

Alianza Team

Aliados somos más

Informe de Gestión Sostenible 2023

Alimentando un mejor mañana

Informe Gestión Sostenible 2023

GRI 2-5

Presentamos nuestro Informe de Gestión Sostenible 2023, el cual fue elaborado bajo la modalidad y en conformidad con los estándares de Global Reporting Initiative (GRI). Este informe ha sido sometido a la validación de la reconocida firma Ernst & Young, cuyo informe de verificación independiente se encuentra detallado en la sección de anexos con el fin de garantizar la transparencia, calidad y amplitud de la información que se presenta.

Además, queremos destacar que nuestro reporte cumple con el estándar sectorial GRI 13 - Agricultura, Acuicultura y Pesca. Asimismo, hemos incluido los indicadores materiales propuestos por el Sustainability Accounting Standards Board (SASB) para la industria de alimentos agrícolas, alimentos procesados y minoristas y distribuidores de alimentos. En línea con nuestro compromiso con la excelencia y la integridad, también hemos seguido las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) en nuestro Informe de Gestión Sostenible 2023.

Contenido

Mensaje del Presidente Pág. 4

Quiénes somos Pág. 5

Nuestros pilares de impacto Pág. 16

Filosofía corporativa: Aliados Somos Más Pág. 18

Frentes de acción Pág. 20

Anexos Pág. 86

Alianza Team

Alimentar un mejor mañana

Potenciando el talento | Aliados desde el origen | Generadores de prosperidad

Aliados somos más



Pág. 24



Pág. 40



Pág. 50



Pág. 64

Alimentamos un mejor mañana

Mensaje del Presidente

GRI 2-6; 2-22



Quiénes somos



Presencia y Talento Organizacional Pág. 6

Entendimiento del entorno Pág. 9

Riesgos & Cumplimiento Pág. 12

Presencia y Talento Organizacional

GRI 2-1; 2-7; 2-8; 2-9; 2-23; 2-30; T1

Presencia fabril

Colombia

935 Hombres | 396 Mujeres

1.331 Total Fuerza Laboral

8% Cubiertos por convención colectiva

<30 años: 344 | 25,85%
30-50 años: 768 | 57,70%
>50 años: 219 | 16,45%

México

238 Hombres | 143 Mujeres

381 Total Fuerza Laboral

8% Cubiertos por convención colectiva

<30 años: 111 | 29,13%
30-50 años: 194 | 50,92%
>50 años: 76 | 19,95%

Chile

65 Hombres | 42 Mujeres

107 Total Fuerza Laboral

44% Cubiertos por convención colectiva

<30 años: 12 | 11,21%
30-50 años: 79 | 73,83%
>50 años: 16 | 14,95%

BredenMaster

669 Hombres | 350 Mujeres

1.019 Total Fuerza Laboral

45% Cubiertos por convención colectiva

<30 años: 186 | 18,25%
30-50 años: 582 | 57,11%
>50 años: 251 | 24,63%

Total

1.907 Hombres | 931 Mujeres

2.838 Total Fuerza Laboral

26% Cubiertos por convención colectiva

<30 años: 653 | 23,01%
30-50 años: 1.623 | 57,19%
>50 años: 562 | 18,80%

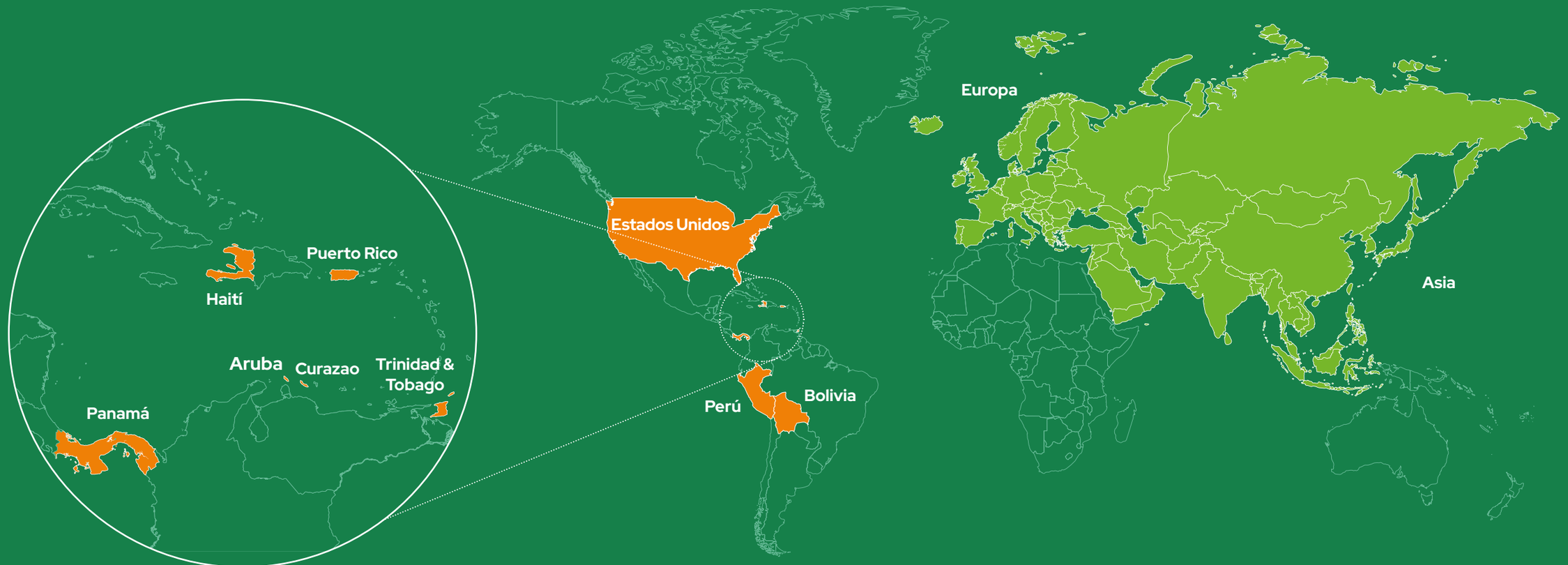


Total de colaboradores con contrato de aprendizaje, temporales y tercerizados:

	Practicantes	Temporales	Contratistas
Colombia	85	36	286
México	0	0	0
Chile	0	0	45
BredenMaster	9	45	0
Alianza Team	94	81	331

Consulta aquí nuestras credenciales +

* De nuestros 2.838 colaboradores, 2.645 están vinculados mediante un contrato a término indefinido, mientras que 193 tienen un contrato a término fijo.
* Representación sindical que ha mantenido una tendencia estable, con variaciones derivadas por desafiliaciones graduales.



Presencia exportadora

Redes de apoyo en Europa y Asia

* Resaltando la incursión en nuevas categorías en mercados maduros como Panamá, gracias al desarrollo de una margarina esparcible que no requiere refrigeración, y la apertura de nuevas geografías como Curazao.

Desde el origen de las compañías que pasaron a conformar la Alianza en 1999, las operaciones y negocios han sido guiadas por una profunda convicción de hacer las cosas bien y de la manera más responsable posible con todos los involucrados. Hoy en día, esos valores y principios corporativos persisten, sintetizados en un propósito que nos conecta, inspira y mueve para ***alimentar un mejor mañana.***

Desde cuatro grupos estratégicos de negocios -Team Foods, Team Caribe, Team Solutions y BredenMaster- llevamos productos y soluciones a los hogares, industrias y comercios en más de 19 países, llegando a millones de personas directamente a través de nuestras marcas o las marcas y negocios de nuestros clientes. Nuestra experticia está en crear productos innovadores y soluciones tecnológicas que marquen la diferencia, aprovechando el poder del lípido y nuestro profundo conocimiento en sus aplicaciones para agregar valor en diversas categorías. Bajo el liderazgo de un equipo altamente calificado con 5 doctores y 24 profesionales con maestría, hoy como compañía contamos con 44 patentes concedidas, 31 en trámite, cubriendo un total de 21 familias de invenciones. La innovación junto con la transformación digital como unas de las palancas de crecimiento de nuestros negocios representan una de las claves del éxito que nos permiten mantener el rumbo en un mundo cada vez más conectado y en constante y rápida evolución. Durante el año 2023, dedicamos el 2,53% de nuestras ventas anuales a actividades de investigación y desarrollo. Asimismo, a través de nuestra plataforma de innovación abierta albora buscamos acelerar la captura de conocimiento y adopción tecnológica. Durante el último año, lanzamos 10 retos corporativos en respuesta a demandas específicas y gracias a eso hemos llevado a cabo 4 proyectos piloto que nos han permitido validar hipótesis de mercado y tecnologías.

Para conocer más acerca de nuestras marcas y negocios y sus avances, visita y sigue sus redes sociales:



Team Solutions +
Team Foods +
Alianza Team USA +
México +
Colombia +
Chile +
Europa +
Gourmet @gourmetcolombia +
Jappi @jappicolombia +
Olivetto @olivettocolombia +
Campi @campicolombia +
Kardamili @kardamilichile +
Dagusto @dagustoinstitucional +
Cuidas Tu Vida @cuidatuvida +
Fry @fry_colombia +
BredenMaster @bredenmaster +
La Torre

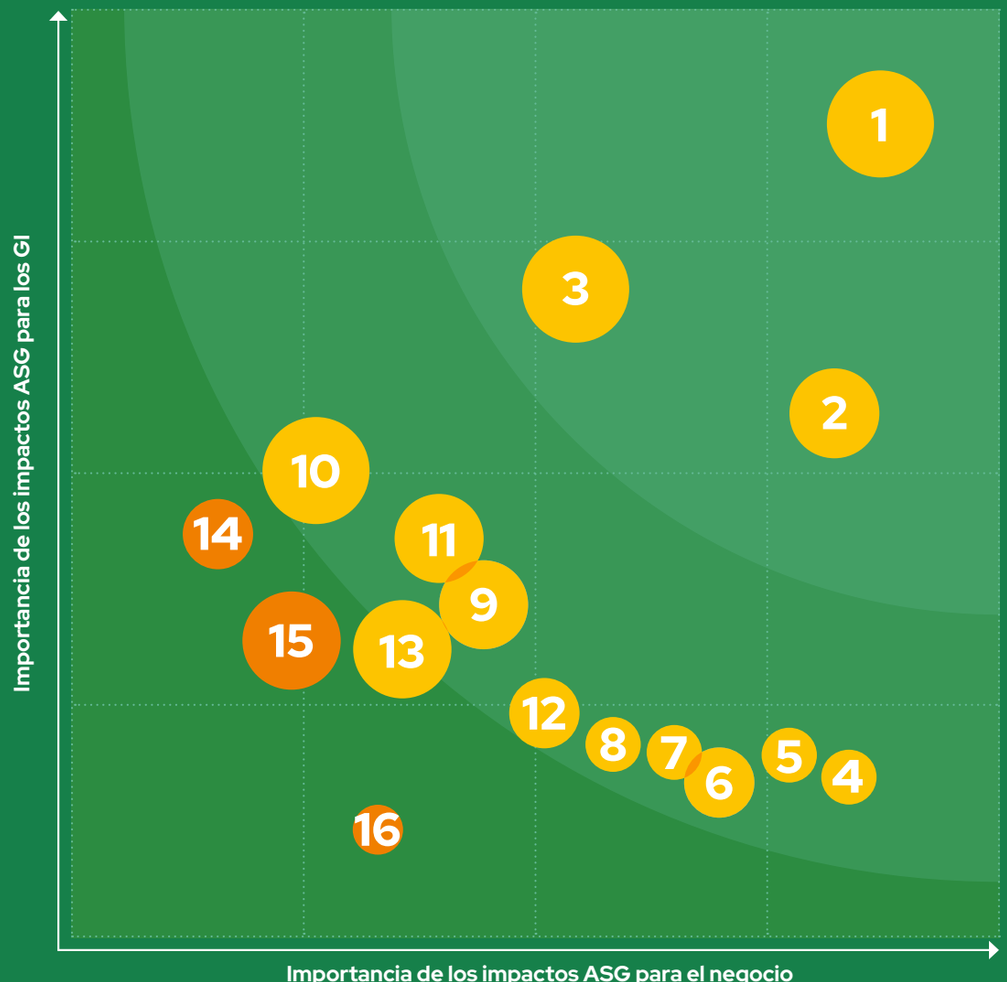
Entendimiento del entorno

GRI 2-29; 3-1; 3-2; 3-3

Materialidad

Analizamos los impactos, oportunidades y amenazas que generamos y a las que estamos expuestos, conscientes también de las necesidades y expectativas de los distintos grupos de interés para desarrollar nuestros negocios de manera ética, transparente, justa y respetuosa de los derechos humanos. A finales del 2022 realizamos nuestro último análisis de materialidad corporativa con un enfoque de doble materialidad, identificando los asuntos más relevantes para nuestros distintos grupos de interés, tanto internos como externos, así como para nosotros como organización. Estos resultados son utilizados como insumo para el proceso corporativo de gestión de riesgos.





Temas materiales

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

Temas de gestión eficiente

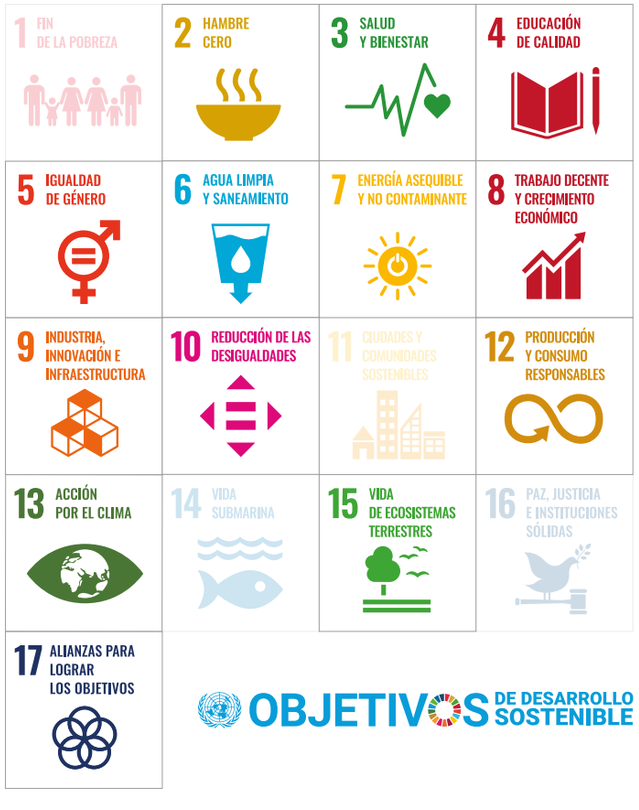
14. Biodiversidad y servicios ecosistémicos
15. Experiencia de clientes y consumidores
16. Integridad y Gobierno

La anterior priorización sigue vigente dadas nuestras revisiones de contexto internas y externas y continuará a lo largo del 2024. Complementamos el análisis incorporando la identificación de asuntos realizada por S&P Global para la industria de alimentos global. Nuestro desempeño en esos nueve asuntos -que coinciden en su gran mayoría con los nuestros- se encuentran disponibles aquí para consulta. Específicamente, para algunos de los asuntos más prioritarios estamos trabajando las oportunidades y desafíos de la siguiente manera:

Asunto	Contexto	Objetivo	Año meta	Progreso
Gestión del cambio climático	Representando uno de los mayores riesgos para nuestros negocios por potenciales interrupciones a la cadena de suministro o afectación en la prestación de servicios críticos como energía o agua en nuestras plantas, sabemos que tenemos que actuar de forma contundente por lo que fijar objetivos alineados a la ciencia bajo SBTi es coherente con nuestros objetivos, principios y valores corporativos.	Reducción del 46% de emisiones alcance 1 y 2 (año base 2019)*	2030	Avanzado
		Reducción del 30% de emisiones alcance 3 de origen agrícola (año base 2021)* * Pendiente validación por parte de SBTi para ambas	2030	
Trazabilidad y cadena de abastecimiento	Necesitamos no sólo conocer de dónde provienen nuestras materias primas, sino también cómo fueron producidas con relación a aspectos ambientales, sociales y económicos. Esto es un elemento diferenciador para nuestros negocios que trabajamos desde la Estrategia de Abastecimiento Responsable, asegurando el cumplimiento de nuestros compromisos y estándares globales.	100% trazabilidad a origen para palma y soya	2025	Avanzado
		100% libre de deforestación para palma y soya	2025	
		Cumplimiento de compromisos declarados en el 100% de nuestras cadenas priorizadas	2030	
Recurso hídrico	Siendo indispensable en nuestras operaciones y cadenas de suministro agrícolas, estamos trabajando ambos alcances -interno y en la cadena- para fortalecer procesos, mejorar prácticas y acompañar esfuerzos de conservación y regeneración de cuencas a nivel local priorizando zonas donde ya se evidencia un estrés hídrico alto o moderado.	Identificación y valoración de principales riesgos hídricos e implementación de medidas de gestión cuando sea necesario	2025	En progreso
		Reducir la cantidad de agua extraída por tonelada empacada en 15% para todas las operaciones	2030	
		Implementación de buenas prácticas de agricultura regenerativa que aporten a la mejora del uso del agua.	2030	
Circularidad	Tenemos una gran responsabilidad con los empaques y envases de nuestros productos al movernos hacia modelos y prácticas más circulares que permitan optimizar el uso de recursos y minimizar el impacto ambiental. Desde el Comité de Empaques Corporativo estamos fortaleciendo nuestros procesos para avanzar en tres frentes: REducir, REpensar, y REsponsabilizarnos.	Evaluar el 100% de empaques identificando oportunidades alrededor de los tres pilares del compromiso	2025	En progreso
		100% empaques compostables, reciclables o biodegradables	2030	
Gestión del talento y conocimiento	Priorizamos la gestión estratégica del talento para poder enfrentar los retos actuales y futuros, garantizando la diversidad e igualdad de oportunidades, respetando en todo momento los derechos humanos para brindarle la mejor experiencia al colaborador. A través de nuestros procesos buscamos atraer, formar, desarrollar y fidelizar a las personas en un contexto cada vez más complejo por las dinámicas de los mercados laborales.	Ocupar el 75% de vacantes con talento interno	2030	Muy avanzado
		Lograr el 100% de las sucesiones	2030	Avanzado
		Ocupar el 100% de los cargos clave con talento clave	2030	Avanzado

Escala de avance: 50 > En progreso; 51-70 Avanzado; 71< Muy avanzado

Entendiendo que somos un jugador global, también buscamos estar a la vanguardia de las tendencias, prácticas, exigencias y expectativas del mercado, por lo que nos alineamos con diversos marcos y estándares internacionales que fortalecen nuestro desempeño y nos mantienen en constante adaptación y evolución. Parte de esta alineación es con la Agenda de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, identificando a cuáles metas específicas de los diferentes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) estamos contribuyendo de manera directa e indirecta a 39 de las 169 metas específicas.





Específicamente nuestras plantas de producción cuentan con certificaciones y sistemas de gestión implementados en diversos estándares internacionales. En línea con los compromisos planteados en la Política Integrada de Gestión, es a través de la continua aplicación de verificaciones, auditorías, evaluaciones y participación en programas e iniciativas locales que mantenemos nuestro Sistema Integrado de Gestión en las operaciones en el más alto nivel de calidad, seguridad, servicio, impacto y mejora debido a la robustez de los diferentes sistemas y gestión documental.

De acuerdo con lo anterior, en aspectos sociales cinco de nuestras plantas son auditadas por el estándar SMETA cuatro pilares, y en temas ambientales cuatro de ellas están certificadas bajo la norma ISO 14.001. Asimismo, todas están certificadas en seguridad alimentaria bajo FSSC 22.000 y cuatro en ISO 9.001. Sin embargo, las plantas que no cuentan con el sistema certificado si lo tienen implementado ya que todas las operaciones se rigen bajo los mismos estándares. Además, en todas las plantas de Alianza Team, implementamos el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, siguiendo las regulaciones específicas de cada país. Con el objetivo de compararnos y mejorar, nos alineamos bajo la norma ISO 45.001. En Colombia, nos regimos por el Decreto 1072 de 2015, el cual aborda aspectos similares a la ISO 45.001 en su mayoría; cualquier aspecto faltante se aborda a través de nuestro Sistema Integrado de Gestión. En México y Chile, llevamos a cabo auditorías internas con DELIMA para asegurar el cumplimiento de la norma ISO 45.001, identificando brechas y oportunidades de mejora para una posible certificación. Actualmente, nuestra planta de BredenMaster en Chile es la única con certificación vigente en ISO 45.001. Finalmente, también somos miembros de la Mesa Redonda para Aceite de Palma Sostenible (RSPO) y todas nuestras plantas de aceites se encuentran certificadas.

Como control adicional nuestras operaciones cuentan con un proceso de auditoría interna anual que agrega valor y mejora las operaciones, permitiendo identificar, evaluar y gestionar riesgos, garantizando el cumplimiento de políticas y regulaciones tanto internas como externas. Para mayor información acerca de las diferentes credenciales de nuestras operaciones.

Nuestras Certificaciones

Visita Nuestras Certificaciones +

ISO 14001

ISO 9001

Certificación Halal Barranquilla

Certificación KOSHER

Certificación Halal de Chile

Certificación ICONTEC GPTW

Certificación Halal México

Certificación RSPO

Certificación OEA Colombia

Certificación FSSC 22000

Certificación PREAD Bogotá

Plantas auditadas por SMETA

Certificado nivel II
NO estamos certificados, es un programa en el cual participamos solo en Colombia.

Certificación 45001 Breden Master

Certificación ISCC

Riesgos & Cumplimiento

T18; GRI 2-23; 2-24; 2-25; 2-26; 2-27

El Sistema Integral de Administración de Riesgos (SIAR) apalanca el aseguramiento de la gestión de riesgos a nivel corporativo, desarrollado bajo el marco de referencia ISO 31000:2018 y el modelo COSO ERM:2017. Este sistema soporta los procesos facilitando la identificación, medición, control y monitoreo de los riesgos a los cuales están expuestos los negocios, permitiendo contrarrestar factores internos, externos e incertidumbres que puedan desviar las operaciones. Esto protege y genera beneficios a lo largo de la cadena de valor. Las directrices del SIAR determinan las pautas necesarias para abordar los diferentes tipos de riesgo[1], manteniéndolos dentro del apetito de riesgo definido por la Junta Directiva, permitiendo así su correcta gestión y tratamiento. La autogestión, autorregulación y autocontrol son componentes primordiales del SIAR y del Sistema de Control Interno, logrando que todos los colaboradores administren de manera oportuna y responsable la correcta gestión de sus riesgos. Mediante sus diferentes etapas, el sistema interactúa con toda la cadena de valor a través de equipos interdisciplinarios, fortaleciendo las actividades de control, generando estrategias de gestión sobre los riesgos y el aprovechamiento de oportunidades.

Avanzamos en la certificación de 1.290 colaboradores en la Política, incluyendo reuniones interdisciplinarias con líderes en

1 Tipos de riesgos abordados y gestionados en Alianza Team. Estratégicos – Emergentes – Financieros – Cumplimiento – Operacional.

todos los países y fortalecimiento del conocimiento de buenas prácticas en gestión de riesgos y oportunidades. Fortalecimos el Plan de Continuidad del Negocio con estrategias para el antes, durante y el después de un evento. Con esto, buscamos mitigar escenarios de riesgos de no disponibilidad de recursos necesarios para el normal funcionamiento de las operaciones, ofreciendo como elementos de control la prevención y atención de emergencias, administración de crisis, planes de contingencia y capacidad de retorno a la operación normal.

Consulta la Política de Administración y Gestión de Riesgos +

Riesgos emergentes

Entendemos los riesgos emergentes como aquellos que no se han manifestado en su totalidad o no se conocen de manera precisa sus potenciales consecuencias e impactos. Por ende, la forma de evaluarlos no es la misma que la de los riesgos tradicionales. Dentro de la etapa de monitoreo se vienen supervisando los siguientes riesgos:

Cambio Climático
Inefectividad en la adaptación y la mitigación de riesgos físicos y de transición.

Cambios Sociopolíticos
Afectación de la estrategia de negocios por cambios políticos causados por modificaciones en la legislación, políticas públicas, económicas e inestabilidad jurídica.

Cambios en los hábitos de consumo
Incapacidad o retraso en identificar, interpretar y solucionar las nuevas necesidades del consumidor.

Capacidad operacional
No contar con el producto y/o capacidad de producción necesaria y suficiente para cubrir la demanda actual debido a cambios demográficos.

Cambios en las cadenas de suministro
Afectación en el transporte, logística, puertos y demás elementos determinantes en la forma como se abastece y se distribuyen los productos.

Ciberseguridad
Incremento de la vulnerabilidad cibernética debido a un rápido avance en la tecnología y su implementación en el negocio.

Desabastecimiento de personal
Escasez de talento humano para el desarrollo y continuidad de la operación debido a la necesidad de capacidad específica y técnica requerida por el negocio.

Escasez de recursos
Disminución material en la disponibilidad de recursos ocasionado, entre otras, por cambios demográficos.

Inversión
Cambios en el comportamiento de las inversiones por aumento de la incertidumbre en la sociedad y en las exigencias o expectativas de los consumidores.

Inteligencia Artificial (IA)
Desarrollo y/o uso inadecuado de herramientas de IA, como manejo inadecuado de datos e información de la organización.

Cambio climático y la naturaleza

Actuamos proactivamente para gestionar y capitalizar las oportunidades que presenta el actual panorama global en donde el cambio climático, la crisis de los recursos naturales y la pérdida de la biodiversidad están en el top 10 de riesgos globales a corto plazo según el reporte 2024 del Foro Económico Mundial. Alineamos la metodología del SIAR para su evaluación incorporando elementos particulares como el análisis por escenarios y del impacto financiero, adoptando recomendaciones de los marcos TNFD, y TCFD que ahora se incorpora en las IFRS S1 y S2. Adaptamos los criterios de evaluación de las oportunidades transicionales, buscando que este análisis sea clave en la toma de decisiones de planeación financiera y de la estrategia de los negocios.

La Junta Directiva vigila y supervisa los temas relacionados con el clima y la naturaleza, delegando al equipo directivo la administración, actualización, aplicación de controles y movilización a través de las Vicepresidencias de Asuntos Corporativos y Operaciones.



Ciberseguridad

A través de la Política Integral de Seguridad de la Información establecemos las directrices para salvaguardar nuestros activos digitales y proteger la integridad de los datos. Desde el control de acceso hasta el desarrollo seguro de aplicaciones, cada aspecto está cuidadosamente regulado para garantizar la máxima protección contra amenazas cibernéticas. Nuestra infraestructura de ciberseguridad está diseñada para proporcionar protección continua y sin interrupciones 24/7 ante cualquier amenaza potencial. El proceso de Seguridad de la Información abarca cuatro enfoques principales respaldados por el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI):

1. Fortalecer la cultura de la información junto con los colaboradores, contratistas, y otros terceros.
2. Asegurar la implementación adecuada de la seguridad en las redes y procesos de OT.
3. Gestionar de manera adecuada y oportuna los incidentes de Seguridad de la Información.
4. Garantizar la correcta implementación de las herramientas de prevención de amenazas.

Para los años 2023 a 2025 contamos con una estrategia denominada "Seguridad 360" con siete áreas clave de acción que nos guiarán hacia el logro de nuestros objetivos.

Riesgos Estratégicos

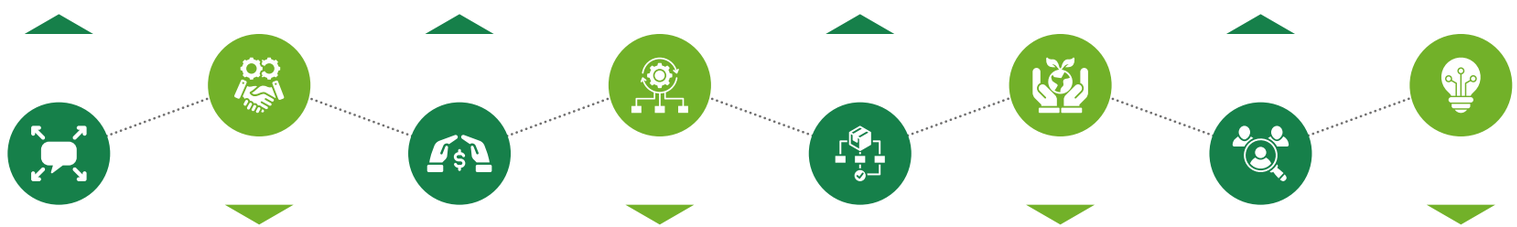
Son aquellos riesgos asociados a la no consecución o alcance de los objetivos estratégicos, que pueden afectar la ejecución de la estrategia para el éxito en entornos actuales y futuros. Aquí abordamos los fundamentales del negocio, las tendencias a nivel global, del consumidor y del negocio. Dentro de la etapa de monitoreo se vienen supervisando los siguientes riesgos:

Acceso a canales
Falencias en la capacidad para gestionar y desarrollar los diferentes canales e interacción con nuestros grupos de interés, inhabilitando el acceso efectivo y oportuno de nuestro portafolio.

Gestión de Capital
Gestión ineficiente de los recursos financieros, afectando el crecimiento y la rentabilidad en los proyectos.

Modelo Operativo
No contar con el conocimiento, recursos y procesos flexibles que de manera articulada den respuesta a los desafíos del mercado.

Talento Humano
Falencias en la atracción, desarrollo y fidelización del talento humano con el grado de competencias necesarias para el cumplimiento de las metas propuestas.



Alianzas y ecosistemas
No tener la capacidad de influencia y relacionamiento con los grupos de interés que permita generar mejores condiciones para la consolidación del negocio.

Gestión del Cambio
Falencias en las capacidades organizacionales que promuevan e impulsen la innovación y creación de nuevas líneas de negocio, servicios y/o procesos que respondan oportunamente a las exigencias y cambios del entorno.

Sostenibilidad
No mantener los estándares de sostenibilidad en materia de desarrollo social, medio ambiente y gobierno, que interrumpa la continuidad del negocio.

Tecnología
No adoptar la tecnología adecuada y relevante para materializar la estrategia, impidiendo la innovación y la continuidad de negocio.

Durante el 2024 continuaremos gestionando los riesgos ya identificados para mantenerlos asegurados, trabajando consciente y persistentemente con nuestros grupos de interés, creando espacios poderosos y acciones para la gestión adecuada y oportuna de las incertidumbres que se generen a nivel global y local, con el ánimo de mantener los estándares necesarios y suficientes esperados. Seguiremos adaptándonos, desarrollando, ampliando capacidades y recursos para así poder contar con una organización fuerte y confiable que perdure en el tiempo.

Cumplimiento

Con un claro énfasis en el aseguramiento de los principios éticos y de integridad corporativa, los procesos bajo el liderazgo del equipo de Cumplimiento también refuerzan ese segundo anillo de control de los otros procesos y sistemas implementados para gestionar el riesgo de que la compañía sea instrumentalizada para el blanqueo de capitales, Durante el 2023 los esfuerzos estuvieron centrados principalmente en fortalecer la prevención mediante:

El diseño del Programa de Prevención de Delitos Ambientales (PPDA), que tiene como objetivo monitorear y gestionar el riesgo que se cometan delitos tales como: la contaminación ambiental, el ecocidio y la deforestación tanto en nuestras operaciones como en la cadena de abastecimiento. Se incorporan dentro del proceso de Debida Diligencia señales de alerta relacionadas con la comisión de delitos ambientales en línea con la normatividad colombiana.

El fortalecimiento del proceso de Debida Diligencia, estableciendo niveles de criticidad para las principales contrapartes, aumentando la frecuencia de monitoreo en línea con el Sistema de Monitoreo y Verificación de la Cadena, que nos permite ser congruentes con nuestro enfoque basado en riesgos.

El desarrollo de una herramienta que permita a todos nuestros colaboradores, conocer situaciones que pueden generar conflictos de interés, reportarlos y gestionarlos mediante el monitoreo del Comité de Riesgos Laborales e Integridad.

Robustecer el modelo de segmentación por contrapartes, incluyendo más variables para generar alertas frente a la posible comisión de delitos de Lavado de Activos, Financiación del Terrorimos y la Corrupción.

El fortalecimiento en acompañamiento de Earthworm Foundation de la Línea de Integridad como principal mecanismo de quejas y reclamos, alineandolo con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la construcción del procedimiento de proveedor no conforme. Con base en estas revisiones, vemos la necesidad de ampliar la fecha objetivo de nuestro compromiso para consolidar un robusto mecanismo de quejas y reclamos para todos los grupos de interés que sea conocido, confiable y efectivo al 2025.

53 casos reportados durante el año a la Línea de Integridad de los cuales 50 ya se encuentran investigados y cerrados. Los casos reportados corresponden a las siguientes categorías: 51% Relaciones laborales; 15% Irregularidades de contabilidad/auditoría; 13% Conflictos de intereses; 4% Relaciones comerciales; 4% Discriminación; 4% Fraude; 4% Información confidencial; 2% Asuntos con salarios/horas; 3% Otros.

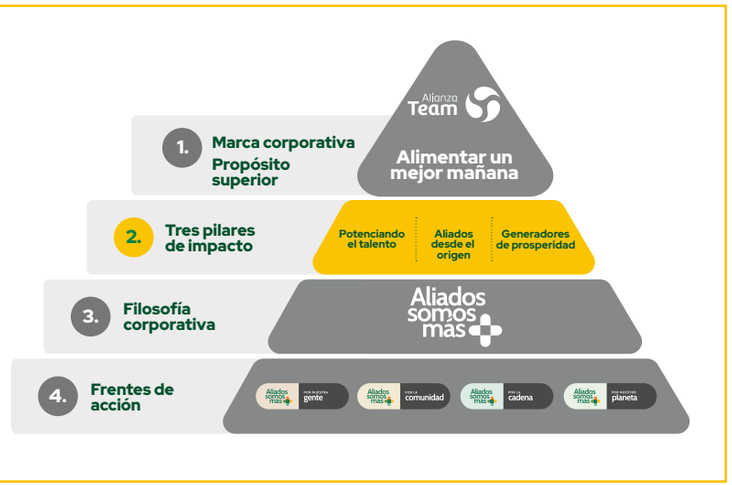
El desarrollo de tableros de control que permiten monitorear los principales indicadores de gestión del área para mayor automatización y agilidad. Como resultado informamos que se realizaron:

- 278 debidas diligencias intensificadas con un tiempo promedio de respuesta de 4,5 días.
- Un reporte de operación sospechosa y 11 reportes por ausencia de las mismas frente a la autoridad competente.

Nuestros pilares de impacto



Nuestros pilares de impacto Pág. 17



Nuestro propósito corporativo se traduce en el logro de los siguientes pilares de impacto:

Estamos **potenciando el talento humano**, reconociendo que cada individuo tiene habilidades únicas y un potencial que merece ser desarrollado. Acompañamos con herramientas que apoyan el crecimiento profesional y bienestar personal permitiéndoles superar sus propios límites.

Somos aliados desde el origen, trabajando desde el origen de nuestros productos y soluciones; su producción, transformación y evolución potenciando nuestra cadena de valor y el triple impacto.

Estamos **generando prosperidad** pues creemos en una prosperidad integral, logrando un crecimiento y desarrollo colectivo en la sociedad y el medio ambiente.

Medimos nuestro desempeño de manera externa a través de la Evaluación Corporativa en Sostenibilidad anual que realiza S&P Global -base para el Dow Jones Sustainability Index- participando en la industria de alimentos.

¡Somos la empresa #13 más sostenible del mundo en la industria de alimentos global!

1°México | 2° Norte América | 2° Chile | 3° Colombia | 4° Latinoamérica*

* Resultados 22/12/2023.

Esta posición representa un avance de 8 puestos con respecto al año anterior, situándonos en el **percentil 97** de la industria y quedando por primera vez incluidos en el Sustainability Yearbook, una publicación que nos valida como referentes en sostenibilidad a nivel global.

Esta evaluación rigurosa que cubre más de 120 preguntas en 30 temas diferentes nos permite establecer una hoja de ruta corporativa clara que actualizamos anualmente. La cultura de medición, evaluación y reporte que hemos fortalecido en los últimos años nos proporciona un lenguaje común entre equipos, negocios, países y operaciones para seguir trabajando en las oportunidades de mejora encontradas. Este resultado es gracias al esfuerzo, participación y colaboración de todos los equipos y líderes involucrados en los diversos procesos en todos los países donde operamos. Adicionalmente, el continuo respaldo y compromiso de los accionistas, la Junta Directiva, la Presidencia y el equipo directivo de la organización ha sido fundamental para este logro. Seguiremos avanzando en la identificación y medición del impacto que generamos y la comunicación de resultados potentes demostrando cómo ***alimentamos un mejor mañana***.

También destacamos los siguientes reconocimientos y logros que nos llenan de orgullo y satisfacción:

Ocupamos el quinto puesto en el ranking de innovación abierta en Colombia, resaltando nuestro compromiso con la innovación y la relevancia que tiene Alianza Team en el ecosistema de innovación de Colombia.

Nuestra tecnología Mirror Tissue ganó en los Innovation Awards de la feria Food Ingredients Europe en la categoría *plant based*.

Reconocimiento SURA entre 4.500 empresas en Colombia reflejando el compromiso por nuestra gente y la dedicación en la gestión del desarrollo del talento, formación y seguridad y salud en el trabajo

La Secretaría Distrital de Ambiente de Bogotá entregó la condecoración *Augusto Angel Maya a la Educación Ambiental* al equipo de la planta Bogotá por el programa Mirachuelo. Asimismo, obtuvo por quinceavo año consecutivo el reconocimiento en categoría élite por el Programa de Excelencia Ambiental.

Fuimos panelistas en la primera conferencia interamericana de palma sostenible organizada por RSPO compartiendo nuestros avances en la cadena y el compromiso de inclusión de productores de pequeña escala (smallholders).

Filosofía corporativa: Aliados Somos Más



Filosofía corporativa: Aliados Somos Más

Pág. 19

Creemos firmemente que cada alianza que formamos es una oportunidad para multiplicar nuestro impacto en el mundo y avanzar hacia un futuro más próspero y sostenible, por eso **¡ALIADOS SOMOS MÁS!** Esta filosofía se origina en nuestro nombre, Alianza Team, que representa nuestra identidad como aliados incondicionales capaces de marcar la diferencia.

Creemos en la colaboración como motor del cambio, entendiendo que al trabajar juntos hacia un propósito común, logramos un impacto genuino y significativo uniendo conocimientos, capacidades y recursos con nuestros aliados para continuar alimentando un mejor mañana.

Principales aliados con quienes colaboramos:

Destacamos las siguientes adhesiones, participaciones y alianzas que evidencian nuestro compromiso ambicioso y coherente en seguir fortaleciendo nuestro actuar en torno a los derechos humanos, la fijación de metas ambientales ambiciosas, la promoción de la diversidad, equidad e inclusión y los estándares laborales y la transparencia y ética corporativa.

- Nos adherimos en todas los países donde operamos al Pacto Global de las Naciones Unidas.
- Nos unimos a través del nodo regional colombiano de la Red Global del World Business Council for Sustainable Development -CECODES- a la iniciativa Visión 2050 Colombia como firmantes de este compromiso empresarial.
- Presentamos nuestro compromiso oficial ante Science Based Targets (SBTi) para fijar objetivos ambientales ambiciosos basados en la ciencia al 2030.
- Alianza con la universidad estadounidense Georgia Tech en el curso de ciberseguridad dictado por el Departamento de Defensa de Estados Unidos para actualizar nuestras estrategias a nivel corporativo.
- Participamos en Colombia en el programa de Carbono Neutralidad del Ministerio de Ambiente.

Para conocer a mayor profundidad cuáles otros marcos internacionales y estándares que hemos adoptado en nuestra organización, consulta las Directrices de Política donde relatamos, enmarcado en el código de conducta de nuestra gente, los principales valores, principios, lineamientos y compromisos con los que contamos y que guían el día día de nuestras operaciones en todas las geografías donde tenemos presencia.

Frentes de acción



Frentes de acción Pág. 21

Valor Económico Creado y Distribuido Pág. 22

Con base en todo lo anterior aterrizamos en la Visión 2030 los frentes de trabajo que hacen posibles estos resultados e impactos de la compañía, dándonos a todos sin importar el negocio o país donde estemos la misma claridad de cómo cumplimos nuestros objetivos y propósito corporativo.

Impactando a nuestra

GENTE

Potenciar el bienestar de nuestra gente y contribuir a un mejoramiento de su calidad de vida.



Aliados somos más POR NUESTRA gente

Conoce más +

Impactando a nuestras

COMUNIDADES

Empoderar y aportar al desarrollo de nuestros aliados y comunidades.



Aliados somos más POR LA comunidad

Conoce más +

Impactando a nuestra

CADENA DE VALOR

Asegurar el cumplimiento de nuestros principios y valores a lo largo de la cadena de valor.



Aliados somos más POR LA cadena

Conoce más +

Impactando a nuestro

PLANETA

Dejar un mejor planeta a las futuras generaciones.



