



Informe de

# GESTIÓN SOSTENIBLE

*Alimentando un Mejor Mañana  
creamos un mundo mejor*

Informe de

# GESTIÓN SOSTENIBLE

*Alimentando un Mejor Mañana  
creamos un mundo mejor*

Este informe se ha elaborado de conformidad con los estándares GRI: opción esencial, y verificado por parte de Deloitte Asesores y Consultores Ltda con el fin de asegurar la transparencia, calidad y alcance de la información reportada.

El Informe de Gestión Sostenible 2021 refleja el trabajo, logros, compromisos y desafíos que tenemos desde Alianza Team®, convencidos que **Alimentando un mejor mañana** creamos un mundo mejor; la sostenibilidad es la columna vertebral de lo que hacemos, sabemos que no estamos solos en el mundo y que desde nuestras acciones día a día debemos generar valor a la sociedad y aportar a un mundo más esperanzador.

En el 2021 demostramos de qué estamos hechos: valentía, pasión y resiliencia. Sin duda este año

trajo consigo grandes desafíos; el COVID-19 se ha mantenido presente en nuestras vidas, gran volatilidad en los mercados y conflictos sociales que sin duda marcaron un hito en nuestra sociedad. Esto nos dejó grandes lecciones que, desde la rapidez y agilidad, nos permitieron ser parte de la solución y alcanzar excelentes resultados.

Tenemos el firme convencimiento que cada día representa una oportunidad y que trabajando en equipo siempre llegaremos más lejos; en medio de la coyuntura mundial y los diferentes contextos sociales y económicos en los países en donde operamos, ante todo buscamos ser los mejores aliados de nuestros colaboradores, accionistas, nuestros clientes, consumidores y proveedores y de las comunidades donde operamos.

El 2021 fue una nueva oportunidad para seguir creando valor y ser cada día una empresa más sostenible aportando al tejido social y empresarial, guiados bajo nuestro propósito superior: Alimentar un Mejor Mañana.

Finalmente, ratificamos que en Alianza Team® la innovación, el desarrollo del talento y la sostenibilidad son las palancas que impulsan toda la estrategia de nuestra organización. A continuación les contamos los logros más significativos y los desafíos que tenemos para alcanzar los **tres grandes compromisos** que nos hemos propuesto en **nuestra Ambición 2030**.

## **AMBICION 2030**

**Al 2030 seremos una empresa abierta al mundo, enfocados especialmente en Norte América y Asia, tendremos asegurada el 100% de nuestra cadena de suministro agropecuaria en estándares ambientales, sociales y de gobierno (ESG), seremos carbono neutro, continuando el fortalecimiento de nuestra oferta de soluciones tecnológicas basadas en ciencia, y el desarrollo Integral de nuestra gente y comunidades en todos los países donde operamos.**



Durante el 2021 aprendimos que en cada situación compleja siempre habrá una oportunidad para hacer las cosas diferentes, potenciar nuestras habilidades y reafirmar nuestro compromiso con dejar un mundo mejor a las futuras generaciones. Sin duda alguna, la pandemia y las situaciones que vivimos son una muestra de que el mundo necesita más esperanza, empatía, solidaridad y la construcción de una sociedad más justa y con mayores oportunidades para todos. La responsabilidad de generar un cambio es de todos, y cada uno desde su ocupación debe velar por impactar positivamente el planeta, este espacio que todos compartimos y que nos corresponde no solo conservar sino dejarlo aún mejor para las generaciones venideras.

Leer más



Luis Alberto Botero B. / Presidente & CEO Alianza Team®



En Alianza Team® tenemos el genuino interés por dejar un mundo mejor a las futuras generaciones. Somos conscientes que honrando nuestro propósito superior de **Alimentar un mejor mañana**, construiremos un mundo mejor, y con más oportunidades para todos. Como compañía creemos en el crecimiento organizacional a través de tres palancas claves: **nuestra gente**, una estrategia basada en la **innovación y la sostenibilidad** comprendida desde las dimensiones económica, ambiental y social.

[102-11; 102-14]



# CONTENIDO

## Introducción

- Presencia y talento organizacional
- Gobernanza & Cultura
- Sostenibilidad en Alianza Team®
- Riesgos y Cumplimiento
- Valor económico creado y distribuido

## Somos aliados para hacer la diferencia

- Estrategia de Abastecimiento Responsable Alianza Team®
- Sistema de Monitoreo y Verificación en la cadena
- Plan de gestión de proveedores
- Voluntariado Aliados somos +

## Nuestro planeta

- El camino hacia la consolidación

Pág. 06

Pág. 07

Pág. 09

Pág. 11

Pág. 15

Pág. 18

Pág. 18

Pág. 20

Pág. 21

de la estrategia climática

Indicadores de gestión ambiental

Compromiso con el entorno

## Nuestra Gente

Seguridad y salud de nuestra gente en el entorno de trabajo

Indicadores principales de Talento

Fortalecimiento del talento humano

Aliados Somos +

## Transformando el mercado

Innovación

Nuestros productos, servicios y soluciones

Salud y Nutrición

Excelencia organizacional

## Anexos

Pág. 24

Pág. 25

Pág. 26

Pág. 30

Pág. 31

Pág. 33

Pág. 35

Pág. 38

Pág. 39

Pág. 40

Pág. 40

Pág. 42

# INTRODUCCIÓN

[102-3]

## Nuestra historia

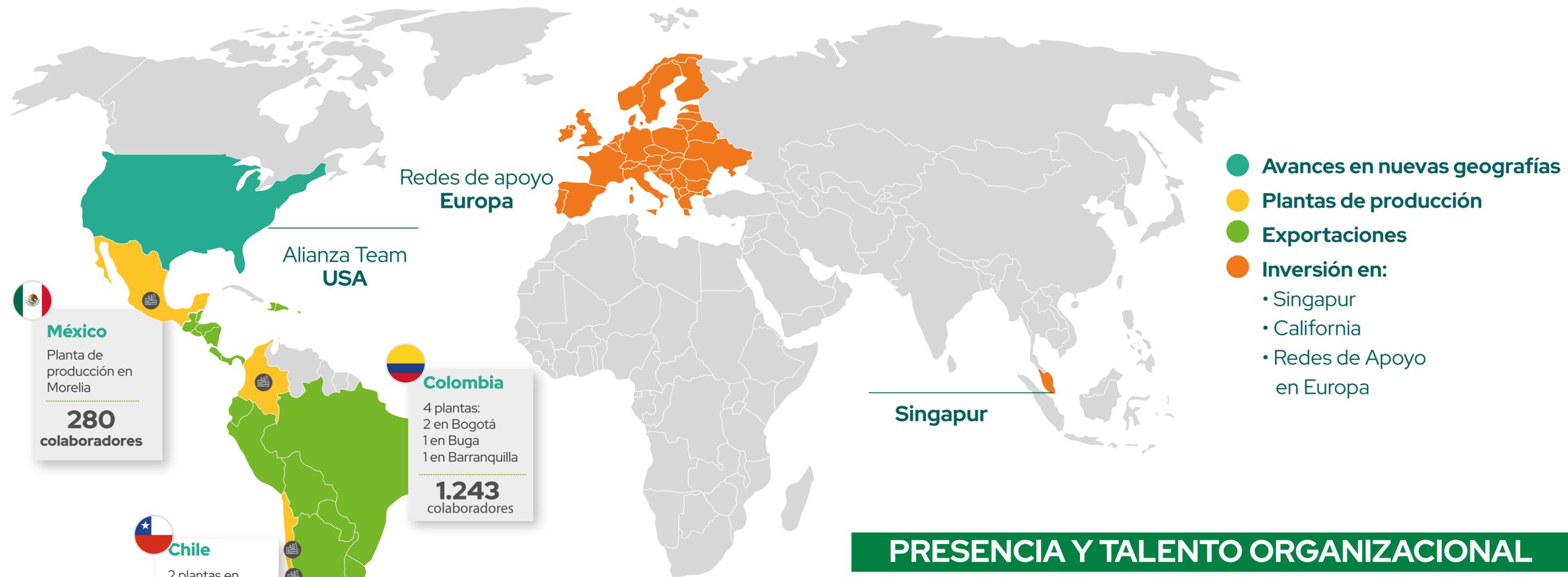
Conformada por la unión de seis empresas productoras de aceites y grasas vegetales con más de **75 años de experiencia** en Colombia, desarrollamos productos, servicios y soluciones tecnológicas innovadoras, distintas y relevantes, en donde a través del lípido **hacemos la diferencia y generamos valor**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

Lo que nos mueve como organización y por lo que nos levantamos todos los días con convicción es **Alimentar un Mejor Mañana**. Trabajamos por este propósito buscando y promoviendo procesos sostenibles con impactos positivos en el desarrollo de nuestra sociedad, apalancados en una cultura de innovación en la que el crecimiento esté alineado con las estrategias de las **nueve líneas de negocio** en las que estamos organizados y cada uno de **nuestros cuatro grupos estratégicos de negocio** (GEN's): Team Solutions, Team Foods, BredenMaster y Team Caribe.

[102-4; 102-6 ; 102-7; 102-15, 102-10; 102-8; 102-41]

**Team Caribe** surge en el 2021, con el objetivo de tener una coherencia estratégica que nos permita seguir creciendo y estar más cerca de nuestros clientes y consumidores y de la cadena de valor en la cuenca del Caribe. Estamos convencidos que este nuevo GEN nos llevará a continuar nuestra senda de crecimiento.





Total colaboradores  
**2.495**

## PRESENCIA Y TALENTO ORGANIZACIONAL

### CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

	Hombres	Mujeres	% Cubiertos por Convención Colectiva
<b>Total Alianza Team</b>	1772	723	25,59
<b>México</b>	192	88	15
<b>Colombia</b>	912	331	7,16
<b>Chile</b>	80	39	22
<b>BM Chile</b>	588	265	58,2

Rango de Edad:	<30 años	30-50 años	>50 años
<b>Total Alianza Team</b>	634	1438	439
<b>México</b>	106	163	27
<b>Colombia</b>	368	666	209
<b>Chile</b>	17	84	18
<b>BM Chile</b>	143	525	185

# GOBERNANZA & CULTURA

[102-16]

Entendiendo de dónde viene nuestra inspiración, hemos sido conscientes de que no existe crecimiento, innovación y desarrollo si no somos los **mejores aliados** y generamos valor a nuestros accionistas, creamos alianzas integradoras con nuestros clientes, consumidores y proveedores, y dejamos un mundo mejor a las futuras generaciones al lado de un equipo humano **excepcional, comprometido y apasionado**, que nos permite todos los días perseguir nuestro propósito superior. A través de nuestro **modelo de cultura**, resaltamos diferentes valores y atributos característicos de nuestra gente. Con valentía, pasión y resiliencia continuaremos encontrando **nuevas oportunidades para la construcción de un planeta mejor para todos**, basando nuestras acciones en las cuatro prioridades de nuestra organización:

**Nuestra Gente:** Creemos en las personas, su talento y su potencial para lograr todo lo que nos proponemos.

**Sostenibilidad:** Trabajamos para dejar un mundo mejor a las futuras generaciones.

**Cientes, Consumidores y Proveedores:** Desarrollamos alianzas de largo plazo maximizando el valor de todos.

**Nuestros Accionistas:** Crecemos de forma rentable y sostenible, buscando ser su mejor inversión.

## ¡LO QUE SOMOS!

En Alianza Team® guiamos nuestras acciones basados en las 4 cosas que nos importan:

**Nuestra gente, la sostenibilidad, los accionistas y nuestros clientes, consumidores y proveedores.**



### Somos optimistas y emprendedores

Vivimos con **pasión y coraje**, nuestra **convicción de generar valor** en toda la cadena de valor.



### Somos ágiles e innovadores

Desafiamos el **status que buscamos y aprendemos del cambio** con resiliencia.



### Somos aliados para hacer la diferencia

Con **profundidad y conocimiento**, ofrecemos soluciones que transforman nuestro entorno.



### Somos seguros, confiables y transparentes

Comprometidos por **impactar positivamente a nuestros grupos de interés**, y entregando nuestros compromisos.

Seguimos midiendo el progreso de la organización con el **Corporate Sustainability Assessment de S&P**, base para el **Dow Jones Sustainability Index**, ocupando en 2021:



Este resultado reafirma nuestro compromiso con Alimentar un mejor mañana, estableciendo acciones que impacten positivamente nuestro entorno y nos impulsen a seguir avanzando.

Esto no sería posible sin el apoyo y gestión de todos los colaboradores de Alianza Team® que se destacan por ser personas innovadoras, confiables, optimistas, emprendedoras, ágiles, transparentes y seguras; partiendo desde el ejemplo brindado por nuestros accionistas y nuestra Junta Directiva, permeando toda la organización, creyendo firmemente en vivir y reflejar los principios y valores declarados en las **Directrices de Política**.



# SOSTENIBILIDAD en Alianza Team®

[102-44; 102-46; 102-47]



Isabel Giraldo / Gerente de Sostenibilidad- Alianza Team®.

La sostenibilidad en Alianza Team® abarca la **gestión integral** de la estrategia del negocio asegurando la **coherencia entre nuestro propósito superior, cultura y valores** con nuestras acciones.

Por ello alineamos nuestros asuntos materiales priorizados y los compromisos declarados en nuestra Ambición al 2030 con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas contribuyendo a 12 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y 30 de sus metas específicas:

- Capacidades en innovación, investigación y desarrollo
- Aseguramiento de la cadena (cumplimiento criterios ESG & trazabilidad)
- Desarrollo de proveedores
- Seguridad y salud en el trabajo
- Empaques y materiales
- Post-consumo y cierre de ciclo
- Eco-eficiencia operacional
- Alianzas para el desarrollo
- Riesgos, DDHH & cumplimiento
- Crecimiento rentable

**Relacionamiento Estratégico**  
**Preparándonos hoy para los desafíos del futuro con actores relevantes en nuestras áreas de influencia.**

El camino de Alimentar un Mejor Mañana nos ha permitido ser conscientes de las problemáticas y desafíos **ambientales, sociales y económicos que atraviesa el mundo y la responsabilidad que tenemos como generadores de cambio.**

Conocer y entender las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés es esencial para la estrategia de crecimiento de la organización, dejándole un mejor mañana a las futuras generaciones.

Nos permite **anticiparnos a las tendencias** y cambios futuros, **gestionando proactivamente los riesgos y capitalizando las oportunidades** que se presentan para proteger y fortalecer la reputación corporativa.

Es por ello que participamos activamente en diferentes gremios y asociaciones en iniciativas tanto nacionales como locales entre las cuales se destacan: **Acuerdo de Voluntades para la Cero Deforestación en la cadena de Palma, Programa de Carbono Neutralidad del Ministerio de Ambiente de Colombia, Colectivo para la gestión de materiales y empaques Visión 30|30 en Colombia, SIC Corporativo RESIMPLE** para el reporte al Ministerio de Medio Ambiente, en cumplimiento a la **Ley de Reciclaje y Responsabilidad Extendida del Productor (REP) de Chile, Acuerdo de Producción Limpia (APL)** para impulsar el tema de ecoetiquetado en empaques reciclables en BredenMaster®, **la Asociación de Industriales del Estado de Michoacán A.C. (AIEMAC)** compartiendo buenas prácticas industriales e identificando talento en la zona de influencia de la organización, **Asociación Nacional de Industriales de Aceites y Mantecas Comestibles (ANIAME)** que impulsa la integración nacional de la cadena agroindustrial de oleaginosas en México.



# RIESGOS & CUMPLIMIENTO

Comprometidos con la transparencia, la integridad y el cumplimiento  
[T18, 102-17]



Pedro Forero / Coordinador Corporativo de Gestión de Riesgos - Alianza Team®

Trabajamos continuamente en la promoción de una cultura de cumplimiento y transparencia, gestionando los riesgos a los que está expuesta nuestra operación, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos y **mejorar la competitividad de la organización**, siempre convencidos que nuestro actuar ético y correcto es el mejor legado que podemos dejar en el mercado.

Atendiendo los contextos globales ante la crisis sanitaria, actualizamos el análisis de riesgos estratégicos, enfocándonos en el fortalecimiento de nuestra gestión preventiva y proactiva, reconociendo los nuevos desafíos que se presentaron para nuestras operaciones y revalidando los existentes.

De esta manera, el riesgo residual para Alianza Team® se mantuvo en **moderado**, al igual que en 2020, destacando la mejora en la calificación gracias a la implementación de nuevos controles y planes de acción construidos e implementados a lo largo de 2021.

