

(A) Contenido

Alimentamos un mejor mañana

A Página 4

Nutrición y estilos de vida saludables

Página 13

Integridad, cumplimiento y transparencia

Página 20

Calidad y satisfacción de clientes y consumidores

Página 29

Abastecimiento responsable

Página 37

Desarrollo estratégico del talento

Página 45

Contribución al desarrollo de las comunidades

Página 68

Responsabilidad ambiental v conservación de los recursos naturales

Página 75

Viabilidad económica y financiera de largo plazo

\$ Página 89

10

Anexos

Página 97

Acerca de este informe



Este informe ha sido elaborado bajo el **Estándar GRI** de conformidad con la opción esencial, cubriendo el periodo del año calendario 2017. Se incluyen todas las operaciones de **Team Foods en Colombia**, **México**, **Chile** y **BredenMaster**, que aún se encuentra en fase de alineación y estandarización de procesos. La operación de BredenMaster Colombia aún no se tiene en cuenta para el frente ambiental.

Este informe ha sido verificado por **Deloitte & Touche** con el fin de asegurar la transparencia, calidad y alcance de la información reportada.



Mensaje del **Presidente**

[102-14/15]

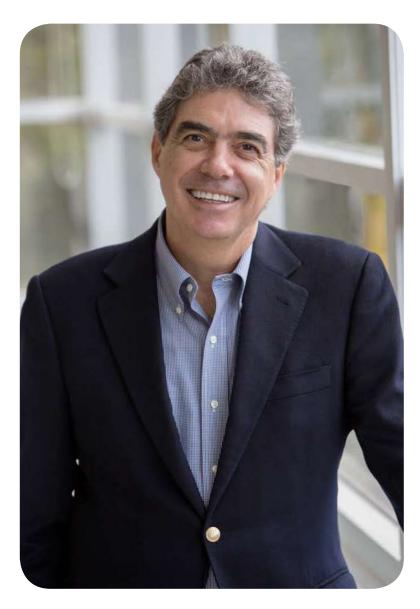
lo largo de nuestra historia nos hemos enfo-Cado en trabajar para alimentar un mejor mañana. En esa incansable labor, que es la esencia misma de nuestro negocio, nos hemos mantenido en una permanente innovación, en la búsqueda de nuevos productos y diferentes maneras de hacer las cosas, que respondan a los desafíos que nos impone el mercado. Eso es, lo que precisamente hoy en día nos ha convertido en una compañía que vende soluciones en lípidos y grasas que generan bienestar a nuestros clientes y consumidores.

En línea con ese propósito superior que rige nuestro accionar, quiero presentarles con mucho orgullo nuestro Informe de Gestión Sostenible 2017, en el que podemos evidenciar que en Team trabajamos por ir más allá con todos y cada uno de nuestros grupos de interés, para llegar a ser el mejor lugar para trabajar, la opción preferida de nuestros clientes y consumidores, la mejor inversión para nuestros accionistas y un aliado para el desarrollo y crecimiento de los proveedores, comunidades y gobiernos con los cuales nos relacionamos. Adicionalmente, nos destacamos por adelantar una gestión responsable de los recursos naturales en nuestros procesos operacionales para de este modo, minimizar los impactos negativos sobre el medio ambiente y atender al más estricto cumplimiento del marco legal y normativo aplicable para asegurar un crecimiento rentable en el largo plazo.

Como se puede evidenciar en este informe, gracias a nuestro conocimiento y capacidad de potenciar las marcas, estamos explorando nuevos productos y soluciones para clientes y consumidores y hemos incursionado en nuevas categorías como las bebidas vegetales, los productos nutracéuticos y la panadería congelada, lo que nos ha permitido llevar nuestra operación a otros países, así como exportar nuestros productos y soluciones a otras regiones de Sur América, Centro América y el Caribe.

Estamos muy optimistas de lo que viene a futuro y mantenemos nuestro compromiso por continuar adelantando acciones en pro de nuestros grupos de interés, para seguir generándoles valor. Continuaremos, también, con nuestro firme propósito de aportar a una adecuada y balanceada alimentación que haga parte de un óptimo estilo de vida.

Agradezco a cada una de las personas que día a día nos permiten cumplir nuestro propósito de alimentar un mejor mañana, en especial a nuestros colaboradores, que han hecho posible estos resultados y los invito a que sigamos transitando por el mismo camino que nos ha llevado a convertirnos en una empresa responsable con las personas, el planeta y la productividad.



Luis Alberto Botero Presidente y CEO

¿Quiénes somos?

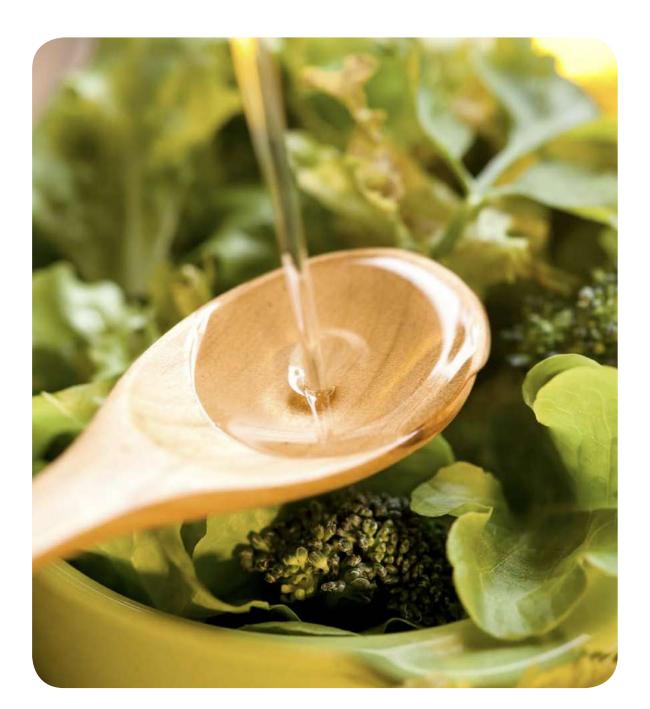
[102-2/3/4/6/7/8/41]

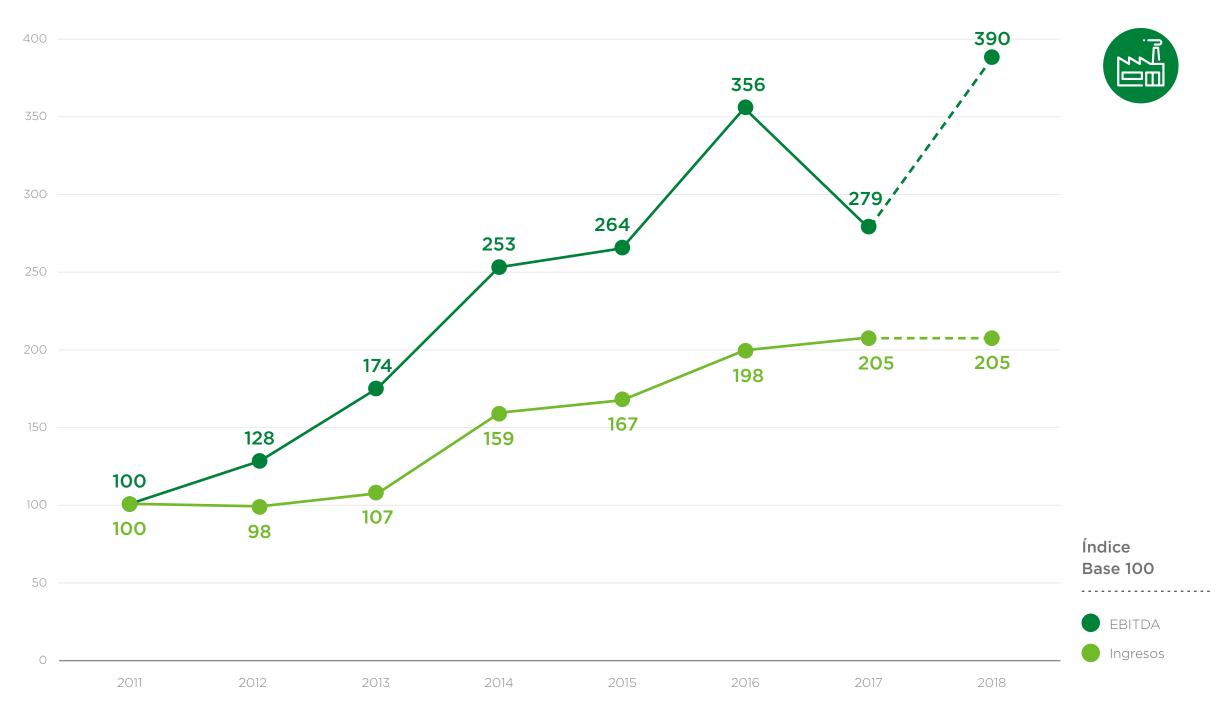
Somos un sólido grupo multilatino que cuenta con una reconocida experticia en lípidos y grasas, aspectos en los cuales basamos nuestro compromiso con la creación de soluciones y productos que generen alto valor para clientes, aliados y consumidores, y que acompañen el establecimiento de estilos de vida equilibrados.

Por todo lo anterior, trabajamos para poner en las industrias, panaderías, restaurantes y hogares de los países a donde llegamos soluciones de calidad, innovadoras, confiables y con un alto componente de nutrición responsable.

El desarrollo de nuestro negocio se fundamenta en la sostenibilidad, que incluye procesos respetuosos de los entornos ambiental, social y económico para garantizar el crecimiento y la rentabilidad. Adicionalmente, la innovación intrínseca en todos nuestros procesos, nos permite ir siempre un paso adelante, y ofrecer a los clientes y consumidores productos y soluciones de la más alta calidad que responden a sus necesidades.

Para Team la gente es lo primero, por eso nuestros colaboradores están en el centro, para continuar ofreciéndoles un entorno adecuado para su crecimiento personal y profesional.





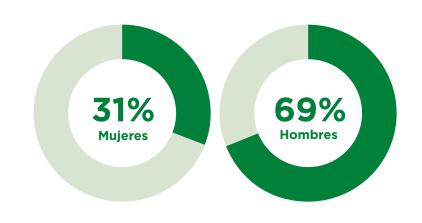
Colaboradores directos 2017

\(\frac{\cappa_0}{\cappa_0}\)

2.470

26,32%

Cubiertos por acuerdos de negociación colectiva



Colombia: 1.073

México: 183

Chile: 1.214



Grupos Estratégicos de Negocios





Consumo

En donde se encuentran todas nuestras líneas de producto para atender las necesidades del mercado y los consumidores directos, siempre basados en los más altos estándares de calidad que permitan garantizar productos que hagan parte de una alimentación balanceada.



Team Solutions

Atiende la industria.



BredenMaster

Se define como un negocio de alcance global, para entregarle soluciones en panadería a nuestros clientes, que les permita brindarle pan fresco recién horneado en cualquier hora del día a sus consumidores.

¿Cómo nos gestionamos?



QR de informe 2016



Nuestra gente

Atrayendo y desarrollando al mejor talento, para hacer de Team un gran lugar para trabajar.



Nuestros clientes y consumidores

Siendo la opción preferida porque les aportamos valor para sus marcas por medio de productos y soluciones que les generan beneficios relevantes y diferentes.



oy, somos una empresa que vende soluciones en lípidos y grasas, soluciones que generan bienestar a nuestros clientes y consumidores.

Basados en el Modelo de Sostenibilidad corporativo, y guiados por la agenda de desarrollo internacional y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, trabajamos en ocho frentes diferentes para dar respuesta a las expectativas de nuestros diferentes

grupos de interés, creando valor en el proceso para todos.

Hoy, estamos trabajando bajo nuevas realidades, nuevos consumidores, nuevos productos, nuevos canales, pero sobre todo, bajo nuevas expectativas. Por eso, definimos las cuatro prioridades estratégicas en respuesta a esas nuevas exigencias del mercado y a ese deseo de innovar, de ser disruptivos e ir más allá del status quo, que nos caracteriza desde nuestros inicios.



Nuestros accionistas

Siendo la mejor inversión para ellos, garantizándoles un crecimiento rentable.



La sostenibilidad

Gestionando los recursos para asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos bajo los pilares económico, ambiental y social.

Avances organizacionales

[102-10]

I 2017 fue un año marcado por muchos desafíos que nos llevaron a repensarnos, tal y como lo hemos hecho a lo largo de los más de 65 años de trayectoria de la empresa, aspecto que nos ha permitido entender y atender las necesidades del mercado y los consumidores, que se mantienen en constante evolución. Nos dimos cuenta que somos una organización que ha crecido rápidamente y nos hemos dado a la tarea de fortalecer unas bases sólidas para el futuro.

En materia corporativa adelantamos una serie de cambios organizacionales enfocados en continuar avanzando en nuestros objetivos y en la generación de valor agregado a nuestros grupos de interés. Entendimos que nuestros procesos requieren mejoras que nos den mayor movilidad y agilidad para operar, sin perder la solidez en las actividades que los componen.

Ratificamos que Team vive el momento más importante de su historia y estamos trabajando en una nueva visión y posición frente a un mundo que hoy es claramente diferente al de ayer.

Estamos construyendo una nueva Team donde nuestro compromiso es ir más allá con todos nuestros grupos de interés.









ODS RELACIONADO		FRENTE DE GESTIÓN	CONTRIBUCIÓN ESPECÍFICA
3	Salud y bienestar	Nutrición y estilos de vida saludables	 Investigación y desarrollo de productos para incidir en prevención de enfermedades no transmisibles
5 ©	Igualdad de género	Desarrollo estratégico del talento	 Garantía de condiciones, procedimientos y prácticas laborales para la igualdad de oportunidades
8	Trabajo decente y crecimiento económico	Desarrollo estratégico del talento	 Contratación con salario por encima del salario mínimo legal vigente Beneficios y programas de bienestar
12	Producción y consumo responsable	 Calidad y satisfacción de clientes y consumidores Responsabilidad ambiental y conservación de los recursos naturales 	 Programa de recolección de aceite vegetal usado Manos Verdes, y campañas de posconsumo Gestión y aprovechamiento de residuos Medición y gestión en consumo de agua y energía
13	Acción por el clima	Responsabilidad ambiental y conservación de los recursos naturales	• Medición y gestión de emisiones atmosféricas
15 \$\frac{\phi}{\pi}\frac{\pi}{\pi}	Vida de ecosistemas terrestres	Responsabilidad ambiental y conservación de los recursos naturales	 Promoción y uso de materias primas lípidas producidas bajo estándares de sostenibilidad

Estamos comprometidos con la promoción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, por lo que cada uno de estos frentes impacta directa o indirectamente estos objetivos, contribuyendo al desarrollo local, regional y global a través de nuestra operación.









Continuamos con nuestro compromiso de alimentar un mejor mañana impulsados por nuestro conocimiento científico en lípidos que, a través de la investigación, innovación y desarrollo, nos permite la producción de alimentos sanos y la promoción de una cultura saludable. Es a través de esta estrategia que queremos asegurar el crecimiento rentable de la organización en el mediano y largo plazo.

stamos convencidos de que podemos impac-__tar directamente la vida de nuestros consumidores a través de la producción de alimentos que satisfagan sus necesidades en nutrición y disfrute, conscientes que los hábitos de alimentación y estilos de vida han cambiado en las últimas décadas.

Los índices de sobrepeso y obesidad en la población se han disparado junto con el auge de otras enfermedades estrechamente relacionadas con la alimentación, por lo que creemos en la importancia que juega el lípido como macronutriente en las dietas saludables y estamos comprometidos con la búsqueda y materialización de los beneficios asociados a éstos para alimentar un mejor mañana.

Producción de alimentos sanos y cultura saludable

xplorando tecnologías de alto im-__pacto, ampliando el portafolio de clientes y productos e ingresando a nuevas categorías y esquemas de negocios, estamos buscando impactar la sociedad positivamente desde el importante rol que juegan los lípidos en el organismo para influir en sus estilos de vida y hábitos cada vez más saludables.

La desmitificación de las grasas en la sociedad sigue siendo una de las causas que estamos impulsando activamente a través de nuestras redes, basados en información científica para evidenciar los beneficios que éstas tienen en los diferentes momentos de nuestras vidas.



Síguenos en Facebook para mantenerte al día con nuestras últimas noticias

Destacamos el lanzamiento de Jappi en Colombia, una bebida vegetal especialmente diseñada para solucionar una necesidad de un segmento poblacional cada vez mayor en nuestras geografías: la intolerancia a la lactosa. Esta bebida. que viene en sabor natural y sabor vainilla, es una excelente alternativa para todas las preparaciones a cualquier hora del día por ser liviana con el cuerpo. Más información de este producto en www.jappi.com.co







Investigación, desarrollo e innovación

eam consolidó su departamento de Investigación, y a su vez el Grupo de Investigación Aplicada en Lípidos, es reconocido por Colciencias en nivel D¹. Este grupo cuenta con profesionales con nivel de Ph.D., y/o maestría con profundización en ciencias de la vida, ciencias químicas y food science, que los hace idóneos para llevar a cabo las investigaciones asociadas a nutrición y salud.

Se cumplió con el plan de trabajo requerido para tres proyectos prioritarios de investigación enmarcados en la estrategia de nuevos productos con foco en la funcionalidad de lípidos, salud y nutrición, apalancando y fortaleciendo nuestras capacidades con la firma de dos acuerdos con centros de investigación de universidades en Holanda y Colombia.

porcentaje de ingresos a nivel corporativo se mantuvo en el 1% por el quinto año consecutivo, e importancia para la organización.

La inversión en I&D como resaltando la continuidad





^{1.} Niveles de Colciencias (A,B,C,D) son en función del volumen de investigaciones y producción científica, donde el nivel A corresponde a quienes mayor volumen de investigaciones científicas realizan.

Reconocimientos



A través de los proyectos de ciencia aplicada llevados a cabo por el grupo de investigación aplicada en lípidos Team, el equipo de investigación y desarrollo logró ser reconocido por el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación del gobierno de Colombia (Colciencias) como Unidad Empresarial de I+D+i. lo cual nos otorga beneficios especiales a la hora de presentar nuestras propuestas de proyectos en términos de plazos, puntajes y acceso a fondos.



