaster -bajo el marco de la Ley 21.015 que incentiva y promueve la inclusión laboral- reforzaremos nuestros procedimientos para todos los colaboradores y/o personas que presten servicios a la compañía, al igual que los procesos de reclutamiento y selección, donde se dará énfasis a las competencias de las personas sin importar sus características físicas, religión, opciones políticas, género, edad, etnia, orientación sexual, identidad de género, situación de discapacidad, enfermedades u otras características. Buscamos dar visibilidad no solo a la inclusión, sino también a la diversidad y equidad, para promover un ambiente de igualdad de derechos y respeto, evitando cualquier tipo de discriminación. La finalidad de la política de inclusión es fomentar un entorno y cultura diverso e inclusivo, donde todos los Colaboradores puedan contribuir de mejor manera al negocio, potenciando y/o desarrollando sus capacidades, garantizando igualdad de condiciones y respeto en cuanto al trato, remuneración, y justicia.

En Alianza Team nos unimos para trabajar en la disminución de brechas; creemos firmemente en que la empleabilidad es el motor que permite a las personas lograr una adecuada integración social, mejorar su calidad de vida, potenciar su liderazgo y empoderamiento personal.

**¿Cómo lo hacemos?**

- Construcción de Planes de acción con el líder y el equipo.
- Seguimiento a los planes de acciones de Clima y Ambiente Laboral.
- Engagement con Núcleo Familiar.
- Endomarketing de los planes de Bienestar.
- Equilibrio entre tiempo, salud, familia, vida personal, ocio, crecimiento personal y educación, a través de actividades, beneficios y convenios que apuntan a las necesidades y aspiraciones de cada colaborador(a).

## Indicadores principales de Talento y Seguridad y Salud en el Trabajo.

**[401-1; T13; T14; 403-9]**

**Colaboradores BredenMaster**

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

**[ODS 8.8]**

En línea con los resultados de la actualización de materialidad corporativa, la gestión del talento y el conocimiento junto con la seguridad y salud de nuestra gente es una prioridad. Nuestros resultados 2022 evidencian los desafíos que tenemos como organización y como colaboradores ya que es un trabajo conjunto el que se necesita para fortalecer la cultura de autocuidado y seguridad. Asimismo, la tasa de rotación voluntaria -es decir la no deseada- aumentó a nivel corporativo y en todas las operaciones excepto en Team Foods Chile, siendo una evidente señal de los riesgos de gestión del conocimiento a los que cada vez estamos más expuestos.

**Rotación total** | **Rotación voluntaria** | **Frecuencia accidentalidad (LTIFR)** | **Severidad accidentalidad (ISA)** | **Fatalidades** | **Ausentismo**

*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 9.681.060.

*Para los indicadores de SST se contemplan empleados, contratistas y personal de outsourcing.

*Los índices de rotación total y voluntaria son analizados periódicamente y desglosados por tipo de cargo, tipo de salida, área, edad y género para profundizar en los motivos de las salidas y tomar acciones enfocadas según el caso.

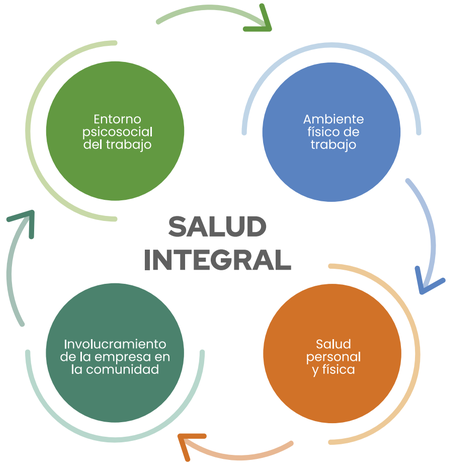
* El índice de contratación se desglosa por edad y género.

**Acciones de prevención de accidentalidad, ausentismo y fatalidades:**

**[401-1; T13; T14; 403-9]**

**Colaboradores Alianza Team Chile**

En Alianza Team promovemos la Seguridad y el Bienestar nuestro personal directo y contratista, por lo tanto implementamos un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en cada una de sus plantas. Nuestro SGSST se ha promovido desde un concepto alrededor de **Salud Integral** y la estrategia se ha abordado con un **enfoque 360**, fundamentado en cuatro esferas de influencia hacia el colaborador.




**En la primera esfera**, procuramos acciones que faciliten un ambiente físico de trabajo controlado, en donde la probabilidad de sufrir un accidente de trabajo o adquirir una enfermedad laboral sea remota. La principal iniciativa estratégica en esta primera esfera es el **reporte y cierre de condiciones subestándar** y como programas complementarios, en cada planta adelantantamos la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y el establecimiento de controles para priorizar e integrar planes de acción con metas cuantificadas para abordar dichos riesgos. Además de identificar los requisitos legales y la verificación del estado de cumplimiento, realizamos permanente la identificación de vulnerabilidades propias que pudieran afectar las instalaciones. Implementamos medidas para la formación y preparación del personal en respuesta a emergencias, haciendo extensiva esta cultura de prevención al personal contratista, temporales y outsourcing mediante manuales y procedimientos para trabajos de alto riesgo documentados en nuestra plataforma digital **Gestiona**.

**La segunda esfera** de influencia es la relacionada al control de los riesgos psicosociales y la promoción de la salud mental, la cual se encuentra bajo un enfoque preventivo y orientado a la detección temprana de casos. Contamos con la aplicación de herramientas para la determinación del nivel de riesgo psicosocial en cada planta y la implementación de una línea de orientación psicosocial virtual para Colombia. El foco en esta esfera consiste en fortalecer las actividades de promoción y prevención y la atención integral de la Salud Mental. Estas iniciativas las complementamos con la aplicación de la encuesta de Salud y Bienestar con nuestro aliado GRESSA en Colombia, México y Chile que nos aportó importantes insumos para poder mejorar lo adelantado en cada planta.

**La tercera esfera** está relacionada con los recursos personales de salud orientados al fortalecimiento de los hábitos de vida saludable. Nos apalancamos en nuestro propósito superior de alimentar un mejor mañana y lo hacemos visible mediante la implementación de actividades dirigidas al control del riesgo cardiovascular, el acondicionamiento físico, la alimentación saludable y la higiene del sueño. Para esta esfera, nuestra estrategia se enmarca dentro del programa **Salud+**, el cual reforzamos con nuestra semana de la SST en el mes de octubre de 2022 realizando actividades mensuales alineadas al cronograma de la Organización Panamericana de la Salud promoviendo el autocuidado y los estilos de vida saludable a lo largo del año. En planta Buga se completaron dos Cohortes de **Salud+** en 2022 con más de 50 colaboradores participantes y a su vez las plantas de Barranquilla y Bogotá que iniciaron la primera cohorte con 22 y 25 colaboradores respectivamente.

En la **cuarta y última esfera** de acción, nos centramos en llevar estos programas a la comunidad, iniciando por las familias de los colaboradores, haciéndolos partícipes de las actividades de bienestar, promoción y prevención de los accidentes y las enfermedades. También estamos trabajando a través de la Escuela de Contratistas con nuestros aliados impactando a la comunidad. Junto con Desarrollo del Talento, Sistemas Integrados de Gestión, Calidad y Protección de Recursos, logramos adelantar en 2022 un piloto con contratistas donde participaron 12 empresas y se desarrollaron actividades para la gestión de sustancias químicas, documentando sus fichas de seguridad y con base en sus peligros y riesgos, se establecieron medidas de control para su manejo seguro.

Tenemos un **Comité de Operaciones** donde comunicamos mensualmente los resultados obtenidos en temas de seguridad y salud en el trabajo a nivel corporativo; además, contamos con una Comisión de Seguridad e Higiene que vela por el cumplimiento de los procedimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo. También en cada foro con las áreas operativas comentamos los resultados en temas de seguridad y se comunica de manera continua las acciones en materia de prevención de accidentes y lesiones (inspecciones de seguridad, capacitaciones en SST a propios y terceros, así como los resultados de las investigaciones de accidentes, lesiones, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo). Como logros en el 2022 destacamos una reducción de 28 accidentes del 2021 vs 9 del 2022 y que no tuvimos enfermedades profesionales, lo cual evidencia que las actividades preventivas en temas de salud ocupacional están siendo efectivas.

**Compromisos 2023:**

- Extrapolar a todas las plantas la Escuela de Contratistas e incluir empresas de transporte.
- Formar los líderes restantes de Buga e iniciar en las otras plantas con el Programa de Hábitos y Comportamientos Seguros.
- Articular las actividades adelantadas en cada planta con la intención de ampliar la cobertura y participación de los colaboradores.
- Hemos establecido objetivos cuantitativos para la mejora de las métricas en Seguridad y Salud en el Trabajo y por lo tanto tenemos el compromiso de: incrementar el número de reportes y cierres de condiciones sub estándar con respecto al año 2022 y a nivel corporativo; reducir la frecuencia de accidentes a las tasas nacionales de cada país como mínimo y mantener 0 fatalidades durante el 2023.

En 2022 y desde el año 2018 adelantamos evaluaciones de riesgos de acuerdo con los Planes Maestros de Higiene Industrial para cada planta, los cuales incluyen la identificación, evaluación y control de los riesgos.
En la planta de BredenMaster realizamos implementaciones en seguridad de maquinaria que se reflejaron exitosamente en la reducción de accidentes. Con esto se logró reducir la accidentalidad general en un 8% y los días perdidos de accidentalidad en un 28%. Trabajando de la mano con los equipos directivos de cada zona, logramos garantizar ambientes de trabajo cómodos, seguros y saludables, los cuales operan dentro de los límites de valores permisibles; además, complementamos con las actividades de Medicina del Trabajo y las evaluaciones médicas ocupacionales que nos permitieron identificar de manera oportuna las condiciones de salud en los Colaboradores ocupacionalmente expuestos.

En **teletrabajo** se realizan inspecciones de puesto de trabajo logrando más de un 98% de cobertura a los casi 340 colaboradores administrativos en Colombia, asegurando el envío del 100% de los elementos ergonómicos requeridos y la participación del 95% del personal en el proceso de inducción y reinducción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. En México 53 colaboradores realizan teletrabajo, de los cuales 100% recibieron apoyo económico para el uso de internet; el 98% recibió equipos de cómputo, el 81% recibió los elementos ergonómicos requeridos y finalmente, hubo 100% de participación del personal en en el proceso de inducción y reinducción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Fortalecemos la cultura de prevención mediante el Programa de Hábitos y Comportamientos Seguros, para esto adelantamos un piloto en la planta de Buga, el cual será llevado a las demás plantas en 2023. Este piloto se realizó con el apoyo de la ARL SURA mediante acompañamiento técnico en campo y recorridos para observación del comportamiento y calibración de su visión ante los riesgos de SST. **Resultado preliminar**: dos meses con 0 accidentes y capacitación a los 5 líderes de los diferentes procesos de la planta.

# Contribuimos para mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias

Colaboradores planta Buga

**Beneficios y auxilios; programas de bienestar:**

**[ODS 1.4; 5.5; 10.3; 11.1; 11.3]**

En coherencia con nuestros principios y valores, en Alianza Team favorecemos de manera permanente el bienestar integral de nuestros colaboradores y sus familiares, a través de una extensa oferta de beneficios alineados con sus necesidades, gustos, estilos de vida, buscando un equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar. Estamos convencidos que si nuestra gente y sus familias están bien, nosotros estaremos bien.

Trabajamos en beneficio del bienestar de nuestros colaboradores en el marco de un buen clima laboral, fortaleciendo su confianza, compromiso y sentido de pertenencia con la organización, apuntando a los pilares de **bienestar social, físico, financiero y emocional**. Celebramos con actividades conmemorativas como el día de la mujer, día de la madre, día de la familia, amor y amistad y celebración de cumpleaños entre otros. También realizamos iniciativas como la escuela de madres, acompañamiento a prepensionados, actividades lúdicas con los hijos de nuestros colaboradores y celebración de fechas especiales, culturales y fiesta de fin de año.

En total, invertimos **COP $1.995.800.049** en beneficios para nuestros colaboradores. Destacamos que en los últimos tres años, hemos otorgado cerca de 4.000 solicitudes de **auxilios educativos** para colaboradores e hijos en Colombia y México, y más de 105 solicitudes para **créditos para compra o remodelación de vivienda** por un monto de COP $1.894.000.000 también en Colombia, demostrando así una de las formas cómo somos aliados por nuestra gente.

**Inversión total en beneficios para los colaboradores**

**[T8]**

| Región | Inversión en COP |
|---|---|
| Colombia | $1.185.616.402 |
| México | $61.750.525 |
| Chile | $52.288.940 |
| Breden Master | $696.144.182 |
| **Alianza Team** | **$1.995.800.049** |

En Bogotá impulsamos el fortalecimiento de más del 80% de los colaboradores que se encuentran en modalidad de teletrabajo en a través de actividades recreativas y de integración como bolos, cata de vino y bonos para compartir con toda la familia, incluyendo las mascotas. Todo lo anterior nos permitió estar nominados a la categoría de Mérito a la Responsabilidad Social Empresarial, donde se resaltó nuestro liderazgo para contribuir a la reactivación económica y social de la región y al compromiso de mantenernos competitivos en el mercado actual.

**Escuela de Madres:** Taller de manualidades y decoraciones navideñas donde participaron más de 70 madres y/o esposas de nuestros colaboradores de Barranquilla y Buga con el fin de generar ingresos adicionales a los obtenidos por su familiar en Alianza Team.

En BredenMaster vivimos una jornada repleta de alegría y emoción con los más pequeños del hogar, pues nos visitaron más de 200 mini maestros panaderos. Niños entre 5 y 12 años acompañados de sus padres, tíos o abuelos y quienes tuvieron disfrutaron de un taller mágico de repostería en: bollería, tortas y galletas. Además, conocieron cómo se da vida a nuestras Donuts en un recorrido por nuestra línea de Donuts.

Durante el 2022 en México se realizó un estudio socioeconómico a 269 colaboradores con el propósito de tener un mejor entendimiento de la calidad de vida de los colaboradores y así poder mapear los colaboradores que se encuentran debajo de la línea de bienestar. En el 2023 se generarán los planes de acción al vincular a los colaboradores con programas gubernamentales de desarrollo social y vivienda digna. Realizamos sesiones de coaching personalizadas a 48 colaboradores en dónde ofrecemos asesoría en manejo de finanzas y planes de ahorro a futuro para asegurar su sano manejo del dinero a largo plazo. El programa inició en septiembre de 2022 y culmina en diciembre de 2023. Promovemos capacitaciones y vinculaciones con instituciones que permiten mejorar la calidad de vida a través de ahorros para el retiro y la vivienda. Asimismo, realizamos **4 Ferias** de Beneficios en las que participaron 8 diferentes empresas con el objetivo de presentar beneficios económicos para los colaboradores como descuentos en productos o membresías. En los 4 eventos todos los colaboradores de Planta Morelia estuvieron invitados. Adicionalmente, Alianza Team costeó la participación de aquellos colaboradores que tienen negocios personales en el "Bazar Naranja"; un foro a nivel municipal que está abierto al público, cuyo objetivo es impulsar el comercio local y visibilizar emprendimientos emergentes en Morelia.

Con el **Programa Vales +** en México, buscamos incrementar el reconocimiento de valor e identificar a los colaboradores que proponen y participan constantemente en ideas innovadoras, que ayudan a aumentar la productividad, reducir tiempos y/o costos dentro de su área de trabajo. En 2022, participaron 123 colaboradores de Team Foods México, se entregaron 576 estrellas por participación en programas sociales e ideas de mejora que impactan en tiempo, productividad y costos, con una inversión equivalente a COP $2.923.050. Con el fin de empoderar y aportar al desarrollo económico y personal de nuestra gente, creamos el programa **Empleateam**, con el cual se hace una convocatoria abierta a familiares de colaboradores a capacitarse en distintos oficios como: asistencia educativa, ofimática, alimentos y bebidas, artes gráficas, panadería y lenguas extranjeras, entre otras. En el 2022 se inscribieron dos integrantes de familias de colaboradores, brindándoles conocimientos que les ayudarán a emprender y a generar nuevos ingresos para sus hogares.

# Capítulo 2: Comunidades

- Aliados Somos Más
- Proyectos de Impacto Social de los Negocios
- Programas de Desarrollo Social
  - -Bogotá
  - -Buga
  - -Barranquilla
  - -México
  - -BredenMaster

**[2-23]**

**Aliados comunidades aledañas**

El compromiso de Alianza Team con el bienestar y desarrollo de las comunidades aledañas a nuestras operaciones, y también aquellas que puedan estar en zonas de influencia indirecta, data de tiempo atrás y hoy perdura como el legado de nuestros accionistas y socios fundadores. Como quedó evidenciado en el marco de la pandemia global del Covid-19, el bienestar de las comunidades fue una de las tres prioridades declaradas en la **Escala de Valores** para la toma de decisiones, incluso prevaleciendo sobre la continuidad del negocio y el aseguramiento de la cadena de abastecimiento.

Con la evolución de nuestra estrategia de inversión social y la definición del protocolo de relacionamiento, empezamos el 2022 con el empoderamiento de los equipos locales en cada una de las plantas como gestores de los respectivos **Programas de Desarrollo Social.**

Como en cualquier otro proceso, el conocimiento y entendimiento del contexto es esencial para poder trabajar de la mano con las comunidades y aliados cercanos en la definición de iniciativas que hagan sentido y representen una verdadera oportunidad de desarrollo para el entorno local. Nuestros compromisos declarados en la **Visión 2030** en este frente se centran en tres grandes temas:

- Brindar oportunidades de educación formal y no formal a nuestros aliados.
- Acompañar a nuestros aliados en su ciclo de empleabilidad una vez culminada su etapa educativa.
- Apoyar emprendimientos cercanos a nuestras zonas de influencia, alineados a nuestra operación.

Tenemos el compromiso durante el 2023 de iniciar el diseño y planeación para la implementación de los Programas Sociales en Chile.

**Top avances:**

- Impacto en más de un millón de personas con nuestras actividades de creación de valor compartido bajo la sombrilla de **Aliados Somos Más**
- Creación de capacidad de relacionamiento local con la construcción del **Protocolo de Relacionamiento**, trabajo que se realizó con el acompañamiento de Portafolio Verde.
- Contratación de un profesional en trabajo social en cada una de las zonas de nuestras operaciones en Colombia para mayor cercanía, conocimiento y acción en este frente.
- Tres versiones de **Sabor Bajero**, festival gastronómico al aire libre en la ciudad de Barranquilla donde las madres participantes del Programa de Desarrollo Social han podido vender sus alimentos; más de 15.000 asistentes en conjunto con más de 7.400 platos vendidos.
- Acompañamos más de 5200 almacenistas en Chile con el desarrollo de sus negocios y fortalecimiento de sus capacidades desde BredenMaster, logrando una vinculación en el año de 1442 almacenistas adicionales.
- Evitamos el desperdicio de más de **80 toneladas de alimentos** en línea con nuestro compromiso corporativo en contra de las pérdidas y desperdicios de alimentos, representando además un ahorro de COP 90 millones para la organización por operaciones logísticas.
- Formamos más de 240 profesionales de la industria panadera en Colombia y otros 300 panaderías a través de ferias, eventos, capacitaciones y alianzas en tres ciudades del país.
- Los Sistemas de Recolección de Agua Lluvia que donamos

a Aldeas Infantiles en México les permitió suplir las necesidades sin tener que comprar agua adicional como en años anteriores, y así reducir los costos

## Avance compromisos a 2023

Cumplido  En progreso  Sin avance

Cubrir el 70% de las vacantes con talento interno y el 100% de los cargos críticos con talento excepcional.

# Aliados Somos Más

**[T26; T14]**

**[ODS 2.1; 4.4; 4.7; 8.5; 8.6; 15.2]**

Aliados Somos Más es la sombrilla corporativa de los diferentes programas, iniciativas y actividades que realizamos con los diferentes grupos de interés con el objetivo de generar un impacto social y/o ambiental positivo.

Para esto trabajamos en la construcción de capacidades en 4 frentes para el cumplimiento de nuestra estrategia y propósito corporativo de **alimentar un mejor mañana**.

Aquí incluimos las inversiones realizadas en iniciativas con diferentes grupos de interés -diseñadas y lideradas por los diferentes equipos y negocios a lo largo de la organización- para generar impacto ambiental y/o social, sea a través de la donación de productos o dinero, hasta la formación en programas de apoyo de los negocios o los Programas de Desarrollo Social. Cabe aclarar que de acuerdo a lo declarado en nuestras Directrices de Política, no hacemos donaciones a partidos políticos ni participamos en política en los países donde hacemos presencia. El total de la inversión en 2022 fue de **COP $1.608.325.141** impactando a más de **1.015.802** personas en la región.

**Voluntariado Alianza Team**

Alcanzamos más de 1.477 personas -731 colaboradores, 674 miembros de las comunidades y 72 hijos de colaboradores- a través de los Programas de Desarrollo Social de las plantas en

Colombia. Formamos a más de 240 profesionales del negocio de panadería y 300 panaderías a través de eventos, alianzas, ferias y 7 masterbooks producidos en Arauca, Bucaramanga e Ibagué en Colombia. En BredenMaster acompañamos a más de 5.200 almacenistas con el desarrollo de sus negocios y en México continuamos apoyando las organizaciones cercanas a nuestra operación en Morelia con distintas acciones. Los testimonios de las personas que participan en estas iniciativas dejan en evidencia cómo estamos siendo aliados por nuestras comunidades, transformando positivamente sus vidas en aspectos materiales, lo cual nos llena de orgullo y satisfacción de estar honrando nuestro propósito de *alimentar un mejor mañana*.

*"Esta experiencia me ha servido mucho porque antes de entrar aquí, era muy nervioso, no me gustaba conocer personas o iniciar una conversación, aquí todos me han ayudado a tener más confianza en mí",* ***Felipe***
***Jóven participante de iniciativa Construyendo Futuro***
***Buga, Colombia***

*"Alianza Team cambió mi vida, no solo con Sabor Bajero, sino que me ayudaron a mejorar mis técnicas en la cocina permitiéndome vender alimentos en diferentes espacios y generar ingresos a mi familia",* ***Shirly Gutierrez***
***Madre participante de iniciativa Familias Emprendedoras***
***Barranquilla, Colombia***

En donaciones, entregamos 20.422 unidades de producto a nuestros aliados, contribuimos a más de 6 entidades con dinero para la promoción del desarrollo local y competitividad sectorial y llegamos a más de 14 regiones en Colombia, México y Chile, contribuyendo a la seguridad alimentaria de más de 8.880 niños y adultos mayores en México y más de un millón de personas en situación de vulnerabilidad en Colombia según reportes de nuestro aliado **ABACO** (ver Anexos para listado completo). Del total invertido, COP $1.222.690.798 corresponde a donaciones en dinero y producto a nuestras más de 18 organizaciones aliadas. Con estas acciones evidenciamos nuestro compromiso con ser aliados no sólo por nuestras comunidades, sino también por nuestra gente, la cadena de valor y en general, por nuestro planeta.

Comprometidos con la **cero pérdida y desperdicio de alimentos**, a continuación reportamos los resultados de los productos entregados a **ABACO** por corta fecha o baja rotación que se encontraban en óptimas condiciones para el consumo humano pero con condiciones de mercado ya no iban a ser comercializados. Entregamos 80 toneladas de producto por un valor de COP $729 millones, alcanzando más de un millón de personas en situación de vulnerabilidad en 15 ciudades del país. Este producto equivale a más de **5.014 millones de raciones de comida**. Adicionalmente, esto representó para la organización unos ahorros en aspectos logísticos de COP $90 millones.