Aliados somos más POR NUESTRO planeta

Conoce más +

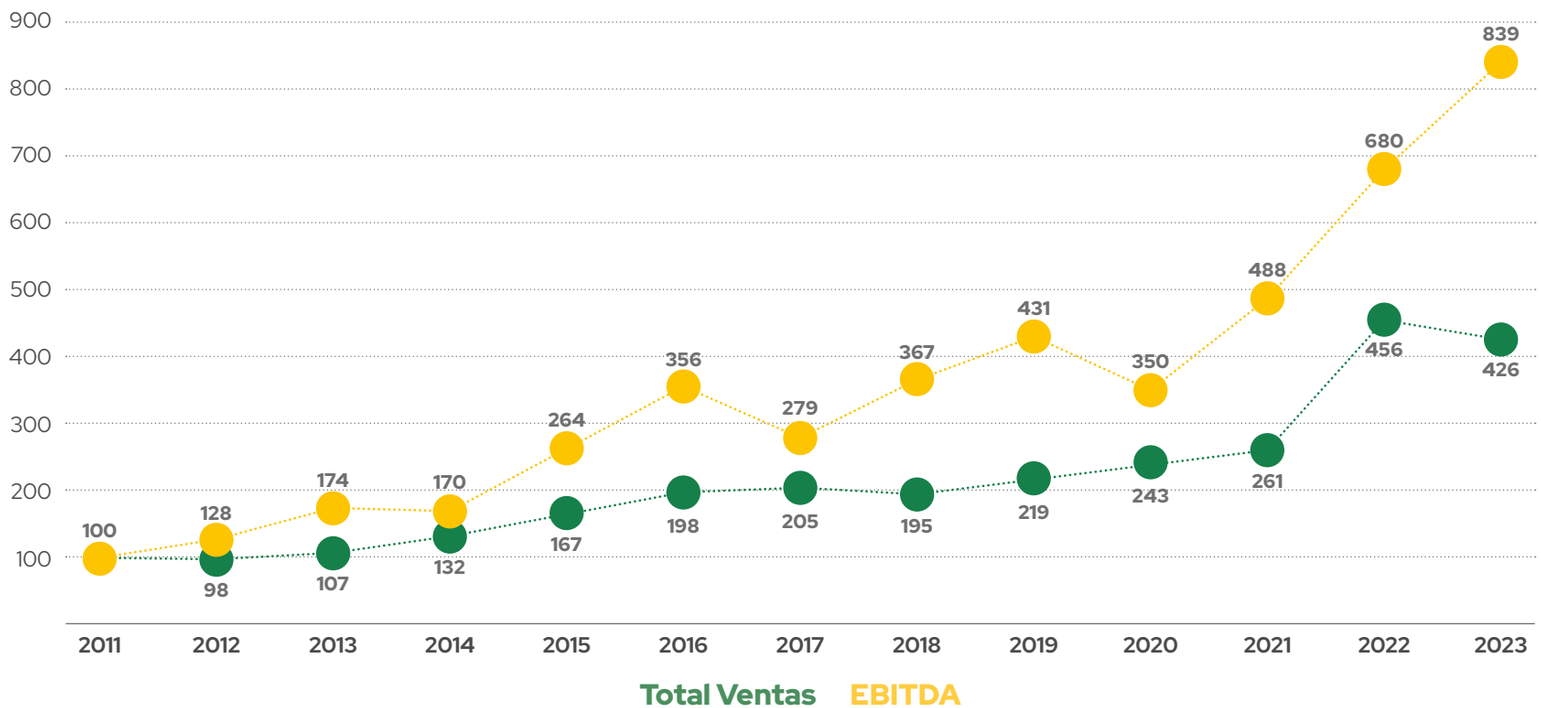
Valor Económico Creado y Distribuido

T18; T19; T20; GRI 201-1

El 2023 estuvo marcado por desafíos en términos económicos y de consumo, especialmente altas tasas de interés, desaceleración de la economía, volatilidad en precios de materias primas (commodities), reducción gradual de la inflación –especialmente en el segmento de alimentos– y una toma de decisiones de consumo más consciente por parte del mercado, buscando maximizar la relación costo / beneficio.

En este contexto, nuestro compromiso y estrategia está enfocada en el crecimiento rentable de nuestros negocios, a través de la generación de valor para nuestros clientes y otros grupos de interés. Logramos un sólido desempeño alcanzando un crecimiento en el EBITDA del 23%, reflejando de esta manera nuestra capacidad de generar valor de manera sostenible en entornos cada vez más complejos, volátiles e inciertos.

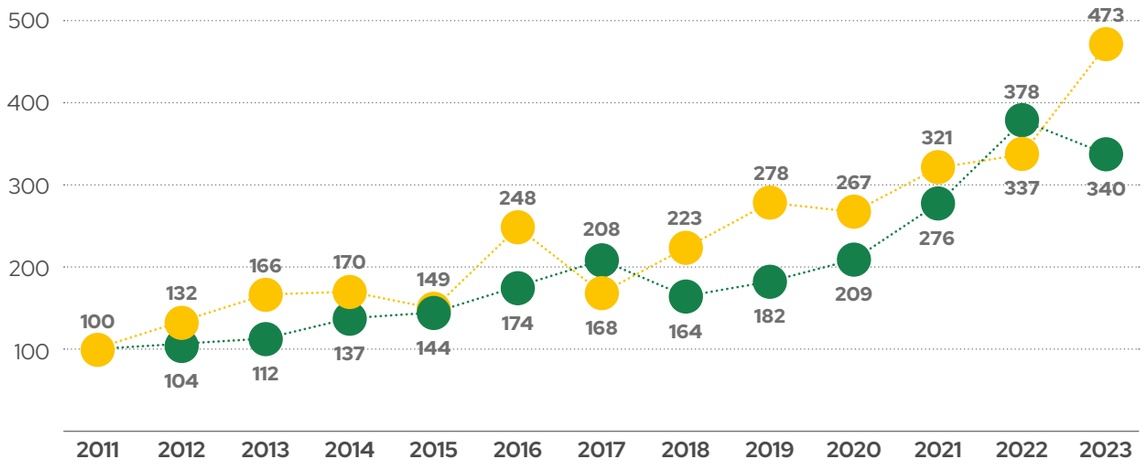
Tendencias Alianza Team Índice Base 100 (2011)



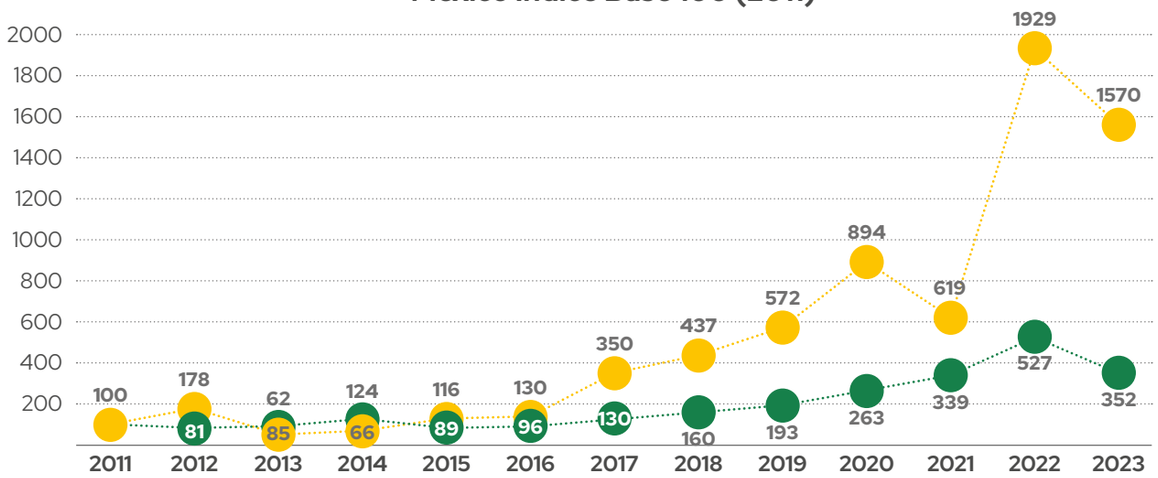
Valor Económico Creado y Distribuido Alianza Team (millones de COP)	2023
(VEC) Total ingresos Ventas netas más ingresos procedentes de inversiones financieras y venta de activos.	**3.192.667**
(VED) Costos operativos Pagos a proveedores, royalties y pagos de facilitación.	**2.260.433**
(VED) Total salarios y beneficios sociales para los colaboradores Pagos totales realizados a los empleados y contribuciones sociales. No incluye compromisos de pagos futuros.	**326.575**
(VED) Pagos a proveedores de capital Dividendos abonados a todo tipo de accionistas.	**77.867**
(VED) Pagos a gobiernos Todos los impuestos de la empresa, contribuciones y sanciones. Incluye pagos a entes reguladores.	**42.435**
(VED) Inversiones en la comunidad Aportaciones voluntarias e inversión de fondos en la comunidad.	**1.118**
Total VED (no incluye ingresos)	**2.708.429**

Detalle por país

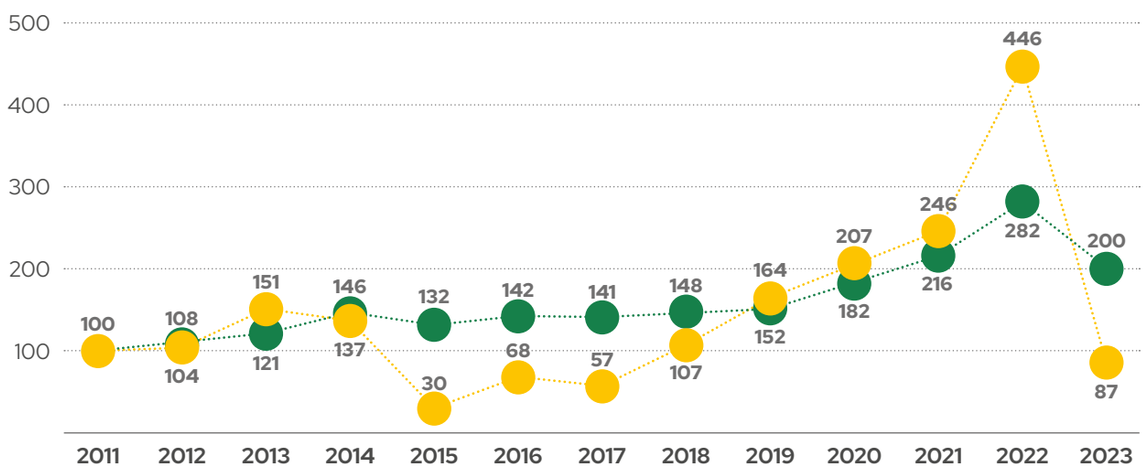
Colombia Índice Base 100 (2011)



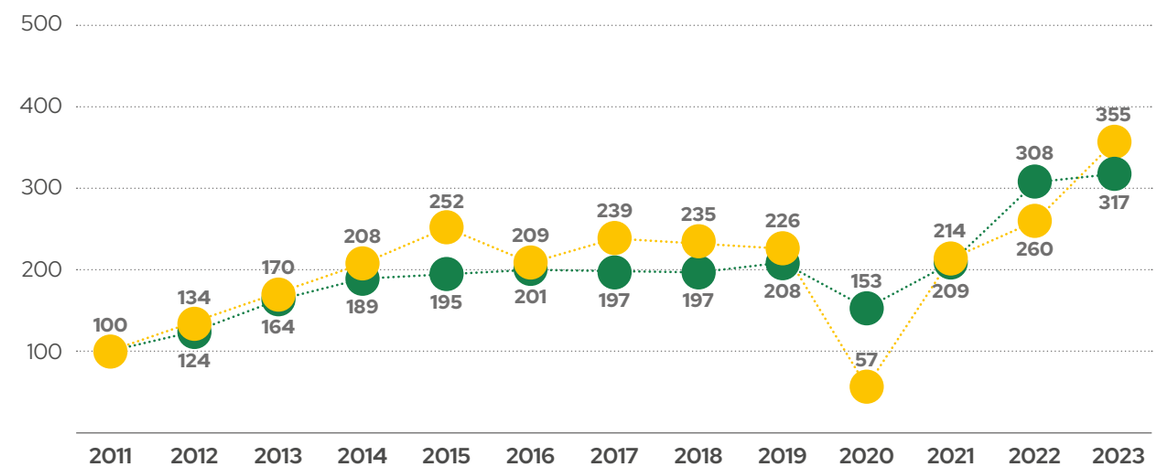
México Índice Base 100 (2011)



Chile Índice Base 100 (2011)



BredenMaster Índice Base 100 (2011)



Total Ventas **EBITDA**

Frentes de acción +

Nuestra Gente



Nuestra Gente Pág. 25

Potenciando el talento de las personas Pág. 26

Cultivando un Entorno Laboral Inclusivo, Equitativo, Seguro, Saludable y Respetuoso Pág. 28

Mejorando la Calidad de Vida: Compromiso con el Bienestar Integral de Nuestros Colaboradores y sus Familias Pág. 37

GRI T6; T7

El compromiso con la seguridad, desarrollo y bienestar de nuestra gente es una prioridad que siempre ha estado presente en los más de 75 años de historia de las empresas que pasaron a conformar Alianza Team en 1999. Con mucho orgullo hoy reafirmamos que potenciamos el talento de las personas, dentro y fuera de nuestras operaciones, brindando oportunidades de calidad mediante la educación formal e informal, el acompañamiento constante y una fuerte cultura diversidad, inclusión y respeto por los Derechos Humanos.

Nuestra cultura organizacional habilita lo anterior, contribuyendo también a un ambiente de trabajo más creativo, innovador y dinámico. En este frente trabajamos varios asuntos relevantes como: la gestión del talento, el conocimiento, la seguridad y salud de nuestra gente. A través de nuestros procesos de analítica, estamos facilitando la toma de mejores decisiones para mejorar el desempeño no solo de nuestros colaboradores sino también de los procesos. Es así como nos diferenciamos y convertimos a nuestro talento en palanca de crecimiento para los negocios.

Las familias y aliados externos con quienes trabajamos diariamente también hacen parte de este enfoque integral. Sabemos la importancia de balancear y articular la vida laboral y personal, y lo promovemos activamente mediante programas y beneficios relacionados con la salud, bienestar emocional y equilibrio laboral. Nuestra visión de largo plazo implica preparar adecuadamente nuestro talento para enfrentar los desafíos del mañana, lo que nos lleva a tener objetivos claros de promociones internas.

Desde la preparación de los Planes de Desarrollo Individual como parte central de la Agenda de Talento, la Escuela de Liderazgo y los diferentes programas para el cuidado, desarrollo y bienestar de nuestra gente, estamos orgullosos de los avances que hemos obtenido durante el 2023. Asimismo, estamos motivados a continuar enfrentando con optimismo y valentía nuestros desafíos y compromisos para seguir capturando oportunidades, mitigar oportunamente los riesgos asociados y fortalecer el talento como una ventaja competitiva para seguir siendo los mejores aliados de nuestra gente y juntos alimentar un mejor mañana.

Avances 2023

- ¡Aumentamos 28% la productividad por persona a nivel corporativo!
- 258 colaboradores promovidos, lo que representa el 69% de las vacantes cubiertas con talento interno.
- Garantizamos la cobertura del 85% de las posiciones clave con talento excepcional, y aseguramos que 52% de ellas tienen al menos un sucesor preparado.
- Aumentamos el 60% en el número de sucesores disponibles versus el año anterior.
- Crecimiento del 25% del pipeline de talento frente al 2022, identificando nuevos talentos diferenciados para acompañar el crecimiento de la compañía a futuro.
- Llegamos a 1.841 colaboradores con Plan de Desarrollo Individual (PDI) creciendo 30% frente al 2022.
- Lanzamiento de la Escuela de Liderazgo en BredenMaster aumentando el número total de participantes a 473 colaboradores.
- Lanzamos el Banco de Talento para impulsar el crecimiento de la organización con talento interno, llegando a aproximadamente 30 líderes de todos los países.
- Ocupamos el primer lugar en formación y capacitación en los reconocimientos SURA entre 4.500 empresas a nivel Colombia.
- Consolidamos nuestra estrategia corporativa de Seguridad Integral.

Progreso compromisos

Cumplido | En progreso | Sin avance

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

Potenciando el talento de las personas

GRI 404-2; 404-3



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

Agenda de Talento ¡Créelo, Crea y Crece!

Continuamos priorizando el desarrollo y el bienestar de nuestros equipos para potenciar su máximo rendimiento y contribuir al crecimiento de la organización de manera significativa. Nuestra fórmula de éxito se basa en el 70% de empoderamiento personal a través del desarrollo y el bienestar, combinado con el 30% de apoyo de iniciativas organizacionales. De manera transversal, se respalda por medio de constantes conversaciones poderosas entre líderes y colaboradores para alcanzar los objetivos propuestos, priorizando el feedback efectivo para poder brindar un mayor apoyo en el desarrollo de manera continua.

Algunos ejemplos de las iniciativas organizaciones que soportan el proceso de desarrollo son la Escuela de Liderazgo, ReINNventar, y programas de formación y capacitación específicamente diseñados para roles y equipos particulares. Así acompañamos durante todo el año el crecimiento personal y profesional de nuestra gente.

La Agenda de Talento que enmarca la ruta de desarrollo en todas las geografías finalizó con un avance importante al ampliar su alcance en 30% frente al año anterior llegando a 1.841 Planes de Desarrollo Individual (PDI) de colaboradores de Colombia, México y Chile, cubriendo el 100% de la población objetivo a impactar. Nos comprometemos a seguir ampliando el alcance de participación en el desarrollo de los PDI, llegando a su implementación en toda la organización para asegurar una cultura de desarrollo desde los primeros días de ingreso de manera transversal.

Desde nuestra gestión de talento, identificamos y potencializamos nuestro talento interno, proporcionando oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de nuestra organización. A través de las discusiones de talento que se realizan anualmente identificamos a 486 talentos en el pipeline de talentos clave , de los cuales el 52% está preparado para asumir roles clave dentro de la organización.

Adicionalmente evaluamos el desempeño de nuestros colaboradores de manera anual, obteniendo este año en todas nuestras operaciones de Colombia, México y Chile, un cumplimiento del 100% en las Evaluaciones de Gestión por objetivos para la población objetivo determinada, reflejando un uso sistemático de objetivos medibles acordados por la línea superior. Este éxito se refleja también en un desglose equitativo por género, con un 100% de participación tanto masculina como femenina. Además, en términos de categoría laboral, hemos alcanzado un cumplimiento del 100% en todos los niveles, desde el nivel 0 hasta los niveles superiores (3, 4, 5, 6 y 7), lo que demuestra un compromiso generalizado con la implementación efectiva de este enfoque de gestión por objetivos en todos los niveles de la organización. Esto se complementa con el uso de un algoritmo de segmentación de variables que evita los posibles resultados subjetivos que se basa en la percepción del líder.

Avances	Discusión de Talento	Número de Sucesores
2020	318 Colaboradores	109
2021	310 Colaboradores	135
2022	391 Colaboradores	157
2023	486 Colaboradores	251

Escuela de Liderazgo

Promovemos el liderazgo transformacional, desarrollando habilidades blandas para el óptimo manejo del cambio, la flexibilidad y la adaptación fomentando el autoconocimiento, la autoconciencia y la conciencia global. Se trabaja en el desarrollo de habilidades personales, emocionales y laborales de los participantes dentro y fuera de su entorno laboral, contribuyendo a la construcción de mejores comunidades, sociedades y países. En el 2023, inauguramos el nivel 1 en BredenMaster con 90 participantes nuevos, elevando el total de participantes en la Escuela a 473 colaboradores y 51 líderes comunitarios.

Se ha marcado un hito con 24 proyectos transformadores. Entre ellos, 1 se centra en el bienestar de nuestra gente, 8 en el desarrollo de nuestras comunidades, 10 repercuten positivamente en toda nuestra cadena de valor y 6 destacan por su impacto en la preservación de nuestro planeta. Se destaca que 7 de estos proyectos ya son una realidad, demostrando nuestro compromiso tangible con la innovación.

Este año medimos los ahorros que han representado en la operación los diferentes proyectos propuestos por los colaboradores, demostrando el impacto significativo que tiene este empoderamiento individual en el desarrollo de nuestros negocios. Calculamos un retorno del 434% ya que la inversión de COP $2.300 millones en la Escuela de Liderazgo ha retornado en los ahorros generados por los proyectos asciende a COP $12.283.750.527. La inversión en liderazgo no solo es esencial para el crecimiento individual y organizacional, sino también una estrategia para apalancar resultados financieros sólidos y sostenibles. Durante el 2024, implementaremos un cuarto nivel de formación para seguir fortaleciendo las habilidades de liderazgo en toda la organización.

Formación y Desarrollo

Durante el 2023 nuestro compromiso con la formación y desarrollo de nuestro equipo se reflejó en diversas iniciativas con una inversión consolidada de **COP $1.294.808.767 para un total de 55.410 horas; en promedio 19.52** horas por colaborador a nivel corporativo. Algunos ejemplos destacados que contaron con la participación de colaboradores de todas las regiones fueron el taller de "Cambia tu mente y crea nuevos resultados" donde 78 personas desarrollaron su creatividad, autoconciencia y visión de oportunidades. En alianza con Platzi capacitamos a 393 colaboradores con más de 2331 cursos aprobados, destacando temas como Inteligencia Artificial, Prompt Engineering con Chat GPT, Ciberseguridad y Diversidad de Género para Empresas. Además, 733 colaboradores contaron con más de 5 mil horas de formación, con iniciativas como ReINNventar para fomentar la innovación y habilidades de presentación, y la iniciativa "Hackers de Talento" para capacitar en temas clave de talento humano.

Colombia. Formamos a más de 680 colaboradores a través de diversas iniciativas enfocadas en fortalecer habilidades blandas como liderazgo, autoconocimiento y comunicación al igual que en competencias para el trabajo digitales y formación académica. Con programas como ComunicArte, Team Academy, Escuela Técnica complementados con metodologías innovadoras como Open Cards y Lego Serious Play, promovemos un ambiente de aprendizaje continuo y desarrollo profesional ajustado a las necesidades de los equipos y poblaciones objetivo. Destacamos el inicio de 24 colaboradores en una carrera técnica, incluyendo 3 personas con habilidades auditivas diferenciales como parte de la Escuela Técnica.

México. 43 colaboradores se beneficiaron con acceso a diversos niveles educativos, desde preparatoria hasta maestrías.

Chile. Cinco capacitaciones cubriendo temas como TPM, árbol de pérdidas, costos y oportunidades, ciberseguridad de la información, auditoría interna y SMETA llegando al 100% de los colaboradores.

BredenMaster. Se lanzó la Academia de Maestros con la participación de 648 colaboradores con el objetivo de desarrollar competencias según las necesidades de cada cargo.

ReINNventar

Siendo la innovación uno de los principales motores de crecimiento, inauguramos el ciclo 2023-2024 de ReINNventar con la cuarta convocatoria de proyectos internos de innovación en procesos, modelos de negocio o productos. Este programa se concibe como un espacio destinado a fomentar y celebrar las habilidades de curiosidad, creatividad y espíritu empresarial entre nuestros colaboradores. El objetivo es generar un impacto positivo y colectivo, promoviendo y reconociendo innovaciones tanto incrementales como disruptivas.

Este año, los nueve proyectos finalistas estuvieron asociados a optimización logística, mejoras en procesos de producción y calidad, nuevas tecnologías para productos y aplicaciones y dos programas de acompañamiento con triple impacto demostrando que realmente aliados somos más. Los impactos de éstos respectivamente se asocian con la reducción de huella de carbono, ahorros en costos y tiempos evitando reprocesos y pérdidas, optimizar formulaciones y la contribución al desarrollo de aliados como comunidades, proveedores, población estudiantil y colaboradores.

Cultivando un Entorno Laboral Inclusivo, Equitativo, Seguro, Saludable y Respetuoso

GRI 405-1; 405-2

ODS 5.1; 5.5; 8.5; 8.6; 8.8; 10.2; 10.3

En nuestra organización, derribamos barreras y rechazamos etiquetas. No hay lugar para la discriminación, ya sea por cargo, edad, raza, género, nacionalidad, preferencia sexual, religión, inclinación política o cualquier otra categroría. Desde nuestras Directrices de Política, promovemos la diversidad e inclusión en cada aspecto de nuestras operaciones, fomentando un ambiente donde todas las voces son valoradas y respetadas. Además, reafirmamos nuestra postura de cero tolerancia ante cualquier forma de acoso. Trabajamos incansablemente para sensibilizarnos sobre la importancia de este tema, desde nuestros procesos de liderazgo y selección hasta nuestra cultura organizacional y estrategia corporativa.

Para garantizar el cumplimiento de estos principios y brindar un canal seguro para denuncias, hemos establecido la Línea de Integridad Corporativa, la cual ofrece un mecanismo confiable, transparente y anónimo para reportar cualquier violación relacionada con estos aspectos. La línea está disponible para todos nuestros grupos de interés por lo que puede ser usada por cualquier persona y no solo colaboradores de la organización.

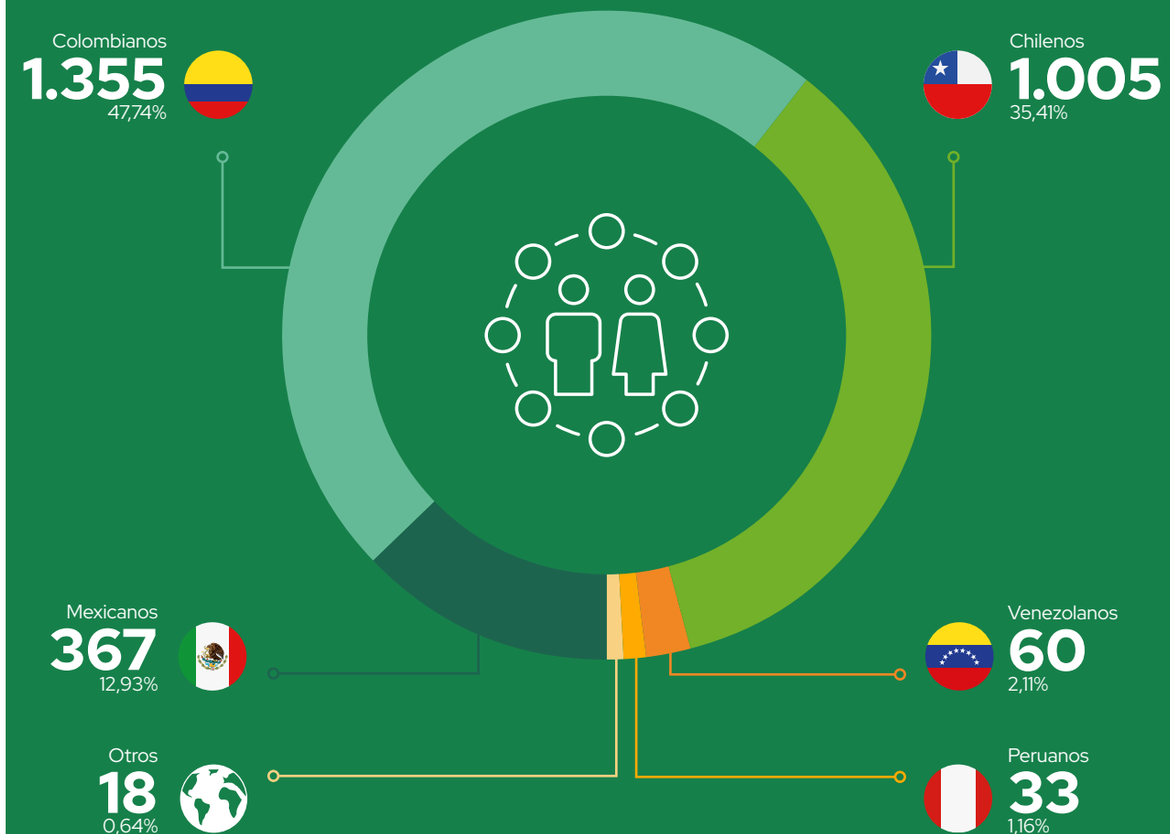
Diversidad, Equidad e Inclusión

La diversidad en todas sus formas enriquece no solo la estructura de nuestra organización, sino también la perspectiva y la creatividad. Al fomentar la inclusión de diversas voces y puntos de vista, estamos generando ambientes de trabajo más innovadores, dinámicos y resilientes a los desafíos que enfrentamos en un mundo en constante cambio.

Alcanzamos el 88% de nuestros colaboradores en Colombia con la certificación de la Política Corporativa en Derechos Humanos, Diversidad Equidad e Inclusión. Además, certificamos a 1.682 colaboradores, incluyendo 279 líderes, en asuntos de liderazgo inclusivo para fomentar una cultura de respeto e inclusión arraigada en todos los procesos. También brindamos 30 horas de capacitación a colaboradores de todas nuestras operaciones.



Diversidad de colaboradores por nacionalidad y grupos minoritarios



	Afrodescendiente	Indígenas	LGBTQI+	Discapacitados
Colombia	41 3,08%	3 0,23%	56 4,21%	5 0,38%
México	0 0%	20 5,25%	18 4,72%	1 0,26%
Chile	0 0%	0 0%	3 2,80%	3 2,80%
BredenMaster	0 0%	0 0%	0 0%	6 0,59%
Alianza Team Total	41 1,44%	23 0,81%	77 2,71%	15 0,53%

Estamos orgullosos de anunciar que nos hemos unido a las empresas en Barranquilla que están comprometidas con el talento inclusivo. Recibimos el reconocimiento como empresa "Con Talento" de la alianza entre la Fundación Santo Domingo, la Alcaldía de Barranquilla, el programa Oportunidades Sin Fronteras de USAID, Claro por Colombia, CUSO International y la Asociación Nacional De Industriales – ANDI Seccional Atlántico, por nuestra iniciativa de contratar mujeres en nuestra operación" Además, hemos desarrollado un espacio de formación llamado "Diversidad e Inclusión: un tema de todos", en el que contamos con 64 colaboradores participando en la primera sesión. Estamos agradecidos de contar con aliados como la Alcaldía de Barranquilla en este importante viaje hacia la inclusión y la diversidad.

Esta perspectiva se alinea estrechamente con nuestro enfoque en contratación, diversidad e inclusión, donde valoramos y promovemos un entorno de trabajo que celebra la diversidad y fomenta la inclusión de todas las personas, independientemente de su origen, género, orientación sexual o habilidades.

Conoce más +

Indicadores de Contratación

Oportunidades de mejora | Se mantuvo | Mejoró

Categoría	Nuevas contrataciones	Tasa de Contratación
Colombia	197	14,83%
México	139	129,91%
Chile	24	2,36%
BredenMaster	155	40,68%
Alianza Team	515	18,17%

* La información desglosada por edad, género y nivel se encuentra en la tabla GRI.

Indicadores de Tasa de Rotación

Monitoreamos la rotación de nuestro talento cuidadosamente, analizando oportunidades y riesgos relacionados con la gestión del conocimiento y la continuidad del negocio. Los índices de mayor rotación se evidencian en la población menor a 30 años y en cargos en el nivel de entrada a la organización, debido a cambios en motivaciones, prioridades y dinámicas de las nuevas generaciones sumado a un mercado laboral cada vez más competido y globalizado. En los demás segmentos, nuestras acciones buscan generar una alta fidelización del talento que nos acompañe en el camino de crecimiento de los negocios. Esto nos lleva a estar adaptando nuestros procesos y prácticas continuamente para que podamos seguir siendo un lugar atractivo para trabajar.

Oportunidades de mejora | Se mantuvo | Mejoró

	Rotación Total	Rotación Voluntaria
Colombia	17,73%	3,19%
México	28,88%	9,18%
Chile	42,50%	25,83%
BredenMaster	27,60%	16,00%
Alianza Team	23,80%	9,60%

* La información desglosada por edad, género y nivel se encuentra en la tabla GRI.



Ambiente laboral

T9

Anualmente evaluamos el ambiente laboral bajo la metodología de Great Place to Work® (GPTW). Este proceso tiene como objetivo principal medir la cultura organizacional, la confianza y la satisfacción de los empleados. A través del People's VoiceTM Analytic System, una plataforma diseñada para analizar fenómenos psicosociales utilizando elementos de la Ciencia de Datos, comparamos los resultados de nuestra organización con grupos característicos identificados en Colombia, México y Chile, que comparten perfiles psicológicos, sociales, biográficos y organizacionales similares.

La más reciente medición de nuestro ambiente laboral fue en octubre del 2023, obteniendo en toda la Alianza Team una participación del 95,1% lo que nos ratifica la confianza de nuestros colaboradores en este proceso, asimismo nos asegura un alto nivel de confiabilidad en los resultados obtenidos con los que reafirmamos la importancia de identificar oportunamente áreas de intervención y entender las motivaciones de los colaboradores para seguir manteniendo un ambiente laboral saludable y productivo.

Operación	2021	2022	2023
Colombia	90,3	N/A	80,9
México	83,5	N/A	67,3
Chile	68,8	N/A	76,4
BredenMaster	32,7	47,3	55,1

Destacamos la mejora en los resultados para las operaciones de Team Chile y BredenMaster. Respecto a Colombia y México hemos logrado identificar en general aspectos relevantes en los que debemos continuar potenciando como habilidades de liderazgo y la conexión en los equipos.

En general en todas las operaciones se destaca la buena percepción de nuestros colaboradores hacia los beneficios ofrecidos, el reconocimiento y una apreciación general sobre la organización en una escala Alta.

Además, hemos realizado mediciones periódicas de pulsos de ambiente laboral para impulsar iniciativas que fomenten el mejoramiento continuo de éste. Un ejemplo que realizamos el año pasado en todos los países por primera vez fue el *Energy Compass* para monitorear los niveles de energía en la población midiendo 48 atributos en 12 variables de las dimensiones profesional, física, *emocional* y mental. Esta valoración arrojó 2 índices a cada participante: Índice de Salud e Índice de Burnout. Cubriendo el 86,8% de la población objetivo, la dimensión con mayor puntaje general fue la emocional y la de menor puntaje la *física*. Detallando otras variables relevantes como estrés, productividad, alimentación, propósito y hábitos profesionales, esta evaluación nos entrega insumos valiosos que complementan procesos y programas existentes, y a los participantes un diagnóstico integral para tomar las acciones que consideren necesarias fortaleciendo su empoderamiento personal.

Con esto identificamos oportunidades de mejora y prioridades de intervención generales por equipos o por nivel en la organización, desarrollando un proceso estratégico realizado con el objetivo de identificar y comunicar nuestros valores corporativos.

Seguridad y Salud en el Trabajo

GRI 403-1; 403-6; 403-7; 403-9; 403-10; SASB FB-AG-320a.1

A través de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en cada una de nuestras plantas estamos cuidando la seguridad y bienestar de todo el personal, tanto colaboradores como contratistas y visitantes. Nuestro enfoque hacia la seguridad y la salud se ha transformado en una visión integral, donde adoptamos un enfoque 360° que abarca tres áreas fundamentales de influencia: un acompañamiento más cercano promoviendo la salud mental; un ambiente laboral saludable en todos los aspectos; y una cultura de bienestar físico que fomenta un cuerpo sano. Estas tres esferas se aterrizan en cada planta mediante un modelo de pilares donde cada uno de ellos desarrolla actividades de prevención interdependientes y complementarias.

La primera esfera tiene un enfoque preventivo promoviendo la salud mental y la evaluación y control de los riesgos psicosociales a través del programa **"Acompañándote más"**, orientado a la detección temprana de casos y proporcionando orientación psicológica. Estas iniciativas las complementamos con la aplicación de la encuesta de Salud y Bienestar con nuestro aliado GRESSA en Colombia, México y Chile. A nivel corporativo nuestro riesgo psicosocial está catalogado como un nivel medio bajo, el cual se cuantifica con base en las herramientas establecidas de la legislación de cada país.

La segunda esfera se centra en garantizar un ambiente físico de trabajo seguro. Implementamos programas corporativos de **administración de hallazgos** para identificar y corregir condiciones subestándar antes de que resulten en accidentes laborales. Durante el 2023, generamos 5.262 reportes de condiciones subestándar con un índice de cierre del 82%, incrementando el número de reportes en un 27% frente al 2022. Además, fomentamos comportamientos seguros mediante programas complementarios con la participación

En Alianza Team

Alimentamos un mejor mañana

Potenciando el talento de nuestros colaboradores y sus familias mediante el fortalecimiento de su salud integral,
esto lo logramos a través de:



Aliados somos más POR NUESTRA gente



de la Gerencia de planta, desarrollo del talento, coordinación de SST y líderes de área, donde conversamos con los colaboradores para reconocer y aprender de las prácticas seguras, buscando sensibilizar a quienes incumplen normas de seguridad sin generar un peligro inminente. Es una oportunidad de escucha y reflexión, donde establecemos un compromiso por parte de los colaboradores para evitar la repetición de errores.

También nos enfocamos en pilares fundamentales como la identificación de peligros, la valoración de riesgos y el establecimiento de controles para gestionar los riesgos y reducir el grado de riesgo aplicando la jerarquía de controles. El pilar de Tareas de Alto Riesgo (TAR) tiene como objetivo evitar accidentes durante actividades en alturas, espacios confinados, trabajos en caliente y con energías peligrosas. Implementamos permisos de trabajo, auditorías en campo, inspecciones de áreas, equipos y elementos de protección personal, y desarrollamos Análisis de Riesgos en el Trabajo (ATS) tanto para nuestros trabajadores directos como para terceros, respaldado por nuestro Manual de Contratistas que establece medidas de prevención adicionales.

El pilar DME, destinado a los Desórdenes Músculo Esqueléticos, busca identificar condiciones que puedan causar accidentes por manejo o manipulación de cargas y prevenir enfermedades laborales por trabajos repetitivos. Trabajamos en controles de ingeniería, ayudas mecánicas, automatización, acondicionamiento físico y pausas activas.

Otro pilar importante es el manejo seguro de sustancias químicas, donde nos enfocamos en identificar, inventariar y caracterizar las sustancias utilizadas en nuestras plantas, con el fin de implementar etiquetado, protocolos y medidas de protección conforme al Sistema Globalmente Armonizado (SGA). Adquirimos el software SOLUQUIM en 2023 en nuestras plantas en Colombia, con planes de expansión a otras geografías en 2024.

En colaboración con las áreas de mejoramiento, mantenimiento y Comités Paritarios de cada planta, realizamos inspecciones de orden y aseo, complementando nuestro programa de administración de hallazgos. En 2023, trabajamos con la Gerencia de Compras y el Sistema de Gestión Integral para definir criterios de SST en las contrataciones de productos y servicios, incluyéndose en nuestro manual de contratistas.

En caso de accidentes o enfermedades laborales, realizamos investigaciones para establecer medidas correctivas, comunicándolas mediante lecciones aprendidas (LUP) o alertas de seguridad. Reconocemos el papel fundamental de los colaboradores en la prevención de accidentes y enfermedades laborales, y fomentamos la comunicación a través de diversos canales como comités paritarios, programas de hallazgos, buzones, grupos de mensajería instantánea y reportes directos a los equipos de SST y líderes de planta.

Consideramos las emergencias como accidentes de trabajo y desarrollamos el pilar de preparación y respuesta a emergencias en cada planta, formando brigadistas en manejo básico del fuego, primeros auxilios, evacuación y rescate, y adquiriendo equipos para atención de emergencias.

En el ámbito de seguridad industrial, hemos obtenido resultados significativos al acompañar a nuestras empresas contratistas mediante auditorías para verificar el cumplimiento e implementación de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Este esfuerzo se tradujo en una notable disminución de la accidentalidad, alcanzando el logro de 0 accidentes en empresas contratistas durante el año 2023 y a nivel corporativo.

La tercera esfera está orientada al fortalecimiento de los hábitos de vida saludable. Nos apalancamos en nuestro propósito superior de *alimentar un mejor mañana* y lo hacemos visible mediante la implementación de actividades dirigidas al control del riesgo cardiovascular, el acondicionamiento físico, la alimentación saludable y la higiene del sueño; espacios dirigidos a los colaboradores en pro de su bienestar y calidad de vida. Para esta esfera, nuestra estrategia se enmarca dentro de los programas **Activate + planta y Actívate + en casa** los cuales ofrecen a nuestros colaboradores un espacio que ayuda a controlar los niveles de estrés y carga física en busca del autocuidado por medio de actividades lúdico-recreativas.

La Semana de la Salud es otro hito importante en nuestro compromiso con el bienestar, donde ofrecemos experiencias como spa, manejo de estrés, alimentación saludable y donación de sangre para promover un entorno laboral seguro y saludable. Allí impactamos a más de 450 colaboradores en la promoción de un entorno laboral seguro y saludable en el que potenciamos su bienestar.

Nuestra iniciativa de realidad virtual, en colaboración con la Organización Panamericana de la Salud, representa un emocionante paso hacia adelante en la promoción de la salud y el bienestar dentro de nuestro equipo. A través de esta tecnología, estamos proporcionando experiencias inmersivas educativas que tienen como objetivo aumentar la conciencia sobre el autocuidado y los estilos de vida saludables. Esta iniciativa no solo busca informar, sino también inspirar un cambio positivo en el comportamiento. Al experimentar virtualmente los beneficios de un estilo de vida saludable, nuestros colaboradores están más motivados para incorporar prácticas saludables en su vida diaria. Además, al alinear nuestra iniciativa con las directrices de la Organización Panamericana de la Salud, estamos contribuyendo activamente a un movimiento más amplio hacia la promoción de la salud en toda nuestra comunidad. Impactamos positivamente el bienestar físico, emocional y social del 100% de nuestros colaboradores mediante programas como Salud+ y VitalTeam.

Reconocimientos

Nuestra planta Buga fue reconocida por Marsh McLennan, nuestro corredor de seguros, por su destacada gestión en seguridad y salud en el trabajo. Gracias a estos esfuerzos, nos enorgullece informar que durante todo el 2023 no se registraron accidentes laborales en nuestra planta Buga.

En planta Bogotá recibimos el prestigioso premio HONORIS del Consejo Colombiano de Seguridad en la categoría de Mejora Continua en Seguridad y Salud en el Trabajo. Este reconocimiento refleja nuestro compromiso inquebrantable con la seguridad y el bienestar de nuestro equipo, así como nuestro constante esfuerzo por superar los estándares en este campo vital.

Obtuvimos el primer lugar en el premio de reconocimiento SURA al Bienestar y Competitividad de las Empresas. Este logro destaca nuestra dedicación a crear un entorno laboral que promueva el bienestar integral de nuestros colaboradores, al tiempo que impulsamos la competitividad y la excelencia en todos los aspectos de nuestra operación.