En 2021 tuvimos tres grandes logros a resaltar en la materia. En primer lugar, **implementamos el Sistema de Monitoreo y Verificación** en la cadena de suministro, permitiendo gestionar riesgos relevantes para la organización de acuerdo a las materias primas priorizadas a través de un análisis holístico definiendo su criticidad y medidas de mitigación.

Por otra parte, dado los cambios normativos que se dieron en Colombia para el Sistema de Autocontrol

y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva - SAGRILAF y el Programa de Ética Empresarial, designamos un nuevo Oficial de Cumplimiento, reconfigurando el equipo, **ajustando los mapas de riesgos e incluimos herramientas tecnológicas para automatizar la segmentación por factor de riesgo.**

También continuamos con los programas de capacitación alcanzando una **cobertura de 95%** en los colaboradores en Colombia.

Seguiremos trabajando de la mano con nuestros grupos de interés, operando de manera eficiente, gestionando las iniciativas y desafíos que surjan, desarrollando gestores tácticos, implementando medidas de control y planes de acción en nuestra gestión de riesgos, manteniendo el monitoreo en todas nuestras operaciones para fortalecer nuestro plan de continuidad de negocio, teniendo como premisa fundamental la coherencia entre nuestro declarar y actuar, **asegurando el hoy mientras nos preparamos para el mañana.**

Por otra parte, continuamos sensibilizando y capacitando a la organización, estableciendo sesiones permanentes de **creación de capacidades** en temas de relevantes y emergentes, que permitan asegurar las mejores prácticas desde lo económico, ambiental y social en nuestras operaciones propias y de nuestra cadena de valor, asegurando la gobernanza corporativa, la transferencia de conocimiento, la socialización e implementación de nuestra Estrategia

**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.**

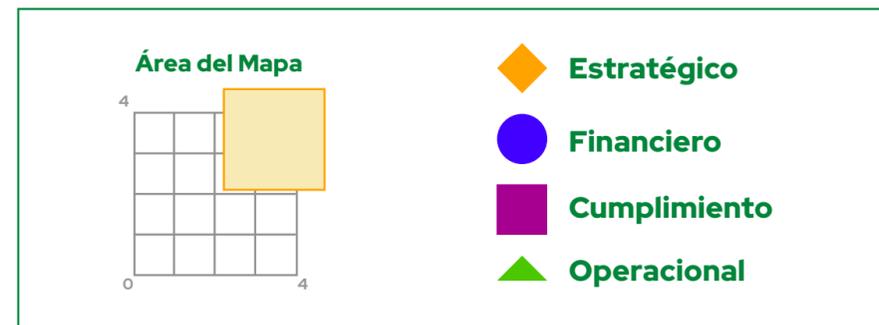
de Abastecimiento Responsable, junto con la divulgación permanente de nuestra línea de integridad corporativa, el principal canal de denuncias para nuestros grupos de interés.

Resaltamos que honrando el objetivo del programa de **Ética y Cumplimiento** de la organización, en virtud del cual buscamos promover una cultura de transparencia, de comportamientos éticos y responsables, cumplimiento a las exigencias legales y regulatorias aplicables a nuestras operaciones. Resultado de ello, durante el año 2021 no se impusieron multas o sanciones asociadas a comportamientos desleales, contrarios a la libre competencia o a la transparencia en el mercado contra la organización.





Top 20 en termino de criticidad (Riesgo Inherente)



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



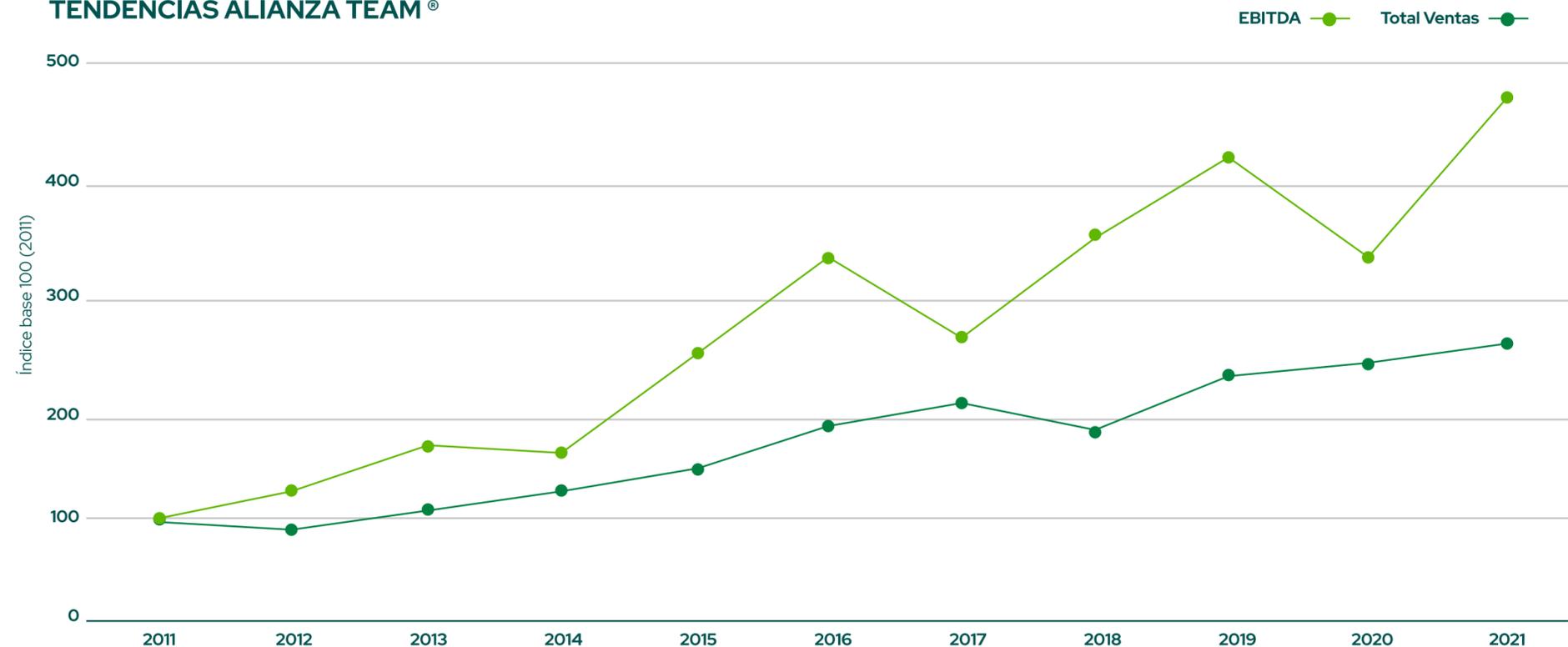
## VALOR ECONÓMICO CREADO Y DISTRIBUIDO

[T19; T20; 201-1; T21, T22]

El 2021 fue un año en donde continuamos por el camino de la recuperación económica a nivel mundial y también a nivel local. En Alianza Team® reafirmamos que, ante un escenario de alta volatilidad de precios, crisis logística internacional y los diferentes contextos sociales y económicos de los países en donde operamos, desde **la rapidez, agilidad y captura de oportunidades** alcanzamos excelentes resultados, logrando que el **valor económico distribuido aumentara casi un 40%, con un crecimiento consolidado de ventas del 7,40%**, evidenciando que seguimos trabajando en la generación de valor para nuestros grupos de interés.

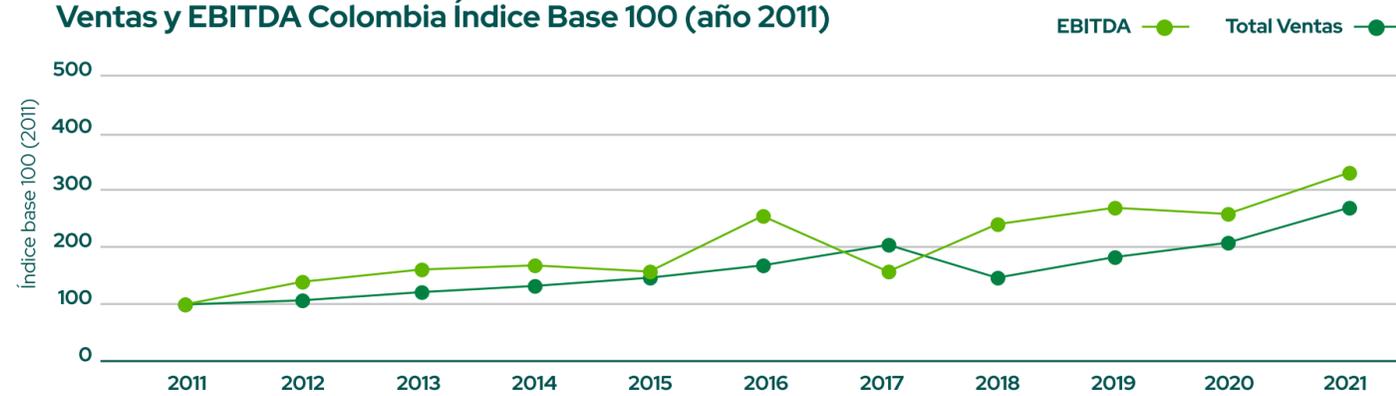
Valor Económico Creado y Distribuido Alianza Team® (millones de COP)	2021
(VEC) Total ingresos: ventas netas más ingresos procedentes de inversiones financieras y venta de activos.	<b>\$2.497.303</b>
(VED) Costos operativos: pagos a proveedores, royalties y pagos de facilitación.	<b>\$1.965.141</b>
(VED) Total salarios y beneficios sociales para los colaboradores: pagos totales realizados a los empleados y contribuciones sociales. No incluye compromisos de pagos futuros.	<b>\$176.338</b>
(VED) Pagos a proveedores de capital: dividendos abonados a todo tipo de accionistas.	<b>\$44.724</b>
(VED) Pagos a gobiernos: todos los impuestos de la empresa, contribuciones y sanciones. Incluye pagos a entes reguladores.	<b>\$28.478</b>
(VED) Inversiones en la comunidad: aportaciones voluntarias e inversión de fondos en la comunidad	<b>\$481</b>
<b>Total VED (no incluye ingresos)</b>	<b>\$2.215.162</b>

### TENDENCIAS ALIANZA TEAM®

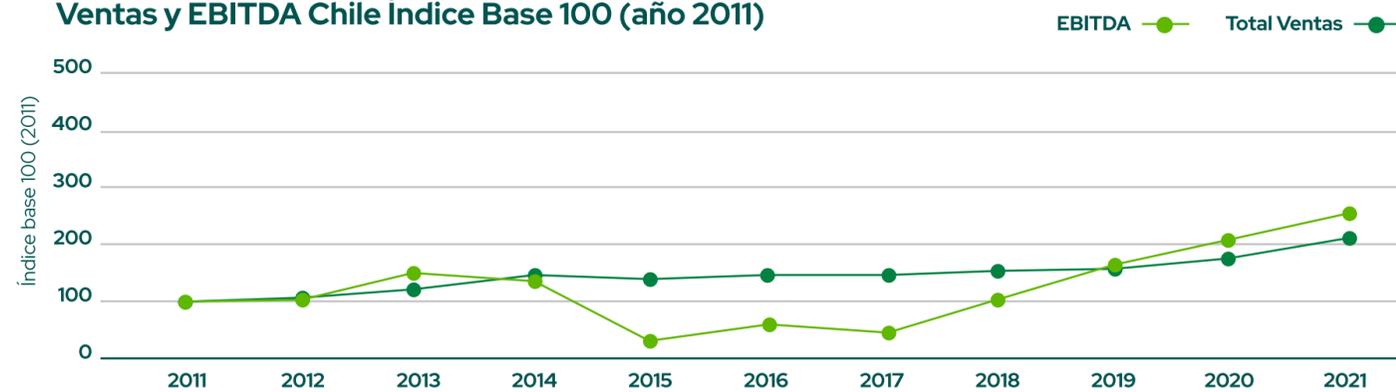


## DETALLE POR PAÍS:

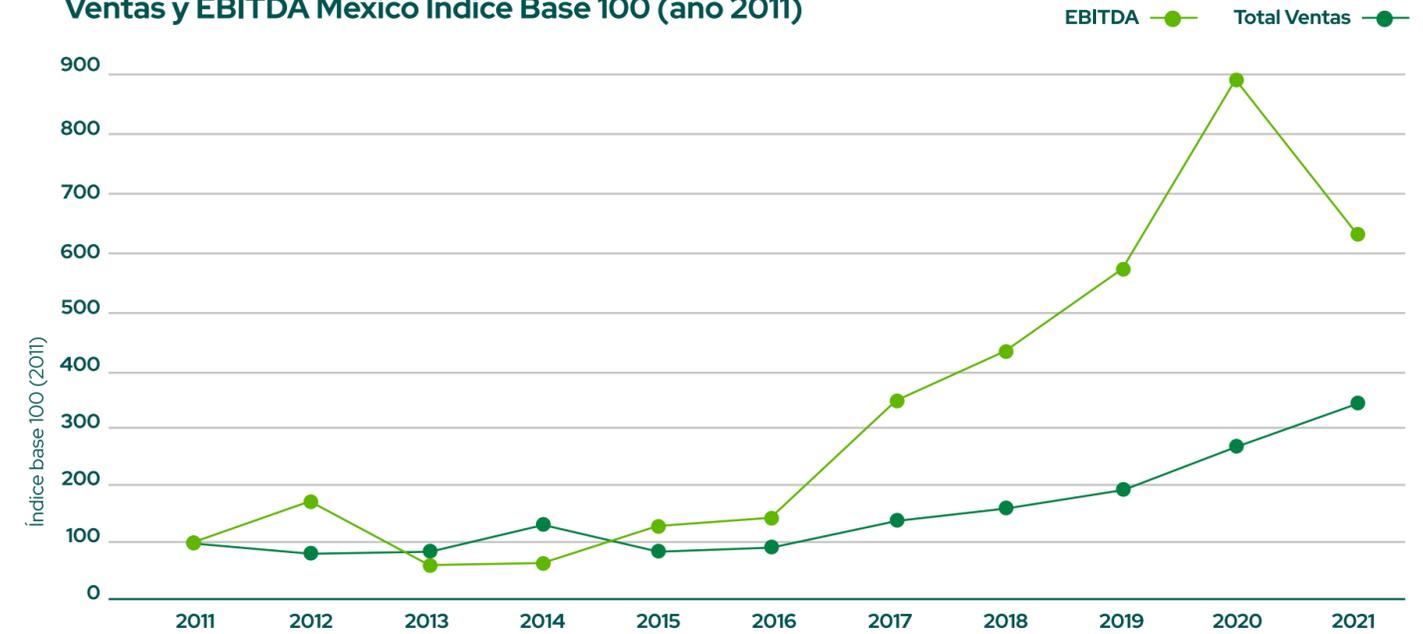
### Ventas y EBITDA Colombia Índice Base 100 (año 2011)



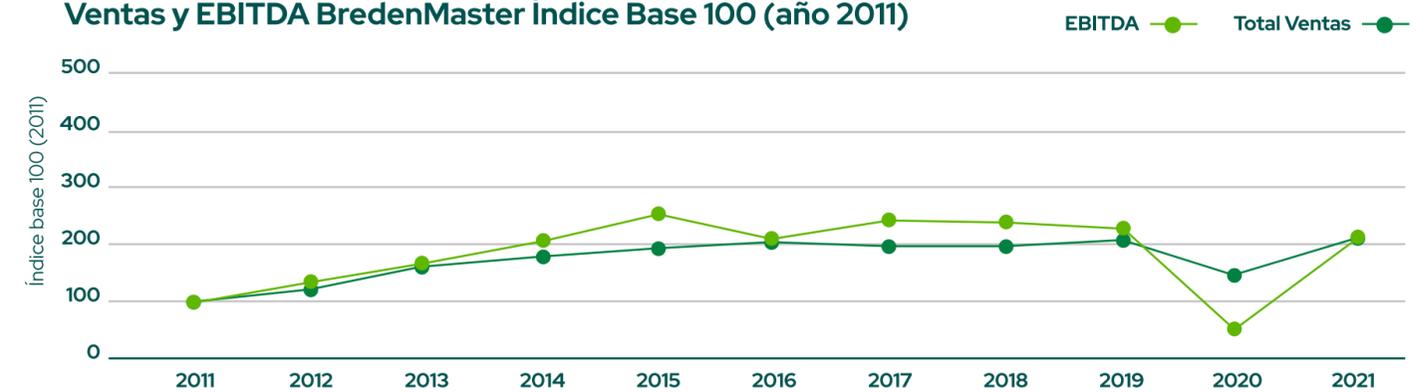
### Ventas y EBITDA Chile Índice Base 100 (año 2011)



### Ventas y EBITDA México Índice Base 100 (año 2011)



### Ventas y EBITDA BredenMaster Índice Base 100 (año 2011)





**CAPÍTULO**  
*Somos aliados para  
hacer la diferencia*

**1**

# CAPÍTULO 1

## Somos aliados para hacer la diferencia



**COMPROMISO 1 AMBICIÓN 2030:**  
Asegurar 100% de nuestra cadena de suministro agropecuaria en estándares ambientales, sociales y de gobierno.

