



INFORME DE GESTIÓN SOSTENIBLE 2019

20 años siendo 

ALIMENTAMOS
Un
MEJOR
MAÑANA



INFORME DE GESTIÓN SOSTENIBLE 2019

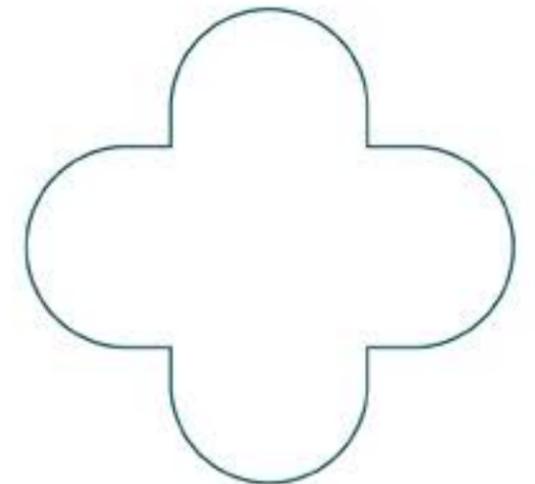
20 años siendo+

Acerca de este informe

Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI, cubriendo el periodo del año calendario 2019. Se incluyen todas las operaciones de Alianza Team® en Colombia, México, Chile y BredenMaster que aún se encuentran en fase de alineación y estandarización de procesos. Este informe ha sido verificado por Deloitte Asesores y Consultores con el fin de asegurar la transparencia, calidad y alcance de la información reportada.

Se recomienda para mejor visualización del contenido en dispositivos móviles en posición horizontal.

**En Alianza Team nos preocupamos por estar a la vanguardia del mercado y por desarrollar acciones que nos conecten y nos hagan cada vez más cercanos a nuestros clientes y consumidores. Hemos renovado nuestra marca, pero nuestro propósito sigue siendo el mismo, alimentar un mejor mañana. Encontrarán a lo largo del informe algunas fotos y videos con el logo anterior, debido a que el cambio de marca se realizó hasta finales del año 2019.*





CAPÍTULO 1
ALIMENTAMOS UN MEJOR MAÑANA

4



CAPÍTULO 2
NUESTROS CLIENTES, CONSUMIDORES Y PROVEEDORES

14



CAPÍTULO 3
NUESTRA GENTE

39



CAPÍTULO 4
LA SOSTENIBILIDAD

70



CAPÍTULO 5
NUESTROS ACCIONISTAS

101



CAPÍTULO 6
ANEXOS

111



CAPÍTULO 1 ALIMENTAMOS UN MEJOR MAÑANA

CARTA DEL PRESIDENTE

[T1; 102-14; 102-15]



Luis Alberto Botero
Presidente & CEO Alianza Team

[>Haz click aquí para escuchar](#)

Alianza Team es una compañía supremamente joven, que tiene todo el futuro por delante, y depende que mantengamos la coherencia estratégica y foco en las cuatro cosas que nos importan: nuestra gente, nuestros clientes, consumidores y proveedores, la sostenibilidad y nuestros accionistas. Tenemos que ser muy responsables con el mundo que le vamos a dejar a nuestros hijos, nietos y las generaciones venideras. Si nosotros somos disciplinados con esto, seremos exitosos en el futuro.

Luis Alberto Botero
Presidente & CEO Alianza Team

El 2019 fue un año de grandes logros para Alianza Team, no solo porque mantuvimos el compromiso de garantizar la gestión sostenible de nuestro negocio, sino porque cumplimos 20 años desde la firma de esta gran alianza en la que las seis compañías más grandes de lípidos y grasas del país se unieron, dando vida a esta multilatina colombiana que se ha convertido en líder en el sector. Gracias a nuestro origen, hemos sumado la trayectoria y experiencia de más de 70 años de nuestros aliados. Con orgullo puedo decir que nuestra organización se ha destacado por operar bajo los más altos estándares de calidad y las mejores prácticas empresariales, siempre pensando en alcanzar nuestro propósito de alimentar un mejor mañana.

De esta manera, desde diferentes frentes hemos hecho de la sostenibilidad una de nuestras banderas corporativas. Uno de nuestros programas más importantes es Manos Verdes, a través del cual recolectamos el aceite de cocina usado (ACU) y garantizamos su correcta disposición cerrando el ciclo del producto, para dar solución a una de las problemáticas que aquejan a los establecimientos del sector HORECA. Actualmente, estamos trabajando en llevar esta iniciativa al consumidor final y generar cada vez un mayor impacto. Este programa, además de evitar la contaminación de millones de litros de agua, nos ha hecho merecedores de reconocimientos como empresa INspiradora por parte de la ANDI y el Premio de la Cámara Comercio de Bogotá al Valor Compartido, logros del que son parte todos aquellos que hacen posible la iniciativa y han decidido unirse a esta.

Por otro lado, nuevamente nos destacamos en el ranking Great Place To Work, obteniendo resultados muy favorables en todos los países donde operamos, resaltando el avance en nueve posiciones en Colombia, quedando como la sexta mejor empresa para trabajar. Es un hecho que nos llena de orgullo y nos invita a seguir brindando a cada uno de nuestros colaboradores el mejor entorno para desarrollarse profesional y personalmente, y de este modo, continuar generando valor, no solo al negocio sino también a la sociedad, desde cada una de sus áreas. Así mismo, nuestro proceso y valor empresarial estuvo enfocado en el desarrollo de nuevos productos y canales, como por ejemplo los lanzamientos de Dagusto Hojaldre especial, las cremas superiores Dagusto en sus nuevas presentaciones; las pizzas de masa delgada, el pan de quesos libre de gluten y mejoras en las masas y rellenos de las 18 presentaciones de las empanadas desarrolladas por BredenMaster Chile; las margarinas La Cleta en Puebla, México, y los avances de Puroil, Country Ranch y Gota de Oro Girasol en el negocio de aceites en Colombia. Asimismo, la innovación y el objetivo de alimentar un mejor mañana nos han enfocado en mantener canales de distribución y adaptarlos a nuevas dinámicas de consumo derivadas de la digitalización actual. Es así, como nuestros productos ya se encuentran en plataformas como Frubana, Merqueo y Chiper, por lo que seguiremos expandiendo estos canales de distribución conforme a las necesidades de nuestros clientes y consumidores. Todos estos procesos e iniciativas innovadoras nos han impulsado a trabajar, no solo de manera externa sino

interna, reconociendo los logros de las ideas más valiosas y los equipos proactivos. A partir de esto, Team Reconoce, distingue las grandes ideas que implementan nuestros diferentes equipos en todas nuestras operaciones. Agradecemos a los 218 participantes y la postulación de 81 proyectos que reflejan que la Gente Team va más allá de sus labores, el resultado de estas iniciativas nos ha hecho merecedores de importantes reconocimientos por parte de entidades como Great Culture to Innovate, como una de las empresas y culturas de trabajo más innovadoras del país. Todo lo que he mencionado anteriormente demuestra la experiencia y trayectoria de Alianza Team. Sin embargo, supone un reto importante para los años siguientes, dado que implica superarnos a nosotros mismos y mantener la coherencia estratégica que nos ha permitido enfocarnos en lo que más nos importa: nuestros clientes, consumidores y proveedores, nuestra gente, la sostenibilidad y nuestros accionistas. Somos conscientes de la responsabilidad que tenemos tanto con la producción de soluciones innovadoras y de alta calidad, así como con el mundo que le vamos a dejar a las futuras generaciones. Por eso, viviendo los valores que nos caracterizan como Gente Alianza Team, siendo transparentes, ágiles, seguros y confiables, seguiremos demostrando que somos los mejores aliados para el desarrollo, impactando positivamente nuestro entorno en lo económico, lo ambiental y lo social.

Luis Alberto Botero
 Presidente & CEO Alianza Team

ALIANZA TEAM – JUNTOS SOMOS MÁS

[102-3; 102-4; 102-6; 102-7; 102-8; 102-41]





Colaboradores



Mujeres



Hombres



% cubierto por acuerdos colectivos

Total Alianza Team®

2413

710

1703

35%



Colombia

1147

315

832

9%



México

200

69

131

28%



Chile

102

34

68

39%

BredenMaster

964

292

672

67%

NUESTRA HISTORIA

Nace Alianza Team



1999

Pasamos de vender commodities a vender soluciones



Adquirimos BredenMaster, compañía líder en soluciones de panificación congelada en Latinoamérica



2006

Internacionalización y nueva planta de producción en Chile



2015

Llegamos a México a través de una alianza estratégica



2007

Lanzamos Manos Verdes, programa diseñado para cerrar el ciclo del aceite de cocina usado



2016



Empezamos exportar a: Panamá, Curazao, Puerto Rico y Bolivia

2017

Publicamos el primer Informe de Gestión Sostenible

CÓMO TRABAJAMOS

[102-2; 102-11; 102-46]

En Alianza Team llevamos veinte años consolidando nuestra cultura basada en los principios y valores que describen lo que somos: ágiles e innovadores, seguros, confiables, transparentes, optimistas y emprendedores. Somos aliados para hacer la diferencia. Es a través de estos comportamientos que reforzamos nuestro propósito corporativo de **alimentar un mejor mañana**.

CÓMO SOMOS



Exploramos nuevas categorías: bebidas vegetales y nutracéutica



2017

Team se consolida como un corporativo con 3 grupos estratégicos de negocio



2018

Participamos por primera vez en la evaluación de sostenibilidad, obteniendo un resultado de 15 puntos por encima del promedio de la industria



Dow Jones Sustainability Indexes

2018

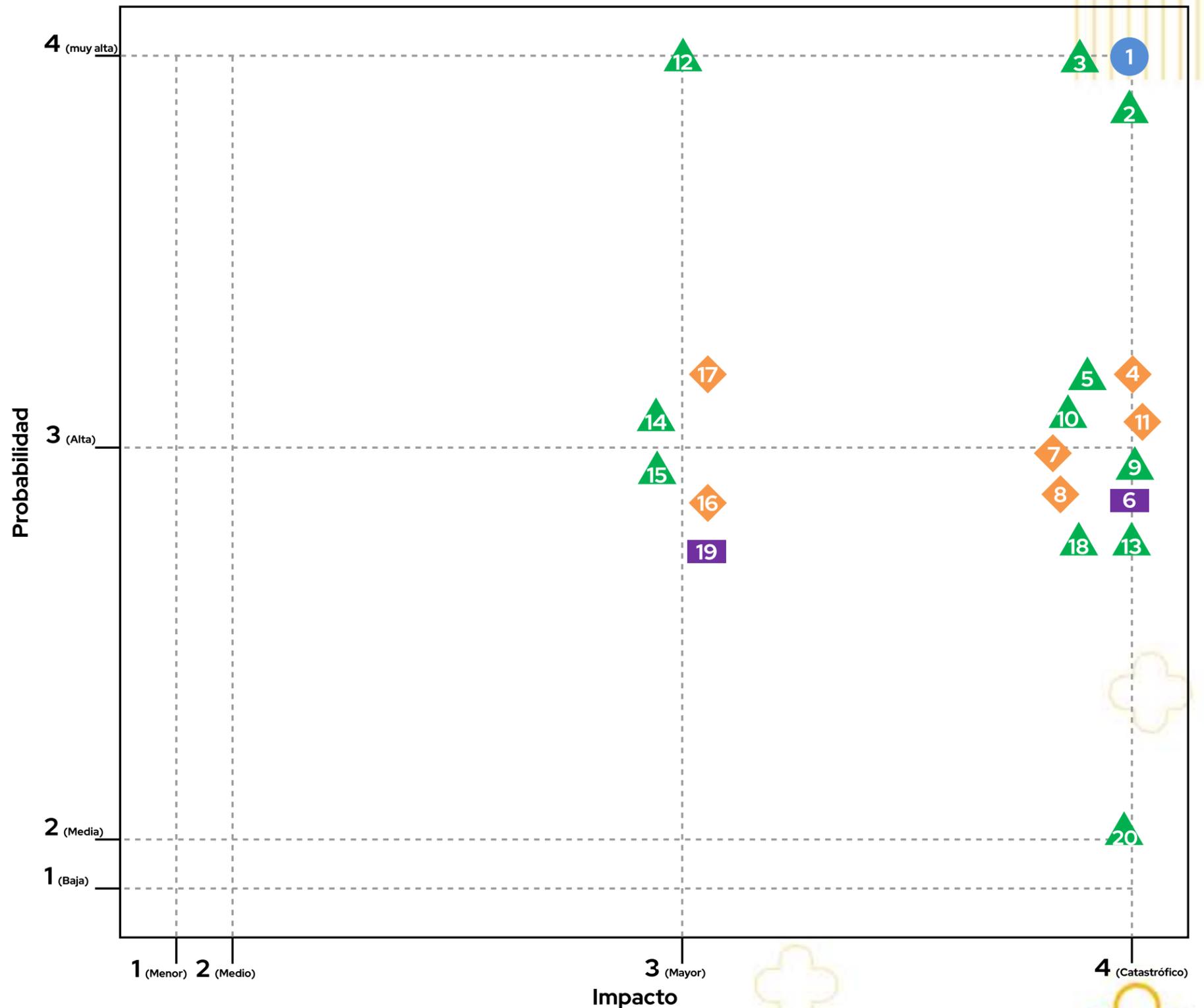
Alianza Team

Top 20 riesgos inherentes en términos de criticidad

Publicamos en nuestra página web los [Principios Alianza Team para alimentar un mejor mañana](#), documento con el cual buscamos darle mayor información y claridad a todos nuestros grupos de interés acerca de cómo trabajamos y cuáles son nuestros principios rectores en cada uno de los aspectos clave de nuestra operación.

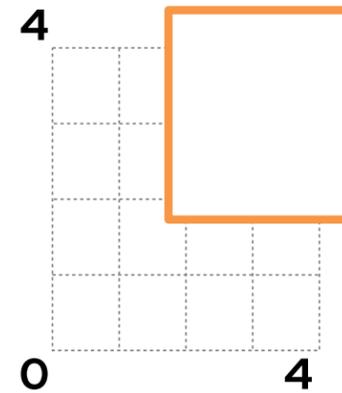
Desde una perspectiva de gestión de riesgos, conscientes de nuestra responsabilidad como organización y como miembros de las comunidades en las que operamos, entendemos la gestión de la sostenibilidad como la identificación de oportunidades y riesgos en función de las necesidades y expectativas de los diferentes grupos de interés. Desde el mandato que recibimos por parte de la Junta Directiva, donde la sostenibilidad es una de las cuatro prioridades para la organización y lo que fundamenta su razón de ser, reafirmamos nuestro compromiso con la identificación, acción y rendición de cuentas para el cuidado de nuestro entorno a lo largo de toda nuestra cadena de valor. Aún cuando los principales riesgos a nivel global son todos ambientales, trabajamos por igual en las tres dimensiones de la sostenibilidad; económica, ambiental y social.

A continuación nuestros veinte principales riesgos clasificados en sus cuatro categorías. Estos riesgos se presentan sin tener en cuenta actividades de control implementados actualmente, por lo que son los inherentes de la organización.



¹[WEF Global Risk Report 2020](#)

Área del mapa



Tipo de Riesgo

-  Estratégico
-  Financiero
-  Cumplimiento
-  Operacional

Riesgos

-  1 Fluctuación de precios en el mercado
-  2 Desastres naturales
-  3 Explosión / Incendio
-  4 Interrupción del negocio
-  5 Exceder la capacidad productiva de las plantas
-  6 Requisitos legales del funcionamiento de las plantas
-  7 Cambios regulatorios en alimentos y ambiental
-  8 Entrada de grandes jugadores del mercado
-  9 Accidentes laborales
-  10 No adaptarnos al entorno digital (Transformación digital)
-  11 Huelga del personal
-  12 Hackeo informático o Ciber - Attack
-  13 Contaminación de inventarios (MP-PP-PT)
-  14 Riesgo Publico
-  15 Desabastecimiento de materia prima
-  16 Cambios en las preferencias del consumidor y clientes
-  17 Fuga de talento y no transmisión del conocimiento
-  18 Gestión inadecuada del mantenimiento de las Plantas
-  19 No tener garantías Legales / Contractuales en relación con terceros
-  20 Afectación reputacional de las marcas de la compañía

CAMBIOS ORGANIZACIONALES

[102-10; 102-44 102-47]

Actualizamos nuestra marca corporativa, con lo cual el nuevo logo de Alianza Team busca reflejar esa sinergia y orden, fruto del trabajo en equipo y valores que nos han caracterizado en estos veinte años, permitiéndonos consolidarnos como líderes en el mercado. Aunque cambiamos la imagen y la marca, nuestro propósito corporativo de **alimentar un mejor mañana** y los tres grupos estratégicos desde los cuales atendemos los diferentes segmentos y categorías del mercado permanecen igual.



Enfocado en solucionar las necesidades no resueltas de los clientes y sus marcas desde un profundo entendimiento del negocio del cliente.



Orientado a ofrecer productos terminados para el consumidor final y sus actividades fuera del hogar, haciendo la diferencia con las marcas y modelos de negocio y el conocimiento en lípidos.



Una empresa de Alianza Team que genera bienestar y satisfacción a sus clientes y consumidores, entregando soluciones en el mundo de la panadería desde el profundo conocimiento en lípidos.

Actualizamos de manera integral la materialidad de la organización, validando la estrategia de sostenibilidad existente desde el 2014, identificando **28 asuntos materiales** que formarán la base de la gestión de la sostenibilidad corporativa durante los próximos años, y de los cuales **se priorizaron ocho** por su impacto y criticidad. A continuación se detallan los diferentes asuntos, agrupados bajo las cuatro cosas que nos importan en Alianza Team.

Nuestros Clientes, Consumidores & Proveedores

- **Capacidades en I&D+i**
- **Trazabilidad**
- **Cumplimiento ESG proveedores**
- Calidad y BPM (Seguridad alimentaria)
- Portafolio saludable
- Satisfacción de clientes y consumidores
- Canales para PQR's
- Comunicación y mercadeo responsable
- Desarrollo de proveedores

Nuestros Accionistas

- **Riesgos, DDHH y cumplimiento**
- **Crecimiento rentable**
- Integridad corporativa
- Estructura de gobierno corporativo
- Presencia y posicionamiento
- Transformación digital (automatización de procesos)

Nuestra Gente

- **Seguridad y salud en el trabajo**
- Atracción, selección y retención
- Desarrollo integral del talento
- Cultura, valores, inclusión, bienestar y condiciones laborales

La Sostenibilidad

- **Posconsumo; cierre de ciclo**
- **Empaques**
- Eco-eficiencia operacional
- Energías limpias
- Cultura ambiental
- Transporte (flota diferenciada y moderna)
- Logística eficiente
- Alianzas para el desarrollo del entorno
- Estrategia de inversión social

Inició con una referenciación externa del contexto en el cual operamos en cada uno de los países y negocios, seguida por una referenciación interna para entender la estrategia competitiva de cada negocio y corporativa de la organización. Luego, por medio de talleres presenciales, entrevistas y encuestas, se realizaron las respectivas consultas a los diferentes grupos de interés. Participaron más de **300 personas** en **24 talleres** en **tres países**, **60 entrevistas** y **240 encuestas** respondidas. Con el resultado final del ejercicio, cuatro meses después, iniciamos la identificación de acciones en cada uno de estos frentes para fortalecer el desempeño sostenible de la organización, agregando valor no sólo a los accionistas, sino a todos los grupos de interés de manera integral. Vale la pena destacar que este ejercicio fue realizado por un tercero independiente para garantizar a todos los consultados la mayor objetividad, transparencia y confidencialidad en sus respuestas.