Compromisos

Mantener crecimiento y cierre en condiciones sub estándar

Fortalecer estrategia de Seguridad Basada en el Comportamiento

Reducir gradual y de manera sostenida la frecuencia de accidentalidad en un 10% y la tasa de incidencia de las enfermedades laborales cada año

Indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo

El análisis de los indicadores revela un aumento en el Índice de Frecuencia de Lesiones con Tiempo Perdido (LTIFR) en Chile, atribuido a la implementación del reporte exhaustivo de eventos a la mutual, una práctica adoptada también en Colombia a partir de 2023. En Colombia, se destaca una mejora significativa en la frecuencia de accidentes con contratistas, resultado de medidas como una mayor presencia en planta, la descentralización de la seguridad con la participación de los líderes de SST de contratistas e interventores, y la aplicación de políticas de exclusión y cero tolerancia ante riesgos inminentes.

Respecto a la severidad, se observa un aumento en México, Chile y BredenMaster debido a accidentes puntuales que incrementaron los días de incapacidad. A pesar de esto, la mayoría de los casos de severidad son leves (72 casos), con una duración entre 5 y 15 días. Se presentaron unos casos puntuales de más de 30 días, principalmente asociados a comportamientos subestándar.

Para reducir la frecuencia de accidentes, planeamos enfocar nuestros esfuerzos en la observación de comportamientos seguros, sin descuidar el reporte y corrección de condiciones subestándar.

En materia de ausentismo avanzamos en términos de promoción de estilos de vida saludable mediante Salud+ y prevención vial; el aumento en México y Chile corresponde a incapacidades de origen común por temas respiratorios, digestivos, accidentes en motos y bicicletas.

		2021			2022			2023		
Indicador	**Operación**	**Colaboradores**	**Contratistas**	**Total**	**Colaboradores**	**Contratistas**	**Total**	**Colaboradores**	**Contratistas**	**Total**
Frecuencia de accidentalidad (LTIFR - Por cada millón de horas trabajadas)	**Colombia**	4,38	4,14	**4,31**	7,29	9,45	**7,94**	6,67	0,69	**5,02**
	México	2,67	4,3	**3,06**	7,75	5,88	**7,45**	5,64	0	**4,89**
	Chile	8,67	20,52	**14,1**	18,56	10,46	**15,2**	19,1	28,67	**22,43**
	BredenMaster	19,24	34,96	**24,82**	11,06	28,72	**16,44**	18,94	17,21	**18,48**
	Alianza Team	7,93	14,35	**9,94**	8,89	15,26	**10,74**	11,41	7,19	**10,33**

Indicador	Operación	2021			2022			2023		
		Colaboradores	Contratistas	Total	Colaboradores	Contratistas	Total	Colaboradores	Contratistas	Total
Severidad de la accidentalidad (ISA)	Colombia	38,92	41,45	**39,67**	80,77	98,37	**86,04**	96,36	2,10	**70,31**
	México	68,11	30,12	**59,11**	77,43	117,54	**83,83**	108,09	0	**93,66**
	Chile	147,45	518,11	**317,26**	538,11	198,79	**397,29**	378,27	394,27	**383,8**
	BredenMaster	339,97	346,96	**342,45**	110,6	755,80	**305,01**	348,03	122,88	**287,8**
	Alianza Team	119,83	164,69	**133,89**	106,95	304,17	**165,27**	186,30	62,07	**154,0**

Indicador	Operación	2021			2022			2023		
		Colaboradores	Contratistas	Total	Colaboradores	Contratistas	Total	Colaboradores	Contratistas	Total
Ausentismo	Colombia	1,56	0,88	**1,36**	1,66	1,30	**1,55**	1,47	0,96	**1,33**
	México	0,55	0	**0,42**	0,33	0,09	**0,29**	0,53	0	**0,46**
	Chile	6,69	6,54	**6,52**	5,47	4,17	**4,93**	5,39	4,50	**5,08**
	BredenMaster	14,61	10,58	**12,97**	10,72	10,43	**10,63**	3,19	1,91	**2,86**
	Alianza Team	4,78	4,09	**4,57**	4,26	4,24	**4,26**	2,13	1,33	**1,92**

Fatalidades: En los últimos tres años, no se ha registrado ninguna fatalidad en nuestras operaciones, tanto para empleados directos como para contratistas. Este logro refleja nuestro compromiso inquebrantable con la seguridad y la salud de todas las personas que participan en nuestras actividades, así como nuestra dedicación a mantener estándares excepcionales en materia de prevención de accidentes y gestión de riesgos.

* Leyenda con fórmulas: LTIFR: (Casos/HHT)*1.000.000; ISA: (Días/HHT)*1.000.000; Ausentismo: (Días de incapacidad por EG+AT/Días trabajados totales)*100.
* Las horas trabajadas fueron 9.775.680.
* En los últimos años se ha venido presentando una tendencia a la disminución del número de accidentes. La severidad se ha concentrado en eventos puntuales por planta asociados principalmente a temas de comportamientos inseguros.

Mejorando la Calidad de Vida:

Compromiso con el Bienestar Integral de Nuestros Colaboradores y sus Familias

Reconocemos que el bienestar integral no se limita a las horas de trabajo, sino que abarca todos los aspectos de la vida de nuestros colaboradores y sus familias. Contamos con cuatro pilares del bienestar: social, físico, financiero y emocional. Creemos firmemente que cuando nuestros colaboradores se sienten apoyados y valorados en todas las áreas de sus vidas, darán lo mejor de sí mismos tanto en el trabajo como fuera de él. Realizamos una serie de videos enmarcados en la campaña "En Alianza Team creemos en tu bienestar", para acompañar a nuestros colaboradores en diferentes dimensiones del bienestar que fueron una manera novedosa de llegar a todos los colaboradores y sus familias en un nuevo formato con 2101 vistas, alcanzando todos nuestros colaboradores administrativos:

- **Inicia tu viaje hacia el camino del Bienestar** +
- **Claves para tu Salud Física: Nutrición, Descanso y Actividad Física** +
- **¡Tu salud mental merece tu atención!** +
- **El poder de las emociones y la espiritualidad en tu vida diaria** +

Organizamos diversas actividades conmemorativas y de celebración en fechas especiales nacionales, individuales o colectivas. Además, implementamos iniciativas como la Escuela de Madres, el acompañamiento a prepensionados, actividades recreativas para los hijos de nuestros colaboradores culminando con una festividad de fin de año. Asimismo, celebramos 121 quinquenios; desde los 5 hasta los 40 años, compartiendo historias de vida y crecimiento que inspiran a continuar alimentando un mejor mañana.



Conocer más de cómo vivimos esta celebración en las diferentes operaciones +

Beneficios y programas extralegales

GRI 401-2; T8



ODS 5.5; 10.3

Más allá de las obligaciones legales, estas iniciativas representan un compromiso firme con la creación de entornos laborales que trascienden los límites convencionales. Desde programas de flexibilidad laboral hasta esquemas de bienestar emocional, estas prácticas no solo fomentan la satisfacción y la lealtad del personal, sino que también promueven la cohesión interna y el desarrollo profesional.

A continuación, presentamos la inversión en beneficios; dichos beneficios incluyen auxilios de anteojos, ayudas universitarias para hijos de colaboradores, auxilios de jubilación, primas de antigüedad, seguros de vida, seguros de salud (complementario), bonos de vacaciones, matrimonio y fallecimiento, aguinaldos, entre otros.

Frente al 2022, aumentamos la inversión de los beneficios en un 120,61%. Este aumento es especialmente significativo, ya que refleja nuestra priorización del bienestar del personal, la promoción de competencias laborales, la fidelización del talento, y también sirve como reconocimiento al desempeño y la contribución de nuestros colaboradores.

Operación	Inversión COP
Colombia	$2.918.389.106
México	$22.075.738
Chile	$12.076.934
BredenMaster	$1.448.431.895
Consolidado Alianza Team	$4.400.973.673

Específicamente en diferentes programas de apoyo a nuestros colaboradores y sus familias contamos con:

Eduación

677 auxilios | **$1.310.170.726** otorgados en 216 préstamos

Licencias de maternidad

16 Semanas Colombia	12 Semanas México	18 Semanas Chile / BredenMaster

Licencias de paternidad

2 Semanas Colombia	1 Semanas México	12 Semanas Chile / BredenMaster

Trabajo remoto/flexible

4 horas
semanales para estudios formales; viernes de balance

Reconocemos y fortalecemos los pilares fundamentales que sostienen el bienestar integral de nuestros colaboradores y sus familias. Por consiguiente, comprendemos que el bienestar emocional, físico, financiero, espiritual y social son interdependientes y esenciales para una gestión sostenible exitosa. Durante el año 2023, dedicamos una inversión de **$1.528.313.681** para impactar al 100% de nuestros colaboradores en diversos aspectos, incluyendo el emocional, espiritual, financiero, físico, social y otras actividades de bienestar.

Compensación

En Alianza Team procuramos el bienestar de nuestra gente, por esto, somos transparentes y rigurosos en el manejo de la compensación de nuestros colaboradores.

En todos los países donde operamos garantizamos un salario por encima del Salario Mínimo Legal Vigente y nos comprometemos a mantenerlo así a futuro. Igualmente, al 2030 nos comprometemos con el desarrollo de la metodología para evaluar si nuestros colaboradores reciben un salario digno.

Contamos con una política que asegura la definición de los elementos de la compensación acorde con la normatividad legal vigente en cada operación y las necesidades de los negocios de acuerdo con sus estrategias, manteniendo una oferta competitiva en relación con el mercado laboral. Además, nos comprometemos anualmente a ajustar los salarios acorde con el Índice de Precios al Consumidor (IPC) en todas nuestras operaciones, como una forma de compartir el valor creado durante el año manteniendo el poder adquisitivo de nuestros colaboradores.

Con el fin de mantenernos competitivos con las condiciones de mercado y cuidar nuestra equidad interna, la política de compensación se basa en estudios salariales, que permiten evaluar nuestras estructuras a través de las valoraciones de cargos y posiciones por la metodología de puntos y de esta forma los salarios se asignan teniendo en cuenta la responsabilidad, contribución e impacto de la posición más que su ocupante.

Mantenemos un registro detallado de la paridad salarial entre hombres y mujeres por nivel de roles, lo que nos permite tomar decisiones informadas y oportunas para garantizar la equidad salarial en toda la organización. Lo anterior entendiendo que la compensación salarial no solo afecta la satisfacción y el compromiso de los colaboradores, sino que también tiene un impacto directo en su calidad de vida, su bienestar económico y su percepción de equidad y justicia dentro de la organización.

Reconocemos que no todo se limita a la remuneración económica. Por eso, desarrollamos una variedad de esquemas personalizados que componen el salario emocional, adaptados a las necesidades específicas de nuestros equipos, negocios y operaciones. Estos esquemas están diseñados para promover un mayor equilibrio entre la vida laboral y personal, así como para ofrecer reconocimientos, beneficios y actividades para nuestros colaboradores y sus familias, entre otros aspectos.



Frentes de acción +

Comunidades



Comunidades Pág. 41

Programas Desarrollo Social Pág. 43

Programa de Inclusión Pág. 47

Proyectos de Impacto Social de los Negocios Pág. 47

Donaciones y Seguridad Alimentaria Pág. 48

Salud & Nutrición Pág. 49

El desarrollo del entorno e inclusión laboral como asunto material de la organización nos lleva a asumir un rol más protagónico en nuestras áreas de influencia, abriendo canales de comunicación, participación y construcción conjunta para ser aliados de nuestras comunidades. Hoy estamos desarrollando una capacidad bajo el liderazgo de la Vicepresidencia de Talento, incorporando a los equipos locales profesionales en trabajo social. Esto nos ha permitido fortalecer nuestro entendimiento del entorno, afianzar la identificación de las necesidades y expectativas de las comunidades aledañas a las operaciones, y proponer iniciativas para capturar oportunidades y seguir construyendo relaciones de confianza con nuestros vecinos y aliados en línea con el Protocolo de Relacionamiento Corporativo que hace parte de nuestras Directrices de Política. Esto ha sido fundamental para la consolidación de los cuatro programas de desarrollo social implementados a la fecha, los cuales buscan potenciar capacidades a través de la educación alcanzando a niños, niñas, adolescentes, familias y demás miembros de las comunidades, trabajando de la mano de diversos aliados materializando nuestra filosofía corporativa de *aliados somos más*.

Apoyamos una serie de organizaciones y fundaciones cercanas a través de donaciones en dinero y en especie de manera periódica en algunos casos, y esporádica según la situación, contribuyendo con la atención de emergencias locales de manera solidaria y apoyando necesidades específicas de nuestros aliados. Trabajamos de la mano con la Asociación de Bancos de Alimentos de Colombia - ABACO, contribuyendo con su propósito de combatir el hambre promoviendo la seguridad alimentaria, al igual que con otros aliados en los diferentes países.

Asimismo, nuestra apuesta por la salud, nutrición y bienestar desde nuestros negocios y marcas es un beneficio que sirve no solo a las comunidades sino a la sociedad en general. Desde nuestro propósito de alimentar un mejor mañana, estamos también comprometidos a contribuir desde nuestro conocimiento y capacidades a dejar un mejor futuro a las siguientes generaciones.



Top Avances

1.841
personas alcanzadas.

81 empleos
dignos generados y fortalecidos.

59
emprendimientos acompañados.

Recibimos los resultados
del Estudio Colombiano de Perfiles Nutricionales - COPEN 2022 que se realiza en colaboración con la Universidad de Los Andes y el Centro Nacional de Consultoría, proporcionandonos información valiosa para explorar ideas de innovación, mejorar nuestras formulaciones de productos y brindarle información clara y verificable a la sociedad.

645 millones
de pesos en ingresos para las poblaciones que acompañamos en la creación de sus emprendimientos.

Nos vinculamos
como socios de la Alianza Por la Nutrición Infantil en Colombia, poniendo al servicio de la comunidad la información del COPEN 2018 para complementar su Observatorio de Nutrición Infantil y contribuir a la toma de decisiones más informadas.

Progreso compromisos

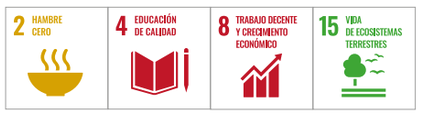
Cumplido | En progreso | Sin avance

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



Programas Desarrollo Social

T26



ODS 2.1; 4.4; 4.7; 8.5; 8.6; 15.2

Construyendo Futuro

Está dirigido a la orientación y desarrollo de jóvenes en situación de vulnerabilidad, específicamente aquellos ubicados en sectores cercanos a nuestra área de influencia. Se desarrolla en las 3 zonas de Colombia en alianza con el SENA para formaciones técnicas y tecnológicas, la Alcaldía local de Tunjuelito y la Secretaría de la Mujer en Bogotá. Participan personas directamente vinculadas con nuestras operaciones como a las empresas proveedoras en nuestra cadena de valor. A través de sesiones de trabajo centradas en la educación y empleabilidad, buscamos empoderar a estos jóvenes para que construyan proyectos de vida saludables y productivos, contribuyendo así con oportunidades de acceso a educación y empleo de calidad e impulsando el desarrollo social a través del crecimiento empresarial.

Durante este año, hemos mantenido nuestro compromiso con la inclusión y el desarrollo comunitario a través del programa "Construyendo Futuro". En el primer trimestre, dimos inicio a un ciclo de programas sociales que beneficiaron a un total de 30 personas. Brindamos capacitación y apoyo socioemocional a 10 jóvenes, de los cuales dos lograron integrarse laboralmente como Técnicos en Mecánica de Maquinaria Industrial. En el segundo trimestre de 2023, celebramos el éxito de tres participantes que se graduaron como Técnicos en Mecánica de Maquinaria Industrial, logrando un impacto positivo en el empleo del 75% de los jóvenes ya sea en Alianza Team o en otras empresas del mismo sector. Además, coordinamos capacitaciones y talleres que beneficiaron directamente a 23 personas.

En el tercer trimestre, continuamos brindando nuestro apoyo a través del proyecto ALFA, enriqueciendo la formación laboral y personal de 10 personas más. Además, brindamos capacitaciones y entrenamiento en habilidades sociales, lo que resultó en el empleo formal de jóvenes de la cohorte 1 y el éxito académico de dos destacados de la cohorte 2. Con esto logramos:

532

millones de pesos de ingresos para la población impactada. Lo anterior, gracias a los 46 empleos generados y garantizados.

448

millones de pesos de inversión social.



Realizamos visitas domiciliarias a los jóvenes vinculados, evaluando sus condiciones socioeconómicas y brindando apoyo psicosocial individualizado.

Conoce más historias de cómo este programa está cambiando vidas +

Familias Emprendedoras

A través de este programa llevamos a cabo capacitaciones dirigidas a las familias en situación de vulnerabilidad en los sectores circundantes a nuestra área de influencia. Este programa cuenta con presencia en toda Colombia, y su objetivo es fortalecer sus competencias de trabajo para que puedan llevar a cabo actividades generadoras de ingresos adicionales en sus hogares. Asimismo, se promueve el emprendimiento local de la mano de aliados como el SENA, Alcaldía de Barranquilla, Cámara de Comercio, Secretaría de Desarrollo Económico, Unidad de Apoyo al Empresario, Secretaría de Control Urbano y Espacio Público y Junta de Acción Comunal de Barrio Abajo, contribuyendo así al sustento de sus hogares y fomentando la mejora de su empleabilidad.

115 millones de pesos de ingresos generados a partir del acompañamiento para la creación de nuevos emprendimientos.

20 nuevos puestos de trabajo han surgido gracias a estas iniciativas emprendedoras y el desarrollo de habilidades que han facilitado oportunidades laborales.

Graduación de **25** madres cuidadoras en articulación con la ruta de inclusión productiva de la Cámara de Comercio de Bogotá.

Desarrollamos la octava versión de Sabor Bajero.

42 millones de pesos inversión para la capacitación de las familias participantes.

Durante el año logramos significativos avances en el fortalecimiento de capacidades y generación de ingresos para las familias de la comunidad. En el primer trimestre, socializamos el programa en el colegio público ITA, alcanzando a 250 asistentes, y se inició el curso de Buenas Prácticas de Manufactura (BPM), beneficiando a 22 personas. En el segundo trimestre, ampliamos el grupo de familias emprendedoras, sumando 31 nuevas integrantes, y brindamos formaciones en atención al cliente, marketing digital y cocina colombiana, beneficiando a un total de 50 personas.

En el tercer trimestre, 25 madres cabeza de hogar fueron certificadas en elaboración de postres y desarrollo de ideas de negocios a través del SENA, y la capacitación en fabricación artesanal de velas aromáticas para 30 madres en colaboración con nuestro programa Manos Verdes y Velas Misqua, impactando a 38 personas. Además, fortalecimos los conocimientos en mercadeo y ventas, explorando gastronomía internacional y cerrando con éxito la feria gastronómica Sabor Bajero.

En el último trimestre, 46 madres se certificaron en BPM, panificación y postres, y realizamos una Feria de Emprendimientos de 25 madres con aproximadamente 200 asistentes. Continuamos los cursos de cocina internacional y destacamos la certificación en el programa "Negocios con Sazón" para nuestras matronas. Además, llevamos a cabo la octava edición de la Feria Gastronómica Sabor Bajero, con la participación de 38 matronas. En total, el programa ha impactado positivamente a 50 familias, brindando oportunidades concretas de desarrollo económico y personal.

En Barranquilla Sabor Bajero se consolida como el festival gastronómico más importante de la ciudad. Conoce más aquí:

- lametronoticias.com +
- zonacero.com +
- elheraldo.co +
- opicol.com +



Nuestra Matrona Yomaira Herrera, miembro de nuestro programa “Familias Emprendedoras”, participó en un espacio en el Centro Inca en donde transmitió sus conocimientos mediante un taller brindado a los estudiantes de último semestre de cocina. En este espacio les enseñó valiosas técnicas gastronómicas perfeccionadas en nuestras capacitaciones y destacó el uso adecuado de nuestro **Aceite Z** a través de una muestra práctica de su talento, proporcionándoles herramientas que contribuyen a su formación profesional.

Infancia con Bienestar

A través de enfoques integrales, buscamos contribuir activamente a la construcción de proyectos de vida que promuevan el crecimiento y desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes (NNA) en situación de vulnerabilidad en los sectores cercanos a nuestras operaciones. Buscamos proporcionar a estos jóvenes un horizonte esperanzador para la construcción de su futuro en la sociedad, fomentando valores, habilidades y perspectivas que les permitan enfrentar con éxito los desafíos y contribuir positivamente al desarrollo de sus comunidades.

Realizamos actividades dirigidas a mejorar la nutrición y desarrollo integral de niños, niñas y adolescentes, así como de sus familias. En el primer trimestre, llevamos a cabo capacitaciones en buenas prácticas de manufactura, sensibilización sobre la importancia del rol de los padres en la educación, y lanzamiento de programas de bienestar y alimentación balanceada, beneficiando a un total de 92 personas.

304

niños, niñas y adolescentes impactados positivamente a través de educación integral, promoción del bienestar y nutrición balanceada.

20

acciones y talleres de formación; capacitamos a 9 madres comunitarias en panadería nutritiva, fomentando acciones nutritivas para niños y niñas.

8,5

millones de pesos de inversión social.



En colaboración con Sodexo realizamos una jornada lúdica y educativa en la que enseñamos a preparar brochetas de fruta promoviendo buenos hábitos.



Desarrollamos un taller para profesores y directivos del Hogar Infantil de Barrio Abajo en Barranquilla, en el cual brindamos herramientas para realizar acompañamientos a los NNA con condiciones educativas especiales.



Alianza estratégica con el Hogar Infantil de Barrio Abajo, Junta de Acción Comunal (JAC).

En el segundo trimestre, continuamos los talleres de hábitos alimenticios y se donaron escritorios y mesas para mejorar las instalaciones de los Hogares de Bienestar, impactando a 234 personas. Asimismo, desarrollamos talleres sobre prevención del consumo de sustancias psicoactivas y brindamos capacitación en panadería nutritiva, beneficiando a 105 personas en total.

En el tercer trimestre, realizamos talleres sobre gestión ambiental y alimentación balanceada, así como actividades de sensibilización sobre oportunidades laborales y acompañamiento a niños con condiciones educativas especiales, beneficiando a 179 personas. Además, realizamos una jornada lúdica y educativa para promover hábitos, impactando a 25 personas más. Finalmente, en el cuarto trimestre, ejecutamos talleres prácticos sobre desarrollo integral y actividades navideñas, beneficiando a 150 personas en total.

En México, a través de nuestro trabajo con Aldeas Infantiles y otros aliados, hemos logrado un impacto significativo en la vida de niños en situación de vulnerabilidad, brindando apoyo y oportunidades que contribuyen a mejorar sus experiencias de vida diarias. Nuestros esfuerzos han llegado a:

Apoyar a **18 niños** en situación de vulnerabilidad.

Contribuir con donativos de **14 reflectores** equipados con paneles solares para iluminar caminos internos en Aldeas Infantiles SOS, proporcionando seguridad y comodidad.

Entrega de donaciones de cajas de margarina para el consumo de estas comunidades, asegurando la nutrición adecuada de los beneficiarios, incluyendo los 18 niños de Aldeas Infantiles SOS, **330 asistentes** del Comedor Santa María y **27 mujeres** del Asilo Nuestra Señora de Guadalupe.



Liderazgo y educación socioambiental - Mirachuelo

Nos dedicamos activamente al desarrollo de procesos de educación ambiental para crear conciencia sobre el aprovechamiento y gestión de residuos, tanto a nivel doméstico como empresarial. Este enfoque tiene como objetivo principal mitigar el impacto ambiental en la comunidad rural de Mirachuelo, un territorio próximo al Relleno Sanitario Doña Juana en Bogotá. Buscamos catalizar cambios positivos en la percepción y acciones de las personas, fomentando prácticas responsables que contribuyan a la preservación del entorno.

Durante el año trabajamos con 218 colaboradores y estudiantes, y plantamos un total de 426 árboles nativos. Estas acciones han contribuido significativamente a la conciencia ambiental y al mejoramiento del entorno en la comunidad de Mochuelo Alto. Además, apoyamos emprendimientos locales durante una feria campesina donde participaron 17 campesinos y lograron ventas de COP $4.200.000. También impartimos un taller sobre cuidado del agua en el colegio rural José Celestino Mutis, beneficiando a 55 estudiantes y organizamos un Festival Ambiental en donde capacitamos a 149 estudiantes y docentes sobre la gestión de residuos.

Conoce cómo vivimos nuestro programa +

35

millones de pesos de ingresos para las familias participantes.

15

empleos generados y 1 emprendimiento.

35

millones de pesos de inversión social.

Además, recibimos el prestigioso premio "Augusto Ángel Maya a la Educación Ambiental" por la Secretaría Distrital de Ambiente, gracias a nuestro programa dedicado a la promoción de prácticas ambientales responsables. Este reconocimiento destaca nuestro impacto positivo en la sensibilización sobre el uso sostenible de recursos y en la implementación de acciones respetuosas con el medio ambiente. Asimismo, reconoce nuestra valiosa contribución al fortalecimiento de la educación ambiental en el Distrito Capital y a mejorar la calidad de vida de los habitantes. Nuestros proyectos galardonados fueron presentados durante la auditoría del Programa de Excelencia Ambiental Distrital (PREAD), un evento anual que reconoce los esfuerzos públicos en este ámbito. Entre estas iniciativas se incluyen el uso del calendario ambiental como herramienta educativa, nuestra adhesión al Pacto Unidos por un Nuevo Aire de la Secretaría de Ambiente de Bogotá y la exitosa implementación de la iniciativa #SumarPorElPlaneta, que promueve estrategias de Logística Sostenible.

Prácticas ambientales responsables +

Programa de Inclusión

Desde la promoción de la igualdad de oportunidades, hasta la creación de entornos donde cada persona pueda alcanzar su máximo potencial, los programas de inclusión trazan un camino hacia la excelencia organizacional. A continuación, presentamos los logros obtenidos durante el 2023 en nuestra operación de Chile, la cual se destaca por sus avances en esta materia:

Nuestra operación de Chile

1. Certificamos 3 gestores en inclusión a través de Chile Valora.
2. En colaboración con nuestro aliado Wazu, realizamos el diagnóstico y seguimiento de colaboradores y sus familias. Este programa proporciona servicios de salud y seguimiento médico, contribuyendo al bienestar de nuestros colaboradores y promoviendo una mayor salud y productividad en el lugar de trabajo.
3. Creamos una red con líderes y activistas sociales para facilitar la colaboración entre ellos, activistas sociales y nosotros para identificar y abordar necesidades locales, promoviendo el cambio positivo y mejorando la calidad de vida en las comunidades.
4. Nos aliamos con Teletón y su voluntariado corporativo, apoyando programas y servicios para personas con discapacidad, fortaleciendo la comunidad y fomentando la sensibilización sobre estos aspectos.



Proyectos de Impacto Social de los Negocios

Durante el 2023 nos embarcamos en una emocionante travesía con "Dagusto Viajero", una iniciativa que dejó huella en 524 clientes en siete ciudades principales de Colombia: Bogotá, Cali, Medellín, Pereira, Bucaramanga, Barranquilla y Cúcuta. Nuestro objetivo era claro: conquistar nuevos corazones entre emprendedores, chefs, panaderos y reposteros. Nos lanzamos a la carretera con una misión audaz: compartir las últimas tendencias de repostería. Tuvimos una tarima donde desplegamos todo nuestro conocimiento y pasión. Reunimos a nuestros técnicos expertos para inspirar y educar a la comunidad sobre las tendencias más actuales en repostería, panadería y vitrinismo. Fue más que un evento, fue un festival de ideas, creatividad y sabores, donde compartimos secretos culinarios que contribuyen a la construcción del país. También a través de la iniciativa *Pasteleritos,* realizamos actividades con 70 niños y niñas familiares de nuestros aliados en Medellín y Cúcuta para invitarlos a soñar como panaderos.

Donaciones y Seguridad Alimentaria

T14

ODS 2.4; 9.4; 12.2; 12.6; 15.1; 15.2; 15.4; 17.7

Nos enorgullece contribuir a comunidades vulnerables mediante donaciones de nuestros productos, con el firme propósito de complementar la nutrición y alimentación de estas poblaciones. A través de estas brindamos un aporte tangible a hábitos de vida balanceados que podrían generar mejorar en la salud y bienestar de las comunidades a las que servimos. Entregamos más de 58 mil unidades de productos a nuestros aliados, colaborando con más de seis entidades mediante contribuciones financieras para impulsar el desarrollo local y la competitividad sectorial. Nuestro alcance ha llegado a más de 14 regiones en Colombia, México y Chile, beneficiando así a niños, adultos mayores y personas en situación de vulnerabilidad.

De la inversión total realizada, **COP $1.472.485.706** corresponde a donaciones tanto en efectivo como en productos a nuestras más de 18 organizaciones aliadas. Estas acciones demuestran nuestro compromiso no solo con las comunidades, sino también con nuestra gente, la cadena de valor y, en general, con nuestro planeta.

Con un firme compromiso para contribuir a la reducción de la pérdida y el desperdicio de alimentos, queremos destacar nuestros resultados a través de los productos entregados a nuestro aliado la Asociación de Bancos de Alimentos de Colombia - ABACO debido a su próxima fecha de vencimiento o baja rotación, pero que aún se encontraban en condiciones inocuas y óptimas para el consumo humano. En total, entregamos **82,6 toneladas de productos valorados en COP $863 millones**, llegando a más de un millón de personas en situación de vulnerabilidad en 15 ciudades del país. En el año 2024, trabajaremos en escalar el modelo para ingredientes, ensayos, productos no conformes aptos para el consumo humano y en el año 2025 escalaremos el modelo de donaciones y gestión de inventario a nuestros clientes.

Aliados somos más, por eso, creemos en el poder de la solidaridad y la unión. Desde nuestra planta de BredenMaster en Chile, hemos demostrado nuestro compromiso al brindar apoyo y solidaridad a quienes más lo necesitan. En respuesta a las devastadoras inundaciones provocadas por las fuertes lluvias en la zona centro sur del país, nos unimos a diversas organizaciones sociales, entre ellas la Cruz Roja, para proporcionar asistencia a los afectados. Conscientes de las grandes pérdidas, donamos **33.940 unidades** de diferentes productos como panes, muffins y donuts, que fueron entregados a las familias damnificadas.

Conoce más +



Inversión total realizada

COP $1.472.485.706

en efectivo y productos de nuestras 18 organizaciones aliadas

Productos entregados

COP $863 millones

en 82,6 toneladas, ayudando a personas vulnerables

Donaciones

33.940 unidades

de productos entregados a familias damnificadas BredenMaster

Salud & Nutrición

T2

Nuestra estrategia de Nutrición y Salud se ha fortalecido con la implementación de proyectos diseñados para cumplir con los lineamientos establecidos en esta área, centrándose en los tres ejes definidos: Neutro, Nutritivo y Funcional. Estos proyectos están integrados en nuestro pipeline de Innovación. Además, hemos llevado a cabo foros destinados a fomentar la sinergia entre los grupos estratégicos de la compañía, con el objetivo de agilizar los cambios necesarios en nuestros procesos productivos transversales.

Durante los últimos años, hemos puesto en marcha proyectos concretos en línea con esta estrategia. Por ejemplo, hemos eliminado el TBHQ de todos los aceites de consumo masivo en Team Foods y Team Caribe. Además, el 73% del portafolio de aceites para Food Service ya no contiene este ingrediente.

En el período 2022 y 2023, lanzamos la marca Brightfull en Estados Unidos, comenzando con ventas en línea en 2022 y expandiéndonos a cadenas de retail en 2023. Esta marca ofrece un portafolio de productos en polvo para reconstituir, con un aporte de vitaminas del complejo B, Zinc, Omega 3 y Fibra prebiótica. A partir de los aprendizajes obtenidos, estamos adecuando el portafolio para el consumidor estadounidense, manteniendo nuestro compromiso de ofrecer productos funcionales con ingredientes naturales y benéficos.

En 2023, continuamos con nuestro canal y blog Cuida tu vida que ofrece productos nutritivos en línea y contenido sobre hábitos saludables para contribuir al bienestar de las personas.

Otra iniciativa importante es la generación de datos sobre el estado nutricional de los colombianos a través del estudio COPEN (Estudio Colombiano de Perfiles Nutricionales). Este estudio, realizado en colaboración con la Universidad de Los Andes y el Centro Nacional de Consultoría, nos proporciona información valiosa para explorar ideas de innovación, proporcionar información clara y verificable a la sociedad y mejorar nuestras formulaciones de productos. Junto con ABACO, y como socios de la Alianza Por la Nutrición Infantil, estamos poniendo al servicio de la comunidad esta información correspondiente al estudio 2018 para complementar su Observatorio de Nutrición Infantil y contribuir a la toma de decisiones más informadas para todos.

En relación con la definición de productos neutros, hemos establecido criterios específicos que siguen las recomendaciones de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Mundial de la Salud (OMS). Esto incluye:

- La ausencia de Antioxidantes artificiales, siguiendo las pautas para controlar el consumo de sustancias que puedan afectar la salud.
- Un nivel mínimo de Contenido de Grasas Trans, en línea con las recomendaciones para reducir su ingesta y promover la salud cardiovascular.
- La ausencia de contaminantes perjudiciales, siguiendo las directrices para garantizar la seguridad alimentaria.
- Un contenido reducido de Sodio, conforme a las recomendaciones para controlar la presión arterial y prevenir enfermedades cardiovasculares.
- Un contenido bajo de azúcares, en concordancia con las recomendaciones para reducir el consumo de azúcares añadidos y prevenir la obesidad y enfermedades relacionadas.

Estos criterios se basan en el llamado de las autoridades de salud pública a adoptar medidas para mejorar la calidad de la alimentación y promover estilos de vida más saludables.



Frentes de acción +

Cadena de valor



Cadena de valor Pág. 51

Sistema de Monitoreo y Verificación de la Cadena - UBUNTU Pág. 53

Gestión de proveedores Pág. 56

Desarrollo desde el Origen Pág. 60



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

Trabajamos en la implementación y cumplimiento de nuestros principios y valores descritos en las Directrices de Política a lo largo de nuestra cadena de valor. Siendo aliados desde el origen, buscamos generar impacto positivo a la naturaleza y la sociedad mediante la gestión de riesgos y oportunidades, el respeto por los Derechos Humanos, los límites planetarios y servicios ecosistémicos de los que nos proveemos de forma directa e indirecta.

Creemos en el poder de las alianzas y el relacionamiento permanente con nuestros grupos de interés, y bajo nuestra filosofía de trabajo de *aliados somos más,* trabajamos de la mano de expertos globales, clientes, proveedores, organizaciones sin ánimo de lucro y la academia entre otros para lograr transformaciones positivas y duraderas en las zonas de influencia de nuestro suministro que generen valor económico, social y ambiental.

La complejidad de nuestra cadena de suministro, al no contar con cultivos propios y abastecernos de diferentes ingredientes, productos y proveedores en diversas geografías nos desafía a articular estrategias y acciones para seguir transformando de manera positiva la forma en la que nos relacionamos y abastecemos, mediante un enfoque integral e inclusivo. Nuestro objetivo es contribuir al bienestar y desarrollo de las comunidades cercanas a nuestras operaciones y en las cadenas priorizadas, a través de la generación de impacto positivo a la naturaleza en cada eslabón de la cadena de valor generando, de esa manera prosperidad y oportunidades para todos.

La gestión de la cadena y su trazabilidad es uno de los asuntos más relevantes para la organización y nuestros grupos de interés. Esta convicción nos ha permitido desarrollar una robusta capacidad de aseguramiento, monitoreo y desarrollo en los últimos años. Igualmente, la seguridad de los productos y la contribución a la nutrición y hábitos saludables a través de las capacidades en investigación, innovación y desarrollo también están estrechamente influenciadas por las prácticas de nuestros proveedores directos e indirectos a lo largo de la cadena. Dado esto y teniendo en cuenta el alcance y complejidad global, sabemos que es aquí donde estamos más expuestos a la posible materialización de riesgos, por lo que todos los esfuerzos enfocados en ser aliados por nuestra cadena de valor toma una relevancia significativa para nuestra organización.

A través de la Estrategia de Abastecimiento Responsable enfocamos nuestras acciones en tres frentes: el monitoreo y verificación de nuestras cadenas priorizando las agropecuarias; la gestión de los proveedores a través de planes individuales de acompañamiento; y de manera transversal, en iniciativas de desarrollo desde el origen que buscan potenciar buenas prácticas, mitigar riesgos, y fortalecer el desempeño de nuestra cadena de manera integral.



Top Avances

Ampliamos el alcance del monitoreo satelital para la cadena de suministro de aceite de palma al 100%, alcanzando el 92% del suministro de aceite de palma libre de deforestación.

Realizamos la declaración de nuestro compromiso con la Agricultura Regenerativa e iniciamos el proceso de verificación en Colombia con *Peterson Projects and Solutions*

Ampliamos el alcance del proceso de debida diligencia de la organización incluyendo aspectos ambientales y sociales para los proveedores de palma y soya. Así mismo, iniciamos la actualización de la debida diligencia en derechos humanos en nuestras operaciones propias y cadena de valor.

Fortalecimiento del sistema de gestión de trazabilidad en la cadena de soya.

Alcanzamos la categoría ***Silver*** a nivel general y ***Gold*** en 5 criterios del ¨Marco de Producción Sostenible¨, una iniciativa de Nestlé con el acompañamiento de Proforest. Este marco evalúa la gestión de las organizaciones en derechos humanos y debida diligencia ambiental, en operaciones propias y cadena de valor.

Actualización de las cadenas priorizadas en materia de abastecimiento responsable: palma, soya y girasol.

Finalizamos con éxito el proyecto Entrepalmeros con la certificación del primer grupo de 41 palmicultores de pequeña escala bajo el estándar de smallholders de RSPO, primero en Latinoamérica y segundo en el mundo en cumplir todos los hitos.

Fuimos reconocidos por Sistema B como la organización con la cadena de valor más grande en Latinoamérica, invitada a sensibilizar y medir su triple impacto (ambiental, social y económico) a través del programa ¨Mide lo que importa¨.

Fortalecimos nuestro compromiso en biodiversidad, en coherencia con el principio de Impacto Neto Positivo del Convenio de Naciones Unidas sobre la Diversidad Biológica (CDB).

Avances de los compromisos para el 2023

Cumplido | En progreso | Sin avance

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

Nuestra cadena de valor



La gestión de la cadena es desarrollada por equipos especializados para asegurar la competitividad, disponibilidad, calidad, oportunidad y sostenibilidad de las materias primas para nuestros negocios. La categoría de compra de materias primas se lideran desde la dirección de compras corporativo y las compras de material de empaques, insumos e ingredientes como los elementos no productivos y servicios administrativos por los equipos locales bajo los lineamientos de la organización, optimizando procesos y tiempos.

Sistema de Monitoreo y Verificación de la Cadena – UBUNTU

UBUNTU evalúa aspectos ambientales, sociales y de gobernanza a lo largo de nuestras cadenas de suministro, diseñado para las cadenas agropecuarias priorizadas de la organización con el acompañamiento de Earthworm Foundation como tercero independiente que vigila la ejecución y ajuste del mismo de acuerdo a los cambios y exigencias de la industria en materia de abastecimiento responsable. De esta forma identificamos los diferentes riesgos y oportunidades, con enfoque en el territorio y alcance a proveedores directos e indirectos, productores, comunidades de influencia y su relación con la naturaleza.