El primer frente de la Ambición 2030 de Alianza Team® consiste en asegurar el cumplimiento de criterios económicos, ambientales y sociales (ESG) en todas nuestras cadenas agropecuarias, entendiendo que éstas representan el foco principal de nuestra gestión y es donde existen mayores oportunidades de generar un impacto positivo.

Por eso con la implementación de la **Estrategia de Abastecimiento Responsable** buscamos abordar tanto las oportunidades como los desafíos para trabajar conjuntamente con nuestros aliados y así hacer la diferencia.

Sabemos que nuestro éxito depende en gran parte de la calidad y compromiso de nuestros aliados, por ende nos comprometemos a desarrollar relaciones de largo plazo, transparentes y constructivas que sean benéficas para todos, y así contar con los mejores insumos y materiales para nuestra operación mientras nuestros aliados avanzan en mejores prácticas de su gestión empresarial; esto junto a nuestro profundo conocimiento, capacidades fabriles y procesos, nos permitirá continuar ofreciendo soluciones que transformen positivamente el entorno y generen bienestar.

El alcance de nuestros compromisos y nuestras **Directrices de política** se extienden a lo largo de toda nuestra cadena -incluyendo proveedores pequeños (smallholders)- procurando una transformación positiva, incluyente y duradera en el tiempo para nuestros aliados y para nosotros.

- \* A la fecha contamos con el **45% de los polígonos de cultivo** que nos abastecen de palma a nivel corporativo.
- \* Alcanzamos más del **90% de trazabilidad a origen de palma** y sus derivados en Colombia y México.
- \* Cerramos el **95%** de las brechas identificadas en el análisis GAP realizado por Earthworm Foundation para alinear los principios y valores corporativos con nuestras políticas y procedimientos internos.
- \* **Logramos que el 60% de nuestros proveedores críticos de materia prima lípida** corporativa sean parte del voluntariado Aliados Somos +.

### Avances de los compromisos a 2023

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.

Consolidar un robusto mecanismo de quejas y reclamos para todos los grupos de interés que sea conocido, confiable y efectivo.

Implementar por lo menos un proyecto de transformación social y ambiental con enfoque de paisaje junto con aliados estratégicos.

# ESTRATEGIA DE ABASTECIMIENTO RESPONSABLE

## Caracterización de la cadena:

[102-9; 204-1]

Creemos genuinamente en el desarrollo y crecimiento económico desde la **gestión sostenible de los recursos**, dejando así un mundo mejor a las futuras generaciones. Por esta razón desde nuestros principios y valores, e impulsados por nuestra convicción de impactar positivamente la relación entre el suministro responsable y la naturaleza, construimos la **Estrategia de Abastecimiento Responsable**, la cual dicta la ruta para el cumplimiento de nuestros compromisos ambientales y sociales declarados en las Directrices de Política Alianza Team en nuestras operaciones propias y a lo largo de la cadena de valor.

Es relevante mencionar que las categorías de compra de la organización (materias primas lápidas, materiales de empaque, insumos e ingredientes, elementos no productivos y servicios administrativos), son abastecidas por aproximadamente 2.800 proveedores. Las materias primas lápidas representan casi el **90%** del costo de nuestros productos, seguidas por los insumos e ingredientes, que representaron casi el **5%** del costo para el 2021.

Por esta razón enfocamos nuestros esfuerzos en las cadenas agropecuarias de la organización, con el firme objetivo de ser un aliado para nuestras comunidades y entorno. Dentro de nuestras operaciones y a lo largo de la cadena de valor buscamos asegurar:

- 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.



Para dar cumplimiento a la presente estrategia definimos **3 frentes de trabajo**:

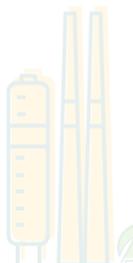
### 1. Sistema de Monitoreo y Verificación en la cadena

**Identificamos y gestionamos los riesgos asociados en nuestra cadena, buscando al 2030 asegurar al 100% nuestra cadena de suministro agropecuaria en estándares ESG (estándares ambientales, sociales y de gobierno)**

El camino de Alimentar un mejor mañana nos ha permitido continuar trabajando con nuestros aliados. En el marco de nuestra Estrategia de Abastecimiento Responsable, creamos el **Sistema de Monitoreo y verificación en la cadena (SMYVC)**.

La herramienta nos permite entender, desde el origen de nuestro suministro, dónde enfocar nuestros esfuerzos, tiempo y recursos, para trabajar en conjunto con nuestros aliados estratégicos (proveedores directos, indirectos, ONG'S, gobierno y otros) y tomar decisiones que permitan el **aseguramiento de nuestras cadenas**.

A través de nuestra búsqueda incansable por generar un impacto positivo en los lugares donde tenemos presencia directa e indirecta, en el 2021 logramos la puesta en marcha nuestro SMVYC en el **100%** de nuestros proveedores directos de palma en Colombia, México y Chile, teniendo un panorama claro de las oportunidades y las primeras acciones a abordar para promover las mejores prácticas en



nuestros proveedores directos y estableciendo planes de trabajo personalizados según las oportunidades identificadas.

Preparándonos para los desafíos del futuro, y siempre con el objetivo de **ir más allá** para asegurar la idoneidad de esta herramienta, con el acompañamiento del equipo interdisciplinario de **Earthworm Foundation**, realizamos el piloto de verificación del SMYVC en noviembre de 2021 con la visita a una de las principales extractoras de Colombia y su núcleo de suministro de fruto incluyendo comunidades y áreas de influencia. Como resultado de este ejercicio nuestro aliado estratégico Earthworm Foundation, como tercero independiente, verificó la **idoneidad** del SMYVC, estableciéndose, así, como la herramienta de la organización para monitorear las cadenas de suministro **actuales y futuras** y como insumo clave en la toma de decisiones asociadas a la incorporación de nuevos proveedores.

### **Nuestros próximos pasos: Estrategia de seguimiento y monitoreo de proveedores**

\* Dar seguimiento a la implementación de los compromisos establecidos en las Directrices de Política Alianza Team®.

\* Al 2025 esperamos visitar el 100% de las extractoras críticas de palma priorizadas, con alcance en cada nivel de suministro que aplique (comercializador, almacenamiento, extractora, cultivos propios, proveedores de fruto indirectos, comunidades y áreas de influencia).

\* Comunicar el **plan de acción personalizado** por proveedor de palma, definiendo compromisos a corto, mediano y largo plazo, posterior a la comunicación de los resultados arrojados por el SMYVC.

\* Desplegar en el segundo semestre del 2022 el SMYVC para la cadena de suministro de soya.

\* Estructurar el procedimiento de mecanismo de quejas y reclamos enfocado en la cadena de suministro.

\* Ampliaremos el alcance del porcentaje de verificación del suministro de libre deforestación para la cadena de palma.

[T4]

### **Trazabilidad a origen**

### **100% de trazabilidad a origen en palma y a molino para la cadena de soya al 2030.**

Hemos comprendido que uno de los principales pasos para continuar liderando la transformación de las cadenas de suministro donde impactamos es conocer a profundidad el origen de nuestras cadenas agropecuarias, creyendo genuinamente en la trazabilidad a origen como un medio para asegurar nuestros principios y valores y la promoción de la transparencia en cada eslabón de la cadena de valor.

Entendiendo la evolución y gestión de la cadena como un proceso continuo, ampliamos el alcance y detalle de los requerimientos asociados al origen, incluyendo la solicitud de polígonos de cultivo, logrando recopilar en tan solo un año la información cartográfica del **45%** de los cultivos que abastecen de palma a la organización, junto con la solicitud a nuestros proveedores para la publicación de la cadena de suministro directa.

### **% de trazabilidad a origen para la cadena de palma**



### **Trazabilidad a Soya**

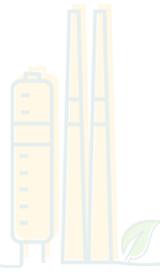
Continuamos trabajando de la mano con nuestros proveedores de soya. Desde el entendimiento de la complejidad de cadena establecimos acciones que permitan a mediano y largo plazo fomentar las mejores prácticas. Mediante el consenso de acuerdos voluntarios de trazabilidad a molino contamos con información de gran valor asociada a la región del origen de frijol, puntos de acopio, molinos y comercializadores. A la fecha contamos con el 55% de trazabilidad a molino de soya a nivel corporativo y mantenemos nuestra ambición de alcanzar el 100% al 2030.

[T5; 102-17]

### **Compromiso con la cero deforestación en nuestras cadenas de suministro agropecuarias.**

NDPE- Sin Deforestación, Sin Expansión de la Turba y Sin Explotación.

Desde 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 la organización.



A lo largo de estos años, no han parado nuestras acciones para conocer a profundidad el origen de nuestro suministro, reconociendo el apoyo y colaboración de nuestros proveedores directos y pequeños agricultores por ser parte de la solución en el fortalecimiento y transparencia de nuestras cadenas de suministro.

Este año en acompañamiento con Earthworm Foundation y su equipo experto en geomática, iniciamos la verificación independiente de nuestro compromiso **NDPE**, con la aplicación de Starling (herramienta satelital que monitorea el cambio en la cobertura forestal), para la gestión de los riesgos asociados a deforestación.

A la fecha hemos analizado más de **7.851 puntos entre coordenadas geográficas y cultivos de palma**, que son parte de nuestra cadena de suministro en Colombia, México y Chile, marcando un hito relevante en la aceleración de nuestro **compromiso de no deforestación al 2030**.

## 2. Plan de gestión de Proveedores

**Somos aliados para el desarrollo a lo largo de la cadena de valor.**

Desarrollamos alianzas de largo plazo maximizando el valor de todos, manteniendo la sostenibilidad como eje transversal en todo lo que hacemos. Sabemos que solos no podemos generar el cambio que buscamos con nuestros grupos de interés, por eso, y particularmente, con nuestros proveedores de materias primas,

trabajamos en la promoción y adopción de prácticas que permitan **la protección del suelo, biodiversidad** y medios de vida que fomenten la **resiliencia de los pequeños productores**, y el **fortalecimiento de comunidades** mediante la ejecución de diferentes proyectos y estrategias:

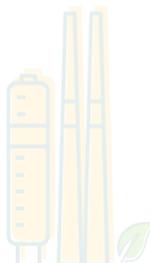
### **Desarrollo y gestión de pequeños proveedores:**

Certificación RSPO bajo el estándar de smallholders

Continuamos apoyando a Palmas del Cesar para la certificación de **100 proveedores de fruto** bajo el estándar de **smallholder de RSPO**, un ejemplo claro de proyecto colaborativo para la generación de desarrollo económico en el campo, fortaleciendo buenas prácticas económicas, ambientales y sociales. Durante los dos años de trabajo, gracias a la conformación de un equipo interdisciplinario que permite entender y abordar los desafíos presentes para cerrar las brechas identificadas, hemos aportado a la **construcción de capacidades** y al establecimiento de acciones en temas estratégicos como: contratación laboral, seguridad y salud en el trabajo, relacionamiento con la comunidad, conservación de ecosistemas, entre otros.

Uno de los principales resultados a destacar es que el **100% de los proveedores vinculados** al proyecto **no presentan deforestación** en los periodos analizados (2007-2010, 2010-2014, 2014-2019), de acuerdo a los estudios de impacto ambiental realizados. Esperamos en el primer semestre del 2022 certificar el primer grupo de pequeños proveedores bajo este estándar.





## Identificación de riesgos ambientales y sociales en la cadena de suministro de fruto:

Apoyamos a Extractora del Sur de Casanare en la caracterización, **evaluación y gestión de los riesgos** de la cadena de su suministro de fruto (compuesta por **92 proveedores**) enfocados en temas económicos, ambientales y sociales, para la implementación de prácticas y capacidades que permitan el desarrollo de la agricultura sostenible mediante el establecimiento de planes de trabajo por finca y la caracterización de su cadena de suministro.

Como parte de este proceso en julio de 2021 participamos en la **socialización** de la Caja de Herramientas para el Análisis de Riesgos Ambientales y Sociales a Nivel Predial, espacio creado por la Fundación Proyección Eco-Social en conjunto con National Wildlife Federation y la Universidad de Wisconsin con el apoyo de la iniciativa Internacional de clima y Bosques de Noruega en el desarrollo de cadenas libres de deforestación, como empresa invitada para compartir nuestra gestión en la implementación del nuestro **compromiso de cero deforestación**, generando estrategias que permiten frenar estas prácticas desde el territorio, garantizando la protección de los bosques. Nuestra meta es continuar ampliando el alcance de este proyecto con las extractoras priorizadas en Colombia.

### Desarrollo de proveedores

Desarrollamos el **Manual de implementación de Alianza Team®**, con la consultora Peterson, para asegurar que desde el proceso de obtención y

molienda del frijol de soya, esta materia sea libre de deforestación con Refinería Segregada para una línea de producción exclusiva en Chile.

### Sistema B

Mejores empresas para el mundo

En Alianza con Sistema B, iniciamos el diagnóstico del desempeño ambiental, social y económico de más de 1.200 proveedores de las diferentes categorías de compra en Colombia, México y Chile con la herramienta de evaluación más utilizada para la medición y mejora de ESG del sector empresarial a nivel global: **Mide lo Que Importa** de Sistema B, ampliando así el alcance de las evaluaciones a proveedores en temas de sostenibilidad y brindando herramientas de promoción de buenas prácticas a nuestros aliados mediante el establecimiento de planes de medición y gestión.

### Resultados del Acuerdo de Voluntades para la deforestación Cero en la cadena de aceite de Palma en Colombia.

Es posible una producción sostenible de alimentos.

Los Acuerdos Cero Deforestación son el **compromiso voluntario** de la agroindustria, gobierno nacional y organizaciones de la sociedad civil por detener la deforestación de bosques y páramos en Colombia.