Aliados Somos Por nuestra Gente
Aliados Somos Por nuestra Comunidad
Aliados Somos Por nuestra Cadena
Aliados Somos Por nuestro Planeta

# Proyectos de Impacto Social de los Negocios

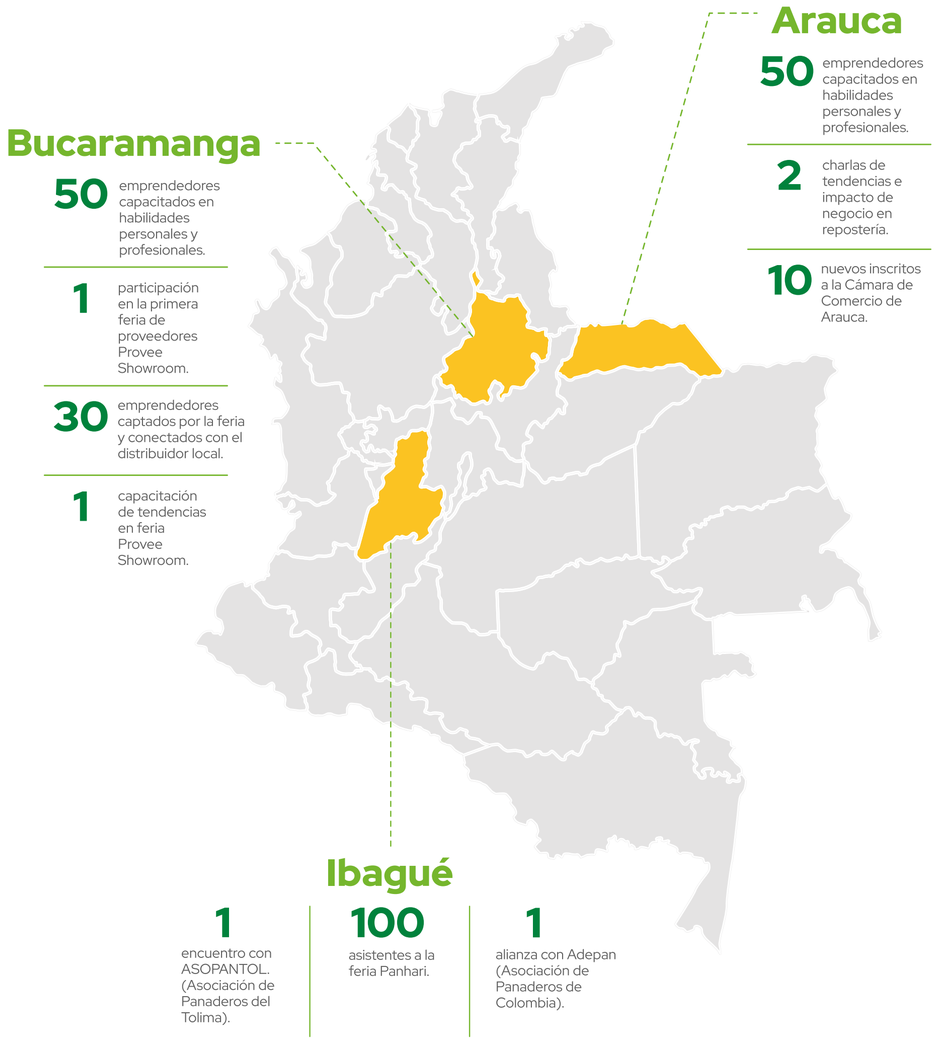
## Maestro Elite

Contribuimos en el desarrollo de habilidades para que nuestros panaderos estén en tendencia de repostería y panificación, participando en formación con referentes de la industria, contribuyendo a la mejora de su negocio.

- 10 Maestros Elite graduados. (Colaboradores Team).
- +50 horas de capacitación en tendencias repostería y panificación 2022.
- +300 panaderías impactadas por el programa; incluyendo las panaderías de distribuidores.
- 7 masterbook realizados para los clientes.

## Alianzas - Cámara de Comercio

Contribuimos con el desarrollo de habilidades personales y profesionales de los emprendedores del país.



# Programas de Desarrollo Social

El año 2022 estuvo acompañado de grandes aprendizajes y de ajustes en la forma de realizar trabajo de impacto con las personas y las comunidades. Nuestros programas de Desarrollo Social están enfocados en el desarrollo de competencias para la empleabilidad; el fortalecimiento de la autonomía, empoderamiento y liderazgo de hombres, mujeres, jóvenes y niños.

Esto nos ha permitido generar oportunidades de crecimiento articulado a nuestros principios y valores como organización, asegurando a la vez los criterios económicos, ambientales y sociales.

Hemos decidido trabajar en cuatro frentes y con acciones concretas que permitan la generación de valor y el desarrollo de nuestras comunidades. El liderazgo en la implementación por cada equipo local asegura que las iniciativas de los programas sean pertinentes para cada contexto, haciendo sentido para la operación y para la generación de valor compartido duradero en el tiempo con las comunidades. En total, hemos invertido COP $212.374.137 en su desarrollo, impactando a 674 personas de la comunidad, 731 colaboradores y a 72 de sus hijos.

### Ciclo de educación y empleabilidad

Enfocado en el desarrollo de tácticas para fomentar la educación para el empleo, abarcando el proceso de preparación para los jóvenes, desde que son bachilleres hasta que son profesionales, pasando por técnicos y tecnólogos.

### Emprendimiento

A través de alianzas extendemos programas de educación y formación habilidades de emprendimiento, no solo en nuestros colaboradores y sus familiares, sino también en nuestras comunidades. De esta manera contribuimos a generar empleo en nuestro entorno a través de la consolidación de microempresas.

### Salud y Educación y Vivienda

A través de programas enfocados en el acceso a salud, educación de calidad y vivienda digna, garantizamos un desarrollo íntegro de nuestros colaboradores y comunidades.

### Seguridad Alimentaria

Buscamos garantizar en nuestras comunidades la gestión del desarrollo nutricional, pedagogía y consumo adecuado de las grasas; además, de aportar con nuestras donaciones en producto y dinero para reducir la ausencia de alimentos en poblaciones vulnerables.

A continuación te invitamos para que conozcas los programas de desarrollo social en nuestras plantas.

## Bogotá

### 1. Programa Mirachuelo:

**Voluntariado mirachuelo**

Decidimos tomar acción frente a las diferentes problemáticas y necesidades del sector de Mochuelo ubicado en la localidad de Ciudad Bolívar de Bogotá D.C. En un enfoque socioambiental, esta zona se encuentra cerca al Relleno Sanitario Doña Juana (RSDJ) que respecto a gestión inadecuada del sistema de

residuos ha afectado a las comunidades; en aspectos como malos olores, proliferación de vectores, roedores, alteración paisajística y contaminación de cuerpos hídricos como el río Tunjuelo. Según indicadores presentados por el Observatorio Ambiental de Bogotá, para el año 2021 llegaron 2.268.789 toneladas de residuos que se dispusieron en el RSDJ.

El Ecoparque Mirachuelo inicia en el año 2019 y cuenta con 17 familias campesinas asociadas que trabajan día a día para la sensibilización ambiental y mantener el legado del trabajo campesino. Sus emprendimientos locales ofrecen productos de hortalizas que son sembrados en una huerta limpia. También realizan procesos de ordeño de sus vacas para la elaboración de distintos productos como forma de sustento para el hogar de cada uno.

Realizamos la primera visita con nuestra Escuela de Liderazgo, donde asistieron 82 colaboradores y 46 familiares de los mismos. Allí se llevó a cabo un recorrido ecológico con puntos estacionales de charlas educativas ambientales y sociales que además, involucró la plantación de **110 árboles en un lote afectado por actividades antrópicas**.

Durante la segunda visita ejecutamos la actividad ***"viviendo como un campesino por un día"***, donde participaron 44 colaboradores. Además, desarrollamos actividades de reforestación, mediante la **plantación de 44 árboles**. El 73% de los colaboradores asistieron al Ecoparque de acuerdo al total de participantes proyectados.

**Compromisos 2024 y 2025:** incrementar la participación de las familias de los colaboradores y vincular Instituciones educativas como Colegios y/o Universidades.

Buscamos capacitar y educar a los asociados del Ecoparque Mirachuelo y emprendedores de la Comunidad brindando herramientas básicas de educación financiera, plan de negocios en la gestión administrativa y la integración de conceptos técnicos asociados en temas ambientales para el fortalecimiento en el recorrido Ecoturístico. Además se realizó la donación de suministros de seguridad industrial con intención de prevenir alguna emergencia, riesgo o amenaza en el Ecoparque. Por parte del área de SST se realizó un diagnóstico de las condiciones de seguridad, llevando a cabo la inspección en campo para facilitar el procedimiento de mejora, capacitando a 14 personas de Mirachuelo frente al cuidado, realización de inspección y utilización de los recursos, y a 6 personas de la Asociación de Mirachuelo Ecoambiental en Buenas Prácticas de Manufactura por parte del equipo de Calidad.

Queremos ir más allá de las actividades industriales como el RSDJ o ladrilleras aledañas por la contaminación ambiental. Sabemos que éste territorio también presenta **índices de desnutrición, retraso en talla yo exceso de peso**, especialmente en los niños, ya sea por factores como la inseguridad alimentaria, malnutrición, ausencia de hábitos saludables, entre otros. Por lo tanto, en conjunto con la Institución Rural José Celestino Mutis IED ubicada en Mochuelo Bajo, localidad de Ciudad Bolívar, hemos promovido y desarrollado actividades transversales para contribuir en el bienestar social y ambiental de la comunidad vinculada.

*"Queremos que todos nos visiten, se concienticen sobre la importancia del reciclaje y la buena disposición de residuos y también apoyen el emprendimiento con el que nos sostenemos las familias de esta vereda"* afirma Samuel Aya, campesino de la vereda de Mochuelo, quien junto con 17 familias han desarrollado un eco emprendimiento que busca no solo concientizar sobre el problema con el relleno, sino de manera sostenible, encontrar un sustento para ellos.

## 2. Fortalecimiento de Unidades Productivas:

Esta gran iniciativa tiene como objetivo fortalecer las condiciones de calidad y seguridad en Restaurantes y Cafeterías, en el sector de la Sevillana, localidad de Ciudad Bolívar.

Iniciamos emprendiendo una estrategia educativa, revisando junto con los administradores y personal de los restaurantes, las prácticas de manipulación de alimentos y condiciones existentes para detectar posibles fuentes de contaminación y peligro. Brindamos una asesoría personalizada que permitió el cumplimiento de los requisitos normativos aplicables en materia de SST, tales como actualización y manejo del extintor, asesoría en la señalización del restaurante, actualización y revisión de botiquines, entre otros. La segunda fase de nuestro programa consistió en la entrega de publicidad. Allí partimos de

la identificación de las necesidades de cada establecimiento para luego realizar la propuesta publicitaria, socialización y concertación de la misma. Trabajamos con 7 restaurantes ubicados en un radio de 2 km a nuestra planta.

**Logros:**

- Ejecutamos la fase de capacitaciones al 100%. Las temáticas consideradas fueron: buenas prácticas de manufactura, inocuidad, seguridad y salud en el trabajo aplicado al sector de restaurantes, sistemas integrados de gestión, entre otros.
- Porcentaje de eficacia en la ejecución de las capacitaciones programadas del 87%.
- Índice de satisfacción de los participantes con las capacitaciones y entrega de publicidad de un 100%.

## 3. Infancia Alianza Team:

Trabajamos por la acción del desarrollo integral y para contribuir en el mejoramiento y fortalecimiento de hábitos saludables y nutrición de nuestras comunidades.

Durante el 2022 invertimos en una población de primera infancia de la localidad de Kennedy, específicamente para los hogares ICBF con el objetivo de realizar procesos didácticos e integradores en el fortalecimiento de Hábitos de Alimentación saludable. Porque todas las niñas y niños tienen derecho a su desarrollo integral, a conocer y promover en su familia los beneficios de la nutrición saludable. Además, articulamos estas actividades con el interés y la importancia del cuidado y mejora del medio ambiente, buscando acompañar y fortalecer el desarrollo de un pensamiento ecológico en los más pequeños y generar soluciones que permitan una sociedad más justa y equitativa.

También compartimos diferentes momentos para entregar una experiencia completa a nuestros niños y niñas, junto a sus familias:

- Festimural de los niños.
- Taller de Panadería Artesanal.
- Taller de Buenas Prácticas de Manufactura (BPM).
- Encuentro nutricional “Comida Fantástica”.
- Taller de Pensamiento ambiental (Siembra).
- Taller Eco artístico “Mi planeta mi hogar”.
- Taller para niños Cuidado del Agua.

**Logros:**

- Impactamos a 154 niñas y niños, 11 Madres Comunitarias, 11 auxiliares de 9 hogares ICBF y 1 hogar grupal.
- Alianza con 9 Hogares ICBF de la localidad de Kennedy.
- Fortalecimiento de las BPM en los hogares infantiles ICBF, contribuimos a la seguridad alimentaria a través de la realización participativa de la siembra y huertas verticales, la inclusión de prácticas del cuidado del agua y pautas para la protección del medio ambiente, a través del aprendizaje de la gestión de residuos y aceites usados.
- Ejecución de 8 talleres y encuentros con el apoyo de las 11 madres comunitarias y voluntarios en los hogares.

## 4. Jóvenes Sembrando Futuro:

**Jóvenes programa Sembrando Futuro, Bogotá**

Durante el 2022 decidimos seguir generando valor y nos enfocamos en priorizar el desarrollo integral y en creer en el talento potencial de los jóvenes. Por está razón, iniciamos con la identificación de necesidades específicas de estudiantes en formación técnica y tecnológica del SENA en condiciones de riesgo socio-económico, específicamente con jóvenes de estrato socioeconómico 1 y 2, quienes en su mayoría se encuentran focalizados en el municipio de Soacha y la localidad de Ciudad Bolívar. Este proyecto nos permite acompañar y

orientar a los jóvenes en su proceso de transición entre la educación superior SENA y el entorno laboral, con el fin de que construyan un proyecto de vida sano, estable y productivo.

**Logros:**
A lo largo del trabajo y las actividades ejecutadas, impactos en la calidad de vida de **10 jóvenes** en etapa de formación a través de:

- Patrocinio de etapa lectiva.
- Vinculación a prácticas acorde con el rendimiento y desempeño.
- Pago del 100% del salario mínimo mensual legal vigente en contrato de aprendizaje.
- Ofrecimos asesoría personalizada para la búsqueda de empleo.
- Implementamos 10 visitas domiciliarias y 7 capacitaciones orientadas en temas relacionados al entorno socio-ocupacional y acompañamiento psicosocial logrando el fortalecimiento de los factores protectivos de los jóvenes mediante la educación en habilidades sociales y ocupacionales y el acompañamiento en la situación académica y familiar de los jóvenes.

### 5. Proyecto Social de Vivienda

Buscamos impactar y mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores a través del acceso a una vivienda digna.

**Logros:**
- Realizamos 177 encuestas socio-económicas y capacitamos a los colaboradores en educación financiera y proyecto social de vivienda en articulación de trabajo social con una entidad de primer nivel en el sistema financiero colombiano.

## Buga

### 1. Construyendo Futuro

**Programa desarrollo social Buga**

Promovemos el desarrollo profesional de nuestros colaboradores, terceros y comunidad, a través de un plan de formación continua y generando oportunidades para la incorporación al mundo laboral.

Esta es la historia de Felipe, un jóven de la comunidad de Buga quien transformó su vida gracias al apoyo de Alianza Team. Con nuestro acompañamiento, no solo ha mejorado sus condiciones económicas, sino que también ha transformado su vida en diferentes dimensiones.

> "Esta experiencia me ha servido mucho porque antes de entrar aquí, era muy nervioso, no me gustaba conocer personas o iniciar una conversación, aquí todos me han ayudado a tener más confianza en mí", dice Felipe.

Así como Felipe, 9 jóvenes más hoy cuentan una historia diferente, una historia de esperanza, de oportunidades y de reconciliación, en donde Alianza Team ha sido fundamental para construir un mejor futuro para ellos.

**Logros:**
- Mejoramos las condiciones de vida de diez jóvenes y sus familias que residen en los barrios más vulnerables de Buga.
- El 100% de los jóvenes de la comunidad en Buga que hicieron parte de nuestro programa de formación, hoy tienen un empleo formal gracias a Alianza Team.

## 2. Madres Comunitarias

**Madres participantes programa desarrollo social Buga**

Capacitamos a más de 40 madres cabeza de hogar para la ejecución de actividades que generen un ingreso adicional al sustento de sus hogares, teniendo en cuenta su condición de vulnerabilidad y que a su vez, residen en los barrios más vulnerables de Buga.

**Logros:**
- Capacitación en BPM y Estrategias de ventas e innovación.
- Realizamos curso de 4 sesiones de Panificación de la mano del SENA y Dagusto.
- Consolidación y seguimiento de emprendimientos.

## 3. Afianzando un mejor mañana para los Niños, Niñas, Adolescentes, Adultos Mayores y Habitantes de Calle

Contribuimos a la adecuada nutrición de la población beneficiaria de la Fundación Madres Vicentinas, Centro Bienestar del Anciano, Comedor de Balboa y Hogar del Mendigo del Municipio de Buga. A través de este programa fortalecemos la seguridad alimentaria y el bienestar de nuestra comunidad.

**Logros:**
- Hogar del anciano: 77 adultos mayores.
- Comedor de Balboa: 70 niños/niñas y adolescentes.
- Hogar del Mendigo: 250 adultos mayores y 10 habitantes de calle.
- Consolidación de Escuela de familia para Comedor de Balboa.

## 4. Desarrollo Integral de los Colaboradores

Acompañamos y promovemos la formación en carreras técnicas a colaboradores, contratistas y jóvenes de la comunidad para contribuir al avance de su “plan carrera”.

**Logros:**
- Formamos 7 colaboradores como Técnicos en Mantenimiento Industrial.
- Certificamos a 132 colaboradores por competencias.
- Apoyamos a 11 colaboradores para que culminaran sus estudios universitarios.
- Apoyamos a 45 colaboradores para el estudio de sus hijos.

**Iniciativas generadas:**
**Proyecto ReciKlados**

Diseñamos una estrategia para el fomento del proceso de reciclaje eficiente mediante procesos pedagógicos dirigidos a los recicladores que realizan sus rutas en los barrios pertenecientes al área de influencia de la planta de Buga.

# Barranquilla

## 1. Familias Emprendedoras

**Mujeres formándose programa Familias Emprendedoras**

Continuamos fortaleciendo y desarrollando competencias en materia gastronómica a mujeres cabeza de hogar del Barrio Abajo en acompañamiento con el SENA y a través de asesores técnicos internos para la creación de su propio emprendimiento.

Junto con la marca **Zeta**, la Alcaldía de Barranquilla y la Junta de Acción Comunal del Barrio Abajo, vimos la oportunidad de impulsar el programa de familias emprendedoras de Alianza Team con el programa **Sabor Bajero**. Una iniciativa que se convierte en el punto de encuentro donde confluyen distintas actividades culturales, gastronómicas, sociales musicales y de esparcimiento. De esta manera, con nuestra marca Zeta les hemos dado visibilidad a las mujeres del programa familias emprendedoras con el objetivo de que, en el mediano plazo, sus emprendimientos sean autosostenibles y generen un ingreso importante para sus familias. Zeta se ha convertido en la columna vertebral de estos emprendimientos, siendo la marca insignia en sus preparaciones y en cada uno de los eventos e iniciativas donde ellas participan.

**Festival Gastronómico Sabor Bajero, Barranquilla**

Con Sabor Bajero hemos logrado impactar a **más de 25** mujeres cabeza de familia quienes durante las 4 ediciones del festival han logrado vender aproximadamente COP $50.000.000 y más de 7.400 platos de comida, lo cual se ha convertido en un sustento importante para el mantenimiento de sus familias y desarrollo de sus emprendimientos. Asimismo, para la marca Zeta ha sido una vitrina importante para su desarrollo y sostenibilidad como la marca de aceite de los Barranquilleros.

Estas madres han sido parte de nuestros programas de desarrollo social en Barranquilla, para diversificar su economía familiar, generar mayores ingresos y obtener conocimiento en alimentos y emprendimiento para poder cumplir sus sueños y los de sus familias.

Estas mujeres nos deleitaron con sus técnicas de frituras y amasados aprendidas en nuestra planta de Barranquilla, además, con el inconfundible sabor del Caribe colombiano, llenaron de alegría las coloridas calles de nuestro hermoso Barrio Abajo, ofreciendo así un tiempo increíble, lleno de felicidad, sabor y risas.

**Sabor Bajero** es una muestra de nuestro compromiso con el desarrollo social y económico de nuestras comunidades, en el evento participaron más de 15.000 personas y además fue reconocido por autoridades, medios y opinión pública como un caso de éxito en la ciudad para apoyar la economía local y el emprendimiento. Grandes medios de comunicación de la región como El Heraldo (Matronas vuelven a enamorar con su

sazón en **Sabor Bajero**, registraron el espacio como un gran proyecto entre el sector público y privado para mejorar la calidad de vida de las familias asentadas en la zona de influencia de la planta. Igualmente, figuras como el Alcalde Barranquilla Jaime Pumarejo, el Senador del Partido Liberal Mauricio Gómez Amín, y la Organización del Carnaval de Barranquilla han destacado en redes sociales el aporte del evento para el desarrollo económico de la comunidad, la recuperación del espacio público y el impulso a la cultura y tradición de la zona. Conoce más en **Instagram** y **Facebook**

### 2. Construye Tu Futuro

Generamos oportunidades de empleo a través del patrocinio de aprendices SENA en la carrera técnica "Técnico Mecánico de Maquinaria Industrial" desde la etapa lectiva, productiva y conducir a la inserción laboral teniendo como aliados a nuestros contratistas.

**Logros:**

- Se generaron oportunidades de estudio e inserción laboral a dos miembros de la comunidad.

## México

### 1. Escuela de Liderazgo

Uno de nuestros propósitos es apoyar a líderes de comunidades para que continúen desarrollando sus habilidades de liderazgo desde un enfoque adaptativo a través de la participación en talleres de nuestra Escuela de Liderazgo de forma virtual y presencial con expertos internacionales de liderazgo, entre otros, nuestro aliado Origen Red de Liderazgo. Durante el 2022 tuvimos la participación de 6 líderes de comunidades.

### 2. Semillero de Talento

A través de este programa buscamos talento universitario local para que participen en iniciativas, prácticas y residencias profesionales que sirve como acercamiento e inmersión al mundo laboral; esto lo realizamos de manera conjunta con nuestro aliado AIEMAC.

**Logros:**

- En el año 2022 participaron 36 estudiantes universitarios; en Alianza Team contratamos a 13 de ellos que representan el 36% del grupo en México.

### 3. Aldeas Infantiles SOS

Durante el 2021 realizamos la donación en conjunto con Eastman de 3 sistemas de captación de agua de lluvia (SCALLs), los cuales fueron fabricados e instalados por Xocalli en 3 casas en Aldeas Infantiles SOS. Después de su instalación, se observaron unas fallas en el diseño de los SCALLs por lo que se recaudó dinero a través de la Escuela de Aliados Alianza Team en el que los colaboradores, con donativos personales, cubrieron el costo de las reparaciones.

**Logros:**

- Durante el 2022, estos SCALLS han disminuido los costos de agua para las Aldeas. El impacto mayor de los SCALLS en Aldeas Infantiles es brindar la oportunidad a la comunidad de tener agua disponible en todo momento, pues en Morelia hay escasez hídrica y frecuentemente la comunidad no podía acceder a este recurso. En el año 2022, se captaron aproximadamente 6.750 litros de agua, gracias a los SCALLS.

*"El captador de agua pluvial es muy útil ya que gracias a él podemos suministrar agua en los momentos en los hay escasez. En años pasados cuando se terminaba el agua teníamos que ir a un aljibe con cubetas a buscar el preciado líquido o en ocasiones se tenían que comprar pipas, lo cual implicaba un precio muy alto. Gracias a las personas que donaron los captadores pues no solo fue tener seguro el suministro de agua sino el ahorro económico que implica."* ***– Angélica Martínez Rivera, Cuidadora Social Aldeas Infantiles SOS.***

### 4. Programa Dual

Este gran proyecto lo realizamos en alianza con el Instituto Tecnológico del Valle de Morelia ; promovemos y realizamos actividades que permitan conseguir el máximo desarrollo en la formación académica de los estudiantes. Se abre la oportunidad a los estudiantes de participar en proyectos de impacto ambiental, social y económico dentro de Team Foods México, con los cuales pueden acreditar materias en su currícula profesional y asimismo tener la oportunidad de poner en práctica el conocimiento teórico de su carrera.