El componente de políticas y compromisos declarados es el punto de partida de revisión y alienación de este sistema, ajustando continuamente las nuestras y las de nuestros aliados para identificar e incorporar estándares y expectativas de la industria global. De nuestra parte, avanzamos con el fortalecimiento de las Directrices y el Código del Proveedor y Contratista incluyendo lineamientos más específicos relacionados con los Derechos Humanos, biodiversidad, deforestación, acción climática, agricultura regenerativa y ética empresarial entre otros. Ambos documentos una vez actualizados son compartidos nuevamente al interior y con todos los proveedores para su adecuada sensibilización y aplicación en lo que corresponda. Consulta aquí ambos documentos para mayor detalle:

Directrices de Política +

Código del Proveedor y Contratista +

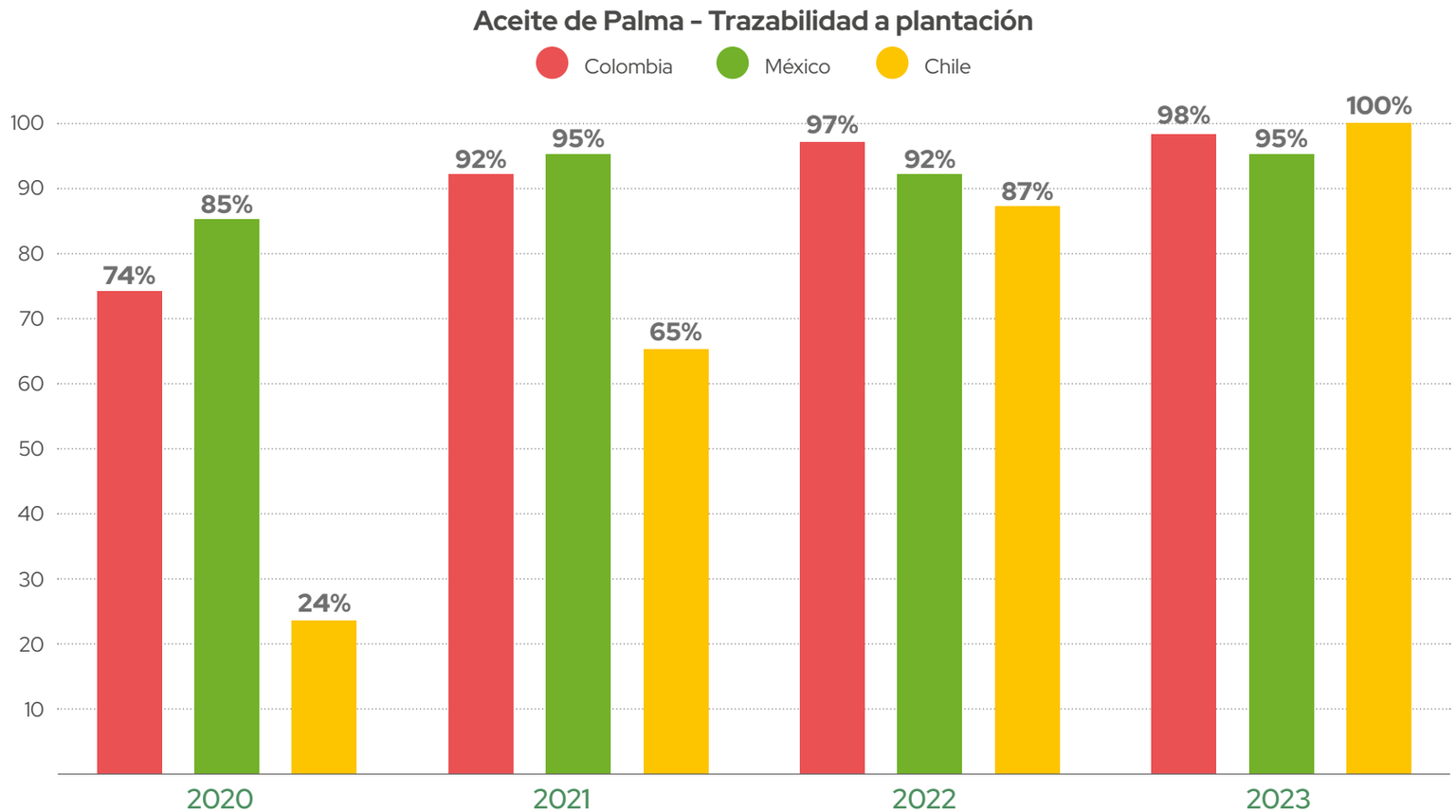
Estamos en proceso de actualización de la debida diligencia en derechos humanos con alcance a nuestras propias operaciones y la cadena de suministro, con la asesoría de PWC y el apoyo de una subvención Nestlé Winrock para fortalecer nuestras prácticas y controles internos en esta materia. Destacamos la formación que han recibido los líderes de proceso que tienen incidencia tanto la gestión de derechos humanos como la Línea de Integridad de la organización, al igual que la finalización del diagnóstico del modelo corporativo actual de DDDH que a través de visitas a todas las operaciones será complementado con las oportunidades de mejora identificadas. Estamos trabajando en cuatro ejes:

- Gestión de Derechos Humanos
- Línea de Integridad
- Controles corporativos para la minimizar la exposición a riesgos de Derechos Humanos
- Comunicación y reporte

Iniciamos el camino para tener un **impacto neto positivo sobre la biodiversidad**, bajo un enfoque integral y a gran escala que protege los derechos humanos de las comunidades en el territorio y el acceso a recursos naturales, tanto en nuestras operaciones como en nuestra cadena de valor priorizadas, aportando a la seguridad alimentaria, hídrica y climática. De acuerdo con los avances presentados y específicamente los análisis realizados a los ecosistemas presentes en las cadenas de suministro de palma y soya, esperamos en 2024 definir el paisaje a colaborar, esperando la protección de los bosques y ecosistemas estratégicos así como la generación de bienestar y medios de vida para la comunidad presente.

El conocimiento del **origen** de nuestro suministro para asegurar la **cero deforestación** en nuestra cadena de suministro es fundamental. Teniendo en cuenta la importancia que tienen los bosques y ecosistemas estratégicos en la regulación de los servicios ecosistémicos, así como en la promoción de la transparencia en cada eslabón de la cadena, esperamos alcanzar 100% de trazabilidad a origen y cero deforestación en la cadena de palma y soya para el año 2025. Ampliamos el alcance del monitoreo y verificación de la deforestación realizado por Earthworm Foundation y su plataforma asociada “Starling” al 100% del suministro de aceite de palma, siguiendo los parámetros establecidos por su Metodología de No Deforestación y Verificación, permitiéndonos tomar decisiones estratégicas en el abastecimiento y reforzar nuestros mecanismos para asegurar nuestros compromisos a largo plazo. Igualmente, para la cadena de soya mejoramos el sistema de gestión de trazabilidad y construimos la herramienta *Soy CRM* para la gestión de riesgos e impactos.

Avances en trazabilidad



Aceite de Soya	
Trazabilidad a país de origen	100%
Trazabilidad a refinería	99%
Trazabilidad a molino o planta de trituración	90%
Trazabilidad a Silo	1,28%
Trazabilidad a finca	1,28%

Frijol Soya	
Trazabilidad a país de origen	100%
Trazabilidad a refinería	100%
Trazabilidad a molino o planta de trituración	100%
Trazabilidad a Silo	20,19%
Trazabilidad a finca	20,19%

Establecimos el Comité de Cero Deforestación Corporativo, integrado por los equipos de Sostenibilidad, Cumplimiento, Abastecimiento, Legal y Riesgos. Su responsabilidad es asegurar el cumplimiento de nuestro compromiso de no deforestación, desarrollo en turberas y explotación laboral (NDPE), gestionar las alertas de deforestación identificadas por Starling, el proceso de debida diligencia, o cualquier caso sobre este asunto que se llegue a presentar en la Línea de Integridad. En el 2023 se investigaron detalladamente y cerraron el 100% de las presuntas alertas de deforestación identificadas, evidenciando que no hubo deforestación dentro de los cultivos de palma de nuestros proveedores y su cadena de suministro.

Como resultado de esta gestión cerramos el año 2023 con el 92% del suministro de aceite de palma libre de deforestación. Con el propósito de ofrecer información cierta, fidedigna y verificable para nuestros grupos de interés, toda la gestión asociada a trazabilidad, deforestación y el desarrollo de proveedores en palma y soya es verificado y/o auditado por un tercero independiente.

Es importante señalar que el 8% restante tiene su origen en uno de los siguientes factores: El cierre de alertas previamente identificadas, cuyo impacto se reflejará en el próximo informe proporcionado por Starling; la incorporación de nueva información de trazabilidad, que se está procesando en este momento o la existencia de algunos predios con información pendiente de trazabilidad a origen.

Gestión de proveedores

Los resultados del Sistema de Monitoreo y Verificación de la Cadena (Ubuntu) y las oportunidades identificadas en los avances de los compromisos entorno a la de debida diligencia y agricultura regenerativa, nos permite construir planes de trabajo personalizados con los proveedores de acuerdo al nivel de riesgo, con el objetivo de promover buenas prácticas agrícolas.

Ejes estratégicos:

- Cumplimiento y promoción de los derechos humanos
- Acompañamiento al desarrollo de comunidades
- Resiliencia extractoras y productores
- Promoción y fortalecimiento de prácticas de agricultura regenerativa
- Protección y conservación de la biodiversidad

Continuaremos trabajando con nuestros proveedores en la construcción de planes que permitan la mejora continua de acuerdo al nivel de riesgo, brindándoles acompañamiento con nuestros aliados expertos, con el objetivo de, al 2026, cerrar todos las brechas existentes en el criterio de alineación de políticas y las alertas identificadas en el monitoreo intensificado ESG.

Avances Palma

Cumplido | En progreso | Sin avance

Visita a proveedores priorizados	En progreso
Socialización y comunicación de resultados	En progreso
Establecimiento de planes de acción y seguimiento	Cumplido

Observamos un progreso significativo y alineación en los compromisos de no deforestación, desarrollo en turberas y explotación laboral (NDPE) y derechos humanos (DDHH) en nuestros proveedores, sin embargo, reconocemos la oportunidad de continuar acompañando el fortaleciendo de sus compromisos relacionados con la trazabilidad, el apoyo a pequeños productores y la gestión de riesgos. Por ende desde la *Escuela de Aliados* acompañamos al fortalecimiento y desarrollo de capacidades en torno a este frente, en alianza con referentes aliados externos como CECODES y Solidaridad Network,

Avances Soya

Visita a proveedores priorizados	En progreso
Socialización y comunicación de resultados	Sin avance
Establecimiento de planes de acción y seguimiento	Sin avance

contando con la participación del 80% de nuestros proveedores de palma a nivel corporativo.

Destacamos la alta gestión de nuestros proveedores de palma en el cuidado y conservación de la biodiversidad gracias a las actividades realizadas por los productores que permiten el desarrollo del hábitat de polinizadores, gestión integrada de plagas, retención y/o restauración de hábitats naturales, así como prácticas de eficiencia de riego y drenaje que permiten la mejora de la salud de las cuencas hidrográficas

Sistema B

Programa ASG para la cadena de valor

Adicional a lo anterior, y con un alcance transversal a todas las categorías de compra, establecimos la Evaluación de Impacto B en el marco del Programa ***Mide lo Que Importa (MQI)*** de Sistema B, como un programa obligatorio para todos los proveedores estratégicos de la compañía por lo menos una vez cada 2 años. Esto complementa el proceso existente de evaluación, selección y reevaluación de proveedores en aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG), que nos permite identificar oportunidades, riesgos e impactos en torno a la sostenibilidad y trabajar conjuntamente sobre ellos. Como beneficio adicional para nuestros proveedores, la evaluación ofrece un benchmarking gratuito ajustado a su sector que les permite construir planes de trabajo para su fortalecimiento.

La implementación del programa en la organización funciona mediante la articulación de los procesos de compras, sostenibilidad y el seguimiento y reporte permanente a la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos.

Fuimos reconocidos por Sistema B en el 2023 por ser:



La organización con la cadena de valor más grande en Latinoamérica, invitada a sensibilizar y medir su triple impacto a través del programa mencionado.



La segunda organización con el mejor desempeño en Colombia respecto al número total de proveedores evaluados.



Una organización comprometida con la transición hacia una cadena de abastecimiento sostenible en 3 países diferentes.

La Evaluación de Impacto B evalúa las siguientes áreas en nuestra cadena de valor



Gobernanza

Misión, ética, responsabilidad y transparencia de la empresa, abordando la integración de objetivos sociales y ambientales en las evaluaciones de desempeño de los empleados, divulgación del impacto y transparencia y la participación de las partes interesadas, entre otros.



Comunidad

Grupos externos de interés, incluyendo proveedores, distribuidores, economía y comunidad local. Diversidad, creación de empleo, participación cívica y donaciones.



Trabajadores

Contribución al bienestar financiero, físico, profesional y social de sus empleados, remuneración, beneficios, salud y seguridad,oportunidades de desarrollo profesional, entre otros.



Medio Ambiente

Gestión ambiental, cambio climático,consumo de agua, sostenibilidad, impacto en la tierra y en la vida.



Clientes

Valor que aporta la empresa a los consumidores y clientes directos de sus productos o servicios abarcando temas prácticas de marketing éticas y positivas, garantías y el control de calidad de los productos y servicios, la privacidad y seguridad de los datos, entre otros.

Las áreas de impacto discriminadas anteriormente, evalúan las prácticas operativas y estratégicas frente a la toma de decisiones y modelo de negocio. A su vez, esta evaluación se adapta al sector, tamaño e industria de cada uno de nuestros proveedores al ser una herramienta utilizada a nivel global.

Con base en los resultados generales por operación, vemos que el área de *trabajadores* tiene una fortaleza en todos los países, destacando variables como la seguridad y salud en el trabajo, satisfacción de los empleados y formalización de los empleos entre otros. El área de *comunidades* presenta mayor oportunidad de fortalecimiento en términos generales, aunque se destaca que se cuentan con iniciativas de inversión comunitaria y su medición del impacto, evaluación de proveedores y las compras locales entre otras. Estos resultados serán un insumo importante para continuar trabajando de manera enfocada en el fortalecimiento de nuestra cadena.

Alineación con otras evaluaciones de sostenibilidad

La Evaluación de Impacto B se asocia y complementa con diferentes normas, certificaciones y marcos de medición de impacto a nivel global, como lo son: IRIS, Fair Trade Certification, Organic Certification, GRI, ISO 26 000, Rainforest Alliance Certified, U.S Green Building Council, CDP, entre otras. Esto permite que nuestra cadena de suministro esté alineada con estándares reconocidos internacionalmente, garantizando la transparencia, la calidad y el cumplimiento de los más altos estándares de sostenibilidad en todas nuestras operaciones y relaciones comerciales.

A lo largo de los últimos 3 años de implementación del programa ***Mide lo que Importa*** invitamos a un total de **1,400 proveedores** de 29 categorías y 4 cadenas de suministro de nuestros negocios: Team Foods Colombia, Team Foods México, Team Foods Chile y Bredenmaster. Hemos evaluado el 39,17% de los proveedores estratégicos a nivel corporativo (56,39% en Colombia; 48,35% en México; 17,11% en Team Foods Chile; 16,92% en Bredenmaster). Así mismo, contamos con la participación de 61 líderes de compra a nivel corporativo quiénes tuvieron un rol permanente en el seguimiento de los avances del proyecto y recibieron formación relacionada con el programa para el acompañamiento y cumplimiento de las metas establecidas. Como próximos pasos nos enfocaremos en desarrollar mecanismos que permitan dar prioridad en la selección de proveedores, así como reconocimientos e incentivos.

Esto implicó más de 100 horas de acompañamiento y capacitación para los proveedores a través de los talleres y espacios semanales "*Office Hours*" otorgados por Sistema B Colombia junto con un acompañamiento continuo por parte de los equipos de compras y sostenibilidad. Además, dedicamos más de 150 horas a la alineación y colaboración entre el equipo de sostenibilidad y el equipo de Sistema B para establecer planes de trabajo conjuntos. Por último, aproximadamente 350 horas se invirtieron en la capacitación y seguimiento con los Líderes de Compra con el fin de monitorear el progreso en cada una de las categorías y fortalecer su comprensión sobre cómo sus roles y decisiones diarias son fundamentales para alcanzar los objetivos de sostenibilidad de la organización.

Compromisos para próximos años

2024



Comunicación obligatoriedad y puntaje mínimo a proveedores; Articulación de los resultados de la evaluación con la Escuela de Aliados para el fortalecimiento de capacidades de nuestros proveedores estratégicos

2025



80% de los proveedores estratégicos evaluados con Sistema B a través del programa Mide lo que Importa.

2030



100% de proveedores estratégicos evaluados con Sistema B a través del programa Mide lo que Importa.

Alineado con lo anterior, desarrollamos el primer "Procurement Day", evento liderado por el equipo de compras de Bredenmaster, con el apoyo del equipo de sostenibilidad y sistemas integrados de gestión y medio ambiente en Chile. Este reunió a todos los proveedores estratégicos de Bredenmaster con el propósito de compartir los logros alcanzados durante el año 2023 en nuestro negocio y en la evaluación "*Mide lo que importa*". También se comunicaron los compromisos establecidos de la compañía, permitiendo el intercambio de ideas y perspectivas que permiten el fortalecimiento y colaboración permanente con nuestros aliados.

Desarrollo desde el Origen



ODS 8.4; 9.1; 9.4; 12.6; 12.6; 17.17

Valoramos la construcción de relaciones de confianza de largo plazo, promoviendo buenas prácticas y acompañando el desarrollo y construcción de capacidades mediante iniciativas y proyectos junto con nuestros aliados para la generación de valor compartido.

Específicamente para los proveedores de materias primas de origen agrícola, desarrollamos proyectos en conjunto que aporten al desarrollo económico y mejora en calidad de vida de las comunidades y la conservación de la naturaleza en línea con nuestro compromiso corporativo de promover la inclusión de productores independientes de pequeña escala en nuestra cadena de suministro.

Escuela de Aliados



ODS 4.4; 4.7; 8.2; 8.4; 8.6

La Escuela de Aliados refleja nuestro firme compromiso por fortalecer y fomentar prácticas ejemplares en los ámbitos ambientales, sociales y económicos a lo largo de toda nuestra cadena de valor. Nos embarcamos en esta misión con la convicción de compartir nuestro conocimiento y articular capacidades, no solo mitigando los riesgos inherentes a nuestra operación, sino también cumpliendo nuestros compromisos corporativos como aliados desde el origen, alineados con nuestra Visión 2030.

Enfrentamos los desafíos del mundo con conciencia de nuestro impacto en el entorno. Para abordar estas situaciones, hemos tejido una red única que conecta a estudiantes y docentes universitarios de diversos programas, y nuestros propios colaboradores. Juntos, creamos circuitos de conocimiento que abordan oportunidades reales para nuestros proveedores, clientes, contratistas y Alianza Team.

Hemos tenido un impacto significativo al compartir conocimiento y experiencias en diversas temáticas, como Cambio Climático, Derechos Humanos, Agricultura Regenerativa, Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), Gestión de Riesgos y Calidad, entre otros, a nuestros proveedores estratégicos de materia prima lípida, empaques y servicios. Es importante destacar que hemos logrado involucrar y mantener en la Escuela a proveedores del 100% de las cadenas priorizadas de la organización.

Durante el 2023, reforzamos nuestra creencia en la importancia de las conexiones significativas al colaborar estrechamente con PepsiCo en su *Ciclo de Medio Ambiente*. Abordamos temas cruciales como el consumo responsable, la preservación de la biodiversidad, los derechos humanos, los objetivos de desarrollo sostenible y la promoción de la circularidad. Además, establecimos y fortalecimos vínculos con otros importantes aliados como CECODES, Solidaridad, Amazóniko y Cámaras de Comercio.

Este esfuerzo ha dejado un impacto duradero en más de 120 colaboradores de Alianza Team, equipos de PepsiCo en la Región Andina, proveedores y otros aliados estratégicos. Además, hemos guiado el desarrollo personal y profesional de más de 100 estudiantes y 80 colaboradores, consolidando nuestro compromiso con el desarrollo y la excelencia, manteniendo un 95% de satisfacción general entre todos los participantes. Este trabajo conjunto se refleja en las más de 8.953 horas de trabajo equivalentes a entrenar durante 5 horas al día, todos los días y durante más de 4 años y en las más de 20 herramientas desarrolladas para que los proveedores y otros participantes las adopten en su cadena de valor.



Conoce cómo vivimos nuestra Escuela de Aliados en el 2023 - 1 +

Conoce cómo vivimos nuestra Escuela de Aliados en el 2023-2 +



Biodiversidad y salud del ecosistema

Avanzamos en el desarrollo de nuestro compromiso de Agricultura Regenerativa, desarrollando dos proyectos que contribuyen significativamente a la protección de la biodiversidad, la promoción de la agricultura sostenible y la salud del ecosistema.

En compañía de ***Peterson Projects and Solutions*** iniciamos el proyecto de verificación de prácticas de agricultura regenerativa en Colombia para medir, promover y apoyar la implementación de prácticas agrícolas sostenibles en un grupo de productores de fruto seleccionados de acuerdo a su metodología. Siguiendo su metodología, en 2024, extenderemos este proyecto a otro grupo de productores de nuestra cadena de suministro en México.

Este proyecto se enfoca en la mejora de la resiliencia de los sistemas agrícolas, la promoción de la biodiversidad y la reducción de emisiones, a través de la identificación de oportunidades, selección de fincas de demostración, asistencia técnica personalizada, acompañamiento a pequeños productores y espacios de formación. Se estima una reducción aproximada del 15% de las emisiones netas para el año 2030, así como un aumento del 10% en el índice de biodiversidad y un 5% en la eficiencia del uso del agua para riego en las plantaciones de palma de Colombia y México.

Por otro lado, continuamos trabajando en el proyecto de Identificación de riesgos ambientales y sociales en la cadena de suministro de Extractora Sur del Casanare (ESC), realizado en colaboración con la Fundación Proyección Eco-Social el cuál se centra en la gestión de riesgos económicos, ambientales y sociales en su cadena de suministro.

Lo anterior, a través de una caracterización exhaustiva de su cadena, visitas a campo, y desarrollo de un plan de compensación buscando mitigar los impactos y promover prácticas agrícolas sostenibles. Adicional a esto, durante el año 2023, logramos importantes avances que incluyeron el desarrollo y lanzamiento de la plataforma online *Vp-Visiprast* por la Fundación Proyección Ecosocial, permitiendo el acceso a la caracterización y análisis de riesgos en la cadena, junto con la elaboración de informes específicos y cartografía por productor.

Ambos proyectos contribuyen a mejorar la sostenibilidad de la cadena de suministro, fortaleciendo prácticas agrícolas responsables, reduciendo riesgos ambientales y sociales, y promoviendo la salud del ecosistema.

Comunidades productoras resilientes

Reafirmamos nuestro compromiso de apoyar a nuestros proveedores en la integración de pequeños productores independientes en sus cadenas de suministro, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de nuestros proveedores indirectos, siendo aliados desde el origen y generadores de prosperidad.

Durante el año 2023, alcanzamos un hito significativo con el apoyo en la certificación de ***EntrePalmeros***, el primer grupo de pequeños productores independientes en Latinoamérica en obtener la certificación RSPO bajo el estándar de smallholders (Hito B), en colaboración con Palmas del Cesar, Unilever y Solidaridad. En este proyecto, destacamos la certificación de 41 productores independientes, la participación activa de 13 mujeres productoras y el impacto positivo en más de 703 hectáreas de palma.

En el evento Juntos por la Sostenibilidad, celebramos este logro junto a diversos actores de la industria, compartiendo experiencias y aprendizajes, y reafirmando nuestro compromiso de seguir ampliando el alcance en la certificación con un segundo grupo de pequeños productores independientes de la cadena de suministro de Palmas del Cesar.

Para conocer más +



Testimonios de los productores certificados

"La certificación nos enseñó a ser más amables con el ecosistema, a tener legalmente a los trabajadores, a entender que no debemos contaminar más este planeta..."

William Fontecha
Palmicultor certificado RSPO

"Gracias a la certificación nos aumentaron el precio del fruto y eso es de gran ayuda para nosotros..."

Luz Marina Celys
Palmicultora certificada RSPO

"Los beneficios que vemos cada día es que venimos dando un mejor manejo a nuestra plantación, a nuestros empleados y entregamos un fruto de mejor calidad y rendimiento..."

Henry Córdoba
Palmicultor certificado RSPO

Para conocer más +

Testimonios tomados del video: ¨Primer grupo de pequeños palmicultores en América Latina se certifican en #RSPO¨ de Solidaridad.

Adicionalmente, resaltamos nuestra participación en el Programa **EUROCLIMA+**, liderado por Expertise France, en colaboración con la Fundación Proyección Ecosocial. Este programa tiene como objetivo fortalecer el sistema de monitoreo, reporte y verificación (MRV) para los **Acuerdos Cero Deforestación**, contribuyendo así al cumplimiento de las metas nacionales de mitigación de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). En este contexto, hemos trabajado en la toma de polígonos geoespaciales de manera remota y en campo, involucrando a 51 productores de fruto de palma, entre los cuales el 15% son pequeños productores, logrando el levantamiento de un total de 82 polígonos de cultivo y abarcando una extensión de más de 32,248 hectáreas.

Este esfuerzo no solo facilita la recopilación de información geográfica, sino que también desarrolla capacidades en nuestros proveedores y sus productores y proporciona formación sobre la importancia de los acuerdos de cero deforestación para promover la producción sostenible en la región.

Alianzas Estratégicas

Derechos humanos

Durante el año 2023, nos involucramos en diversos proyectos y colaboraciones centradas en el respeto de los derechos humanos, la sostenibilidad empresarial y el abastecimiento responsable en nuestras cadenas de suministro. Uno de ellos fue el Proyecto de Cooperación Triangular, implementado por la Cooperación Alemana para el Desarrollo (GIZ) a través del proyecto Alliance for Integrity, con el apoyo de los socios principales la Cámara de Industria y Comercio Colombo-Alemana - AHK Colombia, y la Cámara Mexicano-Alemana de Industria y Comercio – CAMEXA, donde participamos en el Taller Train of Trainers trabajamos el cuál tuvo como objetivo transferir buenas prácticas en derechos humanos y debida diligencia en Colombia, México y Alemania. En el 2024, continuaremos fortaleciendo estas capacidades al unirnos a la red de entrenadores de empresas en Colombia y México bajo la metodología "DEPE" de Alliance for Integrity.

Por otro lado, confirmamos nuestra participación en el Business & Human Rights Accelerator del Pacto Global, buscando fortalecer nuestro conocimiento sobre la debida diligencia en derechos humanos e identificar estrategias para establecer planes de acción corporativos más efectivos. Paralelamente, en nuestro compromiso con la sostenibilidad en la cadena de suministro de aceite de palma, participamos activamente en el **POCG LATAM**, liderado por Proforest, donde hemos compartido experiencias, fortalecido relaciones con aliados del sector y promovido prácticas responsables. Por último, destacamos nuestra alianza con **WWF** con el fin de fortalecer nuestra estrategia de abastecimiento responsable, utilizando la metodología del *Accountability Framework Initiative - AFI* para lograr la cero deforestación en nuestras cadenas prioritarias, comenzando con el aceite de palma. Estas iniciativas reflejan nuestro compromiso continuo con la sostenibilidad y el respeto a los derechos humanos en todas nuestras operaciones.



AHK Colombia (2023). Foto. Participantes del proyecto cooperación triangular.

Frentes de acción +

Planeta



Planeta Pág. 65

Gobernanza Pág. 67

Aceleración de la acción, empoderamiento e incentivos Pág. 71

Mitigación y adaptación Pág. 73

Soluciones para la circularidad Pág. 81



ODS **4.7; 13.1; 13.3; 15.2**

El cambio climático es uno de los grandes desafíos que enfrentamos como humanidad y, según nuestro último análisis de materialidad del año 2022, el asunto material más relevante para Alianza Team. Sabemos que ser resilientes no se limita únicamente a la gestión de gases de efecto invernadero, así que desde nuestra **Estrategia Climática** damos alcance integral a la dimensión ambiental actuando desde dos frentes: la gobernanza y la mitigación y adaptación.

El corazón de la **gobernanza** es la gestión de riesgos y oportunidades, que nos brinda elementos clave para la toma de decisiones para acelerar acciones de mitigación y adaptación, garantizando que nuestra contribución sea contundente y oportuna. Adoptamos recomendaciones de marcos y referentes globales que van más allá del cumplimiento legal, buscando la alineación corporativa de las áreas y los negocios, empoderando a los líderes naturales, movilizando e inspirando a nuestros grupos de interés con iniciativas colaborativas como #SumarPorElPlaneta.

Principales tácticas internas que estamos implementando:

Movilización y aceleración de la acción: Colaboración, alianzas para #SumarPorElPlaneta, financiamiento verde, pedagogía y entendimiento desde los datos.

Empoderamiento e incentivos: compensación variable para el logro de compromisos ambientales, culturales ambientales y políticas de compras responsables.

La **mitigación y adaptación** tiene como punto de partida la optimización de las operaciones, además de componentes cruciales como la planeación inteligente de la oferta y demanda, la innovación, la renovación tecnológica y la colaboración en la cadena de valor, logrando un menor impacto ambiental y avanzando hacia la circularidad en nuestros productos y empaques. Nuestra gestión va más allá de nuestras plantas, y al igual que desde la Estrategia de Abastecimiento Responsable, trabajamos de la mano de nuestros proveedores directos e indirectos para contribuir a su desarrollo, cuidando ecosistemas estratégicos de las zonas donde operamos para ser aliados desde el origen.

Principales tácticas

Optimización y reconversión tecnológica: Ser más eficientes en nuestros procesos productivos e invertir en tecnologías y equipos bajos en emisiones.

Soluciones para la circularidad: Negocios y productos diferenciales desde la visual de ciclo de vida.

Desarrollo logístico sostenible y colaborativo: Eficiencias, malla óptima, modelos colaborativos y flota baja en emisiones.

Abastecimiento responsable (Alineación de estrategia): No deforestación, agricultura regenerativa y desarrollo de proveedores.

Acciones basadas en la naturaleza: Conservación y regeneración de ecosistemas para la adaptación.



Top Avances

Nos comprometimos con metas al 2030 de reducción de emisiones alineadas a la ciencia con la iniciativa SBTi (Science Based Targets Initiative).

Desarrollamos una herramienta de análisis de ciclo de vida para dos impactos: huella de carbono y uso de agua para nuestros productos.

Evaluamos por escenarios de cambio climático los riesgos físicos y de transición para las operaciones propias y regiones de abastecimiento de palma clave e iniciamos el análisis de impacto financiero para los riesgos priorizados.

Creamos un sistema de información corporativo de empaques y una taxonomía que nos permite unificar los datos para monitorear el avance de los objetivos planteados en nuestro compromiso.

Avances de los compromisos para el 2023

Cumplido | En progreso | Sin avance

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

Gobernanza

GRI 201-2; NIIF 6 a -b; NIIF 10 a-d; NIIF 29 f

El cambio climático, la crisis de los recursos naturales y la pérdida de la biodiversidad están en el top 10 de riesgos globales a corto plazo según el reporte 2024 del *Foro Económico Mundial*. Dada nuestra conexión con la cadena agrícola, nuestro contexto social y ubicación geográfica, somos especialmente vulnerables a sus efectos, por ello actuamos proactivamente para gestionar los riesgos y capitalizar las oportunidades que presenta este panorama global.

Estos riesgos emergentes hace años hacen parte de los mapas de riesgo de cada una de las operaciones y en nuestra cadena de valor contamos con nuestro Sistema de Monitoreo y Verificación en la Cadena de Valor – Ubuntu, que evalúa aspectos ambientales, sociales y de gobernanza críticos en las cadenas agropecuarias.

Alineamos la metodología para evaluar los riesgos relacionados al cambio climático al procedimiento de Administración de Riesgos Corporativos, incorporando elementos particulares como el análisis por escenarios y de impacto financiero en línea con las recomendaciones de TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosure) en el corto, mediano y largo plazo, ahora parte de los marcos S1 y S2 de la IFRS.

La Vicepresidencia de Asuntos Corporativos tiene un rol activo en la movilización y visibilización en la Junta Directiva, pero es la Coordinación Corporativa de Riesgos quien los administra, monitoreada continuamente por la Junta Directiva a través del Comité de Auditoría.

Oportunidades y riesgos relacionados al cambio climático

Durante el 2023 corrimos una identificación preliminar de riesgos físicos y de transición y en este momento estamos finalizando su evaluación de la mano de ERM - Environmental Resources Management, una reconocida consultora global en sostenibilidad. Esta evaluación tiene alcance a todas las operaciones propias y cuatro extractoras de palma: dos en Colombia, una en Perú y una en México, que son claves para el abastecimiento corporativo.

Riesgos físicos:

Los escenarios utilizados para la evaluación de riesgos climáticos físicos son los planteados en el Sexto Reporte de Evaluación de 2021 del Panel Intergubernamental de Cambio Climático (IPCC). Estos reflejan los cambios potenciales en las emisiones netas de CO_2 de acuerdo con la narrativa política climática y las características sociales de cada escenario. Para esta evaluación se han utilizado las proyecciones de 9 indicadores climáticos para dos escenarios seleccionados: SSP1-2.6 y SSP3-7.0.

- SSP1-2.6. Escenario de bajas emisiones que limita a 2°C al 2.100, alineado con el Acuerdo de París.
- SSP3-7.0. Escenario de medias a altas emisiones, para 2100 las emisiones son casi del doble y las temperaturas se habrán incrementado en 3.6°C.La competitividad entre países aumenta y se priorizan los asuntos locales.

Encontramos que el calor extremo en Colombia y el estrés hídrico en México y Chile, son los riesgos más relevantes para la organización. El riesgo de inundaciones es moderado a nivel general en todas las geografías aunque hay excepciones, por lo que estamos profundizando su análisis a una escala más profunda. En general, hay una tendencia hacia el aumento del nivel de riesgo en el escenario SSP3-7.0 a largo plazo, sin embargo tenemos riesgos moderados a altos aún en el escenario de bajas emisiones SSP1-2.6. a corto plazo. Para las extractoras de palma, identificamos cuatro riesgos de los cuales el calor extremo, incendios forestales y vientos extremos pueden tener un efecto significativo a nivel de la productividad y las inundaciones a nivel de la calidad. Estamos trabajando en vincular los resultados con otros estudios del sector para entender el impacto a nivel del abastecimiento.



Resultados evaluación riesgos físicos

Extremo · Alto · Moderado · Bajo

Riesgo	Elemento de Riesgo	Barranquilla						Buga						Bogotá						Bredenmaster						Chile						Morelia					
		L. Base		2030		2050		L. Base		2030		2050		L. Base		2030		2050		L. Base		2030		2050		L. Base		2030		2050		L. Base		2030		2050	
		SSP1	SSP3	SSP1	SSP3	SSP1	SSP3	SSP1	SSP3	SSP1	SSP3	SSP1	SSP3	SSP1	SSP3	SSP1	SSP3	SSP1	SSP3	SSP1	SSP3	SSP1	SSP3	SSP1	SSP3	SSP1	SSP3	SSP1	SSP3	SSP1	SSP3	SSP1	SSP3	SSP1	SSP3	SSP1	SSP3
Estrés hídrico	Interrupción en el servicio de agua	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	A	A	A	A	B	B	M	M	M	M	A	A	A	A	A	A
Estrés hídrico	Regulación más exigente	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	M	M	M	M	B	B	M	M	M	M	B	B	M	M	A	A
Estrés hídrico	Competencia con comunidades	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
Calor extremo	Afectación a colaboradores al aire libre	B	B	B	M	M	M	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	M	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
Calor extremo	Afectación a productos y materia p.	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	M	B	B	B	B	B	B	B	B	M	M	M	A
Calor extremo	Afectación a procesos y equipos	M	M	M	M	M	A	B	B	B	B	M	M	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
Incendios forestales	Bloqueo de vías en los alrededores	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	M	M	M	M	M	M
Incendios forestales	Inhalación de humo o material particulado	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	M	M	M
Innundaciones	Daños en infraestructura y equipos	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
Innundaciones	Interrupción en el acceso	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
Vientos extremos	Daños en la infraestrucura y equipos	B	B	M	M	M	M	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
Vientos extremos	Lesiones por caidas de objetos	M	M	M	M	M	M	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B

Riesgos transicionales

Los escenarios climáticos utilizados como referencia para la evaluación de riesgos transicionales son los propuestos por la International Energy Agency (IEA) en el *Energy Outlook 2023*. Los escenarios utilizados para esta evaluación son *Stated Policies Scenario (STEPS) y Announced Pledges Scenario* (APS):

1

STEPS

Reflejan un exámen sector por sector de las políticas y medidas vigentes. Se asocia a un aumento de la temperatura de 2,4 °C en 2100 (con una probabilidad del 50%).

2

APS

Supone que los países sin compromisos ambiciosos a largo plazo se benefician de la reducción acelerada de los costos de tecnologías energéticas limpias. Se asocia a un aumento de la temperatura de 1,7 °C en 2100 (con una probabilidad del 50%).

Hemos identificado 10 riesgos transicionales relevantes para Colombia, incluidos tres riesgos legales y de cumplimiento, un riesgo tecnológico, dos reputacionales y cuatro de mercado. Tras su evaluación, encontramos que los más relevantes son los mecanismos de fijación del precio al carbono, la transición hacia tecnologías bajas en emisiones, el aumento del costo de materias primas y los costos de la energía y los combustibles.

Estamos próximos a terminar esta evaluación para México y Chile.

Para los riesgos priorizados (calificación alta y media) el paso siguiente es analizar el impacto financiero. Este insumo será esencial para la toma de decisiones, buscando alinear estos elementos a la planeación financiera y la estrategia de los negocios. Estos resultados también son claves para la priorización de las acciones de adaptación al riesgo físico en las operaciones y a seguir desarrollando capacidades en nuestros proveedores evitando así la interrupción del suministro en el tiempo.



Tipo de riesgo	Factor de riesgo relacionado con el clima	Descripción del impacto asociado	Geográfia	STEPS			APS		
				Línea base	2030	2050	Línea base	2030	2050
Legal y cumplimiento	Mecanismos de fijación del precio al Carbono (Impuesto nacional al carbono)	Incremento de los costos operacionales debido al pago del impuesto nacional al carbono el cual presenta un aumento anual que varía de acuerdo al escenario climático.	**Colombia**	Bajo	Moderado	Moderado	Bajo	Alto	Moderado
			México	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Alto	Moderado
			Chile	Bajo	Bajo	Moderado	Bajo	Moderado	Moderado
Legal y cumplimiento	Mecanismos de fijación del precio al Carbono (Sistema de Comercio de Emisiones)	Incremento de los costos operacionales debido al pago de cupos transables de emisión.	**Colombia**	Bajo	Moderado	Moderado	Bajo	Alto	Moderado
			México	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Moderado
			Chile	Bajo	Bajo	Moderado	Bajo	Moderado	Moderado
Legal y cumplimiento	Mayores obligaciones de divulgación de las emisiones (Reporte Obligatorio de Emisiones)	Incremento de costos operativos asociados a la recolección de datos, procesamiento y reporte de información relacionada con las emisiones de GEI	**Colombia**	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
			Chile	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Alto	Moderado
Legal y cumplimiento	Requisitos y normas sobre eficiencia energética	Incremento de costos operativos asociados a la implementación de un SGE.	**Chile**	Bajo	Bajo	Alto	Bajo	Alto	Extremo
Tecnológico	Transición hacia tecnologías con menores emisiones	Aumento de los costos de capital debido a inversiones en nuevas tecnologías	**Colombia**	Bajo	Moderado	Moderado	Bajo	Moderado	Bajo
			México	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Alto	Moderado
Reputacional	Cumplimiento de las metas de sostenibilidad y cambio climático corporativas	Pérdida de consumidores, clientes y nuevas oportunidades por la no alineación con las expectativas del mercado y el público en general.	**Corporativo**	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Reputacional	Estigmatización del sector	Pérdida de consumidores, clientes y nuevas oportunidades asociadas a la no mitigación de emisiones de GEI en toda su cadena de valor.	**Corporativo**	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Moderado
Mercado	Aumento del costo de materias primas	Incremento de los costos operacionales debido al aumento de los precios del aceite crudo de palma.	**Corporativo**	Bajo	Bajo	Moderado	Bajo	Moderado	Moderado
Mercado	Cambio en las preferencias de los consumidores	Reducción en las ventas por cambios en percepción de los consumidores asociadas con tendencias de consumo responsable y sostenible.	**Corporativo**	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Moderado
Mercado	Limitación para hacer negocios con mercados o clientes más exigentes	Reducción en las ventas asociadas a pérdida de clientes por la no alineación con iniciativas o prácticas exigidas por el mercado	**Corporativo**	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Moderado
Mercado	Costo del combustible	Incremento de los costos operacionales debido al aumento de los precios del combustible.	**Corporativo**	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo

Oportunidades

Hemos identificado al menos 6 oportunidades alrededor de la eficiencia en el uso de los recursos, acceso a nuevos mercados, innovación en productos y servicios, nuevas fuentes de energía y resiliencia.

Algunas de estas oportunidades ya las venimos capitalizando desde los negocios, un ejemplo de esto es el premio que recibimos en el *Food Ingredients Europe Innovation Awards* por nuestra tecnología Mirror Tissue que es capaz de imitar características de grasas de origen animal siendo un producto de origen vegetal, ideal para la producción de alimentos *plant-based*.

Aceleración de la acción, empoderamiento e incentivos

Valoramos las alianzas y en nuestra Visión 2030 declaramos que somos *aliados* por el planeta y trabajamos día a día para seguir alimentando un mejor mañana. Parte de este trabajo es haber creado **#SumarPorElPlaneta** gestionando nuevas formas de trabajo en la gestión sostenible para crear espacios de confianza entre diferentes grupos de interés, fortaleciendo conocimientos técnicos, operativos y estratégicos, en la que juntos inspiremos con el ejemplo y podamos crear entre todos acciones con impacto colaborativo para el planeta y acelerando la acción más allá de nuestra cadena de valor.

En Buga hoy participan activamente 18 empresas en la iniciativa. Organizamos el III Foro Ambiental Industrial, contando con la participación de más de 150 asistentes y conferencistas de las empresas Celsia/Grupo Argos, Postobón, Gaia, CECODES, Adispetrol S.A, estudiantes y docentes de la Institución Educativa Agrícola de Guadalajara de Buga.

En Bogotá por primera vez llevamos la iniciativa #SumarPorElPlaneta a 29 proveedores de transporte haciéndolos parte de la construcción de la estrategia climática y poniendo sobre la mesa temas relevantes alrededor de tendencias en descarbonización del sector de la mano de expertos como GAIA Servicios Ambientales y LOGYCA, además de conocer sobre las políticas y planes de gobierno directamente de la Secretaría Distrital de Movilidad de Bogotá. Así mismo, en México lideramos foros adheridos a esta iniciativa con la participación de 6 empresas del sector.

#SumarPorElPlaneta +

Cultura ambiental

El involucramiento de nuestros colaboradores en actividades que impacten de forma positiva nuestro planeta y los concienticen sobre la importancia de las acciones ambientales al interior y fuera de la empresa es una palanca de movilización de la acción clave. A través de nuestro programa de voluntariado *Aliados Somos Más Por Nuestro Planeta* participamos en experiencias y espacios de conexión con la naturaleza.

Al año 2023, más de 130 colaboradores hacen parte del voluntariado y han participado activamente en actividades de liderazgo ambiental como ferias, festivales, capacitaciones, talleres, limpieza a sitios de importancia ecológica y siembras. Dos de los programas más representativos que han surgido de esta iniciativa que buscan la promoción y conservación de hábitats y especies son las siguientes:

Más árboles más vida

Sembrar y reforestar en espacios de influencia para la organización que nos permitan recuperar ecosistemas y contribuir en la adaptación del cambio climático es una acción crucial que llevamos adelantando por varios años.