Colombia es uno de los mayores productores de palma en el mundo y desde hace varios años ha iniciado la ruta hacia la producción sostenible con cero deforestación. En esta actividad que lo

distinguen de otros países, los resultados de la Línea Base del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales de Colombia (IDEAM), entidad encargada del estudio del medio ambiente en el país, refleja el compromiso del sector con la sostenibilidad al verificar que la deforestación a causa de la palma es de solo de 0,4%, logrando que **el sector palmero no sea promotor de la deforestación en Colombia.**

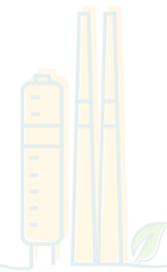
## 3. Voluntariado Aliados Somos +



**Comprendemos los desafíos de nuestros proveedores y cadenas de suministro y ofrecemos oportunidades de valor. Un año y medio reafirmando que somos aliados para el desarrollo.**

En el 2021 confirmamos que el trabajo en conjunto con nuestros aliados estratégicos y la comunicación asertiva, nos han permitido anticiparnos a las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés, entendiendo el impacto que tenemos en nuestra cadena de valor y a su vez, encontrando oportunidades a problemáticas complejas que permitan el desarrollo de la **agricultura de manera ética y responsable.**

El llamado de la organización de compartir conocimiento y experiencia, generando a la vez

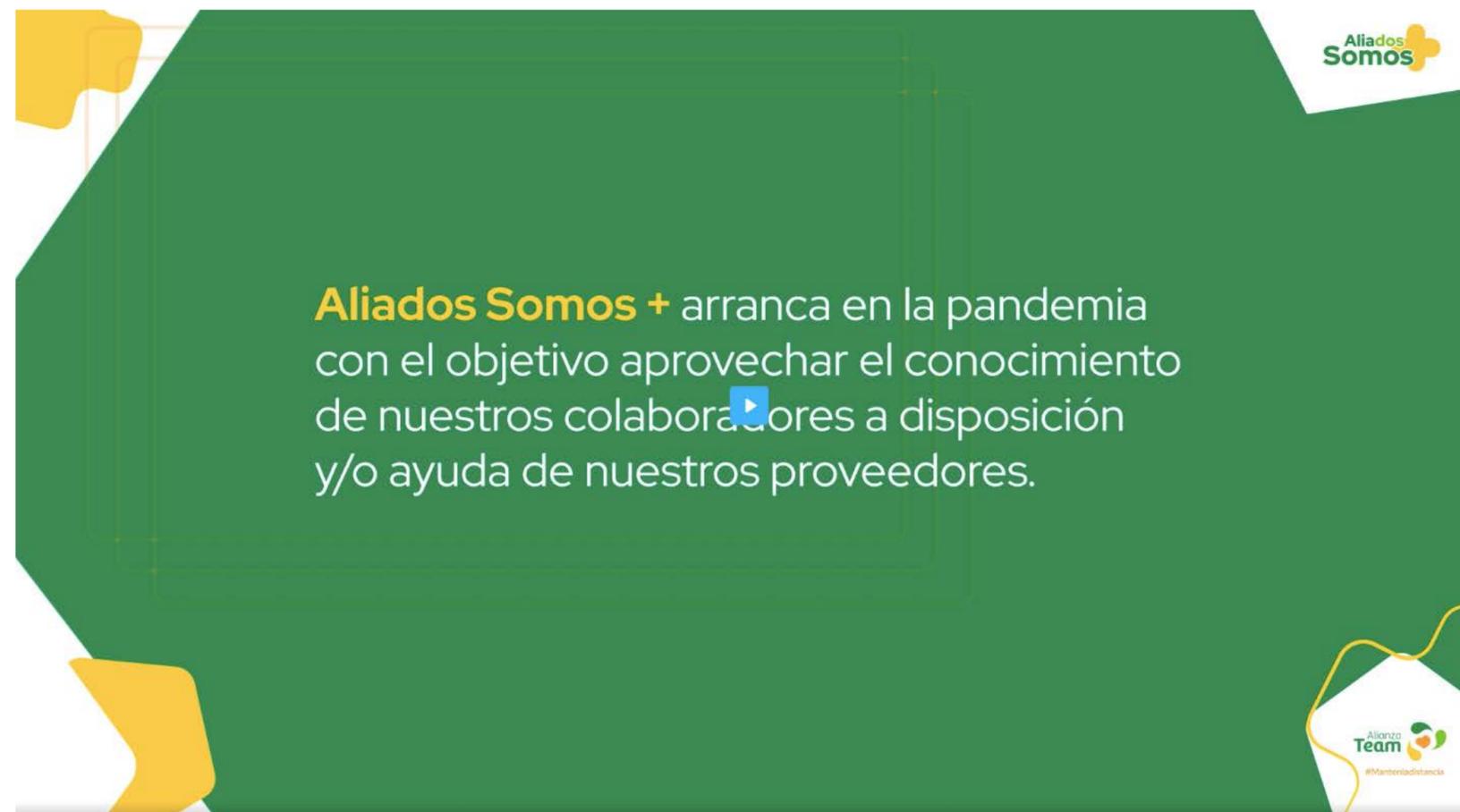


oportunidades de desarrollo, nos ha permitido continuar con el **voluntariado corporativo**, trabajando con la academia, colaboradores voluntarios de la organización y nuestros proveedores para hacer la diferencia.

En 2021 cerramos la **tercera versión** del voluntariado, reflejando la esencia de nuestros colaboradores, quienes buscan siempre ir más allá de sus labores cotidianas, recibiendo estudiantes universitarios para potencializar sus habilidades y su desarrollo como profesionales. Creemos que los jóvenes son la base fundamental para dejar un mejor futuro y a su vez nos permite trabajar con nuestros proveedores, quienes son aliados con los que generamos valor, entendiendo que el acompañamiento cercano es relevante para avanzar bajo nuestro propósito superior de **Alimentar un mejor mañana**.

Mediante el desarrollo de alianzas de largo plazo para compartir buenas prácticas en temas económicos, ambientales y sociales a los **proveedores estratégicos de la organización**, ubicados en Colombia, México y Chile, junto con el acompañamiento de las Universidades de La Sabana, Universidad de los Andes y Universidad Externado de Colombia, así como del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Campus Morelia en México, hoy presentamos los siguientes resultados:

\* Más de **88 sesiones** de trabajo individuales a proveedores.



- \* Alcanzamos **1.253 horas de trabajo**.
- \* Logramos la participación del **60%** de nuestros proveedores críticos de materia prima lápida a nivel corporativo.
- \* Incluimos a **nuevos voluntarios referentes** como Solidaridad y CECODES.

Para el 2022 incluiremos voluntarios externos referentes de Colombia, México y Chile, y

continuaremos compartiendo buenas prácticas que nos permitan consolidarnos como **aliados estratégicos**, aportando soluciones que tengan impacto en toda la cadena de valor de nuestros proveedores, siendo gestores de nuevas prácticas y proyectos diferenciadores que nos permitan consolidarnos como una de las **compañías más sostenibles del mundo**.



**CAPÍTULO**  
*Nuestro Planeta*

# 2

# CAPÍTULO 2

## Nuestro Planeta

### COMPROMISO 2 AMBICIÓN 2030: Carbono neutro

Nuestro propósito de Alimentar un mejor mañana implica ir más allá de abastecer el mercado de productos con la mejor con calidad e inocuidad, significa innovar día a día con soluciones que respondan a las problemáticas ambientales y sociales que están afectando el mundo, mediante la revisión permanente de nuestras operaciones y la manera en cómo generamos valor a grupos de interés.

Por esa razón estamos comprometidos con ser **carbono neutro al 2030**, considerando emisiones de **Alcance 1 y 2**.

#### Logros

1. Reducción del **18% de huella de carbono** a nivel corporativo en relación con el 2020.
2. Inicio del establecimiento de las metas ambientales corporativas bajo lineamientos de **Objetivos Basados en Ciencia**.
3. Desde abril de 2021 el **100% de la energía eléctrica** consumida por la planta de Chile es abastecida por energía renovable proveniente de la planta solar Huatacondo.
4. **Lanzamos 3 presentaciones de Superfry PET 100% fabricado con resina postconsumo.**

### Avances de los compromisos a 2023

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 AlianzaTeam® en referente con impacto regional y presencia en por lo menos cuatro países.

### El camino hacia la consolidación de la estrategia climática

Trabajamos de la mano con expertos técnicos, entendiendo las fortalezas y oportunidades que tenemos para la gestión del cambio climático y estableciendo la **hoja de ruta** para lograr ser carbono neutro al 2030, considerando emisiones de Alcance 1 y 2. En acompañamiento con la consultora GAIA emprendimos la ruta para el establecimiento de las metas ambientales corporativas evaluando los lineamientos de Objetivos Basados en Ciencia, partiendo por la revisión a profundidad de los indicadores ambientales y operación de las siete plantas de la compañía. Ajustamos roles y responsabilidades para la gestión climática de la organización desde el más alto nivel corporativo, creando un equipo de trabajo interdisciplinario y estableciendo los próximos enfoques para



implementar el plan de gestión de carbono neutro de Alianza Team®:

- \* Alineación a metodologías internacionales avaladas para el cálculo de la huella de carbono.
- \* Análisis de datos y procesos actuales de la organización para el establecimiento de metas corporativas.
- \* Implementación de las hojas de ruta por planta para dar respuesta a los **27 criterios** de la metodología de Objetivos Basados en Ciencia.
- \* Iniciar la medición de alcance **3 a nivel corporativo**.

Continuaremos en la construcción de capacidades con del **100% de los colaboradores directos**, que dan cumplimiento a la cultura de medición, análisis y reporte que nos representa al interior de la organización, enfocando nuestras acciones en la generación de **impacto positivo en nuestro entorno**, partiendo de una revisión rigurosa de nuestros procesos y las oportunidades que tenemos para seguir aportando a la construcción de un mundo mejor.

## Indicadores gestión ambiental [T15; T17; 302-3; 305-4]

Colaboradores Alianza Team® Chile



### SEMÁFORO FRENTE AL 2020

Oportunidad de mejora ● Mejora ● Permanece igual ●

#### Total Alianza Team®

Intensidad agua (m3/t.e.): 1,57 ●  
 Intensidad energía (MwH/t.e.): 0,76 ●  
 Intensidad emisiones (TON CO2e / t.e.): 0,25 ●  
 Aprovechamiento residuos ordinarios (%): 86 ●

#### Colombia

Intensidad agua (m3/t.e.): 1,15 ●  
 Intensidad energía (MwH/t.e.): 0,65 ●  
 Intensidad emisiones (TON CO2e / t.e.): 0,15 ●  
 Aprovechamiento residuos ordinarios (%): 97 ●

#### México

Intensidad agua (m3/t.e.): 2,93 ●  
 Intensidad energía (MwH/t.e.): 1,12 ●  
 Intensidad emisiones (TON CO2e / t.e.): 0,52 ●  
 Aprovechamiento residuos ordinarios (%): 65 ●

#### BredenMaster®

Intensidad agua (m3/t.e.): 2,65 ●  
 Intensidad energía (MwH/t.e.): 1,09 ●  
 Intensidad emisiones (TON CO2e / t.e.): 0,70 ●  
 Aprovechamiento residuos ordinarios (%): 65 ●

#### Chile

Intensidad agua (m3/t.e.): 2,18 ●  
 Intensidad energía (MwH/t.e.): 0,76 ●  
 Intensidad emisiones (TON CO2e / t.e.): 0,18 ●  
 Aprovechamiento residuos ordinarios (%): 35 ●

### AGUA

\* Replicando el modelo de tratamiento de agua liderado por la Planta Buga de Colombia, la planta Morelia es hogar de Taquito, un pez betta, quien junto con otros cinco peces, viven en una pecera **100% alimentada con el agua tratada de la planta**, demostrando su pureza y calidad.

\* Aumento del 91% de agua recirculada en planta Barranquilla frente al año anterior.

### ENERGÍA

\* Recuperación de **más del 50% de los condensados** asociados a la gestión de mantenimiento y reparaciones en infraestructura en la planta Morelia, disminuyendo así el consumo de gas natural para los procesos operativos. Esperamos en 2022 llegar al **70%** de recuperación.

### RESIDUOS

\* Planta Fontibón y Planta BredenMaster tuvieron una mejora del **15% y del 66% respectivamente** en su proceso de separación, aprovechamiento y recuperación de residuos.

### HUELLA DE CARBONO

\* Reducción de la huella de carbono corporativa en un **18%** (bajo la medición actual) gracias al esfuerzo de cada una de las plantas.

\* Reducción del **42%** del CO2 generado en el proceso de almacenamiento a nivel corporativo, con respecto a los últimos 4 años.

\* **Iniciamos la transición de la organización hacia el consumo de energías renovables.** Desde abril del 2021 el **100% de la energía eléctrica** del suministro de la planta de Chile es abastecida por energía renovable proveniente de la planta solar Huatacondo, esperamos el próximo reporte este avance se vea reflejado en los indicadores ambientales.



**Sandra Gallego** - Coordinadora de Sistemas de Gestión y Medio Ambiente Planta Buga

## Compromiso con el entorno

Enfocamos nuestras acciones a la **preservación, recuperación y conservación del medio ambiente**, haciendo frente a las problemáticas actuales y futuras, mediante desarrollo de programas, proyectos y soluciones de valor que nos permitan generar un **impacto positivo** en nuestras zonas de influencia y la cadena de valor.

### Verde de Corazón

El equipo Verde de Corazón está conformado por colaboradores que son **agentes de cambio** en Colombia, México y Chile, multiplicadores del mensaje ambiental, con el interés genuino de **impactar positivamente el medio ambiente** y dejar así, un mundo mejor a las futuras generaciones. A continuación las principales acciones que desarrollamos en el 2021.

- \* Reforestación de **200 árboles** nativos entre la zona Guaymaral (Valle del Cauca) y el área alrededor de nuestra Planta Buga.
- \* Celebración del día de la biodiversidad en Planta Bogotá con la comunidad, contando con **67 colaboradores**.
- \* Sensibilización en protección de los recursos hídricos a **22 familias** en el proyecto Huertas en Casa con el apoyo de **42 colaboradores** en la planta de Barranquilla.
- \* **#SumarPorElPlaneta**, ha ampliado su alcance en las plantas de Morelia en México y en Buga en Colombia, para continuar compartiendo y fortaleciendo los

conocimientos sobre el cambio climático y acciones para mitigarlo con la participación de las industrias que se encuentran presentes en las zonas de influencia de nuestras plantas.

\* Instalación de **sistemas de captación de agua de lluvia** y creación de espacios para la construcción de capacidades para los miembros de las comunidades en nuestra zona de influencia de Planta Morelia, alrededor de las problemáticas de estrés hídrico. Participamos activamente en diferentes iniciativas con nuestros grupos de interés, en la construcción y consolidación de estrategias que permitan abordar las problemáticas que hoy enfrentamos como sociedad.

Destacamos que por décimo tercer año consecutivo recibimos el reconocimiento de **Excelencia Ambiental del PREAD**, otorgado por la Secretaría Distrital de Ambiente en la planta de Bogotá en Colombia. También en 2021 cumplimos un hito muy relevante consolidando la alianza con IMELSA, compañía experta en generar energía eléctrica proveniente de fuentes renovables, para **suministrar el 100% de las necesidades de energía** de nuestra planta Team Foods Chile.



**VERDE DE CORAZÓN**

Protegiendo el mañana



**Manos Verdes**  
[T25]  
**Somos un movimiento que agrupa, educa y moviliza a las personas que mejoran el mundo con acciones colectivas.**

En 2015 nos dimos a la tarea de cerrar el ciclo del aceite de cocina usado (ACU) en Colombia, gestionando su recolección y coordinando su disposición responsable como insumo para la producción de biodiesel. Seis años después este compromiso nos impulsa a continuar liderando este cambio. Vemos con satisfacción que la industria es cada vez es más consciente de los desafíos asociados a la gestión de sus residuos bajo una visión de **economía circular**, razón por la cual hemos ampliado el alcance de recolección para HORECA, visitando **31.241 puntos de venta**, incluyendo nuevos restaurantes y profundizando nuestra propuesta de valor al ofrecer soluciones que dan trazabilidad y seguridad en la correcta disposición de este residuo. Trabajamos en estrategias para captar clientes nuevos, incluyendo a los pequeños restaurantes que no tienen posibilidad de dar una adecuada disposición al ACU, estableciendo alianzas con nuestros proveedores, los cuales hacen rendición por medio de bonos.

De igual forma, entendiendo que estamos cada vez más permeados por consumidores reflexivos que quieren ser parte activa de la gestión correcta del ACU, **construimos la mayor plataforma de ACU para los hogares colombianos**, realizando campañas

de capacitación a consumidores para hacer un uso y disposición adecuado del ACU, a la par de construir una red de alianzas con tiendas de autoservicio para llegar a más familias, contando con más de **1.600 puntos de recolección** en ciudades como Bogotá, Barranquilla, Cali y Medellín.

En el 2021 recolectamos **963.142 kg** de ACU, lo que representa **25%** más de lo recolectado el año anterior, evitando así la emisión de más de **2.311.540 kg de CO2**.

### **Empaques: resultados, materiales y proyectos**



Los materiales, empaques y envases son uno de los grandes desafíos para la industria de alimentos y bebidas en términos de impacto y presión al medio ambiente, por eso buscamos hacer la diferencia mediante un **enfoque de economía circular** apalancada en la rigurosa aplicación de los cuatro pilares que rigen la **estrategia de empaques**.

Desde la generación de oportunidades que mantengan el diseño y calidad de los empaques, nos proponemos lograr que el **100% de nuestros empaques** logren su máximo

**potencial de aprovechamiento**, ya sea reutilizando aquellos que legal y técnicamente sea posible o **asegurando su incorporación en un ciclo productivo local**, previniendo que estos sean desechados de forma incorrecta en un relleno sanitario o fuente hídrica.

### **Pilares estratégicos**

- 1 Reducción:** Reducir complejidad en el diseño de componentes de materiales de empaque e incrementar porcentaje de materiales reciclados.
- 2 Reciclabilidad:** Implementar materiales para facilitar reciclaje.
- 3 Reutilización:** Potencializar el diseño y uso del empaque para reutilizar en el mismo sistema u otro.
- 4 Aprovechamiento:** Implementar materiales que provengan de fuentes renovables y/o que sean reincorporados a una cadena productiva de su misma naturaleza o incluso diferente.