Colciencias resaltó a Team como una empresa pionera de la Bioeconomía, que es la ciencia de la gestión de la sostenibilidad y su objetivo es alcanzar un desarrollo socio-económico duradero, a través de un uso eficiente, inteligente y responsable de los recursos naturales.









En desarrollo, somos conscientes que nuestro rol va más allá de entregar productos e ingredientes con beneficios de salud y nutrición, brindándoles a nuestros clientes soluciones integrales que en trabajo conjunto con ellos e identificando sinergias con nuestras capacidades de conocimiento aplicado, resulten en beneficios para sus consumidores.

En el 2017 nuestra labor se centró en el desarrollo de alternativas y modificaciones de productos para dar respuesta a las nuevas exigencias regulatorias relacionadas con los perfiles nutricionales de los productos. No sólo se acompañaron los debates regulatorios en estos aspectos en Chile y Colombia, sino que se brindó un acompañamiento a nuestros clientes para el cumplimiento de estos requisitos.



Innovamos en presentaciones y productos para ofrecerle a nuestros consumidores más alternativas que faciliten sus vidas en sus preparaciones, destacando las presentaciones en spray de Aceite de oliva Extra Virgen Olivetto, Aceite Gourmet Control, Aceite Gourmet Coco v Aceite La Buena con sabor a Mantequilla. Esta presentación busca ayudar a controlar el consumo y facilitar su uso en las diferentes aplicaciones. Iqualmente, continuamos con la incursión en diferentes categorías, ampliando nuestra presencia en los mercados a nivel regional para consolidar nuestro propósito de alimentar un mejor mañana.

Desafíos 2018-2020





- Romper el estigma de las grasas como nutriente detrimental, paradigma que crea una distorsión conceptual en consumidores y clientes, a través de educación para la creación de hábitos de alimentación, salud y vida alrededor de las grasas y los alimentos que las contienen.
- 2 Consolidar el portafolio de productos y propuestas reflejado en nuestra participación en nuevas marcas, categorías y negocios que nos conduzca a ser un jugador relevante en salud y nutrición en el mercado.
- Desarrollar productos innovadores y competitivos con altos estándares de calidad, de acuerdo a las nuevas tendencias de legislación y requerimientos de los consumidores.
- Robustecer nuestras capacidades en I&D para incrementar los lanzamientos de productos.



Integridad, cumplimiento y transparencia

- 22 Integridad corporativa.
- ¿En qué consiste el Programa de Ética y Cumplimiento?
- Línea de Integridad del Grupo Team.
- Estructura de gobierno corporativo, rendición de cuentas y toma de decisiones.
- 27 Derechos Humanos.
- ²⁸ Desafíos 2018-2020.





FORTALECIENDO NUESTRAS BASES PARA IR MÁS ALLÁ







a integridad, el cumplimiento y la Ltransparencia son valores fundamentales del interior de la organización que nos permiten contar con las estructuras y organismos internos necesarios para una gobernanza transparente, confiable y responsable y ser un aliado para el desarrollo local y regional. Es así que promovemos una cultura de rendición de cuentas a nivel interno y externo, mitigando impactos negativos que puedan afectar la reputación o integridad de la organización y protegiendo los intereses de nuestros grupos de interés. Ante los riesgos que se han manifestado últimamente relacionados con prácticas de competencia desleal, corrupción y ética empresarial es evidente la necesidad de fortalecer los procesos y controles internos que aseguren la integridad y cumplimiento de la organización en todo momento.

Integridad corporativa

[102-17; 205-2]

Se implementó el Programa de Ética y Cumplimiento en Colombia luego de un proceso de revisión, análisis y diagnóstico detallado de nuestros procesos internos, documentos y entrevistas a diferentes cargos para el diseño del programa con el acompañamiento de un tercero experto en estos temas. Compuesto por 12 políticas, su objetivo es robustecer la gestión de la organización en temas de ética y cumplimiento, identificando áreas de oportunidad, riesgos y procesos que requieren

especial atención dentro de este contexto. Confiamos que este programa asegurará nuestra gestión para una debida protección y mitigación de riesgos relacionados.

Este programa será la base de la gestión para la recién creada área de Cumplimiento, desafío que se tenía desde hace un tiempo y a finales de 2017 se convirtió en una realidad. Como complemento en el proceso de fortalecimiento además, destacamos la compra de una herramienta que permite hacer la verificación de terceros en más de 100 listas restrictivas.





¿En qué consiste el Programa de Ética y Cumplimiento?

- 1 El programa es la herramienta mediante la cual se centraliza todo lo que tiene que ver con los valores fundamentales de Team.
- 2 Aquí se definen las políticas, procedimientos y áreas de responsabilidad que dentro de Team usamos para conducir los negocios de la compañía de forma ética y cumpliendo la lev.
- Para alimentar un mejor mañana necesitamos ser transparentes y tener la certeza que estamos haciendo el trabajo de la mejor manera posible.





Caso de éxito Capacitación en Integridad Corporativa

urante el 2017, los colaboradores de Colombia se certificaron en diferentes políticas que componen el Programa de Ética Empresarial, entre ellas la Política de Datos Personales, el Manual de Conducta, la Política de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARGLAFT), Gestión de Riesgos, Antifraude y Conflicto de Intereses, a través de la plataforma virtual Somos Ejemplo. Estas certificaciones contaron con una participación promedio de los colaboradores superior al

92% en todas, superando la meta propuesta del

90%, exceptuando Datos Personales, que alcanzó el

80% de participación.





Línea de Integridad del **Grupo Team**



on el fin de alcanzar el máximo nivel → de satisfacción de sus grupos de interés. Team ha establecido una Línea de Integridad que permite a cualquier persona comunicar las conductas irregulares o inapropiadas relacionadas con la operación, administración, control y gobierno de la organización. El procedimiento establecido para tal fin garantiza la confidencialidad, ya que es gestionado por un tercero ajeno a Team, quien tramita las quejas o comunicaciones hacia los administradores designados por la compañía, garantizando con absoluta seguridad el anonimato del denunciante

La Línea de Integridad de Team tiene como objetivo ofrecer a los colaboradores, proveedores, clientes y otras personas relacionadas con Team la oportunidad de:

- Reportar cualquier hecho que pueda vulnerar la ley o los reglamentos de conducta establecidos en la organización.
- Obtener una respuesta luego de haber desarrollado una investigación sobre el hecho reportado.

Esta línea está disponible a todos los grupos de interés para que reporten sus casos de manera confidencial y anónima si desean, las 24 horas del día, siete días de la semana a través de los siguientes canales:



Página web

https://teamfoods.alertline.com/



Línea telefónica

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.









[206-1]

omprometidos con la transparencia, en el proceso de fortalecimiento institucional se redefinió la estructura de gobierno corporativo en los foros en los que se toman las decisiones, asegurando que en cada uno de los 12 foros se traten todos los temas relevantes de la organización y exista un seguimiento efectivo y eficiente a todos los procesos críticos del negocio. Así mismo, definimos los derechos de decisión de acuerdo a la metodología RACI (responsable, aprobador, consultado e informado) que formaliza las actividades críticas de la compañía y asegura transparencia y oportunidad en los procesos relacionados.



Derechos Humanos

n Team, realizamos todas nues-Ltras actividades fabriles y comerciales con estricto apego a la ley. En este contexto, y como condición necesaria para cumplir nuestro propósito de Alimentar un Mejor Mañana, tenemos un compromiso con la promoción y protección de los derechos humanos, cuvo respeto exigimos a nuestros colaboradores, contratistas y proveedores.

De acuerdo con lo anterior, en Team procuramos porque los contratos que celebramos con nuestros contratistas y proveedores de bienes y servicios incluyen disposiciones que reflejen nuestro compromiso absoluto con la promoción y protección de los derechos humanos.

Disponemos, además, de una línea de atención 24 horas, operada por un tercero especializado e independiente, a través de la cual se pueden hacer denuncias relacionadas con vulneración de derechos humanos, lo cual nos permite tener conocimiento de este tipo de situaciones, para luego investigar y establecer planes de acción que permitan prevenir futuras vulneraciones de los derechos humanos en nuestras operaciones.







Desafíos 2018-2020





- Implementar los procesos del área de cumplimiento y su integración con el área de riesgos.
- **Depurar las políticas existentes en la organización** en función de procesos y no de áreas.
- Dar continuidad a los canales de atención y denuncia de los incumplimientos o actos contrarios a las Políticas de la organización, como la de Ética Empresarial.
- Asegurar que la Dirección de Asuntos Corporativos, como se denominará a partir de la nueva estructura organizacional, se adopte a ésta y continúe siendo un área de soporte transversal a los grupos estratégicos de negocio y demás áreas corporativas.
- Hacer seguimiento a la implementación de los foros en los que se toman las decisiones de la organización, recordando la implementación de los principios y lineamientos generales para el desarrollo de dichos foros.

INFORME DE GESTIÓN SOSTENIBLE 2017 FORTALECIENDO NUESTRAS BASES PARA IR MÁS ALLÁ

Calidad y satisfacción de clientes y consumidores

- Calidad y buenas prácticas de manufactura.
- Comunicación y mercadeo responsable.
- Satisfacción de clientes y consumidores.
- 35 Reconocimientos.
- 36 Desafíos 2018-2020.





INFORME DE GESTIÓN SOSTENIBLE 2017

FORTALECIENDO NUESTRAS BASES PARA IR MÁS ALLÁ

omo una de las cuatro prio-organización -los clientes y consumidores- mantenemos nuestro foco en la calidad y seguridad de nuestros procesos productivos para estar a la vanguardia en las mejores prácticas de la industria global y fortalecer nuestras relaciones con grupos de interés. Basados en nuestro conocimiento científico en lípidos y el entendimiento profundo de las necesidades y expectativas de nuestros clientes y consumidores, seguiremos alimentando un mejor mañana en las regiones donde hacemos presencia, a través de productos fabricados bajo los más estrictos controles y estándares de calidad internacional.





Calidad y buenas prácticas de manufactura

Nuestra permanente interacción con clientes, proveedores, colaboradores y entidades gubernamentales nos permiten establecer espacios de retroalimentación y mejora a través de encuestas y evaluaciones, que en últimas nos permiten conocer detalladamente sus necesidades y expectativas.

Continuamos fortaleciendo la cultura de calidad a lo largo de nuestra organización, formalizando procesos y estableciendo mecanismos de seguimiento y control formales, como por ejemplo el Comité de Inocuidad

de los Alimentos, un espacio que integra efectivamente todos los procesos y áreas relacionadas liderados por la Vicepresidencia de Operaciones. En dicho comité participan representantes de todas las plantas de Colombia, de las vicepresidencias y 14 procesos diferentes, quienes buscan garantizar procesos inocuos. Así mismo, capacitamos durante el año a más de 679 personas vinculadas con nuestros clientes, en aspectos de manejo de producto y buenas prácticas de manufactura, validando nuestra propuesta de valor.

Nuestras certificaciones



- FSSC22000: Seguridad alimentaria.
- Operador Económico Autorizado:
 (OEA) Exportaciones.
- ✓ ISO 28000: Seguridad en la cadena de suministro.
- OHSAS 18001: Seguridad y salud en el trabajo.
- ISO 14001: Medio ambiente.
- ISO9001: Calidad.
- 🗸 RSPO: Cadena de custodia MB.
- **RTRS:** Cadena de custodia MB.
- **OU:** Alimentos Kosher.



Comunicación y mercadeo responsable

[417-1/2/3]

antenemos nuestros dos compromisos de autorregulación en nuestras comunicaciones relacionadas con la información de nuestros productos terminados en publicidad y mercadeo y el etiquetado frontal, alineados con nuestro propósito de alimentar un mejor mañana.

Consideramos que estamos en la obligación de ser cuidadosos a la hora de publicitar nuestros productos terminados, ya que entendimos el impacto sobre la población menor de doce años que podríamos llegar a tener. A raíz de esto, limitamos a unos públicos determinados el alcance de éstas estrategias. En relación con el etiquetado, tenemos una cobertura del

de los productos de la unidad de Marcas y el

55%

de los productos de la unidad de Marcas de Canal cubiertos, para un total de

59%

de los productos de estos negocios donde les incluimos las cantidades diarias recomendadas en la etiqueta que quía a los consumidores acerca de los aportes de sodio, azúcares, grasas totales y grasas saturadas, basados en una dieta estándar. Nuestro desafío para los siguientes años es continuar ampliando la base de productos con esta información hasta alcanzar el

100%

de los productos de consumo masivo.





Satisfacción de clientes y consumidores



[T2/3]

Estamos orgullosos de haber sido reconocidos por varios de nuestros clientes a lo largo del año en diferentes geografías por nuestra excelente gestión y servicio, validando que nuestros productos sí generan valor para nuestros clientes y solucionan sus necesidades. Por medio de la metodología y evaluación de Ipsos para conocer la satisfacción de nuestros clientes y a través de nuestro centro de atención al consumidor interno tomando como insumo los reportes de nuestra línea de atención al cliente *Aló Team,* monitoreamos la satisfacción y oportunidades de mejora en diferentes procesos y aspectos.



ClientesSatisfacción general 2017

87,8% (87.7 en 2016)

- 1 Lo más destacado por nuestros clientes es la efectividad en términos de puntualidad en las entregas, calidad en productos y solución de requerimientos.
- 2 Principal área de oportunidad es el mercadeo y trabajar por visibilizar favorablemente la relación costo-beneficio.



ConsumidoresSatisfacción general 2017

91%

- 1 Tiempo de respuesta al consumidor Reducción del 13%.
- 2 Se realizaron una serie de capacitaciones al equipo del call center enfocados en mejorar las respuestas a las inquietudes de los consumidores y el manejo de no conformidades de nuevos productos con el fin de mejorar continuamente los niveles de atención a nuestros consumidores.



Caso de éxito

Nuestra gestión sostenible es altamente relevante

Se aprovechó el espacio de la Sencuesta de satisfacción para indagar acerca de la relevancia e importancia que tiene el enfoque de gestión sostenible de Team para nuestros clientes, confirmando que más del

77%

de los encuestados consideran altamente relevante los avances realizados en esta materia.

39,7% priorizaron a las personas

34,3%

priorizaron el medio ambiente

26%

priorizaron la productividad

Identificamos igualmente una gran oportunidad ya que solo el 8% declaran conocer los avances de nuestra gestión disponible en nuestra página web.









Reconocimientos





Nos enorgullece saber que estamos alimentando un mejor mañana a través de los productos y cocinas de nuestros clientes que valoran nuestra gestión.

- 1 Proveedor Ejemplar Nutresa en categoría agroindustria: Este reconocimiento se entrega por el aporte en materia de sostenibilidad, innovación y nivel de servicio de los proveedores, al ser evaluados por nuestras políticas, indicadores y proyectos entre 11.000 postulantes.
- Proveedor de Excelencia Bimbo Chile y Mejor Proveedor Bimbo Colombia: Estos dos reconocimientos resaltan el nivel de madurez de nuestro sistema de gestión de calidad, de nuestro talento y equipos multidisciplinarios, que hacen que Grupo Bimbo nos considere como un aliado estratégico a nivel regional por el entendimiento de sus marcas y necesidades, permitiéndonos jugar un rol importante dentro su cadena de valor.
- Mejor proveedor KFC por nuestro compromiso con la calidad, la inocuidad y el abastecimiento de los productos, impulsandonos día a día a mejorar nuestra relación comercial a través de la innovación y el mejoramiento de procesos y productos que generen valor a nuestros clientes.

Desafíos 2018-2020





- Optimización y fortalecimiento de la gestión con los clientes en aspectos relacionados con la calidad.
- 2 Cuantificación de los costos de no calidad para eliminar causas reincidentes.
- Apoyo a los clientes de Bakery y Food Service en capacitaciones en BPM, visibilizando el valor agregado de Team.

Abastecimiento responsable

- Identificación, evaluación y selección de proveedores.
- 40 Compras responsables.
- 42 Alineación con el negocio.
- 44 Desafíos 2018-2020.







onscientes de los desafíos cada ✓ vez más evidentes en aspectos de estabilidad, seguridad y calidad en la cadena de suministro, y los riesgos crecientes por el debilitamiento del sistema global comercial y aumento por presiones proteccionistas, estamos comprometidos con nuestros grupos de interés para minimizar estos riesgos, optimizar procesos y costos y construir valor a través de la confianza. Contar con relaciones cercanas para crecer de la mano con los proveedores, garantizando la calidad de los productos

con niveles de servicio en cantidad y oportunidad ajustados a la alta flexibilidad requerida por nuestra operación es clave para cumplir los objetivos y consolidar relaciones duraderas. Igualmente, continuamos promoviendo buenas prácticas a lo largo de nuestra cadena, incluyendo el uso de materias primas lípidas con estándares de sostenibilidad internacionales como por ejemplo RSPO y RTRS, contribuyendo al fortalecimiento económico, social y ambiental de los diferentes eslabones de la industria.



Identificación, evaluación y selección de proveedores

[T5]

l uestros proveedores son nues-Vtros principales aliados para el desarrollo de nuestras actividades, por lo que mantuvimos nuestra gestión exhaustiva en la búsqueda. evaluación y selección de los mejores proveedores disponibles y el desarrollo de nuevos para cumplir nuestros objetivos.

Como medida de gestión de riesgos en la cadena de suministro y teniendo en cuenta el gran número de proveedores con los que contamos, aseguramos que el

100%

de los nuevos proveedores en el 2017 se evaluaran bajo criterios de sostenibilidad² y en un periodo de tres años alcanzamos a reevaluar aproximadamente el

del total de proveedores críticos, alcanzando el

de proveedores evaluados que mejoraron su desempeño en sostenibilidad para el 2017. Estos los tenemos clasificados como aquellos que impacten la inocuidad, calidad o seguridad de la cadena y los productos finales.