CAPÍTULO 2 NUESTROS CLIENTES, CONSUMIDORES Y PROVEEDORES



El 2019 fue un año de grandes satisfacciones al lado de nuestros clientes, consumidores y proveedores. Es a través del relacionamiento con ellos que identificamos, planeamos, ejecutamos y logramos cumplir nuestro propósito de alimentar un mejor mañana con productos terminados y soluciones altamente innovadoras. Conscientes de la vulnerabilidad de nuestra operación por amenazas globales como el cambio climático, la inestabilidad política y social, y la proliferación de información sin sustento científico, reforzamos nuestras acciones para adelantarnos a las tendencias de manera proactiva, aportando positivamente a la transformación de la industria apalancados en nuestro profundo conocimiento científico.



*Juan Carlos Vargas
Gerente General Team Foods*



José María Huertas
Asesor R&D

Fui el creador del área de investigación y desarrollo desde antes de crearse la Alianza Team. Desde mi llegada, empezamos a incursionar en las margarinas de consumo, de panadería, y algo muy importante, los productos industriales, la base de lo que hoy llamamos Team Solutions. Desde siempre he defendido la importancia de las grasas en el cuerpo humano.

José María Huertas
Asesor R&D

SATISFACCIÓN CLIENTES Y CONSUMIDORES

[T3]

Mantuvimos nuestro foco en evaluar la satisfacción de nuestros clientes y consumidores a través de diferentes estrategias y acciones, teniendo en cuenta que estos datos son insumo clave para la identificación de necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés. Reafirmamos los excelentes resultados de satisfacción por parte de nuestros clientes de industria y nuestros consumidores quienes se comunicaron con nuestra línea de atención. Nuestros negocios están enfocados en entregar soluciones a sus clientes y consumidores con un alto grado de innovación y calidad, acompañados de equipos comprometidos y dedicados a solucionar cualquier duda, queja, reclamo o inconveniente a lo largo del proceso.

Línea atención a consumidores:



Se registraron **7%** menos reclamos frente al 2018, con una satisfacción general del 94% de los usuarios, quedando dos puntos por debajo de la meta propuesta de meta **96%** de satisfacción general.



El procesos de seguimiento presentó una mejora durante el año, ampliando el alcance de registro de quejas y reclamos a diferentes procesos dentro de la operación para mayor seguimiento. En temas relacionados con calidad, únicamente hubo una queja durante el año, frente a 25 reportadas en el 2018, evidenciando el excelente desempeño en este aspecto.



Frente al 2018, al igual que en México, se aumentó el alcance de registros a nuevos procesos, aumentando la base de reportes. En el 100% de los casos se realizó una investigación y análisis de causa raíz y se entregaron respuestas oportunas y de calidad, asegurando el cierre satisfactorio de todos los casos reportados.



Presentamos una reducción del **34%** en la tasa de reclamos frente al año 2018, calculada en función del número de reportes registrados sobre el total de unidades vendidas. Nos llena de satisfacción este avance y nos motiva a continuar mejorando nuestra atención y servicio a clientes y consumidores.



Héctor Sandoval
Gerente General BredenMaster

En Colombia destacamos que el **97%** de los usuarios de la línea de atención indicaron que volverían a comprar nuestros productos, reafirmando el sólido proceso de acompañamiento en calidad que tenemos para garantizar a nuestros consumidores la mayor y mejor atención. El número de reclamos disminuyó frente a los reportados en el 2018, y se reforzaron las capacidades de quienes atienden las llamadas a través de capacitaciones en asignación de casos y lotes de productos.

En México, aunque los reportes relacionados con calidad disminuyeron sustancialmente, debido a una falla que se presentó con el sistema de inventarios que causó retrasos en los envíos, aumentó significativamente el registro consolidado. Se trabajó para resolver este inconveniente en la mayor brevedad y gracias a la acción proactiva y dedicada del equipo, no hubo pérdidas de clientes o cuentas, brindando a clientes y consumidores apoyo y una comunicación transparente durante todo el proceso.

En Chile, el aumento de quejas y reclamos se debió principalmente a procesos internos para asegurar la documentación completa a la hora de entrega a los clientes. Se está trabajando fuertemente en reforzar las competencias de los responsables en cada etapa de la operación mediante capacitación e implementación de controles para garantizar doble chequeo de los certificados. Adicionalmente, también se presentaron situaciones relacionadas con temperaturas, empaques y procesos de manufactura para los cuales ya se encuentran implementados planes de acción para mejorar los aspectos identificados como oportunidades.

En BredenMaster destacamos que las quejas y reclamos relacionados con calidad presentaron una reducción del **40%** y con logística un **6%**, evidenciando que los esfuerzos implementados a lo largo del año para ofrecer los mejores productos y servicio han resultado. Continuamos con nuestros esfuerzos comprometidos con asegurar la entrega a satisfacción de nuestro portafolio.



12 de nuestras marcas pertenecen al listado de las más valiosas de Colombia



Portafolio productos Team Foods Colombia

Según el análisis realizado por Compassbranding, firma especializada en consultoría y valoración de marcas y activos intangibles, Alianza Team se encuentra en la posición **#6** de las empresas más valiosas para los colombianos con nuestras marcas Gourmet y Campi, ocupando el primer puesto en la categoría de aceites y margarinas respectivamente, y luego con Dagusto, Olivosoya, Girasoli, Canoli, y Olivetto.

INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN [T1]

Fortalecer nuestras capacidades en innovación, investigación y desarrollo fue uno de los ocho asuntos priorizados para la estrategia de sostenibilidad corporativa. Teniendo en cuenta las crecientes expectativas por parte de todos los grupos de interés en conocer con mayor detenimiento cómo alimentamos un mejor mañana, y cuál es nuestra posición frente a problemáticas, desafíos y cuestionamientos globales que impactan a diferentes lugares y poblaciones, compartimos a lo largo de este Informe las respuestas. Impactando directamente el Objetivo de Desarrollo Sostenible 3 de Salud y Bienestar, trabajamos desde los tres grupos estratégicos de negocio para mejorar los insumos, ingredientes y procesos de todas nuestras soluciones para dejarle un mejor mañana a las futuras generaciones.



Reconocimiento de Great Culture to Innovate



Reconocimiento GCTI

Fuimos reconocidos por segunda vez como una organización con una cultura innovadora por Great Culture to Innovate. Gracias a los líderes y colaboradores que día a día entregan lo mejor de sí con pasión, agilidad y resiliencia para desafiar el status quo buscando nuevas y mejores formas de hacer las cosas.



Ana María Forero
Directora Desarrollo del Talento Alianza Team

Este reconocimiento nos ha sido otorgado por ser considerada una organización con visión y liderazgo que nos impulsa a hacer cosas diferentes, trabajar con pasión, y pensar siempre cómo podemos hacer las cosas mejor; Por contar con una estructura y ambiente laboral que facilita la disposición para el aprendizaje, la colaboración y el trabajo en equipo; y ser una organización que valora la diversidad, donde valoramos y disfrutamos el trabajo entre generaciones, desde el reconocimiento del poder de las diferentes experiencias, perspectivas y formas de pensar.

Ana María Forero
Directora de Desarrollo del Talento
Alianza Team

En Team Solutions trabajamos desde un profundo entendimiento de las marcas de nuestros clientes para diseñar y ofrecer soluciones tecnológicas de vanguardia, y **desarrollar herramientas** que mejoren perfiles nutricionales de los productos, contribuyendo a solucionar grandes problemáticas de la actualidad como lo son obesidad, hipertensión, diabetes y otras enfermedades crónicas no transmisibles. Gracias al equipo de Investigación y desarrollo de altísima calidad con el que cuenta Alianza Team, hoy contamos con **15** familias de patentes, **26** patentes otorgadas y **34** en trámite.

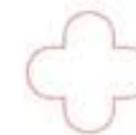


Jesús Jaimes
Gerente General Team Solutions



Desde Team Foods y sus diferentes unidades de negocio que atienden las necesidades de los consumidores dentro y fuera del hogar, **desarrollamos soluciones** a nivel de producto para mejorar su desempeño y bienestar de quienes lo consumen. Tal es el caso de Jappi sin azúcar, el

desarrollo de los productos de Gourmet® con antioxidantes naturales, y el portafolio de aceites funcionales de Vidalia. Lanzamos el primer producto con propósito, Campi Sal Marina, con el cual por cada unidad vendida hacemos una donación a un proyecto exclusivamente diseñado para mejorar los indicadores de salud y nutrición de los niños de la comunidad Wayuu de La Guajira, Colombia, zona de donde proviene la sal marina utilizada en el producto. También desarrollamos soluciones desde los procesos y modelos de negocio, destacando por ejemplo el diseño de nuestras cajas ready to sell (RTS) que le ahorra a nuestros clientes una hora en el desembalaje y exhibición del producto, y adicionalmente, logró reducir en un **100%** la accidentalidad de sus colaboradores por heridas con elementos cortopunzantes que antes requerían para abrir las cajas. Nos acercamos a millones de hogares a través de la inclusión de nuestras marcas en nuevos canales de venta como e-commerce, catálogo, y plataformas digitales.



Gracias a estos esfuerzos para robustecer nuestras capacidades de investigación y desarrollo para ofrecerle a nuestros clientes y consumidores las mejores soluciones para sus preparaciones y momentos de consumo, hoy podemos declarar con mucho orgullo que en Colombia, **el 79% de los hogares que compran aceites consumen por lo menos una marca de Alianza Team, y el 50% de quienes consumen margarinas lo hacen a través de una marca nuestra** (fuente: Kantar World Panel de Hogares 2019). Estos resultados nos motivan día a día a seguir desarrollando nuevas capacidades para seguir alimentando un mejor mañana.

Desde BredenMaster, continuamos desarrollando productos para complementar el bienestar de los consumidores en los diferentes momentos del día. Con el lanzamiento de los pandequesos libres de gluten en tres presentaciones diferentes, destacando su formulación exclusiva que les da esa textura crujiente y deliciosa. Se desarrolló la categoría de empanadas mejorando las masas y rellenos en sus 18 variedades, se lanzó la medialuna horneada para el canal de tiendas de conveniencia y gasolineras, y se desarrollaron productos a la medida de sal y dulce para algunos clientes industriales. Lanzamos pizzas de diferentes sabores con una masa crocante extra delgada, y se inició el desarrollo de nuevas líneas de productos que serán lanzados en el 2020, con las cuales seguimos acompañando a nuestros consumidores con productos de altísima calidad que al ser parte de una dieta balanceada y hábitos de vida saludables, alimentan un mejor mañana.



Campi con Sal Marina

Campi Sal Marina:

Incluyendo un ingrediente local dentro de su formulación, sal marina de la Guajira colombiana extraída de manera artesanal, este producto comparado con su alternativa Campi con Sal, tiene **39%** menos contenido de sodio, **13%** menos calorías, y colores y sabores naturales, siendo el primer producto en su categoría en ofrecer estos atributos y un sabor natural, único y puro. Adicionalmente, por cada unidad vendida de Campi Sal Marina, Alianza Team está contribuyendo a mejorar los índices de salud y bienestar de la comunidad Wayuu, a través de un proyecto que estamos realizando en alianza con Fucai, una fundación que tiene una trayectoria de más de 27 años trabajando en pro de la Guajira, y Tras la Perla, la iniciativa creada por Carlos Vives para promover activamente el mejoramiento de la calidad de vida en la ciudad de Santa Marta y las regiones aledañas. Durante 12 meses, se trabajará con 210 niños menores de 7 años y madres gestantes y

lactantes pertenecientes a 6 comunidades Wayuu, donde se les tomarán medidas de peso y talla para los monitoreos y controles necesarios. Así, se pretende identificar casos de desnutrición avanzada y poder brindar el acompañamiento nutricional necesario para mejorar los resultados en este aspecto, contribuyendo de manera contundente a dejarle un mejor mañana a las futuras generaciones. Campi® con Sal Marina seguirá contando historias. Historias que nos conecten con los valores y la naturalidad del mar de Manaure y la sabiduría de los artesanos Wayuu!

“Innovadora, ... llamativa, ... diferente, ... natural, ... artesanal, ... espectacular”

Conoce más acerca de este producto, su impacto y beneficios en campi.com.co y síguenos en redes en @campicolombia.



Jappi sin azúcar

Jappi sin azúcar:

Desarrollamos la primera bebida de almendras sin azúcar que mantiene sus propiedades de sabor sin necesidad de ingredientes artificiales, destacando la experticia del equipo de R&D quienes desarrollaron la formulación. Es la única presentación en el mercado que contiene tan solo **25** calorías por porción. Igualmente, todos los productos del portafolio de Jappi son naturalmente libres

de lactosa, gluten, colesterol y libres de carragenina. Jappi es ideal para cualquier preparación y tu mejor compañero para los diferentes momentos del día. Conoce más en jappi.com.co y síguenos en nuestras redes en @jappicolombia.

Gourmet:

Desarrollamos una formulación de aceites con antioxidantes naturales, diseñados para resaltar las propiedades de los alimentos a través del freído, representando una evolución en la fritura, impactando positivamente el bienestar de quienes los consumen. Conoce más acerca de las recetas y preparaciones recomendadas en gourmet.com.co y síguenos en redes @gourmetcolombia.

Olivetto:

Tuvo un comportamiento positivo frente al año anterior, con un crecimiento del **31%**. Con el lanzamiento pasado de Olivetto para freír, continuamos acercando a los consumidores a las olivas para sus preparaciones de fritura, mejorando las alternativas con opciones más saludables. Síguenos en @olivettocolombia para conocer más de cerca todos los beneficios del consumo del aceite de oliva en tu dieta y conoce el portafolio completo en olivetto.com.co.

Kardámili:

En Chile, mantuvimos nuestra presencia en el mercado a través de Kardámili con un portafolio de productos selectos de aceites de oliva y balsámicos, brindando a los consumidores alternativas para sus recetas y diferentes momentos de consumo de alta calidad. Al igual que con Olivetto en

Colombia, destacamos los beneficios del consumo de olivas en una dieta balanceada, ya que por sus componentes **100%** naturales, es un excelente antiinflamatorio, antioxidante y contribuye a fortalecer el sistema endocrino del cuerpo y los niveles de HDL, protegiendo y potenciando las funciones de los órganos como el páncreas, hígado y estómago entre otros. Conoce más acerca de los beneficios de las olivas y recetas deliciosas en kardamili.cl y en redes en @kardamilichile.



Portafolio Vidalia

Vidalia:

Nuestra marca funcional, con productos diseñados con base en el consenso científico vigente e ingredientes seguros y de altísima calidad para contribuir al bienestar de sus consumidores. Todos los ingredientes son de origen natural, diseñados para que el cuerpo sea capaz de absorber y aprovechar los nutrientes esenciales necesarios para fortalecer funciones específicas del organismo. Conoce más del portafolio de productos de esta marca, sus propiedades,

beneficios e impacto en tu bienestar en vidalia.com.co y síguenos en las redes en @vidalia_col.



Nuevos canales

Nuestra innovación y desarrollo no se concentra únicamente en los productos, sino también en los modelos de negocio y canales de venta. Por eso anunciamos que desde el año pasado, varias de nuestras marcas ahora hacen parte de los portafolios de canales de venta digitales como Merqueo, soluciones innovadoras de distribución para tenderos como Chipper, e inclusión de productores independientes en cadenas de suministro como Frubana, conectando el campo con los centros urbanos. También estamos presentes en catálogos de e-commerce y otras plataformas como Novaventa, entre otras, permitiéndonos llegar a millones de hogares. Con estas iniciativas somos pioneros en nuestras categorías de aceites, margarinas y bebidas vegetales, liderando esfuerzos de inclusión, alcance y visibilidad a nuevos territorios y poblaciones. Encuentra nuestras marcas Oliosoya, La Garza, Girasoli, La Sevillana y S&S más disponibles y cercanos incursionando en el mundo digital.



Reforzando la innovación como motor transversal de crecimiento



María Paula Ríos
Directora de Innovación y Transformación Digital
Alianza Team

Oficializamos nuestro fondo de inversión para colaborar con diferentes grupos objetivo del ecosistema de innovación y emprendimiento, promoviendo la innovación disruptiva y encontrando nuevas maneras de impactar positivamente nuestro entorno. Buscamos oportunidades en cuatro plataformas de crecimiento donde los lípidos y las marcas juegan un papel relevante integrándose con las diferentes áreas de los negocios.

Durante el 2019 se revisaron más de **300** compañías en el mundo, cerrando dos inversiones luego de un detenido proceso de debida diligencia y articulación con los negocios. Asimismo, con la entrada en funcionamiento de esta nueva estructura, tendríamos el potencial de aumentar el porcentaje de inversión hacia la investigación y desarrollo del **1%** de nuestras ventas totales a la fecha, a un 4%, representando un importante incremento.



Alianza Team una de las empresas más innovadoras de Colombia

Ocupamos el puesto número **30** entre 322 empresas evaluadas en Colombia por la revista Dinero y la Asociación de Empresarios Nacional (ANDI), que nos reconoce como una de las empresas más innovadoras del país y destaca la agilidad, creatividad y adaptabilidad con los que desarrollamos nuestros procesos. Nuevamente, es gracias al equipo altamente comprometido de colaboradores que todos los días desafían el status quo para convertira a Alianza Team en un referente de innovación.

En Alianza Team nuestro principal activo para innovar ha sido nuestra gente.

María Paula Ríos

Directora de Innovación y Transformación Digital
Alianza Team

Team Reconoce:



Adán y Eva
Ganadores primera versión Team Reconoce

Como parte del ecosistema de innovación que busca promover comportamientos innovadores y sistemáticos enfocados en la resolución de situaciones complejas por parte de nuestros colaboradores, lanzamos el programa de reconocimiento interno **Team Reconoce** con la intención de reconocer las grandes ideas que implementan los diferentes equipos en todas nuestras operaciones. Con más de **218** participantes y la postulación de **81** proyectos, se identificaron grandes iniciativas que evidencian cómo la Gente Team va más allá en sus labores, impulsando grandes cambios desde sus respectivos campos de acción.

Categorías de impacto de proyectos:

- | | | |
|----|-------------------|----|
| 1. | Crecimiento: | 33 |
| 2. | Esfuerzo digital: | 15 |
| 3. | Gente: | 17 |
| 4. | Entorno: | 16 |

Criterios de evaluación:

1. Equipo
2. Innovación
3. Impacto
4. Escalabilidad
5. Pertinencia estratégica

Los ocho finalistas tuvieron la oportunidad de presentar sus proyectos ante casi **200** personas en la ciudad de Bogotá en un espacio diseñado exclusivamente para impactar, contando con la transmisión en streaming durante más de **8** horas para todos los colaboradores en México, Chile y Colombia. Fue a través de la misma votación de quienes sintonizaron las presentaciones que se eligieron a los ganadores. Los proyectos presentados son una muestra del potencial innovador de nuestros colaboradores para dejarle un mejor mañana a las futuras generaciones.



Proyecto Adán & Eva – vida en la planta de tratamiento de aguas residuales en Buga



Video Adan y Eva Team Reconoce

Compartimos el video de postulación del proyecto ganador de Team Reconoce 2019 -Adán & Eva- una iniciativa que no sólo demuestra cómo la Gente Team va más allá en el cumplimiento de sus responsabilidades, sino cómo la sostenibilidad desde su dimensión económica, ambiental y social se vive día a día en Alianza Team.

NUESTRAS CREDENCIALES:

[T24]



Rafael Piedrahita
VP Operaciones Alianza Team

Nos enorgullece contar con las credenciales que respaldan nuestros procesos productivos validando la credibilidad y seguridad de nuestros productos y servicios, que se traduce en confianza de nuestros clientes, consumidores y demás grupos de interés. En estos **veinte años** de la Alianza, hemos consolidado un robusto Sistema Integrado de Gestión que abarca diferentes procesos, certificaciones y momentos para asegurar que el **100%** de nuestra operación no solo cumpla con los requisitos esperados, sino que todos los colaboradores contribuyen día a día a que nuestra organización tenga un mejor desempeño en lo económico, ambiental y social.