En Colombia, desde la puesta en marcha del programa de post consumo de materiales y empaques Visión 30 | 30 de la ANDI en 2019, programa del cual somos miembros fundadores, hemos desplegado acciones hacia el desarrollo de un sistema robusto de información con respecto a la cantidad de envases y empaques puestos en el mercado. Siendo **ágiles e innovadores** hemos ajustado los procesos de búsqueda de materiales de empaques al generar propuestas de valor que nos permitan ser reconocidos por la calidad de nuestros productos y también por la gestión de nuestros residuos, buscando reducir la contaminación de plásticos en el mundo.



El año pasado comunicamos con gran orgullo el lanzamiento de la primera **botella de aceite hecha 100% con material reciclado postconsumo**, evitando utilizar **127 tons** de resina PET virgen. Para 2021 continuamos trabajando con grupos interdisciplinarios enfocados en encontrar nuevas oportunidades para lograr que el PET en las botellas de aceite pueda ser reciclado y reincorporado a una nueva cadena de valor, aumentando el número de productos con materiales reciclados a través de nuestra marca **Superfry** con presencia en Panamá, que ahora utiliza **PET 100% fabricado con resina reciclada postconsumo en sus tres presentaciones.**

\* Team Foods Chile definió un sistema de gestión interno y externo en la materia, creando un equipo interdisciplinario a nivel corporativo para diseñar la línea base de envases y embalajes, y a su vez, trabajar en la sensibilización de esta ley de cara a nuestros proveedores nacionales e internacionales, así como colaboradores internos.

También adherimos de **manera voluntaria al SIC Colectivo RESIMPLE**, sistema que se encargará de gestionar las metas de recolección de residuos, específicamente para envases y embalajes para reportar los resultados a la entidad gubernamental correspondiente.

\* BredenMaster® se unió como miembro fundador del Gran Sistema Colectivo de Gestión (**GRANSIC**) impulsado por New Hope Ecotech/Todos Reciclamos, en virtud del cual se espera dar cumplimiento a las metas de recolección y valorización asociadas a producto prioritario de Envases y Embalajes. Actualmente el GRANSIC se encuentra en evaluación por parte del Tribunal de Libre Competencia, y presentará el Plan de Gestión ante el Ministerio de Medio Ambiente para Septiembre 2022, en cumplimiento con los plazos de implementación de la Ley.

Estas acciones concretas reflejan el compromiso de la organización por **ser agentes movilizadores de cambio** al trabajar con nuestros grupos de interés estableciendo acciones a nivel nacional y global que perduren en el tiempo y aporten de manera positiva en el progreso hacia una economía circular.

Colaboradora / BredenMaster®





**CAPÍTULO**  
*Nuestra Gente*

**3**

# CAPÍTULO 3

## Nuestra Gente



### COMPROMISO 3 AMBICIÓN 2030:

#### Desarrollo integral de la gente

Creemos en las personas, su talento y su potencial para lograr todo lo que nos proponemos.

En Alianza Team® creemos en nuestra gente, y su desarrollo integral es uno de nuestros compromisos fundamentales. Este es el tercer eje de trabajo para nuestra Ambición 2030 y entendemos el concepto de la gente como nuestros **colaboradores, sus familias**

y las comunidades donde operamos. Sabiendo que nuestras acciones impactan a nuestro alrededor y buscando siempre dejar la mejor huella al ser aliados para el desarrollo, focalizamos acciones benéficas para nuestro talento, sus familias, y en nuestras zonas de influencia, mediante programas de **salud, vivienda, educación, empleo, emprendimiento y seguridad alimentaria.**

#### Avances destacados:

1. Invertimos **\$2.229.836.550 COP** en diversas iniciativas de impacto ESG para nuestros grupos de interés bajo la sombrilla de Aliados Somos +.
2. Incrementamos en casi **11%** la inversión enfocada a beneficios para nuestra gente y su familia en las operaciones de Colombia y México.
3. Cubrimos el **61%** de las vacantes por talento interno a nivel corporativo.

#### Avances de los compromisos a 2023

Cubrir el 75% de las vacantes con talento interno y el 90% de los cargos críticos con talento excepcional.

Asumir el liderazgo en el relacionamiento con las comunidades donde operamos para el diseño de proyectos de alto impacto ambiental y social.



**Nuestra Gente: palanca fundamental que impulsa nuestro crecimiento**

**1. Seguridad y salud de nuestra gente en el entorno de trabajo**

**Nuestra gente** es una de las cuatro **prioridades** de la organización, y como eje fundamental de nuestro modelo de cultura, creemos que a través del talento somos capaces de capitalizar la **estrategia de crecimiento** de la organización. En 2020, con la llegada de la emergencia sanitaria por la pandemia del Coronavirus COVID-19, definimos nuestra escala de valores para la toma de decisiones, donde el cuidado por la **integridad, salud y bienestar** de nuestros **colaboradores y de sus familias** es y continuará siendo nuestra mayor prioridad. Esta es la forma como trabajamos en Alianza Team®, asegurando la coherencia entre nuestro pensar, actuar y planear, junto con los principios y valores que nos caracterizan.

Indicadores principales de talento

[401-1; T11; T12; T13]

SEMÁFORO FRENTE AL 2020

Oportunidad de mejora ● Mejora ● Permanece igual ●

Total AlianzaTeam®

Rotación total: 20,41 ●  
 Rotación Voluntaria: 10,83 ●  
 Frecuencia accidentalidad (LTIFR): 9,94 ●  
 Severidad accidentalidad (ISA): 133,89 ●  
 Ausentismo: 4,5 ●

Colombia

Rotación total: 14,43 ●  
 Rotación Voluntaria: 8,39 ●  
 Frecuencia accidentalidad (LTIFR): 4,32 ●  
 Severidad accidentalidad (ISA): 39,67 ●  
 Ausentismo: 1,33 ●

México

Rotación total: 32,6 ●  
 Rotación Voluntaria: 23,46 ●  
 Frecuencia accidentalidad (LTIFR): 3,06 ●  
 Severidad accidentalidad (ISA): 59,11 ●  
 Ausentismo: 0,42 ●

Chile

Rotación total: 25,93 ●  
 Rotación Voluntaria: 12,04 ●  
 Frecuencia accidentalidad (LTIFR): 14,1 ●  
 Severidad accidentalidad (ISA): 317,26 ●  
 Ausentismo: 6,78 ●

BredenMaster®

Rotación total: 24,97 ●  
 Rotación Voluntaria: 10,43 ●  
 Frecuencia accidentalidad (LTIFR): 24,82 ●  
 Severidad accidentalidad (ISA): 342,45 ●  
 Ausentismo: 12,98 ●

\*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

Acciones de prevención de accidentalidad y ausentismo

Los indicadores de frecuencia y severidad de accidentalidad mejoraron para nuestras operaciones en Colombia gracias al desarrollo del programa **Condiciones Sub Estándar**, basado en la identificación de condiciones inseguras para la prevención de accidentes, entendiendo que entre más condiciones se identifiquen y se corrijan, la probabilidad de un accidente será mucho menor.

En el caso de los indicadores de México, BredenMaster® y TeamFoods Chile, los contratistas terceros se sumaron

al cálculo que anteriormente sólo contemplaba a nuestros colaboradores, lo cual explica los resultados del año. Para el 2022 el foco corporativo estará en el reporte y cierre del programa Condiciones Sub Estándar para los tres países, mantener la **estrategia de Salud Integral** desarrollada en 2020 y desplegada internamente desde finales de 2021, la cual cuida el ambiente físico de trabajo, el entorno psicosocial, y los estilos de vida saludable, avanzando en el modelo de los pilares de seguridad y salud en el trabajo en Colombia, y a la par avanzar en el desarrollo de un programa de seguridad en máquinas y recertificación en la ISO 45001 en BredenMaster®.





### Manejo de la pandemia

Hemos sobrellevado la pandemia de forma exitosa gracias a la agilidad y resiliencia que nos caracterizan, manteniendo en primer lugar la salud y el bienestar de toda nuestra gente. Durante el 2021 continuamos las medidas para prevenir el contagio por medio de la capacitación, monitoreo y promoción de las jornadas de vacunación,

contando con el **98%** de nuestros colaboradores con por lo menos una dosis aplicada y el **80% con un esquema completo**, junto con la aplicación **12.054 pruebas y 7.815 seguimientos médicos**. Frente a nuevas variantes más contagiosas del Coronavirus COVID-19, nuestras tasas de ausentismo aumentaron frente al año anterior, sin embargo, la eficiencia de nuestras medidas sanitarias lograron que el ausentismo ligado a este virus solo

represente un **10% y tengamos 0 fatalidades** por esta causa a la fecha. De la misma manera, bajo el marco de la estrategia de Salud Integral, realizamos sesiones de sensibilización y capacitación para la gestión de la salud mental y emocional de nuestros colaboradores. Gracias a nuestra rigurosidad, recibimos la calificación del **95% en el cumplimiento de los protocolos** de Bioseguridad según la Auditoría de la ARL Sura en Colombia.



## 2. Fortalecimiento del talento humano

[404-2; 401-2]

Buscamos desarrollar el **máximo potencial** de nuestros colaboradores a través del diseño de nuevos programas y del robustecimiento de los que tenemos para acompañarlos en su **crecimiento personal y profesional** –a través de transiciones, planes de desarrollo individuales, mapas de sucesión, promoción del talento interno y bienestar– para superar los desafíos que presenta el contexto global y local. De esta manera logramos disminuir las tasas de rotación frente al 2019 para las operaciones de Colombia y BredenMaster®, fortaleciendo la organización durante 2021 para contar con la gente que nos acompañará en nuestro camino de crecimiento.

### Agenda de Talento

Creemos en el desarrollo de nuestros colaboradores basado en sus **fortalezas y en el autoconocimiento** como base para el diseño de sus propios planes de desarrollo, garantizando el **éxito personal** y el de la organización. A través de la Agenda de Talento, acompañamos a los colaboradores en este proceso para maximizar su potencial, logrando la **cobertura del 76%** de nuestra gente en Colombia, México y Chile. En paralelo, creamos la plataforma de evaluación de desempeño de los colaboradores, para apoyar los ciclos de desarrollo, permitiéndonos alcanzar metas extraordinarias, conformando a la fecha más de **1.300 planes de desarrollo** en Chile, Colombia y México y a la vez profundizando el autoconocimiento del **98%** de los colaboradores en Colombia.

### Escuela de Liderazgo.

La Escuela de Liderazgo, en alianza con Origen, busca el desarrollo de los líderes de hoy y del futuro de la organización, fomenta la toma de consciencia y fortalecimiento de habilidades blandas, promueve las características del modelo de cultura Alianza Team® y la búsqueda por el cumplimiento de nuestro propósito superior en todo lo que hacemos. En los últimos dos años ha cubierto el **40% de los colaboradores en Colombia, México y Chile**, contribuyendo así a la transformación que buscamos en la organización y garantizando el acompañamiento grupal e individual frente a la nueva realidad que estamos viviendo.

[T6]

Encontramos en la movilidad de la organización un habilitador para el crecimiento profesional, robusteciendo los pipelines de talento esperando contar con sucesiones naturales y cubrir las vacantes (que no necesiten de una convocatoria externa) con talento interno. Actualmente, el **76%** de nuestras sucesiones se encuentran cubiertas; esto significa que el **54%** de los cargos claves cuentan con un sucesor, y al 2021 contamos con el **61% de nuestras vacantes cubiertas con talento interno**, mostrando una excelente trayectoria para la meta de cubrir el 75% al 2023.

Ana María Forero / Directora Desarrollo de Talento Alianza Team®



# ¡LAS 4 COSAS QUE NOS IMPORTAN!

En Alianza Team® guiamos nuestras acciones basados en las 4 cosas que nos importan:  
**Nuestra gente, la sostenibilidad, los accionistas y nuestros clientes, consumidores y proveedores.**



## Nuestros Accionistas

**Creemos de forma rentable y sostenible**, buscando ser la mejor inversión.



## Sostenibilidad

**Construimos un mejor mundo** para las generaciones futuras.



## Nuestros Clientes Consumidores y Proveedores

**Desarrollamos alianzas** de largo plazo maximizando el valor para todos.



## Nuestra Gente

Creemos en **las personas, su talento y potencial** para lograr todo lo que nos proponemos.



[405-2; T9]

En Alianza Team® trabajamos día a día por construir un gran lugar para trabajar, y este compromiso se ve reflejado en los resultados de la encuesta de ambiente laboral de Great Place to Work, **alcanzado el doceavo mejor lugar para trabajar en Colombia**, siendo el primero en la industria de alimentos en compañías con 301 a 1.500 colaboradores.

Estos resultados nos motivan a continuar adaptándonos a las necesidades del presente y del mañana, compartiendo el conocimiento y experiencia que hemos adquirido a través de los años y en las diferentes culturas donde están presentes nuestras operaciones, estando siempre abiertos a la ideación, con la disposición de adoptar nuevas formas de hacer las cosas. Mantenemos el compromiso de seguir construyendo un ambiente laboral que refleje nuestros principios y valores, permitiendo la promoción de la **equidad interna, diversidad e inclusión y compensación justa** mediante la práctica de estudios salariales rigurosos que den cumplimiento a nuestras políticas internas.

Como parte de este compromiso en 2021 aumentó la cifra de mujeres colaboradoras un **9%**, nuestro equipo de Desarrollo del Talento se certificó en equidad de género y **empoderamiento de la mujer**, aportando con acciones puntuales a la construcción de una sociedad actual más justa y equitativa.

### 3. Aliados Somos +

Trabajando de la mano con nuestros grupos de interés en la generación de valor.

[102-12]



Aliados Somos + es la evolución de la estrategia de gestión social de la organización, enfocada en la construcción de capacidades y la puesta en marcha de Alimentar un mejor mañana a través de acciones que permitan la generación de valor para nuestros grupos de interés. De esta manera, **la sombrilla corporativa de Aliados Somos +** y sus **cuatro frentes de trabajo** establecen los lineamientos para el cumplimiento de la estrategia en los seis grupos de interés priorizados.

#### i) Ciclo de educación y empleabilidad

En Colombia, las Plantas de **Buga y Barranquilla** en alianza con el **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA**, continúan el programa de formación profesional impactando a más de **137 jóvenes** (graduados y en proceso de formación) en educación para ser Técnicos en Mantenimiento Industrial en Buga y Técnico Mecánico de Maquinaria Industrial en Barranquilla. Para dar continuidad a



Estudiantes SENA Planta Bogotá.

este programa, se establecieron lineamientos y metas en las tres plantas de Colombia como parte del aporte de la organización por el desarrollo de los jóvenes del país.

#### ii) Apoyo al emprendimiento en nuestra cadena de valor

A través del programa **Familias Emprendedoras**, fomentamos el empoderamiento de la mujer, trabajando con **25 madres** miembros de la comunidad de **Barrio Abajo** donde queda ubicada la Planta de Barranquilla, apoyando en la creación de oportunidades para generar nuevas fuentes de ingresos para los hogares de la zona al crear un laboratorio gastronómico. A través del SENA como entidad asociada, las participantes obtienen

certificaciones por todos los talleres realizados, adicional al involucramiento de talento AlianzaTeam® para acercar a la comunidad a nuestras marcas y seguir contribuyendo a Alimentar un mejor mañana.

#### III. Aliados Somos +

Expandimos el alcance del voluntariado Aliados Somos+ para impulsar el emprendimiento mediante formación y capacitación a colaboradores y familias para postular sus negocios o ideas de negocios y contribuir en la puesta en marcha de los mismos, o robustecer sus prácticas. En el 2021 nos enfocamos en el diseño de esta propuesta esperando acompañar a **200 negocios** mediante circuitos de conocimiento complementarios con nuestros colaboradores, con el fin de dar apertura al programa en 2022.



### iii) Seguridad Alimentaria [T14; 102-12]

Durante 2021 invertimos **\$2.229.836.550 COP** en las comunidades que nos rodean a nivel corporativo, de esta esta inversión, un total de **\$780.664.183 COP** fue invertido en donaciones en dinero y producto a nuestras **19 organizaciones** aliadas, impactando a **26.164 personas**.