2. A nivel corporativo para materia prima lípida y para Colombia únicamente en las categorías de materiales de empaque, insumos e ingrediente y elementos no productivos.





Compras responsables



[204-1; T4; FP2]

antuvimos los porcentajes de compras locales frente al 2016 para las categorías de materiales de empaques, insumos e ingredientes, elementos no productivos y materia prima lípida en Colombia, y se presentaron ligeras variaciones en la compra local de la materia prima lípida. en Chile aumentó del 17% al 23% y en México que tuvo una reducción del 40% al 38% frente al año 2016.

Para la palma, palmiste y soya, materias primas que cuentan con estándares de producción sostenibles a nivel internacional y en los cuales estamos certificados en la modalidad de cadena de custodia. mantuvimos los niveles de compra cercanos a lo comprado en 2016. El aceite de palma y palmiste certificado bajo RSPO³ corresponde al 12% del total consumido en el año, mientras que la soya certificada bajo RTRS4 permaneció en cero debido a la falta de oferta y demanda por la misma. En términos de trazabilidad para el aceite de palma y palmiste, se mantuvo en niveles superiores al 95% hasta la extractora y se empezó a identificar la trazabilidad hasta plantación, logrando un alcance de 33% y 4% respectivamente. Este nivel de detalle presenta un desafío para la cadena de palma debido a la naturaleza de producción local que depende en un alto porcentaje de productores independientes.

3. Roundtable on Sustainable Palm Oil (www.rspo.org)

Compras locales

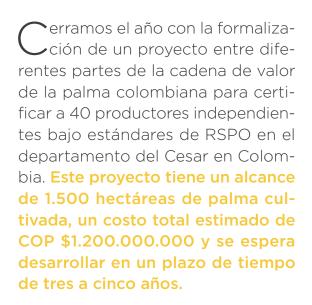


^{4.} Roundtable on Responsible Soy (www.responsiblesoy.org)



Caso de éxito

Proyecto para la certificación de productores independientes en RSPO



Con la participación de un actor en cada eslabón de la cadena, uno de estos, una organización sin ánimo de lucro internacional, se promoverán buenas prácticas en la región para el fortalecimiento de la producción de palma local, impactando además la protección de los recursos naturales y aspectos sociales relevantes. Es así, como Team alimenta un mejor mañana, comprometido con sus aliados para el desarrollo local, regional y nacional.







Alineación con el negocio





Se logró la certificación
OEA (Operador Económico
Autorizado) en las plantas
de Colombia para la
exportación de productos
terminados

sta certificación es el resultado del compromiso de innumerables esfuerzos de la organización por garantizar la seguridad en toda su cadena de suministro, mediante el cumplimiento de requisitos, normas establecidas y un historial satisfactorio de obligaciones aduaneras y fiscales. Asimismo, responde a nuestra visión empresarial de estar siempre en constante evolución y expansión, con la búsqueda de nuevos mercados en el país y en la región (Chile, México, Panamá, Bolivia, Puerto Rico, Curazao y Aruba).

En México se destacan los esfuerzos realizados en la divulgación y declaración de cumplimiento por parte de los proveedores del Código de Conducta y la Política de Abastecimiento, fortaleciendo los controles y la gestión de riesgo en estos aspectos. Igualmente, se consolidaron negociaciones a través de contratos a mediano plazo, brindando estabilidad económica v otros beneficios para ambas partes de la cadena. En Chile, resaltamos los ahorros obtenidos cercanos a los 323 millones de pesos colombianos frente al 2016, por un ajuste en el proceso de coberturas de materiales de empaques, insumos e ingredientes.

En cuanto a nuestras oportunidades. continuamos con el desarrollo de la plataforma digital que permita mayor cercanía con nuestros proveedores, potencializando la comunicación y fortaleciendo las relaciones basadas en la transparencia y confianza. Iqualmente, somos conscientes de los riesgos y brechas que tenemos en la cadena que podrían llegar a afectar la continuidad del suministro de elementos críticos y por lo tanto, hemos dispuesto un plan de acción para la revisión, ajuste y fortalecimiento de todos los procesos y procedimientos internos relacionados.



Caso de éxito

Acuerdo de Voluntades para la Deforestación Cero en Cadena de Aceite de Palma



finales del 2017 luego de varios meses de debate intersectorial. Team se vinculó oficialmente a la iniciativa liderada por el Ministerio de Ambiente de Colombia para evitar la deforestación por completo en la cadena de palma a nivel nacional al 2030 en el marco de la Alianza por los Bosques Tropicales (TFA) 2020. Este acuerdo, cuenta con la participación de 27 empresas del sector palmero y organizaciones de la sociedad civil, dentro de las que se

encuentran Manuelita, Poligrow, Palmar de Altamira. Palmar del Oriente. Extractora Sur de Casanare. Unilever. WWF y Proforest, entre otras.

Este acuerdo permitirá medir de manera cuantitativa el nivel de compromiso de sus signatarios a través de instrumentos de monitoreo, evidencias de contribución a la conservación y restauración de bosques naturales y el apoyo en la promoción del pacto para que más partes se unan a la iniciativa a futuro

"En Team estamos comprometidos con trabajar en la permanente creación de soluciones alimenticias que generen valor a los consumidores. Adicionalmente, nuestra operación se desarrolla en completo respeto y armonía con el medio ambiente, razón por la cual vimos en este pacto una oportunidad muy valiosa para continuar aportando en la consolidación de prácticas sostenibles en la industria nacional."

Luis Alberto Botero Presidente y CEO Team

Desafíos 2018-2020





- Lograr al 2020 que el **nivel de cumplimiento y servicio** (OTIF) sea mínimo el 75% para el 100% de los proveedores.
- Contar con una plataforma tecnológica en México al 2018 que permita acercarnos a nuestros proveedores, donde puedan realizar autogestión en sus trámites de seguimiento a nivel de servicio, reclamaciones de calidad pagos y actualización documental.
- Jamplementar una evaluación de la gestión de compras y negociación por parte de los proveedores críticos hacia Team.
- Establecer una línea base/indicador que nos permita gestionar el capital de trabajo para un crecimiento rentable y sostenible en el tiempo.



Desarrollo estratégico del talento

- 47 Selección y contratación.
- Desarrollo del talento.
- 51 Reconocimientos.
- 52 Formación y capacitación.
- 53 Sucesión.
- Beneficios y bienestar.
- 57 Compensación y remuneración.
- 60 Cultura, ambiente y condiciones laborales.
- 63 Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 67 Desafíos 2018-2019.





l uestro talento es uno de los cua-V tro aspectos que más nos importa, siendo una prioridad estratégica para la organización, ya que son los mismos colaboradores quienes la transforman continuamente. Garantizamos el mejor talento, encontrando estrategias para motivarlos y retenerlos, promoviendo un buen clima laboral y una cultura de valores que contribuyen al crecimiento para alimentar un mejor mañana.

Continuamos enfrentándonos a los crecientes desafíos que representan los cambios generacionales y lo que esto representa a nivel de motivación, compromiso y estrategias de desarrollo y retención, no sólo a nivel interno sino externo. Para esto, contamos con diversos escenarios de involucramiento para identificar las necesidades y expectativas de nuestros colaboradores y asegurar la apropiación de la cultura, la credibilidad, el compromiso, y el bienestar de nuestra gente para su correcto desempeño dentro de la organización y la atracción de nuevos talentos.







[T6/7]

traer v seleccionar el mejor talento para cubrir las vacantes existentes, asegurando la adaptación del candidato mediante un proceso de valoración integral del mismo es fundamental para lograr la efectividad en la atracción y retención del talento. Esto es posible gracias a los procesos de valoración integral a candidatos, el acompañamiento durante la adaptación en los primero 3 a 6 meses para alinear expectativas. la revisión continua de los indicadores del proceso y la promoción del

talento interno. Igualmente, se potencializó la herramienta Soy Talento a lo largo del año para mejorar la experiencia del usuario y la agilidad de las acciones, garantizando la trazabilidad v formalización de los procesos gestionados.

El 100% de los procesos relacionados con los 189 ingresos y 176 desvinculaciones en el 2017 fueron gestionados por medio de la plataforma Soy Talento, permitiendo mayor trazabilidad y seguimiento a las diferentes necesidades del área.



Convocatorias internas:

2017: 14%

(2016: 12%)



Cubrimiento vacantes con talento interno para niveles 4-6:

2017: 48%

(2016: 48,1%)



Se continuará trabajando por un

de cubrimiento de vacantes con talento interno en el 2018



Con el análisis del movimiento de ingresos y desvinculaciones, se logró controlar el crecimiento de Head Count cubriendo las necesidades del negocio.





INFORME DE GESTIÓN SOSTENIBLE 2017
FORTALECIENDO NUESTRAS BASES PARA IR MÁS ALLÁ

Destacamos la reducción en los tiempos de 52 a 32 días para el cubrimiento y reemplazo de posiciones, optimizando tiempos para ser más efectivos y eficaces de acuerdo con el ritmo del negocio, siendo un aliado estratégico en todo momento. Igualmente, seguimos incrementando nuestra base de datos de candidatos, facilitando el proceso de selección a través de nuestro equipo de selección para no incurrir en gastos extras de terceros y nos permite tener un impacto atrayendo el talento adecuado para la organización.







líder y colaborador, alineando expectativas

sobre el desempeño, conversaciones perma-

nentes y el correcto desarrollo del proceso

de autoconocimiento desde la aplicación de

valoraciones y diferentes herramientas enfo-



[404-3]

Continuamos con el proceso de acompañamiento integral en el desarrollo de nuestros colaboradores a través de un profundo conocimiento de sus fortalezas y áreas de oportunidad, propiciando espacios para la retroalimentación con miras a reforzar el autoconocimiento y brindar recursos adicionales que les permita ser exitosos ante los nuevos desafíos. Será así como la organización podrá contar con el talento que requiere y le permitirá hacer sostenible el negocio a futuro.

A través del cumplimiento de la Agenda de Talento y sus diferentes fases, se aseguran aquellos hitos en el acompañamiento entre cadas a suministrar información desde el ser y el hacer que enriquecen la elaboración del plan de desarrollo individual. Junto a estas herramientas, también continuamos con las diferentes pruebas que nos permiten evaluar las competencias de los equipos de trabajo para establecer planes de acción para su fortalecimiento, como lo son las herramientas de Gallup, Korn Ferry, DISC y otras.

Se logró un resultado corporativo para evaluaciones individuales de desempeño del

89%

Presentando una reducción en cubrimiento frente al 2016, donde se logró alcanzar el

94%

de la población objetivo.

5. No se tienen en cuenta incapacitados de más de 180 días, colabradores en licencias, sindicalizados y colaboradores que ingresaron luego del 1 de septiembre del 2017.



Caso de éxito

Participación en investigación para caracterizar los *millennials* colombianos

nvitados por la Universidad Eafit a participar en una investigación para la caracterización del perfil organizacional del *millennial* colombiano junto con otras diez empresas de Colombia, Team suministró información cuantitativa y cualitativa de sus colaboradores para este fin, contribuyendo a la información de las 3113 personas, 2516 encuestas y 225 entrevistas con las que contó la investigación en total.

Los resultados revelan características sociolaborales y hábitos interesantes acerca de los *millennials* colombianos, se afirma que la edad de este grupo no es un factor diferenciador, mientras que el nivel salarial, las obligaciones familiares y el nivel de formación si lo son. Esta generación se comporta igual que la generación anterior (X) en aspectos laborales, y se pueden clasificar en cuatro categorías diferentes.

Consideramos relevante nuestra participación en este proyecto debido a que nos permitirá entender más a fondo las motivaciones, diferencias y características de nuestros colaboradores en las diferentes regiones para poder ajustar nuestras estrategias de desarrollo de acuerdo a los hallazgos.



Reconocimientos



Fuimos reconocidos con el Sello GAN por la Red Mundial de Aprendizaje (Global Apprenticeship Network) por nuestro aporte a la disminución de la brecha del desempleo juvenil en Colombia, distinción que recibimos junto con otras 15 empresas. La Red, creada en el 2013 y en Colombia en el 2016, es una alianza de entidades públicas y empresas privadas con el propósito de reducir el desempleo iuvenil, va que los jóvenes entre los 16 y 24 años representan aproximadamente el 16% de la población mundial, la generación más numerosa en la historia e igualmente, la generación con las tasas de desempleo más altas.

iNos enorqullece trabajar por las nuevas generaciones y así alimentar un mejor mañana!



El Monitor Empresarial de Reputación Corporativa MERCO reconoció a Team en tres de sus seis rankings - Merco Talento, Merco Responsabilidad y Gobierno Corporativo y Merco Líderes - como una de las 100 mejores empresas de Colombia en términos de reputación por su excelente talento, reputación corporativa y liderazgo en cabeza de Luis Alberto Botero. En el sector de alimentos y bebidas, Team aumento 11 puestos frente al 2016, ubicándose en el puesto 13 del ranking.



A futuro, debemos fortalecer el sistema de desarrollo en el interior de la organización por medio de una plataforma tecnológica integral de Desarrollo que permita a la organización y al colaborador vivir los procesos de retroalimentación en tiempo real, facilitando el seguimiento, acompañamiento y gestión del talento.

Formación y capacitación

- Plan de formación Somos Ejemplo: A cierre de 2017, llegamos a una cobertura superior al 95% de la certificación en las políticas de SAGRLAFT. Antifraude. Conflicto de intereses. gestión integral, Alcohol y uso de sustancias, Manual de conducta Team y Derechos Humanos.
- Programa de Desarrollo de habilidades gerenciales: En conjunto con la Universidad Javeriana el programa de habilidades gerenciales con énfasis en liderazgo, el cual se implementó durante el año 2017 con la participación de 29 colaboradores.
- Programa Origen: Líderes con potencial para la organización recibieron acompañamiento para evolución y desarrollo de su estilo de liderazgo. Trabajo en conjunto en la construcción de programas como onboarding, modelo de venta consultiva y transferencia de conocimiento.
- Taller de liderazgo: Su objetivo fue entregarle a un grupo de 25 personas herramientas de autoconocimiento para disminuir brechas de liderazgo.
- Entrenamiento en ventas, administración del tiempo, habilidades de comunicación desde el área de talento y organización hacia las áreas que lo requieran.



Para el 2018, debemos diseñar e implementar un programa de liderazgo (Líder Team), que acompañe el desarrollo de habilidades específicas a nivel transversal, de acuerdo con las necesidades de la organización para asegurar el impacto de las acciones transversales de formación y capacitación. Junto con esto, se debe asegurar la entrega de las herramientas (técnicas y habilidades blandas) a nuestros líderes que les permitan conocer el Modelo de Liderazgo.

Г404-21

rofundizamos en el impacto de la formación desde la definición de planes enfocados en grupos objetivos, apoyando a las áreas para dar respuesta a sus necesidades a través de las siguientes iniciativas:

Sucesión

ontinuamos con la revisión y ac-✓ tualización del pipeline de talento para asegurar la transferencia del conocimiento y cubrimiento de las posiciones clave, asegurando que se cuente con el talento requerido y los líderes necesarios para el futuro, capitalizando la experiencia y conocimiento que se fortalece dentro de la organización. Se identificaron las posiciones clave y los talentos críticos, entendiendo como críticos los colaboradores que tienen un conocimiento específico y alto desempeño difícil de reemplazar.

Se realizó el Pre Comité de Talento en octubre 2017, con líderes de Vicepresidencia y Gerentes Generales, cuyo propósito fue revisar y actualizar la información de cargos y talentos clave, en preparación para la sesión de planeación del talento de la organización en el año 2018. También se realizó una revisión constante del Mapa de Talento con los planes de desarrollo individual actualizados para detectar el talento con anticipación para cubrir posiciones claves, y a la vez fidelizar a los mejores en potencial y desempeño, para tener cubiertas a futuro las sucesiones que se presenten en la organización.

Aunque destacamos la definición de qué es una posición clave y talento con potencial, la meta para el próximo año es finalizar la identificación de éstos a corto, mediano y largo plazo con los planes de acción definidos para presentar en la sesión de calibración de la fase de Planeación del Talento en la Agenda del Talento.





Beneficios y bienestar



[401-2; T8]



ce mantuvo la campaña interna opara fomentar la cultura basada en el bienestar de los colaboradores y así fortalecer el ambiente laboral, la identidad y la permanencia en la organización.

Durante el 2017, más allá del objetivo de administrar beneficios, convenios, seguros colectivos, etc., hemos refocalizado el propósito del área de Bienestar. con el principal objetivo de potenciar el engagement por parte

de los colaboradores y desarrollar una mayor identidad con la empresa mediante actividades que mejoren las condiciones de vida de nuestros colaboradores. Buscamos enfocar estratégicamente la gestión en bienestar para tener un mayor impacto.

Se mantuvo el foco de las actividades alrededor de los 4 pilares de bienestar: Emocional, social físico, y financiero. A lo largo del 2017, fortalecimos la celebración de fechas especiales y el reconocimiento a los colaboradores de acuerdo con sus valores, habilidades y competencias.

Iqualmente, lanzamos un Proyecto Piloto de la Tienda Team que busca acercar los productos de la compañía a los colaboradores, de manera más oportuna y garantizando el mejor precio.



DESARROLLO ESTRATÉGICO DEL TALENTO





Bienestar Social





Busca equilibrio entre la vida personal v laboral del colaborador.

- Mes del Niño: Vales de cine
- Obseguios para nacimiento
- Acompañamiento en momentos difíciles (enfermedad o luto)
- Conferencia la felicidad y la familia team realizada por el Dr. John Prada
- Día de la familia
- Carrera de la Mujer
- Evento de la Familia Team
- Salario emocional: Vales +, día de cumpleaños libre, horario de verano de diciembre a febrero para personal administrativo (en Chile).

Busca promover participación social del colaborador con celebración de fechas especiales, actividades de cultura y recreación.