Adicionalmente, mantenemos vigente nuestro compromiso con la publicidad y comunicación responsable, guiados por los autocompromisos que lidera en Colombia la ANDI con respecto al etiquetado frontal y publicidad dirigida a menores de doce años para nuestros productos de consumo masivo. El **74%** de nuestros productos de Team Foods para consumo en el hogar contienen las guías diarias de alimentación recomendadas (GDA) donde indican el contenido que aporta cada porción de sodio, grasas totales, azúcares y grasas saturadas y calorías y porcentaje de recomendaciones diarias de ingesta.

[Conoce nuestras certificaciones](#)



Reconocimiento de nuestros clientes



Reconocimiento KFC

“Fuimos reconocidos por nuestro cliente KFC como mejor proveedor 2019 destacando nuestro cumplimiento de abastecimiento, calidad e inocuidad del producto y agradeciendo nuestro esfuerzo y dedicación por ser un aliado estratégico para nuestros clientes.”



Optimización de nuestra operación desde el Programa TPM



Equipo Refinería Planta Buga

Desde hace diez años venimos implementando activamente nuestro programa TPM en las diferentes plantas, formando a nuestra gente en buenas prácticas de manufactura e implementando estrategias para identificar cuellos de botellos, reprocesos, ineficiencias y motivos de paradas en las líneas de producción. En los **12** pasos a ejecutar dentro del programa, a través de diferentes instrumentos como mapas, esquemas, diagramas LUP, tarjetas y otros, se logra la mejora de los procesos en plantas para garantizar la calidad, disponibilidad y oportunidad desde la producción.

El 2019 presenta un hito importante en este programa ya que se logró la certificación en el Paso 1 en diferentes procesos productivos en las plantas de Barranquilla, Buga y Bogotá en Colombia, lo cual significa que se cuenta con una efectiva implementación de procesos y métodos que permiten clasificar, organizar, limpiar, y estandarizar la cultura de orden y disciplina dentro de la operación. A través de la limpieza además se hace una inspección profunda de los equipos lo cual permite identificar cualquier anomalía u oportunidad de mejora en la producción. Este logro fue posible gracias a las más de **16.700** horas de formación de las cuales 6.000 fueron en el 2019, a diferentes equipos en cargos operativos y administrativos de nuestras plantas, y por supuesto, al compromiso con la excelencia y calidad de cada uno de nuestros colaboradores y el apoyo constante del equipo directivo. ¡Felicitaciones!

ABASTECIMIENTO RESPONSABLE

[102-9; 204-1; FP2; T4; T5]



En cuanto a la gestión de nuestra cadena, fortalecimos nuestra capacidad corporativa para identificar, acompañar y administrar mejor las oportunidades y riesgos presentes en nuestra operación con el objetivo de transformar positivamente nuestra cadena y las relaciones con nuestros proveedores críticos y estratégicos, llegando así a ser los mejores aliados para el desarrollo.

Cumplimiento:

Con la publicación y divulgación de nuestros [principios para alimentar un mejor mañana](#), en el cual destacamos los lineamientos en cuanto a compras responsables entre otros, realizamos importantes acciones para dar a conocer y reconocer la aplicabilidad de éstos en las operaciones de nuestros proveedores a través de la plataforma de autogestión con la que actualmente contamos.

Reconociendo que existen una gran cantidad de riesgos presentes a lo largo de la cadena que pueden llegar a impactar la sostenibilidad de la organización, diseñamos un mecanismo de diagnóstico, monitoreo y seguimiento para identificar amenazas y oportunidades de las cuales requieren especial acompañamiento.



*Elisa Sotomonte
VP Financiera y de Cadena de Abastecimiento
Alianza Team*

Más allá de una relación comercial, tenemos una relación corporativa que nos ha llevado a participar conjuntamente de experiencias innovadoras, nos ha permitido una integración que ha generado mucho más valor de lo que estrictamente pudiera ser la venta de productos de aceite de palma. Hemos ganado de lado y lado, nos conocemos profundamente, además hemos construido un entorno de confianza, credibilidad, y transparencia; tres valores que son importantes y que le dan a las empresas lo que se conoce como sostenibilidad. Esperamos que se mantenga durante muchos años más.

Fabio González
Gerente Palmas del Cesar



Mecanismo de diagnóstico para el aseguramiento de la cadena de palma

1. Diagnóstico y mapeo de ubicación geográfica de extractoras pertenecientes a nuestra cadena.
2. Identificación de potenciales riesgos ambientales, sociales y económicos que puedan impactar la sostenibilidad de la organización.
3. Revisión detallada de fuentes especializadas para información relacionada con cuencas hidrográficas, deforestación y cambio climático.
4. Identificación de documentación pública disponible (políticas, informes, otros).
5. Análisis de medios.

Con estos pasos, realizamos la priorización para un acompañamiento más cercano de nuestros proveedores, iniciando con nuestra cadena de palma en el 2020 y en los siguientes años avanzar hacia las siguientes etapas contempladas dentro de este proceso.

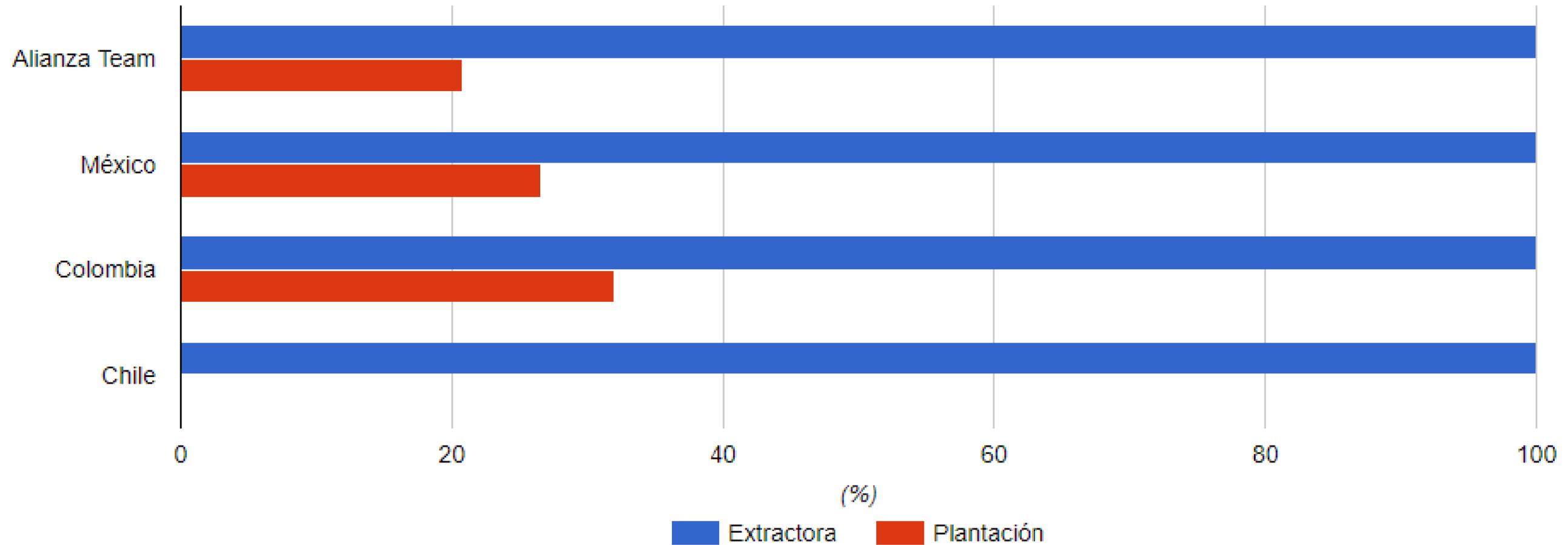
Con la publicación y divulgación de nuestros principales principios y expectativas relacionadas con nuestro actuar con los diferentes grupos de interés a través de diferentes canales, nos permite garantizar que el **100%** de nuestros proveedores conocen y aceptan acatar dichos lineamientos, que no sólo abarcan aspectos básicos de ética y transparencia, sino que también incluyen importantes compromisos con problemáticas sociales y ambientales como lo son por ejemplo la promoción y respeto por los derechos humanos, el cumplimiento de nuestros estándares laborales y ambientales, de anticorrupción y otros.

Escogimos dar inicio con los esfuerzos de diagnóstico y monitoreo concentrados en la cadena de palma,

teniendo en cuenta su criticidad y relevancia dentro de nuestra operación. Aunque no es el principal insumo con el que trabajamos, somos conscientes que la producción de aceite de palma en el mundo genera impactos ambientales y sociales que debemos tener en cuenta y estar en la capacidad de dar respuestas oportunas a las necesidades y expectativas de los diferentes interesados. Adicionalmente, se tiene contemplada la aplicación de este mecanismo eventualmente al 100% de nuestra cadena, identificando oportunamente y con enfoque estratégico las oportunidades y riesgos para continuar prestando el mejor servicio a nuestros clientes y productos a nuestros consumidores, con los mejores ingredientes, insumos, materiales y materias primas.

Trazabilidad:

Dashboard de trazabilidad para cadena de palma



Nuestro principal desafío para el 2020 es lograr una trazabilidad al **100%** de nuestra materia prima de palma hasta plantación. Entendiendo el contexto de producción de aceite de palma colombiano –y cómo se diferencia con el del sudeste asiático que es la región de mayor producción del mundo de aceite de palma– es evidente el desafío para llegar a conocer la ubicación geográfica de todas las plantaciones de quienes actualmente suministran nuestra operación a través de nuestros proveedores.

Desarrollar un proyecto productivo por 43 años en Tumaco, hace visible la viabilidad y la enorme contribución para el desarrollo que trae una empresa con una visión a largo plazo como ocurre en los proyectos de Palma, la buena relación con los clientes locales como Alianza Team, crea un sinfín de oportunidades para conectar a través de Palmas de Tumaco a decenas de pequeños productores locales, aumentando la creación de valor social de estos proyectos.

Para Extractora del Sur de Casanare la relación comercial estable con Alianza Team como cliente líder del sector de alimentos, ha significado sostener la propuesta de valor hacia más de 100 productores, respetando los compromisos comerciales, brindando condiciones justas de comercialización, estricto cumplimiento de los pagos, apoyando las inversiones para mejoras en productividad.

Maria del Pilar Pedreira

Gerente General de Palmar de Oriente y Palmas de Tumaco



Compromiso corporativo para evitar la deforestación en la cadena de suministro



Logo Compromiso Palma. Cero deforestación

Desde 2017 firmamos en Alianza Team el acuerdo de voluntades para evitar la deforestación en la cadena de suministro de palma, compromiso que nosotros hemos querido ampliar para asegurar que al 2030, el **100%** de nuestra cadena de suministro total estará libre de deforestación. Basados en la información de línea base que entregó el IDEAM, entidad del gobierno colombiana responsable por suministrar información completa del país a los firmantes del acuerdo, realizamos los respectivos análisis para determinar zonas de riesgo potencial y establecer planes de acción para dar cumplimiento a este objetivo. Con la información entregada, se identificó que de los predios en el país que contienen palma, únicamente el **1,5%** presentan deforestación. Aunque el porcentaje es realmente bajo, el desafío en los próximos años de contar con trazabilidad hasta plantación para las materias primas agrícolas de nuestra cadena es una necesidad.

Desafíos 2020-2023

1. Potenciar la innovación, investigación y desarrollo como capacidades transversales para los tres grupos estratégicos de negocio.
2. Fortalecer nuestra presencia en nuevos canales, convencionales y emergentes, para que nuestros productos y soluciones lleguen a más clientes y consumidores con calidad, oportunidad y disponibilidad.
3. Implementar y consolidar el mecanismo de monitoreo para identificar oportunamente riesgos en nuestra cadena, uniendo esfuerzos con diferentes actores para transformar nuestras relaciones en unas que generan mutuo beneficio y desarrollo en las zonas de donde nos abastecemos.
4. Consolidar el ecosistema de innovación de Alianza Team, integrando todos los elementos de manera coherente y visible para generar mayor impacto en los resultados.



CAPÍTULO 3 NUESTRA GENTE



Equipo planta Bogotá



*Juan Garza
Jubilado Alianza Team México*

Contar con el mejor talento es una de las prioridades para Alianza Team ya que es uno de nuestros atributos más destacados y valorados en el mercado. Estamos orgullosos de nuestros colaboradores, quienes van más allá en la ejecución de sus responsabilidades día a día para dejar su huella y contribuir a alimentar un mejor mañana. A lo largo de estos veinte años, hemos acompañado en su crecimiento y desarrollo a cientos de colaboradores quienes han forjado lo que es hoy Alianza Team, una organización que lidera, transforma y fortalece su entorno desde una operación íntegra, transparente y responsable.

Juan Garza
Jubilado Alianza Team México
Testimonio audio

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

[T6; T7]



Juan Manuel Solórzano
VP Desarrollo del Talento Alianza Team

importante de estas vacantes fueron posiciones completamente nuevas para la organización por lo que fueron cubiertas con talento externo. En Colombia a través de la plataforma Soy Talento se publican el total de las vacantes a nivel interno.

Dentro de la prioridad de cuidar y generar bienestar para nuestra gente, atraer, seleccionar y contratar a las personas es sin duda un paso fundamental. Desde nuestra participación en diferentes escenarios de búsqueda y la estrategia de reclutamiento, nos aseguramos de seleccionar cuidadosamente cada aspecto, buscando que los candidatos no solo cuenten con las habilidades necesarias del saber y el hacer, sino que principalmente, cuenten con las competencias del ser que caracteriza a la Gente Alianza Team, guiada por unos principios y valores transparentes y comprometida con ir más allá para dejarle un mejor mañana a las futuras generaciones.

Desde el primer momento se aseguran todas las formalidades legales, contractuales y documentales, manteniendo canales de comunicación efectivos y enmarcando siempre la relación en el buen trato y mutuo respeto.

Las las más de 600 vacantes generadas en el 2019, **32,44%** fueron cubiertas por talento interno. Es importante resaltar sin embargo que en términos de posiciones nuevas y existentes, debido a los desafíos del mercado, la reconfiguración de los negocios y las necesidades internas, una parte

DESARROLLO, FORMACIÓN Y SUCESIÓN

[404-2; 404-3]

Una de nuestras prioridades es y será el bienestar y desarrollo de nuestros colaboradores y sus familias. Por ello durante 2019 en Alianza Team, realizamos programas de capacitación para el emprendimiento, y acompañamos su crecimiento con un programa de desarrollo estructurado y acciones de formación enfocadas para el fortalecimiento de las competencias y conocimientos de nuestros colaboradores, potenciando así a cada integrante en nuestros equipos de trabajo.

Profundizamos en el impacto de la formación desde la definición de planes enfocados en grupos objetivos de acuerdo con las necesidades identificadas de organización y a nivel de colaboradores, apoyando las diferentes áreas a través de las siguientes iniciativas en los tres países.



Jorge Serrano
Auxiliar en Seguridad y Salud en el Trabajo

Alianza Team me ha permitido crecer, me dieron la oportunidad de terminar mi último año de bachillerato y luego me apoyaron para que estudiara mi carrera universitaria en seguridad y salud en el trabajo. Creyeron en mí y es por eso que pasé de ser operario a ser auxiliar en salud ocupacional. En esta compañía se hacen realidad los sueños.

Jorge Serrano

Auxiliar en Seguridad y Salud en el Trabajo



María Angélica Parra
Gerente de Negocios Internacionales Team Foods

A Alianza Team la llevo en mi corazón porque le apuesta al crecimiento de las personas y definitivamente le creen al talento joven. Una compañía que potencia el talento, lo desarrolla y lo acompaña.

María Angélica Parra
Gerente de Negocios Internacionales
Team Foods

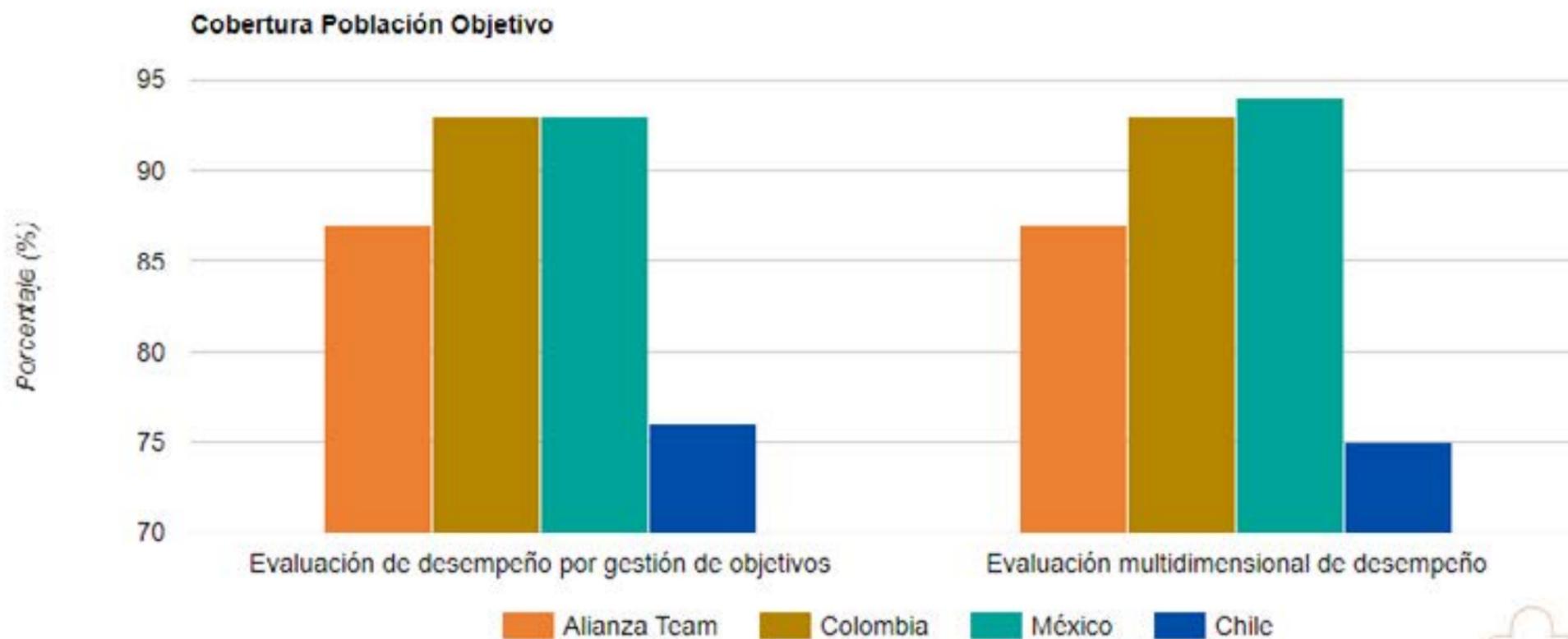
Fomentamos las conversaciones constantes, directas y oportunas sobre el desempeño y la retroalimentación para el desarrollo, con una agenda declarada hacia la organización en la que hacemos evidente y expreso, nuestro interés por la gente, La Agenda de Talento de Alianza Team.

Es así como damos inicio al ciclo de desempeño y desarrollo, con la fase de balance y planeación, donde se capitalizan los aprendizajes del período anterior tomando en cuenta los resultados, y a partir de una evaluación multidimensional, se acompaña la evolución personal y profesional que los desafíos planteados potenciaron, desde la posibilidad que dan a nuestros colaboradores de adquirir nuevas habilidades, competencias y/o conocimientos. Luego se definen los nuevos desafíos, alineando éstos a las metas del negocio y el

proceso de desarrollo personal de nuestros colaboradores, los cuales quedan registrados en el Plan Individual de Desarrollo, basado en la metodología **70:20:10** (70% Asignaciones, 20% Mentores, 10% formación).