Continuamos con los proyectos de **Campi Sal Marina** en alianza con la fundación FUCAI y la campaña **#MeSumo**, entre las cuales impactamos a más de **800 y 6.500 personas**, respectivamente, para combatir la desnutrición en las zonas de influencia, generando valor con nuestros grupos de interés.



Para conocer las organizaciones aliadas a quienes acompañamos a través de nuestras donaciones. [Leer más](#)  
[T8; 401-2]



### iv) Educación, salud y vivienda

Sabemos que los logros e hitos de Alianza Team se deben a cada uno de los casi **2.500 colaboradores** que día a día enfrentan la cotidianidad con

resiliencia, optimismo y compromiso, y en profundo agradecimiento, así como velando por su bienestar, en 2021 hicimos una inversión total de **\$505.692.025,1 COP** en beneficios, lo cual representa un **aumento casi del 11%** en inversión frente al 2020 en Colombia y México, impactando a **10.000** personas entre colaboradores y sus familias. De la misma manera, invertimos más de **\$500.000.000 COP** en auxilios para la educación, salud y vivienda para nuestros colaboradores y sus familias.



Estudiantes - Colaboradores Alianza Team® Buga.

## Conoce aquí los cuatro frentes de trabajo de Aliados Somos + en Alianza Team®

# 1

### Ciclo de educación y empleabilidad

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

# 2

### Apoyo al emprendimiento en nuestra cadena de valor

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

# 3

### 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 -a través de alianzas- a mitigar la ausencia de alimentos en población vulnerable.

# 4

### Educación, salud y vivienda

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



## CAPÍTULO

*Transformando  
el mercado*

# 4

# CAPÍTULO 4

## Transformando el Mercado

Alimentando un mejor mañana creamos un mundo mejor

Nuestra gente, la innovación y la sostenibilidad son las palancas de crecimiento de la organización [102- 2]



En el marco del cumplimiento de la Ambición al 2030 creemos que **nuestra gente, la innovación (abierta y cerrada) y la sostenibilidad** son las tres palancas que día a día permiten la consolidación de estos grandes compromisos partiendo de los siguientes **ejes estratégicos**: i) la innovación y transformación digital, ii) cultura de medición y reporte, y iii) comunicación estratégica con nuestros grupos de interés.

### Avances destacados

1. Ocupamos el **sexto puesto** en el ranking de la ANDI y Dinero en Colombia como una de las empresas más innovadoras en Colombia.
2. Tenemos **19 familias** de patentes, de las cuales **22** han sido concedidas y **18** más están en trámite, gracias a la gestión de más de **30** colaboradores inventores.



3. Innovamos en **132 productos** este año en los GEN Team Foods y Team Caribe y en 20 productos en BredenMaster®.
4. BredenMaster® comenzó la iniciativa **Mi Almacén**, abriendo camino en la digitalización del canal tradicional.
5. Dagusto inauguró su propio canal de **ventas en línea**, atendiendo directamente al consumidor final.

### Avances de los compromisos a 2023

- 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
- Estructurar proyectos de largo plazo con nuestras marcas y negocios que generen alto impacto social y/o ambiental.

### Innovación (abierta y cerrada) Nuestros esfuerzos

[T1] La innovación es el camino principal al crecimiento y es una de nuestras **grandes fortalezas y capacidades corporativas**. Al ser parte de nuestro ADN y cultura organizacional, podemos superar los desafíos que enfrentamos en entornos de alta volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad y transformarlos en oportunidades, asegurando los más altos estándares de calidad, inocuidad y diferenciación para lograr que los lípidos y nuestras marcas hagan la diferencia. Por eso **invertimos el 1,28% de nuestras ventas anuales** en procesos atados a la innovación como la investigación y desarrollo de diferentes productos, logrando implementar soluciones diferenciadas a lo

largo de nuestra cadena de valor, reconocidos por Great Culture to Innovate, y también como la **sexta empresa más innovadora del país y la primera en el sector de alimentos** por parte de la Asociación Nacional de Empresarios (**ANDI**) en Colombia y la revista Dinero.

Motivados a seguir innovando y emprendiendo, durante el 2021 continuamos trabajando con iniciativas propias como **albora**, nuestro fondo de capital privado, e invertimos en dos startups alineados con nuestro objetivo de impulsar y permear conocimiento abordando grandes desafíos de la industria, y a la vez robusteciendo nuestro ecosistema innovador al generar alianzas con emprendimientos, centros de investigación y otros aliados relevantes a nivel mundial.

Reconocemos y promovemos la innovación como parte de nuestro ambiente laboral con el programa **ReINNventar** al premiar las ideas más innovadoras de nuestros colaboradores por tercer año consecutivo a nivel corporativo.

A estos proyectos se suman los resultados importantes que hemos tenido en materia de soluciones y patentes, llegando a **19 familias de patentes**, con 18 en trámite y 22 concedidas, involucrando a más de **30 colaboradores** de nuestras operaciones en Colombia, México y Chile en su ideación, desarrollo y gestión.

## Nuestros productos, servicios y soluciones

**Transformamos la alimentación con oferta de productos, servicios y soluciones basados en salud, nutrición, tecnología y bienestar.**

Llegamos a los hogares con **soluciones relevantes y diferenciadas** a través de la construcción de marcas, a partir del entendimiento profundo de nuestros clientes y consumidores. En Team Foods, Team Caribe y BredenMaster® lanzamos **152 productos**, entre nuevos lanzamientos y otros que ajustamos de acuerdo a los lineamientos de salud y nutrición de la organización.

Incursionamos en nuevas categorías dentro de nuestro portafolio de productos de las marcas **Jappi®, Dagusto®, Olivetto® y la línea Donuts de BredenMaster®**. Para Jappi, lanzamos la nueva categoría dentro del mundo plant-based, Proteínas Vegetales, que ofrecen todas las características organolépticas de la proteína de origen animal con el producto Jappi Burger, codificando en 5 de las 6 grandes cadenas de Colombia gracias a sus características de 19 gramos de proteína por porción, libre de soya y de conservantes.



En el caso de **Dagusto**, desde el 2020, en medio de la crisis sanitaria y aislamientos estrictos, entramos en las categorías de masas y panadería congelada logrando lanzar -en menos de dos meses- el portafolio de panificación para el hogar, consolidándose en el mercado colombiano durante el 2021.



Hoy estamos presentes en todas las cadenas de supermercados colombianos, y en canales digitales como Merqueo y Rappi; además lanzamos del **primer modelo de venta para la marca en un B2C** en línea, logrando atender directamente al consumidor final y ofrecer todo el portafolio de la marca en un mismo sitio, soportado en la promesa de entrega el mismo día en tres de las principales ciudades de Colombia: Bogotá, Medellín y Cali. Para **Olivetto** lanzamos una nueva imagen en todo el portafolio, modernizando la marca junto con la presentación del producto, e hicimos el lanzamiento de **Hummus Olivetto**, revolucionando el mundo de las olivas en Colombia, aportando calidad nutricional y sabor en un producto versátil, natural y libre de conservantes.

Adicionalmente, BredenMaster creó el **Canal Digital** con un aliado estratégico de delivery en línea, para el acompañamiento de nuestros clientes en la creación de espacios en la web para la venta en línea de sus productos, logrando que nuestros clientes **superaran por 10% el monto mínimo del ticket promedio por cada compra.**

[T24, 417-2]

## Salud y Nutrición



Conscientes de la responsabilidad de compartir **información completa, precisa y oportuna** para nuestros clientes y consumidores, trabajamos con la Asociación Nacional de Empresarios - ANDI en autorregulación en publicidad y etiquetado nutricional de alimentos, buscando el cumplimiento de los objetivos de salud pública del gobierno colombiano y así prepararnos a los próximos requerimientos.

Seguimos lineamientos de etiquetado frontal, comunicando las baterías nutricionales de manera clara, contando con el **95%\* de nuestros productos** con un esquema de etiquetado nutricional frontal, y de acuerdo con nuestros sistemas internos de información, en 2021 no tuvimos ningún incumplimiento a los compromisos de autorregulación de la ANDI.

## Excelencia organizacional



En 2021, pese a las dificultades del contexto global, hemos logrado superar las adversidades con un aumento en la producción, alcanzando por poco los niveles de 2019.

La producción consolidada aumentó a casi **417.000 toneladas empacadas**, y destacamos como logro significativo asociado a nuestras operaciones la instalación de una nueva refinería en la planta de Buga, los ajustes realizados en las operaciones de la planta de Morelia, permitiendo la mejora en el porcentaje de toneladas de producción; para el caso de BredenMaster® iniciamos la puesta en marcha de la línea de donuts, la línea más moderna de América, evidenciando nuestro paso firme frente al crecimiento de nuestros negocios en los tres países en donde operamos.

Parte importante de nuestro actuar en Alianza Team® es la **confianza** que transmitimos a nuestros clientes y consumidores a través de diferentes frentes que nos permiten trabajar de acuerdo con estándares reconocidos internacionalmente y que aplicamos en nuestras operaciones.

Los **estándares de calidad** que rigen nuestra actividad y las certificaciones con las que contamos avalan la meticulosidad que tenemos en nuestros procesos, lo cual es prioritario al ser parte de la industria de alimentos.

En 2021 contamos con las siguientes certificaciones: **Food Safety System Certification FSSC22000** Versión 5.1 en nuestras siete plantas en Colombia,

Chile y México, conservamos la certificación **Kosher OU** y una re-certificación **HALAL** para tres productos en México.

En Chile también contamos con la certificación HALAL, así como **ISO 9000:2015, ISO14001** de gestión ambiental que también están presentes en Barranquilla, Bogotá y Buga, junto con Kosher OU, **Operador Económico Autorizado** (Exportación e Importación) y la **ISO 45001** en Planta Barranquilla.

[T3]

Adicionalmente contamos 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 767 casos en Colombia y México, contestando el **100%** de ellas y resolviendo el **99.48%** de las situaciones reportadas; el residual está asociado a reportes equivocados o ajenos a nuestra operación.

Por esta razón, para reducir estas brechas en 2022 y no asociar reportes que no tienen que ver directo con nuestra operación, trabajaremos en un protocolo que establezca un periodo de tiempo que permita dar por cerrado el caso de manera satisfactoria para todas las partes involucradas y así resolver todos los casos registrados.

\* En base a la muestra seleccionada de productos

## AGRADECIMIENTOS

En Alianza Team<sup>®</sup> creemos firmemente que a través de nuestra gente, la innovación y la sostenibilidad alcanzaremos con éxito el crecimiento sostenido de la organización, nuestro propósito superior de Alimentar un mejor mañana y la Ambición 2030. Continuaremos trabajando por hacer la diferencia y generar soluciones de valor para nuestros clientes y consumidores, accionistas, y proveedores, dejando así un mejor futuro para las próximas generaciones.

Para cerrar los éxitos compartidos del 2021, queremos agradecerles a nuestros colaboradores y a todos nuestros aliados quienes con su tiempo, recursos, optimismo e ingenio han sido determinantes en el camino hacia el cumplimiento de nuestras metas y ambiciones. De cara a este 2022, y sabiendo que a mayor resiliencia, agilidad, innovación, unión y trabajo en equipo tendremos un impacto más profundo y duradero en todo aquello que nos importa, continuaremos acompañando y avanzando de la mano con nuestras comunidades y grupos de interés.

Seguiremos implementando y dando continuidad a proyectos que nos permitan crear un mejor mundo y así, juntos, lograr alcanzar nuestro objetivo y Alimentar un Mejor Mañana.

# ANEXOS

[T14; 102-12]

**México:**

- Comedor Santa María
- Asilo de Nuestra Señora de Guadalupe
- Aldeas Infantiles SOS Morelia

**Colombia:**

- ABACO
- Fundación Asia San Ignacio
- ProBarranquilla
- ANDI
- Ana Restrepo del Corral
- Consejo Privado de Competitividad
- Propacífico
- FUCAI
- Fundación Cardio Infantil
- Fundación Opnicer
- Hogar del Anciano
- Hogar del Mendigo
- Comedor Balboa Madres Vicentinas

**Chile:**

- Fundación Koinmadelfa

**Anexos / Tabla GRI - Contenidos Generales**

Indicador	Respuesta 2021	Pag.	Omisiones	Observaciones	Revisado por Deloitte Asesores y Consultores
<b>Estrategia y análisis</b>					
102-14. Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización.	Carta del Presidente	4			
102-15. Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	Introducción; Nuestra historia	5			
<b>Perfil de la organización</b>					
102-1. Reporte el nombre de la organización.	AlianzaTeam®				
102-2. Reporte las principales marcas, productos y servicios.	Capítulo 4 - Transformamos la alimentación con oferta de productos, servicios y soluciones basados en salud, nutrición, tecnología y bienestar.	38			
102-3. Reporte la localización de la casa matriz.	Introducción; Nuestra historia	5			
102-4. Reporte el número de países donde opera la empresa y el nombre de los países donde la empresa tiene operaciones significativas o que son relevantes para los temas de sostenibilidad tratados en el informe.	Introducción; Nuestra historia	5			
102-5. Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	Privada	5			
102-7. Reporte la escala de la organización, incluyendo: - Número de empleados. - Número total de operaciones. - Ventas netas o ingresos.	Introducción; Presencia y talento organizacional.	5		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.	

Anexos / Tabla GRI - Contenidos Generales

Indicador	Respuesta 2021	Pag.	Omisiones	Observaciones	Revisado por Deloitte Asesores y Consultores
<b>Estrategia y análisis</b>					
102-8. Reportar la siguiente información laboral: - Reporte el número total de empleados por contrato y genero. - Reporte el número total de empleados por región y genero.	Introducción; Presencia y talento organizacional	5	No se reporta por tipo de contrato		
102-41. Reporte el porcentaje de empleados cubiertos por una convención colectiva.	Introducción; Presencia y talento organizacional	5			
102 -9. Describa la cadena de proveedores de la organización.	Capítulo 2 - Estrategia de Abastecimiento Responsable AlianzaTeam®	18			
102-10. Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura, propiedad o en la cadena de proveedores de la organización.	Para el 2021 se reportó la creación de un nuevo grupo estratégico de negocio (GEN) denominado Team Caribe.	5			
102-11. Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	Carta del Presidente	4			
102- 12. Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apoye.	Capítulo 3; Aliados Somos + - Contribuir con la seguridad alimentaria	35			
102-13. Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)</li> <li>• Consejo Privado de Competitividad</li> <li>• Asograsas • Cecodes</li> <li>• Asociación Nacional de Anunciantes (ANANDA)</li> <li>• Asociación Nacional de Bancos de Alimentos</li> <li>• Probarranquilla • ProPacífico</li> </ul>			Para mayor detalle de las organizaciones apoyadas en el 2020, ver: Cómo lo hacemos - excelencia organización en nuestra operación; Aliados Somos +	

**Anexos / Tabla GRI - Contenidos Generales**

Indicador	Respuesta 2021	Pag.	Omisiones	Observaciones	Revisado por Deloitte Asesores y Consultores
<b>Identificación de aspectos materiales y límites</b>					
102-45. Listar las entidades incluidas en los estados financieros consolidados y reportar si hay alguna de estas entidades que no haya sido incluida en el informe de sostenibilidad.	No disponible.		Por motivos de confidencialidad esta información no se divulga públicamente		
102-46. Explicar el proceso para definir el contenido del reporte y los aspectos a reportar.	Introducción; Gobernanza y Cultura; Sostenibilidad en AlianzaTeam®	9			
102-47. Listar todos los aspectos materiales identificados en el proceso para definir el contenido del reporte.	Introducción; Sostenibilidad en AlianzaTeam®	9			
103-1. Para cada tema material reportar si lo es para toda la organización. En caso contrario, indicar qué aspecto no es material para alguna de las entidades que hacen parte de la organización.	Los temas reportados como materiales son considerados así para toda la organización, dentro y fuera.				
103 -1. Para cada tema material, reportar si lo es por fuera de la organización.	Los temas reportados como materiales son considerados así para toda la organización, dentro y fuera.				
102 -48. Descripción del efecto que puede tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión.	Para el 2021 no reportamos cambios significativos y/o relativos.				
102-49. Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados del informe.	Para el 2021 no tuvimos cambios significativos				

**Anexos / Tabla GRI - Contenidos Generales**

Indicador	Respuesta 2021	Pag.	Omisiones	Observaciones	Revisado por Deloitte Asesores y Consultores
<b>Grupos de interés</b>					
102-40. Listar los grupos de interés con los que la organización se relaciona.	<a href="https://alianzateam.com/sostenibilidad-en-alianza-team/">https://alianzateam.com/sostenibilidad-en-alianza-team/</a>				
102-42. Reporte la base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se relaciona.	<a href="https://alianzateam.com/sostenibilidad-en-alianza-team/">https://alianzateam.com/sostenibilidad-en-alianza-team/</a>				
102-43. Enfoques adoptados para el diálogo con grupos de interés, incluida la frecuencia de su participación por tipo de grupos de interés, indicar si alguno de los diálogos se realizó como parte del proceso de elaboración del informe.	Se cuenta con diversos escenarios de involucramiento con los diferentes grupos de interés, liderados por quienes tienen una relación más cercana con los mismos. En el contenido del Informe se exponen los ejemplos más representativos de estos diálogos que nos permiten como empresa mantener vigente nuestra materialidad.				
102-44. Principales preocupaciones y temas de interés que hayan surgido a través de los diálogos con los grupos de interés y la forma en la que la organización ha respondido a estos temas en la elaboración del informe. Reportar los grupos de interés y los temas que identificaron como relevantes.	Nuestro análisis de materialidad identificó los asuntos materiales priorizados y mencionados en el primer capítulo del reporte (por lo que a lo largo del informe se abordan las preocupaciones e intereses de los grupos de interés.)				