- Cumpleaños
- Día de la Mujer
- Día de la Secretaria
- Día de la Madre
- Día del Padre
- Día del Amor y la Amistad
- Quinquenios (5,10,15,20,25,30,35 y 40 años)
- Empleado del mes: Bono pasadía Caja para dos o Bono regalo.
- Fiesta de fin de año Team

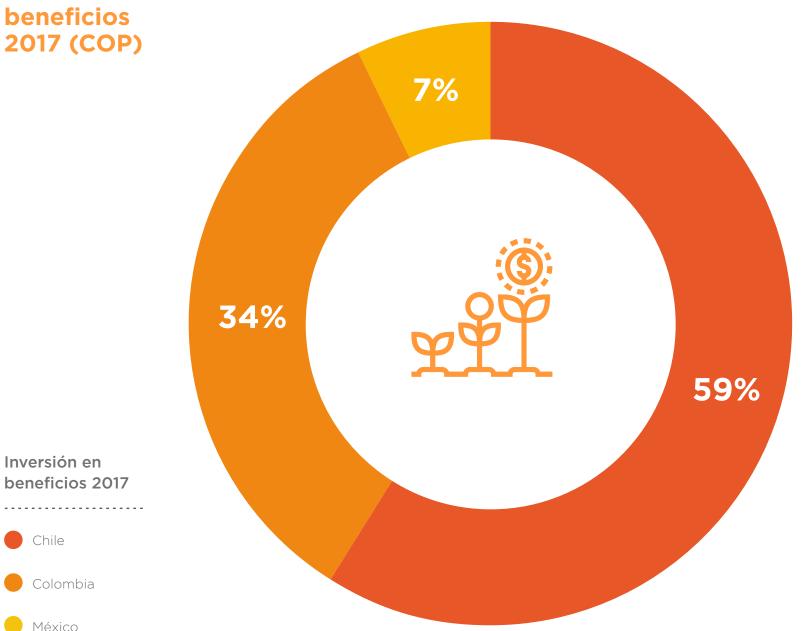
Actividades deportivas o lúdicas con las cuales se busca integración a nivel familiar y con sus compañeros de trabajo.

- Eventos Deportivos: Ping-Pong - Bolos - Fútbol 5 - Media Maratón de Bogotá - Clases de Yoga -Rumboterapia - Torneo de Bolos - Torneo de Pesca -Actividad Integración.
- Eventos Lúdicos: Mes Dulce - Inicio de Cuaresma - Mes del Antojo Team - Mes de los Hábitos Saludables - Mes de Hollywood - Mes del Teatro -Desayuno Carnavalero.

Espacios creados para la generación de nuevos ingresos a las familias y uso adecuado del dinero.

- Taller Decoración Navideña -Esposas Taller Cárnicos - SENA
- Acceso a convenios con entidades financieras para créditos de vivienda, educación o libre inversión.

Inversión en beneficios



Chile

\$ 2.861.448.620

Colombia

\$ 1.643.863.960

México

\$ 337.799.443

Total

\$ 4.843.112.037

Para el 2018 se buscará optimizar los canales de comunicación para informar sobre los beneficios con los que ya se cuentan y adquirir y realizar actividades, convenios y beneficios adicionales que apunten a las necesidades y aspiraciones de cada perfil identificado dentro de la compañía, apalancados en los pilares de bienestar.

Compensación y remuneración





Actualización de valoraciones de cargos a nivel corporativo.



Participación en las encuestas de competitividad de la compensación en Colombia, México y Chile, de la firma consultora Korn Ferry (anteriormente Hay Group). Los resultados de los estudios indicados anteriormente evidencian una mejora notable en términos de equidad interna.



Redefinición del programa de bono anual por resultados para ejecutivos, acorde a las prácticas de mercado y focos estratégicos de Team para el periodo 2017 - 2020.



Definición de un presupuesto de nivelaciones salariales para el año 2018, con base en el posicionamiento de cada colaborador vs. la curva salarial objetivo definida por la política de compensación de Team.



Encuesta de evaluación de los beneficios que Team ofrece a sus colaboradores de Colombia, para conocer su satisfacción, importancia y uso. Así mismo, conocer expectativas y posibles cambios en los beneficios actuales en el corto plazo.

[405-2]

e enfocó el proceso de compen-Sación y remuneración para ser más competitivos y equitativos, ya que nos enfrentamos a un mercado laboral más exigente tanto para colaboradores actuales como aspirantes. Esto lo logramos utilizando metodologías que nos permiten tener parámetros comparativos y que facilitan el análisis y evaluación de cómo estamos competitivamente en el mercado salarial.





En relación con la equidad de género, nuestras políticas internas nos aseguran que en términos salariales no existe una brecha significativa, siendo el salario promedio de mujeres en nivel ejecutivo incluso un

superior al de los hombres.

Para niveles gerenciales y no gerenciales, la diferencia en el sueldo base entre hombres y mujeres no es significativa, y al incluir otros incentivos como bonos, se iguala. En aspectos de participación femenina, si tenemos oportunidades como organización al contar con un

30,97% de mujeres en el

total de colaboradores.

Se cuenta con mayor participación en cargos directivos de nivel intermedio, representando el

36,11%

mientras que en la alta dirección sólo se cuenta con una participación del







Caso de éxito

INFORME DE GESTIÓN SOSTENIBLE 2017

FORTALECIENDO NUESTRAS BASES PARA IR MÁS ALLÁ

Tercerización de nómina para los tres países: implementación de un nuevo sistema de nómina

on el propósito de reenfocar nuestras capacidades en lo que realmente somos expertos, se tomó la decisión de tercerizar el servicio de nómina a nivel de Grupo con el objetivo de fortalecer la mitigación de riesgos laborales y reputacionales. Se transfirió esta responsabilidad, altamente operativa, a un tercero independiente, externo y experto en este tipo de procesos. Esto ha sido un largo proceso que se inició en abril 2017 con la fase de

entendimiento para luego en el mes de agosto, realizar el primer pago a los colaboradores a través del proveedor seleccionado. Confiamos en que este proceso llevará a mayor transparencia, eficiencia y oportunidad en toda la gestión de nómina que se verá reflejado en un mayor grado de confianza y satisfacción por parte de nuestros colaboradores brindando una serie de servicios adicionales por medio de una plataforma interactiva de autogestión.









Cultura, ambiente y condiciones laborales

[T9; 401-1]

uestra Gente hace parte de lo que nos importa, y trabajaremos día a día para hacer de Team un **GRAN LUGAR PARA TRABAJAR**. Contamos con un proceso estructurado para la medición de ambiente laboral que

nos permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora y así definir planes de acción a partir de las necesidades transversales de la organización bajo la metodología de Great Place to Work (GPTW).

Ambiente laboral - GPTW

En **Colombia** contamos con una participación del

95%

y obtuvimos un resultado de

75

logrando mantenernos en el nivel de valoración anterior de muy satisfactorio, con una meta para el 2018 de

80

En **México** se logró una participación del

94%

obteniendo un resultado de

85,9

Estamos elaborando planes de acción de GPTW con los líderes para seguir construyendo el mejor lugar para trabajar y obtener en la siguiente medición un resultado de

90

En **Chile** se logró una participación del

97%

obteniendo una calificación de

39

Actualmente nos encontramos trabajando en la definición de un plan de acción para mejorar este indicador para llegar, en el 2018, a un resultado de

63

En **BredenMaster** se logró una participación del

91,6%

obteniendo una calificación de

26,1

Actualmente estamos en la definición de un plan de acción a 12 meses que será presentado a la organización en marzo 2018 para llegar a un resultado de

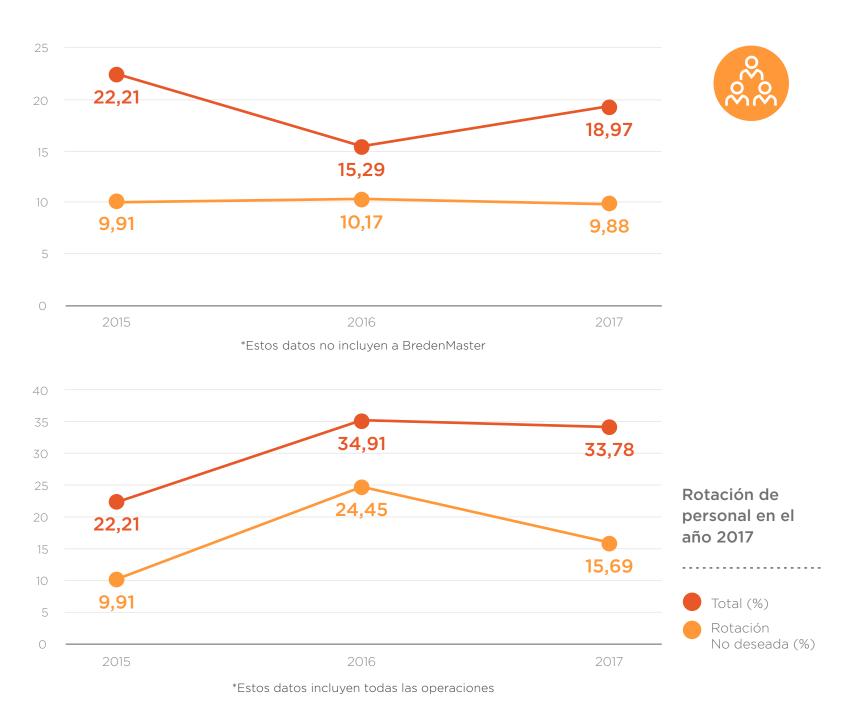
45

Rotación de personal

Se continuó con el programa **Soy feliz trabajando en Team** con actividades enfocadas en 7 temas: gratitud, positivismo, sonríe, conciencia, tú eliges hacia dónde mirar, rodéate de gente positiva y feliz, y elige ser feliz todos los días. El objetivo del programa es inspirar una cultura fundamentada en la felicidad, buscando que cada uno de nuestros colaboradores transmita felicidad, pasión y orgullo por lo que hace, aportando desde cada uno de los roles de la organización.

Con el diseño de un concepto gráfico sobre la campaña sombrilla de Estar bien es estar Team que acompañara los objetivos del programa, especialmente aquellos relacionados con el fortalecimiento del buen ambiente de trabajo y bienestar, se buscó descubrir las razones por las cuales la gente se siente feliz de trabajar en Team. La encuesta de comunicación interna refleja un alto grado de satisfacción con la campaña por parte de los colaboradores, con un resultado de 84%.





Se promovieron actividades a lo largo de toda la organización enfocadas a identificar y visibilizar por qué Team es un gran lugar para trabajar, dentro de las cuales se destacan:

INFORME DE GESTIÓN SOSTENIBLE 2017

FORTALECIENDO NUESTRAS BASES PARA IR MÁS ALLÁ



Auditorias: En auditorias de clientes se evaluaron las condiciones laborales de nuestros colaboradores durante todo el año con excelentes resultados.



Comité de Relaciones Laborales:

Se mantiene abierto un espacio con el personal sindicalizado para expresar sus inquietudes.



Encuesta de riesgo psicosocial en Chile para medir la magnitud de los factores psicosociales en la organización de acuerdo a lo estipulado en el Protocolo de Vigilancia Psicosocial.



Encuesta de Innovación (Great culture to innovate) para conocer qué tan innovadora es la cultura de la organización, destacando como fortalezas la confianza y habilidades lingüísticas de nuestra gente y evidenciando la necesidad de trabajar en la resiliencia. creatividad y adaptación al cambio. Demográficamente también se evidenció la necesidad de mayor diversidad, desafíos que se trabajarán en los próximos años.



Condiciones Laborales - Conversa-

torios: Espacios de conversación y escucha entre la gerencia de Talento y Organización y Manufactura con los colaboradores de las diferentes áreas con el objetivo de identificar aspectos positivos, oportunidades de mejoras y necesidades del personal para mejorar las condiciones laborales de nuestros colaboradores. Esta actividad tuvo un impacto positivo en la organización, debido a que el personal se sintió escuchado y reconocido al ejecutar los planes de acción que se establecieron posteriormente a dichas reuniones.



Entrenamiento a Líderes: Espacios de entrenamiento fundamentados en el trato al personal, contratación, nómina y aspectos legales. Esta actividad tuvo como objetivo mejorar la satisfacción de los colaboradores hacia sus líderes y mejorar la gestión y responsabilidades de los líderes en el manejo de procedimientos laborales con el objetivo de identificar aspectos positivos, oportunidades de mejoras y necesidades del personal entre otros



Semana de la Cultura: Promoción de temas que son parte de la cultura organizacional como los Derechos Humanos, el autocuidado, la inocuidad del producto, una sana alimentación y el control de riesgos.

Seguridad y Salud en el Trabajo



romover el compromiso con la gestión integral de riesgos, el autocuidado y la prevención de accidentes y enfermedades laborales es una prioridad para la organización. Buscamos proteger la integridad física y moral de nuestros colaboradores a través de una cultura de seguridad, formación a cada uno de nuestros colaboradores y el fortalecimiento de hábitos de vida saludables.

Sabemos que entornos de trabajo más seguros y colaboradores más comprometidos con su cuidado genera un impacto positivo en la productividad y eficiencia de la operación, por lo que constantemente buscamos involucrar a nuestros grupos de interés en estos procesos a través de campañas de comunicación y actividades que fortalezcan esta cultura.

Colombia: Disminución de riesgos en lugares de trabajo por medio de identificación de los mismos e inspecciones por el grupo de Seguridad y Salud en el trabajo para verificar las condiciones.

México: Personal seguro, mejor eficiencia y mayor productividad.

Chile: Disminución de los accidentes y generar el mejor lugar para trabajar.

BredenMaster: Colaboradores sanos, cómodos y contentos con su trabajo y su entorno de trabajo para impactar directamente la productividad.

Accidentalidad

[403-2; T11/12]

Contar con el compromiso de los líderes y la dirección para asegurar la correcta investigación, seguimiento y cierre de los reportes de incidentes es fundamental en el proceso. Se mantiene el foco en fortalecer las inspecciones planeadas y no planeadas de hábitos y comportamientos por los equipos de apoyo como lo son las brigadas, el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) y los comités de emergencia, junto con la actualización de la matriz de peligros para la valoración de riesgos, identificación de controles y definición de planes de acción. Esto nos ha permitido mantener en cero las fatalidades de colaboradores a lo largo de la operación en los últimos cinco años. En Chile resaltamos las importantes inversiones en el mejoramiento estructural de la planta, el levantamiento de incidentes y las rutas de seguridad con los líderes de áreas, que sin duda impactan positivamente los índices de accidentalidad.

Destacamos la instalación del nuevo sistema contra incendios en Planta Bogotá, con el que se busca reducir el impacto en las personas, infraestructura y ambiente que se pueda generar por la ocurrencia de una emergencia.

27		
Año	Índice de Frecuencia de Accidentalidad - IFA (casos / millón de HHT)	Cobertura de los datos (ponderación de producción total)
2013	15,1	94%
2014	17,6	100%
2015	18,4	100%
2016	13,9	100%
2017	15,7	100%

27		
Año	Índice de Severidad por Accidentalidad (ISA) (días / millón de HHT)	Cobertura de los datos (ponderación de producción total)
2013	264,6	94%
2014	189,31	100%
2015	148,93	100%
2016	92,15	100%
2017	138,86	100%



Reconocimiento:

Reducción de tasas de accidentalidad consecutivas en todos los periodos de evaluación en BredenMaster, reconocimiento formal otorgado por el Organismo Administrador de la Ley (equivalente a la ARL en Colombia).

Ausentismo

[T13]

En este aspecto, continuamos con las estrategias para la prevención de accidentes de tránsito de tipo común (colegio de autos, motos, peatones y bicicletas) y trabajando en compañía de asesores médicos externos y las entidades prestadoras de salud para las campañas de medicina preventiva (semana de la salud, jornadas mensuales programadas, exámenes médicos ocupacional) y el fomento de estilos de vida saludables.

Semana de la Salud, Bienestar y Prevención de la Contaminación:

Actividades que buscan resaltar y fortalecer los principios, hábitos y comportamientos de la organización asociados a los sistemas de gestión de calidad, inocuidad, seguridad y salud en el trabajo y protección de recursos y desarrollo del talento a través de actividades lúdicas y recreacionales y ofreciendo diferentes servicios de salud y bienestar. La semana logró un gran im-

pacto en la organización, con una participación de toda la planta en las actividades programadas en los diferentes espacios.

Cultura: Contamos con espacios semanales para el fortalecimiento de la formación y capacitación de los colaboradores enfocados en seguridad y salud en el trabajo, contribuyendo con el compromiso de cada uno de ellos en la gestión del autocuidado. Sin embargo, los resultados de estos espacios no han sido los esperados por la resistencia que se ha presentado al cambio de hábitos y comportamientos aunque se seguirá trabajando en este aspecto fuertemente. En Chile, se trabajó en este frente vinculando a las familias de los colaboradores en la planta bajo el lema "La Seguridad en Team es Tarea de Todos" y en Colombia se mantuvo la estrategia de las Charla de los 5 minutos de seguridad en las jornadas de limpieza y desinfección, fortaleciendo la cultura de autocuidado.

Me protejo y protejo a los demás



Desafíos 2018-2020



- Implementar el plan de Marca Empleadora que permita atraer el mejor talento.
- Implementar el programa de onboarding orientado a facilitar los procesos de adaptación a la cultura y al rol del talento que
- Fortalecer la selección interna a través de un modelo de selección innovador eficiente para lograr seleccionar los perfiles asertivos asegurando cubrimiento oportuno en calidad v tiempo.
- Cerrar brechas de liderazgo encontradas en las encuestas de clima realizadas durante el 2017.
- Fortalecer los pilares de Bienestar -Social, Financiero, Emocional y Físico- sus campañas y actividades puntuales buscando el mejoramiento de la calidad de vida de nuestros colaboradores y su grupo familiar

- Definir un programa de beneficios que se ajuste mejor a las diferentes las necesidades de la Team, garantizando de esta forma una óptima inversión y distribución de los recursos destinados al programa de beneficios, así como mejorar la percepción, valoración y tasa de uso de los beneficios ofrecidos por la empresa.
- Reforzar el proyecto de fortalecimiento institucional para que desde el conocimiento de la organización y su propósito, generemos sentido de pertenencia para ser embajadores de Team, conociendo los modelos de gobierno, las estructuras, los sistemas de do la cultura.
- Revisar el modelo de compensación con el fin de optimizar la relación competitividadcosto, y el programa de compensación variable con el fin de mejorar la competitividad y el desempeño de los roles de mayor impacto en el negocio.