Reforzando esta orientación en acompañar el crecimiento de las personas, a los seis meses del nuevo periodo, se avanza a la fase de seguimiento, donde líder y colaborador nuevamente se acompañan en el proceso hacia el cumplimiento de los objetivos y el crecimiento, con el objetivo de estar en constante exigencia de un desempeño superior desde la maximización del potencial.

Como logros durante el 2019, el porcentaje de colaboradores objetivo que participaron dentro de las evaluaciones individuales de desempeño² desde la gestión de objetivos para el total Alianza Team fue de 87%.



²La Agenda de Talento anual inicia en marzo, por lo que los resultados presentados corresponden al cierre de la Agenda del año anterior disponible, en este caso, el cierre del 2018.

Desde Talento, en nuestro propósito de asegurar contar con el talento que requerimos para la sostenibilidad del negocio, tenemos como disciplina corporativa anualmente realizar las sesiones de discusión del talento, donde actualizamos el pipeline de talento de la organización, para el cubrimiento o sucesión de posiciones claves para el negocio.



*Iván Osuna
Director Team Solutions Colombia*

Es así como durante el 2019 identificamos **104** talentos diferenciadores, para **171** posiciones claves, continuando con nuestro objetivo de asegurar un mínimo de dos sucesores por posición que nos permita contar con el mayor talento interno para el crecimiento de la organización.

Desde el 2019 iniciamos el desarrollo de estrategias enfocadas hacia cada negocio, empezamos específicamente con Team Solutions, y en el 2020 esperamos desarrollar estrategias enfocadas para los demás negocios. Parte del ejercicio realizado con Team Solutions incluyó evaluación de desempeño 360 grados del equipo, con el fin de tener un insumo en tiempo real y más objetivo sobre el desempeño de cada colaborador para la construcción de sus planes de desarrollo orientados a maximizar su potencial y alcanzar los desafíos que tiene el negocio en el 2020. El 360° se enfoca en las competencias de Team Solutions, evaluadas por pares, equipo de trabajo, líder, líder del líder y autoevaluación. Con la experiencia positiva que tuvimos con Team Solutions, proyectamos un mayor cubrimiento en el 2020 de evaluaciones multidimensionales de desempeño para los otros dos negocios.

ACTIVIDADES DE FORMACIÓN:

Agenda De Talento:

Desarrollamos un acompañamiento desde formación para las operaciones en México, Colombia y Chile donde contamos con una participación del **51%** de los colaboradores totales. La Agenda de Talento aborda los procesos de gestión de desempeño, desarrollo y sesiones de retroalimentación.

1. En la primera sesión de formación generamos conciencia de la importancia del Autodesarrollo, donde los participantes recibieron metodología y consejos para construir su plan de desarrollo individual. En esta primera sesión participaron tanto administrativos como operativos.
2. La segunda sesión fue de Gestión de Compromisos, donde a través de la metodología del 8 de *accountability*, guiamos a los colaboradores administrativos para construir sus objetivos de desempeño del 2019 con la identificación de compromisos y acciones para cumplirlos.
3. La tercera sesión se enfocó en conversaciones transformadoras, donde enseñamos a nuestros equipos a desarrollar sesiones de retroalimentación efectiva desde ambas partes (líder y colaborador), para acompañarlos en las sesiones que tienen de seguimiento a mitad de año y cierre del año.

Rutas de Carrera y planes de Desarrollo:

En el 2019 continuó la implementación del proyecto para fortalecer los Planes de Desarrollo, específicamente para los colaboradores del equipo de Operaciones (excluyendo logística) en Colombia y México que les permite desarrollar una ruta de desarrollo clara y con acciones concretas. Este proyecto ha alcanzado el **54%** de la población total de Alianza Team. Es así como aseguramos mayor promoción de talento interno, requiriendo únicamente la contratación de externos para auxiliares de producción, cargos base de las plantas, y el resto de los cargos que se presentan en la pirámide se cubren internamente. Con las expectativas claras de qué se requiere para alcanzar los cargos más altos de manufactura, durante todo el año los colaboradores participantes del proyecto están en constante capacitación técnica y de competencias blandas que acompañen su desarrollo. Estas capacitaciones las desarrollan instituciones certificadas como el SENA, la Universidad Javeriana, el Locutorio, o capacitaciones internas con los expertos en cada tema. Como consecuencia de éste programa ya se han presentado **63** promociones y esperamos que se mantengan los buenos resultados a futuro.



Equipo Alianza Team México

Formaciones de Cumplimiento en Plantas:

En Colombia se llevaron a cabo diferentes formaciones de cumplimiento para las áreas de Calidad, Seguridad y Salud en el trabajo, Sistemas Integrados de Gestión y TPM para reforzar la importancia del cumplimiento de nuestros estándares en la operación para asegurar la calidad y oportunidad de nuestros servicios y soluciones. Contaron en conjunto con **774** asistentes en diversos temas como TPM, FSSC22000, Seguridad y Salud en el Trabajo, y RSPO.

Formaciones en Liderazgo a Todo Nivel:

En Colombia, **112** colaboradores recibieron formación en diferentes cursos de liderazgo, por ejemplo: Programa de Liderazgo de Origen, Lidera Team, curso virtual de liderazgo, Diplomado en Liderazgo, Liderazgo e Inteligencia emocional, entre otros, fortaleciendo las competencias blandas de nuestros líderes, obteniendo beneficios tangibles en la consolidación de equipos de alto desempeño y favoreciendo el logro de los objetivos planteados.

Formaciones en Marketing y Transformación Digital, Negociación y Ventas:

Específicamente diseñados para los equipos comerciales y de mercadeo, se capacitaron en temas relevantes del mundo digital, mercadeo y negociación, con el objetivo de brindarles más herramientas e insights para el desarrollo de su rol. Ejemplos de algunas iniciativas son: E-Commerce, Digital Soup, Estrategias de relacionamiento en Redes sociales, marketing digital, neuroventas, reputación de la marca en el mundo digital, taller de negociación, webinar de negociación.

Somos Ejemplo:

A cierre de 2019, llegamos al cumplimiento del 90% en la certificación de 15 de nuestras políticas corporativas (Alcohol y uso de sustancias, Antifraude, Conflicto de intereses, Debida diligencia a terceras partes y Anticorrupción, Derechos Humanos, Ética empresarial, Gastos de viaje, Gestión de Sostenibilidad, Gestión del riesgo, Gestión Integral, Manual de Conducta Team, Recertificación Datos Personales, Recertificación Sagraft, Seguridad informática y Vacaciones), cubriendo los principales lineamientos de los principios rectores contenidos dentro de las Directrices de Política para Alimentar un Mejor Mañana. A través de esta plataforma de capacitación virtual, aseguramos no solo la divulgación constante de las actualizaciones pertinentes de estos lineamientos a todo nivel, sino también el conocimiento y entendimiento de su importancia para la organización al contar con un quiz de obligatoria aprobación al finalizar la lectura de dichas políticas.



Equipo Alianza Team Chile

Aula Virtual:

Continuamos con el uso del aula virtual My Mentor de GetAbstract, con el objetivo de acompañar los procesos de transmisión, gestión y actualización de nuestros conocimientos en Alianza Team. Para el 2019 asignamos a **1.354** colaboradores administrativos y operativos de las 4 operaciones, cursos con contenido digital y grabaciones de las sesiones presenciales, de los 3 talleres de la Agenda de Talento: Autodesarrollo, Gestión de Compromisos y Conversaciones transformadoras.

Adicionalmente, contamos con 1.347 usuarios registrados en GetAbstract, donde se descargaron **49.408** resúmenes de libros en el año. Los principales temas de interés son economía y política, liderazgo y gestión, y desarrollo profesional, donde el área de Operaciones es la más activa con el 81% de las descargas. Los libros más consultados en el año fueron "El líder introvertido", "Influencia extraordinaria" y "Encuentra tu porqué", reflejando cómo esta herramienta es un apoyo para el desarrollo profesional y personal de nuestros colaboradores.



Programas de formación en México

Asegurándonos de brindarle el apoyo y las herramientas necesarias a nuestros colaboradores para su desarrollo profesional y personal, Alianza Team México cuenta con cuatro programas para cubrir diferentes momentos de formación impactando positivamente en el desarrollo del país, comunidad, y de nuestros colaboradores:



*Hernando Vergara
Director General Alianza Team México*

- Desde el 2012 a través del programa semillero, se brindan oportunidades de prácticas profesionales a estudiantes de varias universidades del Estado de Michoacán, abriendo en el año 2019 un total de 46 vacantes para estudiantes en último semestre.
- En el 2019 nos unimos a los programas Bécate y [Jóvenes Construyendo Futuro](#) con el apoyo del Gobierno de México y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), donde capacitamos a personal externo en ciclos de tres meses y un año respectivamente, para luego vincularlos directamente a la compañía. En el 2019 enganchamos el 100% de los participantes de Bécate y ya se han vinculado dos de los siete participantes de Jóvenes Construyendo Futuro quienes finalizan su ciclo en abril 2020.
- Por último, con apoyo de la Secretaría de Educación Pública y para brindar apoyo de educación continuada, graduamos la primera promoción de colaboradores del programa Prepa en Línea.

1. Julieta Jaime Moctezuma / Asistente Administrativo
2. José Manuel Martínez / Mensajero
3. Mariana García / Analista de Administración Ventas
4. Rubén Cortés / Técnico en Refinería Física
5. Rodrigo Nava / Técnico en Refinería Física
6. Jesús Monzón / Formulador
7. Juan Ignacio Andrade / Formulador

Felicitaciones a todos los participantes y quienes ya terminaron con éxito su ciclo de formación. ¡Cuentan con la organización para continuar su desarrollo integral!

CULTURA, AMBIENTE Y RELACIONES LABORALES

[401-1; 405-2; T9]



Guadalupe Bernal
Gerente de Talento Alianza Team México

para la libertad de ejercer los derechos laborales y sindicales que correspondan, y brindando espacios de formación, conversación y construcción para que exista la posibilidad de identificar, tratar y resolver situaciones antes que se conviertan en potenciales conflictos o evitar que permanezcan en el tiempo sin resolverse. Implementamos un ciclo de mejora continua para cubrir las cuatro etapas y así mantener relaciones positivas y constructivas entre todos donde prime la confianza y el respeto.

Asegurando un excelente ambiente de trabajo, que no sólo sea seguro y productivo sino que genere bienestar a nivel personal y profesional es lo que buscamos garantizar para nuestra gente ya que somos conscientes que las metas y el cumplimiento de los objetivos se logran trabajando juntos. Promovimos espacios de conversación formales e informales desde los líderes con sus equipos para potenciar la confianza y compromiso y mantener una comunicación asertiva y en doble vía, complementando las acciones de formación en habilidades de liderazgo. Generamos espacios y tiempos libres para nuestros colaboradores a fin de contribuir a su balance de vida y dinámica laboral. Reforzamos la cultura del autocuidado dentro y fuera del trabajo, e involucramos a la familia, creando espacios para compartir y aprender nuevas habilidades. Igualmente, resaltamos la importancia que tienen cada una de las funciones, actividades y procesos que se desempeñan en la organización, y cada una de las personas quienes las desempeñan con la mejor voluntad y entusiasmo, ya que todos juegan un papel fundamental en la excelencia que esperamos entregar en todo momento a nuestros clientes y consumidores.

Como organización otorgamos todas las garantías



Great Place to Work:



GPTW Planta Buga

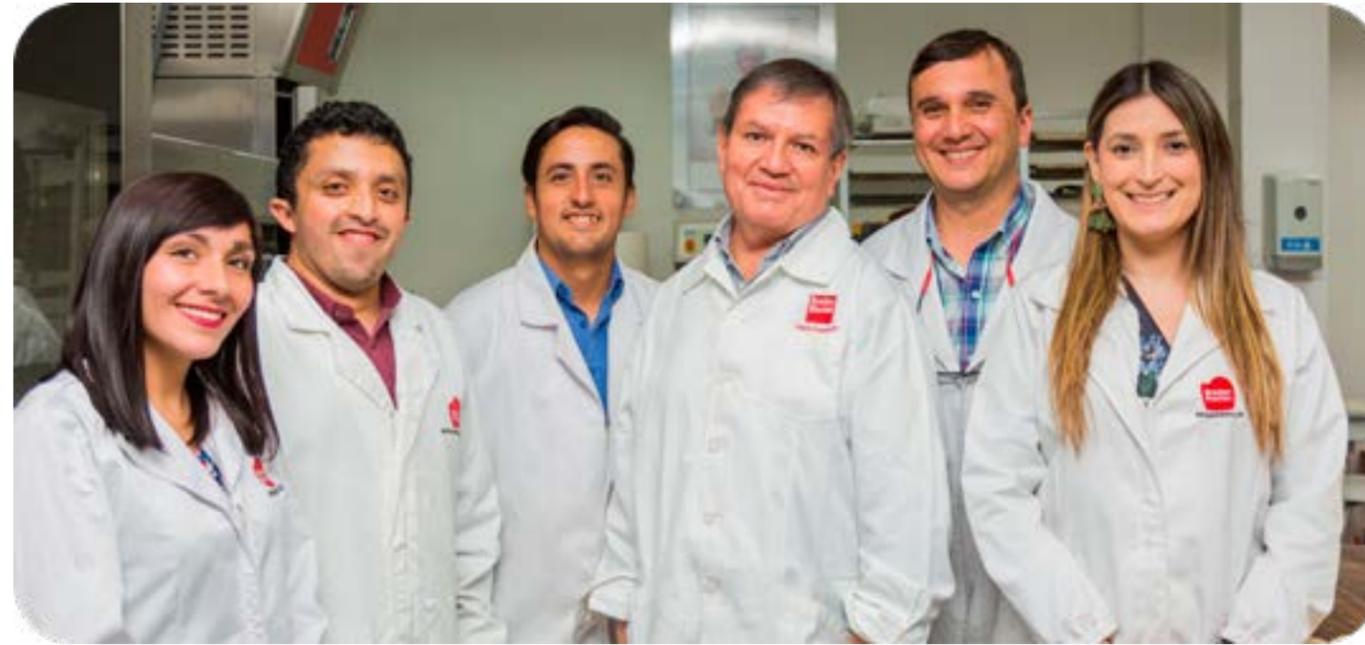
En el 2019 confirmamos que Alianza Team es un gran lugar para trabajar por los resultados sobresalientes obtenidos en la evaluación anual que realiza la organización Great Place to Work para la medición del ambiente laboral. Con una cobertura por encima del **95%** de los colaboradores -Colombia (97,9%), México (96,2%) y Chile (97,8%)-, los resultados en cada uno de los países fueron bastante favorables.



Great Place to Work:

1. En Colombia quedamos en la posición número **6** en el ranking de empresas similares, escalando nueve posiciones frente al 2018 y llenando a todos los colaboradores de Alianza Team Colombia de enorme satisfacción y orgullo por este resultado del esfuerzo colectivo. La meta propuesta para el año fue 82,2, y se excedió el resultado obteniendo un índice de **84,2**.
2. En México, el resultado general aumentó casi 5 puntos, excediendo la meta propuesta para el año de 79,9 con un resultado de **83,1**. La imagen de favorabilidad aumentó 14 puntos, ubicándose el resultado de la evaluación en un nivel satisfactorio.
3. En Alianza Team Chile, el resultado fue igualmente satisfactorio ya que se logró aumentar el resultado de la evaluación en más de 11 puntos frente al resultado del 2018, obteniendo un índice de ambiente laboral de **69,2**. Aunque la meta propuesta para el año fue de 72,6 y no se alcanzó, no desconocemos los importantes avances y logros por estos resultados a todo el equipo de Alianza Team Chile.
4. BredenMaster, al igual que Alianza Team Chile, presentó un avance en su resultado obteniendo el mayor aumento en puntaje de todas las operaciones de Alianza Team con un incremento frente al año anterior de más de 18 puntos. La meta propuesta para el 2019 era de 52,7, quedándose corto el resultado por sólo 2 puntos con un índice de ambiente laboral de **50,2**. ¡Felicitaciones al equipo de BredenMaster por este avance tan importante!

Con iniciativas específicas y planes de acción contundentes por parte de todos los líderes de la organización para la mejora del ambiente laboral, hoy celebramos los resultados anteriormente descritos, reafirmando que nuestra gente es una de las prioridades estratégicas clave para la organización y el compromiso para hacer de Alianza Team un gran lugar para trabajar es una realidad. Como organización nos sentimos orgullosos de nuestra gente, y gracias a los resultados presentados en estas evaluaciones anónimas, nuestra gente también tiene un alto sentido de pertenencia y orgullo por la organización. Esto es la materialización de lo que siempre declaramos; Juntos somos más.



Equipo BredenMaster

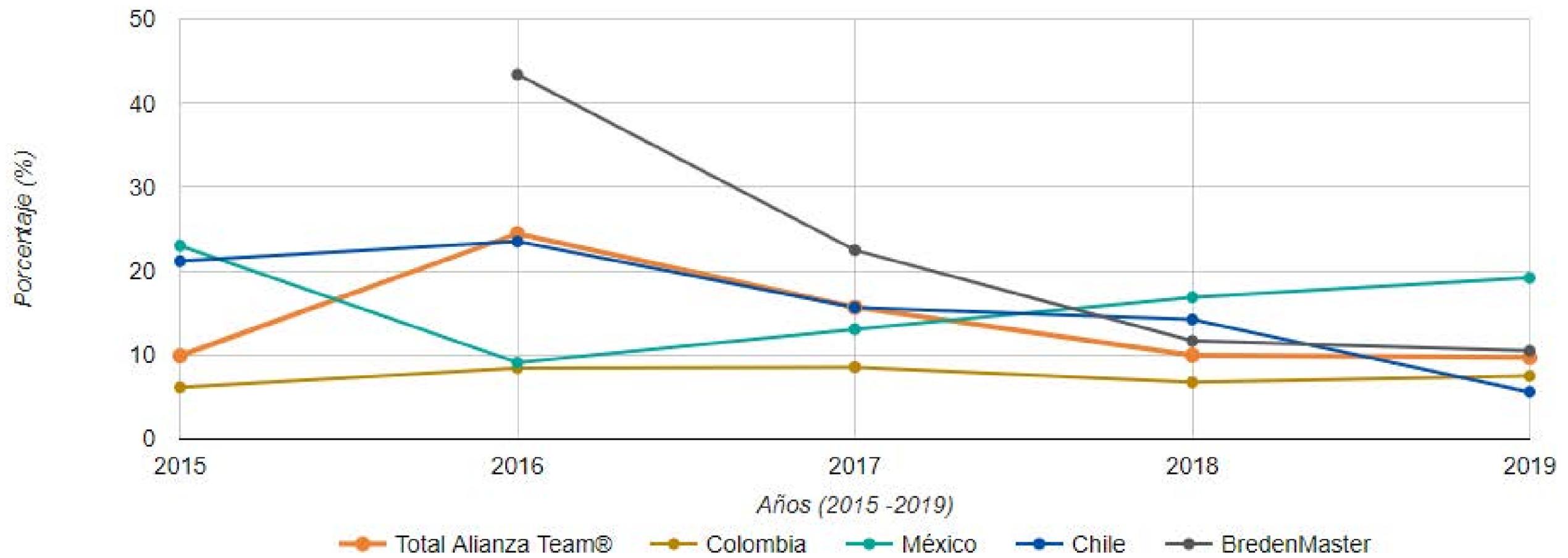


Jose Vicent
Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo Buga

El secreto para llevar 25 años en la compañía ha sido el amor por mi trabajo, el amor por lo que hago y estar contento con el cargo que desempeño en la empresa. Esta es una excelente compañía, es mi segundo hogar y ha sido lo mejor que me ha podido pasar, por eso me hace feliz trabajar en esta excelente compañía.