**Anexos / Tabla GRI - Contenidos Generales**

Indicador	Respuesta 2021	Pag.	Omisiones	Observaciones	Revisado por Deloitte Asesores y Consultores
<b>Perfil del reporte</b>					
102-50. Periodo cubierto por la información incluida en el informe.	2021				
102-51. Fecha mas reciente del informe anterior.	2020				
102-52. Ciclo de reporte (Anual-Bianual).	Anual				
102 -53. Punto de contacto para cuestiones relativas al reporte o su contenido.	Isabel Giraldo - isabel.giraldo@alianzateam.com				
102-54. Reporte la opción "De acuerdo" con la metodología GRI seleccionada por la organización (Core-Comprehensive). Reporte la tabla de contenido GRI.	Este informe se ha elaborado de conformidad con los estándares GRI: opción esencia, cubriendo el periodo del año calendario 2021. Se incluyen todas las operaciones de Team Foods en Colombia, México, Chile y BredenMaster.				
102-55. Índice contenidos GRI.	Anexos; Tabla GRI	42			
102-56. Reportar la política o enfoque de la empresa para buscar auditoría externa del reporte.	Este informe ha sido verificado por Deloitte Asesores y Consultores Ltda con el fin de asegurar la transparencia, calidad y alcance de la información reportada.				
<b>Gobierno</b>					
102-18. La estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno. Identificar si existe algún comité responsable de la supervisión de temas económicos, sociales y ambientales.	Comités corporativos: Junta Directiva; Comité de Presidencia; Comités Ejecutivos (Negocios); Riesgo Financiero y Materia Prima; Riesgo Laboral; Finanzas Corporativas; Integridad; Excelencia Operacional; Crisis; Auditoría; Investigación; Estrategia y Presupuesto. Comité u órgano responsable para la toma de decisiones en temas económicos, ambientales y sociales; Comité de presidencia.			Ver pg. 34 del Informe de Gestión Sostenible 2016 para mayor información: <a href="https://alianzateam.com/wp-content/uploads/2019/12/team_informe-de-gestion-2016.pdf">https://alianzateam.com/wp-content/uploads/2019/12/team_informe-de-gestion-2016.pdf</a>	

**Anexos / Tabla GRI - Contenidos Generales**

Indicador	Respuesta 2021	Pag.	Omisiones	Observaciones	Revisado por Deloitte Asesores y Consultores
102-20. Reportar si la organización ha seleccionado una posición o posiciones ejecutivas con responsabilidad de temas económicos, ambientales y sociales, y si esta posición reporta directamente a la alta dirección.	Si, la organización cuenta con una posición encargada de temas económicos, ambientales y sociales que reporta directamente a la alta dirección.				
102-21. Reportar los procesos de consulta que existen entre los grupos de interés y la alta dirección en temas económicos, ambientales y sociales. Si las consultas son delegadas, describir a quién se delega y cómo es el proceso de retroalimentación con la alta dirección.	Los procesos de consulta son delegados a través del Comité de Presidencia y luego la Junta Directiva.				
102-23. Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo (de ser así explicar su función dentro de la organización y las razones que lo justifican).	El presidente del máximo órgano de gobierno no ocupa un cargo ejecutivo dentro de la organización.				
102-32. Reportar el más alto comité o cargo responsable de revisar y aprobar el informe de sostenibilidad y el asegurar que todos los temas materiales estén cubiertos.	Presidente				
102-33. Reportar el proceso para comunicar temas críticos al máximo órgano de gobierno.	A través del Comité de Presidencia se determina qué se llevará a la siguiente Junta Directiva.				
<b>Ética e integridad</b>					
102-16. Describir los valores, principios, estándares y normas de comportamiento de la organización como códigos de conducta y códigos de ética.	<a href="https://alianzateam.com/wp-content/uploads/2021/08/Directrices_de-Politica_Espaniol-4.pdf">https://alianzateam.com/wp-content/uploads/2021/08/Directrices_de-Politica_Espaniol-4.pdf</a>				
102-17. Reportar los mecanismos internos y externos para solicitar ayuda en temas sobre comportamiento ético e integridad organizacional, cómo pueden ser líneas de ayuda o de consejería.	Introducción; Comprometidos con la transparencia, la integridad y el cumplimiento				

**Tabla GRI - Contenidos Específicos 2021**

Prioridad Estratégica	Frete de Gestión (Asunto Material)	Aspecto GRI	Enfoque de gestión del asunto material (sección, página donde se encuentra dicho enfoque)	Indicador GRI y/o propio	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Verificación externa 2021	Omisión
Cientes y consumidores y proveedores	Capacidades en I&D+i	N/A	38	T1. Inversión en I&D+i como % de ingresos	Capítulo 4; Innovación	X	
Cientes y consumidores y proveedores	Comunicación y mercadeo responsable	Marketing y etiquetado	40	T24. % de productos con GDA's en etiquetado frontal	Capítulo 4; Salud y nutrición	X	
Cientes y consumidores y proveedores	Comunicación y mercadeo responsable	Marketing y etiquetado		417-2. # 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 2021 no contamos con ningún incumplimiento de la regulación de los códigos voluntarios relativos en temas de etiquetado de nuestros productos.		
Cientes y consumidores y proveedores	Comunicación y mercadeo responsable	Marketing y etiquetado		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.		
Cientes y consumidores y proveedores	Satisfacción de clientes y consumidores	N/A		T2. Encuesta de satisfacción de clientes	No disponible		Para el 2021 no se realizó medición.
Cientes y consumidores y proveedores	Satisfacción de clientes y consumidores	N/A	40	T3. Quejas por producto recibidas y resueltas de consumidores	Capítulo 4 - excelencia organizacional	X	
Cientes y consumidores y proveedores	Trazabilidad	Prácticas de abastecimiento		FP1. % volumen comprado a proveedores que cumplen Política de Abastecimiento de la empresa	Más del 90% del del volumen 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 cumplimiento de las Directrices de Política AlianzaTeam®.		
Cientes y consumidores y proveedores	Cumplimiento ESG para proveedores	N/A	19	T5. Proveedores nuevos críticos evaluados con criterios ambientales, DDHH, laborales y de sociedad	Capítulo 1; Plan de gestión de proveedores -Somos aliados para el desarrollo a lo largo de la cadena de valor		

Tabla GRI - Contenidos Específicos 2021

Prioridad Estratégica	Frente de Gestión (Asunto Material)	Aspecto GRI	Enfoque de gestión del asunto material (sección, página donde se encuentra dicho enfoque)	Indicador GRI y/o propio	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Verificación externa 2021	Omisión
Clientes y consumidores y proveedores	Cumplimiento ESG para proveedores	N/A		T5.1: Monitoreo y verificación de reputación corporativa en la cadena.	Durante el 2021 realizamos un monitoreo constante al 100% de proveedores activos de Alianza Team sobre reputación corporativa, evaluando temas relacionados a fraude, corrupción, lavado de activos y violación en Derechos Humanos.	X	
Clientes y consumidores y proveedores	Trazabilidad	Prácticas de abastecimiento		FP2. % volumen comprado que es verificado por algún estándar de producción responsable reconocido internacionalmente, desglosado por estándar	Para el 2021 el 16% del abastecimiento total de aceite de palma, palmiste o sus derivados fue certificado bajo RSPO.		
Clientes y consumidores y proveedores	Trazabilidad	Prácticas de abastecimiento	19	T4. Trazabilidad de la palma	Capítulo 1: Trazabilidad a origen		
Clientes y consumidores y proveedores	Trazabilidad	Prácticas de adquisición	18	204-1. % del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales	Capítulo 1; Estrategia de Abastecimiento Responsable AlianzaTeam@ Caracterización Cadena		No se reporta por zona sino por región consolidado
Gente	Atracción, selección y retención	N/A	33	T6. Cobertura de vacantes con talento interno para niveles 4-6	Capítulo 3; Fortalecimiento del talento humano		
Gente	Atracción, selección y retención	N/A		T7. Porcentaje de publicación de vacantes como convocatorias internas	El 61% de las vacantes disponibles en el 2021 fueron cubiertas por personal interno a nivel corporativo.		
Gente	Desarrollo integral del talento	Formación y educación		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: 65%		No se desglosa por género ni categoría profesional. Para el año evaluado no se incluye la operación de BredenMaster y tampoco Team Chile.
Gente	Desarrollo integral del talento	Formación y educación		404-1. Promedio horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por género y por categoría laboral	En el año 2021 las horas promedio de formación por colaborador fueron de 19,64 en Colombia. En el año 2021 las horas promedio de formación por colaborador fueron de 6,7 en México.		No se desglosa por género ni categoría profesional.

Tabla GRI - Contenidos Específicos 2021

Prioridad Estratégica	Frente de Gestión (Asunto Material)	Aspecto GRI	Enfoque de gestión del asunto material (sección, página donde se encuentra dicho enfoque)	Indicador GRI y/o propio	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Verificación externa 2021	Omisión
Gente	Desarrollo integral del talento	Formación y educación	33	404-2. Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales	Capítulo 3; Fortalecimiento del Talento Humano		
Gente	Desarrollo integral del talento	Lucha contra la corrupción		205-2. Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.	En 2021 aún existían restricciones derivadas de la pandemia, que impidan la realización de sesiones físicas de capacitación o socialización de nuestras políticas y procedimientos, pero se utilizaron medios de capacitación virtual para establecer un procedimiento de tres pasos, primero presentación del políticas, segundo tips o claves sobre cada documento y tercero una evaluación sobre la comprensión de las directrices de la mismas; se certificaron 1172 colaboradores equivalentes al 96% de los actualmente vinculados en trece políticas dentro de las cuales se destacan: Política SAGRILAFT, Política PTEE, Política Antifraude, Política de Debida Diligencia		Se menciona el porcentaje capacitado, no el número total.
Gente	Desarrollo integral del talento	Empleo	33	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 3 - Aliados Somos + - iv) Educación, Salud y Vivienda		No se reporta por zona.
Gente	Cultura, valores, inclusión, bienestar y condiciones laborales	N/A	36	T8. Inversión en beneficios (COP)	Capítulo 3 - Aliados Somos + - iv) Educación, Salud y Vivienda		Se reporta el valor consolidado para la organización y por país.
Gente	Atracción, selección y retención	Presencia en el mercado		202-1. Relación entre salario inicial desglosado por género y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	Para el 2021 tuvimos una relación entre salario inicial y el mínimo a nivel corporativo de 1,05 siendo superior al legalmente exigido.		

Tabla GRI - Contenidos Específicos 2021

Prioridad Estratégica	Frete de Gestión (Asunto Material)	Aspecto GRI	Enfoque de gestión del asunto material (sección, página donde se encuentra dicho enfoque)	Indicador GRI y/o propio	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Verificación externa 2021	Omisión
Gente	Atracción, selección y retención	Diversidad e igualdad de oportunidades	34	405-2. Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad	Capítulo 3 - Fortalecimiento del talento humano		No se reporta por ubicación sino a nivel corporativo.
Gente	Cultura, valores, inclusión, bienestar y condiciones laborales	N/A	34	T9. Puntaje clima laboral - GPTW	Capítulo 3 - Fortalecimiento del talento humano		
Gente	Cultura, valores, inclusión, bienestar y condiciones laborales	Empleo	31	401-1. # y tasa de rotación y contratación promedio de empleados, desglosados por edad, sexo y región	Capítulo 3; Nuestra gente Seguridad y Salud en el entorno de Trabajo - Indicadores Principales de Talento	X	Solo se reporta la rotación, no la tasa de contratación. Tampoco se reporta por grupo de edad ni por género.
Gente	Cultura, valores, inclusión, bienestar y condiciones laborales	N/A		T10. # de quejas y reclamos formales recibidos y resueltos por prácticas laborales	En el año 2021 se trataron 26 casos formales, de los cuales 26 fueron resueltos. Este dato incluye Colombia, Chile, México y Bredemaster	X	Se reportan únicamente las reclamaciones laborales con implicaciones legales.
Gente	Cultura, valores, inclusión, bienestar y condiciones laborales	Gestión de relaciones laborales		FP3. % tiempo operacional perdido por país debido a huelgas, disputas laborales, cerramientos	Para el 2021 se perdió el 0% de tiempo operacional a raíz de huelgas o disputas laborales.		
Gente	Seguridad y salud en el trabajo	N/A	31	T11. IFA - Índice de Frecuencia de Accidentalidad	Capítulo 3; Nuestra gente Seguridad y Salud en el entorno de Trabajo - Indicadores Principales de Talento	X	
Gente	Seguridad y salud en el trabajo	N/A	31	T12. ISA - Índice de Severidad de Accidentalidad	Capítulo 3; Nuestra gente Seguridad y Salud en el entorno de Trabajo - Indicadores Principales de Talento	X	
Gente	Seguridad y salud en el trabajo	N/A	31	T13. Ausentismo	Capítulo 3; Nuestra gente Seguridad y Salud en el entorno de Trabajo - Indicadores Principales de Talento	X	

Tabla GRI - Contenidos Específicos 2021

Prioridad Estratégica	Frete de Gestión (Asunto Material)	Aspecto GRI	Enfoque de gestión del asunto material (sección, página donde se encuentra dicho enfoque)	Indicador GRI y/o propio	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Verificación externa 2021	Omisión
Gente	Seguridad y salud en el trabajo	Seguridad y Salud en el Trabajo		403-1. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Contamos con cuatro programas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, tres cubriendo el ambiente físico y otros dos cubriendo el Entorno psicosocial del trabajo, y los Recursos personales de salud-cada uno con metas y KPIs para medir su avance.		
Gente	Seguridad y salud en el trabajo	Seguridad y Salud en el Trabajo		403-2. Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.	A través de los programas para la prevención de accidentes de trabajo, conservación de la salud y de la preparación y respuesta a emergencias se identifican, evalúan, controlan y comunican los riesgos para personal directo y contratistas de manera trimestral, consolidándose en una matriz de riesgos, calculando el número de peligros prioritarios y su probabilidad.		
Gente	Seguridad y salud en el trabajo	Seguridad y Salud en el Trabajo		403-3. Servicios de salud ocupacional	La organización cuenta con una variedad de planes, instructivos, procedimientos, y formatos que avalan la existencia de elementos que permiten prestar servicios a la salud ocupacional, así como expertos que atienden estas necesidades.		
Gente	Seguridad y salud en el trabajo	Seguridad y Salud en el Trabajo		403-4. Participación del trabajador, consulta y comunicación sobre salud y seguridad ocupacional	La promoción de condiciones de trabajo seguras y saludables se logra a través de actividades continuas, eliminando y previniendo situaciones de riesgo mediante programas de reporte como el de Condiciones Sub-estándar, a través de la medición de participación en los programas de hábitos de vida saludable, y el de participación y consulta.		
Gente	Seguridad y salud en el trabajo	Seguridad y Salud en el Trabajo		403-5. Capacitación de los trabajadores 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.		