Finalmente, impulsamos su desarrollo profesional al tener su primera experiencia laboral, promoviendo su perfil dentro de la compañía o de la industria. En el año 2022, contamos con la participación de 2 estudiantes dentro del área de producción enfocados en la mejora continua, de los cuáles uno de ellos actualmente ya forma parte de la compañía y el otro forma parte de nuestro mapa de talento.

### 5. Casa Hogar Niños Morelia

Nuestros colaboradores se identifican con nuestro propósito superior de Alimentar un Mejor Mañana; la mejor muestra de esto son los 43 colaboradores que apadrinaron a 43 niños de la Casa Hogar Niños Morelia. Gracias a esta impactante experiencia, podemos acompañar a los niños en sus días especiales. Allí reímos, jugamos y enseñamos, pero también, realizamos un seguimiento constante de la evolución de cada uno de los niños apadrinados.

**Colaboradores Alianza Team México en casa Hogar Niños**

## BredenMaster

Impactamos a nuestros aliados y comunidad potenciando sus emprendimientos y negocios desde el hacer. Por eso, construimos una red de más de 5.200 almaceneros con nuestros pequeños clientes, con la que buscamos acompañarlos con nuestras asesorías y capacitaciones para hacer de sus productos y negocios, unos más potentes y prósperos, construyendo así, verdadero tejido empresarial.

Esta es una manera con la cual desde BredenMaster podemos estar más cerca de nuestros clientes generando valor más allá de ofrecerles productos de excelente calidad. Ponemos a su disposición nuestro conocimiento y experiencia para hacer de su negocio uno más rentable.

*"Con BredenMaster estoy tremendamente agradecido porque desde un principio siempre me fueron apoyando con distintos tipos de maquinaria, vitrinas, cámaras, hornos".*
*- Cliente BredenMaster*

**Logros:**

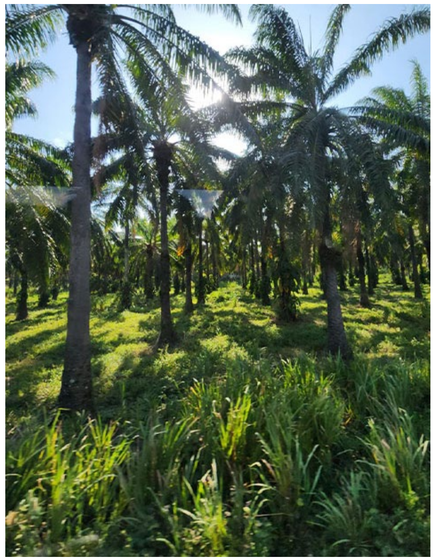
- Impactamos a más de 5.205 almaceneros de Chile potenciando su negocio gracias al acompañamiento que brindamos.
- Durante el 2022, 1.442 personas se unieron a nuestra red de almaceneros.

**Aliados BredenMaster**

# Capítulo 3: Cadena de valor

- Asegurar el 100% de nuestras cadenas agropecuarias a través de la estra tegia de abastecimiento responsable
- Gestionar integralmente las oportunidades y riesgos, bajo una lógica de transformación
- Contribuir a la seguridad alimentaria y bienestar comunitario
- Salud & Nutrición

## [2-6; 204-1]



**Plantaciones de palma**

Somos conscientes que solos no podremos lograr todos nuestros objetivos y que únicamente a través de la colaboración y cooperación lograremos construir un mundo mejor. Entendemos nuestra cadena de valor no solo como el abastecimiento de nuestra operación, sino como un ecosistema que incluye además de nuestros proveedores, a nuestros clientes, aliados especiales -dentro de los cuales están ONG's, academia, asociaciones y consultores especializados entre otros- autoridades locales y entidades de gobierno con quienes trabajamos de la mano para el logro de nuestros objetivos y compromisos comunes.

Nuestra filosofía de Aliados Somos Más la aplicamos con una visión y compromiso de largo plazo, precisamente porque entendemos que para lograr una transformación sostenible que genere prosperidad y valor para todos los involucrados, no hay otra alternativa.

Dentro de la actualización de materialidad la gestión de la cadena de abastecimiento y su trazabilidad es el segundo asunto más relevante. Por esta razón nos hemos comprometido de manera integral para lograr la alineación y cumplimiento de nuestros principios y valores a lo largo de toda la cadena para mayor resiliencia y coherencia. Particularmente, por el nivel de exposición de riesgo y complejidad de las mismas, nos comprometemos al aseguramiento de nuestras cadenas agrícolas priorizadas en criterios ambientales, sociales y de gobierno, trabajando de la mano de todos quienes hacen parte de este ecosistema para aprovechar las oportunidades y mitigar los riesgos. Al trabajar con materias primas agropecuarias sin contar con plantaciones o cultivos propios sabemos que tenemos una gran responsabilidad con el sistema de alimentación global y contribuir a desarrollar mejores prácticas para la humanidad y para el planeta, protegiendo los recursos naturales y la biodiversidad y respetando las costumbres y derechos de las comunidades.

En cuanto a compensación, mantenemos un registro detallado de paridad salarial entre hombres y mujeres por nivel de roles que nos ayuda a tomar decisiones de manera oportuna. Buscamos asegurar las condiciones salariales competitivas en el mercado laboral siguiendo un riguroso procedimiento para la determinación de la remuneración de los diferentes cargos, lo que permite el cumplimiento de nuestras políticas internas. En equidad de género hemos hecho avances importantes, logrando en Colombia.

### Top avances:

- Con el proyecto **Ubuntu – Sistema de Monitoreo y Verificación en la Cadena de Valor** fuimos reconocidos como la novena empresa más innovadora de Colombia según ANDI y DINERO.
- **Reconocimiento** de los expertos globales en promoción y aseguramiento de cadenas de suministro responsables, Earthworm Foundation, al proyecto Ubuntu y nuestro progreso hacia la cero deforestación.
- Trazabilidad a origen del 97% en Colombia, 92% en México y 87% en Chile para la cadena de palma.
- Involucramos al **100%** de las cadenas priorizadas de la organización en nuestra Escuela de Aliados.
- Finalización del diagnóstico de ingredientes y contaminantes críticos y definición de ruta de acción, priorizando inicialmente el trabajo para la reducción y eliminación de **MOSH** y **MOAH** de las materias primas.
- Alianza con ABACO y la **Alianza Por la Nutrición Infantil** para utilizar datos de estudios de país en salud y nutrición para informar el debate público en la lucha contra el hambre y la desnutrición en Colombia.

## Avance compromisos a 2023

Cumplido · En progreso · Sin avance

| | |
|---|---|
| Contar con un mapeo, diagnóstico y análisis de riesgos completo de las tres cadenas priorizadas, logrando 100% trazabilidad a origen para palma y a molino para soya. | En progreso |
| Consolidar un robusto mecanismo de quejas y reclamos para todos los grupos de interés que sea conocido, confiable y efectivo. | En progreso |
| Implementar por lo menos un proyecto de transformación social y ambiental con enfoque de paisaje junto con aliados estratégicos. | Sin avance |
| Completar el diagnóstico de ingredientes y contaminantes críticos para el 100% de nuestros productos para trazar planes de transformación en línea con el consenso científico. | Cumplido |

# Asegurar el 100% de nuestras cadenas agropecuarias a través de la estrategia de abastecimiento responsable

**[T6]**

**[ODS 12.2; 15.1; 15.3; 15.4; 15.5 ]**

Continuamos con la implementación de la hoja de ruta desarrollada en el 2019 que se ha consolidado como la **Estrategia de Abastecimiento Responsable** de la organización. Con el objetivo de dejar un mejor mundo a las futuras generaciones, trabajamos bajo lo que llamamos lógica de transformación, partiendo desde la coherencia, empatía y trabajo en conjunto con nuestros aliados estratégicos a largo plazo.

De esta manera, trabajamos día a día desde el origen de las materias primas priorizadas y en cada uno de los eslabones de la cadena de valor tanto aguas arriba como aguas abajo, para dar cumplimiento a nuestras **Directrices de Política Alianza Team** y así proteger y conservar los recursos naturales, empoderar y aportar tanto al desarrollo de las comunidades como a los medios de vida de los productores que son parte de nuestra cadena de suministro.

Nuestra convicción de impactar positivamente la relación entre el suministro responsable y la naturaleza, nos impulsa a ir más allá de nuestras operaciones propias, construyendo soluciones que transformen positivamente el entorno y generen bienestar y a la vez den respuesta a las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés.

**Protección y conservación** de los bosques como un hogar para la biodiversidad.

**Promoción de la seguridad** alimentaria de manera ética y sostenible.

**Respeto de los derechos** de las comunidades locales e indígenas, brindando oportunidades de desarrollo.

**Respeto y promoción** de los derechos humanos y estándares laborales.

**Fomento de la vinculación de pequeños productores,** brindando oportunidades de capacitación y desarrollo de buenas prácticas.

**Transparencia como parte clave** en cada eslabón de la cadena contando con trazabilidad y monitoreo desde el origen.

**Protección de ecosistemas** de la deforestación y/o conversión.

La Estrategia de Abastecimiento Responsable busca alinear nuestros procesos y operaciones de manera continua para dar cumplimiento a los principios y valores declarados para nuestras operaciones y a lo largo de la cadena de valor. Por esta razón contamos con los siguientes ejes de trabajo estratégicos:

1. Ubuntu: Sistema de Monitoreo y Verificación en la Cadena de Valor
2. Gestión de proveedores
3. Desarrollo desde el origen

## UBUNTU: SISTEMA DE MONITOREO Y VERIFICACIÓN EN LA CADENA DE VALOR

El **Sistema de Monitoreo y Verificación de la Cadena – Ubuntu**, desarrollado bajo una perspectiva de riesgos y cumplimiento con el acompañamiento de nuestro aliado Earthworm Foundation (EF) -expertos globales en promoción y aseguramiento de cadenas de suministro responsables-, se ha consolidado como la herramienta clave para monitorear las cadenas de suministro actuales y futuras de la organización.

ubuntu
SUMINISTRO RESPONSABLE Y SOSTENIBLE

Este sistema evalúa aspectos ambientales, sociales y de gobernanza críticos en las cadenas agropecuarias, como lo son los compromisos NDPE (no deforestación, no turba y no explotación comercial), derechos humanos, comunidades, mecanismos de quejas y reclamos, trazabilidad, monitoreo y transparencia entre otros. Entrega insumos clave para la toma de decisiones asociadas a la incorporación de nuevos proveedores, y la gestión de proveedores actuales. Adicionalmente, cuenta con un comité interno corporativo interdisciplinario de la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos, encargado de implementar los ajustes y controles necesarios para el cumplimiento de nuestros principios y valores.

### ¿Cómo funciona?

**Alcance actual: Aceite de Palma y Soya**

Con la implementación de Ubuntu, tenemos un panorama integral y transversal a lo largo de la cadena de valor con enfoque en el territorio, cubriendo nuestros proveedores directos e indirectos como los productores de fruto de palma, las comunidades de influencia y la cercanía a áreas protegidas o estratégicas para la conservación (si aplica). El principal factor diferenciador de Ubuntu está basado en nuestra lógica de transformación. Trabajando con cada uno de nuestros proveedores estratégicos, vinculamos a diferentes actores y aliados, promovemos la transparencia y transformación de la industria de la cadena de la palma desde el origen, logrando un reconocimiento a nivel global. Conoce más aquí.

*"Alianza Team, proveedor colombiano de aceite de palma de Nestlé que se comprometió con el proceso de transformación y logró una cadena de suministro casi 100 % libre de deforestación en poco tiempo. Su éxito se basa en la definición e implementación de un programa holístico de abastecimiento responsable que incluya a los pequeños agricultores."*

*Earthworm Foundation*

Conoce más **aquí**

Reafirmando que la innovación, el talento y la sostenibilidad son las palancas que impulsan la estrategia y crecimiento de Alianza Team, la organización postuló a Ubuntu como la innovación de proceso con mayor impacto en el 2022, ubicándonos en el TOP10 del *Ranking de innovación empresarial* de la **ANDI en Colombia**.

**Destacados:**

1. Realizamos el análisis de nuestros proveedores de aceite de palma a nivel corporativo.

2. Iniciamos la actualización de nuestras cadenas agropecuarias priorizadas en acompañamiento con Earthworm Foundation, bajo un análisis profundo de riesgos y oportunidades para el 100% de las compras de nuestros negocios en Colombia, México y Chile.

3. Realizamos la verificación externa del NDPE IRF[1] de la organización para la cadena de palma.

4. Las Plantas de Bogotá y Morelia participaron en el piloto del Program Assurance Framework (PAF) desarrollado por Nestlé, con el acompañamiento de Proforest. Esta iniciativa evalúa a profundidad aspectos relacionados con la implementación de sistemas de gestión en materia de derechos humanos y laborales, tanto en operaciones directas como indirectas. Los hallazgos de este ejercicio destacan la existencia de un sistema de gestión avanzado para las operaciones propias de la organización. A partir de los resultados del piloto, diseñamos un plan de trabajo para continuar avanzando en la caracterización de la fuerza laboral de su cadena de valor.

# Trazabilidad a origen

## [T4]

### 100% DE TRAZABILIDAD A ORIGEN EN PALMA Y A MOLINO PARA LA CADENA DE SOYA AL 2030

Uno de los criterios de Ubuntu, es el conocimiento del origen de nuestras materias primas priorizadas que son palma y soya. Mediante el relacionamiento permanente con nuestros proveedores desarrollamos un esquema de trabajo que nos permite ir más allá y continuar apoyándolos, destacando su progreso hacia la transparencia desde el origen del suministro de materias primas, involucrando a su propia base de suministro.

**Aceite de Palma**
El aceite de palma es una materia prima fundamental para la organización. Nos abastecemos de aproximadamente 50.000 hectáreas, que pertenecen a un núcleo productivo de hasta 327.000 hectáreas conformado por 9.765 productores a lo largo de diez países.

**% Trazabilidad a origen**
97%Colombia
92% México
87 %Chile

**100% Trazabilidad a extractora**
100%Colombia
100% México
100%Chile

**Aceite de Soya**
Continuamos mapeando nuestra cadena de soya, entendiendo las particularidades y desafíos que esto representa en relación con la escala y complejidad de esta cadena. Durante el 2022, con el acompañamiento de Earthworm Foundation, realizamos el análisis de la estrategia de abastecimiento responsable de la organización enfocado en soya, cubriendo estos frentes:

- Análisis GAP documental en relación a los compromisos para esta cadena.
- Sistema de trazabilidad de la organización: Mecanismos de reporte y sensibilización; formatos de evaluación.
- Identificación de riesgos y oportunidades.
- Reporte y comunicación.

Con los resultados de este proyecto, estableceremos los ajustes y planes de acción internos y externos con nuestros proveedores, para seguir trabajando en el cumplimiento de nuestros principios y valores declarados en nuestras Directrices de Política. Por otra parte, resaltamos el progreso de la gestión de trazabilidad a molino, avanzando en el cumplimiento de nuestro compromiso declarado al 2030 de contar con el 100% de trazabilidad a origen.

**% Trazabilidad 2021**
País de origen -100%
Molino/Silo/Planta Procesadora – 88,51%

**% Trazabilidad 2022**
País de origen -100%
Molino/Silo/Planta Procesadora – 51,67%

Continuaremos trabajando por el objetivo corporativo de llegar al 100% de trazabilidad a molino para la cadena de soya; sin embargo es relevante mencionar que las cifras actuales están vinculadas con el periodo de reporte que es de seis meses. Entendiendo los desafíos en la agenda de sostenibilidad propios del cultivo y comercialización de la soya a nivel global, continuaremos reforzando la importancia de este compromiso a lo largo de la cadena con el apoyo de nuestros proveedores.

## CADENA DE SUMINISTRO AGROPECUARIA LIBRE DE DEFORESTACIÓN AL 2030

**Compromiso con la cero deforestación y conservación de la biodiversidad en nuestras operaciones propias, las de nuestros proveedores, y en su cadena de valor.**

El mapeo de nuestra cadena de suministro nos ha permitido tener más del 90% de trazabilidad a origen para el aceite de palma a nivel corporativo, además del 62% de polígonos de cultivo de nuestra base de suministro, insumos valiosos para el proceso de monitoreo de riesgos de deforestación.

Como organización nos comprometemos con la protección y conservación de los bosques, siendo estos el hogar de más del 70% de la biodiversidad terrestre mundial de acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. Desde el 2021 iniciamos el proceso de verificación independiente de nuestro **compromiso de cero deforestación** con herramientas satelitales, monitoreando el cambio en la cobertura forestal.

Iniciamos con el 70% del suministro del aceite de palma a nivel corporativo, cuyo resultado ha marcado un gran avance hacia el cumplimiento de nuestro compromiso, dado que el 99,8% se encuentra libre de deforestación. Este resultado ha sido posible gracias al esfuerzo de cada uno de los actores que son parte de nuestra cadena de suministro, destacando a nuestros proveedores directos y los agricultores independientes indirectos –*smallholders*– que también la conforman.

Sin duda este avance nos impulsa a seguir trabajando por la conservación de bosques y la biodiversidad. Nos comprometemos a incluir el 30% restante del suministro pendiente a verificar al 2026, teniendo en cuenta los desafíos e información que se requiere para el monitoreo y verificación permanente.

## GESTIÓN DE PROVEEDORES

**Equipo Abastecimiento**

Con la información resultante de la implementación de Ubuntu, construimos el **Plan de Gestión de Proveedores** para la toma de decisiones estratégicas y la búsqueda de soluciones junto a nuestros proveedores, teniendo en cuenta los desafíos ambientales y sociales que enfrentamos. Con el perfil de riesgo individual de cada proveedor, desarrollamos planes de trabajo a largo plazo para cada uno, teniendo en cuenta las particularidades del contexto local que nos permite lograr impacto en función a su realidad.

Ajustamos nuestra ruta de seguimiento para la cadena de palma y soya, entendiendo los desafíos existentes que existen en la cadena de valor:

**Compromisos al 2026:**
**Aceite de Palma**

**1**

**Socialización y comunicación resultados**
- 100% de los proveedores priorizados.
- Perfil de riesgo personalizado.

**2**

**Visita proveedores priorizados**
- Agenda visita.
- Reporte.
- Alcance: Extractora, cultivos, comunidades.

**3**

**Establecimiento plan de acción y seguimiento**
- 100% de los proveedores priorizados.
- Seguimiento semestral y/o anual de acuerdo al riesgo y priorización definida.

De los seis criterios de evaluación de Ubuntu, priorizamos gestionar el de alineación de políticas y monitoreo intensificado para mitigar los riesgos identificados.

A la fecha, iniciamos con la visita, socialización de resultados para nuestros proveedores priorizados, cubriendo el 13% del suministro de palma de Colombia, contribuyendo al bienestar de las comunidades en las zonas de nuestro suministro llegando a más de 1.600 personas.

**Aceite de Soya**

En el 2022, Earthworm Foundation realizó el análisis GAP y de necesidades de adaptación de la organización de acuerdo a la revisión documental interna y las Directrices de Política, para actualizar este documento y la estrategia de Abastecimiento responsable con los riesgos de sostenibilidad para la cadena de soya.

## DESARROLLO DESDE EL ORIGEN

En el camino de alimentar un mejor mañana, entendimos los desafíos de nuestros proveedores. Por eso buscamos acompañarlos de manera permanente en el desarrollo y construcción de capacidades mediante iniciativas y proyectos junto con otros aliados. Para las materias primas de origen agropecuario, nos enfocamos en asegurar que la agricultura se desarrolle de manera responsable, potenciando así una herramienta para alimentar y dejar un mejor mañana a las futuras generaciones.

En el plan de desarrollo desde el origen en nuestra cadena de valor, se destacan los siguientes ejes de trabajo:

- Promoción del desarrollo económico en la cadena de valor, incluyendo extractoras, productores, entre estos pequeños agricultores *(smallholders)*.
- Implementación de herramientas tecnológicas.
- Contribución al bienestar y desarrollo de las comunidades.

Buscamos trabajar con nuestros aliados para asegurar desarrollo y regeneración, y de esta forma conservar la biodiversidad, promoviendo la protección, conservación y restauración de ecosistemas estratégicos como los bosques, el respeto por los derechos de las comunidades y la mejora de vida de los agricultores que son parte de nuestra cadena. Por otra parte, promovemos las buenas prácticas de agricultura regenerativa, que son fundamentales para la conservación del suelo, agua, biodiversidad y aumento de la resiliencia de los productores.

Conoce el detalle de nuestros proyectos, enfocados en el desarrollo y gestión de pequeños proveedores aquí:

## IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS AMBIENTALES Y SOCIALES EN LA CADENA DE SUMINISTRO DE FRUTO:

En acompañamiento con la Fundación Proyección Eco-Social, continuamos trabajando con Extractora Sur del Casanare (ESC) donde estamos llevando a cabo la caracterización, evaluación y gestión de los riesgos económicos, ambientales y sociales de la cadena de fruto de sus proveedores. En el 2022 logramos el desarrollo, validación e implementación de dos módulos en la herramienta de captura, análisis e identificación de riesgos denominada VP-Visiprast, logrando vincular temas a evaluar en torno a caracterización económica y social, así como riesgos ambientales.

De acuerdo a los resultados arrojados por el análisis, se realizaron las visitas respectivas para corroborar en campo. La principal propuesta de valor de este proyecto es el desarrollo de planes de trabajo individuales por productor para promover las prácticas de agricultura sostenible a la luz de sus necesidades, desarrollando capacidades a los productores que son parte de la cadena de suministro de ESC.

## CERTIFICACIÓN RSPO SMALLHOLDER:

**Plantaciones de palma colombiana**

EntrePalmeros

*EntrePalmeros* es el primer grupo de productores independientes en Colombia en proceso de certificación de RSPO bajo el estándar de *smallholders*. Continuamos trabajando con Palmas del Cesar aportando al desarrollo económico de los productores y su entorno, que son parte de nuestra cadena de valor y fortaleciendo las buenas prácticas desde el origen. Durante el 2022, se cerraron las brechas identificadas para dar cumplimiento con la certificación. Nuestro compromiso es acompañar a Palmas de Cesar en transformar desde el origen y asegurar las mejores prácticas de sostenibilidad para su núcleo productivo, cuya intención está en certificar a 100 proveedores de fruto.

Para mayor información clic aquí.

Por otra parte, Alianza Team participó en el sexto encuentro de Proveedores de Fruta e Insumos de Palmas del Cesar, un espacio donde logramos compartir con los productores que son parte de este proyecto y día a día trabajan por dejar un legado positivo en el campo Colombiano.

**Feria Palmas del César**

Es importante resaltar que con los anteriores proyectos e iniciativas estamos impactando el 44% del suministro de aceite de palma de Colombia.

## ACUERDO DE VOLUNTADES PARA LA CERO DEFORESTACIÓN EN LA CADENA DE SUMINISTRO DE LA PALMA EN COLOMBIA

En el 2017 firmamos el Acuerdo de Voluntades para la Cero Deforestación en la cadena de suministro de la palma en Colombia, e **hicimos extensivo nuestro compromiso al 100% de las cadenas agropecuarias de la organización** -tanto en operaciones propias como a lo largo de la cadena de valor- como parte de nuestra convicción de ir más allá para dejar un mundo mejor.

Por otra parte, participamos de manera activa en los comités de gobierno y monitoreo, junto con el de comunicaciones liderados por el acuerdo para asegurar el cumplimiento de los objetivos propuestos y ampliar el alcance.

Participamos en la declaración conjunta del compromiso de Colombia Compra Sostenible, acuerdo de actores del mercado doméstico para el apoyo, compra y promoción de aceite de palma sostenible y colombiano, comprometiéndonos en trabajar en pro de la sostenibilidad de la cadena de suministro y la promoción de prácticas sostenibles desde el origen.

## ESCUELA DE ALIADOS – VOLUNTARIADO CORPORATIVO

**[ODS 4.4; 4.7; 8.2; 8.4; 8.6]**

**Colaborador Alianza Team México**

Llevamos a cabo nuestra cuarta y quinta edición (semestrales) del voluntariado corporativo Escuela de Aliados. Su objetivo es transferir buenas prácticas en temas ambientales, económicos y sociales a lo largo de nuestra cadena de valor, bajo un modelo integral basado en nuestros principios y valores, que evalúa necesidades, transfiere conocimiento y transforma vidas.