Jose Vicent
Coordinador de Seguridad
y Salud en el Trabajo Buga

Rotacion voluntaria / No deseada (%)





Team Avanza: Enganchando cada vez más a la Gente Team



Team Avanza 2019

Uno de los principales espacios de relacionamiento formales de la organización con los colaboradores, en este escenario se comparten los principales avances, desafíos, logros y reconocimientos del trimestre en torno a las cuatro cosas que nos importan: Nuestros clientes, consumidores y proveedores, Nuestra gente, La Sostenibilidad y Nuestros accionistas. Es el canal de comunicación de mayor impacto y satisfacción, evaluado por los colaboradores a final de año, logrando una participación masiva y creando una posibilidad de aclarar dudas y expectativas y conocer el

estado de los negocios y operaciones en otros países. Por primera vez desde su inicio, se transmitió por streaming del Team Avanza de mayo a todas las operaciones, conectando a más de 500 personas para escuchar directamente a Luis Alberto Botero, Presidente y CEO hablar acerca de cómo vamos como organización. Estos espacios adicionalmente se replican en todas las plantas y países, manteniendo el contenido y formato estándar para asegurar uniformidad en la información y así maximizar su alcance de recepción.



Team Avanza: Enganchando cada vez más a la Gente Team

"La charla contribuye a mejorar el desempeño de los colaboradores"

Marzo 2019

"Es un espacio de retroalimentación conjunta, de diagnóstico y análisis de procesos y resultados que ayudan a mejorar cada vez más"

Mayo 2019

"Me siento muy orgulloso de trabajar en Alianza Team"

Diciembre 2019

Como aspectos a mejorar que se mencionan, está la posibilidad que el Team Avanza presentado por Luis Alberto Botero directamente no sea siempre en Bogotá, Colombia, sino que rote por todas las operaciones, al igual que mayor profundización en los temas estratégicos de interés a corto, mediano y largo plazo para alinear así mejor los objetivos comunes entre equipos y procesos.

BENEFICIOS Y BIENESTAR

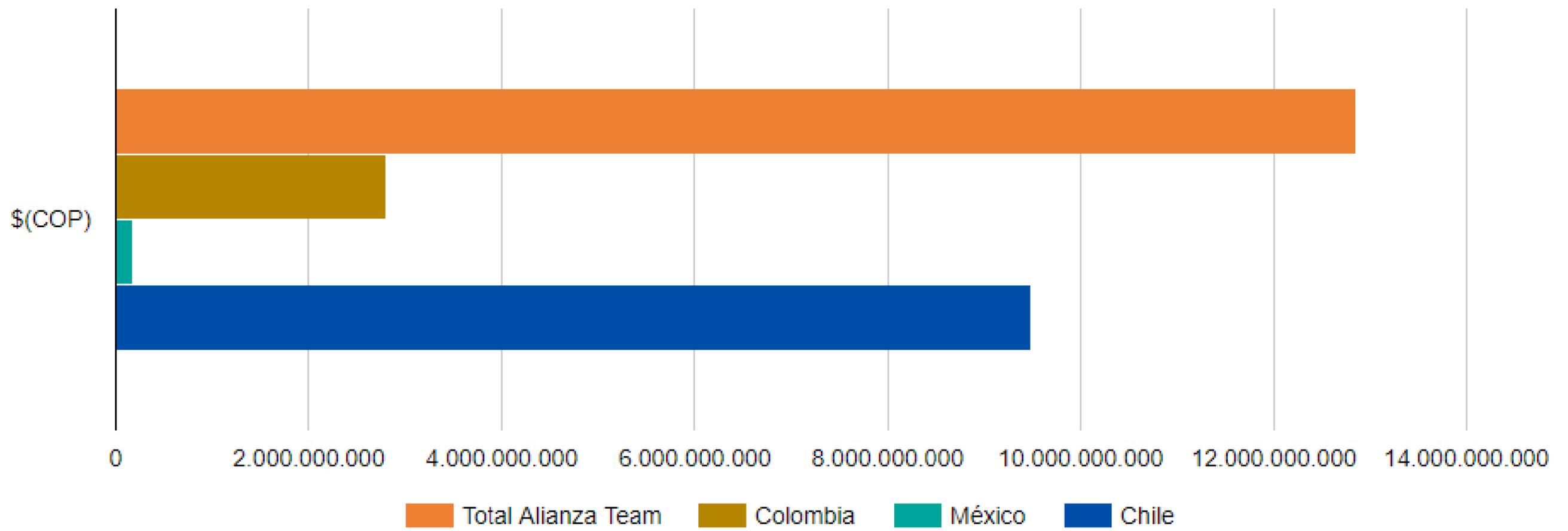
[401-2; T8]



Equipo Alianza Team Chile

Comprometidos con proporcionarle a nuestros colaboradores espacios, herramientas y beneficios que les genera bienestar en el trabajo pero también en sus hogares, mantuvimos nuestra estrategia corporativa de beneficios y bienestar dividida en cuatro pilares para asegurar la integralidad de los programas, impactando los componentes físicos, sociales, emocionales y financieros de la vida, complementando su desarrollo profesional y personal.

Inversión en Beneficios 2019 (COP)



Emocional:

Salud emocional a partir del equilibrio entre la vida personal y laboral del colaborador.

1. Plan de reconocimientos.
2. Jornada continua 7:30 a 2:00 los viernes según operación.
3. Horario Flexible.
4. Home office (niveles 1 y 2).
5. 4 medios días de descanso remunerado al año (Vales +).
6. Quinquenios (niveles 1 y 2 días adicionales de vacaciones; nivel 3 en adelante, prima de antigüedad).
7. Obsequios Nacimiento.
8. Programa de Lactancia: Hora adicional a la de ley hasta que cumpla 6 meses del bebé.
9. Acompañamiento - Enfermedad - Fallecimiento.

Físico:

Realización de actividades físicas, alimentación saludable para que el colaborador pueda mantener un estado de salud y físico óptimo.

1. Medicina Prepagada (para nivel 1 y 2, pago porcentaje medicina prepagada o plan complementario).
2. Torneos Deportivos (Ping Pong, Bolos, Fútbol 6, Ajedrez, Escalera, Parqués).
3. Paintball, Tejo, Minitejo, Rana.
4. Participación en Carreras deportivas.
5. Día de Pesca.

Social:

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

1. Celebración de Halloween.
2. Almuerzo Fin De Año Colaboradores.
3. Tardes de cine.
4. Día sorpresa Team.
5. Visitas de personal operativo a otras plantas/operaciones.
6. Celebración de fechas especiales:
 - Inicio De Cuaresma.
 - Día De La Mujer.
 - Día De La Secretaria.
 - Día De La Madre para colaboradores y familiares.
 - Día Del Niño.
 - Día Del Padre.
 - Día Del Amor y La Amistad.

Financiero:

Promueve el bienestar que se logra a través del manejo de sus ingresos, buscando un balance entre lo que necesitamos, lo que queremos, lo que gastamos y lo que tenemos.

1. Según nivel, ayuda en postgrados o cursos cortos (exceptuando personal de Beneflex).
2. Programa de Beneficios Flexibles (Beneflex) para cargos con categoría 17 o superior.
3. Escuelas de emprendimiento para familiares de trabajadores.
4. Préstamo de vivienda.
5. Auxilio de maternidad.
6. Auxilio educativo al colaborador.
7. Auxilio Educativo Hijos.
8. Auxilio de Textos para hijos.
9. Auxilio de Anteojos.
10. Seguro de vida.
11. Préstamo por calamidad doméstica.
12. Auxilio por defunción y/o Mortuorio.

COMPENSACIÓN Y REMUNERACIÓN

[202-1]

Durante el 2019 nos enfocamos en el proceso de compensación y remuneración donde utilizamos metodologías que nos permiten tener parámetros comparativos que facilitan el análisis y una evaluación de cómo estamos parados competitivamente en el mercado salarial. Uno de nuestros pilares es trabajar continuamente para ser más competitivos y equitativos, en donde no exista diferencia salarial entre hombres y mujeres y exista una recompensa justa y atractiva según el nivel de contribución. Estos estudios de compensación nos permiten contar con un sistema de compensación atractivo y agresivo para el cumplimiento de las necesidades de la estructura de la organización.

1. Relación entre salario de ingreso a la organización y mínimo legal vigente en zonas de operación: **1,07**
2. Porcentaje mujeres en plantilla total: **29,4%**
3. Cargos de dirección intermedia ocupados por mujeres: **32,2%**
4. Retorno a la inversión en capital humano: **1**

La estructura de la organización se maneja a través de la identificación de posiciones en diferentes categorías y niveles de contribución. La categoría es un número que permite identificar el peso relativo del cargo y demuestra las responsabilidades y libertad de actuación, así como conocimiento requerido para su desempeño adecuado. Se obtiene a partir de una metodología de valoración externa, la cual asigna puntos a través de una fórmula determinada para cada uno de estos aspectos, con un resultado entre 7 y 23 donde a mayor número, mayor valoración de la posición dentro de la estructura organizacional. Luego, agrupamos en seis niveles diferentes las categorías anteriores.

Estas herramientas y métodos de valoración nos ayudan a cuidar la equidad interna y competitividad externa al ser un referente para comparar con distintas posiciones con el mismo número de puntos en el mercado y al interior de la organización.



Equidad de género

Indiferente si la posición es ocupada por un hombre o mujer, 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 independiente de su ocupante. Declaramos en diversos canales y mecanismos nuestras directrices de cero discriminación por cualquier motivo, incluido género. Destacamos que en este aspecto, en el último año en Colombia la participación de mujeres en cargos directivos generadores de ingresos aumentó de 11% a **21%**, evidenciando avances importantes en esta categoría de participación. En cuanto a la diferencia salarial, en el 2019 las mujeres en cargos no gerenciales tuvieron en promedio un sueldo superior a los hombres, situación que teniendo en cuenta las bonificaciones e incentivos adicionales para cargos gerenciales, fue igual. Nos sentimos orgullosos de nuestro ambiente de trabajo y reafirmamos nuestro compromiso con impulsar prácticas laborales transparentes e inclusivas encaminadas a brindar igualdad en las oportunidades. Gracias a esto Alianza Team fue reconocida por la Revista Dinero en Colombia como **una de las mejores empresas para trabajar para las mujeres**, perteneciendo al ranking de las treinta empresas mencionadas.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

[T11; T12; T13]

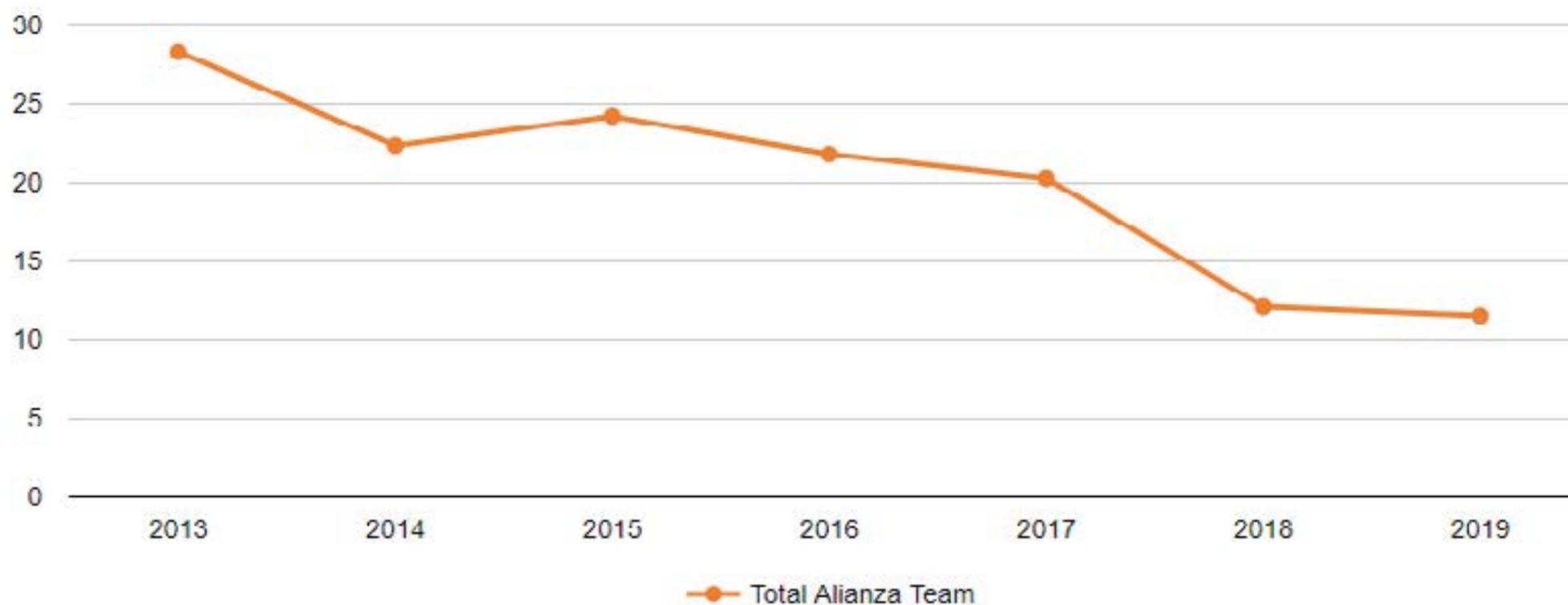


Wilmer Cordero
Operario Planta Bogotá

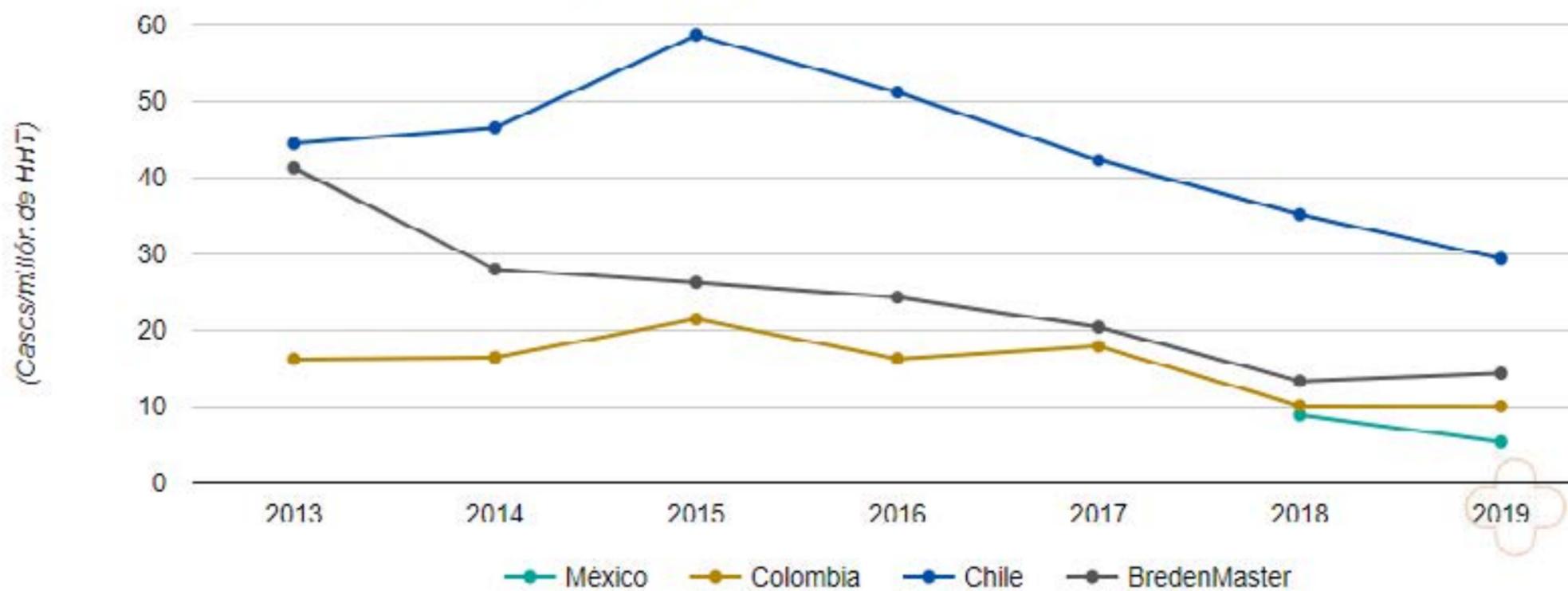
La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) son considerados por Alianza Team como un pilar fundamental en nuestra estrategia de sostenibilidad, toda vez que las diversas acciones implementadas van encaminadas a promover ambientes de trabajo seguros mediante la identificación de los peligros, la valoración de los riesgos y el establecimiento de controles sobre aquellos que puedan generar accidentes de trabajo, emergencias o enfermedades, favoreciendo así la salud y el bienestar de nuestros colaboradores, contratistas, visitantes y proveedores. Como el único asunto material priorizado dentro del pilar de gente, los esfuerzos para hacer de la cultura de Alianza Team una que promueve el autocuidado y en la cual prevalece la seguridad y salud de nuestra gente es evidente. En la medida en que se identifiquen oportunamente y eliminen las causas raíces de los cuasi accidentes a través del reporte de condiciones inseguras, se podrían prevenir la ocurrencia de accidentes laborales. Es por esta razón que todos somos responsables por nuestra seguridad y la de nuestros compañeros.