Durante 2023 **sembramos**

548

árboles y

600

plántulas de mangle en Colombia.





Una de las acciones más destacadas en nuestra contribución al cambio climático a nivel ciudad / región son las adelantadas en La Ciénaga de Mallorquín cerca a Barranquilla. Se participó con un grupo de 113 voluntarios y diferentes actores públicos y privados en la siembra de 600 plantulas de mangles Negro, rojo y almendra, promoviendo la recuperación de la barrera natural de mangles. Este ecosistema alberga diferentes especies de aves, peces y anfibios y tiene un papel crucial en la reducción de efectos adversos del cambio climático como mareas y tormentas tropicales.

En Bogotá trabajamos en la restauración ecológica en el parque eco ambiental Mirachuelo aportando en la siembra de 418 árboles con la participación de nuestros colaboradores que, además incluyó actividades de concientización frente a la problemática socioambiental que viven las comunidades aledañas del Relleno Sanitario Doña Juana.



En Buga se realizó la siembra de 350 árboles en uno de los siete sitios del corredor de aves más importantes del departamento, logrando impactar positivamente a la biodiversidad de nuestra región alineados con la Corporación del Valle del Cauca (CVC). Las acciones desarrolladas conjuntamente en Buga a lo largo de los años nos han hecho merecedores del reconocimiento a final del 2023 por parte del Colegio ITA y su comité ambiental por el acompañamiento a la formación de sus estudiantes.

Más flores para los polinizadores

Comprendemos la importancia de fomentar y orientar la gestión del servicio ecosistémico de la polinización, sembramos 293 especies de flores que permitirán además de la conservación de los polinizadores, recuperar espacios públicos y verdes de las zonas aledañas a nuestras instalaciones.

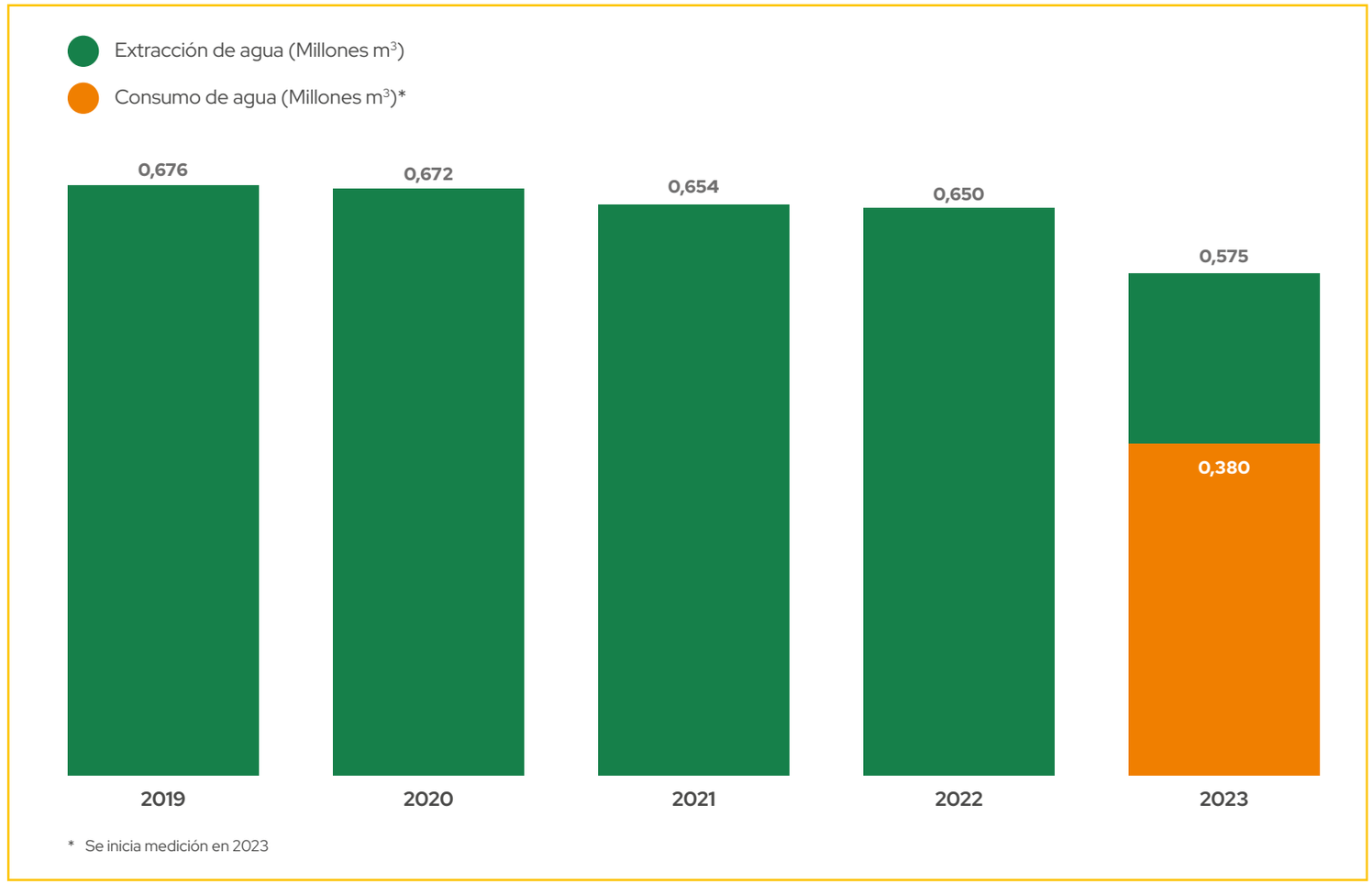
Mitigación y adaptación

En cada operación llevamos a cabo un monitoreo y verificación del cumplimiento legal ambiental a través de Matrices de seguimiento, incluyendo los lineamientos normativos locales.

Agua

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

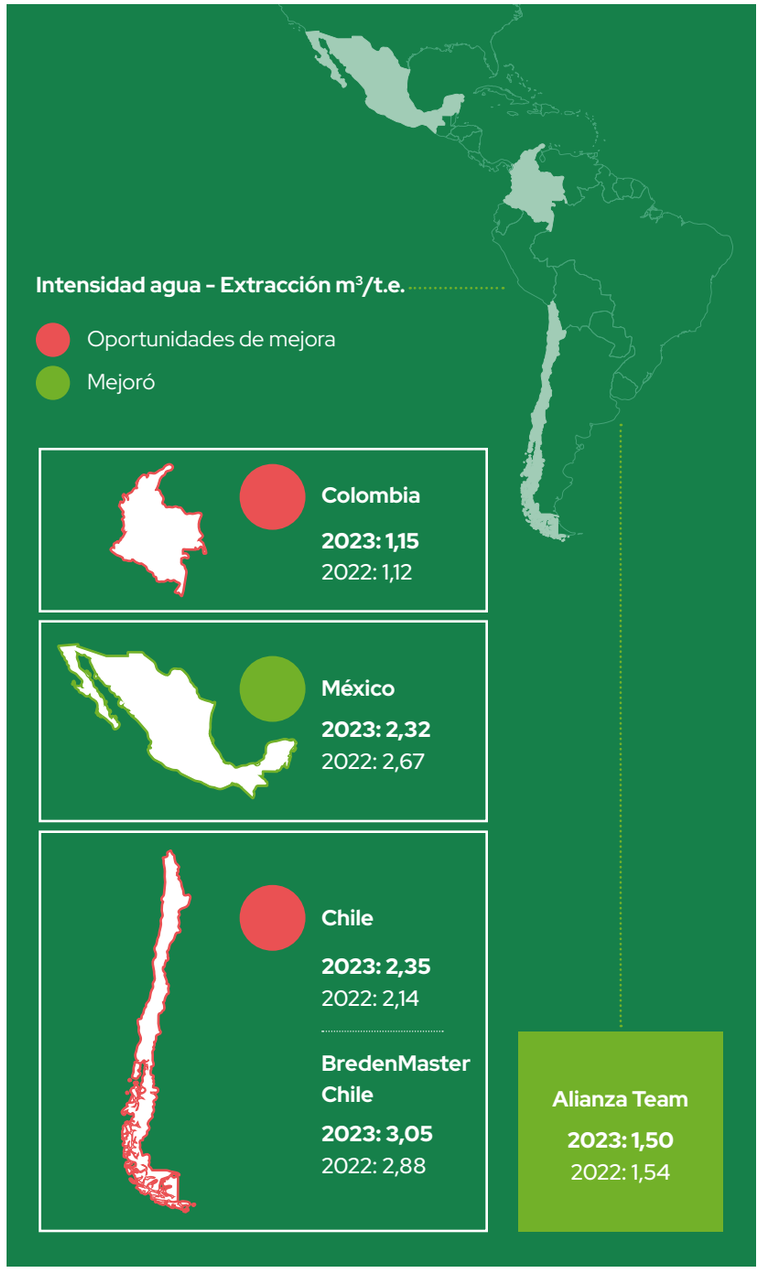
ODS 6.3; 6.4



Al ser un recurso indispensable para nuestras operaciones y para la vida, garantizar su disponibilidad a futuro implica entender a profundidad las dinámicas de los ecosistemas claves y accionar más allá de las operaciones, sumando a actores clave.

Establecimos una meta de reducción del 15% en la extracción de agua por tonelada empacada para todas nuestras operaciones al 2030. A este año hemos avanzado un 7% en la meta y hemos reducido la extracción de agua casi un 15% en términos absolutos desde el año 2019 a nivel corporativo, por medio de iniciativas como la eliminación de fugas, reducción del consumo de vapor, recuperación de condensados, recirculación de aguas y cultura ambiental. En cuanto a recirculación, hemos logrado avances significativos en el aprovechamiento de los condensados deseables que por sus características físicas y de proceso, permiten un segundo uso.

Destacamos los resultados de la planta en México que durante el año 2023 implementó la recirculación de agua en diferentes procesos y captación de aguas lluvias para procesos de limpieza mejorando en un 13% el indicador de intensidad de extracción por tonelada empacada. En Bogotá, se implementó un proceso para reutilizar las aguas residuales en los servicios sanitarios y limpieza general que nos permitió reducir la extracción en un 14% del volumen permitido de agua subterránea.



Corrimos un análisis de las zonas expuestas a estrés hídrico para nuestras 6 operaciones y para los proveedores priorizados de las cadenas de palma y soya, utilizando la herramienta Climate Impact Platform de nuestro aliado ERM, que para el indicador de estrés hídrico toma datos de WRI Aqueduct Water Risk Atlas. Encontramos que nuestras plantas de México y Chile (Team Foods Chile y BredenMaster) están ubicadas en zonas con estrés hídrico inicial extremadamente alto (>80%), y que ninguno de nuestros proveedores tiene un nivel de riesgo relevante a nivel de la cadena de suministro.

Para evaluar el riesgo residual de cada operación se sigue la metodología interna del Sistema de Administración de Riesgos corporativo, tomando como base de la probabilidad en indicador de estrés hídrico anterior e incluyendo el análisis de la escala del impacto y la solidez del control implementado, teniendo los siguientes resultados:

Extremo **Alto** **Moderado** **Bajo**

		BredenMaster						Chile						México					
		L. Base		2030		2050		L. Base		2030		2050		L. Base		2030		2050	
Riesgo	**Elemento de Riesgo**	SSP1	SSP3	SSP1	SSP3	SSP1	SSP3	SSP1	SSP3	SSP1	SSP3	SSP1	SSP3	SSP1	SSP3	SSP1	SSP3	SSP1	SSP3
Estrés hídrico	Interrupción en el servicio de agua	B	B	A	A	A	A	B	B	M	M	M	M	A	A	A	A	A	A
Estrés hídrico	Regulación más exigente	B	B	M	M	M	M	B	B	M	M	M	M	B	B	M	M	A	A
Estrés hídrico	Competencia con comunidades	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B

Nuestro consumo de agua en estas operaciones ubicadas en zonas con estrés hídrico inicial extremadamente alto (>80%) es de 0,211 Mm³ representando el 55,5% del consumo a nivel corporativo. No obstante, como medida de adaptación estamos priorizando las acciones para reducir el consumo de agua en todas las geografías y por tanto la presión sobre el agua. También adelantamos acciones como la ampliación del almacenamiento de agua en algunas plantas, y se están buscando alianzas para avanzar en la conservación y regeneración de las cuencas de suministro a nivel local.

A la fecha no hemos tenido incidentes o no conformidades relacionados con permisos, estándares y reglamentos de cantidad o calidad del agua.

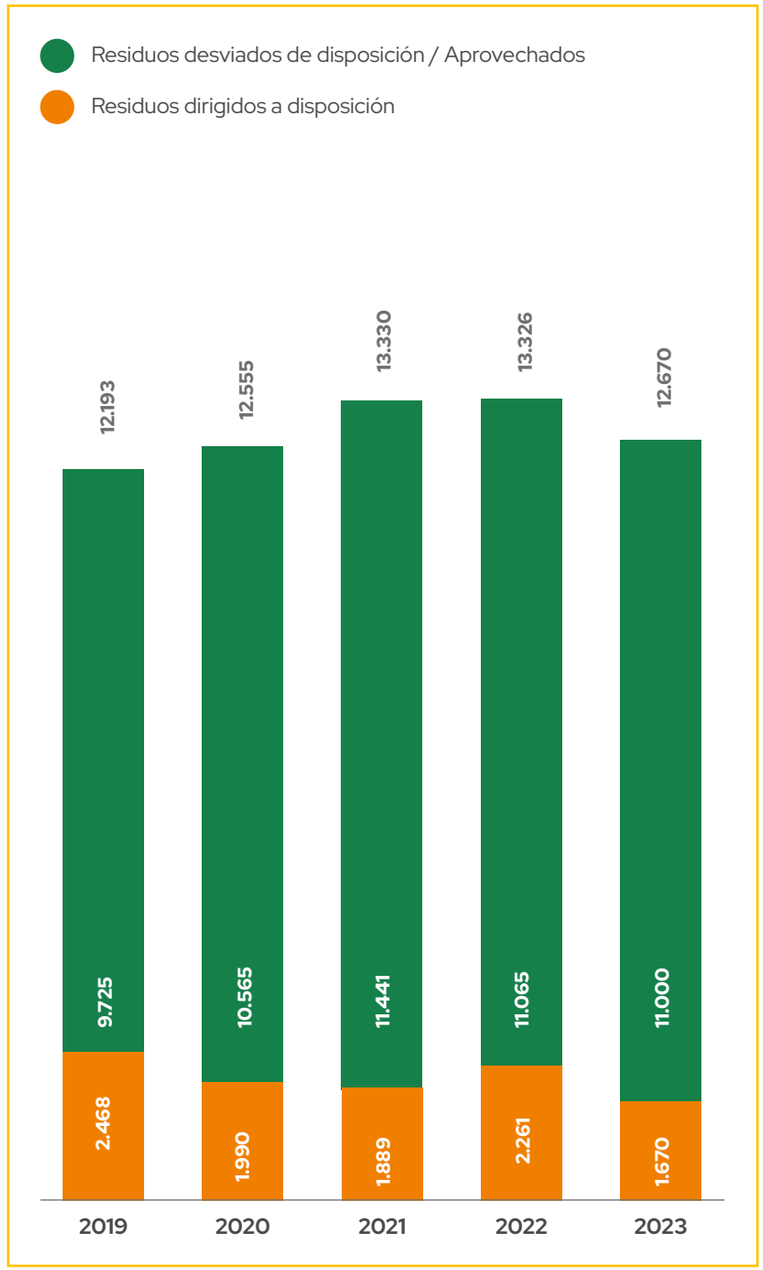
Residuos

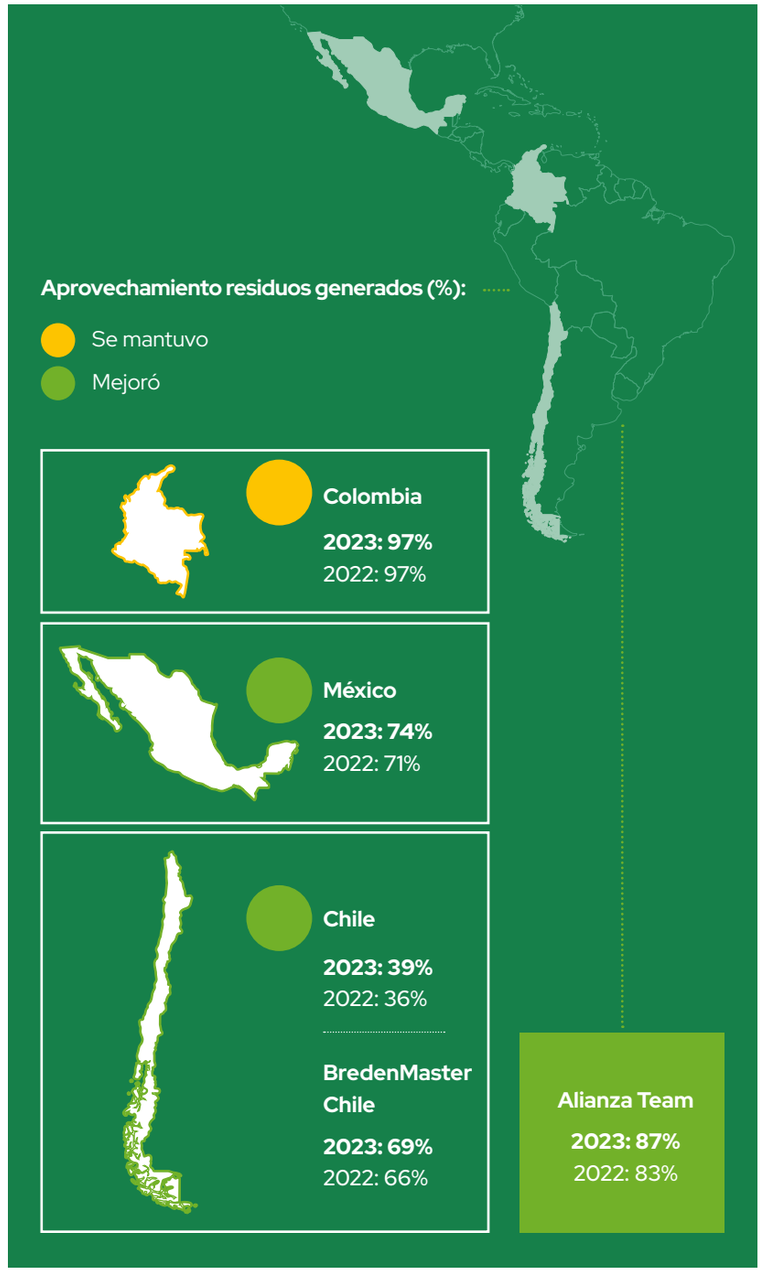
GRI 306-1; 306-2; 306-3; 306-4; 306-5; T17

ODS 12.2; 12.3; 12.4; 12.5

Estamos convencidos que para lograr una gestión verdaderamente sostenible de los recursos naturales a través del enfoque de la economía circular requiere de una reducción desde la fuente en el consumo de materiales. Durante los últimos años hemos enfocado los esfuerzos en mejorar el indicador de aprovechamiento de residuos, logrando un 87% a nivel corporativo, aumentando 5% frente a la gestión del 2022. Continuamos generando alianzas con los gestores de residuos para alcanzar nuestra meta corporativa, y a su vez, superar desafíos a nivel normativo para el aprovechamiento de algunas corrientes de residuos en Chile como la destinación de las tierras filtrantes del proceso de refinación, que en Colombia ya se destinan a compostaje.

Desde el 2023 estamos cambiando nuestro foco de acción, migrando hacia un enfoque Basura Cero, aplicando la jerarquía de mitigación y dando prioridad a la prevención de la generación de residuos desde la fuente. Este trabajo se inició en 2022 en la planta de Buga con el programa *Más Opciones Menos Residuos*, que busca la gestión sustentable de los recursos naturales, a través del enfoque de la economía circular, en donde la reducción desde la fuente en el consumo de materiales, sea la clave para un manejo ambientalmente racional de los residuos logrando ser una iniciativa transversal a nivel Corporativo.





Energía y cambio climático

ODS 13

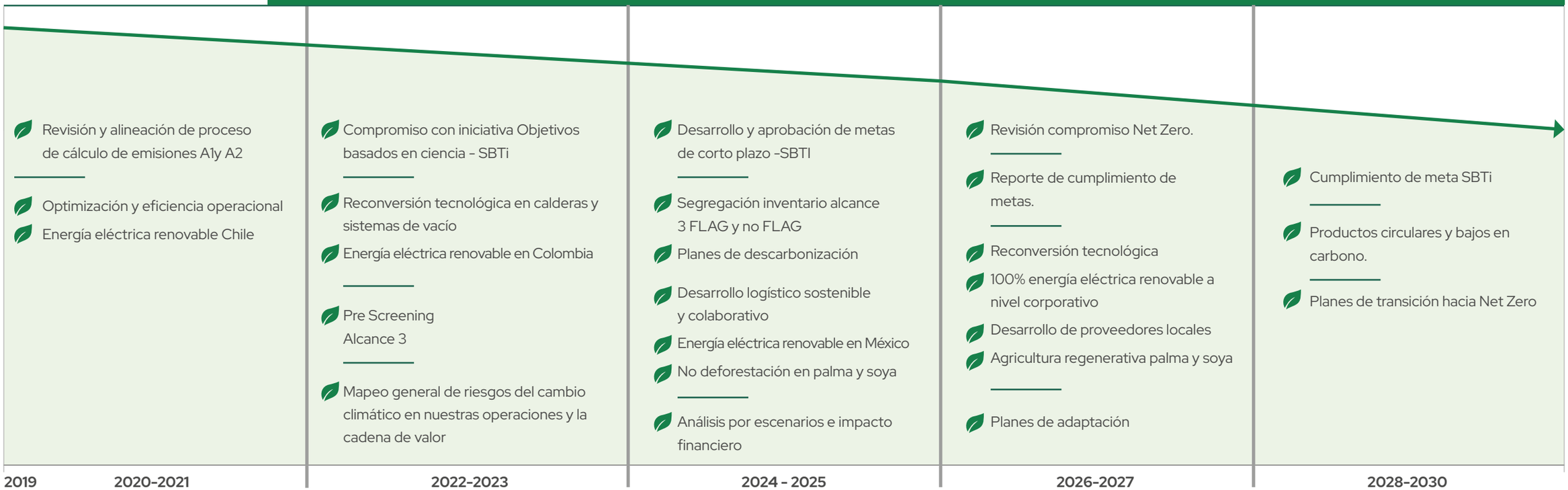
Hemos venido analizando el impacto de nuestro compromiso de Carbono Neutralidad al 2030 que declaramos en el 2020 y concluimos que nuestra responsabilidad es actuar para mitigar sus efectos más allá de nuestras operaciones propias, haciendo transformaciones profundas en el modelo de negocio y en nuestra cadena de valor para reducir emisiones antes de avanzar hacia proyectos de compensación. Dado lo anterior, evolucionamos hacía un compromiso de reducción de emisiones de corto plazo en línea con la iniciativa de Objetivos Basados en Ciencia (SBTi) este año y a Net Zero al en los próximos años.

SBTi es una iniciativa mundial que impulsa a las empresas a fijar objetivos ambiciosos de reducción de emisiones alineados con los hallazgos del IPCC que definen 1,5°C como el límite seguro para evitar los efectos más devastadores del cambio climático. Al adherirnos, nos comprometemos a reducir nuestras emisiones de alcance 1 y 2 -consumo de combustibles fósiles, refrigerantes y compra de energía eléctrica- en un 46% para 2030 y 25% en el alcance 3, correspondiente a las operaciones de alcance indirecto de nuestros aliados.

Estamos convencidos de que este compromiso es esencial para continuar generando prosperidad donde tenemos presencia, fortalecer la competitividad de nuestros negocios, y seguir impactando positivamente a nuestra gente, comunidades, cadena de valor y planeta.

Construyendo nuestra hoja de ruta

El principal desafío en los próximos dos años es consolidar nuestro plan de descarbonización en los tres alcances para desarrollar y aprobar las metas de reducción de emisiones por parte de la iniciativa de Objetivos Basados en Ciencia.



Energía

GRI 302-1, 302-3, 302-4; SASB FB-PF-130a.1.

ODS **ODS 7.2; 7.3**

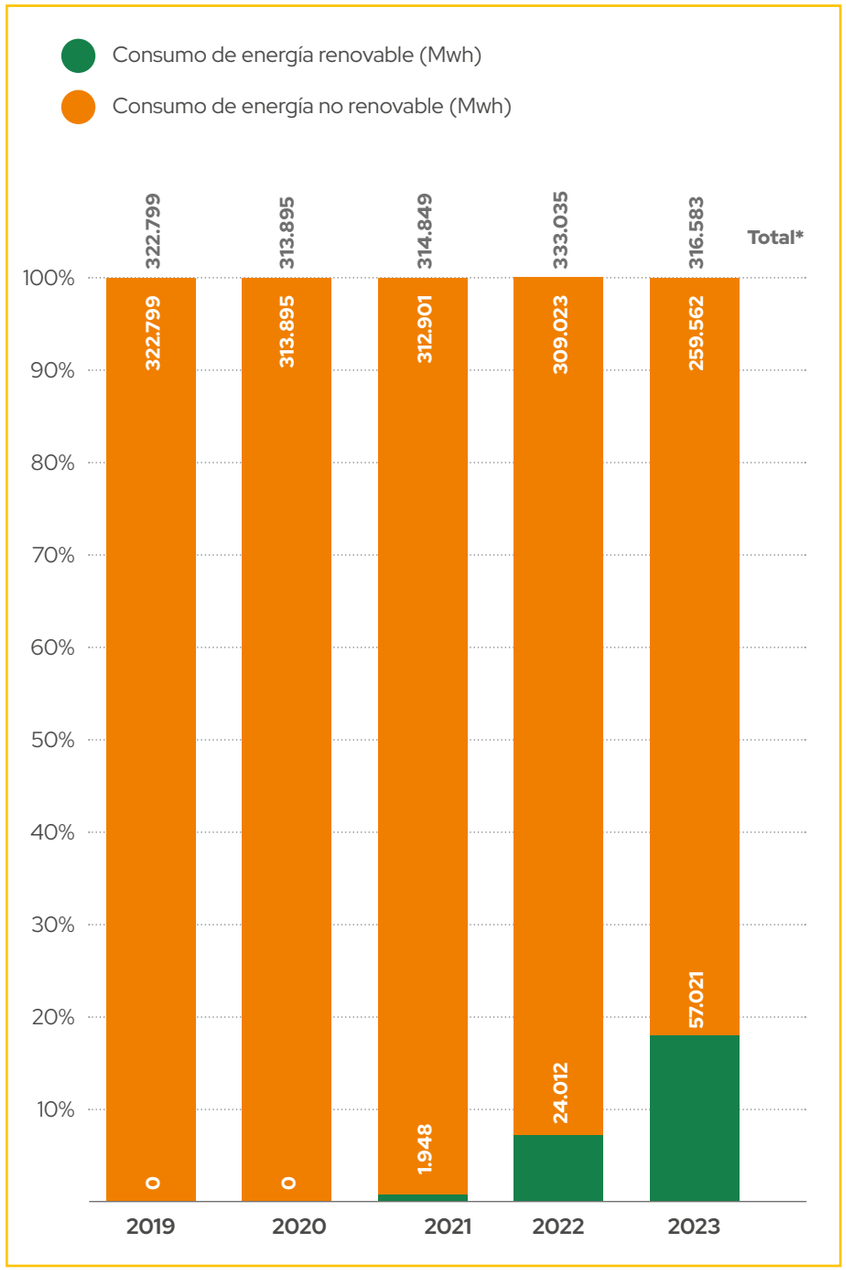
¡Continuamos avanzando en la transición energética! Durante el 2023 compramos el 100% de energía eléctrica renovable certificada I-Rec para nuestra operación en Colombia, que sumado a la operación de Chile nos permite lograr un 87% de energía eléctrica renovable a nivel corporativo. En Buga inauguramos una granja solar en colaboración con Celsia, instalando más de 10.000 paneles solares que proveen aproximadamente el 30% de la energía que utilizamos en esa planta.

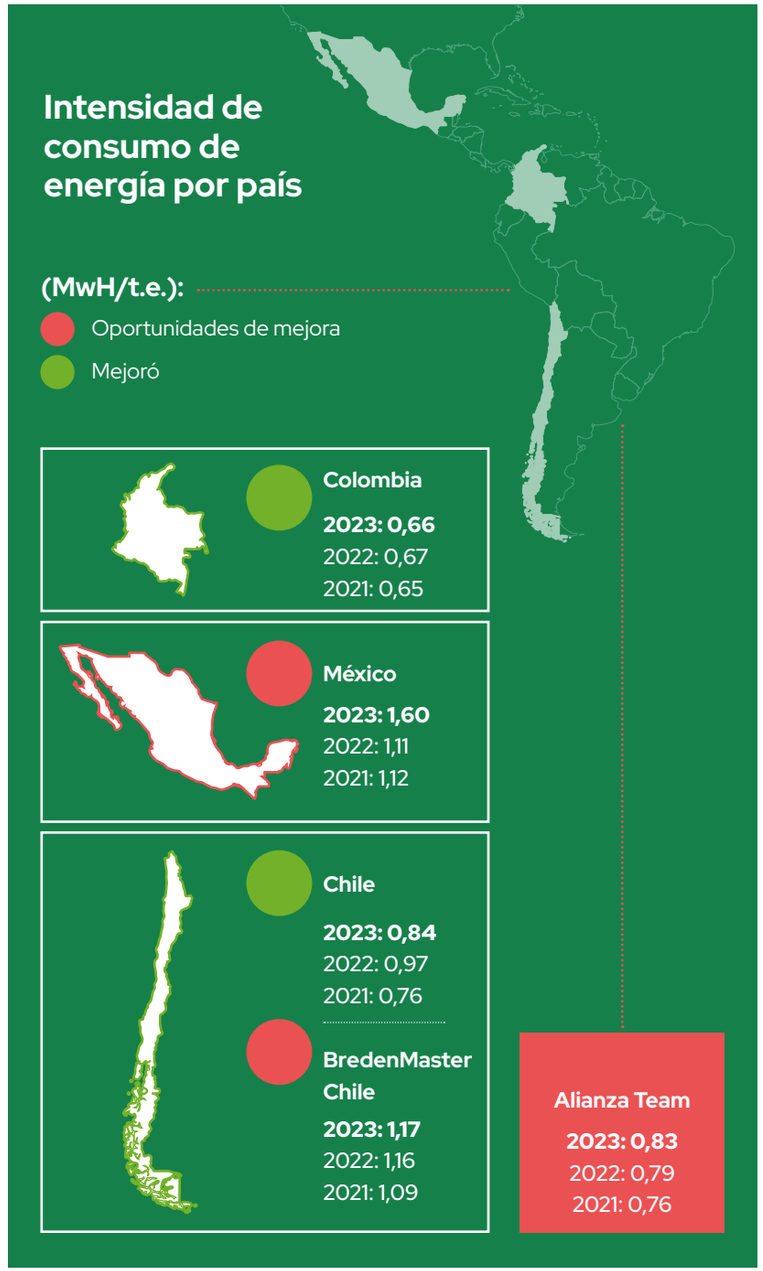
¡Conoce nuestra granja solar en Buga! | Alianza Team +

* Corresponde a la energía total utilizada, sumando la térmica que hace parte del Alcance 1 de emisiones, y la eléctrica que hace parte del Alcance 2 para el cálculo de la huella de carbono corporativa.

Fuentes de energía eléctrica (renovables): Hidroeléctrico, solar y eólico

Fuentes de energía térmica (no renovables): Gas natural, carbón, ACPM, GLP.





La renovación tecnológica es clave para continuar reduciendo el consumo de energía eléctrica y térmica. En Barranquilla se instaló una subestación y se realizó el cambio de todos los circuitos eléctricos lo cual producirá una mejora en la calidad y eficiencia de energía.

A nivel general el uso de combustibles fósiles se redujo en un 5% frente al año anterior, producto de proyectos de eficiencia energética en el uso de combustibles fósiles y de los sistemas de vacío de las Plantas de Bogotá y Barranquilla. Este último se calcula representará una reducción del consumo de vapor aproximada de 50% y un aumento en la capacidad de producción, resultados que se verán reflejados desde diciembre de 2023 en adelante.

México será la primera planta que iniciará con la implementación de la tecnología *Ice Condensing* la cual aumentará la eficiencia en la producción de vapor, iniciativa que hace parte de los proyectos ambientales a implementar como parte del plan de descarbonización.

Huella de carbono

GRI 305-1; 305-2; 305-3; 305-4; 305-5; SASB FB-AG-110a.2; NIIF 29 (a)

Emisiones alcance 1 y 2

Hemos venido trabajando en revisar el histórico de nuestras emisiones 2019 - 2023 para los alcances 1 y 2, encontrando algunas inconsistencias a nivel de los datos y de los factores de emisión utilizados para la energía a nivel país en las diferentes operaciones. Puntualmente, para el año base 2019 se tenía una cálculo inicial de 124.707 TONCO$_2$e que al corregir se redujo a 104.694 TONCO$_2$e. Esto significa que para la gestión del 2023, se obtuvo una reducción del 17% frente a la línea base ajustada en términos absolutos.

Estos resultados se han dado por la optimización de procesos productivos en las plantas al reducir el consumo de combustibles y aumentar la generación de vapor por tonelada empacada y por la compra de energía eléctrica renovable certificada I-REC que para este año ya alcanza un 87% a nivel corporativo.

Emisiones	2019	2020	2021	2022	2023
Intensidad de emisiones A1 + A2 (tCO$_2$e / t.e.)	0,251	0,234	0,218	0,250	0,227
Alcance 1 (tCo$_2$e)	85.715	77.559	74.122	97.422	83.134
Alcance 2 (tCo$_2$e -Market Based)	19.250	19.427	16.321	8.114	3.752
Alcance 2 (tCo$_2$e - Location Based)	19.250	19.427	16.583	15.487	14.437

t.e. Tonelada empacada
Market Based: Las emisiones de Alcance 2 basadas en el mercado son emisiones calculadas con base en un contrato o acuerdo de compra de energía específico
Location Based: Las emisiones de Alcance 2 basadas en la ubicación son emisiones calculadas en función de la intensidad de emisiones promedio de una red eléctrica local.

Las emisiones alcance 1 son las generadas por actividades bajo control operativo en nuestras plantas propias, en nuestro caso están estrechamente relacionadas a el consumo de energía térmica y a la recarga de gases refrigerantes. Estos últimos son una fuente de emisiones clave, contribuyendo aproximadamente al 35% de la huella de carbono de este alcance, principalmente por la operación de Bredenmaster en Chile que para mantener de forma óptima los productos de panadería congelada requiere una gran capacidad de almacenamiento refrigerado.

Se ha venido trabajando en la implementación del Programa Cero Fugas para gestionar fallas y se cambiaron los condensadores evaporativos y de presurización de los sistemas de refrigeración. A la fecha hemos reducido de forma significativa el consumo de refrigerantes y adelantado acciones para reducir el consumo de combustibles (Ver detalle en sección energía).

El alcance 2 corresponde en un 100% a las emisiones por la compra de energía eléctrica. Aquí se viene trabajando en la mejora de la eficiencia energética y en que el abastecimiento se haga con fuentes de energía renovables. Gracias al trabajo colaborativo con los proveedores de energía ya hemos reducido el 80,5% de las emisiones absolutas del alcance 2 frente al año base 2019.

La reconversión tecnológica será una de las tácticas más relevantes para acelerar la acción en términos de reducción de emisiones en los próximos años. Hemos identificado 10 proyectos de carácter ambiental a implementar de aquí al 2030 que nos permitirán reducir un 25% adicional en términos absolutos, estando muy cerca de la meta SBTi del 46.2% desde línea base.

Alcance 3

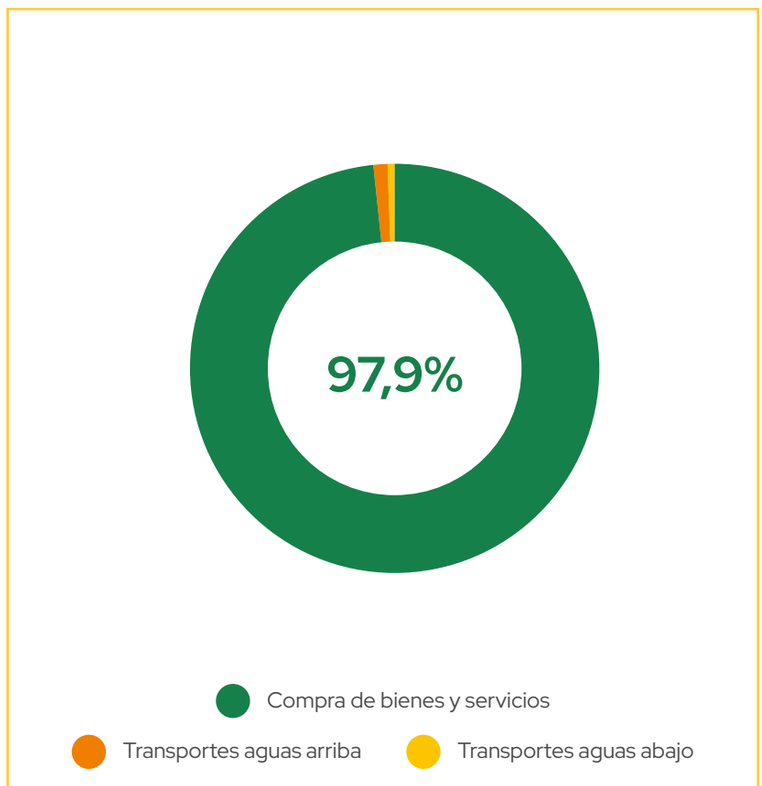
En 2022 realizamos por primera vez la medición del inventario alcance 3 usando la herramienta del GHG protocol - Scope 3 evaluator, para 13 de las 15 categorías definidas para el año 2021. Encontramos que más del 90% de las emisiones corresponden a la categoría 1 -adquisición de bienes y servicios- y el restante está concentrado en la logística y en el modelo de equipos en comodato de BredenMaster.

Definiendo nuestro pareto de emisiones hemos dado continuidad a la cuantificación de este alcance para las categorías de compra de bienes y servicios (1), transporte y distribución aguas arriba (4) y transporte y distribución aguas abajo (9) dada su contribución y relevancia para las operaciones. Estamos trabajando en la mejora iterativa del inventario, migrando hacia métodos de cálculo más precisos, por ejemplo robusteciendo nuestras bases de datos de información de las compras mapeando el origen de cultivo o fabricación lo que nos permite usar factores de emisión (FE) más acertados y también incorporando información primaria de nuestros proveedores.

Las emisiones para el año 2023 son 1.146.558,35 tCO_2e, donde un 97,87% corresponde a la Compras de bienes y servicios, de la cual 88,72% corresponde a la compra de materia prima lípida (MPL) y un 11,28% de materiales de empaque, insumos e ingredientes (MEII's). El 2,1 % restante corresponde a la logística aguas arriba y aguas abajo. Es importante aclarar que la mayor parte de la flota de nuestro negocio BredenMaster es propia, por tanto sus emisiones se calculan en el alcance 1.

De las materias primas lípidas, la soya y la palma representan casi el 87% del abastecimiento, por lo tanto son nuestros dos commodities priorizados. Aunque la palma tiene el mayor volumen de nuestro abastecimiento, la soya contribuye en mayor medida a las emisiones de este alcance dado que el FE es más alto por tonelada adquirida y es variable según las regiones geográficas de origen.

Nos alineamos con la estrategia de abastecimiento para desarrollar capacidades y acompañar a los proveedores en la gestión de sus emisiones. Iniciamos un proyecto para mapear prácticas de agricultura regenerativa en palma en Colombia, donde obtendremos un FE personalizado para la región y el impacto de la implementación de las prácticas en la huella de carbono, que será clave para trazar nuestra hoja de ruta de mitigación para las emisiones asociadas a los bosques, tierra y agricultura (FLAG).



Desarrollo logístico sostenible y colaborativo

Definimos para la operación en Colombia un **Plan Maestro Logístico** alineado a la Visión 2030, enfocado en el desarrollo de capacidades que contribuyan a la competitividad de la red de valor, incorporando procesos y tecnologías avanzadas como la analítica de datos, inteligencia artificial y la automatización. Centraremos nuestra acción en 4 tácticas que hoy contienen 53 iniciativas a trabajar en los próximos 7 años, incluidas las de comercio exterior. Para el 2024 nuestros principales desafíos serán valorar los proyectos en términos económicos, sociales y ambientales, construyendo nuestra hoja de ruta para la reducción de emisiones alcance 3 y alinear las iniciativas e indicadores de las operaciones de México y Chile alrededor de las 4 tácticas. A través de #SumarPorElPlaneta y otras acciones buscaremos seguir promoviendo espacios de colaboración y acción.

1

Eficiencias en transporte: Optimización del factor de carga y consolidación de despachos.

Métrica principal: Factor de carga (%).

La principal oportunidad para reducir emisiones en el corto plazo es el aumento del factor y la consolidación de la carga, es decir, transportar más producto con menos vehículos. Pusimos en marcha el programa *Optimus* a finales de 2022, y a la fecha se ha logrado aumentar el factor de carga en un 12%, lo que significa la reducción frente al 2022 de 252 tractomulas representando 137.368 kilos de CO_2 evitados, y 88.900 kilómetros ahorrados que equivale a 2,2 vueltas al planeta.

Para lograrlo tuvimos que romper paradigmas y aplicar diferentes pruebas de resistencia de las cajas, realizar cambios en la programación y cubicaje de los vehículos, así como el trabajo conjunto con clientes y proveedores.

2

Optimización en la red logística: Malla óptima, rutas alternativas u optimización de almacenamiento.

Métrica principal: Reducción en Km.