**Destacados**

- 4.104 horas de trabajo
- 49 sesiones de transferencia de conocimiento y desarrollo de capacidades
- 100 voluntarios:
  - -30 voluntarios internos (Colaboradores)
  - -33 voluntarios externos (Estudiantes)
  - -24 proveedores de los cuáles el 75% fueron proveedores de materia prima límpida (MPL) a nivel corporativo.
- Alianzas con la academia: Universidad de la Sabana y la Universidad de los Andes en Colombia, la Universidad de Concepción en Chile.
- Aliados Estratégicos: CECODES, Solidaridad, Amazóniko.

**Principales frentes de trabajo**

- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Sostenibilidad
- Huella de carbono
- Gestión de riesgos
- Derechos humanos
- Equidad de género

Conoce la historia de nuestro voluntariado a través de este testimonio de nuestro voluntario Bryan Ezeamalu, estudiante de Administración de Empresas de la Universidad de la Sabana en Bogotá, Colombia.

A su vez, gracias al apoyo y acompañamiento de nuestros aliados estratégicos, realizamos espacios de capacitación para nuestros proveedores directos e indirectos en los siguientes frentes: Formalización laboral en el sector de palma; Compromisos NDPE; Derechos Humanos; y Relacionamiento con grupos de interés, contando con la participación de 72 personas.

Para celebrar la quinta edición del voluntariado en el segundo semestre de 2022, en alianza con Amazóniko desarrollamos una experiencia de sensibilización con respecto a la disposición y aprovechamiento de los residuos domésticos. Contamos con la participación de colaboradores y estudiantes, evidenciando de primera mano la importancia de la separación de residuos desde la fuente. Tuvimos la oportunidad de conocer un centro de acopio en el cuál logramos separar adecuadamente más de 60 kg de materiales con el fin de darle una correcta disposición y aprovechamiento. **Todos podemos contribuir desde nuestros hogares a la gestión eficiente de los residuos, y a dignificar a quienes trabajan en esta labor de los recicladores de oficio.**

[1]El NDPE IRF , es una herramienta para evaluar y reportar el progreso hacia los compromisos de NDPE (No deforestación, No Expansión de la Turba y No Explotación en toda la base de suministro de las empresas. Para mayor información visita: https://www.ndpe-irf.net

# Gestionar integralmente las oportunidades y riesgos, bajo una lógica de transformación

## CARACTERIZACIÓN DE LA CADENA – MONITOREO Y VERIFICACIÓN DE REPUTACIÓN CORPORATIVA EN LA CADENA. [T5]

Durante el 2022, se realizó un monitoreo constante a los proveedores actuales y a los de reciente creación, de acuerdo con las señales de alerta que arroja nuestro proceso de debida diligencia en el conocimiento de contrapartes, evaluando temas relacionados con fraude, corrupción y lavado de activos. Garantizando el cumplimiento de nuestros principios y valores a lo largo de la cadena de valor, hemos fortalecido nuestra Política de Compras Responsables, contando con un proceso robusto de identificación, evaluación y selección de proveedores, mediante el cual velamos por garantizar la integridad, el cumplimiento, la transparencia, la calidad y la inocuidad de todos los bienes y servicios adquiridos.

Realizamos un seguimiento constante a los proveedores con la medición del OTIF para prevenir los riesgos asociados a la cadena de suministro e identificar la criticidad del proveedor. El resultado de esta medición es comunicado a cada proveedor; si la evaluación arroja una calificación menor al 75%, el proveedor se considera crítico y se reconsidera trabajar con el proveedor o se establece un plan de trabajo en conjunto para disminuir las brechas identificadas.

El 100% de los proveedores críticos de la organización son evaluados por lo menos una vez cada tres años. En Colombia, para el año 2022 se midieron 239 proveedores con la evaluación OTIF, arrojando como resultado que 13,81% de los proveedores obtuvieron una puntuación menor al 75% y están en etapa de construcción del respectivo plan de trabajo para disminuir brechas.

Adicionalmente desde el inicio del proceso para la creación de proveedores, se divulga el Código del Proveedor y las Directrices de Política de Alianza Team. Los proveedores deben leerlos y comprometerse a dar cumplimiento a estos lineamientos como un mecanismo de control que acompaña el procedimiento de debida diligencia en el conocimiento de contrapartes, con el soporte del equipo de cumplimiento de la organización.

## SISTEMA B – MEJORES EMPRESAS PARA EL MUNDO

**[ODS 8.4; 9.1; 9.4; 12.6; 12.6; 17.10]**

Con el propósito de dejar mejores empresas para el mundo, tomamos la decisión de evaluar el 100% de nuestra cadena de valor en alianza con **Sistema B**, una organización que promueve la evolución del sistema económico actual hacia un sistema económico más inclusivo, equitativo y regenerativo para el planeta.

El programa **Mide lo que Importa**, tiene como propósito medir y promover la gestión del triple Impacto en la cadena de valor, mediante una evaluación profunda de los temas ambientales, sociales y de gobierno, identificando brechas y estableciendo planes de acción.

**Áreas de evaluación**

*"En el marco de la medición y gestión del triple impacto en torno a la Evaluación de Impacto B, el programa Mide lo que Importa sobresale en la región por impulsar la participación del total de su cadena de proveeduría. Este tipo de programas busca medir un número de proveedores cuatro veces mayor que el promedio en la región."*

*-Sistema B Colombia*

En el 2022, el alcance de la evaluación se extendió a 1,400 proveedores a nivel corporativo, cubriendo el 100% de las categorías de compra más relevantes de la organización. El seguimiento y acompañamiento para asegurar el cumplimiento de la evaluación se ha enfocado en los proveedores estratégicos, aquellos que pueden presentar algún riesgo en términos de sostenibilidad, continuidad del negocio, cumplimiento y sustitución.

A la fecha, el 44,03% de los proveedores estratégicos a nivel corporativo se encuentran inscritos en la evaluación. Continuaremos trabajando para asegurar la mayor participación posible antes de finalizar el 2023.

# Contribuir a la seguridad alimentaria y bienestar comunitario

**[T3; T14; 2-23]**

**[ODS 2.4; 8.2; 8.4; 9.1; 9.4; 12.2; 12.6; 15.1; 15.2; 15.4; 17.7]**

**Equipo Alianza Team Chile**

Conectados con nuestro propósito de alimentar un mejor mañana, sabemos que día a día desde nuestro profundo conocimiento en lípidos y los distintos negocios de la organización estamos contribuyendo de manera directa e indirecta con la seguridad alimentaria. El concepto como tal es multidimensional; según la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura – FAO, contiene cuatro dimensiones: la **disponibilidad física** de los alimentos, el **acceso** a éstos, el **uso** de ellos y la **estabilidad en el tiempo** de las tres anteriores como elementos que deben estar presentes simultáneamente.

Aseguramos los más altos estándares de calidad internacionales en nuestros procesos productivos, validados con certificaciones como la FSSC22000, RSPO, Kosher y Halal entre otras. También velamos por la continua disponibilidad de nuestros productos para nuestros clientes y consumidores a través de nuestro nuevo marketplace digital **Cuida Tu Vida**, generando eficiencias logísticas y esfuerzos conjuntos con nuestros aliados a lo largo de la operación. En aspectos de uso y comunicación de nuestros productos, mantenemos canales abiertos con nuestros clientes y consumidores a través de diferentes canales para monitorear y asegurar la satisfacción en la experiencia para seguir siendo su opción preferida; y por último, nuestros más de 75 años de historia y crecimiento organizacional demuestran que sin importar las condiciones o situaciones que se presenten, con resiliencia y flexibilidad hemos logrado mantener las tres variables iniciales de forma estable en el tiempo.

## DISPONIBILIDAD FÍSICA:

Desde nuestras operaciones aseguramos los más altos estándares de calidad y seguridad alimentaria para la producción de alimentos inocuos y de calidad para el consumo humano en línea con los más altos parámetros internacionales como la FSSC22000 versión 5.1 certificada en nuestras 7 plantas. También contamos con otras credenciales como Kosher, Halal en México y Chile, junto con otras credenciales que en su conjunto aseguran nuestros procesos y la calidad integral de nuestros productos en aspectos ambientales, operacionales, y de seguridad y salud, destacando la meticulosidad de nuestra operación (Nuestras Certificaciones – alianzateam)

## ACCESO:

Una vez listos nuestros productos -que en 2022 ascendieron a 422.663 toneladas empacadas- a través de las diferentes unidades de negocio, contribuimos a garantizar el acceso y disponibilidad física de nuestros productos. Sea a través de eficiencias logísticas, o al mantener flexibilidad en la operación para el suministro de la industria en grandes volúmenes, trabajamos para que nuestros consumidores y los consumidores de nuestros clientes puedan encontrar sus productos preferidos en sus canales de venta habituales.

Específicamente con el propósito de generar asequibilidad a la alimentación saludable, desarrollamos **Cuida tu Vida** como el marketplace que ofrece productos que aportan al bienestar, nutrición y vida balanceada a precios asequibles en Colombia. En mayo lanzamos la plataforma de venta digital, buscando la llegada directa al **consumidor que confía** en nosotros y en nuestros productos. Nuestra **tasa de recompra llegó al 40%** al finalizar el año, con lo que confirmamos que nuestra propuesta es potente.

Así mismo, poniendo en marcha nuestra filosofía de contenido + compra (read + shop), potenciamos nuestros contenidos alrededor del tema de bienestar, logrando que más de 20.000 personas en promedio lleguen a nuestro sitio mensualmente y encuentren respuestas en nuestros contenidos. Iniciamos el desarrollo del portafolio bajo la marca Cuida Tu Vida, con productos como aceite de oliva, coco, linaza y chía con precios muy competitivos en el mercado. Luego, iniciamos negociaciones comerciales con diferentes marcas de aliados que nos ayuden a potenciar la oferta del portafolio, para lo cual retamos los procesos logísticos, contables y de planeación y abastecimiento en la compañía. A la fecha ya contamos con alrededor de 35 productos en nuestro portafolio, enfocados en bienestar, nutrición y vida balanceada. Construimos el equipo del proyecto y hoy somos una nueva Unidad de Negocio con la visión de ser el marketplace de alimentación y estilo de vida saludable con precios asequibles más reconocido en hispanoamérica. Vemos mucho potencial de crecimiento con las audiencias de nuestras redes sociales actuales.

**¿Qué esperas para unirte a ella?**
**Visítanos en CUIDATUVIDA.COM**

## USO DE LOS PRODUCTOS:

Tercero, el uso de nuestros productos es un aspecto fundamental en la experiencia y satisfacción del cliente y/o consumidor, por lo que a través de las páginas web de nuestras marcas y sus redes sociales, o el acompañamiento constante de nuestros equipos especializados en lípidos logramos monitorear dicha satisfacción y gestionarla para seguirla mejorando. Visita las páginas de nuestras marcas aquí:

- **Jappi:** Más plantas, más vida, más Jappi®
  (¡Conócenos! Somos productos de Origen Vegetal | Jappi®)
- **Olivetto:** Con Olivetto todo es más
  (Conoce el mundo de las olivas y sus placeres | Olivetto®)
- **Gourmet:** Comer bien te hace bien
  (Cuida lo que comes con Aceites de Cocina Gourmet ®)
- **Campi:** El delicioso sabor del campo en tu mesa
  (Margarinas esparcibles para tus desayunos | Campi®)
- **La Buena:** Se quema menos y rinde más
  (Margarinas La Buena® para cocinar, freír y esparcir ¡Ingresa!)
- **Kardámili:** Exquisitamente saludable (Kardamili)

Contamos adicionalmente con un mecanismo de quejas y reclamos que nos permite estar cerca de nuestros grupos de interés y dar seguimiento a sus solicitudes. Este año registramos 3.213 casos en Colombia, México y Chile, contestando el 100% de ellas y resolviendo el 100% de las situaciones reportadas; el residual está asociado a reportes equivocados o ajenos a nuestra operación.

## ESTABILIDAD EN EL TIEMPO:

Finalmente, la continuidad y estabilidad de nuestros negocios demuestran el compromiso continuo que como organización tenemos al mantener las tres dimensiones anteriores lo mejor posible en el tiempo. Estar conectados con nuestro propósito corporativo precisamente nos lleva a siempre asegurar que cumplamos con la producción, entrega, distribución y comunicación necesaria de nuestros productos y soluciones en el tiempo.

Como se mencionó en el Capítulo 2, contamos también con esfuerzos de donaciones bajo nuestra sombrilla de Aliados Somos Más que buscan fortalecer la gestión de organizaciones aliadas que atienden población vulnerable en aspectos de alimentación a través de la entrega de productos periódicos o dinero para su funcionamiento. Aportamos un total de 20.422 unidades de productos a los diferentes aliados para ser destinados para la alimentación de niños, niñas, madres gestantes y lactantes, adultos mayores y otras poblaciones en necesidad a lo largo de más de 14 regiones en México, Colombia y Chile.

En línea con nuestro compromiso de reducir la pérdida y desperdicios de alimentos, hemos hecho esfuerzos desde la planeación para ser más eficientes y mejorar los pronósticos de producción, minimizando el vencimiento de inventarios, así como reprocesar o usarlos como insumo para otros productos sin comprometer la inocuidad y calidad de los mismos. Estamos buscando alianzas con nuestros clientes para unir esfuerzos y gestionar las pérdidas aguas abajo en la cadena. Buscamos que los residuos no viables para reprocesamiento, se destinen a métodos alternativos como el compostaje, la alimentación animal o el uso para producción de biocombustibles por medio de nuestro programa Manos Verdes.

En 2023 nos enfocaremos en sistematizar y estandarizar el proceso de cuantificación del volumen de pérdida y desperdicio de alimentos, así como en rastrear de forma sistemática las oportunidades de reducción en toda la cadena fortalecer el monitoreo sobre los programas. Lo anterior nos permitirá fijarnos objetivos cuantitativos a nivel corporativo.

**Click aquí para conocer las organizaciones aliadas a quienes acompañamos a través de nuestras donaciones.*

# Salud & Nutrición

[T2]

**Carolina Betancourt Villamizar**

El grupo estratégico de negocio Team Foods ha recorrido un extenso camino de más de 10 años impulsando la investigación en nutrición y salud como eje fundamental de su estrategia competitiva y como soporte sustancial para alimentar un mejor mañana. Durante este tiempo se ha venido perfeccionando la integración entre dos mundos: el "sector real" y los entornos científicos, en búsqueda de lograr sinergias que impulsen exponencialmente los resultados de valor y el impacto en la nutrición de la población.

En este sentido, nuestras capacidades en nutrición y salud se construyen a partir de:

- Realizar investigación científica y contribución al estado del arte.
- Divulgar el conocimiento obtenido a colaboradores y aliados mediante la creación de espacios educativos.
- Centros de investigación nacionales e internacionales.
- Educación a nuestros colaboradores y a nuestros aliados y promoción de hábitos de vida saludables.
- Innovar en el desarrollo de productos de alta calidad nutricional.
- Construir políticas de uso de ingredientes para nuestro portafolio en búsqueda de mejorar su condición nutricional.

En la práctica, todo este trabajo se refleja en información, reformulaciones, artículos en revistas científicas indexadas, nuevos productos para nuestro portafolio, mayor conocimiento y mayor cobertura de ese conocimiento.

Para destacar, el **Estudio Colombiano de Perfiles Nutricionales (COPEN)**, en su versión 2018 y su nueva versión en desarrollo 2022 ha abierto una ventana para el impacto de la salud pública en Colombia. Su objetivo principal es identificar los hábitos y patrones alimentarios que constituye una de las piedras angulares del cuidado de la salud en las poblaciones, pues se asocian con la protección o el riesgo de desarrollar múltiples enfermedades, especialmente las de carácter crónico y no transmisible.

Este estudio COPEN se ha convertido en una herramienta de innovación y educación para nuestros negocios y el sector académico de medicina y nutrición. Hemos capacitado a los equipos comerciales y de innovación con estos hallazgos a través de la *Academia de Nutrición de Team Foods* que ha formado a 88 personas. Con el sector académico, hemos participado en la construcción del conocimiento y estado del arte al publicar cinco artículos científicos que han sido incluidos en revistas indexadas. A partir del 2023, trabajaremos de la mano de nuestros aliados ABACO y la Cámara de Alimentos de la ANDI en la **Alianza por la Nutrición Infantil**, utilizando esta información científica para el servicio de la población colombiana y los programas enfocados a trabajar la seguridad alimentaria.

## NO USO DE ACEITES MINERALES

Comprometidos con la salud de las personas y la calidad de nuestros productos, no utilizamos aceites derivados del petróleo en nuestros procesos. Acompañados con análisis de peligros HACCP en todas nuestras plantas, y el trabajo con nuestros aliados estratégicos en nuestra cadena de suministro para la reducción de contaminantes MOSH y MOAH, trabajamos por asegurar los más altos estándares de calidad en nuestros productos y servicios.

Desde nuestro grupo estratégico de negocio Team Solutions hemos ajustado procesos para ir a la vanguardia en tecnologías y productos bajos contaminantes. Contamos con un proceso robusto de selección de proveedores, profundizado en la implicaciones de la selección de la materia prima desde origen. En total contamos con más de 20 SKUs en todas nuestras geografías que cuentan con mitigación de contaminantes para varios clientes.

# LA GRASA EN EL CUERPO HUMANO

**LA GRASA ES TAN IMPORTANTE EN TU ALIMENTACIÓN COMO EN TU CUERPO.**

Tal vez no sabías que el cerebro, los ojos y la piel son órganos compuestos en gran parte por grasas.

Las grasas son un componente esencial para nuestro cuerpo, tanto que están presentes en la leche materna.

No creas que la grasa que se acumula en tu cuerpo como tejido adiposo es culpa de la grasa que consumes.

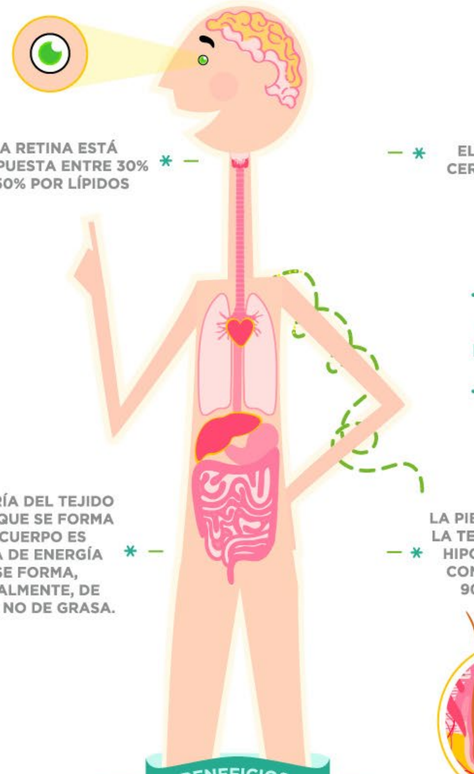
La grasa primero se distribuye en las partes del cuerpo que la requieren para su funcionamiento.

Son fuente de energía muscular, el sistema inmune e incluso tu estado de ánimo.

Alianza Team

Debemos consumir diferentes tipos de grasa, de acuerdo a la necesidad de cada parte de nuestro cuerpo.

Por eso asegúrate de incluir varios tipos en tu dieta balanceadamente.



LA RETINA ESTÁ COMPUESTA ENTRE 30% Y 50% POR LÍPIDOS

EL 60% DE NUESTRO CEREBRO SE COMPONE DE GRASA.

Las grasas insaturadas son las mejores para nutrirlo.

LA MAYORÍA DEL TEJIDO ADIPOSO QUE SE FORMA EN TU CUERPO ES RESERVA DE ENERGÍA QUE SE FORMA, PRINCIPALMENTE, DE GLUCOSA, NO DE GRASA.

LA PIEL TIENE 3 CAPAS. LA TERCERA SE LLAMA HIPODERMIS Y ESTÁ COMPUESTA EN UN 90% DE GRASA.

## BENEFICIOS DE LOS LÍPIDOS EN EL CUERPO

### 1 PROTEGEN ÓRGANOS VITALES

Envuelve y protege órganos vitales como el corazón y los riñones.

### 2 PROPORCIONAN ENERGÍA

Las grasas van muy bien con el movimiento.

Olivetto

Campi GOURMET

### 3 ABSORBEN VITAMINAS

Ellas dependen de los lípidos para su absorción, transporte y almacenamiento en tu cuerpo.

A E D K

La mantequilla, el aceite de coco o la leche de cabra, por ejemplo, son de rápida absorción para nutrir todo tu cuerpo.

### 4 REGULAN LA TEMPERATURA CORPORAL

Por medio de la grasa subcutánea, es el tejido graso que yace directamente bajo las capas de la piel.

# Capítulo 4: Planeta

- Hacer la diferencia desde nuestras propias operaciones, reduciendo al máximo el impacto ambiental directo
- Promover acciones de adaptación y mitigación al cambio climático a lo largo de la cadena de valor
- Liderar el cambio hacia un mundo más sostenible desde nuestros negocios y marcas a través de la innovación y la circularidad
- Manos verdes

**Colaborador Barranquilla PTAR**

No es sorpresa que el asunto material más relevante para nuestros grupos de interés y la organización es la gestión del cambio climático. Como humanidad, es uno de los riesgos más importantes a los que estamos enfrentados por su relación con otros aspectos no solo ambientales sino también económicos y sociales. Los impactos del cambio climático no sólo se sienten cada vez más frecuentes, sino también más intensos y con esto su capacidad catastrófica aumenta rápidamente. Actualizamos nuestros compromisos para ser aliados por el planeta en nuestra Visión 2030, y seguimos trabajando por llegar a ser carbono neutro en nuestras operaciones directas, junto con la implementación de la estrategia climática que tenga un alcance completo de nuestra cadena de valor. Sabemos que los desafíos ambientales por su magnitud y severidad no podemos trabajarlos solos, sino que tenemos la obligación de alinearnos a los principales compromisos y marcos internacionales para que entre todos contribuyamos a la solución.

## Top avances:

- Levantamiento de información histórica 2016-2020 para todas las operaciones en agua, energía, residuos y emisiones para establecer metas ambientales corporativas alineadas a los parámetros de Objetivos Basados en Ciencia.
- Levantamiento preliminar de riesgos asociados al cambio climático -físicos y de transición- para todas las operaciones junto con la Coordinación de Riesgos Corporativos.
- Reporte de línea base de nuestra huella de carbono Alcance 3, analizando 13 de las 15 categorías e identificando los frentes de trabajo más relevantes para los próximos años.
- Ampliación del alcance de Manos Verdes como programa y capacidad corporativa de cierre de ciclo con la vinculación de varios clientes globales.
- Logramos la aprobación del sello ***Elijo reciclar*** para 30 de nuestros productos en BredenMaster y 9 productos de la marca Kardamili en Team Foods Chile, avanzando hacia nuestra meta de lograr que el 100% de nuestros empaques tenga un alto potencial de ser reciclado.

- Conformamos un Comité Corporativo de Empaques buscando unificar el sistema de información y consolidar las iniciativas en nuestros 4 ejes estratégicos del compromiso de empaques. Esto nos permitió reportar por primera vez medir el indicador de materiales usados por peso a nivel corporativo y verificarlo por un tercero.

## Avance compromisos a 2023

Cumplido · En progreso · Sin avance

| | |
|---|---|
| Estructurar la estrategia climática corporativa para fijar nuestros Objetivos Basados en Ciencia con base en datos confiables y proyecciones de largo plazo. | |
| Convertir al programa de economía circular Manos Verdes® de Alianza Team en referente con impacto regional y presencia en por lo menos cuatro países. | |
| Estructurar proyectos de largo plazo con nuestras marcas y negocios que generen alto impacto social y/o ambiental. | |

# Hacer la diferencia desde nuestras operaciones, reduciendo al máximo el impacto ambiental directo

PTAR

Nuestro compromiso desde las operaciones directas es garantizar la protección del medio ambiente y la prevención de la contaminación ambiental, mediante la gestión de los impactos en nuestras plantas y a lo largo de la cadena de valor, velando por el uso responsable de los recursos naturales e implementando prácticas y procesos que permitan mejorar continuamente nuestros indicadores ambientales.