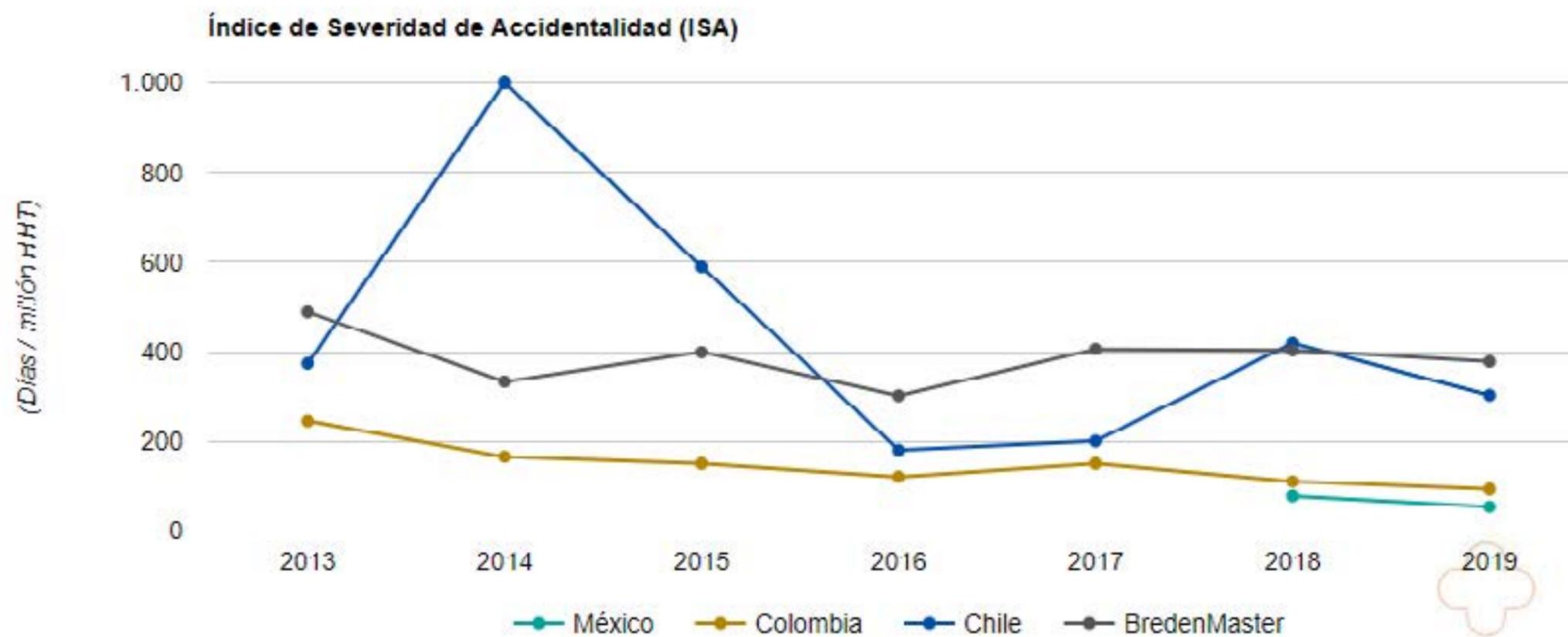
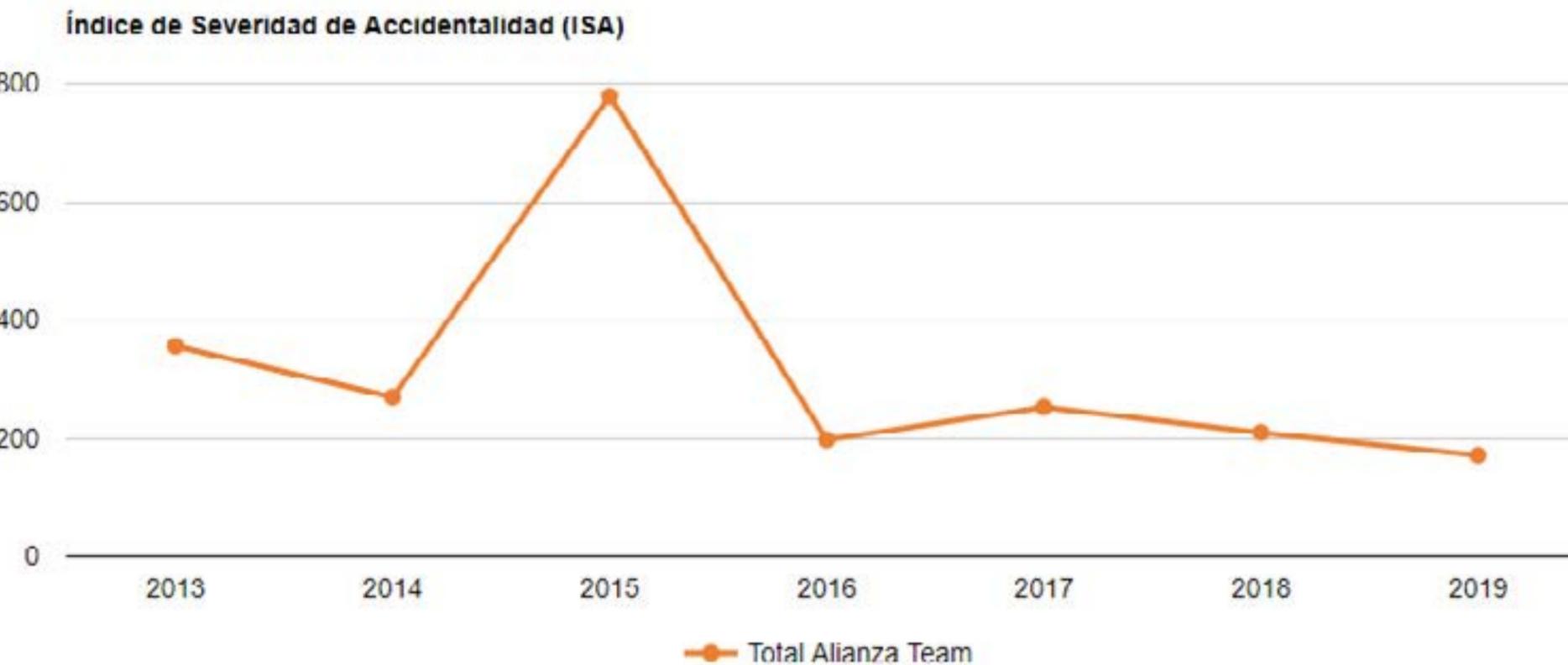
Llevamos una medición de los índices de accidentalidad y ausentismo, incluyendo a nuestros colaboradores indirectos, temporales y contratistas. Estamos muy satisfechos como organización de ver la clara tendencia a la baja de estos indicadores, evidenciando el impacto positivo que han tenido las diferentes campañas, actividades y acciones encaminadas a cuidar nuestra gente. Seguiremos trabajando en la promoción de hábitos y comportamientos que refuercen la cultura de autocuidado y seguridad que buscamos en Alianza Team.

Índice de Frecuencia de Accidentalidad (IFA)

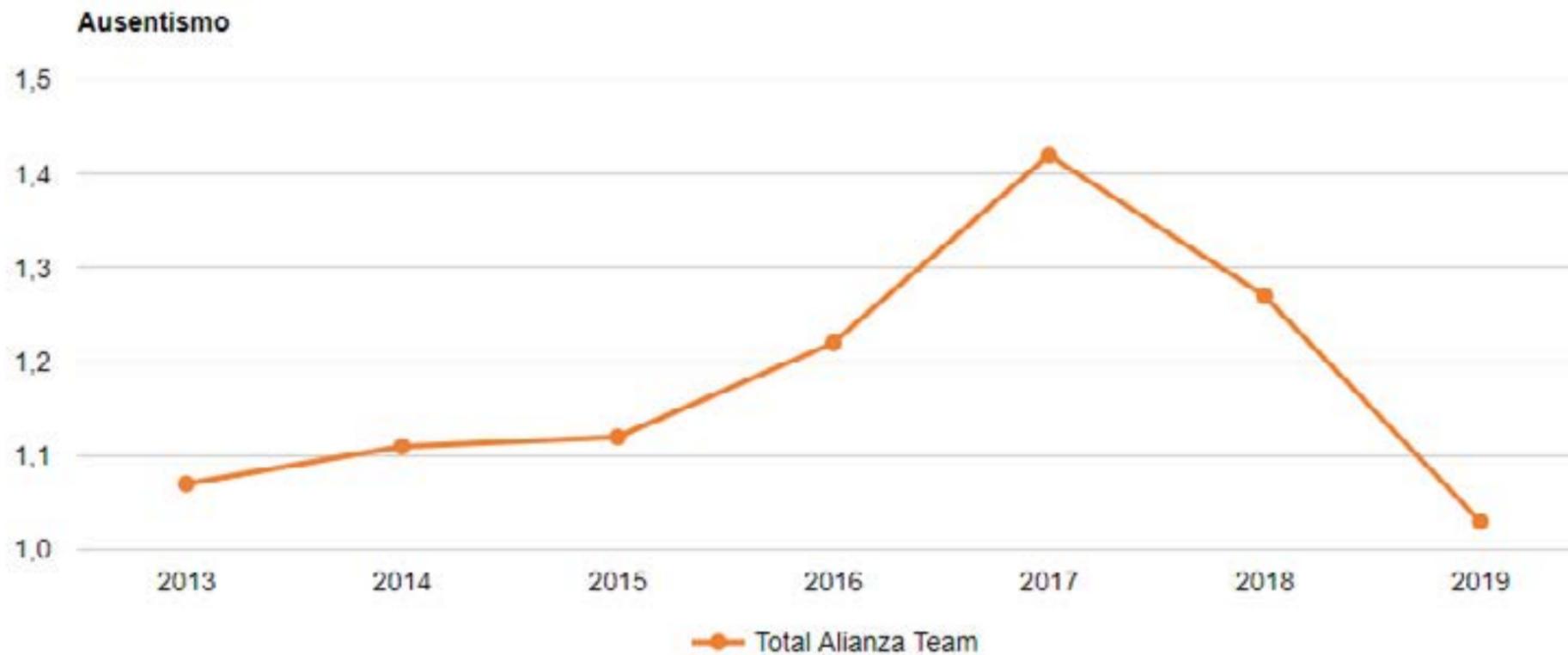


Índice de Frecuencia de Accidentalidad (IFA)

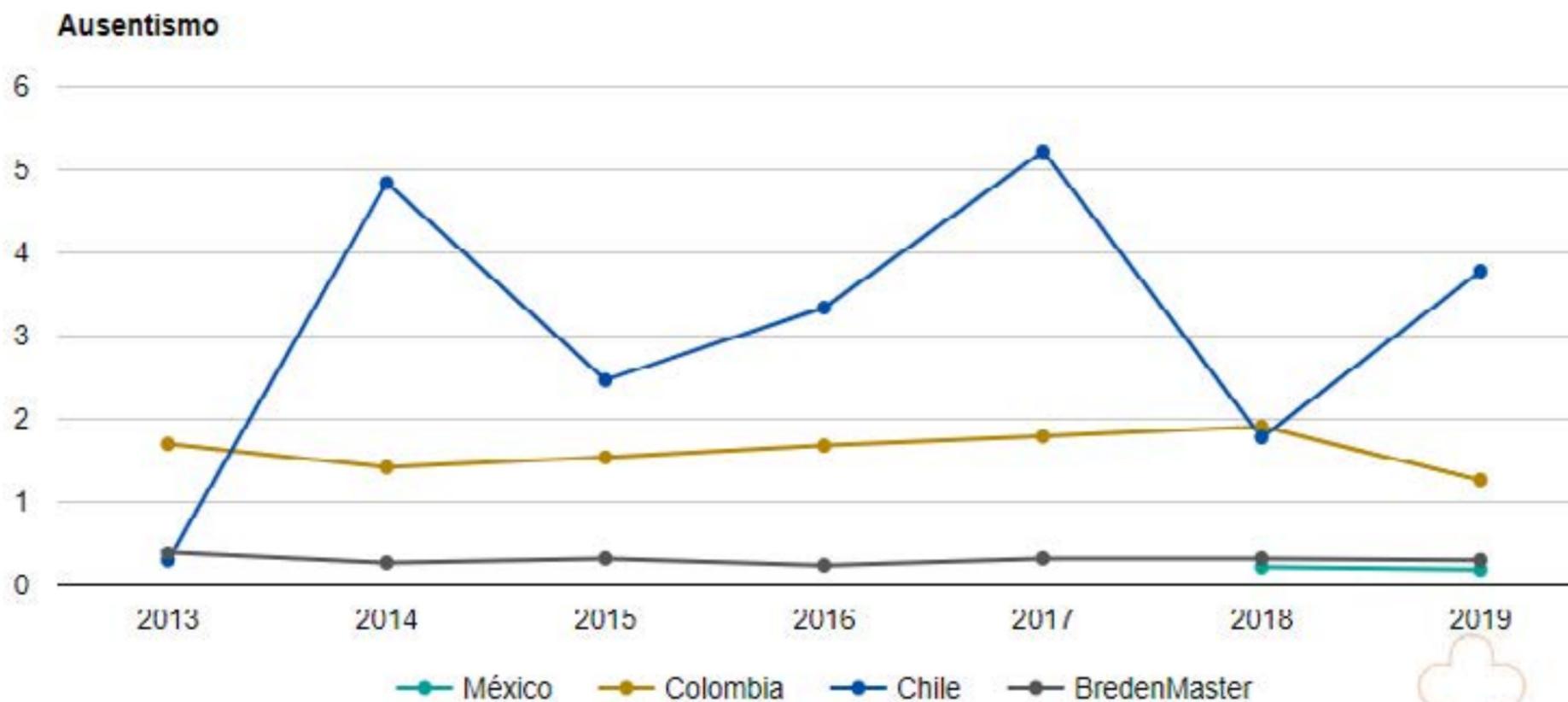




(% tiempo perdido del total de días programados de trabajo / accidente de trabajo y enfermedad común)



(% tiempo perdido del total de días programados de trabajo / accidente de trabajo y enfermedad común)





Equipo Mantenimiento Planta Bogotá

y comportamientos corporativo se desarrolló en cada planta mediante estrategias adaptadas, y fue así como se diseñaron las diferentes campañas, actividades y mensajes, por ejemplo “La seguridad como un valor”, “Habitúate: La seguridad primero, mi familia me espera”, o “Me protejo y protejo a los demás”

Mediante inspecciones constantes a máquinas, herramientas, locaciones, controles y señalización, entre otras, se mantienen las condiciones idóneas para la operación. Se trabajó en la actualización de procedimientos para tareas de alto riesgo, y se redoblaron los esfuerzos de liderazgo en zonas operacionales con visitas y acompañamiento constante del equipo de seguridad y salud en el trabajo para asegurar el uso de los EPPs, y realizar los controles de trabajo y seguimiento a las autorizaciones de los contratistas entre otros. Se fortaleció la cultura de reporte, investigación, documentación y cierre para generar lecciones aprendidas consignadas en el consolidado de planes de acción, y así evitar volver a repetir los errores del pasado. La inducción, reinducción y charlas de cinco minutos pre-operacionales son todos ejemplos de las diferentes actividades que se realizan con el fin de evitar accidentes laborales y afectación a la integridad de nuestra gente.

En las siete plantas de operación de Alianza Team, continuamente se implementan diferentes actividades preventivas con el fin de impulsar los comportamientos y resultados esperados y evitar el deterioro de los avances logrados.

Promovemos estos esfuerzos mediante la implementación de un Sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo que rigurosamente establece diferentes actividades que se consagran en el plan de trabajo de cada una de las plantas de la organización. Entre ellos podemos destacar el programa de hábitos y comportamientos en SST, el reporte de condiciones subestándar o inseguras con su respectivo seguimiento, investigación y cierre, charlas pre-operacionales de cinco minutos en temas de salud, seguridad y ambiente, inducciones a contratistas, revisión operacional en los diferentes trabajos que se realizan en nuestras plantas e inspecciones de seguridad, entre otros. El programa de hábitos

- En México, se realizan recorridos por parte de la CSMH (Comisión Mixta de Seguridad e Higiene) para el levantamiento de nuevas condiciones inseguras a trabajar.
- En Chile se vincula activamente al equipo de mantenimiento para asegurar la corrección de condiciones inseguras y se cuenta con la colaboración de la Asociación Chilena de Seguridad para dar cumplimiento a la implementación de un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional Integral con el objetivo de evitar la ocurrencia de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- En Colombia se desarrolló el programa Hábitate con el que generamos conciencia en nuestros colaboradores y sus familias sobre la importancia del autocuidado.
- BredenMaster: Se trabaja con plena convicción de que la seguridad y la prevención son parte fundamental y esencial de toda actividad, buscando proteger la vida y salud de todos los colaboradores, contratistas y visitantes. Se realizaron programas para la promoción de hábitos de vida saludable, campañas de salud visual y dental y jornadas de vacunación entre otros.



Óscar Falla
Gerente General Alianza Team Chile

Específicamente en el cuidado de la salud, se desarrollaron diferentes actividades y campañas para fomentar comportamientos seguros y saludables como por ejemplo en Chile con la creación de la brigada de emergencia, los calendarios de capacitación y cursos en primeros auxilios, o en Colombia con el seguimiento y exámenes de monitoreo de salud para la prevención de enfermedades. En México se cuenta con un consultorio médico en la planta misma, posibilitando la detección oportuna y seguimiento a cualquier situación tanto general como laboral. Desde la insistencia para la realización de pausas activas, el uso adecuado de los elementos de protección personal y las sesiones de los comités paritarios, hasta cursos de yoga, pingpong y otras actividades diseñadas para reducir el estrés y fatiga laboral, el compromiso que tenemos para cuidar nuestra gente es genuino y seguirá siendo una prioridad estratégica en la organización.

Desafíos 2020-2023

1. Garantizar que nuestra gente pueda estar en una posición que les permita liberar al máximo su potencial y nivel de contribución.
2. Asegurar la sucesión de los cargos críticos de la organización, especialmente los negocios, para garantizar la gestión del conocimiento y el crecimiento rentable en el tiempo.
3. Reforzar la cultura Alianza Team, manteniendo excelentes relaciones laborales en todo nivel y en todas las operaciones, haciendo de nuestra organización un gran lugar para trabajar.

SST:

1. Reforzar la cultura de reporte de condiciones inseguras, investigación y cierre de las mismas a través de formación, acompañamiento e inspecciones para reducir la frecuencia y severidad de accidentes de trabajo en todas las plantas de Alianza Team.
2. Implementar y certificar bajo estándares ISO 45001 a la planta de BredenMaster Chile y el programa "5 Reglas de Oro del Maestro Seguro".
3. Implementar un programa específicamente diseñado para promover comportamientos, hábitos y estilos de vida que contribuyan a prevenir las principales causas del ausentismo.



CAPÍTULO 4 LA SOSTENIBILIDAD

[102-12]



Equipo Sostenibilidad Alianza Team

Por primera vez en más de diez años, los principales riesgos que enfrentamos como sociedad según el World Economic Forum son todos ambientales. El cambio climático amenaza la continuidad y estabilidad en la oferta de materias primas agrícolas por ejemplo, y la escasez de agua genera tensiones con las comunidades aledañas a los centros productivos en algunas partes del mundo. Como organización, validamos nuestro compromiso con la protección y conservación de los recursos naturales, entendiendo nuestros

impactos y diseñando estrategias para mitigarlos es una constante en nuestro día a día. Sin embargo, es cada vez más evidente la necesidad ampliar el alcance, ocupándonos no sólo de nuestras propias operaciones, sino acompañando la transformación de nuestra cadena y reclutando a nuestros clientes, consumidores y a la sociedad civil en acciones colectivas para mayor impacto en actividades en las dimensiones económica, ambiental y social.

ECO-EFICIENCIA OPERACIONAL

[T15; 303-3; 305-1; 305-2; 305-3; 305-4; 302-3; T17]



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



En nuestras propias operaciones, contamos con sistemas de gestión ambientales implementados bajo estándares internacionales de la ISO 14001 que nos permiten monitorear y gestionar los recursos

naturales en todos los momentos, optimizando su consumo relativo por unidad de producción, en nuestro caso tonelada empacada. Así mismo, durante el 2019 ajustamos y alineamos las fórmulas de medición en todas nuestras plantas para asegurar no sólo el cumplimiento de los requerimientos legales en todos los países donde operamos, sino también el cumplimiento del **Estándar Team**, nuestros propios lineamientos, metas y objetivos en este frente para lograr mayor eficiencia en todos los aspectos. Para este ejercicio, nos guiamos bajo protocolos de medición y reporte reconocidos internacionalmente, que a su vez agregan valor a nuestra operación por impulsar nuestros resultados más allá de las expectativas locales en muchos casos. Otro hito importante es que por primera vez **alcanzamos una cobertura del 100% de nuestra operación** en la construcción de estas mediciones, evidenciando resultados no sólo por planta y país, sino para todo Alianza Team.



19 años reconocidos en el Premio de Excelencia Distrital Ambiental (PREAD)

Nuestra planta de Bogotá, Colombia cumplió este año 19 reconocimientos por excelencia ambiental distrital, destacando el compromiso que se tiene con altos estándares de desempeño en nuestra operación, siendo 18 de éstas en categoría Élite, el ranking más alto dentro del reconocimiento.

A través de los **Green Team** en las diferentes plantas, en redes sociales donde participan más de de voluntarios comprometidos con la promoción de la cultura ambiental dentro de la organización, estamos vinculando cada vez a más colaboradores en estos esfuerzos, para que juntos logremos resultados más rápido y de mayor impacto, no sólo en nuestras zonas de trabajo sino en el día a día común y corriente de todos.