**Tabla GRI - Contenidos Específicos 2021**

Prioridad Estratégica	Frete de Gestión (Asunto Material)	Aspecto GRI	Enfoque de gestión del asunto material (sección, página donde se encuentra dicho enfoque)	Indicador GRI y/o propio	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Verificación externa 2021	Omisión
Gente	Seguridad y salud en el trabajo	Seguridad y Salud en el Trabajo		403-6. Promoción de la salud de los trabajadores	La promoción de los trabajadores está vista desde los lineamientos de Salud Integral y Salud+ lo cual abarca también programas y acciones frente a riesgos de salud no relacionados con el trabajo.		
Gente	Seguridad y salud en el trabajo	Seguridad y Salud en el Trabajo		403-7. Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados por las relaciones comerciales	Se busca la inclusión, participación e involucramiento de los grupos de interés según diferentes enfoques estratégicos y con metas diferentes para atender necesidades.		
Gente	Seguridad y salud en el trabajo	Seguridad y Salud en el Trabajo		403-8. Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Promedio de 1,800 colaboradores y terceros operarios cubiertos en un sistema de protección de la salud y de prevención de accidentes.		
Sostenibilidad	Ecoeficiencia operacional	N/A	25	T15. Intensidad de consumo de agua	Capítulo 2 - Indicadores Ambientales	X	
Sostenibilidad	Ecoeficiencia operacional	Agua		303-3. % y volumen total de agua reciclada y reutilizada	Para el 2021 el 4% de volumen total de agua reciclada a nivel corporativo.		
Sostenibilidad	Ecoeficiencia operacional	Emisiones		305-1. Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Para el 2021 se registraron emisiones directas de 83.943,66 Ton CO2e a nivel corporativo.	X	
Sostenibilidad	Ecoeficiencia operacional	Emisiones		305-2. Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)	Para el 2021 se registraron emisiones indirectas de 19.357,4 Ton CO2e a nivel corporativo.	X	
Sostenibilidad	Ecoeficiencia operacional	Emisiones		305-3. Otras emsiones indirectas de GEI (alcance 3)	Para el 2021 no se reporta al estar en revisión el método de recolección de información.	X	

**Tabla GRI - Contenidos Específicos 2021**

Prioridad Estratégica	Frete de Gestión (Asunto Material)	Aspecto GRI	Enfoque de gestión del asunto material (sección, página donde se encuentra dicho enfoque)	Indicador GRI y/o propio	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Verificación externa 2021	Omisión
Sostenibilidad	Ecoeficiencia operacional	Emisiones	25	305-4. Intensidad emisiones de gases efecto invernadero	Capítulo 2 - Indicadores Ambientales	X	
Sostenibilidad	Ecoeficiencia operacional	Energía	25	302-3. Intensidad energética	Capítulo 2 - Indicadores Ambientales	X	
Sostenibilidad	Ecoeficiencia operacional	N/A	25	T17. Porcentaje de aprovechamiento de residuos ordinarios	Capítulo 2 - Indicadores Ambientales	X	
Sostenibilidad	Estrategia de inversión social	N/A	36	T14. Donaciones realizadas (COP)	Capítulo 3; Aliados Somos + - Contribuir a la seguridad Alimentaria		El monto reportado consiste en la suma total de contribuciones y donaciones en especie, dinero y producto entregadas por la compañía en el 2021. Para el Valor económico directo creado y distribuido se tiene en cuenta únicamente la suma de COP\$780.664.183 de acuerdo a lo reportado en el centro de costos de donaciones.
Sostenibilidad	Ecoeficiencia operacional	N/A	27	T25 productos bajo en carbono	Capítulo 2; Manos Verdes	X	
Accionistas	Riesgos, DDHH y cumplimiento	Lucha contra la corrupción		205-1. # y % de operaciones evaluadas en riesgos relacionados con corrupción y riesgos identificados	Durante el 2021 hubo un proceso de actualización de los riesgos de soborno y corrupción para Colombia, resultando en que quedarán activos 77 riesgos por proceso, consolidados en 27 riesgos. Evaluamos y monitoreamos más los riesgos a nivel corporativo referentes a temas de corrupción/fraude en el 100% de nuestras operaciones, resultando en la identificación de 76 riesgos, que consolidados serían 57 riesgos.		
Accionistas	Integridad corporativa	Competencia desleal		206-1. # de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia y resultado de las mismas.	En el 2021 no tuvimos multas o sanciones significativas por incumplimiento de la legislación y/o normativa.	X	

Tabla GRI - Contenidos Específicos 2021

Prioridad Estratégica	Frente de Gestión (Asunto Material)	Aspecto GRI	Enfoque de gestión del asunto material (sección, página donde se encuentra dicho enfoque)	Indicador GRI y/o propio	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Verificación externa 2021	Omisión
Accionistas	Integridad corporativa	Cumplimiento socioeconómico		419-1. Valor monetario de multas y sanciones y # de multas y sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y normativa	En el 2021 no tuvimos multas o sanciones significativas por incumplimiento de la legislación y/o normativa.		
Accionistas	Riesgos, DDHH y cumplimiento	N/A	11	T18. Nivel de riesgo residual	Introducción; Comprometidos con la transparencia, la integridad y el cumplimiento- Riesgos y Cumplimiento		
Accionistas	Riesgos, DDHH y cumplimiento	N/A		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 AlianzaTeam® que contiene las directrices específicas relacionadas con los Derechos Humanos. Durante el 2021, 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 AlianzaTeam®.		
Accionistas	Crecimiento rentable	N/A	14	T19. Ingresos base 100 (2011)	Introducción; Valor económico creado y distribuido		
Accionistas	Crecimiento rentable	N/A	14	T20. EBITDA base 100 (2011)	Introducción; Valor económico creado y distribuido		
Accionistas	Crecimiento rentable	N/A	14	T21. ROE (tendencia %)	Introducción; Valor económico creado y distribuido		
Accionistas	Crecimiento rentable	N/A	14	T22. ROIC (tendencia %)	Introducción; Valor económico creado y distribuido		
Accionistas	Crecimiento rentable	Desempeño económico	14	201-1. Valor económico directo creado y distribuido	Introducción; Valor económico creado y distribuido		



## INFORME DE ASEGURAMIENTO LIMITADO DEL INFORME DE GESTIÓN SOSTENIBLE DE Alianza Team®.

### A la Administración de Team Foods Colombia S.A. Informe sobre la declaración del Informe de Gestión Sostenible

Hemos llevado a cabo un trabajo de aseguramiento limitado sobre el Informe de Gestión Sostenible de conformidad con lo establecido en la sección de criterios de este informe, de Alianza Team por el año terminado el 31 de diciembre de 2021. Este compromiso de aseguramiento fue llevado a cabo por un equipo multidisciplinario que incluye profesionales de aseguramiento y especialistas en sostenibilidad.

#### Criterios

Los criterios utilizados por Alianza Team® para preparar el Informe de Gestión Sostenible, objeto del encargo de aseguramiento limitado, fueron establecidos considerando los términos y condiciones expuestos en los Estándares GRI y con los indicadores modificados que la Administración definió como complemento a lo mencionado en GRI y adicionalmente, indicadores definidos por la Administración como propios, los cuales se detallan en el Anexo adjunto.

### Responsabilidad de la administración sobre la información del Informe de Gestión Sostenible

La Administración es responsable de la preparación del Informe de Gestión Sostenible de acuerdo con los criterios establecidos en los Estándares GRI y con los indicadores modificados que la Administración definió como complemento a lo mencionado en GRI y adicionalmente, indicadores definidos por la Administración como propios.

Esta responsabilidad incluye el diseño, la implementación y el mantenimiento del control interno relevante para la preparación de una declaración del Informe de Gestión Sostenible que esté libre de errores materiales, ya sea debido a fraude o error. El Informe de Gestión Sostenible está sujeto a incertidumbre inherente debido al uso de información no financiera la cual es objeto de mayores limitaciones inherentes que la información financiera, dada la naturaleza de los métodos utilizados para determinar, calcular, hacer muestreos o estimar dicha información.

En la elaboración del Informe de Gestión Sostenible, la Administración efectúa interpretaciones cualitativas sobre la relevancia, la materialidad y la exactitud de la información que están sujetas a supuestos y juicios.

#### Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos éticos y de independencia del Código de Ética Profesional del Contador Público emitido por el International Ethics Standard Board for Accountants (IESBA), el cual se basa en los principios de integridad, objetividad, competencia

profesional y debido cuidado, confidencialidad y comportamiento profesional. Nuestra Firma aplica el International Standard on Quality Control 1 (ISQC 1) y, por lo tanto, mantiene un sistema integral de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relacionados con el cumplimiento de requisitos éticos, estándares profesionales y requisitos de leyes y regulaciones aplicables.

#### Responsabilidad de los profesionales independientes

Nuestra responsabilidad es expresar una conclusión de aseguramiento limitado sobre el Informe de Gestión Sostenible con base en los procedimientos que hemos efectuado y la evidencia que hemos obtenido. Llevamos a cabo nuestro trabajo de aseguramiento limitado de acuerdo con el "Estándar Internacional para Trabajos de Aseguramiento, diferentes de auditorías o revisiones de información financiera histórica" ISAE 3000 - Revisada (por sus siglas en inglés) emitido por el International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB). Este estándar requiere la planeación y realización del trabajo para obtener la seguridad limitada acerca de si la información del Informe de Gestión Sostenible está libre de errores materiales.

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

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

**a.** A través de indagaciones, obtuvimos una comprensión del entorno de control y los sistemas de información de Alianza Team® relevantes, pero no evaluamos el diseño de actividades de control particulares ni obtuvimos evidencia sobre su implementación, ni probamos su efectividad operativa.

**b.** Entendimiento de las herramientas usadas para generar, agregar y reportar la información no financiera mediante indagaciones con los responsables de los procesos relacionados.

**c.** Pruebas sustantivas sobre una base selectiva aleatoria de información de sostenibilidad identificada por la Compañía, para determinar los estándares e indicadores objeto de aseguramiento limitado y corroborar que los datos se hayan medido, registrado, recopilado, e informado adecuadamente a través de:

**i.** Inspección de políticas y procedimientos establecidos por la Compañía.

**ii.** Inspección de documentos soporte de origen interno y externo.

**iii.** Recálculos

**iv.** Comparación de los contenidos presentados por la Administración con lo establecido en la sección de criterios de este informe.

En el Anexo se detalla los estándares e indicadores de desempeño en sostenibilidad incluidos en el alcance de nuestro trabajo. Nuestro encargo de aseguramiento limitado se realizó solamente con respecto a los estándares e indicadores de desempeño de sostenibilidad incluidos en el Anexo, por el año

terminado el 31 de diciembre de 2021; y no hemos realizado ningún procedimiento con respecto a años anteriores, proyecciones y metas futuras, o cualquier otro elemento incluido en el Informe de Gestión Sostenible por el año terminado el 31 de diciembre de 2021 y, por lo tanto, no expresamos una conclusión al respecto.

Un trabajo de aseguramiento limitado implica evaluar lo apropiado, en las circunstancias, del uso de los criterios por parte de la Compañía como base para la preparación del reporte de información de sostenibilidad; evaluando los riesgos de errores materiales en el reporte de información de sostenibilidad debido a fraude o error; respondiendo a los riesgos evaluados según sea necesario en las circunstancias; y evaluando la presentación general de la información del reporte de información de sostenibilidad. El alcance de un trabajo de aseguramiento limitado es sustancialmente menor que el de un trabajo de aseguramiento razonable en relación tanto con los procedimientos de evaluación de riesgos, incluido un entendimiento del control interno, así como con los procedimientos realizados en respuesta a los riesgos evaluados. Por lo anterior, no expresamos una conclusión de aseguramiento razonable acerca de si la información del reporte de información de sostenibilidad de la Compañía ha sido preparada en todos los aspectos materiales, de conformidad con lo establecido en la sección de criterios de este informe.

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

### **Conclusión del aseguramiento limitado**

Con base en el trabajo efectuado descrito en este informe, los procedimientos llevados a cabo y la evidencia obtenida, no ha llegado a nuestro conocimiento ninguna cuestión que nos lleve a pensar que los estándares e indicadores de desempeño en sostenibilidad por el año terminado el 31 de diciembre de 2021, no han cumplido en todos los aspectos materiales, de conformidad con lo establecido en la sección de criterios de este informe.

### **Restricción del uso del informe**

Nuestro informe se emite exclusivamente con el propósito expuesto en el primer párrafo y, no debe utilizarse para ningún otro propósito ni ser distribuido a otras partes por sí solo. Este informe se refiere solamente a los asuntos mencionados en las secciones precedentes y a la información de sostenibilidad identificada y no se extiende a ninguna otra información financiera y no financiera incluidas en el Informe de Gestión Sostenible de Alianza Team® por el año terminado el 31 de diciembre de 2021, ni a sus estados financieros, tomados en su conjunto.



**JORGE ENRIQUE MÚNERA D.**

Socio

Medellín, 24 de marzo de 2022

## ANEXO

A continuación, se detallan los Estándares GRI y con los indicadores modificados que la Administración definió como complemento a lo mencionado en GRI y adicionalmente, indicadores definidos por la Administración como propios.

Estos criterios de evaluación forman parte integral de nuestro informe de aseguramiento limitado independiente sobre el Informe de Gestión Sostenible de Alianza Team por el año terminado el 31 de diciembre de 2021.

El alcance de la revisión incluye Teams Foods Colombia S.A., Team Foods Chile S.p.a., Team Foods México, S.A., y Team Foods BredenMaster, al menos que se señale lo contrario.

Estándares GRI	Descripción
GRI 206-1 (2016)	Número de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia y resultado de las mismas. Solo Teams Foods Colombia S.A.
Estándares GRI Modificados	Descripción
GRI 302-3 (2016)	Intensidad energética. a. El ratio de intensidad energética de la organización. b. Los parámetros (denominador) específicos que se hayan seleccionado para calcular el ratio.
GRI 305-1 (2016)	Emisiones de Co2 Alcance 1. a. El valor bruto de emisiones directas de GEI (alcance 1) en toneladas métricas de CO2 equivalente. b. Los gases incluidos en el cálculo: CO2, CH4, N2O, HFC, PFC, SF6, NF3 o todos. c. Las emisiones biogénicas de CO2 en toneladas métricas de CO2 equivalente. d. El año base para el cálculo, si procede, e incluir: i. La justificación de la selección; ii. Las emisiones en el año base; iii. El contexto de cualquier cambio significativo en las emisiones que haya dado lugar a nuevos iv. Cálculos de las emisiones en el año base.
GRI 305-2 (2016)	Emisiones de Co2 Alcance 2. a. El valor bruto de emisiones directas de GEI (alcance 2) en toneladas métricas de CO2 equivalente. b. Los gases incluidos en el cálculo: CO2, CH4, N2O, HFC, PFC, SF6, NF3 o todos. c. Las emisiones biogénicas de CO2 en toneladas métricas de CO2 equivalente. d. El año base para el cálculo, si procede, e incluir: v. la justificación de la selección; vi. las emisiones en el año base; vii. el contexto de cualquier cambio significativo en las emisiones que haya dado lugar a nuevos viii. cálculos de las emisiones en el año base.
GRI 305-4 (2016)	Intensidad emisiones de gases efecto invernadero. a. El ratio de intensidad de las emisiones de GEI de la organización. b. Los parámetros (denominador) específicos que se hayan seleccionado para calcular el ratio.

<b>Estándares GRI Modificados</b>	<b>Descripción</b>
GRI 401-1 (2016)	Tasa de rotación promedio de empleados, desglosados por región.
GRI 404-3 (2016)	El porcentaje del total de empleados que han recibido una evaluación periódica del desempeño y desarrollo profesional durante el periodo objeto del informe. Incluye solo Teams Foods Colombia S.A. y Team Foods México, S.A.

<b>Indicadores propios</b>	<b>Descripción</b>
T1	Inversión en I&D+i como porcentaje de ingresos.
T3	Quejas por producto recibidas y resueltas de consumidores. Incluye solo Teams Foods Colombia S.A. y Team Foods México, S.A.
T5	Monitoreo y verificación de reputación corporativa en la cadena.
T15	Intensidad de consumo de agua.
T17	Porcentaje de aprovechamiento de residuos ordinarios.
T10	Porcentaje de quejas y reclamos formales recibidos y resueltos por prácticas laborales.
T11	IFA - Índice de Frecuencia de Accidentalidad.
T12	ISA - Índice de Severidad de Accidentalidad.
T13	Tasa de ausentismo.
T24	Porcentaje de productos con GDA's en etiquetado frontal.
T25	Productos bajo de carbono. Incluye solo Teams Foods Colombia S.A.



Informe de

**GESTIÓN**

**SOSTENIBLE 2021**

*Alimentando un Mejor Mañana  
creamos un mundo mejor*