Esto sabemos que va de la mano de la renovación tecnológica y de procesos, por lo que continuamente invertimos en nuestras operaciones para estar preparados para los desafíos operativos del futuro. Destacamos la instalación de una línea de producción de margarinas en la planta de Barranquilla y el inicio de operación de la nueva refinería en Buga. Asimismo, en México se inauguró una báscula automatizada y monitoreada remotamente desde la operación de Colombia que nos permitirá mayor precisión y seguridad en nuestros procesos, al igual que un rediseño del proceso de interesterificación a principio del 2023 que se estima representará unos ahorros en consumo de agua significativos. Junto con la alineación e implementación de estándares internacionales a través de nuestras certificaciones, trabajamos de manera integral para liderar con el ejemplo y contribuir a dejar un mejor futuro a las siguientes generaciones.

Continuamos en el camino de definir nuestras metas estratégicas corporativas ambientales para el año 2030, para los asuntos de cambio climático, energía, gestión hídrica y economía circular de la mano de nuestro consultor experto GAIA Servicios Ambientales. Realizamos un diagnóstico, revisión, ajuste y estandarización de los indicadores ambientales, para asegurar la veracidad de los datos y un proceso de benchmarking, con el fin de conocer las principales tendencias en compromisos mundiales.

Hasta el momento, hemos logrado una definición parcial de nuestras metas, las cuales están pendientes del análisis de factibilidad y esperamos presentarlas a nuestros grupos de interés en nuestro próximo informe.

## AGUA

**[T15; 303-3]**

**[ODS 6.3; 6.4]**

El recurso hídrico es el tercer asunto material más relevante para Alianza Team, por ello nos esforzamos en mejorar continuamente la eficiencia de su uso y en poner en marcha iniciativas para recircular o reciclar el agua disminuyendo la presión sobre las fuentes naturales de abastecimiento.

En 2022 logramos una mejora en nuestro indicador de intensidad de agua en un 2%, lo que significa que se redujo la cantidad de agua extraída por tonelada empacada.

**Mejoró** ● **Se mantuvo** ● **Oportunidad de mejora** ●

Intensidad de agua (m3/t.e.): **1,54** ▼
Agua reciclada (%): **19%** ▲

**México**
2,67 ▼

**Colombia**
1,12 ▼

**Chile**
2,138 ▼

**BM Chile**
2,88 ▲

Intensidad de agua por país (m3/t.e.)

** t.e. toneladas empacadas*

Este resultado fué posible gracias al aumento de la cantidad de agua recirculada a nivel corporativo para un total de 121.772 metros cúbicos, dado principalmente por un aumento en la recuperación de condensados, y otras actividades del 19%, cantidad de agua equivalente a 48 piscinas olímpicas de 50 metros y a otros proyectos como el reuso del agua de las torres de enfriamiento y los cierres de fugas de vapor y agua.

Es importante resaltar que la planta Barranquilla aporta el 39,5% la recuperación de condensados a nivel corporativo, y aunque este proceso se viene realizando hace algunos años, solo hasta ahora tenemos la trazabilidad del volumen de agua recirculada en otros procesos de la operación.

La planta Barranquilla se sumó al modelo de tratamiento de agua de Buga y México, adoptando en su sistema de tratamiento a 53 individuos de Barbules, 15 Carpa Koi y 15 Coroncoro al sistema de Peces. Dos de estos peces son originarios de la región caribe, lo cual demuestra que la calidad del agua devuelta a la fuente genera el mínimo impacto sobre los ecosistemas acuáticos.

# ENERGÍA

## [302-1; 302-3]

## [ODS 7.2; 7.3]

Reafirmando nuestro compromiso con la transición energética, nos enorgullecemos de que el 100% de la energía eléctrica adquirida de nuestras operaciones en Chile -Team Foods y BredenMaster- sea renovable, logrando un 35% en nuestro indicador de porcentaje de energía renovable corporativa.

**Equipo Alianza Team, planta energía renovable**

**Planta Alianza Team Chile- Energía 100% renovable**

Mejoró ● Se mantuvo ● Oportunidad de mejora ●

Intensidad energía (MwH/t.e.): 0,79
% Energía renovable corporativo: 35%

**México**
1,11

**Colombia**
0,67

**Chile**
0,97

**BM Chile**
1,16

Intensidad energía por país

Nuestra planta Team Foods Chile cuenta con suministro de energía renovable del Parque Solar de Huatacondo desde abril del 2021 y a partir de enero 2022 nuestra planta BredenMaster se abastece de la planta de energía eólica San Juan operada por nuestro aliado IMELSA, obteniendo también el certificado IREC (Certificado Internacional de Energías Renovables).

Desde febrero de 2023 comenzó la operación de la Granja Solar de nuestro aliado Celsia que nos suministra parte de la energía eléctrica de la operación de la planta de Buga, esto equivale aproximadamente a 300000 Kwh/mes de energía renovable y a una reducción de 410 Ton de $CO_2e$ al año. Para el próximo año, continuaremos avanzando con la certificación de energía verde para nuestras tres plantas en Colombia

Por otra parte, celebramos la certificación del Programa de Eficiencia Energética bajo la norma ISO 50001:2018 en la planta BredenMaster. Con este programa ya hemos reducido en 1,7% del indicador de eficiencia de energía eléctrica y seguiremos trabajando en iniciativas para reducir el consumo de energía por tonelada empacada.

En cuanto al indicador de intensidad de energía, nuestra planta México consiguió disminuir su consumo de energía por tonelada empacada; sin embargo tenemos una oportunidad de mejora en las demás plantas, ya que tuvimos un aumento en el uso de refrigerantes en BredenMaster y en el uso de combustibles en las otras plantas, lo que impactó el indicador corporativo.

Para el 2023 se han aprobado importantes proyectos de actualización tecnológica de las calderas y de los sistemas de refrigeración para lograr mejorar la eficiencia energética de las plantas.

## RESIDUOS

**[306-1; 306-2; 306-3; 306-4; 306-5; T17]**

**[ODS 12.2; 12.3; 12.4; 12.5]**

Gestionamos nuestros residuos desde un enfoque de economía circular, buscando reducir al máximo el uso de materiales en la operación y aumentar el porcentaje de aprovechamiento de los residuos mediante la búsqueda constante de aliados con tecnologías innovadoras que generen menor impacto ambiental.

**Mejoró** ● **Se mantuvo** ● **Oportunidad de mejora** ●

Aprovechamiento residuos ordinarios (%): **83,5%** ▼

**México**
♻ 71% ▲

**Colombia**
♻ 97% ▶

**Chile**
♻ 37% ▲

**BM Chile**
♻ 66% ▲

♻ Aprovechamiento residuos ordinarios por país

Algunos de los logros de este año fueron:

- Aumento del 6% en el aprovechamiento de residuos en nuestra planta México, en conjunto con el Ayuntamiento de Morelia y empresas encargadas de recolección a nivel municipal y estatal.
- Reducción del 49% del uso de plásticos y cartón por medio de la iniciativa – Residuos + Opciones en la planta Buga.
- Disminución del costo de compra de pallets de madera en un 62% por medio del retorno para reacondicionamiento de los pallets averiados de los clientes en BredenMaster y Team Foods Chile.
- Reacondicionamiento de 2.880 kg de envases de productos químicos en la planta Bogotá que se dejaron de disponer definitivamente en celda de seguridad.
- Valorización y transformación del 19% de los residuos peligrosos en la planta Buga por medio de un nuevo gestor con tecnología de punta.

Para el logro de estos resultados, ha sido crucial la sensibilización y el empoderamiento de nuestros colaboradores.

Nos enorgullece anunciar que nuestra planta Bogotá recibió por catorceavo año consecutivo el reconocimiento del Programa de Excelencia Ambiental Distrital (PREAD) en categoría Elite. Para 2022 fué una de las 36 mejores empresas del distrito.

## VERDE DE CORAZÓN

VERDE DE CORAZÓN
Protegiendo el mañana

Verde de Corazón está conformado por un grupo de colaboradores que buscan impactar de forma positiva nuestro planeta, participando activamente en iniciativas ambientales y sociales.

Durante 2022 se realizaron 16 actividades de educación ambiental, en las que participaron alrededor 600 colaboradores, niños y comunidades aledañas a nuestras operaciones, y en las que se incluyeron campañas y sensibilizaciones con enfoque en residuos, agua, movilidad sostenible, biodiversidad, entre otros.

**Colaboradores participantes de Verde de corazón**

Sembramos **740 árboles** en zonas de impacto como cuencas hidrográficas, manglares y comunidades vulnerables cercanas a sitios de disposición de residuos. Estos árboles suplirán la demanda de oxígeno de 33 personas.

## Planta Buga

Realizamos dos actividades ambientales en colegios de la zona conectando a más de 120 niños con la naturaleza y la importancia de su cuidado.

Sembramos 200 árboles en Relleno Sanitario de Buga y 200 en la cuenca del Río Guadalajara con la participación de más de 140 colaboradores, fortaleciendo los conocimientos y la cultura de los colaboradores de Alianza Team, en temas de biodiversidad e importancia de los bosques.

Completamos el sendero "Más flores para las abejas" adicionando 109 metros a esta zona verde que ayudará a la supervivencia de estos polinizadores fundamentales para la vida.

## Planta Bogotá

Participamos con la Asociación Mirachuelo Ecoambiental, concientizando a 44 Colaboradores de Alianza Team sobre el impacto de la gestión inadecuada de los residuos y cómo afecta a las comunidades aledañas al Relleno Sanitario Doña Juana; sembramos 140 árboles en el marco de estas actividades.

Capacitamos y sensibilizamos al personal de 7 unidades productivas en la adecuada segregación de residuos y gestión del aceite vegetal usado.

Realizamos diferentes talleres y actividades de educación ambiental involucrando a niños pertenecientes a los hogares infantiles del ICBF.

## Planta Barranquilla

Concientizamos sobre la correcta disposición y manejo del aceite de cocina usado, impactando a 40 colaboradores y 13 mujeres emprendedoras de la comunidad.

Fortalecimos el liderazgo ambiental en los niños y niñas hijos de nuestros colaboradores quienes participaron en actividades de cuidado de los Manglares, huertas urbanas, recolección de residuos y cuidado del agua, uniéndose a nuestro grupo verde de corazón.

Intervenimos en puntos críticos de residuos en la zona de influencia de nuestra planta para recuperar el espacio público, sensibilizando sobre el correcto y disposición de los residuos.

Sembramos 50 plántulas de mangles y promovimos el conocimiento del ecosistema, involucrando a pescadores nativos de la ciénaga para capacitar a 20 jóvenes en la importancia de los mangles, sus características y valor ecosistémico.

## Planta México

Sembramos en el Parque Urbano ITA 7 Área Natural Protegida (ANP) 200 árboles en compañía de colaboradores y familiares de la organización y el Instituto Tecnológico del Valle de Morelia, promoviendo el conocimiento del ecosistema de Morelia, apoyando consigo la recuperación del sistema de la zona.

## Planta BredenMaster

Lanzamos la campaña "BredenMaster Más Verde" con el objetivo de generar consciencia al interior y de la planta acerca de las acciones que se están realizando y el impacto obtenido. Buscamos motivar acciones diarias que permitan contribuir a mejorar el desempeño en consumo de agua, energía, gestión de residuos y huella de carbono. En el 2023 se espera que esta campaña amplíe su alcance hacia las comunidades.

# Promover acciones de adaptación y mitigación al cambio climático a lo largo de la cadena de valor

**[ODS 13.1; 13.2; 13.3; 17.7]**

## Construyendo nuestra estrategia climática

**[201-2]**

En Alianza Team entendemos el cambio climático como una oportunidad para crear valor en nuestros negocios. Impulsados por la innovación, la colaboración y la gestión de riesgos a lo largo de la cadena de valor lograremos brindar soluciones de bajo impacto climático y alto valor para nuestra sociedad.
El sector agrícola es uno de los más vulnerables a los impactos del cambio climático, así que para garantizar la resiliencia del negocio estamos actuando proactivamente para mitigar los riesgos, capitalizar las oportunidades y anticipar los impactos financieros y operacionales que trae consigo en este nuevo panorama global. Para ello seguimos las recomendaciones del **Grupo de trabajo sobre divulgación de información financiera relacionada con el clima – TCFD**, en sus cuatro elementos centrales: gobernanza, estrategia, gestión del riesgo y métricas y objetivos.

El monitoreo de los riesgos asociados al cambio climático está integrado en nuestro **Modelo de Gestión de Riesgos Corporativos**, desde el cual se supervisan las operaciones en nuestras 7 plantas productivas. Adicionalmente, estos riesgos se analizan en nuestra herramienta de Monitoreo y Verificación de la Cadena – **Ubuntu** que abarca las cadenas de suministro actuales y futuras de la organización. Los hallazgos y temas relevantes se reportan y discuten a través del Comité de Auditoría. La Gerencia de Sostenibilidad se encarga de movilizar la estrategia climática en todos los niveles de la compañía y de llevar los asuntos relevantes como la definición metas, compromisos y estrategias al comité de presidencia y la junta directiva para aprobación.

Estamos trabajando en evaluar los riesgos y oportunidades a nivel local a través de talleres con las operaciones para identificar los impactos, controles y recopilar los datos necesarios para abordar el análisis de impacto financiero en una segunda etapa. Hemos priorizado el análisis de siete riesgos físicos entre agudos y crónicos y catorce de transición, incluidos riesgos legales, reputacionales, tecnológicos y de mercado en nuestras operaciones propias y en actividades aguas arriba, que de materializarse podrían derivar en impactos significativos.

Al finalizar el 2023 habremos avanzado en la evaluación de riesgos y el análisis de escenarios para los riesgos priorizados, el cálculo del impacto financiero y la formulación de los planes de adaptación.

## Huella de carbono

**[305-1; 305-2; 305-3; 305-4; 305-5]**

**ALCANCE 1:**
Emisiones directas de GEI de las fuentes controladas por la empresa, por actividades como la combustión en calderas y el uso de equipos de refrigeración.
**ALCANCE 2:**
Emisiones indirectas de GEI por la producción de la energía eléctrica que compramos.

Nuestro enfoque de gestión para alcanzar la **carbono neutralidad** en los alcances 1 y 2, se centra en reducir las emisiones de gases efecto invernadero (GEI) de modo que podamos contribuir a limitar los esfuerzos para limitar el calentamiento a 1,5°C. Si bien estamos siguiendo los lineamientos, no contamos aún con un plazo para someter la meta para validación por la iniciativa Objetivos Basados en Ciencia (SBTi).

Mejoró ● Se mantuvo ● Oportunidad de mejora ●

Intensidad de emisiones (Toneladas CO2e / t.e.): 0,27 ▲

**México**
$CO_2$ 0,5 ▼

**Colombia**
$CO_2$ 0,14 ▼

**Chile**
$CO_2$ 0,17 ▼

**BM Chile**
$CO_2$ 0,94 ▲

$CO_2$ Intensidad de emisiones por país (TON CO2e / t.e.)

** t.e. toneladas empacadas*
** Toneladas de Co2e incluyen los GEI CO2, CH4 y N2O*

Para el año 2022 logramos un hito de **reducción del 56,31% de emisiones alcance 2 por el método basado en el mercado**, lo equivalente a sacar de circulación 1.774 vehículos de pasajeros a gasolina durante un año. Esto se logró principalmente como resultado del uso de energía 100% renovable en Team Foods Chile y BredenMaster, generando 0 emisiones de acuerdo con el certificado IREC para el método de cálculo basado en el mercado.

El indicador de intensidad de emisiones, el cual corresponde a las emisiones GEI del alcance 1 y el alcance 2 por tonelada empacadas, mejoró en México y en Team Foods Chile y se mantuvo en Colombia. Sin embargo, el indicador corporativo aumentó debido principalmente a fugas de gas refrigerante en BredenMaster, donde ya se está desplegando el plan de trabajo para la actualización tecnológica y el uso de refrigerantes de menor impacto.

Los resultados de este indicador reflejan la necesidad de trabajar con mayor firmeza en mejorar la eficiencia energética de las plantas, lo que requiere transformaciones en los procesos que reduzcan emisiones de forma más efectiva. En este sentido se está trabajando en la sustitución de gases refrigerantes con alto potencial de calentamiento global (GWP), la reducción de pérdidas, y en la actualización tecnológica para reducir el consumo de gas natural. Nos hemos vinculado en Colombia a tres programas de gobierno en búsqueda de fortalecer nuestra gestión climática. Recibimos la certificación por nuestra participación en el grupo 2 del Programa Nacional Carbono Neutralidad y participamos en el panel de clausura compartiendo nuestras experiencias en gestión de emisiones. También participamos en el proyecto Valle Carbono Neutro desde la planta Buga y desde la planta Barranquilla en el cálculo de la Huella de Carbono del Sector Industrial y Portuario para la ciudad de Barranquilla, iniciativas que buscan empoderar a las empresas para lograr los objetivos nacionales.

La definición de la línea base y su verificación por una entidad certificadora es un elemento crucial que abordaremos en este siguiente año, seguido por la definición del plan de descarbonización y compensación.

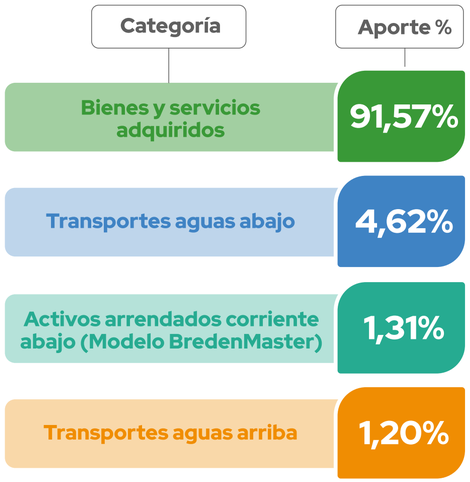
**ALCANCE 3:**

Emisiones indirectas de GEI producidas por las actividades previas y posteriores a la operación en las plantas, que están en control de terceros como proveedores y clientes pero hacen parte del impacto del producto bajo un enfoque de ciclo de vida.

Entendiendo que nuestro impacto va más allá de las operaciones propias, realizamos por primera vez un inventario de alcance 3 usando la herramienta del GHG protocol -Scope 3 evaluator, para 13 de las 15 categorías definidas por el GHG protocol para el periodo 2021.

Encontramos que de las emisiones alcance 3 generadas por las actividades previas y posteriores a la producción, el 91,57% de la generación de GEI se da por la adquisición de bienes y servicios consolidándose como la categoría más relevante, seguida por el transporte de producto terminado con el 4,62% y el modelo de comodato de equipos de horneo y refrigeración

de BredenMaster con el 1,31%. Las demás categorías tienen aportes pequeños que suman en total menos del 1,5 % del total de la huella de carbono en alcance 3.




No reportamos el dato de emisiones absolutas en este Informe ya que estamos trabajando en calcular el inventario 2022 para las categorías relevantes. Nuestro enfoque de mitigación en alcance 3 será el de transformar la cadena de valor orientándola a la descarbonización, la resiliencia y la regeneración. Nuestros esfuerzos estarán enfocados en la inversión y en el trabajo colaborativo con proveedores estratégicos de la cadena agrícola, impactando de forma positiva los ecosistemas y las comunidades.
Vinculando los planes de acción a nuestra Estrategia de Abastecimiento Responsable fortaleceremos el desempeño climático de nuestros aliados para que logren reducir sus emisiones de alcance 1 y 2.

Incluiremos el criterio de emisiones en los procedimientos para que haga parte de las decisiones de compra y contratación de servicios, involucrando a áreas estratégicas y de toma de decisiones, fortaleciendo así nuestra gobernanza climática.

Como ejemplo de la gestión en mitigación en alcance 3, iniciamos en octubre de 2022 la fase de implementación del programa de optimización logística **Optimus II**, el cual logró incrementar el peso de carga por vehículo en un 9%, lo que implica que para proyecciones del 2023 dejaremos de movilizar en promedio 204 tractomulas y recorrer 80.000 km al año, distancia equivalente a darle 2 vueltas al planeta, evitando la generación de 109 toneladas $CO_2e$* Además, por medio del programa **Huella Verde** hemos logrado reducir emisiones asociadas al cambio de estibas de plástico virgen por estibas de plástico reciclado posconsumo lo cual representa una reducción de 113 toneladas $Co_2e$ en los últimos 5 años, 63% aproximadamente la huella de compra elemento entre los años 2018 a 2022.

Como reconocimiento a esta gestión fuimos nominados a los premios Zona Logística en las categorías Gran Empresa con la iniciativa " Optimus" y Logistica Ambiental con la iniciativa " Huella Verde".

* [1] UPME 2016, Calculadora Factores de Emisión Para Combustibles Colombianos (http://www.upme.gov.co/calculadora_emisiones/aplicacion/ayuda.html) – Actualizada Diciembre 7 de 2016

# Liderar el cambio hacia un mundo más sostenible desde nuestros negocios y marcas a través de la innovación y la circularidad

**[ODS 6.3; 12.4; 12.8]**

## Manos verdes

**[T25]**

En Manos Verdes buscamos que ni una sola gota de aceite usado contamine el agua ni perjudique la salud de las personas.

Nuestra gestión nos permitió aumentar en 2022 en un **30% el volumen de recolección** para un total de **3.188 toneladas de ACU** y otros residuos grasos, los cuales fueron transformados en biodiesel de segunda generación, es decir producido a partir de residuos.

MANOS VERDES®

El uso de este combustible evita emitir aproximadamente 10.335,2 toneladas de CO2e (Estándar ISCC) en comparación con el uso diesel fósil, lo que equivale a sacar de circulación 2.227 vehículos al año. Además, evitamos contaminar 3.465 millones de litros de agua por la gestión inadecuada del aceite, lo equivalente a 1.382 piscinas olímpicas.

**Programa de reciclaje de aceite de cocina usado, Manos Verdes**

Sensibilizamos sobre el impacto ambiental y la correcta gestión a más de 6 mil establecimientos del sector HORECA en Colombia y replicamos el mensaje a cerca de 150 mil familias por medio nuestra presencia en unidades residenciales, alcanzando una cifra de 2.086 puntos de recolección, consolidando a Manos Verdes como la mayor plataforma de recolección de aceite de cocina usado para el consumidor en el país.

Este logro fue posible gracias a nuestra alianza estratégica con Tiendas D1 que nos permitió acercarnos a 423 puntos en las ciudades de Bogotá, Santa Marta, Cali, Medellín y Barranquilla; también logramos llegar a lugares tan remotos como la Isla de San Andrés, donde los acompañamos a Tiendas D1 en una actividad de limpieza de playas y lanzamos nuestro programa de recolección.

Trabajamos en ampliar nuestra propuesta de valor de cierre de ciclo de vida de producto a otros residuos grasos industriales, contribuyendo adicionalmente a minimizar la pérdida y desperdicios de alimentos.

Con esta propuesta de valor en mente, ayudamos a nuestro cliente Upfield no solo a gestionar adecuadamente sus devoluciones y averías, sino también a buscar soluciones para aprovechar sus residuos de empaques plásticos; fue así como llegamos a Saju, una compañía colombiana con una visión de la circularidad extraordinaria que fue capaz de transformar sus residuos en 50 pares de gafas. Otros plásticos se transformaron en 25 estibas para uso logístico por parte de nuestro aliado Muta en la transformación de residuos en oportunidades.

Alimentar un mejor mañana también comprende velar por la salud de las personas, por ello como un valor agregado asesoramos al 100 % de nuestros clientes del sector HORECA para el cambio oportuno de los aceites de freído, garantizando la calidad y la reputación de su marca.

## Empaques

**[301-1]**

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

**[ODS 12.2; 12.5]**

El avance hacía la circularidad es uno de nuestros temas materiales y su relevancia radica no sólo en asegurar los recursos necesarios para la producción en un mundo con una demanda creciente y recursos finitos, sino también en que este modelo económico presenta valiosas oportunidades para avanzar hacia un modelo de negocio más eficiente, amigable y colaborativo.