Desafíos SST

Colombia

- Reforzar las inspecciones de hábitos y comportamien-
- Reducir el tiempo perdido por ausentismo a tra-

BredenMaster

- Reducir nuestra accidentabilidad un 10% todos los
- Desarrollar un modelo de liderazgo visible para po-

Chile

- Establecer un indicador sobre el **80% de solución en** las condiciones y acciones generadas en planta.
- Aumentar la sensibilización del autocuidado efectuan-

Contribución al desarrollo de las comunidades

- 69 Estrategia de inversión social.
- Nuestras zonas de influencia.
- 74 Desafíos 2018-2020.





Estrategia de inversión social

[T14; 102-12]

Contribuir al desarrollo de las comunidades aledañas a los centros de operación es una de las ocho prioridades en la gestión sostenible de Team. Somos aliados para el desarrollo de las comunidades vecinas a nuestros centros de operación a través de una comunicación transparente y abierta, enmarcada en nuestra estrategia de inversión social corporativa.

Al focalizar nuestra gestión social externa en dos frentes: nutrición, salud y bienestar y medio ambiente, promovemos la generación de conciencia social a nivel corporativo e individual en cada uno de nuestros colaboradores para visibilizar una de las tantas maneras como alimentamos un mejor mañana. Mantuvimos nuestro apoyo a las más de

fundaciones sin ánimo de lucro a nivel nacional, impactando directamente a más de

2.000
niños y adultos
mayores en condiciones
de vulnerabilidad
e indirectamente
alcanzando más de

58.000 personas.



Nuestras zonas de influencia



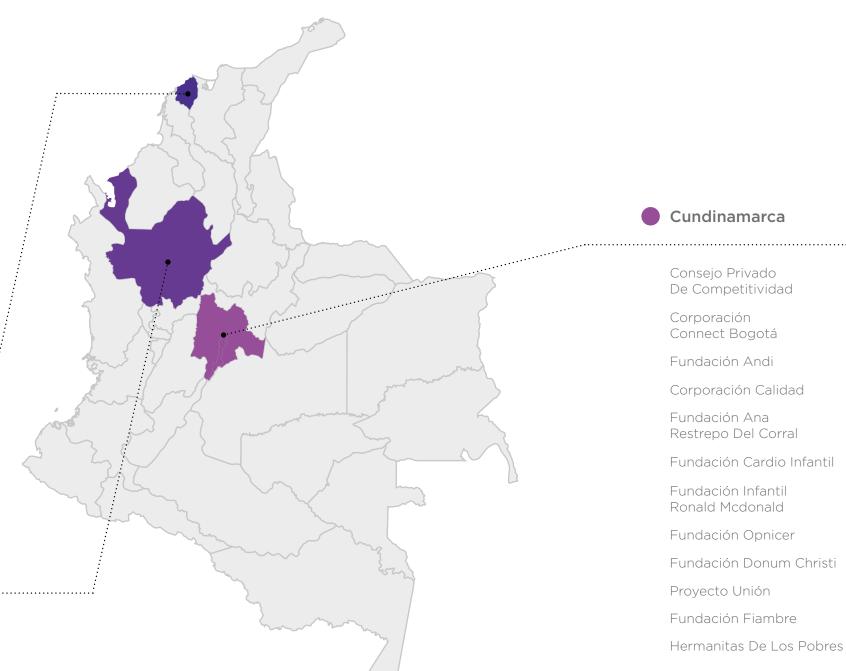
Atlántico

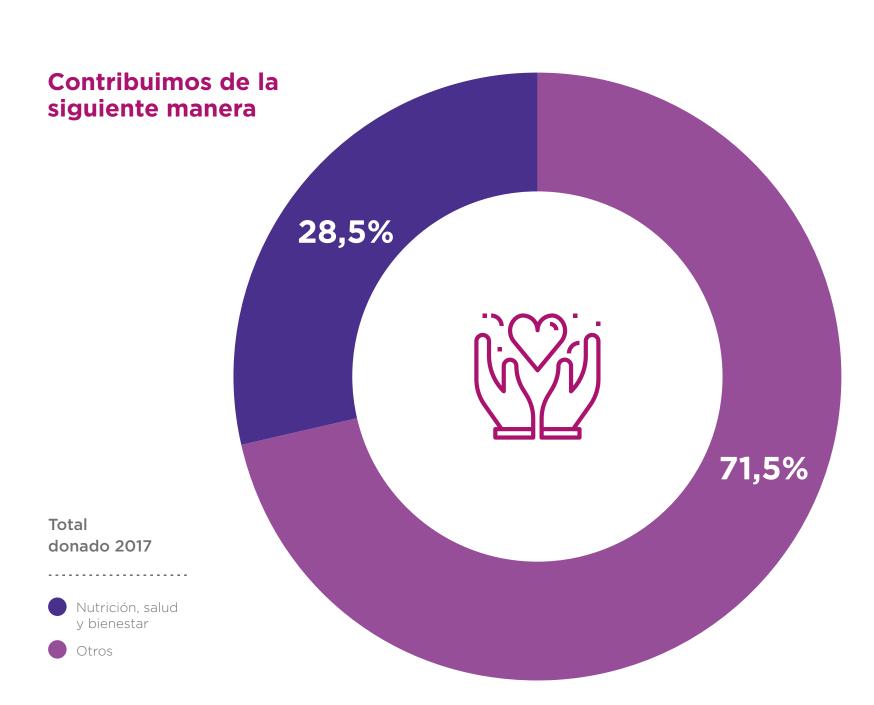
Fundación Probarranquilla

Antioquia

Asociación de antiguos alumnos Jesuitas

Hermanitas de los pobres





INFORME DE GESTIÓN SOSTENIBLE 2017
FORTALECIENDO NUESTRAS BASES PARA IR MÁS ALLÁ

Nutrición, salud y bienestar \$86.103.906 COP

Nutrición

Fundación Fiambre Proyecto Unión Hermanitas De Los Pobres Fundación Donum Christi

Educación

Fundación Ana Restrepo Del Corral Asociación de antiguos alumnos Jesuitas

Salud

Fundación Infantil Ronald Mcdonald Fundación Opnicer Fundación Cardio Infantil

Otros \$ 216.429.600 COP

Consejo Privado De Competitividad Fundación Andi Corporación Calidad Fundación Probarranquilla Corporación Connect Bogotá



Donaciones (COP)

2015 2017

Continuamos trabajando por robustecer la gestión social de la organización,

2016

formalizando la documentación necesaria y profundizando el análisis del impacto de nuestra gestión con un seguimiento más cercano y detallado.

 Se incluye en esta cifra la donación de COP\$ 16.814.600 realizada por aportes individuales de los colaboradores de Team Colombia para atender la emergencia en Mocoa.





Casos de éxito





Team Solutions Colombia apadrina una fundación: En época de Navidad. el mejor regalo que Team Solutions le puede brindar a sus clientes es llevarle alegría a los más necesitados, por lo que por segundo año consecutivo, el equipo completo compartió un día muy especial lleno de felicidad y solidaridad con los niños de la Fundación Tierra Nueva Kids en Cazucá.

La Fundación, ubicada en el barrio Villa Mercedes en Loma Linda Cazucá, cuenta con más de 70 niños a quienes les brinda un espacio sano y amigable para sus refuerzos escolares y otras actividades de recreación y esparcimiento. El 7 de diciembre fue el día seleccionado para compartir sonrisas por medio de la recreación y alimentación, acompañado de la entrega de 73 regalos y un árbol de navidad para la Fundación.

La materialización de este día se presenta en un calendario 2018, que recibirán los 120 clientes en enero, donde encontrarán el contenido de toda esta bonita jornada y un agradecimiento especial a ellos por hacer posible una feliz navidad para estos niños.



Solidaridad Team: En el 2017 se presentaron grandes catástrofes naturales en cada uno de los países donde tenemos presencia fabril; en Colombia se presentó la emergencia en Mocoa, en Chile los incendios forestales, y en México un fuerte terremoto sacudió al país. La solidaridad de la Gente Team y de la organización se hizo sentir en cada uno de los países con diferentes muestras de generosidad. En México y Chile se hicieron contribuciones de medicamentos y elementos de curación para los heridos y afectados, y en Colombia se donó aproximadamente siete toneladas de producto para enviar a la zona y dinero para la reconstrucción de la ciudad.

iAgradecemos a todos los colaboradores quienes voluntariamente aportaron para estas causas v demostraron los fuertes valores v solidaridad de la **Gente Team!**

Desafíos 2018-2020



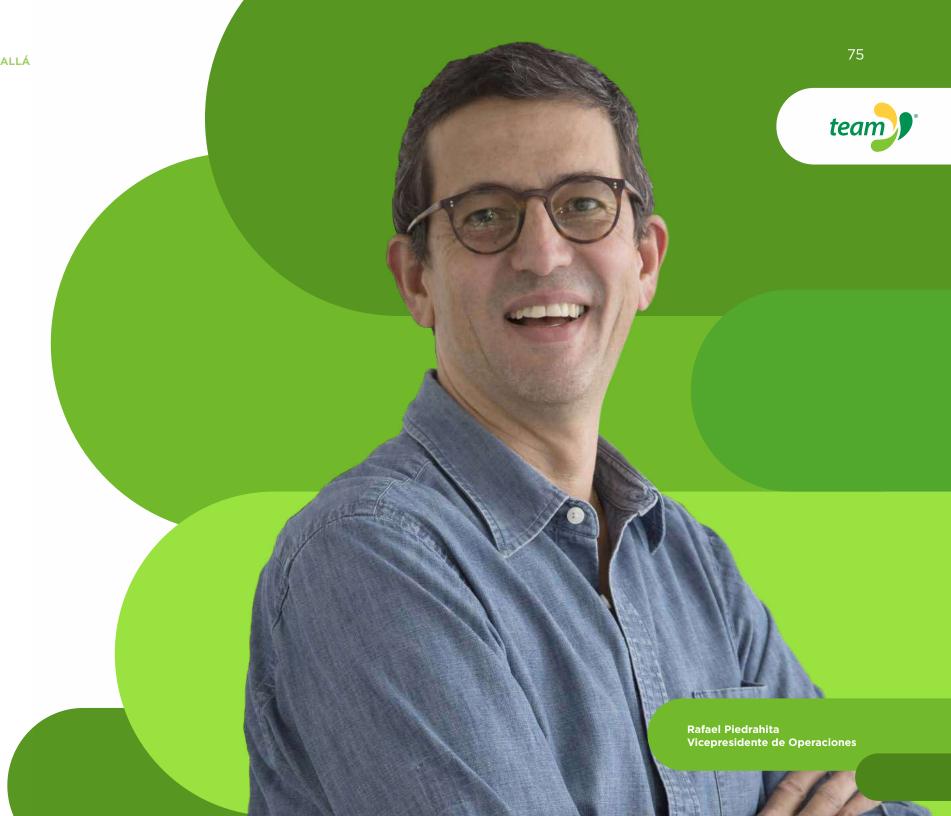


- Desarrollar indicadores de gestión e impacto para el proceso que permitan tomar decisiones año a año para fortalecer la gestión corporativa.
- Consolidar el voluntariado corporativo en Colombia a través de aliados estratégicos.



Responsabilidad ambiental y conservación de los recursos naturales

- 77 Agua.
- ⁷⁹ Emisiones.
- 81 Energía.
- Residuos.
- Empaques.
- 86 Cultura ambiental.
- 88 Desafíos 2018-2020.









a responsabilidad ambiental y la conservación de los recursos naturales es base fundamental de la cultura que nos identifica y nos impulsa a tener procesos cada vez más amigables con el entorno, conscientes de los impactos positivos pero también negativos que puedan llegar a generarse y la implementación de los controles necesarios y mejoras desde la etapa de planeación.

Enfocados en la gestión del uso eficiente de los recursos naturales, el aprovechamiento de residuos y materiales de empaque y envases, y el fomento de una cultura ambiental nos desafía día a día para prepararnos para los riesgos futuros relacionados con el cambio climático y uso de los recursos. Las crecientes temperaturas y niveles de polución, los cambios extremos en patrones climáticos y la pérdida de biodiversidad a un paso sin precedentes nos obliga como organización a ser más exigentes, e ir más allá de lo que se espera de nuestro desempeño en este aspecto.







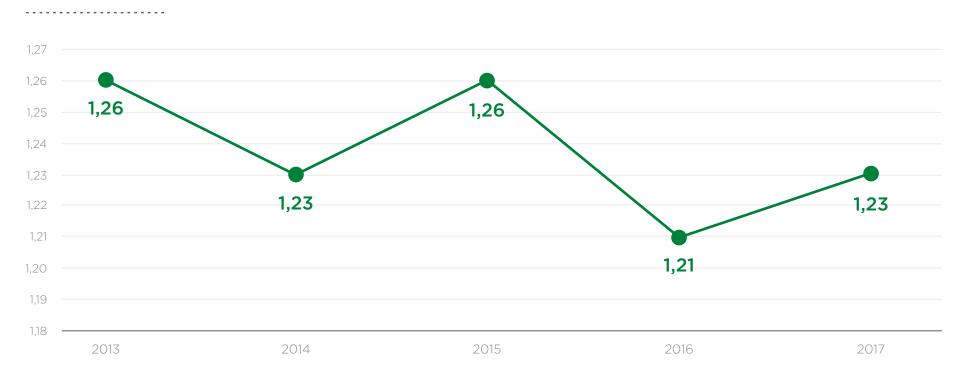


Agua

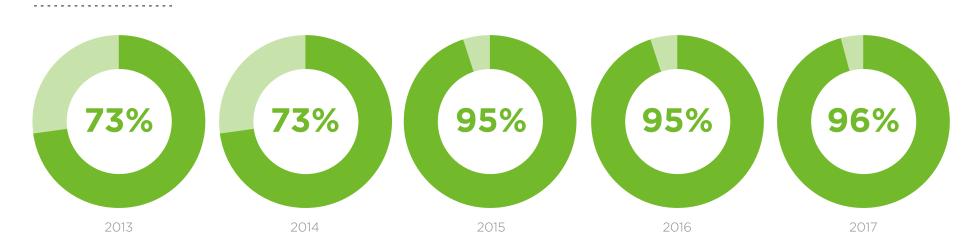
[T15; 303-3]

ograr una reducción continua Len el uso de agua por tonelada empacada es uno de los principales objetivos de la vicepresidencia de Operaciones. Para esto, se trabajó en campañas de sensibilización y racionalización de uso por parte de los colaboradores al igual que se intervinieron procesos de tratamiento de vertimientos para reducir la carga de contaminantes de grasas, aceites y sólidos en el alcantarillado. En México se renovaron los medidores para un mejor control y medición en áreas estratégicas de la planta.

Intensidad de consumo de agua (m³/t.e)

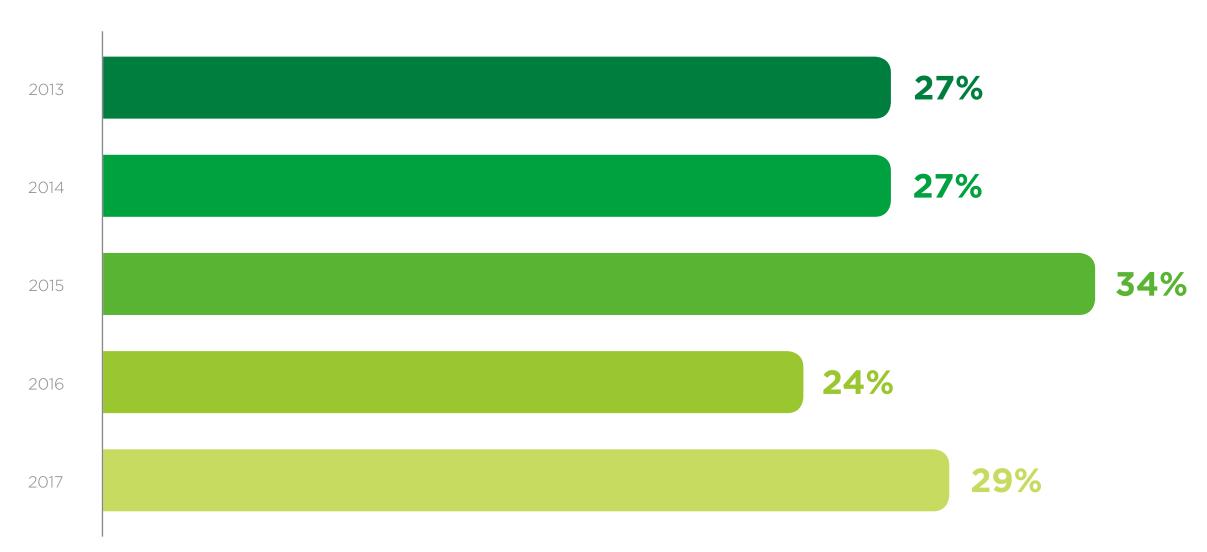


Cobertura de los datos (ponderación de producción total)



Porcentaje de agua reciclada y reutilizada (Colombia únicamente)







Emisiones⁷

	2013	2014	2015	2016	2017
Alcance 1 (emisiones directas ton CO ₂ eq.)	39.901	46.037,4	45.059,08	46.717,37	51.675,83
Alcance 2 (emisiones indirectas ton CO ₂ eq.)	4.949,2	6.117,1	6.770,09	9.327,65	8.806,96
Huella de carbono (ton CO ₂ eq.)	44.848,6	51.771	51.829,17	56.040,02	60.561,79
Cobertura de los datos (ponderación de producción total)	73%	73 %	80%	81%	84%
Alcance 3 (emisiones indirectas de logística ton CO ₂ eq.)	7.966,5	6.617,2	2.536,5	3.806,6	4.591,1
Cobertura de los datos (ponderación de	73%	73%	75 %	76%	78%

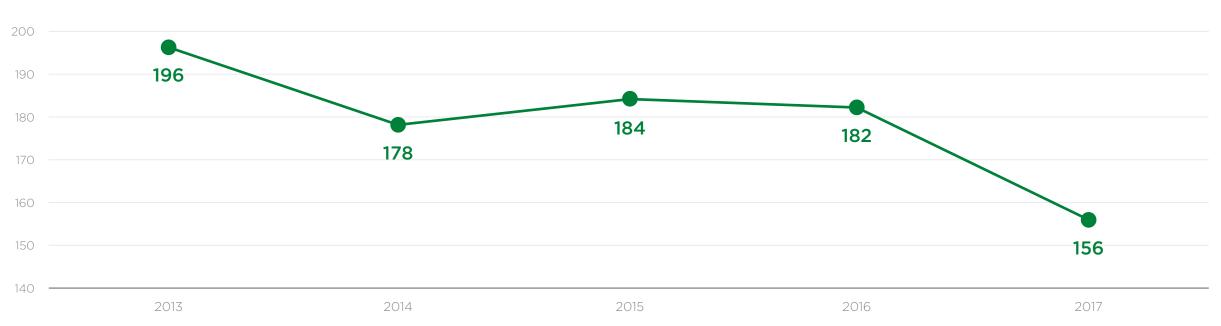
[305-1/2/3/4]

On respecto al 2016, se redujo un 13% la huella de carbono corporativa gracias a los esfuerzos constantes para mejorar la gestión de los diferentes procesos. En Barranquilla se redujo el uso de combustibles y en México se realizaron estudios en las chimeneas para verificar los niveles de emisiones, evidenciando resultados satisfactorios.