Una malla óptima requiere contemplar múltiples variables que nos lleven al mejor costo/beneficio. Durante 2023 se trabajó en optimizar almacenamiento en planta y entregas directas a nuestros clientes, eliminando traslados de productos hacía CEDIs y bodegas de almacenamiento alternas. Estos cambios produjeron una reducción de 4.500 Km.

3

Modelos colaborativos: Alianzas para compensación de carga.

Métrica principal: Trayectos vacíos (para evitarlos).

Por la naturaleza de la operación algunas rutas pueden implicar la movilización de vehículos sin carga. Durante 2023 tuvimos programas de formación en modelo transporte colaborativo en compensación de carga en Colombia por parte de la ANDI y con LOGYCA desarrollamos talleres con diferentes compañías para su implementación; estos espacios ayudaron a crear confianza para compartir información y coordinar frecuencias de cargue y descargue entre los generadores y las empresas transportadoras. Producto de esto hoy contamos con 6 rutas redondas y 10 generadores de carga y empresas de transporte aliadas, reduciendo las emisiones de estos trayectos a la mitad.

Estamos mejorando la cuantificación de nuestro inventario de emisiones alcance 3 para incluir los trayectos vacíos, buscando tener una línea base sólida para identificar más oportunidades de compensación.

4

Flota baja en emisiones: 100% Vehículos carbono eficientes y de última tecnología al 2030.

Métrica principal: % de flota carbono eficiente.

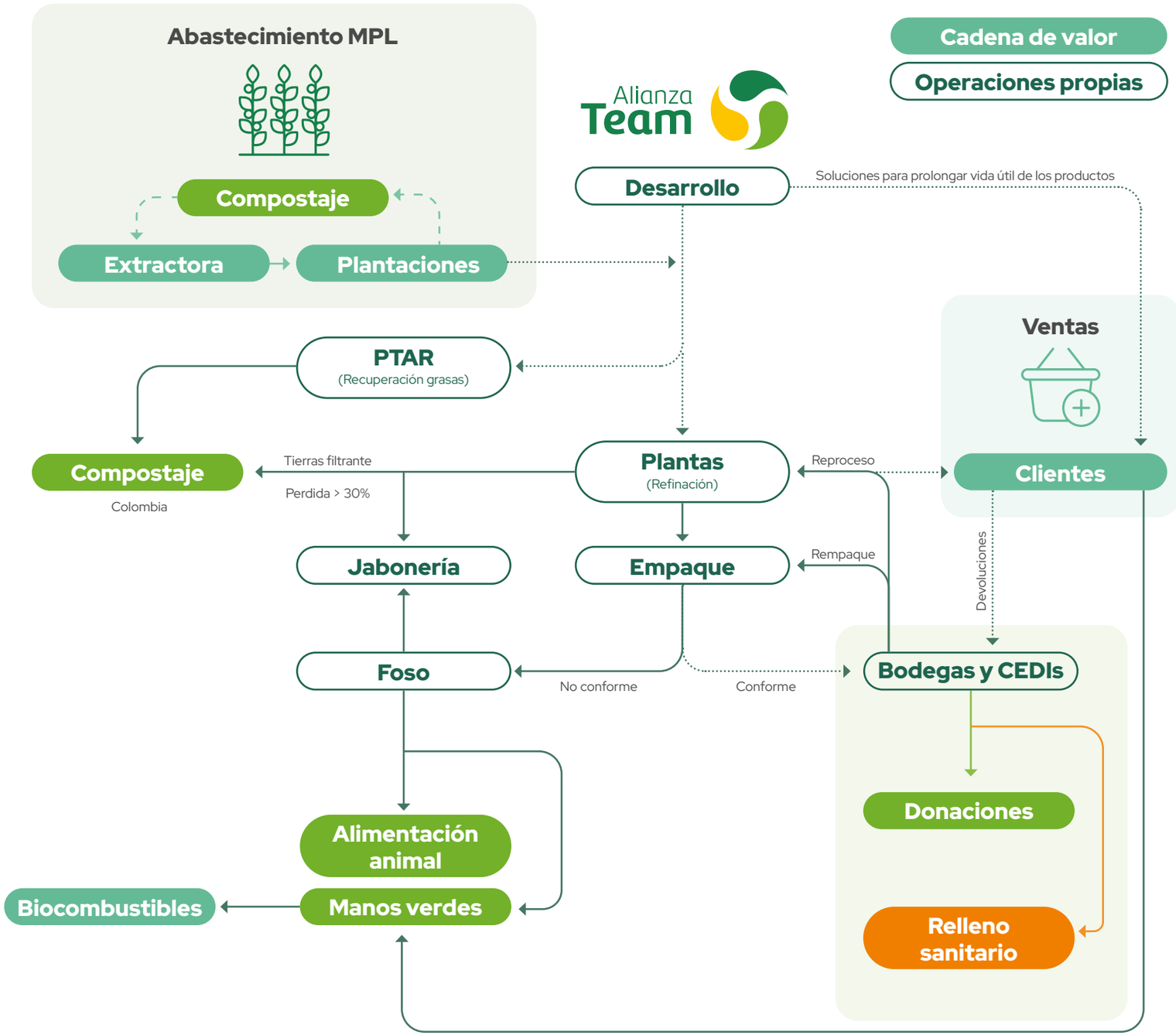
Nuestro transporte es operado por terceros lo que convierte a nuestros proveedores en unos aliados estratégicos en la descarbonización de esta operación. Hoy contamos con dos vehículos dedicados a gas en las rutas Bogotá-Barranquilla y uno eléctrico en la distribución de última milla. Para el 2024 enfocaremos nuestros esfuerzos en mapear la antigüedad y tecnología de la flota, haciendo un plan de trabajo para su actualización, con lo que podemos lograr una reducción de las emisiones en el corto plazo con mayor costo-beneficio.

Soluciones para la circularidad

ODS 12.2; 12.5

Liderar el cambio hacia un mundo más sostenible desde nuestros negocios y marcas a través de la innovación y la circularidad es un desafío que involucra áreas transversales de la compañía y actores a lo largo de la cadena de valor. Estamos explorando nuestro modelo de circularidad, entendiendo como todas las iniciativas se articulan para generar un menor impacto desde cada etapa del ciclo de vida para entregar a nuestros clientes y consumidores un producto que se diferencie desde la sostenibilidad.

Durante 2023 trabajamos con nuestro aliado Gaia Servicios Ambientales en el desarrollo de una herramienta para el análisis de ciclo de vida screening de nuestros productos, con alcance a la huella de carbono (ISO 14067:2018) y uso de agua desde la obtención de materias primas hasta la puerta de nuestros clientes. Esta herramienta será clave en la toma de decisiones a nivel de innovación y desarrollo de producto para identificar puntos críticos y rediseñar nuestros procesos y productos para lograr reducir los impactos de forma integral, materializando la oportunidad para hacer la diferencia desde nuestros productos con menor impacto ambiental soportado con cifras y datos contundentes.



Pérdida y desperdicio de alimentos

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

Durante el 2023 el equipo de calidad lideró un mapeo de los procesos en nuestras plantas para entender donde se generan pérdidas de alimentos. Encontramos que hay una merma teórica, intrínseca al proceso de refinación de los aceites en la cual se eliminan sustancias, y una merma real que corresponde a la diferencia entre el volumen de las materias primas lípidas en el recibo y el volumen final producido. Calculamos la pérdida de alimentos es la diferencia entre estos dos tipos de mermas.

Encontramos que la mayor parte de las mermas y devoluciones de clientes no generan pérdidas ya que son reprocesadas en nuestras plantas como primera opción de gestión, esto siempre y cuando cumplan con los criterios de inocuidad, calidad y reglamentarios. Además los productos de la refinación como ácidos grasos y soapstock se convierten en insumos para la fabricación de productos en otras categorías o se venden para otros usos industriales.

De las pérdidas generadas, más del 70% se destina a usos alternativos, ya sea transformándose en biocombustibles a través de nuestro programa Manos Verdes, o a compostaje o venta para alimentación animal y otros usos industriales.

Empaques y embalajes

GRI 301-1

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

ODS 12.2; 12.5

Objetivos:

Evaluar el 100% de nuestros empaques, para el año 2025, identificando oportunidades alrededor de los tres pilares del compromiso de empaques.

100% de empaques reciclables, reutilizables o compostables al 2030.

Durante el 2023 actualizamos nuestro compromiso y enfoque de gestión en tres pilares que nos llevarán al cumplimiento de los objetivos propuestos:

1

Reducir

Eliminar empaques no indispensables, reducir el peso y la complejidad en el diseño de componentes de materiales de empaque.

2

Repensar

Diseñar nuestros empaques para ser reciclados, compostados o reutilizados.

3

Responsabilizarse

Garantizar el cierre de ciclo de nuestros empaques y promover la circularidad bajo la responsabilidad extendida del productor

Desde el Comité de Empaques Corporativo se busca robustecer el sistema de información de empaques para dar alcance a normativas locales, reportes corporativos y necesidades de los clientes. Esto lo condensamos en una **taxonomía de empaques**. Ya hemos cargado las características principales, como pesos unitarios y clasificaciones, pero tenemos un desafío para capturar información de nuestros proveedores como certificaciones, orígenes y contenido de material reciclado y certificado en vidrios, maderas y metales.

En el **Estándar Team** definimos los criterios de sostenibilidad de empaques, incluyendo temas como el uso de la jerarquía de mitigación, el análisis de ciclo de vida, la priorización de las estructuras monomaterial y materiales reciclables para la selección y rediseño de empaques. Así mismo, desarrollamos la metodología para evaluar el avance en nuestra meta de reciclabilidad incluyendo la reciclabilidad técnica, la separabilidad y compatibilidad de los componentes y la demanda de material a nivel local.

Metal	Vidrio	Plástico	Fibras de madera y papel
55,29 t	1.058,05 t	4.764,08 t	12.323,72 t



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

56,7%

de los empaques de la categoría de **fibras de madera** y **papel** es

de origen

certificado FSC

16,3%

de origen

reciclado

4,3%

de los la categoría plásticos es

de origen

reciclado posconsumo PCR

Gestión 2023

Pilar: Reducir

De la mano de nuestro proveedor Amcor, se aligeraron dos empaques de la marca de aceites Gourmet; evitando el consumo de 11,7 toneladas de plástico en el 2023, que sumado a los aligeramientos de años anteriores representa una reducción de 517,7 toneladas al año.

En 2024 tenemos identificados 5 potenciales empaques por aligerar en Colombia y trabajaremos en el resto de geografías para avanzar en nuestra meta de identificación de oportunidades en el 100% de SKU's.

A nivel logístico, logramos la reducción del consumo de plástico en nuestra planta Buga en un 80% por la implementación del sistema de adhesivo en el Robot de recibo de producción y un 70% en almacenamiento de sacos de harina de proteicos, por la implementación de amarras reutilizables. Esto representa una reducción de 5 toneladas de plástico al año. Estas iniciativas hacen parte de la Huella verde, programa para reducir el impacto a nivel del almacenamiento.

Pilar: Repensar

En 2023 se incluyen 14 SKU de familia Donuts y 16 SKU en familia Muffins del negocio Bredenmaster dentro del Acuerdo de Producción Limpia de Ecoetiquetado, recibiendo el sello **"Elijo Reciclar"**. Mantenemos los 9 SKUs de la marca Kardamili en Team Foods Chile para un total de 69 SKU's con sellos en Chile.

Tenemos el desafío de incorporar nuevos productos envasados en APL de Ecoetiquetado, trabajando en seleccionar materiales reciclables, garantizando tanto que sean tecnológicamente reciclables como que exista una ruta de valoración a nivel local.

En cuanto a la operación logística, en 2023 logramos tener en la operación de Buga un 100% de estibas de plástico de origen reciclado, reemplazando las convencionales que requieren cambio frecuente, estamos trabajando en implementar esta iniciativa en otras operaciones.

Pilar: Responsabilizarse

Pertenecemos a cuatro colectivos posconsumo, uno en Colombia y tres en Chile, por medio de los cuales colaboramos con actores de la cadena como industrias transformadoras, colectivos de reciclaje, academia y gobierno, entre otros para garantizar que los materiales reciclables sean efectivamente reciclados.

Los colectivos a los que pertenecemos en Chile, GIRO, PROREP y RESIMPLE han logrado cumplir las metas previstas para el primer año de implementación de la Ley REP. GIRO, del cual somos miembros fundadores en la categoría domiciliaria, se logró la recolección y valorización del equivalente a las toneladas domiciliarias PEM: 50,33 Toneladas de Papel y Cartón y 58,95 Toneladas de Plásticos.

En Colombia, por medio del colectivo posconsumo Visión 30/30 se logró aprovechar un 12.58% de los materiales de empaque enviados al mercado por las empresas del colectivo, valor que se encuentra sobre la meta establecida por la reglamentación nacional.

Trabajamos con nuestro aliado Amazóniko en un estudio para entender la cadena de recolección y reciclaje del PET Aceite en Bogotá, encontramos que este material tiene una demanda en el mercado y actualmente se recoge, pero su precio está un 50% por debajo del PET cristal y pierde valor al no poder ser utilizado nuevamente en la fabricación de botellas. Estamos buscando cómo participar más activamente en cerrar esta brecha colaborando con actores de la cadena y también concientizando a los consumidores sobre cómo separarlo para que sea viable reciclarlo.

Manos verdes

T25

ODS 6.3; 12.4; 12.8

A través del programa de recolección de residuos grasos, Manos Verdes, nuestra meta es no solo cerrar el ciclo de vida de las grasas vegetales, sino también fomentar una disposición responsable para beneficiar al medio ambiente y la sociedad. Para lograr esto, colaboramos con Muta, una plataforma de economía circular, Empresa B y Certificada ISCC - Certificación Internacional de Sostenibilidad y Carbono. Muta se encarga de recolectar diferentes tipos de aceites de cocina usados y grasas, garantizando su trazabilidad. Integra estos aceites y grasas en la economía circular, sirviendo como materia prima para la industria de los biocombustibles.

Durante 2023 recogimos **3.112 toneladas de ACU** y otros residuos grasos, para transformarlos en biodiesel de segunda generación, el uso de este combustible evita emitir aproximadamente **10.089,5 toneladas de CO_2e** (Estándar ISCC) en comparación con el uso diesel fósil y evitamos contaminar 3.465 millones de litros de agua por la gestión inadecuada del aceite.

Llevamos a cabo la revisión de los procesos, fortalezas y áreas de mejora de Manos Verdes, como resultado este programa pasó a ser capacidad integrada en la propuesta de valor de los negocios a los clientes.

El negocio de Consumo Fuera del Hogar en Colombia continúa expandiendo el programa a más restaurantes, hoteles y servicios de catering del país. Además de ofrecer servicios de recolección asesoramos a más de 500 puntos de venta de nuestros clientes en el cambio oportuno de los aceites de freído, midiendo compuestos polares y porcentajes de descarte, garantizando la calidad de sus productos y la reputación de su marca.

Team Solutions seguirá apoyando a clientes industriales con la disposición de devoluciones y productos averiados como margarinas y aceites. Este enfoque contribuye a la economía circular y al uso de la pérdida de alimentos para usos alternativos al aprovechar los residuos grasos como materia prima para la producción de biocombustibles, al tiempo que fortalece sus relaciones comerciales desde la eficiencia y la capacidad de mitigar los riesgos ambientales, reputacionales y operativos inherentes a este proceso.

Hoy continuamos llevando el programa a los consumidores a nivel de los hogares, ampliando su cobertura a 744 puntos limpios de **Tiendas D1** en más de 55 municipios de Colombia. Estamos en continua optimización del proceso de recolección buscando rutas más eficientes, logrando una disminución significativa en los kilómetros recorridos y un menor impacto en la huella de carbono.

Participamos con entidades ambientales y asociaciones para generar conciencia y sensibilización del aceite de cocina usado como contaminante de las fuentes hídricas. Participamos en eventos como el Congreso ambiental de la CAR de Cundinamarca y en alianza con el Acueducto de Bogotá y Fedepalma realizamos una campaña de sensibilización en la localidad de Chapinero de Bogotá, impactando a más de 20 restaurantes de la zona a su vez que realizamos una ruta de sensibilización en centros comerciales para recolectar ACU e informar sobre su correcta gestión y los factores de riesgo asociados a una mala disposición del mismo.



MANOS VERDES®



Anexos

Fundaciones y Entidades con quienes trabajamos Pág. 87

Memorando Independiente de Verificación Pág. 88

Contenidos Generales: GRI 2 Pág. 94

Fundaciones y Entidades con quienes trabajamos



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

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

Memorando Independiente de Verificación

Building a better working world

Señores
Team Foods Colombia S.A.
Bogotá, D.C.

AS-2756-24
15 de marzo de 2024

Informe de Aseguramiento Limitado Independiente

Estimados señores:

1. Alcance

Hemos sido contratados por Team Foods Colombia S.A. (en lo sucesivo "Team Foods" o "la Compañía"), para desarrollar un compromiso de aseguramiento limitado, según lo definido por las Normas Internacionales de Encargo de Aseguramiento (en lo sucesivo "el Compromiso"), sobre la información de sostenibilidad identificada (el "Asunto Objeto") que se detalla en el Anexo 1 y que se encuentra contenida en el Informe de Gestión Sostenible de Alianza Team para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023 (el "Reporte").

2. Criterio Aplicado por Team Foods Colombia S.A.

En la preparación del Asunto Objeto detallado en el Anexo 1, Team Foods aplicó los criterios de los Estándares GRI - Global Reporting Initiative de acuerdo con la conformidad auto declarada por la Compañía, los Estándares SASB - Sustainability Accounting Standars Board y criterios propios incluidos en el Anexo 2 de este Informe (los Criterios). Los criterios propios se diseñaron para complementar el reporte con respecto a los asuntos materiales identificados por Team Foods; como resultado, es posible que la información sobre el Asunto Objeto no sea adecuada para otro propósito.

3. Responsabilidades de Team Foods Colombia S.A.

La Administración de Team Foods Colombia S.A. es responsable de seleccionar los Criterios y presentar el Asunto Objeto de acuerdo con los Criterios, en todos los aspectos materiales. Esta responsabilidad incluye establecer y mantener los controles internos, el mantenimiento adecuado de los registros y la realización de estimaciones que son relevantes para la preparación del Asunto Objeto, de forma que esté libre de errores materiales, ya sea por fraude o por error.

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

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

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

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

A member firm of Ernst & Young Global Limited

Building a better working world

4. Responsabilidades de EY

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

Hemos llevado a cabo nuestro compromiso de acuerdo con Normas Internacionales sobre Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Histórica (ISAE 3000) y los términos y condiciones contractuales para este compromiso acordado con Team Foods Colombia S.A. el 18 de diciembre de 2023. Esas normas requieren que planifiquemos y llevemos a cabo nuestro compromiso para expresar una conclusión sobre si tenemos conocimiento de cualquier modificación material que deba realizarse en el Asunto Objeto para que esté de acuerdo con los Criterios, y para emitir un informe. La naturaleza, extensión y oportunidad de los procedimientos seleccionados dependen de nuestro juicio, incluida una evaluación del riesgo de incorrección material, ya sea debido a fraude o error.

Creemos que las evidencias obtenidas son suficientes y apropiadas para servir de base a nuestras conclusiones de aseguramiento limitado.

5. Nuestra Independencia y Control de Calidad

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

EY también aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad 1, Quality Management for Firms that Perform Audits or Reviews of Financial Statements, or Other Assurance or Related Services engagements, que requiere que diseñemos, implementemos y operemos un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas o procedimientos relacionados con el cumplimiento de los requisitos éticos, las normas profesionales y los requisitos legales y regulatorios aplicables.

6. Descripción de los Procedimientos Realizados

Los procedimientos realizados en un compromiso de aseguramiento limitado varían en naturaleza y oportunidad y son menos extensos que para un compromiso de aseguramiento razonable. En consecuencia, el nivel de seguridad obtenido en un compromiso de aseguramiento limitado es sustancialmente más bajo que el aseguramiento que se habría obtenido si se hubiera realizado un compromiso de aseguramiento razonable.
Nuestros procedimientos fueron diseñados para obtener un nivel limitado de seguridad en los cuales fundamentar nuestra conclusión y no proporcionan toda la evidencia que se requeriría para proporcionar un nivel aseguramiento razonable.

A member firm of Ernst & Young Global Limited

Building a better working world

Aunque consideramos la efectividad de los controles internos de la gerencia al determinar la naturaleza y el alcance de nuestros procedimientos, nuestro compromiso de aseguramiento no fue diseñado para proporcionar aseguramiento sobre los controles internos. Nuestros procedimientos no incluyen pruebas de controles ni procedimientos relacionados con la comprobación, agregación o cálculo de datos dentro de los sistemas informáticos - IT.

Un compromiso de aseguramiento limitado consiste en la realización de indagaciones, principalmente a las personas responsables de la preparación del Asunto Objeto que se detalla en el Anexo 1 e información relacionada y en la aplicación de procedimientos analíticos y otros procedimientos apropiados.

Nuestros procedimientos de aseguramiento limitado incluyeron:

a. Realizar entrevistas con el personal de la Compañía para comprender el negocio y el proceso de preparación del Reporte.

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

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

d. Llevar a cabo procedimientos de revisión analítica sobre los datos y realizar consultas a la gerencia para obtener explicaciones de cualquier diferencia significativa identificada.

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

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

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

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

A member firm of Ernst & Young Global Limited

Building a better working world

Sres. Team Foods Colombia S.A.

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

7. Limitaciones de Nuestro Compromiso de Aseguramiento

Nuestro compromiso de aseguramiento se limitó al Asunto Objeto incluido en el Anexo 1 contenido en el Reporte para el periodo comprendido entre 1 de enero y 31 de diciembre de 2023, no contempla información de años anteriores incluida en el Reporte, ni relacionada con proyecciones o metas futuras.

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

8. Conclusión

Basados en nuestros procedimientos y la evidencia obtenida, no tenemos conocimiento de ninguna modificación material que deba realizarse a la información que se detalle en el Anexo 1 y que está incluida en el Informe de Gestión Sostenible, para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023, para que esté de acuerdo con lo establecido en los Criterios incluidos en el anexo 2.

9. Uso del Presente Informe de Aseguramiento

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

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

Building a better working world

Sres. Team Foods Colombia S.A.

10. Otra Información

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

Cordialmente,

PATRICIA MENDOZA SIERRA

Firmado digitalmente por PATRICIA MENDOZA SIERRA
Fecha: 2024.03.15 14:56:13 -05'00'

Patricia Mendoza
Assurance Partner
Ernst & Young Audit S.A.S.

Building a better working world

ANEXO 1

Asunto Objeto

La información de sostenibilidad identificada en los indicadores incluidos en el Reporte impreso e incluido por Team Foods Colombia S.A. en su página web[1] se presenta en la siguiente tabla:

Asunto Relevante (Material)	No.	Estándar	Indicador /Contenido	Valor Asegurado
Capacidades I+D+i	1	Propio	T1. Inversión en I&D+i como % de ingresos	2,53%
Circularidad	2	GRI	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	Renovables: Fibras de papel y madera - 12.323,72 No renovables: Metal - 55,29 Vidrio - 1.058,05 Plástico - 4.764,1
	3	GRI	306-5 Residuos destinados a eliminación	Peso total de los residuos destinados a eliminación en toneladas métricas (1.670,47 ton) y desglose de este total en función de la composición de los residuos: 1) Peligrosos: 75,66 Ton, 2) No peligrosos: 1.594,81 Ton El 100% de los residuos no peligrosos se disponen en relleno sanitario y los peligrosos se disponen según los siguientes métodos: a. incineración (con recuperación energética): 16,92 Ton b. incineración (sin recuperación energética): 37,32 Ton c. traslado a un vertedero: 14,78 d. otras operaciones de eliminación: 6,63 Ton

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

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

Building a better working world

Asunto Relevante (Material)	No.	Estándar	Indicador /Contenido	Valor Asegurado
				Peso total de los residuos no peligrosos destinados a eliminación en toneladas métricas y desglose de este total en función de las siguientes operaciones de eliminación - iii. Traslado a vertedero: 1.594,81Ton
	4	Propio	T25. Productos bajos de carbono - Manos Verdes	Recolección: 3.112 toneladas de Aceite de cocina usado (ACU) y otros residuos grasos Ahorro CO2: 10.089,5
	5	Propio	T17. % de aprovechamiento de residuos ordinarios	87%
Desarrollo del entorno e inclusión social	6	Propio	T26. Programas de desarrollo social	* Indicador cualitativo. Descripción de los programas Construyendo Futuro, Familias emprendedoras, Infancia con bienestar y Liderazgo y educación socioambiental-Mirachuelo.
Experiencia de clientes y consumidores	7	Propio	T3. Quejas por producto recibidas y resueltas de consumidores	Colombia: 1.125. México: 253. Chile: 51. BredenMaster: 2.370. Alianza Team: 3.799. El 100% de las quejas recibidas, fueron resueltas
Gestión del Cambio Climático	8	GRI	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Consumo de energía renovable: 57.021 MwH Consumo de energía no renovable: 259.562 MwH Consumo energético dentro de la organización - total: 316.583,03 MwH / 1.139.698,47 GJ Consumo total de combustibles de fuentes no renovables: 250.936,81 MwH/ 903.371,78 GJ En julios, vatios-hora o múltiplos, el total de: consumo de electricidad total: 236.326,69 mWh / 65.646,30 MhW
	9	GRI	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Valor bruto: 83.134 Ton CO2eq. Emisiones biogénicas: 288,86 Ton CO2eq.
	10	GRI	305-2 Emisiones directas de GEI (alcance 2)	Basadas en ubicación: 14.437 Ton CO2eq. Basadas en mercado: 3.752 Ton CO2eq.
	11	GRI	305-3 Emisiones indirectas de GEI - Alcance 3	Valor bruto: 1.146.558,35 Ton CO2eq.
	12	GRI	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	0,227 Ton CO2eq./ Tonelada empacada

A member firm of Ernst & Young Global Limited

Building a better working world

Asunto Relevante (Material)	No.	Estándar	Indicador /Contenido	Valor Asegurado
	13	SASB	FB-PF-130a.1 (1) Total de energía consumida, (2) porcentaje de electricidad de la red, (3) porcentaje de renovables	(1) Total de energía consumida: 1.139.699 GJ (2) porcentaje de electricidad de la red: 21% (3) porcentaje de renovables: 18%
Gestión del Talento	14	GRI	2 - 21 Ratio de compensación total anual	-Ratio de compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización con respecto a la mediana de la compensación total anual de todos los colaboradores (excluida la persona mejor pagada) = 76 Alianza Team. -% de incremento de la compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización con respecto a la mediana del % de incremento de la compensación total anual de todos los colaboradores (excluida la persona mejor pagada) = 16% Alianza Team.
	15	GRI	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	Salario básico por negocio y categoría (Ratio-Promedio): Colombia: -GEN, Vicepresidencias: 0,81. -Directores: 0,83. -Gerentes, Subgerentes, Gerentes Junior: 0,93. -Coordinadores, Líderes, Supervisores: 1. -Analistas, Asistentes: 0,96. -Operarios: 0,87. -Técnicos, Auxiliares, Asesores: 0,98. Remuneración total: 1,22. México: -GEN, Vicepresidencias: 0. -Directores: 0,79. -Gerentes, Subgerentes, Gerentes Junior: 1,1. -Coordinadores, Líderes, Supervisores: 0,79. -Analistas, Asistentes: 0,89. -Operarios: 0,78. -Técnicos, Auxiliares, Asesores: 0,8. Remuneración total: 1,06. Chile: -GEN, Vicepresidencias: 0. -Gerentes, Subgerentes, Gerentes Junior: 1,06. -Coordinadores, Líderes, Supervisores: 0,01. -Analistas, Asistentes: 1,15. -Operarios: 0,64. -Técnicos, Auxiliares, Asesores: 0,69. Remuneración total: 0,93.

A member firm of Ernst & Young Global Limited

Building a better working world

Asunto Relevante (Material)	No.	Estándar	Indicador /Contenido	Valor Asegurado
				BredenMaster: -GEN, Vicepresidencias: 0. -Gerentes, Subgerentes, Gerentes Junior: 0,94. -Coordinadores, Líderes, Supervisores: 1,05. -Analistas, Asistentes: 1,24. -Operarios: 0,89. -Técnicos, Auxiliares, Asesores: 0,81. Remuneración total: 0,93. Ratio entre el salario básico entre remuneración hombres y mujeres: -Colombia: 1,22. -México: 1,06. -Chile: 0,93. BredenMaster: 0,93. Alianza Team: 1,07.
	16	GRI	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Colombia: -Contratación de empleados <30 años: 103. -Contratación de empleados entre 30-50 años: 81. -Contratación de empleados >50 años: 13. -Contratación de mujeres: 80. -Contratación de hombres: 117. -Contratación Nivel no gerencial: 160. -Contratación Nivel gerencial junior: 22. -Contratación Nivel gerencial intermedio: 15. -Contratación Alta gerencia: 0. -Rotación total de empleados <30 años: 29,5% / # 109. -Rotación voluntaria de empleados <30 años: 23,27% / # 86. -Rotación total de empleados entre 30-50 años: 16,74% / # 117. -Rotación voluntaria de empleados entre 30-50 años: 13,88% / # 97. -Rotación total de empleados >50 años: 4,65% / # 13. -Rotación voluntaria de empleados >50 años: 4,65% / # 13. -Rotación total de mujeres: 24,84% / # 99. -Rotación voluntaria de mujeres: 21,08% / # 84. -Rotación total de hombres: 14,74% / # 140. -Rotación voluntaria de hombres: 11,8% / # 112. -Rotación total Nivel no gerencial: 19,31% / # 187. -Rotación voluntaria Nivel no gerencial: 15,49% / # 150. -Rotación total Nivel gerencial junior: 12,58% / # 30. -Rotación voluntaria Nivel gerencial junior: 10,9% / # 26. -Rotación total Nivel gerencial intermedio: 16,79% / # 22. -Rotación voluntaria Nivel gerencial intermedio: 15,27% / # 20. -Rotación total Alta gerencia: 0% / # 0 -Rotación voluntaria Alta gerencia: 0% / # 0. Retiros deseados y no deseados: 239.

A member firm of Ernst & Young Global Limited

Asunto Relevante (Material)	No.	Estándar	Indicador /Contenido	Valor Asegurado
				México: ·Contratación de empleados <30 años: 48. ·Contratación de empleados entre 30-50 años: 84. ·Contratación de empleados >50 años: 7. ·Contratación de mujeres: 31. ·Contratación de hombres: 108. ·Contratación Nivel no gerencial: 132. ·Contratación Nivel gerencial junior: 2. ·Contratación Nivel gerencial intermedio: 4. ·Contratación Alta gerencia: 1. ·Rotación total de empleados <30 años: 41,94% / # 52. Rotación voluntaria de empleados <30 años: 28,23% / # 35. ·Rotación total de empleados entre 30-50 años: 8,93% / # 18. ·Rotación voluntaria de empleados entre 30-50 años: 6,45% / # 13 ·Rotación total de empleados >50 años: 11,11% / # 5. ·Rotación voluntaria de empleados >50 años: 2,22% / # 1. ·Rotación total de mujeres: 22,76% / #33. ·Rotación voluntaria de mujeres: 15,17% / #22. ·Rotación total de hombres: 32,82% / #74. ·Rotación voluntaria de hombres: 22,62% / #51. ·Rotación total Nivel no gerencial: 33,62 % / #99. ·Rotación voluntaria Nivel no gerencial: 23,09% / # 68. ·Rotación total Nivel gerencial junior: 10,1% / # 5. ·Rotación voluntaria Nivel gerencial junior: 8,08% / #4. ·Rotación total Nivel gerencial intermedio: 12% / #3. ·Rotación voluntaria Nivel gerencial intermedio: 4% / #1. ·Rotación total Alta gerencia: 0% / # 0 ·Rotación voluntaria Alta gerencia: 0% / # 0. Retiros deseados y no deseados: 107. Chile: ·Contratación de empleados <30 años: 10. ·Contratación de empleados entre 30-50 años: 11. ·Contratación de empleados >50 años: 3. ·Contratación de mujeres: 6. ·Contratación de hombres: 18. ·Contratación Nivel no gerencial: 13. ·Contratación Nivel gerencial junior: 8. ·Contratación Nivel gerencial intermedio: 3. ·Contratación Alta gerencia: 0. ·Rotación total de empleados <30 años: 91,43% / # 16. Rotación voluntaria de empleados <30 años: 28,57% / # 5. ·Rotación total de empleados entre 30-50 años: 36,48% / # 29. ·Rotación voluntaria de empleados entre 30-50 años: 15,09% / # 1 ·Rotación total de empleados >50 años: 13,04% / # 3. ·Rotación voluntaria de empleados >50 años: 8,7% / # 2. ·Rotación total de mujeres: 31,46% / # 14. ·Rotación voluntaria de mujeres: 13,48% / # 6. ·Rotación total de hombres: 49,01% / # 37. ·Rotación voluntaria de hombres: 18,54% / # 14. ·Rotación total Nivel no gerencial: 49,03% / # 38.

Asunto Relevante (Material)	No.	Estándar	Indicador /Contenido	Valor Asegurado
				·Rotación voluntaria Nivel no gerencial: 18,06% / # 14. ·Rotación total Nivel gerencial junior: 33,33% / # 11. ·Rotación voluntaria Nivel gerencial junior: 15,15% / # 5. ·Rotación total Nivel gerencial intermedio: 23,53% / # 2. ·Rotación voluntaria Nivel gerencial intermedio: 11,76% / #1. ·Rotación total Alta gerencia: 0% / # 0 ·Rotación voluntaria Alta gerencia: 0% / # 0. Retiros deseados y no deseados: 51 BredenMaster: ·Contratación de empleados <30 años: 43. ·Contratación de empleados entre 30-50 años: 81. ·Contratación de empleados >50 años: 31. ·Contratación de mujeres: 50. ·Contratación de hombres: 105. ·Contratación Nivel no gerencial: 136. ·Contratación Nivel gerencial junior: 16. ·Contratación Nivel gerencial intermedio: 3. ·Contratación Alta gerencia: 0. ·Rotación total de empleados <30 años: 38,8% / # 84. Rotación voluntaria de empleados <30 años: 18,94% / # 41. ·Rotación total de empleados entre 30-50 años: 27,32% / # 159. ·Rotación voluntaria de empleados entre 30-50 años: 11% / # 64. ·Rotación total de empleados >50 años: 13,31% / # 36. ·Rotación voluntaria de empleados >50 años: 3,7% / # 10. ·Rotación total de mujeres: 30,48% / # 112. ·Rotación voluntaria de mujeres: 12,79% / # 47. ·Rotación total de hombres: 26,09% / # 183. ·Rotación voluntaria de hombres: 10,98% / # 77. ·Rotación total Nivel no gerencial: 28,37% / # 260. ·Rotación voluntaria Nivel no gerencial: 11,67% / # 107. ·Rotación total Nivel gerencial junior: 30,33% / # 32. ·Rotación voluntaria Nivel gerencial junior: 13,27% / # 14. ·Rotación total Nivel gerencial intermedio: 6,52% / # 3. ·Rotación voluntaria Nivel gerencial intermedio: 6,52% / # 3 ·Rotación total Alta gerencia: 0% / # 0 ·Rotación voluntaria Alta gerencia: 0% / # 0. Retiros deseados y no deseados: 295. Alianza Team: ·Contratación de empleados <30 años: 204. ·Contratación de empleados entre 30-50 años: 257. ·Contratación de empleados >50 años: 54. ·Contratación de mujeres: 167. ·Contratación de hombres: 348. ·Contratación Nivel no gerencial: 441. ·Contratación Nivel gerencial junior: 48. ·Contratación Nivel gerencial intermedio: 25. ·Contratación Alta gerencia: 1. ·Rotación total de empleados <30 años: 35,88% /#261. Rotación voluntaria de empleados <30 años: 22,96% /#167. ·Rotación total de empleados entre 30-50 años: 20,68%/#323.

Asunto Relevante (Material)	No.	Estándar	Indicador /Contenido	Valor Asegurado
				·Rotación voluntaria de empleados entre 30-50 años: 11,91%/#186. ·Rotación total de empleados >50 años: 9,22%/#57. ·Rotación voluntaria de empleados >50 años: 4,21%/# 26. ·Rotación total de mujeres: 27%/# 258. ·Rotación voluntaria de mujeres: 16,64% / # 159. ·Rotación total de hombres: 22,23% / # 434. ·Rotación voluntaria de hombres: 13,01% / # 254. ·Rotación total Nivel no gerencial: 25,88% / # 584. ·Rotación voluntaria Nivel no gerencial: 15,02% / # 339. ·Rotación total Nivel gerencial junior: 18,29% / # 78. ·Rotación voluntaria Nivel gerencial junior: 11,49% / # 49. ·Rotación total Nivel gerencial intermedio: 14,25% / # 30. ·Rotación voluntaria Nivel gerencial intermedio: 11,88% / # 25. ·Rotación total Alta gerencia: 0% / # 0 ·Rotación voluntaria Alta gerencia: 0% / # 0. Retiros deseados y no deseados: 692. Costo Promedio de Contratación COP: 2.077.570.
	17	GRI	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Cubrimiento del 100% de la población objetivo Colaboradores que realizaron evaluación de gestión: 1.357
	18	Propio	T10. Número y % de quejas y reclamos formales recibidos y resueltos por prácticas laborales	Número de quejas por prácticas laborales: 30 % de casos resueltos: 100%
Integridad y Gobierno	19	GRI	2 - 26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	Información Cualitativa
Recurso hídrico	20	GRI	303-5 Consumo de agua	Consumo total de agua: de 0,380 Mm3 Chile: 0,011 Mm3 Breden Master: 0,089 Mm3 Mexico: 0,111 Mm3 Colombia: 0,168 Mm3 Consumo de agua en zonas clasificadas en estrés hídrico: 0,211 Mm3

Building a better working world

Asunto Relevante (Material)	No.	Estándar	Indicador /Contenido	Valor Asegurado
	21	GRI	303-3 Extracción de agua	Total de agua dulce extraída: 0,575 MMm3 - Agua de terceros: 0,503 Mm3 - Agua subterránea: 0,072 Mm3 Total de agua extraída en zonas clasificadas con estrés hídrico: 0,242 Mm3 (42,1% del total de agua extraída) - Agua de terceros: 0,222 Mm3 - Agua subterránea: 0,020 Mm3
	22	SASB	FB-AG-140a.1 (1) Total de agua extraída, (2) total de agua consumida, porcentaje de cada una en regiones con un estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto	Total de agua extraída: 575,130 m3 Total de agua consumida: 380,179 m3 Porcentaje de agua extraída en zonas de estrés hídrico: 42,1% Porcentaje de agua consumida en zonas de estrés hídrico: 55,5%
Riesgo Económico	23	GRI	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	Cero casos legales pendientes o concluidos
Salud y Seguridad en Nuestra Gente	24	GRI	403-9 Lesiones por accidente laboral	Alianza Team: 101 (Colaboradores 83 y Contratistas 18).
	25	GRI	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	El número de nuevas enfermedades registradas fueron: Colombia y México: 0. Chile: 4 BredenMaster: 4 DLG: 1 Alianza Team: 9. (incluye información de colaboradores propios y contratistas)
	26	Propio	T12. ISA – Índice de Severidad de Accidentalidad	ISA total Alianza Team: 154 (Colaboradores 186,3 y Contratistas 62,07)
	27	Propio	T13. Ausentismo	Ausentismo total Alianza Team: 1,92 (Colaboradores 2,13 y Contratistas 1,33)

A member firm of Ernst & Young Global Limited

Building a better working world

Asunto Relevante (Material)	No.	Estándar	Indicador /Contenido	Valor Asegurado
Seguridad en los productos	28	SASB	FB-PF-250a.3 (1) Número total de notificaciones recibidas de infracción de la seguridad alimentaria, (2) porcentaje corregido	-Colombia: 58. -México: 5. -Chile: 4. -BredenMaster: 314. -Alianza Team: 381. El 100% de las quejas recibidas, fueron resueltas
Trazabilidad y cadena de abastecimiento	29	Propio	T5. Gestión de proveedores	10% de los proveedores evaluados obtuvieron una puntuación menor al 75 en la calificación OTIF.

A member firm of Ernst & Young Global Limited

Building a better working world

ANEXO 2

1. Criterios de los Contenidos GRI

Los criterios de aseguramiento que son los aplicables al **Asunto Objeto** y a la declaración de presentación de conformidad, están definidos con base en lo establecido en el documento GRI 1 Fundamentos 2021, sus contenidos temáticos en la página https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-translations/gri-standards-spanish-translations-download-center/

Los criterios de aseguramiento que son los aplicables a **Los Indicadores** para el suplemento sectorial de "Agriculture, Aquaculture and Fishing Sectors 2022 (GRI 13)" está disponible en el siguiente enlace GRI - Sector Standard for Agriculture, Aquaculture, and Fishing (globalreporting.org)

2. Criterios de los Indicadores SASB

Los criterios de aseguramiento que son los aplicables al Asunto Objeto, están definidos con base en lo establecido en el documento "FB-AG: Sector de alimentos y Bebidas – Productos agrícolas", y "FB-PF: Sector Alimentos y bebidas – Alimentos procesados" - Sustainability Accounting Standard, disponible en la página Download SASB® Standards - SASB (ifrs.org).

3. Criterios de los Indicadores Propios

A continuación, se detallan los criterios de aseguramiento que son aplicables a los indicadores propios, objetos de aseguramiento limitado, los cuales se encuentran relacionados en el índice de contenidos GRI del **Reporte** de Alianza Team y este Informe con la finalidad de que estén disponibles para los grupos de interés.

Estos criterios de evaluación forman parte integral de nuestro informe de aseguramiento limitado del contador independiente.