Parte de este enfoque es repensar nuestros materiales de empaque para generar un impacto positivo en toda la cadena de valor, desde el momento de la compra, pasando por el diseño hasta llegar a asegurar su aprovechamiento al finalizar su vida útil. Por ello hemos declarado a través de nuestras Directrices de Política nuestro compromiso para **lograr que el 100% de nuestros empaques tengan un alto potencial de ser aprovechados o incorporados a un ciclo productivo local,** minimizando la posibilidad de que finalicen su vida útil en un relleno sanitario o en una fuente hídrica.

Esto a través de los cuatro pilares que enmarcan las iniciativas de empaques: reducción, reciclabilidad, reutilización y aprovechamiento.

En desarrollo de nuestro compromiso hemos conformado un grupo interdisciplinario a nivel corporativo, que para 2022 cumplió con los 3 objetivos propuestos: entender los requerimientos normativos por país; establecer una línea base de los materiales; y entender los flujos y consolidar las iniciativas. Para 2023 trabajaremos en tener un sistema de información robusto que nos permita encontrar oportunidades y evaluar de forma efectiva nuestra gestión, además de establecer metas cuantitativas para nuestra estrategia.

**Reducción**

El aligeramiento de nuestros envases es un esfuerzo que hemos venido trabajando en los últimos diez años activamente en la organización. En los últimos cinco años, trabajando de la mano de Amcor, hemos logrado una reducción total de 506 toneladas al año aproximadamente en la reducción de plástico virgen utilizado para las diferentes presentaciones. Destacamos nuestro enfoque integral de ingeniería de empaques ya que no sólo hemos logrado aligeramientos de hasta el 31% de PET en algunas presentaciones, sino que también estamos trabajando con las tapas y migrando a otros materiales teniendo en cuenta la capacidad de aprovechamiento post-consumo local. Los desarrollos en ecodiseño representan un gran desafío técnico por la naturaleza del producto que contienen, donde no sólo debemos trabajar por reducir el impacto ambiental sino también asegurar los elementos de integridad e inocuidad que permitan que nuestros productos lleguen a su destino final en óptimas condiciones.

**Reciclabilidad**

Eliminamos el uso de pigmento blanco en el 100% de las tarrinas usadas para empacar margarinas en vaso de Campi, facilitando el aprovechamiento post-consumo de este material, y centramos esfuerzos en encontrar las mejores soluciones de empaque para nuestros productos, por lo que hemos realizado exploración y pruebas para reemplazar empaques multimaterial usados en nuestros productos actualmente por soluciones monomateriales que tienen un potencial de reciclabilidad muy superior.

En Chile logramos desarrollar una agenda colaborativa público-privada para la implementación del piloto nacional de eco etiquetado, de modo que se pueda incidir en la preferencia de compra de los consumidores por productos marcados con el sello “Elijo reciclar”. A la fecha se ha incluido en 30 envases de BredenMaster y 9 de la marca Kardamili.

Buscando entender las brechas y encontrar oportunidades para mejorar nuestra gestión en la cadena, nos hemos unido con **Amazóniko**, una plataforma de reciclaje colaborativo que conecta a los actores de la cadena del reciclaje para potenciar la gestión de residuos, formar consumidores y dignificar la labor de los recicladores. Además estamos formando la **TRIBU Alianza Team**, vinculando a nuestros colaboradores a esta plataforma para formar capacidades en la adecuada gestión de los residuos en nuestros colaboradores y sus familias.

**Aprovechamiento**

Durante el 2022, el 100% del plástico usado en las botellas de 9 de las 11 referencias de la marca Gourmet, fueron fabricadas con plástico PCR – 100% de origen reciclado post consumo, evitando así el uso de 145,4 toneladas de plástico virgen lo que equivale a una reducción del 59% en las emisiones de este [2] empaque. Seguimos trabajando por incluir materiales reciclados post consumo en nuestros empaques -primarios, secundarios y terciarios- para garantizar el cierre de ciclo de nuestros materiales. En México por ejemplo, trabajamos con proveedores que nos suministran todos nuestros cartones 100% de origen reciclado.

Con el fin de asegurar que nuestros empaques son efectivamente recogidos y aprovechados, evitando que los materiales terminen en el relleno sanitario al finalizar su vida útil, participamos de forma activa en **cuatro colectivos**, uno en Colombia y tres Chile, por medio de los cuales colaboramos con actores de la cadena posconsumo como industrias transformadoras, colectivos de reciclaje, academia y gobierno, entre otros. Sabemos que nuestros envases además implican mayor complejidad para su aprovechamiento por el residuo graso, por lo que en estos colectivos también trabajamos en el

fortalecimiento de la capacidad instalada y la cooperación entre actores para encontrar soluciones a los desafíos tecnológicos y operacionales a los que nos enfrentamos.

En Chile somos socios fundadores del Sistema Colectivo de Gestión GIRO" y socios de los colectivos **RESIMPLE Y PROREP** para financiar la operación de aprovechamiento de los residuos domiciliarios y monitorear el cumplimiento de las metas de recolección y aprovechamiento establecidas por la ley REP, esta gestión iniciará en el año 2023. En Colombia, por medio de nuestra participación en el colectivo **Visión 30/30** y con los esfuerzos de 33 empresas productoras vinculadas logramos recoger y aprovechar 58.276 toneladas de residuos de envases y empaques, que representan el 12% de los empaques puestos en el mercado en el año base 2019, cumpliendo con la meta nacional.

* [2]Comparando el plástico virgen y el de origen reciclado Fuente: Franklin Associates – NAPCOR 2018 LCA

## #SumarPorElPlaneta

**[ODS 4.7; 13.1; 13.3; 15.2; 17.6; 17.7]**

Es una iniciativa que busca inspirar, intercambiar experiencias positivas y afianzar las redes de trabajo colaborativo con diferentes grupos de interés de la cadena de valor, siendo agentes de cambio para impactar de forma positiva nuestro planeta y nuestras comunidades. También buscamos fortalecer los conocimientos para un desarrollo sostenible hacia la carbono neutralidad, como parte de los compromisos corporativos en línea con las buenas prácticas ambientales de las organizaciones.

**Foro #sumarporelplaneta**

En nuestro **II Foro Ambiental Industrial #SumarPorElPlaneta** impactamos a 155 personas y a más de 44 empresas del sector transporte, además ampliamos nuestro alcance invitando a nuestros clientes, proveedores, autoridades locales y miembros de la comunidad. Nos reunimos en Buga en esta tercera versión para intercambiar experiencias positivas de reducción de la huella de carbono, desafíos y oportunidades para actuar frente al cambio climático con clientes, asesores expertos, proveedores, miembros de la comunidad y entidades ambientales. Uno de los principales resultados del evento fue que la autoridad ambiental del departamento -la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca (CVC)-, confirmó dar continuidad a los cupos asignados para su programa Valle Carbono Neutro y además, asignó 7 cupos más para que otras industrias asistentes al II Foro Ambiental puedan participar en este programa.
En Bogotá junto a nuestro asesor experto CECODES llevamos a cabo dos talleres de calidad de aire y cambio climático dirigidos a 26 de nuestros proveedores logísticos aliados y tuvimos sesiones de voluntariado para promover buenas prácticas en esta materia.

En Barranquilla creamos una mesa de trabajo bajo el lema #SumarPorElPlaneta, conformada por la Alcaldía, la autoridad ambiental, la JAC del Barrio Abajo, fundaciones y 5 empresas privadas del sector para trabajar en actividades que permitan intervenir en las problemáticas ambientales y sociales del sector y articular acciones en beneficio del Barrio Abajo.

En México, luego de un foro virtual en el 2021 enfocado en cambio climático y riesgos hídricos, se mantiene una red de trabajo constante con las empresas vecinas para juntos #SumarPorElPlaneta.

# Agradecimientos

A todos quienes a diario se conectan con el propósito corporativo de **alimentar un mejor mañana**, haciendo sus labores con pasión, coraje, entusiasmo y humildad para que juntos logremos avanzar en los diferentes frentes de trabajo y el cumplimiento de nuestros compromisos corporativos, cumpliéndole a nuestros grupos de interés con ser aliados para nuestra gente, comunidades, cadena de valor y planeta. Solo entre todos lograremos ser una de las empresas más sostenibles del mundo en la industria de alimentos según la evaluación anual de S&P Global, base para el Índice de Sostenibilidad del Dow Jones.

Un especial agradecimiento a las más de 150 personas en todos los negocios, países, operaciones y equipos quienes contribuyen al ciclo de evaluación y reporte activamente entregando oportunamente la información cuantitativa y cualitativa correspondiente a sus procesos, operaciones, países y proyectos para la construcción de este informe. Y por último, gracias a los equipos de Sostenibilidad, Comunicaciones y Digital por convertirlo en una realidad.

# Anexos

[T14]

## Fundaciones y Entidades con quienes trabajamos - Aliados Somos Más:

**Colombia:**
- ABACO - Asociación de Bancos de Alimentos de Colombia.
- ANDI - Asociación Nacional de Empresarios.
- Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario.
- Comedor Balboa.
- Consejo Privado de Competitividad.
- Corporación Connect Bogotá.
- FUCAI - Fundación Caminos de Identidad.
- Fundación Ana Restrepo del Corral.
- Fundación ANDI.
- Fundación Ángeles.
- Fundación Asia San Ignacio.
- Fundación Cardio Infantil.
- Fundación Luker.
- Fundación Opnicer.
- Fundación ProBarranquilla.
- Hermanitas de los Pobres de Bogotá y Medellín.
- Hogares Comunitarios de Bienestar (ICBF).
- Hogar del Anciano.
- Hogar del Mendigo.
- Hogar Infantil del Barrio Abajo.
- Parque Mirachuelo Ecoambiental.
- Proyecto Unión.
- Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

**México:**
- AIEMAC.
- Aldeas Infantiles SOS.
- Asilo Patronato de Nuestra Señora de Guadalupe.
- Comedor Santa María.

**Chile:**
- Bomberos de Pudahuel.
- Fundación Ashoka.

Building a better working world

Señores
Ernst & Young Audit S.A.S.
Carrera 11 98 – 07
Bogotá, D.C.

AS-3040-23
16 de marzo de 2023

## Informe de Verificación de Contador Independiente

A la Gerencia de Empresa de Teams Foods Colombia S.A.

### 1. Alcance

Hemos sido contratados por **Teams Foods Colombia S.A.** (en lo sucesivo "**la Compañía"**), para desarrollar un compromiso de verificación limitada, según lo definido por las Normas de Aseguramiento de Información aceptadas en Colombia (en lo sucesivo "**el Compromiso**"), para reportar sobre la información de sostenibilidad identificada (el "**Asunto Objeto"**) que se detalla en el **Anexo 1** y que se encuentra contenida en el **Informe de sostenibilidad** por Empresa de **Teams Foods Colombia S.A.** (el "**Reporte**") para el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre de 2022.

### 2. Criterio Aplicado por la Compañía

En la preparación de la información de sostenibilidad identificada, que se detalla en el Anexo 1, **la Compañía** aplicó los criterios del Estándares GRI *Global Reporting Initiative* de acuerdo con la conformidad autodeclarada (los Criterios) y criterios propios (los Criterios) incluidos en el Anexo 2 de este Informe.

### 3. Responsabilidades de la Compañía

La Gerencia de **la Compañía** es responsable de seleccionar los **Criterios** y presentar la información de sostenibilidad identificada de acuerdo con estos **Criterios**, en todos los aspectos materiales. Esta responsabilidad incluye establecer y mantener los controles internos, el mantenimiento adecuado de los registros y la realización de estimaciones que son relevantes para la preparación del **Asunto Objeto**, de forma que esté libre de errores materiales, ya sea por fraude o por error.

**Ernst & Young Audit S.A.S.**
Bogotá D.C.
Carrera 11 No 98 - 07
Edificio Pijao Green Office
Tercer Piso
Tel. +57 (601) 484 7000

**Ernst & Young Audit S.A.S.**
Medellín – Antioquia
Carrera 43A No. 3 Sur-130
Edificio Milla de Oro
Torre 1 – Piso 14
Tel: +57 (604) 369 8400

**Ernst & Young Audit S.A.S.**
Cali – Valle del Cauca
Avenida 4 Norte No. 6N – 61
Edificio Siglo XXI
Oficina 502
Tel: +57 (602) 485 6280

**Ernst & Young Audit S.A.S.**
Barranquilla - Atlántico
Calle 77B No 59 – 61
Edificio Centro Empresarial
Las Américas II Oficina 311
Tel: +57 (605) 385 2201

A member firm of Ernst & Young Global Limited

Building a better working world



### 4. Responsabilidades de EY

Nuestra responsabilidad es la de expresar una conclusión sobre la presentación del **Asunto Objeto** basados en la evidencia que hemos obtenido.

Hemos llevado a cabo nuestro compromiso de acuerdo con Normas Internacionales sobre Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Histórica (ISAE 3000) y los términos y condiciones para este compromiso acordado con **La Compañía** el 2 de noviembre de 2022. Dichas normas requieren que planifiquemos y ejecutemos nuestro trabajo para obtener una seguridad limitada sobre si se deben realizar modificaciones materiales al **Asunto Objeto** para que este se presente de acuerdo con los Criterios. La naturaleza, oportunidad y extensión de los procedimientos seleccionados dependen de nuestro juicio, incluida la evaluación del riesgo de que se produzcan incorrecciones materiales, ya sea por fraude o por error.

Consideramos que la evidencia obtenida es suficiente y adecuada para fundamentar nuestras conclusiones de verificación limitada.

### 5. Nuestra Independencia y Control de Calidad

Hemos mantenido nuestra independencia y confirmamos que cumplimos con los requisitos del Manual del Código de Ética para profesionales de la contabilidad emitido por el *International Ethics Standards Board for Accountants*, y tenemos las competencias requeridas y experiencia para llevar a cabo este trabajo de verificación.

EY también aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1, *Quality Control for Firms that Perform Audits and Reviews of Financial Statements, and Other Assurance and Related Services Engagements*, y en consecuencia mantiene un sistema integral de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados sobre el cumplimiento de los requisitos éticos, las normas profesionales y los requisitos legales y reglamentarios aplicables.

### 6. Descripción de los Procedimientos Realizados

Los procedimientos realizados en un trabajo de verificación limitada varían en naturaleza y oportunidad y son menos extensos que para un trabajo de aseguramiento razonable. En consecuencia, el nivel de seguridad obtenido en un trabajo de verificación limitada es sustancialmente más bajo que el aseguramiento que se habría obtenido si se hubiera realizado un trabajo de aseguramiento razonable.

A member firm of Ernst & Young Global Limited

Building a better working world



Nuestros procedimientos fueron diseñados para obtener un nivel limitado de seguridad en el que fundamentar nuestra conclusión y no proporcionan toda la evidencia que se requeriría para proporcionar un nivel aseguramiento razonable. Como tal, nuestra revisión no garantiza que nos hayamos dado cuenta de todos los asuntos materiales que se revelarían en un compromiso razonable.

Aunque hemos tenido en cuenta la eficacia de los controles internos de la Gerencia a la hora de determinar la naturaleza y extensión de nuestros procedimientos, nuestro compromiso de verificación no ha sido diseñado para ofrecer aseguramiento sobre los controles internos. Nuestros procedimientos no incluyeron pruebas de controles ni la ejecución de procedimientos relativos a la revisión agregada o el cálculo de los datos en los sistemas de información.

Un compromiso de verificación limitado consiste en la realización de consultas, principalmente a las personas responsables de la preparación de la información de sostenibilidad identificada que se detalla en el Anexo 1 y en la aplicación de procedimientos analíticos y otros procedimientos apropiados.

Nuestros procedimientos de aseguramiento limitado incluyeron, pero no se limitaron a:

a. Realizar preguntas de entendimiento al personal de la **Compañía** para comprender el negocio y el proceso de preparación del **Reporte**.

b. Realizar preguntas a los responsables del **Reporte** para comprender el proceso de recopilación, consolidación y presentación la información del **Asunto Objeto**.

c. Comprobar que los criterios de cálculo se han aplicado correctamente de acuerdo con las metodologías descritas en los **Criterios**.

d. Llevar a cabo procedimientos de revisión analítica para respaldar la razonabilidad de los datos

e. Identificar y verificar los supuestos que respaldan los cálculos.

f. Probar, con base en muestreo, la información fuente para verificar la precisión de los datos

g. Leer los contenidos sobre los temas materiales (GRI 3-1, 3-2, 3-3) asociados al **Asunto Objeto** para comprobar que se han aplicado correctamente de acuerdo con los **Criterios.**

A member firm of Ernst & Young Global Limited

Building a better working world



h. Comparar los contenidos presentados en el **Reporte** con lo establecido en la conformidad autodeclarada por la Compañía de acuerdo con los requerimientos de conformidad el Estándar GRI 1.

También hemos ejecutado otros procedimientos que hemos considerado necesarios dadas las circunstancias.

**7. Limitaciones de Nuestro Compromiso de Aseguramiento**

Nuestro compromiso de verificación se limitó al **Asunto Objeto** contenido en el **Reporte** para el periodo comprendido entre el 01 de enero y 31 de diciembre de 2022, no contempla información de años anteriores incluida en el **Reporte**, ni relacionada con proyecciones o metas futuras.

Tampoco pretendió determinar si las herramientas tecnológicas utilizadas para el desarrollo del **Reporte** son las más adecuadas y/o eficientes.

**8. Conclusión**

Basados en nuestros procedimientos y la evidencia obtenida, no tenemos conocimiento de ninguna modificación material que deba realizarse a la información de sostenibilidad identificada del **Reporte** para el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre de 2022, y que se detalla en el **Anexo 1** de este Informe, para que esté de acuerdo con lo establecido en los **Criterios**.

**9. Uso del Presente Informe de Verificación**

Este informe está destinado exclusivamente a la información y al uso **Empresa de Teams Foods Colombia S.A.** y no está destinado a ser utilizado, ni debe serlo, por nadie más que esas partes especificadas.

Nuestra responsabilidad, al realizar las actividades de verificación, es únicamente con la Gerencia de **la Compañía**, por lo tanto, no aceptamos ni asumimos ninguna responsabilidad respecto de cualquier otro propósito o frente a cualquier otra persona u organización.



Building a better working world



**Otra Información**

La notificación al Global Reporting Initiative (GRI) sobre la publicación del **Reporte**, siguiendo los lineamientos del estándar GRI 1: Fundamentos, Requerimiento de conformidad 9: Notificar a GRI (la organización debe notificar a GRI la utilización de los estándares GRI y su declaración de uso, enviando un correo electrónico a reportregistration@globalreporting.org), es responsabilidad de la Compañía y nos han manifestado que se hará dentro de los 5 días hábiles siguientes a la emisión de esta conclusión.

Cordialmente,

Patricia Mendoza
Contadora Independiente
Tarjeta Profesional 78856-T
Designada por Ernst & Young Audit S.A.S.



Building a better working world

**ANEXO 1**

**Asunto Objeto**

La información de sostenibilidad identificada (el "**Asunto Objeto**") en el alcance de este Informe e incluida en el Reporte emitido por **la Compañía** en su página web[1] se presenta en la siguiente tabla[2]:

| Código del Indicador | Nombre del Indicador |
|---|---|
| 206-1 | Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia |
| 305-1 | Emisiones directas de GEI (alcance 1) |
| 305-2 | Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) |
| 305-4 | Intensidad de las emisiones de GEI |
| 302-1 | Consumo de energía dentro de la organización |
| 301-1 | Materiales utilizados por peso o volumen |
| 303-3 | Extracción de agua |
| 306-5 | Residuos destinados a eliminación |
| 401-1 | Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal |
| 404-3 | % de empleados cuyo desempeño y desarrollo profesional se evalúa con regularidad, desglosado por sexo y por categoría profesional |
| 403-9 | Lesiones por accidente laboral |
| T1 | Inversión en I&D+i como % de ingresos. |
| T3 | PQR por producto recibidas y resueltas de consumidores y clientes |
| T5 | Monitoreo y verificación de reputación corporativa en la cadena |
| T10 | Número y % de quejas y reclamos formales recibidos y resueltos por prácticas laborales |
| T26 | Programas de desarrollo social. |
| T12 | ISA - Índice de Severidad de Accidentalidad |
| T13 | Ausentismo |
| T15 | Intensidad de consumo de agua |
| T25 | Productos bajos de carbono - Manos Verdes. |
| T17 | % de aprovechamiento de residuos ordinarios. |

[1] El mantenimiento e integridad del sitio web de **La Compañía (https://www.alianzateam.com/team-foods/)**, repositorio del Reporte, es responsabilidad de la Administración de **la Compañía**. El trabajo llevado a cabo por EY no incluye la consideración de estas actividades y, por lo tanto, EY no acepta responsabilidad alguna por cualquier diferencia entre la información presentada en dicho sitio web y el **Asunto Objeto** contenido en el Reporte sobre el que se efectuó el Compromiso y se emitió la conclusión.

[2] Aparte de lo descrito en la tabla, que establece el alcance de nuestro trabajo, no aplicamos procedimientos de aseguramiento sobre la información restante incluida en el Informe y, en consecuencia, no expresamos una conclusión sobre dicha información.

Building a better working world

ANEXO 2

## 1. Criterios del Asunto Objeto

Los criterios de aseguramiento que son aplicables al **Asunto Objeto relacionado con contenidos del Global Reporting Initiative** y a la declaración de presentación en conformidad autodeclarada, están definidos con base en lo establecido en el documento GRI 101: Fundamentos (2016) y sus contenidos temáticos disponibles en la página GRI - GRI Standards Spanish Translations (globalreporting.org).