Video Green Team Bogotá Carrera Verde Diofa Vargas



Video Green team



Agua:

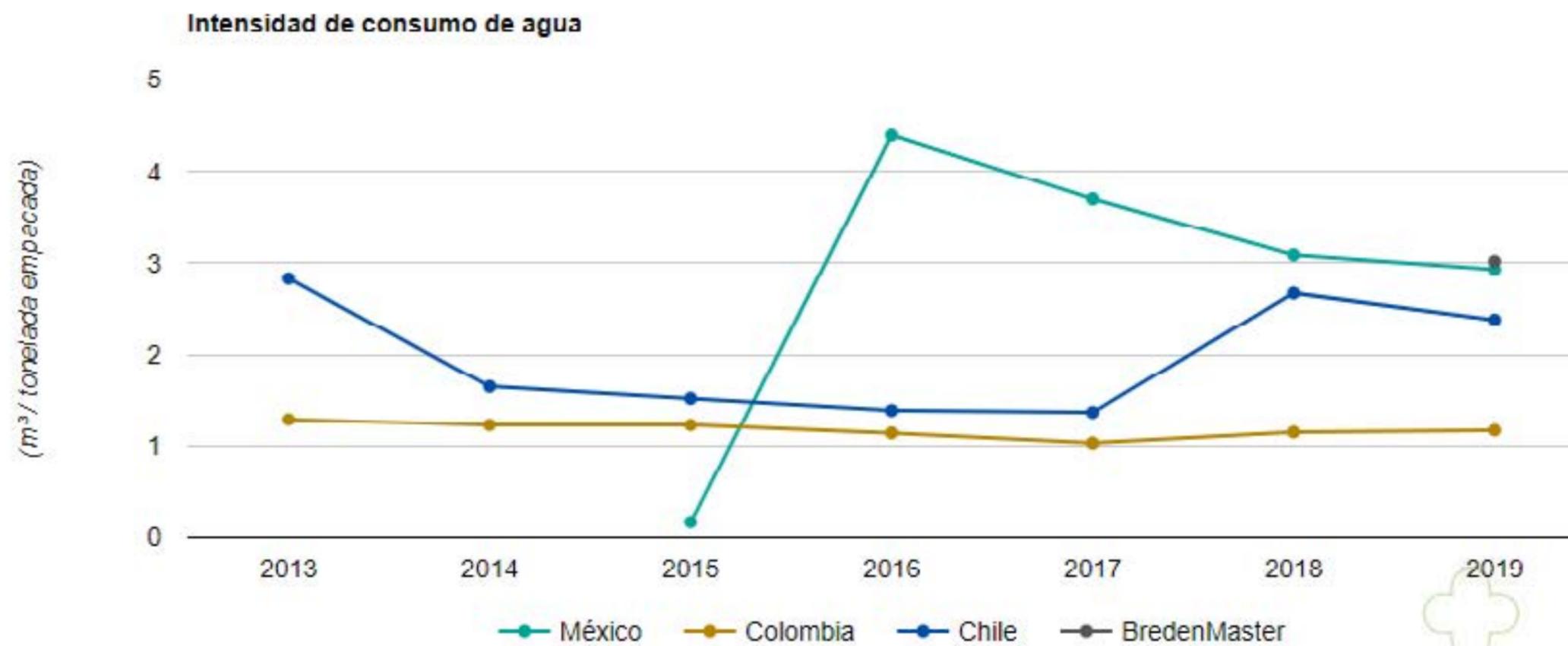
En términos generales, durante el año redujimos el consumo de agua relativo por tonelada empacada de 1,64 m³ a 1,61, cuando la producción en toneladas empacadas aumentó en **30,44%**. Las plantas de Colombia presentan mayor eficiencia en este recurso, mientras que BredenMaster en Chile presenta el consumo relativo más alto. Sin embargo, es importante reconocer que la naturaleza de producción para BredenMaster es completamente diferente al resto de las plantas de Alianza Team ya que es la única que no refina y produce aceites y grasas. En cuanto a la reutilización del agua, se presentó una reducción importante frente al año anterior ya que se incluyó dentro de la medición de este año el proceso completo de BredenMaster, representando el 20% aproximada del total de agua consumida por Alianza Team.

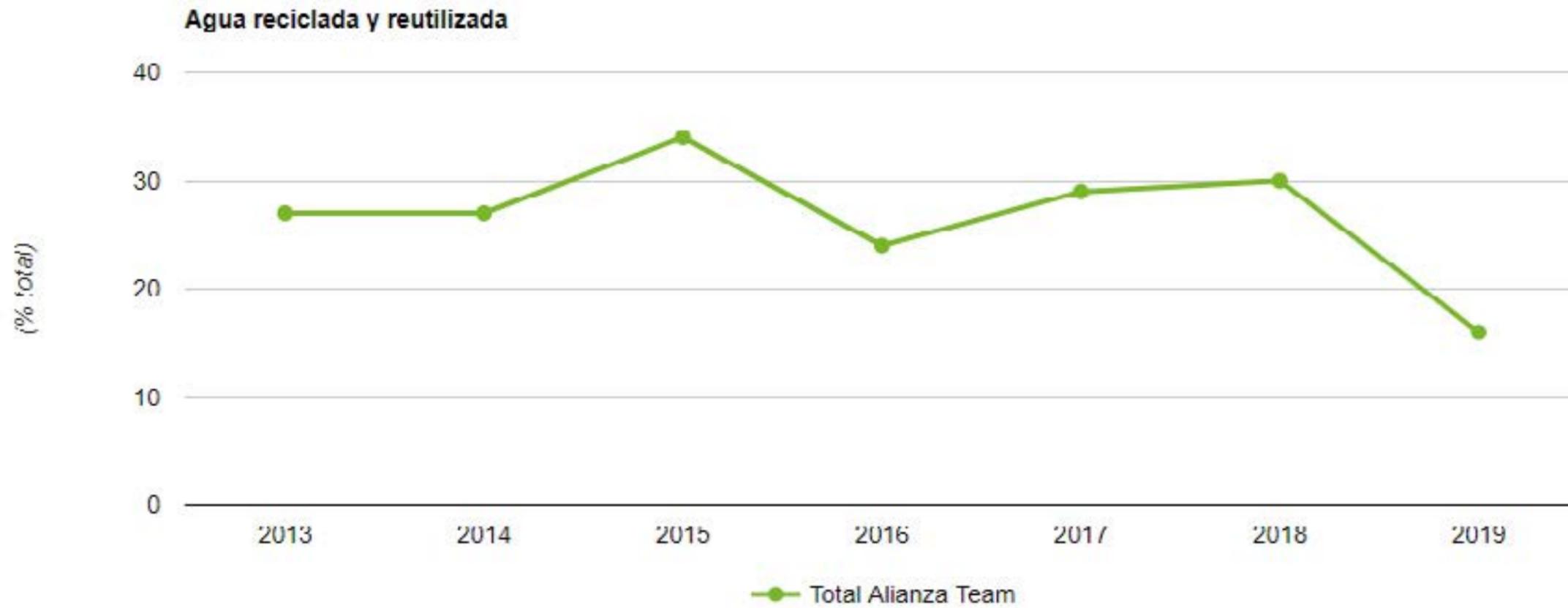
Somos conscientes de las oportunidades que tenemos para lograr mayores avances en la optimización del uso de agua, y así mismo iniciamos estudios detallados para analizar el estrés hídrico de las zonas donde estamos presentes, contando con estudios ya para el 60% de nuestras zonas de operación, que nos permitirán mejorar nuestros resultados y mitigar los impactos causados en los próximos años.



¡La planta de tratamiento de agua en Buga tiene vida!

Como mencionado en el [segundo capítulo del informe](#), el proyecto que se desarrolló en la planta de Buga para asegurar vida en la planta de tratamiento de aguas es un potente ejemplo de cómo vamos más allá en nuestra gestión para exceder las expectativas para dejarle un mejor futuro a las siguientes generaciones. En los tanques de la PTAR, se mantienen peces y plantas con vida para demostrar que los procesos de tratamiento son tan efectivos como esperado por nuestros altos estándares de calidad, devolviendo agua en excelentes condiciones, tanto así, que soportan vida.





Con relación al consumo de agua, en Alianza Team implementamos y mantenemos acciones que buscan lograr eficiencia y ahorro en los consumos generados, como prácticas sencillas y metodológicas para la limpieza de equipos y áreas, recuperación de condensados, inspecciones para identificación de fugas y manejo de incidentes ambientales, entre otros. Para conmemorar el Día Internacional del Agua, se realizaron campañas especiales de sensibilización y formación en las diferentes plantas para fortalecer la cultura de cuidado y ahorro del agua. Iniciando en Colombia, se implementó el seguimiento y mapeo sistemático del uso del agua en todos los centros de operación utilizando como base el [Estudio Nacional del Agua](#) del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Atmosféricos (IDEAM) del 2018 como fuente oficial

más reciente. Esto nos permite contar con un detalle de las subzonas hidrográficas de donde proviene nuestro abastecimiento, mapeando adicionalmente los índices de aridez, índice de vulnerabilidad de desabastecimiento hídrico en año medio y seco y el índice de calidad del agua en ARCGIS, programa de cartografía y gestión ambiental que utilizamos como apoyo. Gracias a esta gestión que se viene realizando desde hace varios años es que declaramos que al momento, no hemos tenido conflictos derivados del consumo de agua con las comunidades vecinas a nuestros centros de operación. Se espera en el segundo semestre del 2020 iniciar este mismo análisis en México y Chile para ampliar la consciencia frente a la disponibilidad de este recurso y los riesgos asociados a futuro.

Emisiones y energía:



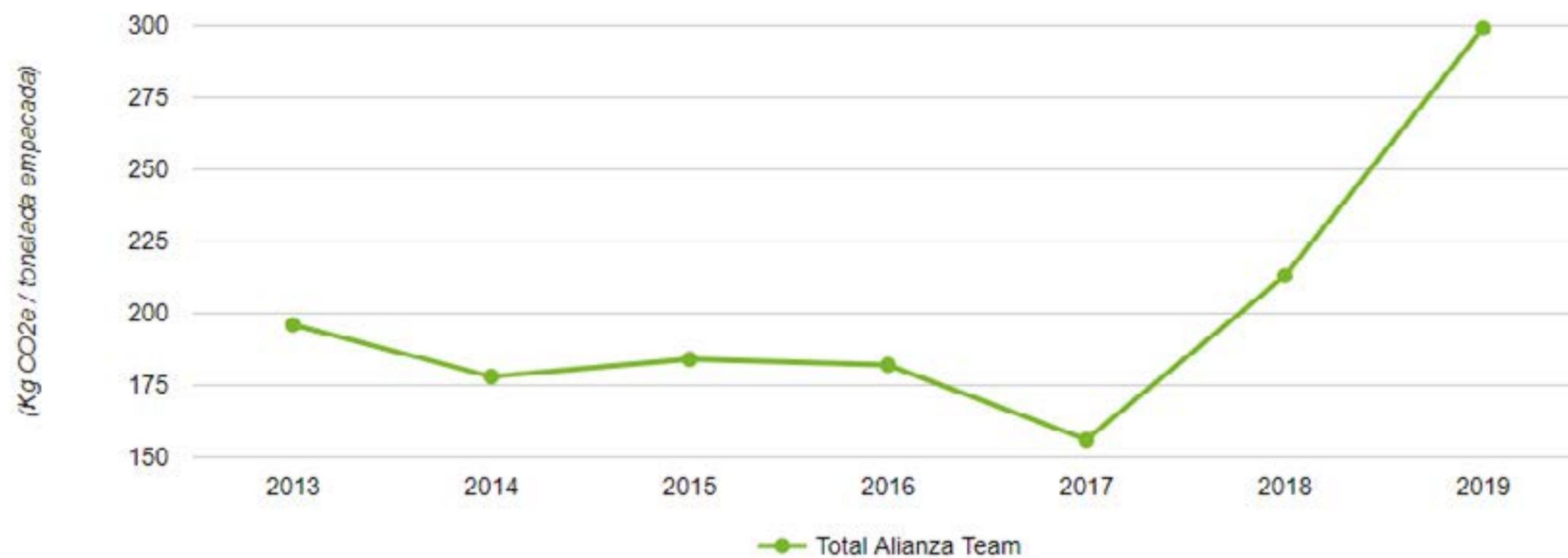
En cuanto a la generación de emisiones, durante el 2019 se presentó un importante aumento por unidad de producción, pasando de 213 kg en el 2018 a 299 kg en 2019. Esto se debió principalmente a la inclusión del total de la operación de BredenMaster dentro del indicador, representando un **38%** de las emisiones totales en el año. Nuevamente, la operación de Colombia es la más eficiente en este aspecto, pero todas las operaciones se encuentran

explorando activamente diferentes alternativas innovadoras para reducir el impacto en este aspecto. Como avance durante el año, se inició la medición de las emisiones generadas por colaboradores de Alianza Team correspondiente a sus desplazamientos aéreos a nivel corporativo, sumando 546,75 toneladas métricas de CO2 equivalente, convirtiéndose en nuestro primer insumo para la huella alcance 3 corporativa trazable, verificable y transparente. Igualmente, se amplió el alcance de datos incluidos dentro de la huella alcance 3, como por

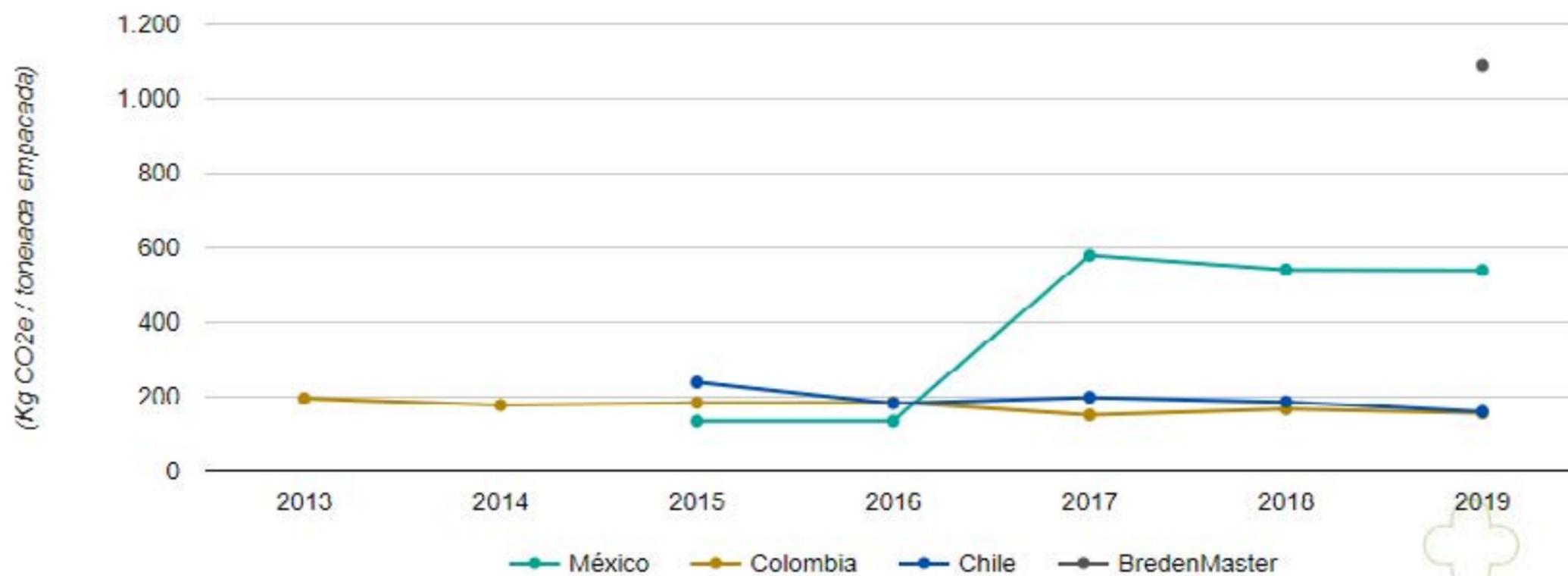
ejemplo procesos de distribución, almacenamiento y empaçado, significando un aumento importante frente al año anterior.

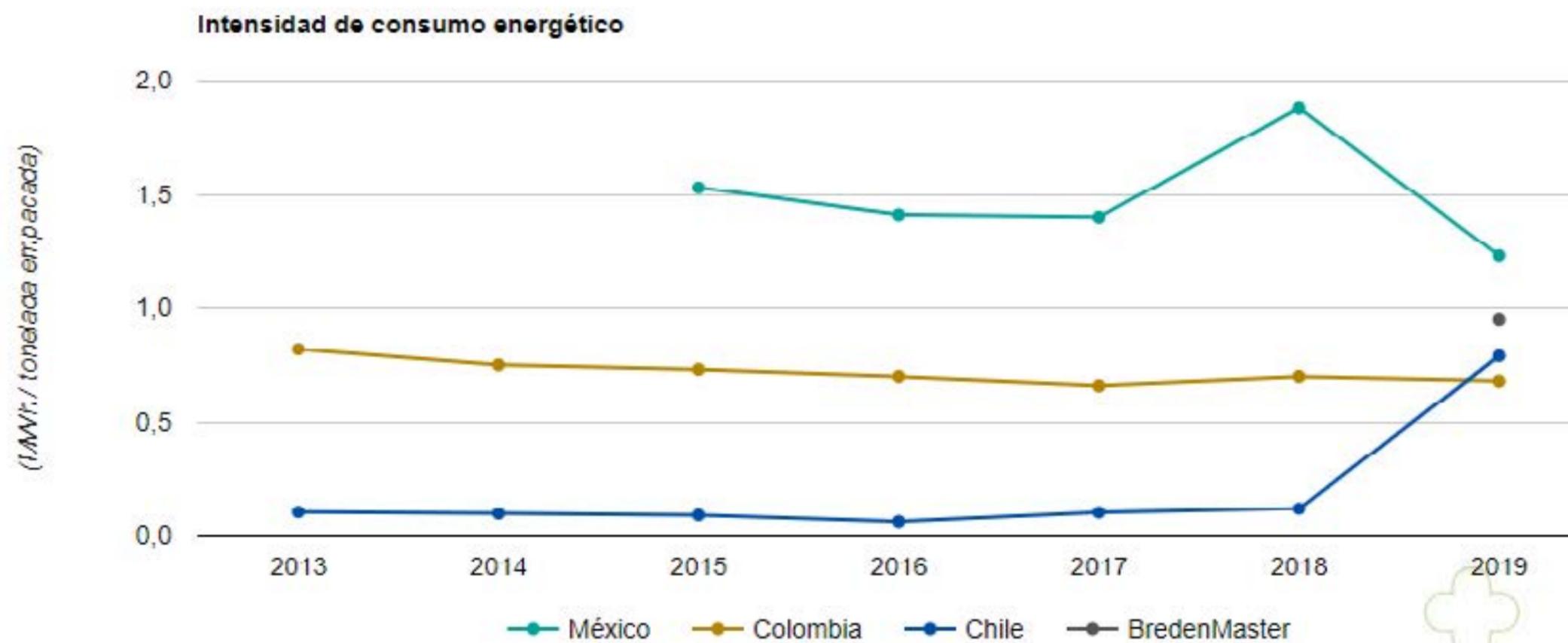
En energía, al igual que en emisiones, se presentó un ligero aumento del resultado consolidado debido a la inclusión de BredenMaster ya que con los análisis realizados, identificamos que en consumos energéticos, el 32% de energía eléctrica corresponde a ellos. Igualmente, para el negocio de panadería es necesario el uso de altos volúmenes de refrigerantes por lo que se impacta al alza la huella y el eco-indicador, ya que esta operación es responsable por el 38% de las emisiones alcance 1 y 2 de Alianza Team. Adicionalmente, nuestra producción en toneladas empacadas aumentó en más del **30%** en el 2019, todo lo anterior evidenciando el por qué se presentó un aumento en las emisiones, huella de carbono e intensidad de consumo energético tan importante. Somos conscientes aún así de las grandes oportunidades que se presentan en este esfuerzo, por lo que seguiremos en la búsqueda de nuevas y mejores formas de hacer las cosas que nos permitan reducir el impacto ambiental de la operación.