A member firm of Ernst & Young Global Limited

Building a better working world

Contenido	Descripción Indicador	Criterio
T1	T1. Inversión en I&D+i como % de ingresos.	El indicador mide el porcentaje de inversión que realizó la empresa en Actividades Científicas, Tecnológicas y de Innovación sobre las ventas totales. Se incluye tanto presupuesto ejecutado en el año como provisiones. Definición de variables: Inversión en ACTI: Inversión que realizó la empresa en Actividades Científicas, Tecnológicas y de Innovación. Hace referencia a todas las actividades de desarrollo, financiación y comercialización que la empresa realiza para obtener una innovación en la empresa durante el 2023. Fórmula de cálculo: T1: Inversión en ACTI por año X / Ventas Totales de la compañía por año X.
T3	PQR por producto recibidas y resueltas de consumidores y clientes	El indicador tiene como fin dar a conocer todas las PQR recibidas por Clientes o Consumidores, las cuales deben ser atendidas y resueltas a los clientes en el año en que se recibieron. Fórmula de cálculo: Σ de PQR recibidas de cada país
T5	T5. Gestión de Proveedores	El indicador reporta el porcentaje de proveedores que obtuvieron una calificación del OTIF por debajo del 75%. El OTIF evalúa el desempeño de los proveedores a partir de 4 criterios: • Calidad • Completitud • A tiempo • - Calidad de los documentos
T10	T10. Número y % de quejas y reclamos formales recibidos y resueltos por prácticas laborales	El indicador mide el número y porcentaje de quejas y reclamos recibidos y resueltos, se canaliza a través del principal canal de denuncias creado por la Compañía para sus grupos de interés, la Línea de Integridad, canal que permite a los colaboradores, proveedores, clientes y otras personas relacionadas con Alianza TEAM la oportunidad de comunicar las conductas irregulares o inapropiadas relacionadas con las prácticas laborales y operacionales.

A member firm of Ernst & Young Global Limited

Building a better working world

Contenido	Descripción Indicador	Criterio
		Definición de variables: **Prácticas laborales**: se refiere a cualquier queja relacionada con cualquier evento o posible evento de Conflicto de Intereses, Corrupción y Fraude, que estén relacionados con los colaboradores, consultores, contratistas, proveedores, clientes y demás contrapartes de Alianza Team, ejemplos de estos eventos pueden ser: • Conflicto de intereses. • Corrupción. • El pago o reconocimiento de costos, gastos y pasivos indebidos o inexistentes. • Fraude.
T10	T10. Número y % de quejas y reclamos formales recibidos y resueltos por prácticas laborales	• La adquisición fraudulenta de activos e ingresos. • La alteración intencional de información. • Riesgo Legal. • Manejo inadecuado de información confidencial, reservada o secreta. • Pérdida de objetividad en el trato con colaboradores, clientes o proveedores. • Pérdidas por apropiación indebida de activos. • Riesgo Reputacional. • Riesgo de Corrupción o Riesgo C. • Riesgos de Soborno Transnacional o Riesgo ST. Fórmula de cálculo: [1] # de quejas reportadas y posteriormente: [2] Número de entregas conformes en el año / Número de entregas totales en el año.
T12	T12. ISA - Índice de Severidad de Accidentalidad	Este indicador busca medir la frecuencia de lesiones con pérdida de tiempo de empleados y contratistas por millón de horas trabajadas para el año de reporte más reciente. Cualquier lesión laboral que tiene como consecuencia una ausencia en el siguiente día laboral por parte del empleador o contratistas, por millón de horas trabajadas en el período. Fórmula de cálculo: $$\text{LTIFR} = \frac{\textit{Número de lesiones que causan ausencias}}{\textit{Número total de horas trabajadas en el período}} * 1000000$$

A member firm of Ernst & Young Global Limited

Building a better working world

Contenido	Descripción Indicador	Criterio
T13	Ausentismo	El indicador mide la no asistencia al trabajo con incapacidad médica. Fórmula de cálculo: $$\text{T13} = \frac{\textit{Días de incapacidad común + Días de incapacidad por accidentes}}{\textit{Total días trabajados}} * 100$$
T17	T17. % de aprovechamiento de residuos ordinarios	El indicador mide el porcentaje de residuos aprovechables (plástico, orgánicos enviados a compostaje) con certificado de aprovechamiento por un gestor autorizado, en relación con la sumatoria de residuos ordinarios (cuyo destino es relleno sanitario) y aprovechables generados. Fórmula de cálculo: $$\text{T17} = \frac{\textit{Residuos aprovechables}}{\textit{Residuos ordinarios + Residuos aprovechables}} * 10$$
T25	Productos bajos de carbono - Manos Verdes	El indicador estima las emisiones que se dejaron de emitir por el reemplazo de combustibles fósiles por biocombustibles de segunda generación (producidos a partir de residuos). Fórmula de cálculo: Ahorro CO2 =Valor de CO2 generado por Diesel Fósil 100% - Valor de CO2 Generado por la mezcla 80% diesel y 20% Biodiesel
T26	T26. Programas de desarrollo social.	Este indicador permite describir de las iniciativas y programas de desarrollo, realizados con el fin de conocer y fortalecer la condición actual de los colaboradores, y las comunidades en los ámbitos: económico, familiar, laboral, de salud y vivienda.

A member firm of Ernst & Young Global Limited

Contenidos Generales: GRI 2

Capítulo	# Pág	Estándar	Contenido	Respuesta al indicador (sección del Informe)	Verificación Externa 2023	Estándar Sectorial GRI	Asunto Material	Omisión
Introducción	6	GRI	2-1 Detalles organizacionales	Introducción; Quiénes Somos. Alianza Team es una organización de naturaleza privada donde ninguna entidad gubernamental u organización relacionada con actividades estatales posee propiedad de acciones de las empresas que la conforman. Asimismo, ningún miembro fundador posee más del 5% de la propiedad de las acciones -o derechos de voto en consecuencia- de la organización de manera individual.			Integridad y Gobierno	
Introducción		GRI	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de Sostenibilidad.	Team Foods Colombia S.A., Grasas S.A., Team Foods Chile S.p.A., Team Foods México S.A. de C.V., Operadora Team S.A. de C.V., BredenMaster S.p.A., Distribuidora de Productos Alimenticios Los Guindos S.p.A, Team Investments LLC, Team Foods USA, INC.			Integridad y Gobierno	
Introducción		GRI	2-3 Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto.	2023 Anual Isabel Giraldo - isabel.giraldo@alianzateam.com			Integridad y Gobierno	
Introducción		GRI	2-4 Actualización de la información.	Para el 2023 reportamos cambios en nuestras emisiones históricas del año 2019 a 2023. Frente a otros temas no reportamos o realizamos cambios significativos y/o relativos.			Integridad y Gobierno	
Introducción	2	GRI	2-5 Verificación externa	Este informe ha sido verificado por Ernst & Young Audit S.A.S. de acuerdo con el alcance de aseguramiento limitado incluido en la carta de verificación incluida en los anexos.			Integridad y Gobierno	
Introducción	50	GRI	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Capítulo 3, Cadena de Valor			Trazabilidad y Cadena de Abastecimiento	
Introducción	6	GRI	2-7 Empleados totales desglosados por género y región	Introducción; Alimentamos un Mejor Mañana - Quiénes Somos. Nuestra plantilla de colaboradores está conformada por 2.838 personas a tiempo completo, 331 contratistas, 81 temporales y 0 en horas no garantizadas.			Gestión del Talento	
Introducción	6	GRI	2-8 Trabajadores que no son empleados	Introducción; Alimentamos un Mejor Mañana - Quiénes Somos. **Contratistas:** Colombia: 286; México y Chile: 0; BredenMaster: 45 **Temporales:** Colombia: 36; México: 0 y Chile: 0; BredenMaster: 45. Los contratistas y temporales se desempeñan en los cargos de seguridad y salud en el trabajo, seguridad y servicios generales.			Integridad y Gobierno	

Capítulo	# Pág	Estándar	Contenido	Respuesta al indicador (sección del Informe)	Verificación Externa 2023	Estándar Sectorial GRI	Asunto Material	Omisión
Introducción	6	GRI	2-9 Estructura y composición de la gobernanza	La Junta Directiva, órgano de gobierno delegado por la Asamblea de Accionistas, está compuesta por cinco miembros principales, donde el 100% son hombres, de carácter independiente y no ejecutivos. El 80% de los miembros principales llevan más de 10 años y el 20% restante de los principales menos de 5 años. Los criterios de independencia se alinean con los lineamientos utilizados por S&P Global en la Evaluación Anual Corporativa (CSA). El Comité de Presidencia, junto con los Comités Ejecutivos de cada uno de los Grupos Estratégicos de Negocio cumplen la función de seguimiento y rendición de cuentas continua que son llevadas mensualmente a la Junta Directiva. Así mismo, se cuentan con otros Comités como el de Riesgo Financiero y Materia Prima; Riesgo Laboral; Finanzas Corporativas; Integridad; Excelencia Operacional; Crisis; Auditoría; Investigación; Estrategia y Presupuesto, entre otros, que cumplen también un rol de control y seguimiento a la operación diaria de la organización para la toma de decisiones oportunas en temas económicos, ambientales y sociales.			Integridad y Gobierno	
Introducción		GRI	2-10 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Los miembros de la Junta Directiva han sido seleccionados por la misma Asamblea bajo lineamientos internos para asegurar las competencias y conocimiento necesario de la industria manufacturera para orientar y aprobar la conversación con la administración acerca de la estrategia corporativa, y los impactos y desafíos a los que se enfrenta la organización y su respectivo manejo. En este proceso se tiene en cuenta la opinión del grupo de interés Accionistas.			Integridad y Gobierno	
Introducción		GRI	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	El presidente del máximo órgano de gobierno no ocupa un cargo ejecutivo dentro de la organización.			Integridad y Gobierno	
Introducción		GRI	2-12 Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	El máximo órgano de gobierno de la compañía delega en la Junta Directiva la revisión y aprobación de la estrategia corporativa y los compromisos corporativos adquiridos. Es responsabilidad delegada a su vez en el Comité de Presidencia y otras instancias administrativas para la toma de decisiones a lo largo de la compañía, en las cuales se hace la constante identificación, seguimiento, actualización de los programas, iniciativas, estratégicas y otros para gestionar las impactos, riesgos y oportunidades que se pueda tener sobre la economía, medio ambiente, sociedad y derechos humanos. La relación continua con los grupos de interés es delegada en los distintos equipos de la organización quienes lideran los procesos específicos en los cuales participan: • Colaboradores y Comunidades - VP Desarrollo del Talento. • Proveedores - VP Finanzas y Abastecimiento. • Accionistas - Presidencia. • Clientes y Consumidores - Negocios. • Aliados Especiales, Gobierno, y Medios y líderes de opinión - VP Asuntos Corporativos. Las actualizaciones de la materialidad corporativa son revisadas y aprobadas por el Comité de Presidencia quienes son los delegados para realizar el monitoreo y validación final de esta identificación de impactos y su gestión en el día a día.			Integridad y Gobierno	

Capítulo	# Pág	Estándar	Contenido	Respuesta al indicador (sección del Informe)	Verificación Externa 2023	Estándar Sectorial GRI	Asunto Material	Omisión
Introducción		GRI	2-13 Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	El seguimiento y actualización está delegado en la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos quien es la responsable de velar por la protección y fortalecimiento de la reputación corporativa. Es desde este equipo que se acompaña a todos los otros equipos en la identificación, seguimiento y actualización de los impactos, riesgos y oportunidades que puedan afectar el medio ambiente, la sociedad o la economía con enfoque de doble materialidad. Esto se realiza de manera continua en ciclos anuales soportada por los resultados de la Evaluación Anual en Sostenibilidad que realiza S&P Global, base para el Índice de Sostenibilidad del Dow Jones. Igualmente, cada tres (3) años se realiza la actualización de la materialidad corporativa con enfoque de doble materialidad, liderada por la VP Asuntos Corporativos, para realizar los ajustes necesarios según cambios significativos en los contextos internos y externos.			Integridad y Gobierno	
Introducción		GRI	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	El Presidente y CEO tiene la responsabilidad de revisar y aprobar la información presentada, incluidos los temas materiales de la organización.			Integridad y Gobierno	
Introducción		GRI	2-15 Conflictos de interés	A través del procedimiento de investigación de conductas que lidera el Oficial de Cumplimiento se incluye el monitoreo, investigación y reporte de conductas que puedan llegar a configurar un conflicto de intereses. Como está establecido dentro de la organización, la falta en sí no es que exista un potencial conflicto, sino que no se reporte. Se hacen sesiones de capacitación continuas para dejar explícito este aspecto y en diferentes instancias de las relaciones laborales y comerciales con aliados. Con respecto a los conflictos relacionados con grupos de interés, contamos con controles internos implementados para asegurar la identificación, declaración y comunicación oportuna a todos los involucrados acerca de situaciones que puedan llegar a configurar conflictos.			Integridad y Gobierno	
Introducción		GRI	2-16 Comunicación de preocupaciones críticas	A través del Comité de Presidencia se determina qué se llevará a la siguiente Junta Directiva y no se cuenta con un registro público cuantitativo exacto de las inquietudes críticas presentadas. Esto debido a que las Actas son de carácter confidencial. La naturaleza de las inquietudes presentadas son estratégicas y cubren aspectos ambientales, sociales y económicos.			Integridad y Gobierno	
Introducción		GRI	2-17 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	El máximo órgano de gobierno de la compañía es informado constantemente por parte del Presidente y CEO, su equipo y aquellos quienes asisten a las diferentes instancias de toma de decisión delegadas por el máximo órgano de gobierno para incrementar el conocimiento colectivo sobre desarrollo sostenible. La comunicación y divulgación se hace según necesidad por lo que no hay un canal o periodicidad fija determinada. La actualización en tendencias globales y de industria y sus implicaciones para el desarrollo sostenible es constante.			Integridad y Gobierno	
Introducción		GRI	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Por motivos de confidencialidad la administración no cuenta con autorización para divulgar esta información.			Integridad y Gobierno	

Capítulo	# Pág	Estándar	Contenido	Respuesta al indicador (sección del Informe)	Verificación Externa 2023	Estándar Sectorial GRI	Asunto Material	Omisión
Introducción	39	GRI	2-19 Políticas de remuneración	La remuneración en Alianza Team se realiza conforme a los lineamientos planteados dentro de la Política de Compensación, que describe los diferentes mecanismos, variables y esquemas que han sido definidos y aprobados por el Comité de Compensación y la Junta Directiva para el 100% de los colaboradores de la organización. El resultado de la Evaluación Corporativa Anual en Sostenibilidad hace parte del esquema de compensación variable anual de todo el equipo directivo de la organización, vinculando así los incentivos monetarios con un mejor desempeño corporativo en todos los procesos evaluados en la industria de alimentos global. Ni el Presidente y CEO de la organización ni otros funcionarios ejecutivos cuentan con acciones de la compañía ya que no hay un plan o programa de remuneración que incluya la conversión o suscripción de acciones de la misma. Por este motivo, no se cuenta con un procedimiento que indique los requerimientos para la propiedad y manejo de acciones por parte de los ejecutivos o empleados de la organización. Además, el resultado del indicador de huella de carbono hace parte del esquema de compensación variable para el equipo de operaciones, teniendo un incentivo monetario para el cumplimiento de las metas de reducción de emisiones.			Integridad y Gobierno	
Introducción	39	GRI	2-20 Proceso para determinar la remuneración	Es el Comité de Compensación quien revisa, define y aprueba la remuneración para los diferentes cargos, equipos y negocios según los objetivos de crecimiento de la organización. Se tiene en cuenta la opinión del grupo de interés de accionistas específicamente a través de la delegación en la Junta Directiva. Las actas del Comité de Compensación y las Juntas Directivas donde esta información queda consignada no son públicas por confidencialidad. No se cuenta con acompañamiento de un consultor externo especializado en este proceso.			Gestión del Talento Integridad y Gobierno	
Introducción		GRI	2-21 Ratio de compensación total anual	-Ratio de compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización con respecto a la mediana de la compensación total anual de todos los colaboradores (excluida la persona mejor pagada) = 76 Alianza Team. -% de incremento de la compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización con respecto a la mediana del % de incremento de la compensación total anual de todos los colaboradores (excluida la persona mejor pagada) = 16% Alianza Team. Persona mejor pagada: 0,44. Mediana colaboradores: 0,03. Las bases de datos regionales se envían por correo electrónico para consolidar con la base histórica del año a nivel de país y finalmente se someten a una transformación que implica la limpieza y ajuste de datos para parametrizar la base de acuerdo a las necesidades específicas.	x		Gestión del Talento Integridad y Gobierno	
Introducción	4	GRI	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Mensaje del Presidente.			Integridad y Gobierno	
Introducción	12	GRI	2-23 Compromisos de política	Los compromisos de política de Alianza Team están declarados públicamente en las Directrices de Política. El Manual de Conducta de los Colaboradores se encuentra dentro de estas mismas Directrices de Política donde se describe el detalle del Programa de Ética y Cumplimiento, el Código de Conducta de Proveedores y la Política de Compras Responsables entre otras.			Integridad y Gobierno	

Capítulo	# Pág	Estándar	Contenido	Respuesta al indicador (sección del Informe)	Verificación Externa 2023	Estándar Sectorial GRI	Asunto Material	Omisión
Introducción	12	GRI	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Desde las Directrices de Política de Alianza Team se comunican los lineamientos, compromisos y expectativas que tiene la organización en la relación con sus grupos de interés de manera pública. La responsabilidad de actualización y divulgación es asignada a cada equipo específico quienes lideran los procesos específicos para realizar la actualización documental en línea con lo estipulado en la ISO 9001. En inducciones, re-inducciones y distintos mecanismos de formación internos y con externos se incluye la divulgación de este documento, al igual que a través de la inclusión de un control de lectura y aceptación para las relaciones comerciales.			Integridad y Gobierno	
Introducción	12	GRI	2-25 Procesos para remediar impactos negativos	Introducción; Entendimiento del entorno; Materialidad.			Integridad y Gobierno	
Introducción	15	GRI	2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	Promovemos a lo largo de nuestra cadena de valor con todos los grupos de interés el propósito y funcionamiento de la Línea de Integridad Corporativa, mecanismo oficial de inquietudes y denuncias para cualquier violación de nuestras Directrices de Política.Este canal es anónimo y está disponible para cualquier persona las 24 horas del día durante los 365 días del año; allí podrá comunicar o denunciar cualquier conducta irregular o inapropiada relacionadas con la operación, administración, control y gobierno de Alianza Team. Además, es completamente seguro, tiene como principio la no retaliación del denunciante y la investigación, respuesta efectiva y oportuna de las situaciones declaradas. Su funcionamiento se rige bajo el Procedimiento de Investigación de Conductas el cual es monitoreado por el Comité de Relaciones Laborales e Integridad.	x		Integridad y Gobierno	
Introducción	12	GRI	2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos	No tuvimos casos de incumplimiento de legislación y/o normativa en el 2023, ni casos derivados en multas o sanciones no monetarias. No hemos recibido sanciones o multas significativas (Superior a 10.000 USD) por incumplimiento de la normatividad y legislación ambiental en los últimos cuatro años fiscales; en cada operación llevamos a cabo un monitoreo y verificación del cumplimiento legal ambiental a través de Matrices de seguimiento, incluyendo los lineamientos normativos locales.			Integridad y Gobierno	
Introducción	87	GRI	2-28 Afiliación a asociaciones	**Colombia:** - Asociación de Bancos de Alimentos de Colombia. -ANDI. - Asociación Nacional de Empresarios. -Consejo Privado de Competitividad. -Corporación Connect Bogotá. -Fundación ANDI. -Fundación Luker. -Fundación ProBarranquilla. **México:** -ANIAME. -AIEMAC.			Integridad y Gobierno	

Capítulo	# Pág	Estándar	Contenido	Respuesta al indicador (sección del Informe)	Verificación Externa 2023	Estándar Sectorial GRI	Asunto Material	Omisión
Introducción	9	GRI	2-29 Enfoque para la participación de las partes interesadas	Introducción; Entendimiento del entorno; Materialidad. La relación continua con los grupos de interés es delegada en los distintos equipos de la organización quienes lideran los procesos específicos en los cuales participan: Colaboradores y Comunidades; Proveedores; Accionistas; Clientes y Consumidores; Aliados Especiales, Gobierno, y Medios y líderes de opinión. Las actualizaciones de la materialidad corporativa son revisadas y aprobadas por el Comité de Presidencia quienes son los delegados para realizar el monitoreo y validación final de esta identificación de impactos y su gestión en el día a día. El análisis de materialidad se realizó a través del análisis del contexto e identificación de posibles temas materiales, diálogos con los grupos de interés y priorización y validación de temas materiales.			Integridad y Gobierno	
Introducción	6	GRI	2-30 Acuerdos de negociación colectiva	Introducción; Alimentamos un Mejor Mañana - Quiénes Somos.			Gestión del Talento	

Temas Materiales: GRI 3

Capítulo	# Pág	Estándar	Indicador	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Verificación Externa 2023	Estándar Sectorial GRI	Asunto Material	Omisión
Introducción	9	GRI	3-1 Proceso para determinar temas materiales	Introducción; Entendimiento del entorno; Materialidad. Temas materiales: 1. Gestión del cambio climático: **Planeta** / **Energía y cambio climático**. 2. Trazabilidad y cadena de abastecimiento: **Cadena de Valor** / **nuestra cadena de valor**. 3. Recursos hídricos: **Planeta** / **Agua**. 4. Riesgo país: **Frentes de acción** / **Valor Económico Creado y Distribuido**. 5. Riesgo económico: **Frentes de acción** / **Valor Económico Creado y Distribuido**. 6. Gestión del talento: **Nuestra Gente** / **Potenciando el talento de las personas**. 7. Gestión del conocimiento: **Nuestra Gente** / **Potenciando el talento de las personas**. 8. Capacidades I+D+i: **Quiénes Somos** - Alimentamos un Mejor Mañana. 9. Nutrición y vida saludable: **Comunidades** / **Salud & Nutrición**. 10. Circularidad: **Planeta** / **Soluciones para la circularidad.** 11. Seguridad en los productos: **Comunidades** / **Salud & Nutrición**. 12. Desarrollo del entorno e inclusión social: **Comunidades** / **Programas de Desarrollo Social**. 13. Salud y seguridad de nuestra gente: **Nuestra Gente** / **Cultivando un Entorno Laboral Inclusivo, Equitativo, Seguro, Saludable y Respetuoso** / **Seguridad y Salud en el Trabajo**.				
Introducción	9	GRI	3-2 Lista de temas materiales					
Introducción	9	GRI	3-3 Manejo de temas materiales					
Introducción	99	Propio	T2 Satisfacción de clientes	El resultado de la evaluación 2024 para Team Solutions arrojó un NPS de 85, superando la meta del 2023 de 84,5. Medición de satisfacción para el canal tradicional de BredenMaster se inició en 2023 con un alcance al 5% de clientes obteniendo un resultado de INS para marzo-abril: 2023: 65%; 2024: 72%				

Contenidos Específicos: GRI - SASB - NIIF e Información Propia de Alianza Team

Capítulo	# Pág	Estándar	Indicador	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Verificación Externa 2023	Estándar Sectorial GRI	Asunto Material	Omisión
Introducción	8	Propio	T1. Inversión en I&D+i como % de ingresos.	Introducción; Alimentamos un Mejor Mañana - Quiénes Somos. Se incluyen los gastos causados y los aprovisionamientos presupuestales que fueron ejecutados durante el 2023.	x		Capacidades I+D+i	
Introducción	22	GRI	201-1. Valor económico directo generado y distribuido	(Datos en millones de COP) **Colombia:** Valor económico generado (ingresos totales): 2.103.583. Distribuido: 2.026.383. Costos operativos:1.800.122. Gastos operativos: 320.365. Gastos empleados: (salarios+beneficios): 145.200. Proveedores de capital: 77.867. Gobierno: 44.796. Inversiones comunitarias: 1.118. VER: 77.200. **México:** Valor económico generado (ingresos totales): 433.237. Distribuido: 408.306. Costos operativos: 350.623. Gastos operativos: 65.933. Gastos empleados: (salarios+beneficios): 41.423. Proveedores de capital: 9.451. Gobierno: 6.806. Inversiones comunitarias: 0. VER: 24.931. **Chile:** Valor económico generado (ingresos totales): 164.659. Distribuido: 164.414. Costos operativos: 141.704. Gastos operativos: 40.731. Gastos empleados: (salarios+beneficios): 19.804. Proveedores de capital: 5.156. Gobierno: -2.250. Inversiones comunitarias: 0. VER: 245.089. **BredenMaster:** Valor económico generado (ingresos totales) 490.603. Distribuido: 435.368. Costos operativos: 294.170. Gastos operativos: 232.114. Gastos empleados: (salarios+beneficios): 120.022. Proveedores de capital: 18.442. Gobierno: 2.732. Inversiones comunitarias: 0. VER: 55.235. **Alianza Team:** Valor económico generado (ingresos totales): 3.192.667. Distribuido: 2.708.429.		13.22.2	Riesgo económico	

Contenidos Específicos: GRI - SASB - NIIF e Información Propia de Alianza Team

Capítulo	# Pág	Estándar	Indicador	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Verificación Externa 2023	Estándar Sectorial GRI	Asunto Material	Omisión
Introducción		GRI	201-1. Valor económico directo generado y distribuido	Costos operativos: 2.260.433. Gastos operativos: 689.026. Gastos empleados: (salarios+beneficios): 326.575. Proveedores de capital: 77.867. Gobierno: 42.435. Inversiones comunitarias: 1.118. VER: 484.237. Retorno de la Inversión del Capital Humano: **HC ROI Colombia:** 13,3. **HC ROI México:** 9,9. **HC ROI Chile:** 7,3. **HC ROI BredenMaster:** 3,2. **HC ROI Alianza Team:** 8,7. Los gastos operativos Incluyen todos los egresos operacionales de la organización: Gastos administrativos - Fletes - Marketing - Mano de obra operativa. No se incluye el costo directo de los productos vendidos (MP - ME - CIF).				
Introducción	9	GRI	205-1. Número y % de operaciones evaluadas en riesgos relacionados con corrupción y riesgos identificados	Introducción; Entendimiento del entorno; Materialidad.		13.26.2	Riesgo país	
Introducción		GRI	205-3. Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	Para el 2023 no se confirmaron casos de corrupción.		13.26.4	Integridad y Gobierno	
Introducción		GRI	206-1. Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.	Durante el 2023 no hubo casos legales pendientes o concluidos relacionados con la competencia desleal, infracciones a la legislación aplicable sobre prácticas monopolísticas, o acciones contra la libre competencia en las que se haya determinado que la organización estuvo involucrada. Por lo tanto, no se registraron resultados de acciones legales finalizadas, incluyendo decisiones o sentencias, en relación con estos asuntos.	x	13.25.2	Riesgo económico	
Introducción	52	GRI	412-1. Operaciones que han sido evaluadas bajo impactos en Derechos Humanos (DDHH)	Capítulo 3. Cadena de valor.			Trazabilidad y cadena de abastecimiento	
Introducción		GRI	419-1. Valor monetario de multas y sanciones y # de multas y sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y normativa	Durante el año 2023, no se registraron multas o sanciones significativas debido al incumplimiento de la legislación y/o normativa. Del mismo modo, en el año 2023 no se produjeron infracciones del código de conducta. Como resultado, no existen sanciones administrativas contra nuestra organización, ni se iniciaron procesos civiles o penales contra ninguno de nuestros colaboradores.			Integridad y Gobierno	
Introducción	12, 22	Propio	T18. Nivel de riesgo residual	Introducción; Aliados Somos Más; Nuestros Pilares de Impacto; Frentes de Acción - Visión 2030; Valor económico creado y distribuido.			Riesgo económico	

Contenidos Específicos: GRI - SASB - NIIF e Información Propia de Alianza Team

Capítulo	# Pág	Estándar	Indicador	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Verificación Externa 2023	Estándar Sectorial GRI	Asunto Material	Omisión
Introducción	22	Propio	T19. Ingresos base 100 (2011)	**Colombia:** - Total ventas: 340. **México:** - Total ventas: 352. **Chile:** - Total ventas: 200. **BredenMaster:** - Total ventas: 317. **Alianza Team:** - Total ventas: 426. Para consultar valores históricos, consulta el Informe de Gestión Sostenible 2022 en la página web.			Riesgo económico	
Introducción	22	Propio	T20. EBITDA base 100 (2011)	**Colombia:** - EBITDA: 473. **México:** - EBITDA: 1.570. **Chile:** - EBITDA: 87. **BredenMaster:** - EBITDA: 355. **Alianza Team:** - EBITDA: 839. Para consultar valores históricos, consulta el Informe de Gestión Sostenible 2022 en la página web.			Riesgo económico	
Introducción		GRI	415-1 Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	Durante el 2023 no realizamos contribuciones financieras ni proporcionamos ningún tipo de apoyo a partidos políticos ni a representantes políticos. Esta decisión se basa en nuestro compromiso con la imparcialidad, la ética y la integridad en todas nuestras actividades, así como en nuestro respeto por los procesos democráticos y la separación entre la esfera política y la empresarial.		13.24.2	Integridad y Gobierno	
Nuestra Gente	25	Propio	T6. Cobertura de vacantes con talento interno para niveles 4-6.	Capítulo 1: Nuestra Gente; Potenciando el Talento de las Personas.			Gestión del Talento	
Nuestra Gente	25	Propio	T7. Porcentaje de publicación de vacantes como convocatorias internas	Capítulo 1: Nuestra Gente; Potenciando el Talento de las Personas.			Gestión del Talento	

Contenidos Específicos: GRI - SASB - NIIF e Información Propia de Alianza Team

Capítulo	# Pág	Estándar	Indicador	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Verificación Externa 2023	Estándar Sectorial GRI	Asunto Material	Omisión
Nuestra Gente	27	GRI	404-1. Promedio horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por género y por categoría laboral	En el año 2023 las horas promedio de formación y desarrollo fueron así: Colombia: 21,99; México: 3,73; Chile: 8,05; BredenMaster: 23,41; Alianza Team: 57,18. Formación y desarrollo desglosado por: -Empleados <30 años: Colombia 338; México 147; Chile 12; BredenMaster 117. -Empleados entre 30-50 años: Colombia 714 México 180; Chile 80; BredenMaster 299. -Empleados >50 años: Colombia 198; México 14; Chile 15; BredenMaster 120. -Mujeres: Colombia 333; México 136; Chile 42; BredenMaster 221. -Hombres: Colombia 917; México 205; Chile 65; BredenMaster 315. -Nivel no gerencial: Colombia 1.032; México 241; Chile 75; BredenMaster 458. -Nivel gerencial junior: Colombia 122; México 80; Chile 25; BredenMaster 57. -Nivel gerencial intermedio: Colombia 71; México 13; Chile 7; BredenMaster 11. -Alta gerencia: Colombia 25; México 7; Chile 0; BredenMaster 10. Monto promedio gastado por FTE en capacitación y desarrollo en COP: Colombia: 490.663,57. México: 547.986,27. Chile: 292.528,06. BredenMaster: 39.002,57. Alianza Team: 328.580,02.			Gestión del Conocimiento	
Nuestra Gente	26	GRI	404-2. Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los Colaboradores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales	Capítulo 1: Nuestra Gente; Potenciando el Talento de las Personas.			Gestión del Conocimiento	
Nuestra Gente	26	GRI	404-3. % de empleados cuyo desempeño y desarrollo profesional se evalúa con regularidad, desglosado por sexo y por categoría profesional	Capítulo 1: Nuestra Gente; Potenciando el Talento de las Personas. La población objetivo de las evaluaciones de desempeño (Evaluaciones de Gestión por objetivos) anual aplican para colaboradores que estén incluidos en las directrices definidas por el equipo de Talento. Por lo tanto, se definió que no aplica para practicantes, personas con licencias activas o con permanencia inferior a 2 meses. Los colaboradores que realizaron la evaluación de gestión fueron 1.357.	x		Gestión del Talento	Para el año evaluado no se incluye la operación de Breden Master.
Nuestra Gente		GRI	205-2. Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción	Durante el año 2023, nos dedicamos al mejoramiento de una herramienta de capacitación totalmente adaptada a las necesidades de nuestra organización. Esta innovadora plataforma nos ha permitido socializar, certificar y recertificar a nuestros colaboradores, tanto en roles operativos como administrativos, en relación a nuestras políticas y cualquier otra directriz corporativa. Desarrollada con un enfoque centrado en la socialización, consejos útiles y evaluaciones, esta herramienta nos ha brindado una visión clara del nivel de comprensión y adopción de las directrices de la compañía por parte de nuestros colaboradores. Estamos orgullosos de anunciar que hemos alcanzado un impresionante índice de certificación del 92,4%.		13.26.3	Integridad y Gobierno	

Contenidos Específicos: GRI - SASB - NIIF e Información Propia de Alianza Team

Capítulo	# Pág	Estándar	Indicador	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Verificación Externa 2023	Estándar Sectorial GRI	Asunto Material	Omisión
Nuestra Gente	30	GRI	401-1. # y tasa de rotación y contratación promedio de empleados, desglosados por edad, género y nivel	**Colombia:** -Contratación de empleados <30 años: 103. -Contratación de empleados entre 30-50 años: 81. -Contratación de empleados >50 años: 13. -Contratación de mujeres: 80. -Contratación de hombres: 117. -Contratación Nivel no gerencial: 160. -Contratación Nivel gerencial junior: 22. -Contratación Nivel gerencial intermedio: 15. -Contratación Alta gerencia: 0. -Rotación total de empleados <30 años: 29,5% / # 109. -Rotación voluntaria de empleados <30 años: 23,27% / # 86. -Rotación total de empleados entre 30-50 años: 16,74% / # 117. -Rotación voluntaria de empleados entre 30-50 años: 13,88% / # 97. -Rotación total de empleados >50 años: 4,65% / # 13. -Rotación voluntaria de empleados >50 años: 4,65% / # 13. -Rotación total de mujeres: 24,84% / # 99. -Rotación voluntaria de mujeres: 21,08% / # 84. -Rotación total de hombres: 14,74% / # 140. -Rotación voluntaria de hombres: 11,8% / # 112. -Rotación total Nivel no gerencial: 19,31% / # 187. -Rotación voluntaria Nivel no gerencial: 15,49% / # 150. -Rotación total Nivel gerencial junior: 12,58% / # 30. -Rotación voluntaria Nivel gerencial junior: 10,9% / # 26. -Rotación total Nivel gerencial intermedio: 16,79% / # 22. -Rotación voluntaria Nivel gerencial intermedio: 15,27% / # 20. -Rotación total Alta gerencia: 0% / # 0 -Rotación voluntaria Alta gerencia: 0% / # 0. Retiros deseados y no deseados: 239. **México:** -Contratación de empleados <30 años: 48. -Contratación de empleados entre 30-50 años: 84. -Contratación de empleados >50 años: 7. -Contratación de mujeres: 31. -Contratación de hombres: 108. -Contratación Nivel no gerencial: 132. -Contratación Nivel gerencial junior: 2. -Contratación Nivel gerencial intermedio: 4. -Contratación Alta gerencia: 1. -Rotación total de empleados <30 años: 41,94% / # 52. Rotación voluntaria de empleados <30 años: 28,23% / # 35. -Rotación total de empleados entre 30-50 años: 8,93% / # 18. -Rotación voluntaria de empleados entre 30-50 años: 6,45% / # 13.	x		Gestión del Talento	

Contenidos Específicos: GRI - SASB - NIIF e Información Propia de Alianza Team

Capítulo	# Pág	Estándar	Indicador	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Verificación Externa 2023	Estándar Sectorial GRI	Asunto Material	Omisión
Nuestra Gente		GRI	401-1. # y tasa de rotación y contratación promedio de empleados, desglosados por edad, género y nivel	-Rotación total de empleados >50 años: 11,11% / # 5. -Rotación voluntaria de empleados >50 años: 2,22% / # 1. -Rotación total de mujeres: 22,76% / #33. -Rotación voluntaria de mujeres: 15,17% / #22. -Rotación total de hombres: 32,82% / #74. -Rotación voluntaria de hombres: 22,62% / #51. -Rotación total Nivel no gerencial: 33,62 % / #99. -Rotación voluntaria Nivel no gerencial: 23,09% / # 68. -Rotación total Nivel gerencial junior: 10,1% / # 5. -Rotación voluntaria Nivel gerencial junior: 8,08% / #4. -Rotación total Nivel gerencial intermedio: 12% / #3. -Rotación voluntaria Nivel gerencial intermedio: 4% / #1. -Rotación total Alta gerencia: 0% / # 0 -Rotación voluntaria Alta gerencia: 0% / # 0. Retiros deseados y no deseados: 107. **Chile:** -Contratación de empleados <30 años: 10. -Contratación de empleados entre 30-50 años: 11. -Contratación de empleados >50 años: 3. -Contratación de mujeres: 6. -Contratación de hombres: 18. -Contratación Nivel no gerencial: 13. -Contratación Nivel gerencial junior: 8. -Contratación Nivel gerencial intermedio: 3. -Contratación Alta gerencia: 0. -Rotación total de empleados <30 años: 91,43% / # 16. Rotación voluntaria de empleados <30 años: 28,57% / # 5. -Rotación total de empleados entre 30-50 años: 36,48% / # 29. -Rotación voluntaria de empleados entre 30-50 años: 15,09% / # 1. -Rotación total de empleados >50 años: 13,04% / # 3. -Rotación voluntaria de empleados >50 años: 8,7% / # 2. -Rotación total de mujeres: 31,46% / # 14. -Rotación voluntaria de mujeres: 13,48% / # 6. -Rotación total de hombres: 49,01% / # 37. -Rotación voluntaria de hombres: 18,54% / # 14. -Rotación total Nivel no gerencial: 49,03% / # 38. -Rotación voluntaria Nivel no gerencial: 18,06% / # 14. -Rotación total Nivel gerencial junior: 33,33% / # 11. -Rotación voluntaria Nivel gerencial junior: 15,15% / # 5. -Rotación total Nivel gerencial intermedio: 23,53% / # 2. -Rotación voluntaria Nivel gerencial intermedio: 11,76% / #1. -Rotación total Alta gerencia: 0% / # 0 -Rotación voluntaria Alta gerencia: 0% / # 0. Retiros deseados y no deseados: 51.	x		Gestión del Talento	

Contenidos Específicos: GRI - SASB - NIIF e Información Propia de Alianza Team

Capítulo	# Pág	Estándar	Indicador	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Verificación Externa 2023	Estándar Sectorial GRI	Asunto Material	Omisión
Nuestra Gente		GRI	401-1. # y tasa de rotación y contratación promedio de empleados, desglosados por edad, género y nivel	**BredenMaster:** -Contratación de empleados <30 años: 43. -Contratación de empleados entre 30-50 años: 81. -Contratación de empleados >50 años: 31. -Contratación de mujeres: 50. -Contratación de hombres: 105. -Contratación Nivel no gerencial: 136. -Contratación Nivel gerencial junior: 16. -Contratación Nivel gerencial intermedio: 3. -Contratación Alta gerencia: 0. -Rotación total de empleados <30 años: 38,8% / # 84. Rotación voluntaria de empleados <30 años: 18,94% / # 41. -Rotación total de empleados entre 30-50 años: 27,32% / # 159. -Rotación voluntaria de empleados entre 30-50 años: 11% / # 64. -Rotación total de empleados >50 años: 13,31% / # 36. -Rotación voluntaria de empleados >50 años: 3,7% / # 10. -Rotación total de mujeres: 30,48% / # 112. -Rotación voluntaria de mujeres: 12,79% / # 47. -Rotación total de hombres: 26,09% / # 183. -Rotación voluntaria de hombres: 10,98% / # 77. -Rotación total Nivel no gerencial: 28,37% / # 260. -Rotación voluntaria Nivel no gerencial: 11,67% / # 107. -Rotación total Nivel gerencial junior: 30,33% / # 32. -Rotación voluntaria Nivel gerencial junior: 13,27% / # 14. -Rotación total Nivel gerencial intermedio: 6,52% / # 3. -Rotación voluntaria Nivel gerencial intermedio: 6,52% / # 3 -Rotación total Alta gerencia: 0% / # 0 -Rotación voluntaria Alta gerencia: 0% / # 0. Retiros deseados y no deseados: 295. **Alianza Team:** -Contratación de empleados <30 años: 204. -Contratación de empleados entre 30-50 años: 257. -Contratación de empleados >50 años: 54. -Contratación de mujeres: 167. -Contratación de hombres: 348. -Contratación Nivel no gerencial: 441. -Contratación Nivel gerencial junior: 48. -Contratación Nivel gerencial intermedio: 25. -Contratación Alta gerencia: 1. -Rotación total de empleados <30 años: 35,88% / # 261. Rotación voluntaria de empleados <30 años: 22,96% / # 167. -Rotación total de empleados entre 30-50 años: 20,68% / # 323. -Rotación voluntaria de empleados entre 30-50 años: 11,91% / # 186.	x		Gestión del Talento	