Para los indicadores propios se presentan los criterios a continuación:

| Indicador Propio | Criterio |
|---|---|
| **T1**. Inversión en I&D+i como porcentaje (%) de ingresos. | Porcentaje de inversión que realizó la empresa en Actividades Científicas, Tecnológicas y de Innovación sobre las ventas totales. Se incluye tanto presupuesto ejecutado en el año como provisiones.<br><br>Fórmula: Inversión en ACTI por año X / Ventas Totales de la compañía por año X .<br><br>Inversión en ACTI: Inversión que realizó la empresa en Actividades Científicas, Tecnológicas y de Innovación. Hace referencia a todas las actividades de desarrollo, financiación y comercialización que la empresa realiza para obtener una innovación en la empresa durante el 2022 |
| **T3.** PQR por producto recibidas y resueltas de consumidores y clientes | Tiene como fin dar a conocer todas las PQR recibidas por Clientes o Consumidores, las cuales deben ser atendidas y resueltas a los clientes en el año en que se recibieron.<br>Fórmula: ∑ de PQR recibidas de cada país |
| **T5.** Monitoreo y verificación de reputación corporativa en la cadena | Este indicador reporta el porcentaje de proveedores que obtuvieron una calificación del OTIF por debajo del 75%.<br><br>El OTIF evalúa el desempeño de los proveedores a partir de 4 criterios:<br>- Calidad<br>- Completitud<br>- A tiempo<br>- Calidad de los documentos |



Building a better working world

| Indicador Propio | Criterio |
|---|---|
| **T10.** Número y porcentaje ( %) de quejas y reclamos formales recibidos y resueltos por prácticas laborales | Este indicador se canaliza a través del principal canal de denuncias creado por la Compañía para sus grupos de interés, la Línea de Integridad, canal que permite a los colaboradores, proveedores, clientes y otras personas relacionadas con Alianza TEAM la oportunidad de comunicar las conductas irregulares o inapropiadas relacionadas con las practicas laborales y operacionales.<br><br>Fórmula:<br>[1] # de quejas reportadas<br>y posteriormente:<br>[2] Número de entregas conformes en el año / Número de entregas totales en el año.<br><br>Prácticas laborales se refiere a cualquier queja relacionada con:<br>Cualquier evento o posible evento de Conflicto de Intereses, Corrupción y Fraude, que estén relacionados con los colaboradores, consultores, contratistas, proveedores, clientes y demás contrapartes de Alianza Team, ejemplos de estos eventos pueden ser:<br>-Conflicto de intereses.<br>-Corrupción.<br>-El pago o reconocimiento de costos, gastos y pasivos indebidos o inexistentes.<br>-Fraude.<br>-La adquisición fraudulenta de activos e ingresos.<br>-La alteración intencional de información.<br>-Riesgo Legal.<br>-Manejo inadecuado de información confidencial, reservada o secreta.<br>-Pérdida de objetividad en el trato con colaboradores, clientes o proveedores.<br>-Pérdidas por apropiación indebida de activos.<br>-Riesgo Reputacional.<br>-Riesgo de Corrupción o Riesgo C.<br>-Riesgos de Soborno Transnacional o Riesgo ST. |
| **T26.** Programas de desarrollo social. | Descripción de las iniciativas y programas de desarrollo, realizados con el fin de conocer y fortalecer la condición actual de los colaboradores, y las comunidades en los ámbitos: económico, familiar, laboral, de salud y vivienda. |

A member firm of Ernst & Young Global Limited

Building a better working world

| Indicador Propio | Criterio |
|---|---|
| **T12 ISA.** Índice de Severidad de Accidentalidad | LTIFR: Total de accidentes de trabajo con tiempo perdido / Total de número de horas trabajadas) X 1´000´000<br><br>Índice de severidad de accidentes de tiempo perdido: (Días perdidos por accidentes de trabajo / Total de número de horas trabajadas) X 1´000´000 |
| **T13.** Ausentismo | Ausentismo es la no asistencia al trabajo con incapacidad médica.<br>Fórmula: (Días de incapacidad por enfermedad común + Días de incapacidad por accidentes de trabajo)/Total días trabajados)*100. |
| **T15.** Intensidad de consumo de agua | Relación existente entre el agua incorporada al proceso proveniente del acueducto y del pozo profundo frente a la cantidad de toneladas empacadas.<br>Intensidad de consumo de agua = Consumo total neto de agua dulce* / Toneladas empacadas.<br><br>*Consumo total de agua = ∑ del suministro total de agua municipal (Dato de acuerdo al número de contados de agua de acueducto) + ∑ de agua subterránea (De acuerdo al número de contadores de agua de pozo). |
| **T25.** Productos bajos de carbono - Manos Verdes. | Este indicador estima las emisiones que se dejaron de emitir por el reemplazo de combustibles fósiles por biocombustibles de segunda generación (producidos a partir de residuos)<br>Ahorro CO2 =Valor de CO2 generado por Diesel Fósil 100% - Valor de CO2 Generado por la mezcla 80% diesel y 20% Biodiesel |
| **T17.** Porcentaje (%) de aprovechamiento de residuos ordinarios | Porcentaje de residuos aprovechables (plástico, orgánicos enviados a compostaje) con certificado de aprovechamiento por un gestor autorizado, en relación con la sumatoria de residuos ordinarios (cuyo destino es relleno sanitario) y aprovechables generados:<br><br>Porcentaje (%) de aprovechamiento de residuos ordinarios = Residuos aprovechables / Residuos ordinarios + Residuos aprovechables * 100 |

A member firm of Ernst & Young Global Limited

# Tabla GRI – Contenidos Generales

| Indicador | Respuesta 2022 | Página | Omisión | Aseguramiento y Verificación | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | Razón | Observaciones | Revisado por EY – Consultores y Asesores |
| **Divulgaciones Generales** | | | | | |
| 2-1 Detalles organizacionales | Introducción; Presencia y Talento Organizacional.<br>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. | 7 | | | |
| 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de Sostenibilidad. | 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. | 9 | | | |
| 2-3 Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto. | 2022<br>Anual<br>Isabel Giraldo - isabel.giraldo@alianzateam.com | 81 | | | |
| 2-4 Actualización de la información. | Para el 2022 no reportamos o realizamos cambios significativos y/o relativos. | 81 | | | |
| 2-5 Verificación externa | Este informe ha sido verificado por Ernst & Young Audit S.A.S., con el fin de asegurar la transparencia, calidad y alcance de la información reportada. | 78 | | | |
| 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales. | Capítulo 3: Cadena de Valor. Caracterización de la cadena. | 47 | | | |
| 2-7 Empleados totales desglosados por género y región | Introducción; Presencia y Talento Organizacional – Caracterización Sociodemográfica.<br>Nuestra plantilla de colaboradores está conformada por 3.011 personas a tiempo completo, 2.643 permanentes, 368 temporales y 0 en horas no garantizadas. | 7 | | Por motivo de confidencialidad no se contempla: Ventas netas o ingresos netos, y la capitalización en términos de deuda y capital. Para el año de reporte se contempla las ventas generadas y EBITDA en índice base 100 (2011). | |
| 2-8 Trabajadores que no son empleados | **Contratistas** Colombia: 115; México, Chile, BredenMaster: 0.<br>**Temporales** Colombia: 80; México: 0; Chile: 12; BredenMaster: 48. | 7 | | | |

| Indicador | Respuesta 2022 | Página | Omisión | Aseguramiento y Verificación | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | Razón | Observaciones | Revisado por EY - Consultores y Asesores |
| 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.<br>Los criterios de independencia se alinean con los lineamientos utilizados por S&P Global en la Evaluación Anual Corporativa (CSA).<br>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. | 10 | | | |
| 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. | 82 | | | |
| 2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno. | El presidente del máximo órgano de gobierno no ocupa un cargo ejecutivo dentro de la organización. | 5 | | | |
| 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 las 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:<br>• Colaboradores - VP Desarrollo del Talento<br>• Proveedores - VP Finanzas y Abastecimiento<br>• Accionistas - Presidencia<br>• Clientes y Consumidores - Negocios<br>• Aliados Especiales, Gobierno, y Medios y líderes de opinión - VP Asuntos Corporativos.<br>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. | 82 | | | |

| Indicador | Respuesta 2022 | Página | Omisión | Aseguramiento y Verificación | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | Razón | Observaciones | Revisado por EY - Consultores y Asesores |
| 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 a todos los otros 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. Esto se realiza de manera continua en ciclos anuales soportada por los resultados de la Evaluación Anual en Sostenibilidad que realiza S&P Global, base para el Índice de Sostenibilidad del Dow Jones. Igualmente, cada tres (3) años se realiza la actualización de la materialidad corporativa con enfoque de doble materialidad, liderada por la VP Asuntos Corporativos, para realizar los ajustes necesarios según cambios significativos en los contextos internos y externos. | 83 | | | |
| 2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad | El Presidente tiene la responsabilidad de revisar y aprobar la información presentada, incluidos los temas materiales de la organización. | 83 | | | |
| 2-15 Conflictos de interés | A través del procedimiento de investigación de conductas que lidera el Oficial de Cumplimiento se incluye el monitoreo, investigación y reporte de conductas que puedan llegar a configurar un conflicto de intereses. Como está establecido dentro de la organización, la falta en sí no es que exista un potencial conflicto, sino que no se reporte. Se hacen sesiones de capacitación continuas para dejar explícito este aspecto y en diferentes instancias de las relaciones laborales y comerciales con aliados.<br>Con respecto a los conflictos relacionados con grupos de interés, contamos con controles internos implementados para asegurar la identificación, declaración y comunicación oportuna a todos los involucrados acerca de situaciones que puedan llegar a configurar conflictos. | 83 | | | |
| 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. Esto debido a que las Actas son de carácter confidencial. La naturaleza de las inquietudes presentadas son estratégicas y cubren aspectos ambientales, sociales y económicos. | 83 | | | |
| 2-17 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno | El máximo órgano de gobierno de la compañía es informado constantemente por parte del Presidente, 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 fija determinada. La actualización en tendencias globales y de industria y sus implicaciones para el desarrollo sostenible es constante. | 83 | | | |
| 2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno | Por motivos de confidencialidad la administración no cuenta con autorización para divulgar esta información. | 83 | | | |

| Indicador | Respuesta 2022 | Página | Omisión | Aseguramiento y Verificación | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | Razón | Observaciones | Revisado por EY - Consultores y Asesores |
| 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.<br>El resultado de la Evaluación Corporativa Anual en Sostenibilidad hace parte del esquema de compensación variable de todo el equipo directivo de la organización, vinculando así los incentivos monetarios con un mejor desempeño corporativo en todos los procesos evaluados en la industria de alimentos global.<br>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. | 84 | | | |
| 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.<br>No se cuenta con acompañamiento de un consultor externo especializado en este proceso. | 84 | | | |
| 2-21 Ratio de compensación total anual | El ratio de compensación anual se encuentra desglosado por género y nivel. (% por debajo de los hombres). GEN, Vicepresidencia: 3,8; Directores 15,4; Gerentes, Subgerentes, Gerentes Jr: 9,32; Coordinadores, Supervisores: 10,67; Analistas, Asistentes: -1,69; Técnicos, Auxiliares Admón, Asesores: 0,020; Operarios: 24.83. | 84 | | | |
| 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible | Carta del Presidente | 5 | | | |
| 2-23 Compromisos de política | Los compromisos de política de Alianza Team están declarados públicamente en las Directrices de Política: directrices_de-politica_espanol.pdf (alianzateam.com)<br>El Manual de Conducta de los Colaboradores se encuentra dentro de estas mismas Directrices de Política donde se describe el detalle del Programa de Ética y Cumplimiento, el Código de Conducta de Proveedores y la Política de Compras Responsables entre otras. | 10 | | | |
| 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. Para más información consultarlo aquí: directrices_de-politica_espanol.pdf (alianzateam.com) | 16 | | | |

| Indicador | Respuesta 2022 | Página | Omisión | Aseguramiento y Verificación | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | Razón | Observaciones | Revisado por EY - Consultores y Asesores |
| 2-25 Procesos para remediar impactos negativos | Introducción; Riesgos & Cumplimiento. | 14 | | | |
| 2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes | Introducción; Riesgos & Cumplimiento. | 16 | | | |
| 2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos | No tuvimos casos de incumplimiento de legislación y/o normativa en el 2022, ni casos derivados en multas o sanciones no monetarias.<br>No hemos recibido sanciones o multas significativas (Superior a 10.000 USD) por incumplimiento de la normatividad y legislación ambiental en los últimos cuatro años fiscales; en cada operación llevamos a cabo un monitoreo y verificación del cumplimiento legal ambiental a través de Matrices de seguimiento, incluyendo los lineamientos normativos locales. | 16 | | | |
| 2-28 Afiliación a Asociaciones | **Colombia:**<br>-ABACO - Asociación de Bancos de Alimentos de Colombia.<br>-ANDI - Asociación Nacional de Empresarios.<br>-Consejo Privado de Competitividad.<br>-Corporación Connect Bogotá.<br>-Fundación ANDI.<br>-Fundación Luker.<br>-Fundación ProBarranquilla.<br>**México:**<br>-ANIAME.<br>-AIEMAC. | 61 | | | |
| 2-29 Enfoque para la participación de las partes interesadas | Introducción; Materialidad. | 11 | | | |
| 2-30 Acuerdos de negociación colectiva | Introducción; Presencia y Talento Organizacional. | 7 | | | |
| **Divulgaciones Generales - GRI 3: Temas Materiales** | | | | | |
| 3-1 Proceso para determinar temas materiales | Introducción; Materialidad. | 12 | | | |
| 3-2 Lista de temas materiales | Introducción; Materialidad. | 12 | | | |
| 3-3 Manejo de temas materiales | Introducción; Materialidad. | 12 | | | |

# Tabla GRI – Contenidos Específicos 2022

| Capítulo | Frente de Gestión | Aspecto GRI | Número página | Estándar GRI y/o Estándar Team | Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta) | Verificación Externa 2022 | Omisión | Estándar Sectorial GRI |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Contenido Específico** | | | | | | | | |
| Introducción | Capacidades en I&D+i | N/A | 9 | T1. Inversión en I&D+i como % de ingresos. | Introducción; Negocios. | X | Se incluyen los gastos causados y los aprovisionamientos presupuestales que fueron ejecutados durante el 2022. | |
| Introducción | Riesgos, DDHH y cumplimiento | Anticorrupción | 86 | 205-1. Número y % de operaciones evaluadas en riesgos relacionados con corrupción y riesgos identificados | Para el 2022 dentro del proceso de monitoreo de riesgos se realizó la supervisión del 100% de los riesgos y actividades de control (riesgos a nivel estratégico, financiero, operacional, cumplimiento y emergentes) en dicha supervisión se analizaron los 70 macro riesgos. Además, trabajamos en la modificación y actualización de nuestras matrices de riesgo referentes a los procesos de cumplimiento, referente a los riesgos de corrupción y Soborno Transnacional, se identificaron 102 al detallarlos por proceso, pero de manera conjunta se expresan como 10 Riesgos, de los cuales ninguno tiene una valoración residual crítica o alta. | | | |
| Introducción | Riesgos, DDHH y cumplimiento | Anticorrupción | 86 | 205-3. Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas | Para el 2022 no se confirmaron casos de corrupción. | | | |
| Introducción | Integridad corporativa | Competencia desleal | 86 | 206-1. # de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia y resultado de las mismas. | No se presentaron de acciones jurídicas pendientes o finalizadas durante el periodo objeto del informe con respecto a la competencia desleal y las infracciones de la legislación aplicable en materia de prácticas monopólicas y contra la libre competencia en las que se haya identificado que la organización ha participado, y por consiguiente no hay resultados de las acciones jurídicas finalizadas, incluidas decisiones o sentencias respecto a estos temas. | X | | |
| Introducción | Integridad corporativa | Cumplimiento socioeconómico | 86 | 419-1. Valor monetario de multas y sanciones y # de multas y sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y normativa | En el 2022 no tuvimos multas o sanciones significativas por incumplimiento de la legislación y/o normativa. En el 2022 no tuvimos incumplimientos del código de conducta. Por lo tanto, no tenemos sanciones administrativas frente a nuestra organización, ni procesos civiles o penales frente a alguno de nuestros colaboradores. | | | |
| Introducción | Riesgos, DDHH y cumplimiento | N/A | 14 | T18. Nivel de riesgo residual | Introducción; Riesgos & Cumplimiento. | | | |

| Capítulo | Frente de Gestión | Aspecto GRI | Número página | Estándar GRI y/o Estándar Team | Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta) | Verificación Externa 2022 | Omisión | Estándar Sectorial GRI |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Introducción | Riesgos, DDHH y cumplimiento | N/A | 87 | 412-1. Operaciones que han sido evaluadas bajo impactos en Derechos Humanos (DDHH) | El 100% de nuestras operaciones propias son evaluadas bajo impactos de DDHH a través de la Gestión Corporativa de Riesgos Corporativos en cumplimiento de las Directrices de Política Alianza Team que contiene las directrices específicas relacionadas con los Derechos Humanos. Durante el 2022, evaluamos al 100% de los proveedores críticos priorizados para la cadena de suministro de palma a nivel corporativo en temas clave como medio ambiente, gestión social y gobernanza (con un enfoque en derechos humanos y empresa) a través del sistema de monitoreo y verificación de la cadena para Alianza Team.<br>Adicional a esto, a través de la evaluación de Impacto B del programa **Mide lo que importa**, evaluamos a nuestros proveedores a nivel corporativo en 6 áreas de impacto dentro de las que dentro de las cuáles se encuentran preguntas relacionadas con derechos humanos, esto con el fin de identificar brechas y oportunidades de mejora. | | | |
| Introducción | Crecimiento rentable | N/A | 17 | T19. Ingresos base 100 (2011) | Introducción; Valor económico creado y distribuido. Valores 2022:<br>Alianza Team:<br>- Total ventas: 456.<br>- EBITDA: 680.<br>Colombia:<br>- Total ventas: 378.<br>- EBITDA: 337.<br>México<br>- Total ventas: 527.<br>- EBITDA: 1.929.<br>Chile:<br>- Total ventas: 282.<br>- EBITDA: 446.<br>BredenMaster:<br>- Total ventas: 308.<br>- EBITDA: 260.<br>Para consultar valores históricos, consulta el Informe de Gestión Sostenible 2021 en la página web. | | | |
| Introducción | Crecimiento rentable | N/A | 17 | T20. EBITDA base 100 (2011) | Introducción; Valor económico creado y distribuido.<br>Valores 2022:<br>Alianza Team:<br>Colombia:<br>México:<br>Chile:<br>BredenMaster:<br>Para consultar valores históricos, consulta el Informe de Gestión Sostenible 2021 en la página web. | | | |

| Capítulo | Frente de Gestión | Aspecto GRI | Número página | Estándar GRI y/o Estándar Team | Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta) | Verificación Externa 2022 | Omisión | Estándar Sectorial GRI |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Introducción | Crecimiento rentable | Desempeño económico | 17 | 201-1. Valor económico directo generado y distribuido | (Data in million COP)<br>**Alianza Team:**<br>Econ. value generated: $3.567.659 Distributed: $3,198,332 Operating costs: $2,738,189 Wages and benefits: $299,432 Capital providers: $141,718 Government: $18,234 Community investments: $757 VER: $3.198.332<br>**Colombia:** Econ. value generated: $2,333,222 Distributed: $2,354,453 Operating costs: $2,095,432 Wages and benefits: $119,569 Capital providers: $112,417 Government: $26,277 Community investments: $757 VER: (-)$21,231<br>**México:** VEC: $563,254 VED: $527,168 Operating costs: $491,149 Wages and benefits: $29,475 Capital providers: $10,001 Government: (-)$16,355 Community investments: $0 VER: $36,085<br>**Chile:** VEC: $219,556 VED: $205,854 Operating costs: $180,036 Wages and benefits: $19,394 Capital providers: $4,522 Government: $1,934 Community investments: $0 VER: $13,701<br>**BredenMaster:** VEC: $450,477 VED: $ 409,233 Operating costs: $270,232 Wages and benefits: $130,993 Capital providers: $14,743 Government: (-)$6,510 Community investments: $0 VER: $41,244. | | | |
| Nuestra Gente | Atracción, selección y retención | N/A | 22 | T6. Cobertura de vacantes con talento interno para niveles 4-6. | Capítulo 1: Nuestra Gente. | | | |
| Nuestra Gente | Atracción, selección y retención | N/A | 22 | T7. Porcentaje de publicación de vacantes como convocatorias internas | Capítulo 1: Nuestra Gente. | | | |
| Nuestra Gente | Desarrollo integral del talento | Formación y educación | 88 | 404-3. % de empleados cuyo desempeño y desarrollo profesional se evalúa con regularidad, desglosado por sexo y por categoría profesional | Evaluaciones de Gestión por objetivos; uso sistemático de objetivos medibles acordados por la línea superior Colombia: 99%. Evaluación multidimensional del desempeño (retroalimentación de 360 grados) Colombia: 99%. Evaluaciones de Gestión por objetivos; uso sistemático de objetivos medibles acordados por la línea superior México: 100%. Evaluación multidimensional del desempeño (retroalimentación de 360 grados) México: 40%. Evaluaciones de Gestión por objetivos; uso sistemático de objetivos medibles acordados por la línea superior Chile: 99%. Evaluación multidimensional del desempeño (retroalimentación de 360 grados) Chile: 99%.<br><br>Desglose por género: 99% Masculino y 98% Femenino.<br><br>Desglose por categoría laboral: Nivel 0: 98%; Nivel 1: 100%; Nivel 2: 92%; Nivel 3, 4, 5, 6 y 7: 100%. | X | Para el año evaluado no se incluye la operación de BredenMaster y tampoco Team Chile. | |

| Capítulo | Frente de Gestión | Aspecto GRI | Número página | Estándar GRI y/o Estándar Team | Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta) | Verificación Externa 2022 | Omisión | Estándar Sectorial GRI |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nuestra Gente | Desarrollo integral del talento | Formación y educación | 89 | 404-1. Promedio horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por género y por categoría laboral | En el año 2022 las horas promedio de formación y desarrollo fueron de 30,02 en Colombia; 15,19 en México; 22,87 en Chile y 39,86 en BredenMaster. Total Alianza Team 26,98. | | No se desglosa por género, ni categoría profesional. | |
| Nuestra Gente | Desarrollo integral del talento | Formación y educación | 25 | 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 | Capítulo 1: Nuestra Gente; Preparar y acompañar nuestro talento asegurando que cada uno exprese su máximo potencial. | | | |
| Nuestra Gente | Desarrollo integral del talento | Anticorrupción | 89 | 205-2. Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción | En el 2022 trabajamos arduamente para desarrollar una herramienta de capacitación hecha a la medida de nuestra organización, la cual es una plataforma que permite socializar, certificar y recertificar a nuestros colaboradores operativos y administrativos en nuestras políticas o cualquier otra directriz de la compañía, esta se desarrolló bajo el mismo principio de Socialización, Tips y evaluación, para comprender el nivel de permeabilidad en nuestros colaboradores sobre las directrices de la compañía; logrando un nivel de certificación del 97%. | | | |
| Nuestra Gente | Desarrollo integral del talento | Empleo | 25 | 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. | Capítulo 1: Nuestra Gente; Preparar y acompañar nuestro talento asegurando que cada uno exprese su máximo potencial. | | | |
| Nuestra Gente | Cultura, valores, inclusión, bienestar y condiciones laborales | N/A | 31 | T8. Inversión en beneficios (COP) | Capítulo 1: Nuestra Gente; Inversión total en beneficios para los colaboradores. | | Se reporta el valor consolidado para la organización y por país. | |
| Nuestra Gente | Atracción, selección y retención | Presencia en el mercado | 89 | 202-1. Relación entre salario inicial desglosado por género y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas | Para el 2022 tuvimos una relación entre salario inicial y el mínimo a nivel corporativo de 1,09 siendo superior al legalmente exigido. | | | |
| Nuestra Gente | Atracción, selección y retención | Diversidad e igualdad de oportunidades | 26 | 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. | Capítulo 1: Nuestra Gente; Propiciar un ambiente laboral inclusivo, equitativo, seguro, saludable y respetuoso de los Derechos Humanos. | | No se reporta por ubicación sino a nivel corporativo. | |

| Capítulo | Frente de Gestión | Aspecto GRI | Número página | Estándar GRI y/o Estándar Team | Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta) | Verificación Externa 2022 | Omisión | Estándar Sectorial GRI |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nuestra Gente | Cultura, valores, inclusión, bienestar y condiciones laborales | N/A | 26 | T9. Puntaje clima laboral - GPTW | Para el 2022 se realizó la medición en BredenMaster y obtuvimos un puntaje de 64,6. Para el año 2023 se realizará la medición a nivel corporativo. | | Medición en BredenMaster. | |
| Nuestra Gente | Cultura, valores, inclusión, bienestar y condiciones laborales | Empleo | 28 | 401-1. # y tasa de rotación y contratación promedio de empleados, desglosados por edad, sexo y región | Capítulo 1: Nuestra Gente; Indicadores principales de Talento y Seguridad y Salud en el Trabajo.<br>**Colombia**<br>-Contratación de empleados <30 años: 172. Tasa rotación: 23,81.<br>-Contratación de empleados entre 30-50 años: 193. Tasa rotación: 19,44.<br>-Contratación de empleados >50 años: 4. Tasa rotación: 11,27.<br>-Contratación de mujeres: 154. Tasa de rotación: 20,99.<br>-Contratación de hombres: 215. Tasa de rotación: 18,64.<br>**Chile**<br>-Contratación de empleados <30 años: 6. Tasa rotación: 22,22.<br>-Contratación de empleados entre 30-50 años: 26. Tasa rotación: 26,90.<br>-Contratación de empleados >50 años: 4. Tasa rotación: 15.<br>-Contratación de mujeres: 17. Tasa de rotación: 24,09.<br>-Contratación de hombres: 22. Tasa de rotación: 24,39.<br>**BredenMaster**<br>-Contratación de empleados <30 años: 316. Tasa rotación: 94,56.<br>-Contratación de empleados entre 30-50 años: 353. Tasa rotación: 42,67.<br>-Contratación de empleados >50 años: 88. Tasa rotación: 26,36.<br>-Contratación de mujeres: 295. Tasa de rotación: 54,17.<br>-Contratación de hombres: 462. Tasa de rotación: 46,98.<br>**México**<br>-Contratación de empleados <30 años: 99. Tasa rotación: 42,62.<br>-Contratación de empleados entre 30-50 años: 70. Tasa rotación: 49,09.<br>-Contratación de empleados >50 años: 6. Tasa rotación: 12,12.<br>-Contratación de mujeres: 75. Tasa de rotación: 32,93.<br>-Contratación de hombres: 100. Tasa de rotación: 49,10.<br>**Alianza Team**<br>-Contratación de empleados <30 años: 593. Tasa rotación: 47,03.<br>-Contratación de empleados entre 30-50 años: 642. Tasa rotación: 31,92.<br>-Contratación de empleados >50 años: 102. Tasa rotación: 18,49.<br>-Contratación de mujeres: 541. Tasa de rotación: 35,83.<br>-Contratación de hombres: 799. Tasa de rotación: 32,25. | X | | |
| Nuestra Gente | Cultura, valores, inclusión, bienestar y condiciones laborales | N/A | 90 | T10. Número y % de quejas y reclamos formales recibidos y resueltos por prácticas laborales | En el año 2022 se trataron 39 casos formales, de los cuales 37 (95%) fueron resueltos. Este dato incluye Colombia, Chile, México y BredenMaster. | X | Se reportan únicamente las reclamaciones formales laborales y corporativas recepcionadas a través del medio habilitado. | |
| Nuestra Gente | Cultura, valores, inclusión, bienestar y condiciones laborales | Gestión de relaciones laborales | 90 | FP3. % tiempo operacional perdido por país debido a huelgas, disputas laborales, cerramientos | Para el año 2022, no se presentaron cese de actividades. Se perdió el 0% de tiempo operacional, con ocasión de huelgas o disputas laborales. | | | |