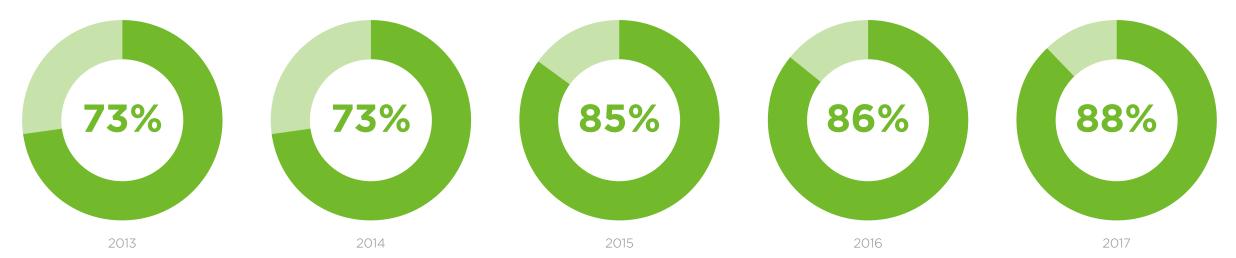
producción total)

^{7.} Datos 2013 y 2014 para Colombia, a partir de 2015 se incluye México. No se incluye información para Chile o BredenMaster.

Ecoindicador (kg ${\rm CO_2}$ eq./ t.e.)



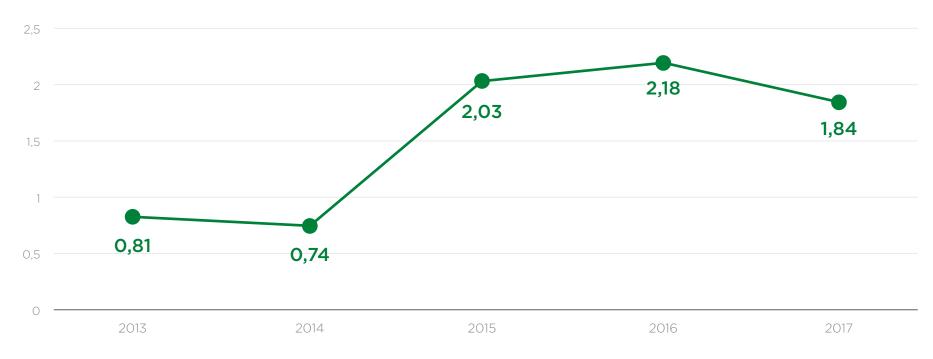
Cobertura de los datos (ponderación de producción total)



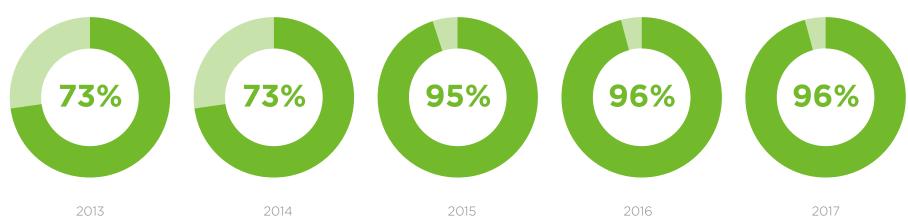
302-3

través de ajustes y optimitzación de sistemas se logró una reducción en el uso de energía en diferentes espacios. En Barranquilla se logró un ahorro de COP\$187.000.000 solo con optimizar el uso de los equipos, y en Bogotá, se ajustó el sistema de frío en la producción de margarinas para mejorar el consumo de los compresores. Igualmente, se mantienen los esfuerzos en la actualización tecnológica de motores y luminarias a tipo LED de última generación en las diferentes instalaciones, en línea con la intención de implementación de la ISO 50.001 para la consolidación del sistema de gestión de manejo de energía.

Intensidad energética (MGh/t.e)



Cobertura de los datos (ponderación de producción total)



Residuos

[T17]

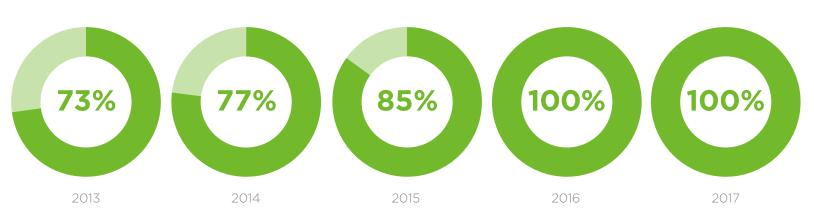
abemos que tenemos una gran respon-Sabilidad y oportunidad en la posibilidad de aprovechar los residuos generados por la operación. Encontrar usos adicionales bajo un enfoque de economía circular es una responsabilidad que todos tenemos. Es por esto que constantemente estamos buscando nuevas formas para reducir el volumen de residuos generados y a la vez aumentar la tasa de aprovechamiento de los mismos.

Estamos explorando por ejemplo la posibilidad de reducir el uso de tierras filtrantes en la refinería física, y darle un uso secundario en la manufactura de jabones. Igualmente, se recibe como una noticia positiva el cambio de clasificación de residuo peligroso a no peligroso los lodos de la planta de tratamiento, aumentando la posibilidad de su aprovechamiento a futuro. Por medio de capacitaciones y campañas enfocadas a mejorar la separación en la fuente de los residuos ordinarios estamos impactando también los hábitos de nuestra gente para un mejor desempeño.

Aprovechamiento de residuos ordinarios (%)



Cobertura de los datos (ponderación de producción total)



En el 2016 se incluyen los residuos de BredenMaster, por lo que se evidencia una menor tasa de aprovechamiento pero un mayor alcance de cobertura.









Reconocimiento: Ecopositiva destaca nuestra gestión con los residuos convencionales

Ecopositiva S.A.S E.S.P otorga a Team Foods
Colombia Planta Bogotá un reconocimiento por la labor y compromiso adquirido con el cuidado ambiental y el mejoramiento de sus estándares de calidad por el aprovechamiento de los residuos convencionales durante el 2017 en sus instalaciones.

Empaques

ontribuir con el desarrollo de empaques y envases que respondan a las necesidades del mercado. los clientes y nuestros consumidores y a su vez reduzcan el impacto al medio ambiente es nuestro desafío constante. Poder reducir el uso de materiales en general, aumentar la tasa de reciclaje y uso de materiales reciclados y mejorar la productividad en la fabricación para lograr un diferencial en las marcas de la organización es el foco del área de ingeniería de empaque.

Durante el año 2017 se llevaron a cabo proyectos de modificación de materiales de empaque enfocados en la optimización de recursos

naturales como la modificación de etiquetas y sustitución de materiales. Se reemplazó envase de PET del portafolio de Gourmet Oliva por envase de vidrio con el fin de alinear este producto a la categoría de Olivas y contribuir a la estrategia de envases amigables al medio de ambiente, en el que ha venido trabajando la marca Gourmet, aun cuando esto representa un sobrecosto de más del 30% frente al material anterior. Así mismo, con el cambio de tamaño de etiquetas en unas determinadas referencias, se lograron ahorros superiores al 50% y optimización en el uso de la línea etiquetadora de la planta.









Caso de éxito

Aumento de material reciclado en material de empaque







Durante el año 2017 se logró el cambio de cartulinas de plegadizas de margarinas que se venía trabajando con un *mix* de fibra virgen y reciclada por un material 100 % reciclado, generando un impacto positivo en el aprovechamiento de materiales al no emplear fibras vírgenes en la fabricación de los mismos, sino emplear celulosa reciclada del posconsumo.

Igualmente, esto se tradujo en un ahorro en el costo del 16% aproximadamente, evidenciando las oportunidades gana-gana con este tipo de iniciativas.

Cultura ambiental

I nvolucrar a nuestros grupos de interés en la gestión ambiental de la organización es una manera de fortalecer y promover la cultura ambiental alrededor nuestro. Identificar impactos, establecer canales de comunicación abiertos y oportunos y realizar actividades de sensibilización tanto internos como externos nos permite alcanzar los objetivos planteados. En estas actividades se cubren temas sencillos como el lavado de manos hasta el manejo adecuado de residuos y la inocuidad.

Nuestro programa Manos Verdes, enfocado en la generación de cultura para

la disposición adecuada del residuo de aceite vegetal usado (AVU), se mantiene como nuestra iniciativa líder en relación con el consumo y producción responsable y la responsabilidad extendida del productor. En el 2017 duplicó su alcance en volumen y en participación de ingresos del negocio de Food Service bajo el cual ha operado desde su creación. Igualmente, su alcance de recolección pasó del 12% al 25% del universo posible dentro de los clientes del negocio, evidenciando el potencial de crecimiento con el que aún cuenta Manos Verdes.

En el año 2017, Manos Verdes logró



Recoger más de

1.100 toneladas

de AVU, en más de 1.600 puntos de venta



Evitar la contaminación de

1'235.533 m³ de aqua



Reducir la emisión de

2'552.394 kg de CO,

(al convertir el AVU en biodiésel)



Recuperar el

de los envases puestos en el mercado



Contribuir a la reducción de la ilegalidad en el mercado de aceites y grasas



Ejecutar más de

para la recolección de AVU en hogares



Participar en

eventos de innovación abierta





Caso de éxito Team Verde de Corazón

Se continuó trabajando sobre la Campaña de generación de cultura y sensibilización interna Team Verde de Corazón con foco en fomentar el uso racional y ahorro de los recursos naturales específicamente agua y residuos, alcanzando

1.244

colaboradores

en todas las plantas y oficinas de Colombia. Se realizó una campaña de reconexión con la naturaleza a principio de año que fue el punto de partida para un concurso interno "Ideas, Verde de Corazón" que se lanzó, en el cual, los colaboradores de Colombia podrían proponer ideas de cómo ahorrar y usar eficientemente el agua en la organización. El concurso con-

tó la participación de 19 personas en 8 equipos, y la propuesta ganadora tuvo como objetivo reducir el consumo de agua en el lavado de los equipos de la línea de protéicos en la planta de Buga, propuesta por Germán Estrada Ríos. Con esta idea se esperarían ahorros anuales de más de

\$840.000

COP

y las inversiones necesarias para implementar la propuesta, se recuperarían en tres meses.

Esperamos con esta campaña continuar fomentando la cultura ambiental dentro de la organización por medio de espacios lúdico-teóricos que promueven la recordación y modificación de comportamientos, en favor de la reducción de los impactos tanto dentro de la organización como en los hogares de cada uno de los colaboradores.



Reconocimiento: PREAD 2017 Categoría Élite, Generando Desarrollo Sostenible

RESPONSABILIDAD AMBIENTAL Y CONSERVACIÓN DE LOS RECURSOS NATURAI F

El 6 de diciembre de 2017 se llevó a cabo la ceremonia de premiación del programa de Excelencia Ambiental Distrital de la Secretaría Distrital de Ambiente, en donde Team Foods Colombia Planta Bogotá recibió nuevamente el reconocimiento en la categoría Élite Generando Desarrollo Sostenible, por quinta vez consecutiva gracias al puntaje obtenido en la auditoría PREAD de dicho año y al desarrollo de sus actividades bajo el enfoque de sostenibilidad. Es un ejemplo a seguir para el resto de las operaciones de la organización en cuanto a la madurez de sus estándares en gestión ambiental.



Desafíos 2018-2020





- Aumentar porcentaje de reutilización y reciclaje de agua en procesos productivos.
- Continuar con la optimización de procesos para reducir el uso de energía, agua y la generación de emisiones.
- Asegurar las condiciones necesarias para consolidar la medición de indicadores ambientales en todas las operaciones bajo la misma metodología.
- Aumentar a 80% el aprovechamiento de residuos ordinarios en todas las operaciones.
- Fortalecer la estrategia de posconsumo para el cierre del ciclo del aceite vegetal usado en las plantas.
- Implementación de Sistema de 3 filtros en refinería Triclear en Bogotá e iniciar el proyecto de ahorro en el consumo de tierras y disminución de merma en Bogotá.
- Identificar proyectos de mejora, actualización o de nuevas tecnologías desde la ingeniería de empagues con un enfoque proactivo que nos permita reducir el uso de materiales.



Viabilidad económica y financiera de largo plazo

- 91 Estrategia y planeación.
- 92 Gestión corporativa de riesgos.
- 94 Desempeño de los negocios.
- 95 Valor económico creado y distribuido.
- 96 Desafíos 2018-2020.



nivel internacional el año 2017 se caracterizó por una recuperación de la economía mundial: el crecimiento pasó de

2,4% en el año 2016 a

3,0%

en el 2017, cuando América Latina logró crecer un

0,9% viniendo del 2016 de una desaceleración del

1,5%.

Este crecimiento se concentró en algunos países de la zona, pero en algunos países se presentó una desaceleración, como es el caso de Colombia que pasó de crecer un

2,0% en el 2016 a 1,6% en el año 2017.

Esta situación de Colombia se atribuye a varios factores como: el bajo precio del petróleo, el aumento de la tasa de IVA. el menor crecimiento del ingreso de los ocupados, la incertidumbre política, la baja confianza del consumidor y la baja creación





de empleo, los cuales hicieron que la demanda de los hogares creciera poco. El gasto de los hogares, entendido como todas las compras y pagos que hacen las familias en servicios y productos nuevos y usados, terminó con un crecimiento moderado en 2017 de

0,5%

con respecto a 2016

y, respecto al lugar de compra, se evidencia cómo el hard discount empieza a cobrar relevancia y empieza a desplazar otros lugares de compra, como la tienda de barrio. Los supermercados recuperan participación con la aparición de volúmenes más pequeños y la reducción de precios. En materia de inflación, el año estuvo marcado por una fuerte corrección en los precios de los alimentos permitiendo pasar de una tasa de inflación de

5,75% al finalizar 2016 a un

4,09% al cierre del 2017.

Como consecuencia de la disminución de la inflación, el Banco de la República disminuvó su tasa de intervención del 7,5% al inicio del año a 4,75%.

Estrategia y planeación

Durante el 2017 diseñamos un mecanismo que nos permitió cuantificar, analizar y gestionar el capital de trabajo por unidad de negocio con el objetivo de lograr un crecimiento rentable y sostenible de todas nuestros negocios, cumpliendo uno de los desafíos planteados el año anterior.







Caso de éxito Venta de Plásticos Team

En el 2017 culminamos el proceso de desinversión de una planta dedicada a la producción de envases plásticos con el fin de enfocar nuestros recursos en actividades más estratégicas para la organización en el largo plazo, fortaleciendo nuestras capacidades en otras geografías y actividades.

Una de las condiciones para evaluar potenciales compradores fue, además de encontrar una semejanza con nuestros valores corporativos, la garantía del traspaso del 100% de la planta de personal, asegurando la estabilidad laboral de los colaboradores en este proceso. Es por esto que la venta de la operación completa se dió a Amcor Rigid Plastics, líderes mundiales en empaques plásticos rígidos con la certeza que nuestra gente quedaría en las mejores manos.

Gestión corporativa de riesgos

[T18]

a gestión corporativa de riesgo en Team tiene como foco permitir orientar las acciones de mejora hacia la prevención y mitigación, para la cual establece una metodología lógica y sistemática bajo el contexto de: identificar, analizar, evaluar, controlar, monitorear y comunicar eficazmente los riesgos asociados con una actividad, función o proceso, con el propósito de alcanzar de manera eficaz y eficiente los objetivos estratégicos. Es así que protegemos los recursos, tomamos mejores decisiones y preparamos a la organización para enfrentar imprevistos, asegurando la continuidad del negocio en el tiempo.

Durante el 2017 se enfocó la gestión en el fortalecimiento de la definición de controles para un mejor monitoreo de riesgos, la actualización de los mapas en todas las plantas y el diseño de la certificación interna en gestión de riesgos para fomentar una cultura preventiva entre los colaboradores de la organización. Esto último, se reforzó en diferentes instancias con talleres a nivel directivo en tendencias y riesgos con el fin de identificar riesgos estratégicos y fortalecer el proceso de identificación a nivel directivo. En el 2017 mantuvimos el nivel de riesgo residual para el Corporativo estable en moderado.