Contenidos Específicos: GRI - SASB - NIIF e Información Propia de Alianza Team

Capítulo	# Pág	Estándar	Indicador	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Verificación Externa 2023	Estándar Sectorial GRI	Asunto Material	Omisión
Nuestra Gente		GRI	401-1. # y tasa de rotación y contratación promedio de empleados, desglosados por edad, género y nivel	-Rotación total de empleados >50 años: 9,22% / # 57. -Rotación voluntaria de empleados >50 años: 4,21% / # 26. -Rotación total de mujeres: 27% / # 258. -Rotación voluntaria de mujeres: 16,64% / # 159. -Rotación total de hombres: 22,23% / # 434. -Rotación voluntaria de hombres: 13,01% / # 254. -Rotación total Nivel no gerencial: 25,88% / # 584. -Rotación voluntaria Nivel no gerencial: 15,02% / # 339. -Rotación total Nivel gerencial junior: 18,29% / # 78. -Rotación voluntaria Nivel gerencial junior: 11,49% / # 49. -Rotación total Nivel gerencial intermedio: 14,25% / # 30. -Rotación voluntaria Nivel gerencial intermedio: 11,88% / # 25. -Rotación total Alta gerencia: 0% / # 0 -Rotación voluntaria Alta gerencia: 0% / # 0. Retiros deseados y no deseados: 692. **Costo Promedio de Contratación COP:** 2.077.570. El costo promedio de contratación incluye costos de contratación internos y externos, por ejemplo, salarios de los reclutadores, entrevistas, honorarios de agencia, publicidad, ferias de empleo, viajes y costos de reubicación.	x		Gestión del Talento	
Nuestra Gente	38	GRI	401-2. Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.	Capítulo 1: Nuestra Gente; Mejorando la Calidad de Vida: Compromiso con el Bienestar Integral de Nuestros Colaboradores y sus Familias.			Gestión del Talento	
Nuestra Gente	38	Propio	T8. Inversión en beneficios (COP)	Capítulo 1: Nuestra Gente; Mejorando la Calidad de Vida: Compromiso con el Bienestar Integral de Nuestros Colaboradores y sus Familias.			Gestión del Talento	
Nuestra Gente		GRI	202-1. Relación entre salario inicial desglosado por género y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	Para el 2023 tuvimos una relación entre salario inicial y el mínimo a nivel corporativo de 1,05 siendo superior al legalmente exigido.			Gestión del Talento	

Contenidos Específicos: GRI - SASB - NIIF e Información Propia de Alianza Team

Capítulo	# Pág	Estándar	Indicador	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Verificación Externa 2023	Estándar Sectorial GRI	Asunto Material	Omisión
Nuestra Gente	28	GRI	405-1. Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	Hemos establecido un objetivo público para la representación de mujeres en todas nuestras operaciones. Alianza Team: - Proporción de mujeres en la fuerza laboral total: 39,91 / Objetivo público 36,67. - Proporción de mujeres en todos los puestos gerenciales: 36,97 / Objetivo público 22,68. - Proporción de mujeres en puestos de dirección subalternos: 63,9 / Objetivo público 26,97. - Proporción de mujeres en puestos de alta dirección: 17,71 / Objetivo público 12,21. - Proporción de mujeres en puestos gerenciales en funciones generadoras de ingresos: 27,44 / Objetivo público 32,25. -Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM: 23,92 / Objetivo público 23,75.		13.15.2	Gestión del Talento	
Nuestra Gente	39	GRI	405-2. Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría laboral y por ubicaciones significativas de actividad.	**Salario básico por negocio y categoría (Ratio-Promedio):** **Colombia:** -GEN, Vicepresidencias: 0,81. -Directores: 0,83. -Gerentes, Subgerentes, Gerentes Junior: 0,93. -Coordinadores, Líderes, Supervisores: 1. -Analistas, Asistentes: 0,96. -Operarios: 0,87. -Técnicos, Auxiliares, Asesores: 0,98. Remuneración total: 1,22. **México:** -GEN, Vicepresidencias: 0. -Directores: 0,79. -Gerentes, Subgerentes, Gerentes Junior: 1,1. -Coordinadores, Líderes, Supervisores: 0,79. -Analistas, Asistentes: 0,89. -Operarios: 0,78. -Técnicos, Auxiliares, Asesores: 0,8. Remuneración total: 1,06. **Chile:** -GEN, Vicepresidencias: 0. -Gerentes, Subgerentes, Gerentes Junior: 1,06. -Coordinadores, Líderes, Supervisores: 1,01. -Analistas, Asistentes: 1,15. -Operarios: 0,64. -Técnicos, Auxiliares, Asesores: 0,69. Remuneración total: 0,93.	x	13.15.3	Gestión del Talento	

Contenidos Específicos: GRI - SASB - NIIF e Información Propia de Alianza Team

Capítulo	# Pág	Estándar	Indicador	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Verificación Externa 2023	Estándar Sectorial GRI	Asunto Material	Omisión
Nuestra Gente		GRI	405-2. Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría laboral y por ubicaciones significativas de actividad.	**BredenMaster:** -GEN, Vicepresidencias: 0. -Gerentes, Subgerentes, Gerentes Junior: 0,94. -Coordinadores, Líderes, Supervisores: 1,05. -Analistas, Asistentes: 1,24. -Operarios: 0,89. -Técnicos, Auxiliares, Asesores: 0,81. Remuneración total: 0,93. **Ratio entre el salario básico entre remuneración hombres y mujeres:** -Colombia: 1,22. -México: 1,06. -Chile: 0,93. BredenMaster: 0,93. Alianza Team: 1,07. **Diferencia entre empleados hombres y mujeres (%):** -Brecha Salarial de Género Promedio: 1,07. -Brecha Salarial de Género Mediana: 1,12. -Brecha de Bonificación Promedio: 0,67 -Brecha de Bonificación Mediana: 0,26. Datos corporativos.	x	13.15.3	Gestión del Talento	
Nuestra Gente	31	Propio	T9. Puntaje clima laboral - GPTW	Capítulo 1: Nuestra Gente; Cultivando un Entorno Laboral Inclusivo, Equitativo, Seguro, Saludable y Respetuoso.			Gestión del Talento	
Nuestra Gente	15	Propio	T10. Número y % de quejas y reclamos formales recibidos y resueltos por prácticas laborales	Durante el 2023, se gestionaron un total de 30 casos formales en diversas ubicaciones y correspondientes a prácticas laborales. Logramos resolver el 100% de estos casos, destacando nuestro compromiso y eficacia en la resolución de conflictos en múltiples contextos geográficos. Alianza Team: 30/30.	x		Gestión del Talento	
Nuestra Gente		Propio	FP3. % tiempo operacional perdido por país debido a huelgas, disputas laborales, cerramientos	Durante el año 2023, no se registraron interrupciones en nuestras actividades laborales. Logramos mantener un 100% de tiempo operativo sin pérdidas debido a huelgas o disputas laborales.			Gestión del Talento	
Nuestra Gente	32	Propio	T12. ISA - Índice de Severidad de Accidentalidad	Capítulo 1: Nuestra Gente; Cultivando un Entorno Laboral Inclusivo, Equitativo, Seguro, Saludable y Respetuoso.	x		Salud y Seguridad en Nuestra Gente	
Nuestra Gente	32	Propio	T13. Ausentismo	Capítulo 1: Nuestra Gente; Cultivando un Entorno Laboral Inclusivo, Equitativo, Seguro, Saludable y Respetuoso.	x		Salud y Seguridad en Nuestra Gente	

Contenidos Específicos: GRI - SASB - NIIF e Información Propia de Alianza Team

Capítulo	# Pág	Estándar	Indicador	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Verificación Externa 2023	Estándar Sectorial GRI	Asunto Material	Omisión
Nuestra Gente	32	GRI	403-1. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Capítulo 1: Nuestra Gente; Cultivando un Entorno Laboral Inclusivo, Equitativo, Seguro, Saludable y Respetuoso.		13.19.2	Salud y Seguridad en Nuestra Gente	
Nuestra Gente	32	GRI	403-2. Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.	Realizamos una exhaustiva identificación de peligros en todas las áreas de nuestra organización, incluyendo aspectos relacionados con la seguridad laboral, la salud ocupacional y la protección del medio ambiente. Este análisis nos permite detectar posibles riesgos y tomar medidas preventivas para mitigarlos. Posteriormente, llevamos a cabo una evaluación de riesgos, en la que analizamos la probabilidad de ocurrencia y el impacto potencial de cada peligro identificado. Con base en esta evaluación, priorizamos los riesgos y desarrollamos planes de acción específicos para abordarlos de manera eficaz. En caso de que se produzca algún incidente o accidente, llevamos a cabo una investigación exhaustiva para determinar sus causas subyacentes y aprender lecciones que nos permitan mejorar nuestros procesos y procedimientos. Nuestro objetivo es prevenir la recurrencia de incidentes similares en el futuro y fortalecer continuamente nuestra cultura de seguridad y sostenibilidad.		13.19.3	Salud y Seguridad en Nuestra Gente	
Nuestra Gente	32	GRI	403-2. Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.	Para garantizar la identificación efectiva de peligros, la evaluación minuciosa de riesgos y la implementación de controles adecuados, nuestra organización ha establecido procedimientos documentados específicos para cada una de nuestras plantas. Estas matrices de riesgos no solo cumplen con la legislación nacional vigente en cada país donde operamos, sino que también abarcan todos los procesos y operaciones de nuestra empresa. La elaboración de estas matrices se lleva a cabo con la colaboración activa del personal de Salud, Seguridad y Medio Ambiente, en conjunto con el personal de operaciones y consultores externos especializados. Además, hemos implementado un programa integral de reporte de condiciones subestándar, donde los colaboradores pueden participar proporcionando información de forma identificada o anónima a través de los formatos establecidos y disponibles en diferentes áreas de nuestras instalaciones. Nuestra prioridad indiscutible es la seguridad y el bienestar de nuestros colaboradores, por lo que no toleramos desviaciones que puedan poner en riesgo su integridad. Cualquier trabajador tiene el derecho y la responsabilidad de reportar condiciones subestándar y abstenerse de operar si las condiciones de seguridad no están garantizadas. Además, fomentamos la adopción de tecnología de vanguardia y contamos con los recursos necesarios para asegurar entornos de trabajo seguros y saludables. En el caso de que se produzca alguna lesión, se asigna la debida importancia a la investigación del incidente con el fin de identificar las causas fundamentales y aplicar medidas correctivas que se enfoquen en la eliminación de dichas causas o en la implementación de controles de ingeniería, administrativos o de elementos de protección personal.		13.19.3	Salud y Seguridad en Nuestra Gente	

Contenidos Específicos: GRI - SASB - NIIF e Información Propia de Alianza Team

Capítulo	# Pág	Estándar	Indicador	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Verificación Externa 2023	Estándar Sectorial GRI	Asunto Material	Omisión
Nuestra Gente	32	GRI	403-3. Servicios de salud ocupacional	Mantenemos un riguroso seguimiento de las lesiones y enfermedades ocupacionales en todas nuestras operaciones.. Este seguimiento incluye la recopilación de datos sobre el número total de lesiones, enfermedades ocupacionales, días perdidos debido a estas condiciones, ausencias y lamentablemente, el número de muertes relacionadas con el trabajo. Reconocemos la importancia crítica de promover un entorno de trabajo seguro y saludable para todos nuestros colaboradores. Por lo tanto, implementamos medidas preventivas y programas de seguridad y salud ocupacional en todas nuestras instalaciones para reducir al mínimo los riesgos de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo. Además, llevamos a cabo un seguimiento regular del estado de salud de nuestros colaboradores y realizamos auditorías a las entidades proveedoras de servicios de salud ocupacional. Esto garantiza que se cumplan los estándares de calidad, oportunidad y confidencialidad de la información del empleado, así como el cumplimiento legal en todas nuestras operaciones.		13.19.4	Salud y Seguridad en Nuestra Gente	
Nuestra Gente	32	GRI	403-4. Participación del trabajador, consulta y comunicación sobre salud y seguridad ocupacional	En nuestra búsqueda continua de promover prácticas seguras y saludables en todas nuestras operaciones, reconocemos la importancia de extender estos estándares a nuestros proveedores y contratistas. Mantener la salud y seguridad de todos los trabajadores, independientemente de su relación contractual con nuestra organización, es fundamental para nosotros. Para garantizar que los estándares de salud y seguridad sean aplicados de manera consistente en toda nuestra cadena de valor, hemos implementado mecanismos sólidos de evaluación y seguimiento. Trabajamos en estrecha colaboración con nuestros proveedores y contratistas para asegurar que cumplan con los mismos estándares rigurosos que aplicamos a nuestro personal directo. Esto incluye la realización de evaluaciones periódicas de riesgos y la implementación de medidas preventivas adecuadas. Asimismo, proporcionamos orientación y capacitación sobre prácticas seguras y saludables para todos los trabajadores, independientemente de su relación contractual. Además, monitoreamos de cerca las tasas de lesiones y enfermedades ocupacionales entre los empleados de nuestros proveedores y contratistas, comparándolas con las de nuestro personal directo. Esto nos permite identificar áreas de mejora y tomar medidas correctivas oportunas para garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos los trabajadores involucrados en nuestras operaciones. Nuestro compromiso con la salud y seguridad no se limita a nuestras instalaciones, sino que se extiende a toda nuestra cadena de suministro, asegurando que nuestros proveedores y contratistas compartan nuestra visión de crear un entorno laboral seguro y saludable para todos. Los colaboradores participan activamente en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) a través de comités establecidos en cada planta. En Colombia, se lleva a cabo a través del COPASST (Comité Paritario de SST), en México mediante el Comité Mixto, y en Chile mediante el Comité Paritario. La composición de cada comité se ajusta a la legislación vigente, asegurando la representación tanto de los colaboradores como del empleador. Estos comités se reúnen mensualmente para abordar temas relacionados con la seguridad y salud de los colaboradores, incluyendo capacitación en SST, actividades de promoción y prevención, tales como inspecciones de seguridad, reporte de condiciones subestándar y campañas de prevención. Además, se realiza un seguimiento continuo de los indicadores pertinentes para mejorar constantemente las condiciones de trabajo y promover un ambiente laboral seguro y saludable para todos.		13.19.5	Salud y Seguridad en Nuestra Gente	

Contenidos Específicos: GRI - SASB - NIIF e Información Propia de Alianza Team

Capítulo	# Pág	Estándar	Indicador	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Verificación Externa 2023	Estándar Sectorial GRI	Asunto Material	Omisión
Nuestra Gente	32	GRI	403-5. Capacitación de los Colaboradores en materia de salud y seguridad en el trabajo	Dedicamos recursos significativos a la capacitación de nuestros colaboradores en temas relacionados con la salud y seguridad en el trabajo. Reconocemos que una fuerza laboral bien informada y capacitada es fundamental para garantizar un entorno laboral seguro y saludable. Llevamos a cabo una amplia variedad de programas de capacitación que abarcan temas como procedimientos de seguridad, manejo de equipos y maquinaria, identificación de riesgos, uso adecuado de equipos de protección personal, entre otros aspectos relevantes para la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. Nuestros programas de capacitación se diseñan teniendo en cuenta las necesidades específicas de cada función y nivel de responsabilidad dentro de la organización. Además, hemos empleado una variedad de métodos de entrega de capacitación, incluyendo sesiones presenciales, cursos en línea, material impreso y prácticas en el lugar de trabajo, para garantizar que los colaboradores reciban la información de manera efectiva y puedan aplicarla en su trabajo diario.		13.19.6	Salud y Seguridad en Nuestra Gente	
Nuestra Gente	32	GRI	403-6. Promoción de la salud de los Colaboradores	Capítulo 1: Nuestra Gente; Cultivando un Entorno Laboral Inclusivo, Equitativo, Seguro, Saludable y Respetuoso.		13.19.7	Salud y Seguridad en Nuestra Gente	
Nuestra Gente	32	GRI	403-7. Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados por las relaciones comerciales	Capítulo 1: Nuestra Gente; Cultivando un Entorno Laboral Inclusivo, Equitativo, Seguro, Saludable y Respetuoso.		13.19.8	Salud y Seguridad en Nuestra Gente	
Nuestra Gente	32	GRI	403-8. Colaboradores cubiertos por un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	El 100% de nuestros colaboradores directos están cubiertos por un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). Además, ampliamos la cobertura a nuestro personal contratista. Verificamos el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo para el personal no contratado directamente mediante auditorías internas, auditorías de clientes y auditorías de entes certificadores. Estas auditorías han confirmado nuestro compromiso con el bienestar y cuidado tanto de nuestros colaboradores directos como del personal externo contratado.		13.19.9	Salud y Seguridad en Nuestra Gente	

Contenidos Específicos: GRI - SASB - NIIF e Información Propia de Alianza Team

Capítulo	# Pág	Estándar	Indicador	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Verificación Externa 2023	Estándar Sectorial GRI	Asunto Material	Omisión
Nuestra Gente	32	GRI	403-9 Lesiones por accidente	Capítulo 1: Nuestra Gente; Cultivando un Entorno Laboral Inclusivo, Equitativo, Seguro, Saludable y Respetuoso. Para los cálculos se toman como eventos laborales registrables aquellos que tuvieron una pérdida de tiempo y el alcance es para personal contratado directamente y personal que desarrolla alguna actividad comercial en cada una de las instalaciones (temporales, contratistas u Outsourcing). Accidentes registrables: Colombia: 26 (Colaboradores 25 y Contratistas 1). Chile: 9 (Colaboradores 5 y Contratistas 4). México: 6 (Colaboradores 6 y Contratistas 0). BredenMaster: 49 (Colaboradores 37 y Contratistas 12). Alianza Team: 101 (Colaboradores 83 y Contratistas 18). Los principales tipos de lesiones ocasionados por accidentes de trabajo se asociaron a golpes, sobreesfuerzo muscular, exposición o contacto con temperaturas extremas. Promovemos e implementamos acciones para reducir la frecuencia y severidad de la accidentailidad de la operación a través de: inspecciones de seguridad para el reporte de condiciones y actos inseguros, inspecciones de hábitos y comportamientos, señalización de máquinas, equipos, pisos, tuberías y adecuaciones locativas. Durante el 2023 no tuvimos accidentes con mayores consecuencias.	x	13.19.10	Salud y Seguridad en Nuestra Gente	
Nuestra Gente	32	GRI	403-10: Enfermedad profesional	Capítulo 1: Nuestra Gente; Cultivando un Entorno Laboral Inclusivo, Equitativo, Seguro, Saludable y Respetuoso. El número de nuevas enfermedades registradas fueron: Colombia y México: 0. Chile: 4 BredenMaster: 4 DLG: 1 Alianza Team: 9.	x	13.19.11	Salud y Seguridad en Nuestra Gente	
Nuestra Gente	32	SASB	FB-AG-320a.1 (1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR), (2) tasa de mortalidad y (3) tasa de frecuencia de cuasi accidentes (NMFR) para (a) empleados directos y (b) empleados temporales y migrantes	Capítulo 1: Nuestra Gente; Cultivando un Entorno Laboral Inclusivo, Equitativo, Seguro, Saludable y Respetuoso.			Salud y Seguridad en Nuestra Gente	
Comunidades	43	Propio	T26. Programas de desarrollo social.	Capítulo 2: Comunidades; Programas de Desarrollo Social.	x		Desarrollo del entorno e inclusión social	

Contenidos Específicos: GRI - SASB - NIIF e Información Propia de Alianza Team

Capítulo	# Pág	Estándar	Indicador	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Verificación Externa 2023	Estándar Sectorial GRI	Asunto Material	Omisión
Comunidades	48	Propio	T14. Donaciones realizadas (COP)	Capítulo 2: Comunidades; Programas de Desarrollo Social. **Inversiones Comunitarias:** -Asociación de Bancos de Alimentos de Colombia -Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. -Fundación Ana Restrepo del Corral. -Asia San Ignacio. -Aldeas Infantiles SOS México. **Donaciones Benéficas:** Fundación Ana Restrepo del Corral. -Proyecto Unión. -Fundación Cardio Infantil. -Hermanitas de los Pobres de Bogotá y Medellín. -Comedor Santa María. -Asilo Patronato de Nuestra Señora de Guadalupe. **Iniciativas Comerciales:** -Fundación Cardio Infantil. -Consejo Privado de Competitividad. -Corporación Connect Bogotá -Fundación Luker. -Fundación Probarranquilla. -Fundación Opnicer de Colombia.			Desarrollo del entorno e inclusión social	
Cadena de Valor		GRI	417-2. # de incidentes de incumplimiento de la regulación de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, desglosados en función del tipo de resultado.	Para el año 2023 no contamos con ningún incumplimiento de la regulación de los códigos voluntarios relativos en los temas de etiquetado de nuestros productos.			Seguridad en los productos	
Cadena de Valor		GRI	417-3. # de casos de incumplimiento de la normativa o los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia, tales como la publicidad, la promoción y el patrocinio, desglosados en función del tipo de resultado.	No hemos sido notificados por incumplimientos a los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones comerciales.			Seguridad en los productos	

Contenidos Específicos: GRI - SASB - NIIF e Información Propia de Alianza Team

Capítulo	# Pág	Estándar	Indicador	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Verificación Externa 2023	Estándar Sectorial GRI	Asunto Material	Omisión
Cadena de Valor		Propio	T3. PQRS por producto recibidas y resueltas de consumidores y clientes.	Colombia: 1.125. México: 253. Chile: 51. BredenMaster: 2.370. Alianza Team: 3.799. El 100% de las quejas recibidas, fueron resueltas.	x		Experiencia de clientes y consumidores	
Cadena de Valor		Propio	FP1. % volúmen comprado a proveedores que cumplen Política de Abastecimiento de la empresa	Más del 90% del volúmen comprado a nuestros proveedores críticos priorizados da cumplimiento a la Política de compras responsables y al código de proveedor y contratista. Así mismo trabajamos con el 100% de los proveedores de la organización de las materias primas priorizadas para asegurar el cumplimiendo de los compromisos declarados en las Directrices de Política de Alianza Team.			Trazabilidad y cadena de abastecimiento	
Cadena de Valor	60	Propio	T4. Trazabilidad de la palma	Capítulo 3.Cadena de valor: Origen.			Trazabilidad y cadena de abastecimiento	Los análisis realizados para la cadena, corresponden a información idónea de segunda parte.
Cadena de Valor		Propio	T5. Gestión de Proveedores.	El OTIF (On Time in Full) es un indicador de desempeño que se utiliza para evaluar a los proveedores. Este indicador califica, tiempo de entrega, cantidad, calidad y documentación. Aquel proveedor que obtenga una calificación por debajo del 75% se considera crítico por OTIF y en ese caso, se establecen planes de acción con el proveedor para cerrar las brechas identificadas. En Colombia el 10% de los proveedores evaluados con el OTIF obtuvieron una puntuación menor al 75%. Dentro de esta cifra se encuentran 21 proveedores de los cuáles 5 son de MPL y 16 de MEIIs.	x		Trazabilidad y cadena de abastecimiento	
Cadena de Valor		GRI	204-1. % del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales	El valor del gasto a nivel corporativo en el año 2023 se dividió en 93% para compras nacionales o locales y 7% compras internacionales, lo anterior, distribuído de la siguiente manera: -Colombia: 95% para compras locales y 5% compras internacionales. -México: 96% para compras locales y 4% compras internacionales. -Chile: 94% para compras locales y 6% compras internacionales. -Bredenmaster:86% para compras locales y 14% compras internacionales.			Trazabilidad y cadena de abastecimiento	

Contenidos Específicos: GRI - SASB - NIIF e Información Propia de Alianza Team

Capítulo	# Pág	Estándar	Indicador	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Verificación Externa 2023	Estándar Sectorial GRI	Asunto Material	Omisión
Cadena de Valor		SASB	FB-PF-250a.3. (1) Número total de notificaciones recibidas de infracción de la seguridad alimentaria, (2) porcentaje corregido	-Colombia: 58. -México: 5. -Chile: 4. -BredenMaster: 314. -Alianza Team: 381. El 100% de las quejas recibidas, fueron resueltas. Las PQR de notificación alimentaria hacen referencia a: Contaminación biológica, contaminación física, contaminación microbiológica y contaminación química.	x		Seguridad en los productos	
Cadena de Valor		SASB	FB-AG-430a.1 Porcentaje de productos agrícolas obtenidos que están certificados según una norma ambiental o social de un tercero, y porcentajes por norma	Durante el año 2023 el 28,4% del abastecimiento total de aceite de palma fue certificado bajo RSPO y el 56,4% para palmiste. Por otro lado, el 100% del abastecimiento de frijol soya cuenta con certificación US SSAP.			Trazabilidad y cadena de abastecimiento	
Cadena de Valor		SASB	FB-AG-430a.3 Análisis de la estrategia para gestionar los riesgos ambientales y sociales resultantes de los cultivos por contrato y del aprovisionamiento de productos básicos.	El levantamiento y análisis de riesgos de agua se realiza con el análisis de documentación primaria como: Estudio Nacional del Agua, Risk Filter Suite, Aqueduct, Water Footprint, . Por otro lado, verificamos la deforestación de nuestra cadena de palma a través de la plataforma de Starling para el monitoreo satelital, la cuál obtiene y procesa toda la información de trazabilidad de la cadena de suministro de manera trimestral, siguiendo los parámetros establecidos por la Metodología de No Deforestación y Verificación de E.F, de la siguiente forma: -Procesa constantemente datos satelitales disponibles de muchos satélites diferentes para detectar cambios en la cubierta forestal natural. -Identifica con precisión la cobertura del suelo, incluidos: bosques naturales, bosques plantados, plantaciones, agricultura, etc. -Realiza un análisis histórico para apreciar los cambios en la cubierta forestal durante décadas anteriores, destacando el establecimiento y la evolución de las plantaciones de palma de aceite a lo largo del tiempo. -Analiza a nivel de finca/plantación (cuándo se perdió el bosque, con qué fue reemplazado, cuánto bosque queda aún) -Los resultados del monitoreo tienen control de calidad con expertos, para garantizar que se eliminen las alertas de falsos positivos.			Trazabilidad y cadena de abastecimiento	

Contenidos Específicos: GRI - SASB - NIIF e Información Propia de Alianza Team

Capítulo	# Pág	Estándar	Indicador	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Verificación Externa 2023	Estándar Sectorial GRI	Asunto Material	Omisión
Cadena de Valor		Propio	T11. Gestión de la cadena de suministro	El levantamiento y análisis de riesgos se realiza con el análisis de documentación primaria y el uso de la herramienta Cool Farm Tool para parte del suministro de aceite de palma como parte del proyecto de verificación de agricultura regenerativa, que involucra aproximadamente 4.000 ha de cultivo.			Biodiversidad y Servicios Ecosistémicos	
Cadena de Valor		Propio	T11. Gestión de la cadena de suministro	El monitoreo de las cadenas priorizadas en torno a la biodiversidad abarca el 100% de las geografías que nos abastecen de aceite de palma y soya.Identificamos áreas de alto valor de conservación, parques nacionales naturales, cercanías con población indigena, mediante el uso de Starling y Global Forest Watch. para conocer la metodología de Starling: https://www.earthworm.org/uploads/files/Earthworm-Foundation-No-Deforestation-Verification-NDV-Methodology-2023v2.pdf Con respecto a la cadena de soya se utilizan las siguientes herramientas y metodologías: Tres variables centradas en el riesgo de degradación medioambiental:incluyendo la degradación de Bosques de Alto Valor de Conservación (BAVC).La Degradación Forestal se define aquí como: Cambios dentro de un ecosistema forestal que afectan significativa y negativamente a sus especies composición, estructura y función, y que reducen la capacidad del ecosistema para suministrar productos, mantener la biodiversidad y prestar servicios ecosistémicos. Riesgo de deforestación y conversión: Tres variables centradas específicamente en el riesgo de deforestación. Herramientas: HCVF Risk (FSC NRA/CNRA 2017 - 2020), Biodiversity & Habitat (EPI2021) Water risk (WWF basin physical index 2021) Conversion Risk (FSC NRA/CNRA 2017 - 2020), Forest Area Change Rate 2015-2020 (Forest Resources Assessment 2020), Forest Loss in Primary Forests 2002 - 2021, tropics only (GlobalForest Watch) De acuerdo a los resultados arrojados, contamos con un plan de manejo para la restauración de la zona identificada en riesgo, asociada a la cadena de valor de aceite de palma, de acuerdo a la jerarquía de mitigación establecida en nuestro compromiso de biodiversidad. Por otra parte la gestión de biodiversidad en las operaciones propias se articula con la coordinación de riesgos quien levanta los riesgos de biodiversidad y afectación a los recursos naturales, realizando seguimiento de forma periódica, el monitoreo utiliza las herramientas mencionadas anteriormente cubriendo el 100% de las operaciones y un alrededor de 58.190 ha de superficie. En el frente de agua, no identificamos riesgos de estrés hídrico en los proveedores de palma y soya. La gestión de sostenibilidad, riesgos y cumplimiento en este frente son acompañados por el Vicepresidente de Asuntos Corporativos de la compañía.			Biodiversidad y Servicios Ecosistémicos	

Contenidos Específicos: GRI - SASB - NIIF e Información Propia de Alianza Team

Capítulo	# Pág	Estándar	Indicador	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Verificación Externa 2023	Estándar Sectorial GRI	Asunto Material	Omisión
Planeta	78	GRI	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Capítulo 4: Planeta; Energía y Cambio Climático / Energía / Huella de Carbono. Enfoque de consolidación: Control operativo. Método de cálculo: Aplicación del GHG protocol en calculadora diseñada para uso interno. GEI incluidos: CO_2 ,CH_4 y N_2O. Emisiones biogénicas de CO_2: 288.86 Ton CO_2 eq. Fuentes de los factores de emisión: UPME, FECOC,IPCC; GHG Protocol, EPA, agencias gubernamentales. (Se incluye control operacional).	x	13.1.2	Gestión del Cambio Climático	
Planeta	78	NIIF	29(a)(i)(1) Emisiones de gases de efecto invernadero de Alcance 1				Gestión del Cambio Climático	
Planeta	78	GRI	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Capítulo 4: Planeta; Energía y Cambio Climático / Energía / Huella de Carbono. Método de cálculo: Aplicación del GHG protocol en calculadora diseñada. para uso interno para los gases CO_2 ,CH_4 y N_2O. Fuentes de información: Método Market Based: el factor de emisión es informado por la empresa que suministra la energía y puede estar soportado por un certificado I-REC. Método location based UPME, FECOC, IPCC, GHG Protocol, EPA, agencias gubernamentales. Año base: 2019.	x	13.1.3	Gestión del Cambio Climático	
Planeta	78	NIIF	29(a)(i)(2) Emisiones de gases de efecto invernadero de Alcance 2				Gestión del Cambio Climático	
Planeta	79	GRI	305-3. Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Capítulo 4: Planeta; Energía y Cambio Climático / Huella de Carbono.	x	13.1.4	Gestión del Cambio Climático	No aplican emisiones biogénicas.
Planeta	79	NIIF	29(a)(i)(3) Emisiones de gases de efecto invernadero de Alcance 3	Método de cálculo: Aplicación del GHG protocol en calculadora diseñada para uso interno para los gases CO_2, CH_4 y N_2O. Fuentes de información: Ecoinvent v3.10, Quantis, GFLI Database y carboncloud.			Gestión del Cambio Climático	No aplican emisiones biogénicas.
Planeta	78	GRI	305-4. Intensidad de las emisiones de GEI	Capítulo 4: Planeta; Energía y Cambio Climático / Huella de Carbono.	x	13.1.5	Gestión del Cambio Climático	
Planeta	78	GRI	305-5 Reducción de emisiones de GEI	Capítulo 4: Planeta; Huella de carbono.		13.1.6	Gestión del Cambio Climático	

Contenidos Específicos: GRI - SASB - NIIF e Información Propia de Alianza Team

Capítulo	# Pág	Estándar	Indicador	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Verificación Externa 2023	Estándar Sectorial GRI	Asunto Material	Omisión
Planeta	77	GRI	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	Capítulo 4: Planeta; Energía y Cambio Climático / Energía Reportamos el consumo total de energía en Mwh lo que equivale a 1.139.698,47 GJ. Consumo de energía térmica (combustibles no renovables): 250.936,81 MwH/ 903.371,78 GJ Consumo de energía eléctrica: 65.646,30 MhW / 236.326,69 GJ Fuentes: El proveedor del combustible específico, suministra el valor del poder calorífico, en caso contrario utilizar solo las siguientes fuentes de factores de información: UPME, FECOC, IPCC, GHG Protocol, EPA, agencias gubernamentales.	x		Gestión del Cambio Climático	b. No tenemos consumo de combustibles de fuentes renovables. c. No tenemos consumo de otras fuentes adicionales a la electrica. d. No aplica ya que no se vende electricidad, calefacción, refrigeración o vapor.
Planeta	77	GRI	302-3. Intensidad energética	Capítulo 4: Planeta; Energía y Cambio Climático / Energía			Gestión del Cambio Climático	
Planeta	77	GRI	302-4 Reducción del consumo de energía	Capítulo 4: Planeta; Energía y Cambio Climático / Energía			Gestión del Cambio Climático	
Planeta	67	GRI	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades debido al cambio climático	Capítulo 4: Planeta; Gobernanza / Riesgos relacionados al cambio climático		13.2.2	Gestión del Cambio Climático	
Planeta	78	SASB	FB-AG-110a.2 Análisis de la estrategia o plan a largo y corto plazo para gestionar las emisiones de alcance 1, objetivos de reducción de emisiones y análisis de los resultados en relación con esos objetivos	Capítulo 4: Planeta; Energía y Cambio Climático.			Gestión del Cambio Climático	
Planeta	77	SASB	FB-PF-130a.1. (1) Total de energía consumida, (2) porcentaje de electricidad de la red, (3) porcentaje de renovables	Capítulo 4: Planeta; Energía y Cambio Climático / Energía (1) Energía operativa consumida: 1.139.699 GJ (2) Porcentaje de electricidad de la red: 21% (3) Porcentaje de renovables: 18%	x		Gestión del Cambio Climático	

Contenidos Específicos: GRI - SASB - NIIF e Información Propia de Alianza Team

Capítulo	# Pág	Estándar	Indicador	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Verificación Externa 2023	Estándar Sectorial GRI	Asunto Material	Omisión
Planeta	67	NIIF	6 a -b. Información relacionada con el clima - Gobernanza	Capítulo 4: Planeta; Gobernanza			Gestión del Cambio Climático	
Planeta	76	NIIF	9 a - c. Información relacionada con el clima - Estrategia	Energía y Cambio Climático.			Gestión del Cambio Climático	
Planeta	67	NIIF	10 a - d. Información relacionada con el clima - Riesgos y oportunidades relacionados con el clima	Capítulo 4: Planeta; Gobernanza / Riesgos relacionados al cambio climático.			Gestión del Cambio Climático	
Planeta	67	NIIF	29 (f) Precios internos del carbono	Capítulo 4: Planeta; Gobernanza			Gestión del Cambio Climático	
Planeta	73	Propio	T15. Intensidad de consumo de agua	Capítulo 4: Planeta; Agua.			Recurso hídrico	
Planeta	73	GRI	303-3 Extracción de agua	Capítulo 4: Planeta; Agua. El total de agua dulce extraída es 0,575 MMm^3, a continuación desglose según las fuentes de extracción: Agua de terceros: 0,503 Mm^3 Agua subterránea: 0,072 Mm^3 El total de agua extraída en zonas clasificadas con estrés hídrico es de 0,242 Mm^3,que corresponde a un 42,1% del total de agua extraída y su desglose según fuente es el siguiente: Agua de terceros: 0,222 Mm^3 Agua subterránea: 0,020 Mm^3 La totalidad extracción de agua es de la categoría "Agua dulce con un total de sólidos disueltos ≤ 1000 mg/l" Metodología: La extracción de agua se calcula con información directa de medidores en las plantas de Colombia y por medio de la factura del prestador de servicio en Chile y México, estos datos se recopilan y procesan en la calculadora interna.La declaración de las zonas con estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto se basa en la información de la herramienta Climate Impact Platform de nuestro aliado ERM, que para el indicador de estrés hídrico toma datos de WRI Aqueduct Water Risk Atlas, el nivel de riesgo para cada operación se establece de acuerdo a la metodología interna del Sistema de Administración de Riesgos corporativo que tienen incluye esta fuente en la probabilidad y adicional incorpora la escala del impacto y la solidez del control implementado.	x	13.7.4	Recurso hídrico	

Contenidos Específicos: GRI - SASB - NIIF e Información Propia de Alianza Team

Capítulo	# Pág	Estándar	Indicador	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Verificación Externa 2023	Estándar Sectorial GRI	Asunto Material	Omisión
Planeta	73	GRI	303-5 Consumo de agua	Capítulo 4: Planeta; Agua. El consumo total de agua en 2023 fué de 0,380 Mm^3, con un consumo segregado por zonas de la siguiente manera:: Colombia: 0,168 Mm^3 Morelia: 0,111 Mm^3 TF Chile: 0,011 Mm^3 BM Chile: 0,089 Mm^3 El consumo de agua en zonas clasificadas en estrés hídrico es de 0,211 Mm3 correspondiente a las operaciones de TF Chile, BredenMaster y México. Metodología: El consumo de agua se calcula con información directa de medidores en las plantas de Colombia y por medio de la factura del prestador de servicio en Chile y México, estos datos se compilan en la calculadora interna. La declaración de las zonas con estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto se basa en la información de la herramienta Climate Impact Platform de nuestro aliado ERM, que para el indicador de estrés hídrico toma datos de WRI Aqueduct Water Risk Atlas, el nivel de riesgo para cada operación se establece de acuerdo a la metodología interna del Sistema de Administración de Riesgos corporativo que tienen incluye esta fuente en la probabilidad y adicional incorpora la escala del impacto y la solidez del control implementado	x	13.7.6	Recurso hídrico	c. No se realizaron cambios en el almacenamiento de agua, que hayan generado algún impacto significativo
Planeta	73	SASB	FB-AG-140a.1. (1) Total de agua extraída, (2) total de agua consumida, porcentaje de cada una en regiones con un estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto	Capítulo 4: Planeta; Agua. Total de agua extraída: 575.130 m^3 Total de agua consumida: 380,179 m^3 Porcentaje de agua extraida en zonas de estrés hídrico: 42,1% Porcentaje de agua consumida en zonas de estrés hídrico: 55,5% El agua extraída en zonas de estrés hídrico es utilizada para la generación de vapor, actividades de limpieza y usos propios del proceso productivo Metodología: La extracción de agua se calcula con información directa de medidores en las plantas de Colombia y por medio de la factura del prestador de servicio en Chile y México, estos datos se recopilan y procesan en la calculadora interna.La declaración de las zonas con estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto se basa en la información de la herramienta Climate Impact Platform de nuestro aliado ERM, que para el indicador de estrés hídrico toma datos de WRI Aqueduct Water Risk Atlas, el nivel de riesgo para cada operación se establece de acuerdo a la metodología interna del Sistema de Administración de Riesgos corporativo que tienen incluye esta fuente en la probabilidad y adicional incorpora la escala del impacto y la solidez del control implementado.	x		Recurso hídrico	

Contenidos Específicos: GRI - SASB - NIIF e Información Propia de Alianza Team

Capítulo	# Pág	Estándar	Indicador	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Verificación Externa 2023	Estándar Sectorial GRI	Asunto Material	Omisión
Planeta	73	SASB	FB-AG-140a.2 Descripción de los riesgos de la gestión del agua y análisis de las estrategias y las prácticas para mitigarlos	Capítulo 4: Planeta; Agua.			Recurso hídrico	
Planeta	73	SASB	FB-AG-140a.3 Número de incidentes de no conformidad relacionados con permisos, estándares y reglamentos de cantidad o calidad del agua	Capítulo 4: Planeta; Agua.			Recurso hídrico	
Planeta	82	GRI	Seguridad Alimentaria 13-9 Pérdida y desperdicio de alimentos	Capítulo 4: Planeta; Soluciones para la circularidad / Pérdida y desperdicio de alimentos.		13.19.1 13.19.2	Circularidad	No contamos con la información completa para reportar. Estamos trabajando en la consolidación de los datos para incluir el reporte 2024.
Planeta	82	SASB	FB-FR-150a.1 Cantidad de residuos alimentarios generados, porcentaje desviado del flujo de residuos.	Capítulo 4: Planeta; Soluciones para la circularidad / Pérdida y desperdicio.			Circularidad	
Planeta	82	GRI	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	Capítulo 4: Planeta; Soluciones para la circularidad / Empaques	x		Circularidad	
Planeta	75	GRI	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Capítulo 4: Planeta; Residuos		13.8.2	Circularidad	
Planeta	75	GRI	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con residuos	Capítulo 4: Planeta; Residuos		13.8.3	Circularidad	
Planeta	75	GRI	306-3 Residuos generados	Capítulo 4: Planeta; Residuos		13.8.4	Circularidad	
Planeta	75	GRI	306-4 Residuos desviados de disposición	Capítulo 4: Planeta; Residuos		13.8.5	Circularidad	

Contenidos Específicos: GRI - SASB - NIIF e Información Propia de Alianza Team

Capítulo	# Pág	Estándar	Indicador	Respuesta al indicador (sección en la cual se encuentra dicha respuesta)	Verificación Externa 2023	Estándar Sectorial GRI	Asunto Material	Omisión
Planeta	75	GRI	306-5 Residuos dirigidos a disposición	Capítulo 4: Planeta; Residuos En 2023 el total de residuos dirigidos a disposición fue de 1.670,47 toneladas de las cuales se tienen 1.594,81 toneladas de residuos no peligrosos y 75,66 toneladas de peligrosos. El 100% de los residuos no peligrosos se disponen en relleno sanitario y los peligrosos se disponen según los siguientes métodos: Incineración sin recuperación energética: 37,32 toneladas Incineración con recuperación energética: 16,92 toneladas Celda de seguridad: 14,78 toneladas Otras formas: 6,63 toneladas Método de cálculo: Recopilación de datos de manifiestos de carga y certificados de gestión de residuos a través de una calculadora diseñada para uso interno	x	13.8.6	Circularidad	Omisión literal D del numeral ii. No contamos con la trazabilidad de los residuos generados fuera de la organización
Planeta	75	Propio	T17. % de aprovechamiento de residuos generados	Capítulo 4: Planeta; Residuos	x		Circularidad	
Planeta	85	Propio	T25. Productos bajos de carbono - Manos Verdes.	Capítulo 4: Planeta; Soluciones para la circularidad / Manos verdes	x		Circularidad	

Temas de los estándares sectoriales GRI no aplicables

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

Alianza Team

Aliados somos más