| Capítulo | Frente de Gestión | Aspecto GRI | Número página | Estándar GRI y/o Estándar Team | Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta) | Verificación Externa 2022 | Omisión | Estándar Sectorial GRI |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nuestra Gente | Seguridad y salud en el trabajo | N/A | 91 | T12. ISA - Índice de Severidad de Accidentalidad | Capítulo 1: Nuestra Gente; Indicadores principales de Talento y Seguridad y Salud en el Trabajo. | X | | |
| Nuestra Gente | Seguridad y salud en el trabajo | N/A | 28 | T13. Ausentismo | Capítulo 1: Nuestra Gente; Indicadores principales de Talento y Seguridad y Salud en el Trabajo. | X | | |
| Nuestra Gente | Seguridad y salud en el trabajo | Seguridad y Salud en el Trabajo | 91 | 403-1. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo | Aseguramos la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales propias de cada país donde se tiene operación. Cada planta tiene un equipo responsable de la implementación del SGSST con experiencia y formación en SST. Mantenemos y mejoramos mediante la verificación y auditoría a la correcta implementación del SGSST. Además, contamos con aliados expertos como asesores y consultores de la mutual ACHS, ARL Sura, Delima Marsh y profesionales asesores externos. Otro factor de éxito es la disponibilidad de recursos propios mediante partida presupuestal independiente para el proceso de SST en cada planta. Actualmente las plantas de Barranquilla y BredenMaster Chile tienen certificación en ISO 45001. | X | | 13.19.2 |
| Nuestra Gente | Seguridad y salud en el trabajo | Seguridad y Salud en el Trabajo | 91 | 403-2. Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes. | Para la identificación de peligros, la valoración de los riesgos y toma de controles contamos con procedimientos documentados para cada planta. Estas matrices dan cumplimiento a la legislación nacional de cada país y ofrecen cobertura a todos los procesos y operaciones de la organización. Las matrices se alimentan con la información adelantada por personal de SST en compañía de personal de la operación y consultores externos. Los Colaboradores pueden hacerse partícipes mediante el programa de reporte de condiciones sub estándar bien sea suministrando sus datos de identificación o anónimamente en los formatos definidos y ubicados en diferentes partes de las plantas. Operamos bajo la prioridad de la seguridad y bienestar de los colaboradores y no se aceptan desviaciones que puedan poner en riesgo su integridad. Cualquier trabajador puede reportar una condición sub estándar y abstenerse de operar si no están dadas las condiciones de seguridad. Además, promovemos la apropiación de tecnología de punta y disponemos del recurso necesario para asegurar ambientes de trabajo seguros y saludables. En caso de presentarse alguna lesión se da la importancia requerida a la investigación del evento a fin de determinar sus causas básicas e implementar acciones correctivas dirigidas a la eliminación de las causas o la implementación de controles de ingeniería, administrativos o de Elementos de Protección Personal. | X | | |
| Nuestra Gente | Seguridad y salud en el trabajo | Seguridad y Salud en el Trabajo | 91 | 403-3. Servicios de salud ocupacional | Promovemos ambientes de trabajo seguros y saludables; contamos con asesoría externa e interna en medicina preventiva con personal y empresas acreditadas en la prestación de servicios de Salud Ocupacional. Realizamos exámenes médicos ocupacionales y contamos con los profesiogramas por | | | 13.19.4 |

| Capítulo | Frente de Gestión | Aspecto GRI | Número página | Estándar GRI y/o Estándar Team | Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta) | Verificación Externa 2022 | Omisión | Estándar Sectorial GRI |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | cargos. Además, realizamos monitoreo del estado de salud de los colaboradores y realizamos auditorías a las entidades prestadoras de servicios de salud ocupacional, garantizando que se opere de acuerdo con los parámetros de calidad, oportunidad, cumplimiento legal y confidencialidad de la información del colaborador. | | | |
| Nuestra Gente | Seguridad y salud en el trabajo | Seguridad y Salud en el Trabajo | 92 | 403-4. Participación del trabajador, consulta y comunicación sobre salud y seguridad ocupacional | Los colaboradores participan en el SGSST mediante los comités conformados en cada planta, es así que en Colombia lo hacen a través del COPASST (Comité Paritario de SST), en México con el Comité Mixto y en Chile con el Comité Paritario. La conformación de cada comité es acorde a la legislación vigente y los puntos coincidentes están en la representación de Colaboradores y empleador, la periodicidad de reuniones es mensual y allí se contemplan temas relacionados con la seguridad y salud de los Colaboradores, la capacitación en SST y la realización de actividades de promoción y prevención mediante inspecciones de seguridad, reporte de condiciones sub estándar, campañas de prevención, seguimiento a los indicadores, entre otros. | | | 13.19.5 |
| Nuestra Gente | Seguridad y salud en el trabajo | Seguridad y Salud en el Trabajo | 92 | 403-5. Capacitación de los Colaboradores en materia de salud y seguridad en el trabajo | Los colaboradores cuentan con líderes internos y consultores externos, así como todo un equipo de apoyo, para brindar conocimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo en Colombia, Chile y México. | | | 13.19.6 |
| Nuestra Gente | Seguridad y salud en el trabajo | Seguridad y Salud en el Trabajo | 92 | 403-6. Promoción de la salud de los Colaboradores | Promovemos estilos de vida saludables mediante el programa Salud+, el cual está diseñado para alinearnos al propósito superior de Alimentar un Mejor Mañana; a través de la promoción de la práctica del ejercicio físico, la alimentación saludable, el adecuado descanso y la observancia de las condiciones de salud no originadas por el trabajo. La salud mental se promueve mediante la aplicación de instrumentos diagnósticos que permiten identificar el nivel de riesgo en cada planta y se complementa con una serie de actividades y programas de formación y capacitación dirigidos al cierre de brechas y control del riesgo. Como complemento, en Alianza Team contamos con un programa para prevenir el consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias psicoactivas. Realizamos seguimiento a las incapacidades y tenemos la línea de atención psicológica virtual, donde logramos realizar acompañamiento psicosocial a 45 colaboradores en situaciones de calamidad y/o situaciones especiales. | | | 13.19.7 |
| Nuestra Gente | Seguridad y salud en el trabajo | Seguridad y Salud en el Trabajo | 92 | 403-7. Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados por las relaciones comerciales | Buscamos la inclusión, participación e involucramiento de los grupos de interés según diferentes enfoques estratégicos y con metas diferentes para atender necesidades. Integramos a los colaboradores de las empresas con quien tiene vínculos comerciales haciendo extensivo su SGSST no solo a sus Colaboradores directos sino a todos los contratistas, temporales y personal outsourcing). | | | 13.19.8 |

| Capítulo | Frente de Gestión | Aspecto GRI | Número página | Estándar GRI y/o Estándar Team | Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta) | Verificación Externa 2022 | Omisión | Estándar Sectorial GRI |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nuestra Gente | Seguridad y salud en el trabajo | Seguridad y Salud en el Trabajo | 93 | 403-8. Colaboradores cubiertos por un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo | En Alianza Team el 100% de los colaboradores propios se encuentran cubiertos por un SGSST. Además, extendemos la cobertura al 33% del personal contratista. El cumplimiento de SST hacia el personal no contratado directamente se verifica mediante auditorías internas, auditorías de clientes y auditorías de entes certificadores que han corroborado el compromiso de Alianza Team con el cuidado y bienestar de las personas contratadas directamente y con el personal externo. | | | 13.19.9 |
| Nuestra Gente | Seguridad y salud en el trabajo | Seguridad y Salud en el Trabajo | 28 | 403-9 Lesiones por accidente | Para los cálculos se toman como eventos laborales registrables aquellos que tuvieron 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).<br>LTIFR Alianza Team:<br>- Colaboradores: 8,89.<br>LTIFR Colombia:<br>- Colaboradores: 7,29.<br>LTIFR México:<br>- Colaboradores: 7,75.<br>LTIFR Chile:<br>- Colaboradores: 18,56.<br>LTIFR BredenMaster:<br>- Colaboradores: 11,06.<br>En 2022 no se presentaron lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias en ninguna de sus operaciones. El índice de seguridad con tiempo perdido corresponde al número de accidentes por cada millón de horas trabajadas, el cual cerró en 2022 en 165,27. *Los principales tipos de lesiones ocasionados por los accidentes de trabajo se asociaron a golpes, laceraciones, cortes en dedos de las manos y caídas al mismo nivel.<br>Promovemos e implementamos acciones para reducir la frecuencia y severidad de la accidentalidad en la operación a través de:<br>- Inspecciones de seguridad para el reporte de condiciones y actos inseguros.<br>- Inspecciones de hábitos y comportamientos.<br>- Señalización de máquinas, equipos, pisos, tuberías.<br>- Adecuación de máquinas y equipos del sistema de enclavamiento, guardas de seguridad y sistema de parada de emergencia.<br>- Adecuaciones locativas. (Sistema eléctrico, pisos, barandas, rejillas). | X | | |
| Nuestra Gente | Seguridad y salud en el trabajo | Seguridad y Salud en el Trabajo | 93 | 403-10: Enfermedad profesional | La incidencia de la Enfermedad Profesional está principalmente asociada a los desórdenes Músculo Esqueléticos, para lo cual hemos venido implementando automatizaciones, renovación de maquinaria con tecnología de punta y establecimiento de controles orientados a mejorar las condiciones de los puestos de trabajo. | | | |

| Capítulo | Frente de Gestión | Aspecto GRI | Número página | Estándar GRI y/o Estándar Team | Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta) | Verificación Externa 2022 | Omisión | Estándar Sectorial GRI |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Comunidades | Comunidad | N/A | 35 | T26. Programas de desarrollo social. | Capítulo 2: Comunidades; Aliados Somos Más; Programas de Desarrollo Social. | X | | |
| Comunidades | Estrategia de inversión social | N/A | 35 | T14. Donaciones realizadas (COP) | Capítulo 2: Comunidades; Aliados Somos Más.<br>**Inversiones Comunitarias:**<br>- Asociación de Bancos de Alimentos de Colombia.<br>- Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario.<br>- Fundación Caminos de Identidad - FUCAI.<br>- Fundación Ana Restrepo del Corral.<br>- Asia San Ignacio.<br>- Aldeas Infantiles SOS México.<br>**Donaciones Benéficas:**<br>- Fundación Ana Restrepo del Corral.<br>- Proyecto Unión.<br>- Fundación Cardio Infantil.<br>- Hermanitas de los Pobres de Bogotá y Medellín.<br>- Comedor Santa María.<br>- Asilo Patronato de Nuestra Señora de Guadalupe.<br>**Iniciativas Comerciales:**<br>- Fundación Cardio Infantil.<br>- Consejo Privado de Competitividad.<br>- Corporación Connect Bogotá.<br>- Fundación Luker.<br>- Fundación Probarranquilla.<br>- Fundación Opnicer de Colombia. | | | |
| Cadena de Valor | Comunicación y mercadeo responsable | Marketing y etiquetado | 94 | 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 2022 no contamos con ningún incumplimiento de la regulación de los códigos voluntarios relativos en los temas de etiquetado de nuestros productos. | | | |
| Cadena de Valor | Comunicación y mercadeo responsable | Marketing y etiquetado | 94 | 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. | No hemos sido notificados por incumplimientos a los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones comerciales. | | | |
| Cadena de Valor | Satisfacción de clientes y consumidores | N/A | 61 | T2. Encuesta de satisfacción de clientes | Índice de satisfacción general para Team Solutions: 82, 92, y 76 para Colombia, México y Chile respectivamente. Esta evaluación se realiza por una agencia externa para efectos de calidad. | | | |

| Capítulo | Frente de Gestión | Aspecto GRI | Número página | Estándar GRI y/o Estándar Team | Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta) | Verificación Externa 2022 | Omisión | Estándar Sectorial GRI |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Cadena de Valor | Satisfacción de clientes y consumidores | N/A | 58 | T3. PQR por producto recibidas y resueltas de consumidores y clientes. | Capítulo 3: Cadena de Valor; Contribuir a la seguridad alimentaria y bienestar comunitario. | X | | |
| Cadena de Valor | Trazabilidad | Prácticas de abastecimiento | 95 | 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 con la Política de Abastecimiento y los procedimientos relacionados, trabajamos con el 100% de los proveedores de la organización de las materias primas priorizadas para asegurar el cumplimiendo de las Directrices de Política AlianzaTeam. | | | |
| Cadena de Valor | Cumplimiento ESG para proveedores | N/A | 57 | T5. Monitoreo y verificación de reputación corporativa en la cadena. | Conocimiento de la cadena de suministro:<br>El valor del gasto en Colombia en el año 2022 se dividió en 52% para compras nacionales y 48% compras internacionales, lo anterior, distribuído de la siguiente manera:<br>MPL representó el 89,95% del valor del gasto total en Colombia, distribuído en 48% compras nacionales y 52% compras internacionales.<br>MEII representó el 7,66% del valor del gasto total en Colombia, distribuído en 93% compras nacionales y 7% compras internacionales.<br>NPI's representó el 2,19% del valor del gasto total en Colombia, distribuído en 87% compras nacionales y 13% compras internacionales.<br>Finalmente, las Compras administrativas representaron el 0,23% del valor del gasto total en Colombia en donde el 100% de sus compras fueron nacionales.<br>El 13,81% de los proveedores con calificación del OTIF obtuvieron una puntuación menor al 75%, dentro de esta cifra se encuentran 33 proveedores de los cuáles 4 son de MPL y 29 de MEIIs. | X | | |
| Cadena de Valor | Trazabilidad | Prácticas de abastecimiento | 95 | FP2. % volúmen comprado que es verificado por algún estándar de producción responsable reconocido internacionalmente, desglosado por estándar | Para el 2022 el 15% del abastecimiento total de aceite de palma, palmiste o sus derivados fue certificado bajo RSPO.<br>**Caracterización económica y social:**<br>• Ampliamos el alcance del proyecto a 124 productores, que corresponden al 100% del suministro de fruto de ESC.<br>• 25.789 hectáreas sembradas de palma caracterizados<br>• En este módulo se evaluaron al 100% de los productores temas ambientales y económicos destacando: prácticas agrícolas, seguridad y salud en el trabajo, formación, prácticas laborales, medio ambiente, tenencia de tierras, trazabilidad.<br>**Riesgos ambientales:**<br>En este módulo, fueron analizados los predios que tuvieran algun riesgos asociados a:<br>-Áreas RAMSAR -Páramos<br>-Frontera agrícola -Minorías Étnicas<br>-Bosques a restaurar y/o compensar -RUNAP | | | |

| Capítulo | Frente de Gestión | Aspecto GRI | Número página | Estándar GRI y/o Estándar Team | Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta) | Verificación Externa 2022 | Omisión | Estándar Sectorial GRI |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Cadena de Valor | Trazabilidad | N/A | 51 | T4. Trazabilidad de la palma | Capítulo 3: Cadena de Valor; Trazabilidad a Origen. | | Los análisis realizados para la cadena, corresponden a información idónea de segunda parte. | |
| Cadena de Valor | Trazabilidad | Prácticas de adquisición | 47 | 204-1. % del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales | Capítulo 3: Cadena de Valor. | | El % del valor del gasto se reportará para Colombia y por geografía. | |
| Planeta | Ecoeficiencia operacional | Agua y Efluentes | 65 | T15. Intensidad de consumo de agua | Capítulo 4: Planeta; Agua. | X | | |
| Planeta | Ecoeficiencia operacional | Agua y Efluentes | 65 | 303-3. % y volúmen total de agua reciclada y reutilizada | Capítulo 4: Planeta; Agua. | X | | 13.7.4 |
| Planeta | Ecoeficiencia operacional | Emisiones | 70 | 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) | Para el 2022 se registraron emisiones directas de 104.750 Ton CO2e a nivel corporativo.<br>Enfoque de consolidación: Control operativo.<br>Método de cálculo: Aplicación del GHG protocol en calculadora diseñada para uso interno para los gases CO2 ,CH4 y N2O.<br>Fuentes de los factores de emisión: UPME, FECOC,IPCC; GHG Protocol, EPA, agencias gubernamentales. (Se incluye control operacional.) | X | No incluye las emisiones biogénicas, dado que aún no se cuenta con la trazabilidad de esta información.<br>No se reporta año base ya que aún no se define. | 13.1.2 |
| Planeta | Ecoeficiencia operacional | Emisiones | 70 | 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) | Para el 2022 se registraron emisiones indirectas de 8.132,03 Toneladas de CO2e a nivel corporativo método basado en el mercado y 17.520,72 toneladas de CO2e según el método basado en la ubicación.<br>Método de cálculo: Aplicación del GHG protocol en calculadora diseñada para uso interno para los gases CO2 ,CH4 y N2O.<br>Fuentes Para el método Market Based, el factor de emisión es informado por la empresa que suministra la energía y puede estar soportado por un certificado I-REC y para el método location based se utilizan las siguientes fuentes de información: UPME,<br>FECOC, IPCC, GHG Protocol, EPA, agencias gubernamentales. | X | No se reporta año base ya que aún no se define. | 13.1.3 |
| Planeta | Ecoeficiencia operacional | Emisiones | 70 | 305-3. Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) | Para el 2022 no se reporta ya que la cuantificación se realizó para el año 2021.<br>De acuerdo al screening realizado para el año 2021 las emisiones GEI de alcance 3 fueron 1.554.277,77 toneladas de COe, distribuidas en las siguientes categorías:<br>C 1 y 2: 1.423.221,51 tCO2e (91,57 %)<br>C9: 71.821,97 tCO2e (4,62%)<br>C13: 20.436,15 tCO2e (1,31%)<br>C4. 17.342,89 tCO2e (1,12%)<br>C3: 7.784,15 tCO2e (0,5%)<br>C12: 7.351,19 tCO2e (0,47%) | | | 13.1.4 |

| Capítulo | Frente de Gestión | Aspecto GRI | Número página | Estándar GRI y/o Estándar Team | Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta) | Verificación Externa 2022 | Omisión | Estándar Sectorial GRI |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | C5: 1.923,78 tCO2e (0,12%)<br>C7: 1.857,45 tCO2e (0,12%)<br>C11: 2.069,66 tCO2e (0,13%)<br>C6: 254,55 tCO2e (0,02 %)<br>C8: 189,32 tCO2e (0,01%)<br>C10: 25,14 tCO2e (0,00%) | | | |
| Planeta | Ecoeficiencia operacional | Emisiones | 70 | 305-4. Intensidad de las emisiones de GEI | Capítulo 4: Planeta; GEI. | X | | 13.1.5 |
| Planeta | Ecoeficiencia operacional | Emisiones | 72 | T25. Productos bajos de carbono - Manos Verdes. | Capítulo 4: Planeta; Manos Verdes. | X | | |
| Planeta | Ecoeficiencia operacional | Emisiones | 70 | 305-5 Reducción de emisiones de GEI | Para el 2022 hubo una reducción del 44,9% en el alcance 2 como resultado de la compra de energía renovable certificada en BredenMaster. | | | 13.1.6 |
| Planeta | Ecoeficiencia operacional | Energía | 66 | 302-1 Consumo de energía dentro de la organización | Para el 2022 el consumo total de energía dentro de la organización fue de 333.397 Mwh lo que equivale a 1.200.229,2 GJ<br>Energía por renovabilidad:<br>• Energía renovable: 24.012 Mwh (Incluye la compra de energía de fuentes solar y eólica)<br>• Energía no renovable: 309.384,7 Mwh (incluye la compra de energía eléctrica no renovable y el uso de combustibles como gas natural y carbón)<br>Energía por tipo:<br>• Energía térmica: 263.903 Mwh (Autogenerada, incluyendo consumo de combustibles)<br>• Energía eléctrica: 69.493 Mwh (Adquirida, incluyendo fuentes renovables y no renovables)<br><br>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. | X | b. No tenemos consumo de combustibles de fuentes renovables.<br>c. No tenemos consumo de vapor, calefacción o refrigeración. Es autogenerado<br>d. No aplica ya que no se vende electricidad, calefacción, refrigeración o vapor. | |
| Planeta | Ecoeficiencia operacional | Energía | 66 | 302-3. Intensidad energética | Capítulo 4: Planeta; Energía. | | | |
| Planeta | Ecoeficiencia operacional | Energía | 97 | 302-4 Reducción del consumo de energía | Para el 2022 no logramos reducciones en el consumo de energía a nivel corporativo. | | | |

| Capítulo | Frente de Gestión | Aspecto GRI | Número página | Estándar GRI y/o Estándar Team | Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta) | Verificación Externa 2022 | Omisión | Estándar Sectorial GRI |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Planeta | Ecoeficiencia operacional | Materiales | 73 | 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen | Capítulo 4:En 2022 utilizamos 18.100,22 toneladas de materiales de empaque, de los cuales 11.480,7 ton provienen de fuentes renovables y 6.619,5 de fuentes no renovables ton (Fibras de papel y cartón: 11.480,7 ton; metales: 102 ton; plásticos: 5.798,6; vidrio:718,9 ton) | X | | |
| Planeta | Ecoeficiencia operacional | Desperdicio | 67 | 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos | Capítulo 4: Planeta; Residuos | | | 13.8.2 |
| Planeta | Ecoeficiencia operacional | Desperdicio | 67 | 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con residuos | Capítulo 3: Planeta; Residuos | | | 13.8.3 |
| Planeta | Ecoeficiencia operacional | Desperdicio | 67 | 306-3 Residuos generados | En 2022 el total de residuos generados fue de 13.326 toneladas (No peligrosos: 13.259 t y peligrosos 67,28 t); de los cuales 11.065 toneladas fueron aprovechadas. | | | 13.8.4 |
| Planeta | Ecoeficiencia operacional | Desperdicio | 67 | 306-4 Residuos desviados de disposición | En 2022 el total de residuos desviados de disposición fue 11.065 toneladas. | | | 13.8.5 |
| Planeta | Ecoeficiencia operacional | Desperdicio | 67 | 306-5 Residuos dirigidos a disposición | En 2022 el total de residuos dirigidos a disposición fue de 2.261,28 toneladas de las cuales se tienen 2.194 toneladas de residuos no peligrosos y 67,28 toneladas de peligrosos.<br>El 100% de los residuos no peligrosos se disponen en relleno sanitario y los peligrosos principalmente en celda de seguridad e incineración (no tenemos un desglose exacto de las cantidades por tecnología) | X | Omisión literal d numeral ii. No contamos con la trazabilidad de los residuos generados fuera de la organización | 13.8.6 |
| Planeta | Ecoeficiencia operacional | Desperdicio | 67 | T17. % de aprovechamiento de residuos ordinarios. | Capítulo 4: Planeta; Residuos. | X | | |
| Planeta | Ecoeficiencia operacional | Estrategia Climática | 70 | 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades debido al cambio climático | Capítulo 4: Planeta; Construyendo nuestra estrategia climática. | | | 13.2.2 |