Nivel de riesgo residual

Corporativo: 2017- Moderado (2016: Moderado)



[412-1]

En línea con el compromiso manifiesto de la organización por el respeto y promoción de los Derechos Humanos (DDHH), destacamos la debida diligencia o análisis de riesgos que se llevó a cabo con el acompañamiento de un tercero experto en este tipo de evaluaciones para nuestros procesos directos. Se evaluaron por medio de entrevistas a líderes los diez principales procesos, como por ejemplo seguridad, gestión ambiental, gestión del talento, abastecimiento y cumplimiento legal entre otros, y se identificaron las consecuencias negativas potenciales y reales para cada uno.

No se encontraron riesgos críticos en DDHH para la organización, aunque los riesgos relacionados con los accidentes y enfermedades laborales y los impactos ambientales negativos fueron identificados como áreas de atención debido a su magnitud y probabilidad de ocurrencia. Otros temas identificados como prioritarios en nivel de intervención intermedia fueron aquellos relacionados con la capacitación y formación para labores especiales. En cuanto a los impactos indirectos, se identificaron los procesos de transporte y logística y abastecimiento como los más prioritarios por sus impactos reales y potenciales.

El objetivo con este ejercicio es poder interiorizar esta metodología de evaluación e integrarla con nuestro proceso de gestión corporativa de riesgos para asegurar la vigencia de las evaluaciones en el tiempo, y eventualmente, poder ampliar el alcance para abordar riesgos potenciales y reales a lo largo de nuestra cadena de valor para incluir impactos indirectos.

Desempeño de los negocios



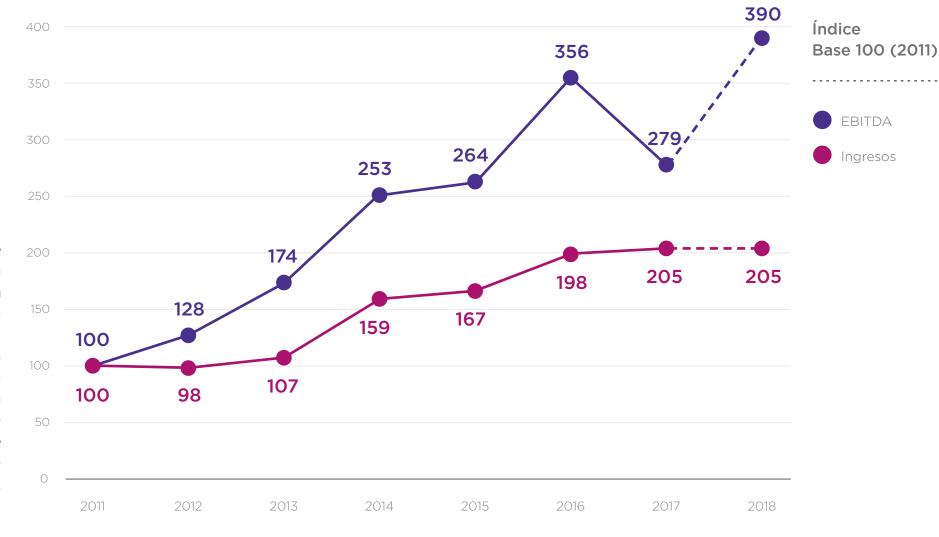
EBITDA

Ingresos

[T19/20]

n medio de este ambiente Ladverso, con una alta presión de precios, logramos crecer en volumen, consolidando el liderazgo en el mercado de aceites.

Se requirió igualmente un fuerte control de gastos, de capital de trabajo y optimización de caja y además, un cuidadoso manejo en las compras de las materias primas para soportar las volatilidades en la palma, palmiste, girasol, soya y canola.



Valor económico creado y distribuido

[201-1]

Valor Económico Distribuido (VED)

(millones de pesos colombianos)

(VED) Costos operativos: pagos a proveedores, royalties y pagos de facilitación.

1.323.760

(VED) Total salarios y beneficios sociales para los colaboradores: pagos totales realizados a los empleados y contribuciones sociales. No incluye compromisos de pagos futuros.

162.728

(VED) Pagos a proveedores de capital: dividendos abonados a todo tipo de accionistas.

42.040

(VED) Pagos a gobiernos: todos los impuestos de la empresa, contribuciones y sanciones. Incluye pagos a entes reguladores.

17.057

(VED) Inversiones en la comunidad: aportaciones voluntarias e inversión de fondos en la comunidad.

218

Total Ingresos (VEC) 1.615.963

VIABILIDAD ECONÓMICA Y FINANCIERA DE LARGO PLAZO

ventas netas más ingresos procedentes de inversiones financieras y venta de activos.

Total VED 1.545.802 (no incluye ingresos)

> Valor Económico Retenido (VER) 70.160 **VEC - VED**

Desafíos 2018-2020





- Mantener una estructura de capital óptima (adecuado balance entre deuda y patrimonio) que permita maximizar el valor de la organización y un crecimiento rentable en el tiempo.
- Prepararnos para un sistema de facturación electrónica en Colombia, obligándonos a modernizar nuestros sistemas de información.
- Fortalecer el sistema de medición, monitoreo y reporte de riesgos dentro de la organización.
- Consolidar el área de compliance para fortalecer el cumplimiento de normas y políticas internas y externas.

Anexos

- Tabla GRI.
- Memorando verificación Deloitte.



Tabla GRI



Contenidos Generales

INDICADOR	RESPUESTA 2016	PÁGINA	AUDITORÍA EXTERNA	OBSERVACIONES
Estrategia y análisis				
102-14. Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización.	Alimentamos un mejor mañana; Mensaje del Presidente	5		
102-15. Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	Alimentamos un mejor mañana; Mensaje del Presidente; Quiénes somos	5		
Perfil de la organización				
102-1. Reporte el nombre de la organización.	Team Foods	98		
102-2. Reporte las principales marcas, productos y servicios.	Alimentamos un mejor mañana; Quiénes somos	6		"Ver Informe de Gestión Sostenible 2016 para ma- yor información: www. team.co/sostenibilidad"
102-3. Reporte la localización de la casa matriz.	Alimentamos un mejor mañana; Quiénes somos	6		
102-4. Reporte el número de paises donde opera la empresa y el nombre de los paises donde la empresa tiene operaciones significativas o que son relevantes para los temas de sostenibilidad tratados en el informe.	Alimentamos un mejor mañana; Quiénes somos	6		
102-5. Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	Privada	98		



INDICADOR	RESPUESTA 2016	PÁGINA	AUDITORÍA EXTERNA	OBSERVACIONES
102-6. Mercados servidos (Incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes).	Alimentamos un mejor mañana; Quiénes somos	6		
102-7. Reporte la escala de la organización, incluyendo: - Número de empleados - Número total de operaciones Ventas netas o ingresos."	Alimentamos un mejor mañana; Mensaje del Presidente	6		
 102-8. Reportar la siguiente información laboral: Reporte el número total de empleados por contrato y género. Reporte el número total de empleados por región y género." 	Alimentamos un mejor mañana; Mensaje del Presidente; Quiénes somos	6		No se reporta por tipo de contrato y se reporta el con- solidado por género.
102-41. Reporte el porcentaje de empleados cubiertos por una convención colectiva.	Alimentamos un mejor mañana; Quiénes somos	6		
102 -9. Describa la cadena de proveedores de la organización.	Abastecimiento responsable; Compras responsables	99		
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.	Alimentamos un mejor mañana; Avances organizacionales	11		
102-11. Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	Alimentamos un mejor mañana; Cómo nos gestionamos	10		
102-12. Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apoye.	Contribución al desarrollo de las comuni- dades; Estrategia de inversión social	69		
102-13. Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya.	 Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) Consejo Privado de Competitividad Asograsas Cecodes Asociación Nacional de Comercio Exterior (ANALDEX) Asociación Nacional de Anunciantes (ANDA) Corporación Calidad Chileoliva Defencarga Aniame 	99		

INFORME DE GESTIÓN SOSTENIBLE 2017
FORTALECIENDO NUESTRAS BASES PARA IR MÁS ALLÁ

AUDITORÍA INDICADOR RESPUESTA 2016 PÁGINA **OBSERVACIONES EXTERNA** Identificación de aspectos materiales y limites "Ver Informe de Gestión Sostenible 2016 para ma-102-46. Explicar el proceso para definir el contenido Alimentamos un mejor mañana; Cómo nos gestionamos 10 del reporte y los aspectos a reportar. yor información: www. team.co/sostenibilidad" • Nutrición y estilos de vida saludables Integridad, cumplimiento y transparencia • Calidad y satisfacción de clientes y consumidores • Abastecimiento responsable **102-47.** Listar todos los aspectos materiales identificados • Desarrollo estratégico del talento 100 en el proceso para definir el contenido del reporte. • Contribución al desarrollo de las comunidades • Responsabilidad ambiental v conservación de los recursos naturales • Viabilidad económica y financiera de largo plazo **103-1.** Para cada tema material reportar si lo es para toda la Los temas reportados como materiales son conside-100 organización. En caso contrario, indicar qué aspecto no es material rados así para toda la organización, dentro y fuera. para alguna de las entidades que hacen parte de la organización. 103 -1. Para cada tema material, reportar si Los temas reportados como materiales son considelo es por fuera de la organización. rados así para toda la organización, dentro y fuera. • Se reexpresan algunas cifras de indicadores por cambios en la metodología de medición v fuente de los datos. • Los indicadores ambientales se recalculan sacando la operación de Plásticos Team y ajustando unidades de **102 -48.** Descripción del efecto que puede tener la reexpresión medida en algunos casos de información perteneciente a memorias anteriores, junto • Se corrige la unidad de medición del Ecoindicador 100 de Huella de Carbono a kg de CO₂e / t.e. con las razones que han motivado dicha reexpresión. • Los indicadores de seguridad y salud en el trabajo se recalculan por cambio en unidad de medida • El indicador de inversión en I&D se reexpresa frente a lo reportado en el 2016 al tener en cuenta todos los ingresos de la organización Se reportan resultados consolidados para el **102-49.** Cambios significativos relativos a periodos Grupo Team, teniendo en cuenta los camanteriores en el alcance. la cobertura o los métodos 100 bios organizacionales durante el año que implide valoración aplicados del informe. can ajustar los alcances de la información.

INFORME DE GESTIÓN SOSTENIBLE 2017

FORTALECIENDO NUESTRAS BASES PARA IR MÁS ALLÁ

INDICADOR	RESPUESTA 2016	PÁGINA	AUDITORÍA EXTERNA	OBSERVACIONES
Grupos de interés				
102-40. Listar los grupos de interés con los que la organización se relaciona.	www.team.co/sostenibilidad	101		Ver Informe de Gestión Sostenible 2016 para ma- yor información (pg 14)
102-42. Reporte la base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se relaciona.	www.team.co/sostenibilidad	101		
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 involu- cramiento con los diferentes grupos de interés, liderados por quienes tienen una relación más cer- cano con los mismos. En el contenido del Infor- me se exponen los ejemplos más representativos de estos diálogos que nos permiten como em- presa mantener vigente nuestra materialidad.	101		
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.	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, partiendo del análisis validado en el 2016.	101		Ver Informe de Gestión Sostenible 2016 (pg 13-16) para mayor información del proceso de materialidad y objetivos de involucramiento con cada uno de los grupos de interés.
Perfil del reporte				
102-50 . Periodo cubierto por la información incluida en el informe.	2017	101		
102-51. Fecha mas reciente del informe anterior.	2016	101		
102-52. Ciclo de reporte (Anual-Bianual).	Anual	101		
102 -53. Punto de contacto para cuestiones relativas al reporte o su contenido.	Isabel Giraldo - isabel.giraldo@team.co	101		

AUDITORÍA PÁGINA INDICADOR RESPUESTA 2016 OBSERVACIONES EXTERNA 102-54. Reporte la opción "De acuerdo" con la metodología GRI seleccionada por la organización (Core-Acerca de este informe 3 Comprehensive). Reporte la tabla de contenido GRI. 102-55. Índice contenidos GRI. Anexos: Tabla GRI 98-109 No se cuenta con una política o **102-56.** Reportar la política o enfoque de la empresa 102 enfoque que así lo requiera. Se valida para buscar auditoría externa del reporte. externamente el contenido parcial con Deloitte. Comités corporativos: Junta Directiva; Comi-102-18. La estructura de gobierno de la organización, té de Grupo; Comité Corporativo; Comité Nego-"Ver Informe de Gestión Sosteincluyendo los comités del máximo órgano de gobierno. cios; Riesgo Financiero y Materia Prima; Riesgo nible 2016 para mayor 102 Laboral: Finanzas Corporativas: Talento: Exceleninformación: www.team. Identificar si existe algun comite responsable de la supervisión cia Operacional; Excelencia Operacional de Nede temas económicos, sociales y ambientales. co/sostenibilidad" gocio; Crisis; Estrategia y Presupuesto **102-20.** Reportar si la organización ha seleccionado una Sí, la organización cuenta con una posición encarposición o posiciones ejecutivas con responsabilidad 102 gada de temas económicos, ambientales y sociade temas económicos, ambientales y sociales, y si esta les que reporta directamente a la alta dirección. posición 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 Los procesos de consulta son delegados a través económicos, ambientales y sociales. Si las consultas 102 del Comité de Grupo y luego la Junta Directiva. son delegadas, describir a quién se delega y cómo es el proceso de retroalimentación con la alta dirección. 102-54. Reporte la opción "De acuerdo" con la metodología GRI seleccionada por la organización (Core-3 Acerca de este informe Comprehensive). Reporte la tabla de contenido GRI. **102-23.** Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno El presidente del máximo órgano de gobierno no ocuocupa también un cargo ejecutivo (de ser así explicar su función 102 pa un cargo ejecutivo dentro de la organización. dentro de la organización y las razones que lo justifican).

INFORME DE GESTIÓN SOSTENIBLE 2017

FORTALECIENDO NUESTRAS BASES PARA IR MÁS ALLÁ



INDICADOR	RESPUESTA 2016	PÁGINA	AUDITORÍA EXTERNA	OBSERVACIONES
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	103		
102-33. Reportar el proceso para comunicar temas críticos al máximo órgano de gobierno.	A través del Comité de Grupo se determi- na qué se llevará a la siguiente Junta Directiva.	103		
Ética e integridad				
102-16. Describir los valores, principios, estándares y normas de comportamiento de la organización como códigos de conducta y códigos de ética.	www.team.co	103		"Ver Informe de Gestión Sostenible 2016 para ma- yor información: www. team.co/sostenibilidad"
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.	Integridad, cumplimiento y transparencia; Integridad corporativa	22		

INFORME DE GESTIÓN SOSTENIBLE 2017
FORTALECIENDO NUESTRAS BASES PARA IR MÁS ALLÁ

Contenidos Específicos 2016



FRENTE DE GESTIÓN	ASPECTO GRI	*	INDICADOR GRI Y/O PROPIO	RESPUESTA 2016	AUDITORÍA EXTERNA	OMISIÓN
Nutrición y estilos de vida saludables	N/A	16	T1. Inversión en I&D+i como % de ingresos	Nutrición y estilos de vida saludables; Investigación, desarrollo e innovación	X	
	Lucha contra la corrupción	22	205-1. # y % de operaciones evaluadas en riesgos relacionados con corrupción y riesgos identificados	Se tienen identificados 79 riesgos significativos relacionados con corrupción.		Se menciona únicamente el número total de riesgos significativos.
	Lucha contra la corrupción	22	205-2. Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.	Integridad, cumplimiento y transparencia; Integridad corporativa		Se menciona el porcentaje capacitado, no el número total.
Integridad, cumplimiento y transparencia	Lucha contra la corrupción	24	205-3. Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	En los últimos cuatro años fiscales no hemos tenido ningún caso confirmado de corrupción o soborno y no estamos vinculados a ninguna investigación en curso.		
	Competen- cia desleal	26	206-1. # de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia y resultado de las mismas.	No hemos incurrido en ninguna multa o sanción por competencia desleal o prácticas antimonopolio en los últimos cuatro años fiscales.	X	
	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 2017 no tuvimos multas o sanciones significativas por incumplimiento de la legislación y normativa.		

INFORME DE GESTIÓN SOSTENIBLE 2017
FORTALECIENDO NUESTRAS BASES PARA IR MÁS ALLÁ



FRENTE DE GESTIÓN	ASPECTO GRI	*	INDICADOR GRI Y/O PROPIO	RESPUESTA 2016	AUDITORÍA EXTERNA	OMISIÓN
	Marketing y etiquetado	32	417-1. Tipo de información requerida por procedimiento relativos a la información y el etiquetadode sus productos y servicios, y % de categorías de producto y servicios significativos que están sujetas a tales requisitos.	Calidad y satisfacción de clientes y consumidores; Comunicación y mercadeo responsable	X	
	Marketing y etiquetado	32	417-2. # de incumplimiento de la regulación de los codigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, desglosados en función del tipo de resultado.	Calidad y satisfacción de clientes y consumidores; Comunicación y mercadeo responsable		
Calidad y satisfacción de clientes y consumidores	Marketing y etiquetado	32	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.		Se menciona el porcentaje capacitado, no el número total.
	N/A	34	T2. Encuesta de satisfacción de clientes	Calidad y satisfacción de clientes y consumidores; Buscamos entregar soluciones que resuelvan las necesidades de nuestros clientes		Solamente se reporta la satisfacción de los clientes para el negocio de Team Solutions Colombia.
	N/A	34	T3. Quejas por producto recibidas y resueltas de consumidores	Calidad y satisfacción de clientes y consumidores; Buscamos entregar soluciones que resuelvan las necesidades de nuestros clientes	X	Sólo se reporta Colombia.
Abastecimien-	Prácticas de abastecimiento	40	FP1. % volúmen comprado a proveedores que cumplen Política de Abastecimiento de la empresa	El 100% del volúmen comprado a nuestros proveedores es en cumplimiento con la Política de Abastecimiento y los procedimientos relacionados.		
to responsable	Prácticas de abastecimiento	40	FP2. % volúmen comprado que es verificado por algún estándar de producción responsable reconocido internacionalmente, desglosado por estándar	Abastecimiento responsable; Compras responsables		



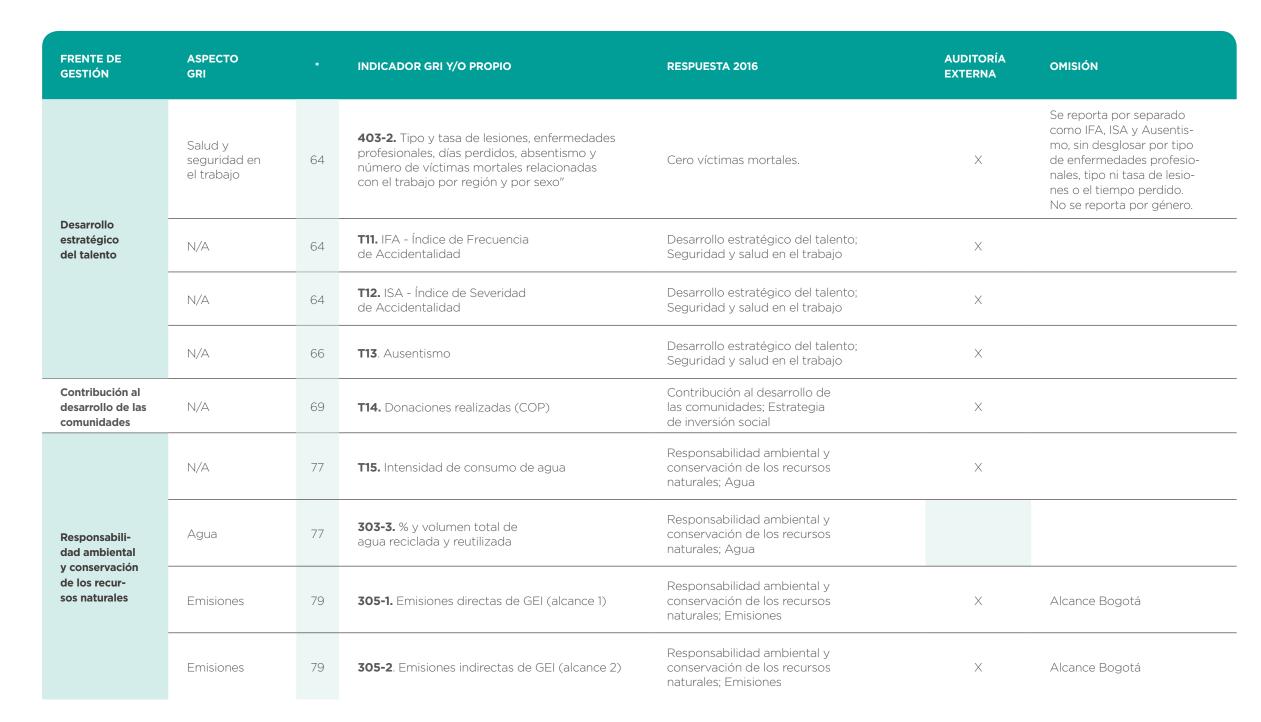


FRENTE DE GESTIÓN	ASPECTO GRI	*	INDICADOR GRI Y/O PROPIO	RESPUESTA 2016	AUDITORÍA EXTERNA	OMISIÓN
	N/A	40	T4. Trazabilidad de la palma	Abastecimiento responsable; Compras responsables		
Abastecimien- to responsable	N/A	39	T5. Proveedores nuevos críticos evaluados con criterios ambientales, DDHH, laborales y de sociedad	Abastecimiento responsable; Identificación, evaluación y selección de proveedores	X	Solo se reporta para proveedores de Materiales de empaque, Insumos e Ingredientes (MEII's) en Colombia y Maeria Prima Lípida (MPL) a nivel coporativo.
	Prácticas de adquisición	40	204-1. % del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales.	Abastecimiento responsable; Compras responsables		
	Presencia en el mercado		202-1. Relación entre salario inicial desglosado por género y el salaro mínimo local en lugares donde se desarollan operaciones significativas	Todos nuestros colaboradores se contratan por encima del salario mínimo legal vigente en las respectivas zonas de operación.		
	N/A	47	T6. Cobertura de vacantes con talento interno para niveles 4-6	Desarrollo estratégico del talento; Selección y contratación		No se reporta para México y Chile.
Desarrollo estratégico	N/A	47	T7. Porcentaje de publicación de vacantes como convocatorias internas	Desarrollo estratégico del talento; Selección y contratación		No se reporta para México y Chile.
del talento	Formación y educación	49	404-3. % de empleados cuyo desempeño y desarrollo profesional se evalúa con regularidad, desglosado por sexo y por categoría profesional	Desarrollo estratégico del talento; Desarrollo del talento	×	No se desglosa por género ni categoría profesional. Se reporta un resultado global consolidado.
	Formación y educación	50	404-1. Promedio horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por género y por categoría laboral.	Se tuvo un promedio de 17 horas de capacitación por colaborador para la formación y desarrollo.		No se desglosa por género ni categoría profesional. Se reporta el resultado global de la organización.





FRENTE DE GESTIÓN	ASPECTO GRI		INDICADOR GRI Y/O PROPIO	RESPUESTA 2016	AUDITORÍA EXTERNA	OMISIÓN
	Formación y educación	52	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	Desarrollo estratégico del talento; Formación y capacitación		
	Empleo	54	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.	Desarrollo estratégico del talento; Beneficios y bienestar		No se reporta por zona.
	N/A	54	T8. Inversión en beneficios (COP)	Desarrollo estratégico del talento; Beneficios y bienestar		Se reporta el valor consolidado para la organización.
Desarrollo estratégico del talento	Diversidad e igualdad de oportunidades	57	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	Desarrollo estratégico del talento; Compensación y remuneración		No se reporta por ubicación.
	Empleo	60	401-1. # y tasa de rotación y contratación promedio de empleados, desglosados por edad, sexo y región	Desarrollo estratégico del talento; Cultura, ambiente y condiciones laborales	X	Solo se reporta la rotación, no la tasa de contratación. Tampoco se reporta por grupo de edad ni por género.
	N/A	60	T9. Puntaje clima laboral - GPTW	Desarrollo estratégico del talento; Cultura, ambiente y condiciones laborales	X	
	N/A	107	T10. # de quejas y reclamos formales recibidos y resueltos por prácticas laborales	En el año 2017 se trataron 34 casos formales.	X	Se reportan únicamente las reclamaciones laborales con implicaciones legales.
	Gestión de relaciones laborales	107	FP3. % tiempo operacional perdido por país debido a huelgas, disputas laborales, cerramientos	No se tuvo tiempo perdido en el año debido a cerramientos, huelgas o disputas laborales.		



INFORME DE GESTIÓN SOSTENIBLE 2017

FORTALECIENDO NUESTRAS BASES PARA IR MÁS ALLÁ

ANEXOS

FRENTE DE GESTIÓN	ASPECTO GRI	*	INDICADOR GRI Y/O PROPIO	RESPUESTA 2016	AUDITORÍA EXTERNA	OMISIÓN
	Emisiones	79	305-3. Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Responsabilidad ambiental y conservación de los recursos naturales; Emisiones	X	Alcance Bogotá
	Emisiones	79	305-4. Intensidad emisiones de gases efecto invernadero	Responsabilidad ambiental y conservación de los recursos naturales; Emisiones	X	Alcance Bogotá
Responsabili- dad ambiental y conservación de los recur-	Energía	81	302-3. Intensidad energética	Responsabilidad ambiental y conservación de los recursos naturales; Energía	X	Alcance Bogotá
sos naturales	N/A	81	T17. Porcentaje de aprovechamiento de residuos ordinarios	Responsabilidad ambiental y conservación de los recursos naturales; Residuos	X	Alcance Bogotá
	Materiales	86	301-3. % de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que se recuperan al final de su vida útil, desglosado por categoría			Se reporta únicamente para los envases recuperados del negocio de Food Service en Colombia
	N/A	92	T18. Nivel de riesgo residual	Viabilidad económica y financiera de largo plazo; Gestión corporativa de riesgos		
Viabilidad económica y financiera de largo plazo		93	412-1. Operaciones que han sido evaluadas bajo impactos en Derechos Humanos (DDHH)	Viabilidad económica y financiera de largo plazo; Gestión corporativa de riesgos		
iaige piaze	N/A	94	T19. Ingresos base 100 (2011)	Viabilidad económica y financiera de largo plazo; Desempeño de los negocios		
	N/A	94	T20. EBITDA base 100 (2011)	Viabilidad económica y financiera de largo plazo; Desempeño de los negocios		
	Desempeño económico	95	201-1. Valor económico directo generado y distribuido	Viabilidad económica y financiera de largo plazo; Valor económico creado y distribuido		

Memorando verificación Deloitte



Responsabilidades de la Dirección de **Team y de Deloitte**

- La preparación del Informe de Gestión Sostenible 2017 de Team Foods, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de la organización la cual también es responsable de definir, adaptar y mantener los sistemas de gestión y control interno de los que se obtiene la información.
- Nuestra responsabilidad es emitir un informe independiente basado en los procedimientos aplicados en nuestra revisión.
- Este Informe ha sido preparado exclusivamente en interés de la organización de acuerdo con los términos de nuestra propuesta de servicios. No asumimos responsabilidad alguna frente a terceros diferentes a la Dirección de la empresa.

Memorando de revisión independiente

Verificación Independiente del Informe de Gestión Sostenible 2017 de Team Foods

Alcance de nuestro trabajo

Hemos realizado la revisión de la adaptación de los contenidos del Informe de Gestión Sostenible del año 2017 de Team Foods a la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad del Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

Estándares y procesos de verificación

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con la norma ISAF 3000 - International Standard on Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information emitida por el International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB) de la International Federation of Accounts (IFAC). Nuestro trabajo de revisión ha consistido en la formulación de preguntas a la Administración, así como a las diversas áreas de Team Foods que han participado en la elaboración del Informe de Gestión Sostenible 2017 y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Entrevistas con los empleados de Team para conocer los principios, sistemas y enfoques de gestión aplicados para elaborar el Informe.
- Análisis de cómo, a partir del ejercicio de materialidad, se definen los contenidos, la estructura y los indicadores del reporte, de acuerdo a lo sugerido por el Estándar GRI.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el informe.
- Comprobación, mediante pruebas de revisión con base en la selección de una muestra de la información cuantitativa y cualitativa correspondiente a los contenidos GRI e indicadores propios incluidos en el Informe de Gestión Sostenible y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de Team Foods.







- · Hemos realizado nuestro trabajo de acuerdo con las normas de independencia requeridas por el Código Ético de la International Federation of Accountants (IFAC).
- El alcance de una revisión limitada es substancialmente inferior al de una auditoría. Por lo tanto, no proporcionamos opinión de auditoría sobre el Reporte Integrado.

CONTENIDO GRI Y/O PROPIO DE TEAM FOODS
T1. Inversión en I&D+i como % de ingresos
206-1. # de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia y resultado de las mismas.
417-1. Tipo de información requerida por procedimiento relativos a la información y el etiquetado de sus productos y servicios, y % de categorías de producto y servicios significativos que están sujetas a tales requisitos.
T3. Quejas por producto recibidas y resueltas de consumidores
T5. Proveedores nuevos críticos evaluados con criterios ambientales, DDHH, laborales y de sociedad

Confirmación de que el Informe de Gestión Sostenible 2017 de Team Foods es preparado de acuerdo con el Estándar GRI en su opción Esencial "de conformidad" con la Guía.

Contenidos básicos generales:

Se confirmó que el informe se ajusta a los requisitos del Estándar GRI para la opción esencial "de conformidad", en cuanto a los contenidos básicos generales

Contenidos básicos específicos:

Revisamos el enfoque de gestión y contenidos GRI de los siguientes asuntos materiales.

404-3. % de empleados cuyo desempeño y desarrollo profesional se evalúa con regularidad, desglosado por sexo y por categoría profesional

401-1. # y tasa de rotación y contratación promedio de empleados, desglosados por edad, sexo y región

T9. Puntaje clima laboral - GPTW

T10. # de quejas y reclamos formales recibidos y resueltos por prácticas laborales

403-2. Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo

T11. IFA - Índice de Frecuencia de Accidentalidad

T12. ISA - Índice de Severidad de Accidentalidad

T13. Ausentismo

Desarrollo estratégico

del talento



Conclusiones

Como consecuencia de nuestra revisión no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que el Informe de Gestión Sostenible 2017 de Team Foods contiene errores significativos o no ha sido preparado de acuerdo con el Estándar para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative, en su opción Esencial "de conformidad".

Observaciones principales & recomendaciones frente a principios GRI y WBCSD*

Contexto de sostenibilidad/ Materialidad

Observaciones Generales

Se resalta la apropiación e integración de los temas de sostenibilidad como parte estratégica de la gestión de la compañía. Así mismo se destaca el análisis de estos temas en el contexto internacional, nacional y local en términos económicos, sociales y ambientales, lo que permite a los grupos de interés tener una visión holística de la gestión y la realidad de la organización.

Recomendaciones

Se sugiere seguir potenciando esta buena práctica a través del fortalecimiento de los indicadores identificados como parte de la actualización de la materialidad que tuvo Team Foods durante 2017. En este sentido, se sugiere el establecimiento de

ASUNTOS MATERIALES	CONTENIDO GRI Y/O PROPIO DE TEAM FOODS
Contribución al desarro- llo de las comunidades	T14. Donaciones realizadas (COP)
	T15. Intensidad de consumo de agua (Alcance Bogotá)
	305-1. Emisiones directas de GEI (alcance 1) (Alcance Bogotá)
Decrease ilidad ambien	305-2. Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) (Alcance Bogotá)
Responsabilidad ambien- tal y conservación de los recursos naturales	305-3. Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) (Alcance Bogotá)
	305-4. Intensidad de las emisiones de GEI (Alcance Bogotá)
	302-3. Intensidad energética (Alcance Bogotá)
	T17. Porcentaje de aprovechamiento de residuos ordinario (Alcance Bogotá)

metas de corto, medio y largo plazo alrededor de la gestión de sus asuntos materiales, que permitan medir el desempeño y avance de la organización respecto a la gestión de sostenibilidad y así hacer un balance anual sobre metas excedidas o no alcanzadas y definir planes de acción que permitan una mejora continua de los procesos.

Proceso de recolección de la información sobre la gestión

Observaciones generales

Para la gran mayoría de los indicadores se evidenció un proceso de recolección de la información robusto, así como la apropiación de los responsables de la información, lo que permite realizar una trazabilidad sobre las diferentes cifras y evidencias entregadas durante el proceso de verificación. Para algunos indicadores especialmente para indicadores ambientales y de salud y seguridad en el trabajo, las fuentes para la consolidación de la información provienen de varios responsables, por lo cual se evidencia una dificultad a la hora de la recolección de la información y su agregación.

Recomendaciones

Para aquellos indicadores que tienen un proceso de recolección de la información que proviene de varías-fuentes, se sugiere fortalecer la comunicación entre los diferente equipos y apropiación de todo el proceso de lo cual permitirá empoderar a los responsables de la gestión de los indicadores económicos, sociales y ambientales, logrando así realizar una recolección y trazabilidad más sencilla.

ANEXO 1 Declaración de independencia

Deloitte es una de las mayores empresas en la prestación de servicios profesionales en auditoría, impuestos, consultoría y asesoramiento financiero y de sostenibilidad a organizaciones públicas y privadas de diversas industrias. Con una red global de Firmas miembro en más de 185 países, Deloitte brinda sus capacidades de clase mundial y servicio de alta calidad a sus clientes. Aproximadamente 250.000 profesionales se comprometen a ser estándar de excelencia.

Confirmamos nuestra independencia de Team Foods. Todos nuestros empleados realizan actualizaciones anuales a la Política de Ética donde puntualmente declaramos que no tenemos conflictos de interés con Team Foods, sus subsidiarias y sus grupos de interés. Deloitte se refiere a una o más de las firmas miembro de Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), una compañía privada del Reino Unido limitada por garantía ("DTTL"), su red de firmas miembro, y a sus entidades relacionadas. DTTL y cada una de sus firmas miembro son entidades legalmente separadas e independientes. DTTL (también denominada "Deloitte Global") no presta servicios a clientes. Una descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y de sus firmas miembro puede verse en el sitio web www.deloitte.com/about.

Deloitte presta servicios de auditoría, consultoría, asesoramiento financiero, gestión de riesgos, impuestos, legal, y servicios relacionados a organizaciones públicas y privadas de diversas industrias. Deloitte presta sus servicios a cuatro de cada cinco de las empresas listadas en el *ranking* Fortune Global 500®, a través de una red global de firmas miembro en más de 150 países, brindando sus capacidades de clase mundial y servicios de alta calidad a clientes, suministrando el conocimiento necesario para que los mismos puedan hacer frente a sus más complejos retos de negocios. Para conocer más acerca de cómo los más de 244.000 profesionales generan un impacto que trasciende, conéctese con nosotros a través de Facebook, LinkedIn o Twitter.

Esta comunicación contiene únicamente información general, ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni sus firmas miembro o sus entidades relacionadas (colectivamente, la "Red Deloitte") están, por medio de la presente comunicación, prestando asesoría o servicios profesionales. Previo a la toma de cualquier decisión o ejecución de acciones que puedan afectar sus finanzas o negocios, usted deberá consultar un asesor profesional cualificado. Ninguna entidad de la Red Deloitte se hace responsable por pérdidas que pueda sufrir cualquier persona que tome como base el contenido de esta comunicación.

©2018 Deloitte Touche Tohmatsu Limited

Deloitte.

Deloitte & Touche Ltda.

Edificio Corficolombiana

Calle 16 Sur 43 A-49 Piso 9 y 10

Nit 860.005.813-4

Medellín

Colombia

Tel: 57(4) 313 88 99 Fax: 57(4) 313 32 25 www.deloitte.com.co

DELOITTE
& TOUCHE LTDA.

Jorge Enrique Múnera D.

Socio



Bogotá, Marzo 2017

^{*}Del inglés: "World Business Council for Sustainable Development" (Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible).





Fortaleciendo nuestras bases para ir más allá

www.team.co