Ecoindicador intensidad de emisiones

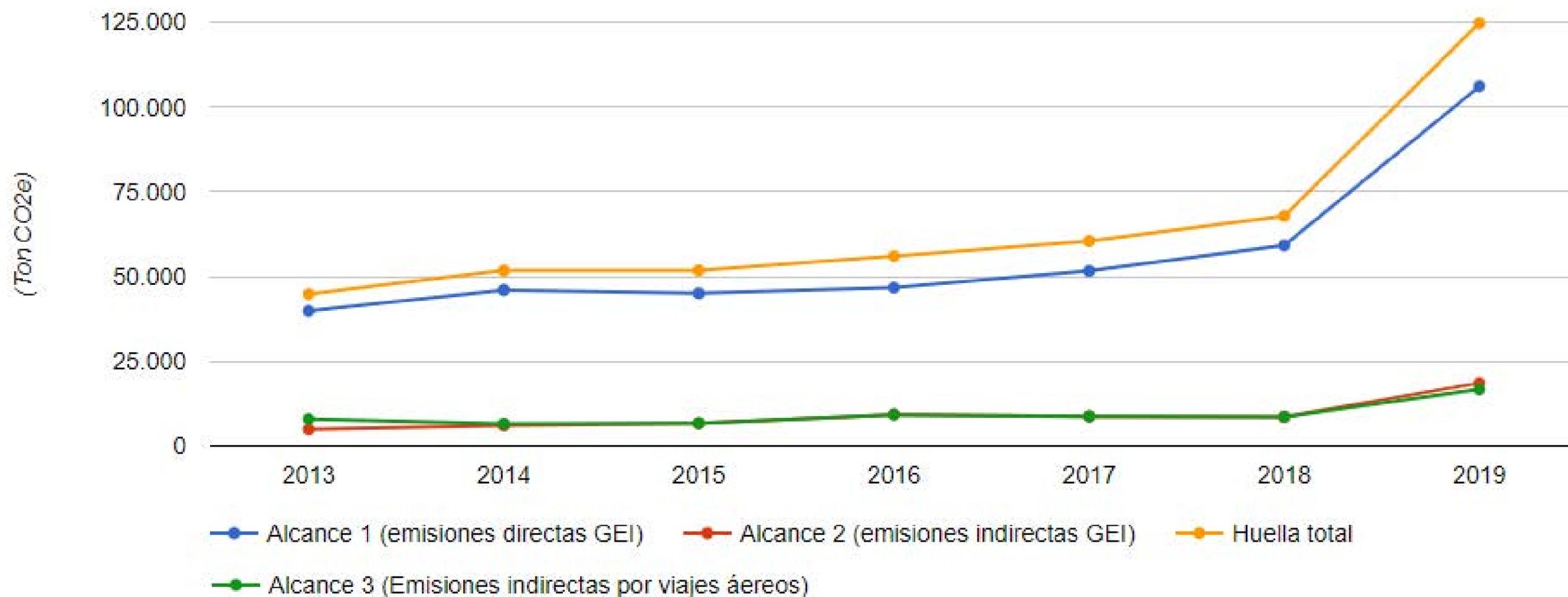


Ecoindicador intensidad de emisiones





Huella de carbono



En las diferentes plantas se realizaron acciones para mejorar el desempeño de nuestra operación, como por ejemplo la intervención de equipos para la automatización de calderas, mantenimientos preventivos, reemplazo de equipos por opciones con sistemas de menor consumo energético (motores, iluminación y baterías), y se está trabajando en un plan para la sustitución de refrigerantes tradicionales por alternativas ecológicas. Igualmente, se realizaron capacitaciones constantes para promover el ahorro de energía eléctrica y se promovió un seguimiento diario a través del índice de consumo de los diferentes combustibles como carbón, ACPM y otras para asegurar el cumplimiento de los resultados esperados. En México por ejemplo, también se están considerando alternativas de compensación desde la reforestación y la inclusión de oxígeno en las líneas de producción de hidrogenación que también suman a los esfuerzos anteriormente mencionados.

La revisión y análisis con detenimiento de las conexiones, horarios pico y valle de consumo entre otros, también han resultado ser una aproximación importante para identificar acciones de mejora tan sencillas como relevantes.

Residuos:

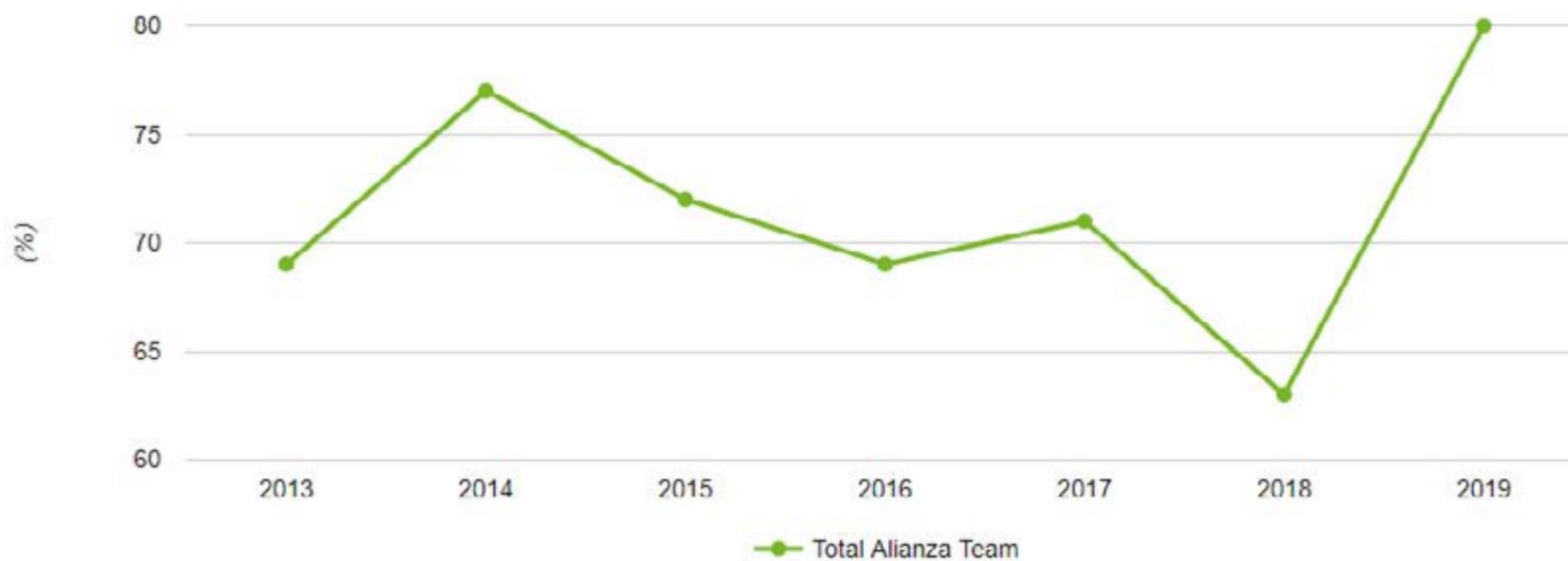


Nos esforzamos por darle un segundo uso a los residuos industriales que se generan dentro de la operación, razón por la cual contamos con acciones específicas en este sentido. Frente al año 2018, obtuvimos un resultado favorable ya que aumentamos considerablemente el porcentaje de aprovechamiento de residuos ordinarios, destacando los resultados de México y BredenMaster por sus avances. Con la implementación de programas para la gestión integral de residuos implementados en cada una de las plantas, ratificamos nuestro compromiso con los principios de la economía circular y la búsqueda constante de nuevas oportunidades para el aprovechamiento cada vez mayor de los residuos industriales ordinarios generados.

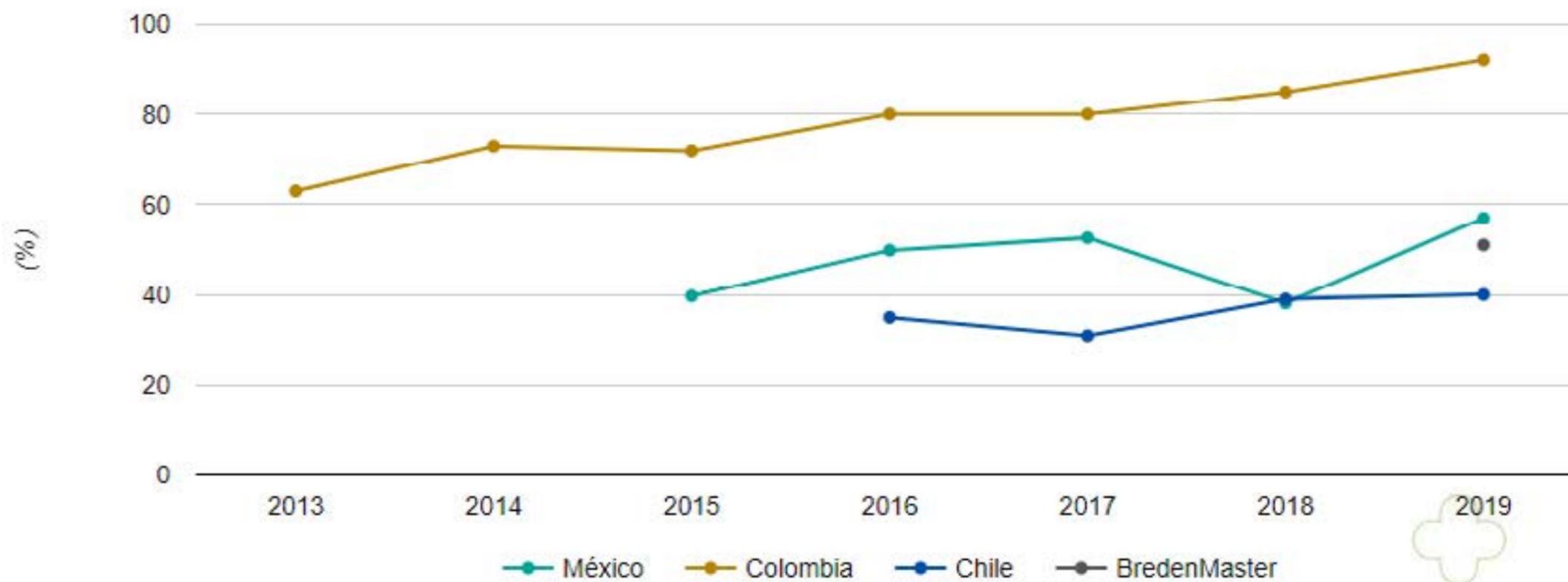
En BredenMaster destacamos el uso de traspaletas eléctricas al interior de la planta y la selección de gas natural como principal combustible para reducción de emisiones.

Desde el proceso de logística también se implementaron importantes acciones para la reducción de emisiones en el almacenamiento, empaque y distribución de nuestros productos y servicios. Es importante mencionar que en el alcance 3, se amplió el alcance de los datos incluidos, dando respuesta al aumento tan importante frente al dato reportado el año anterior, incluyendo dentro del resultado el consumo de energía eléctrica en las bodegas, el gas consumido por los montacargas y los consumos de materiales en nuestros empaques y procesos relacionados. Destacamos que aunque el despacho de productos en Colombia aumentó en **10%**, las mejoras en la eficiencia logística de la operación permitió una reducción del **16%** de las emisiones por tonelada despachada frente al año 2018. Para el siguiente año, esperamos continuar mejorando este proceso con mayores eficiencias que permitan en su conjunto la reducción de más de **450 TON** de emisiones de CO2 aproximadamente.

Aprovechamiento residuos ordinarios



Aprovechamiento residuos ordinarios



La separación de los residuos por sus diferentes categorías, diferenciando entre peligrosos y no peligrosos es un pilar transversal en esta gestión conforme a los diferentes requerimientos legales y normativos que nos aplican. Para esto, complementamos nuestros procedimientos con constantes capacitaciones realizadas que buscan reforzar el conocimiento de todos los colaboradores, contratistas y visitantes en el adecuado manejo de los materiales y su disposición, con el principal objetivo de disminuir el envío de residuos a los rellenos sanitarios bajo los principios de la reducción, reutilización, recuperación y reciclaje.

Como ejemplo destacado de búsqueda de nuevas alternativas de disposición, en BredenMaster se está desarrollando un programa para la valorización y aprovechamiento de la masa cruda residual resultante en la operación, que no sólo tiene beneficios económicos para la organización, sino también ambientales y sociales ya que se reducen las emisiones por transporte, se evita disponerla en relleno sanitario, y se genera una nueva fuente de ingresos por este material.



Como uno de los dos asuntos priorizados en el análisis de materialidad, nos entusiasma contar que venimos desarrollando diversas iniciativas desde los diferentes negocios para reducir y optimizar el consumo de materiales a lo largo de nuestra operación, no sólo desde la perspectiva de mercado como esquemas de responsabilidad extendida del productor (REP) sino también desde nuestra cadena con proveedores y ajustes de procesos internos.

Desde hace más de diez años venimos desarrollando envases para nuestro negocio de Team Foods más ligeros y con mejor diseño, asegurando en todo momento la calidad, seguridad e integridad de los

mismos para no afectar la satisfacción y experiencia de uso de nuestros clientes y consumidores. En estudios comparativos internos que hemos realizado, hemos descubierto que los impactos ambientales y sociales por la utilización del PET como principal material de nuestros envases son favorables comparados con otras alternativas disponibles en el mercado, ya que la producción de éstos no consume altas tasas de agua y energía frente a otros materiales frecuentemente utilizados como por ejemplo el vidrio y el aluminio, por su peso ligero las emisiones de transporte son menores en la logística frente a otras alternativas, y garantiza la inocuidad, seguridad y calidad de los productos y de la experiencia de consumo.

Tan sólo en el 2019, logramos unas reducciones entre el **11%** y **33%** de consumo de resina plástica PET en presentaciones de nuestros productos de litro, tres litros y 500 ml. Estas reducciones significan más de **441.000** kg de emisiones de CO2 evitadas, equivalente a las emisiones generadas por consumo eléctrico de 75 hogares en un año. También ahorros 250.000m3 en el consumo de agua en su proceso productivo, lo equivalente a llenar 100 piscinas olímpicas! Como complemento al compromiso de reducción

y aprovechamiento de materiales, desde el proceso logístico resaltamos la contribución a este objetivo obteniendo la reducción del 14% en el consumo de vinipel y 7% de corrugado, además de un ahorro del 10% de energía y 3% en el gas utilizado en sus actividades de empaque, almacenamiento y distribución. Estas reducciones representan evitar la emisión de 6.337 Kg de CO2, contribuyendo además a los esfuerzos para la reducción de nuestra huella de carbono como mencionado anteriormente.



Ahorros 2010-2019 plástico

En los últimos diez años gracias a los esfuerzos de aligeramiento en nuestros envases de Team Foods, hemos logrado ahorrar **1.445** TON de resina plástica PET. Las presentaciones de 250ml, 900ml y 500ml son las que mayores ahorros han logrado, en total 844TON. Seguimos comprometidos con entregarle a nuestros clientes y consumidores mejores soluciones a través de nuestros productos y también en sus envases y empaques.

Asimismo, estamos participando activamente de la iniciativa para impulsar el aumento en la transformación de materiales de empaque en Colombia liderada por la [ANDI - Visión 30|30](#) - junto con más de 100 empresas en representación de más de veinte industrias. A través de este colectivo se busca incentivar la cultura

del reciclaje y aprovechamiento de materiales, no sólo de plástico, sino de otros 45 más y evitar en la medida de lo posible que éstos lleguen al relleno sanitario, generando capacidades, incentivos y mercado para transformar los diferentes residuos en nuevos insumos de producción. Conoce más de esta iniciativa [aquí](#).

Manos Verdes



El 2019 fue un gran año para nuestro programa de Manos Verdes, enfocado en la recolección del aceite de cocina usado (ACU) para asegurar la adecuada disposición de este residuo que tiene un impacto muy alto en la contaminación de fuentes hídricas y suelos. Teniendo en cuenta el crecimiento poblacional acelerado y la necesidad y responsabilidad que tenemos todos de proteger los recursos naturales limitados, garantizar que las futuras generaciones cuenten con estos recursos tan valiosos como el agua, por ejemplo, es nuestro principal objetivo. Buscamos que ninguna gota de aceite de cocina usado contamine el agua o afecte la salud de las personas.

Manos Verdes es el primer programa integral en la gestión del ciclo de freído, el cual permite recolectar y gestionar ACU generado en el sector HORECA (Hoteles, Restaurantes y Casinos), donde inició hace cinco años, y a partir del 2019 expandimos al consumidor final para recoger el ACU que se genera en los hogares colombianos.



*Izq a der: David Sánchez, Andrés Niño, Patricia Calderon, Anngie Sánchez
Equipo Manos Verdes Alianza Team Colombia*



Manos Verdes llega directamente a los consumidores

En agosto 2019 iniciamos un piloto con una cadena de supermercados en Bogotá para ubicar contenedores de recolección de ACU, y así facilitarle a los ciudadanos llevar sus residuos y depositarlos en los puntos en designados. Fueron tres tiendas en la localidad de Suba donde en cuatro meses recogimos **108** kg de ACU. Se estima que en los hogares, por cada litro de aceite utilizado se genera 300ml de ACU, sin embargo, la tasa de recolección actual estimada es inferior al 1%, por lo que en este primer acercamiento nos sentimos muy satisfechos ya que realmente estamos cambiando hábitos de comportamiento, transformando el concepto de recolección y aprovechamiento del aceite de cocina usado como residuo y cerrando el ciclo de nuestro principal producto.

Desde el 2015 hasta la fecha se han logrado los siguientes resultados, que nos llena de orgullo compartir para que todos los días el alcance de este programa llegue a más y más cocinas de la región.



Contenedores Manos Verdes



Manos Verdes llega directamente a los consumidores

1. Recolección de **2.682.341** kg de ACU.
2. Protección de contaminación de aproximadamente **3.000** millones de litros de agua.
3. Evitar la emisión de **6.500.000** kg de CO2 a la atmósfera con la transformación del ACU en biodiesel, combustible que reduce en 80% sus emisiones frente a combustibles fósiles tradicionales.
4. Vincular a **351** clientes de nuestros negocios y contar con el apoyo de 238 marcas en el programa, convirtiéndolos en aliados para dejarle un mejor mañana a las futuras generaciones.
5. Presencia en **79** ciudades de Colombia, incluyendo las Islas de San Andrés.
6. Inicio de operación en Panamá, reforzando el propósito de implementar programas basados en los principios de la economía circular articulados con nuestra operación.
7. Ganador de la sexta versión del [Premio al Valor Compartido de la Cámara de Comercio de Bogotá](#) como un programa con potencial y con un contundente impacto económico, ambiental y social.
8. Reconocimiento como una iniciativa INspiradora por la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI).

Equivalencias de resultados

2.915.588.044

Litros de agua protegida por contaminación con ACU

6.437.618

kgs de emisiones de CO2 evitadas

Número de vehículos conducidos en un año con combustible fósil:

1.367

727.450

galones de gasolina ahorradas

971.862.681

días que una persona podría beber con el agua no contaminada

Cantidad de kilometros que un vehículo recorrió sin emitir CO2:

25.235.464

Número de hectáreas de bosque en un año:

3.400

Ampliamos el alcance de Manos Verdes, iniciando el programa en Panamá, recogiendo ya más de **71.000 kgs** de ACU, contando con nueve marcas afiliadas, impactando más de 26 clientes, y realizando una serie de actividades pedagógicas con diferentes aliados para sensibilizar cada vez a más personas acerca del consumo y disposición adecuada de este residuo. Dentro de éstas, realizamos cinco DriveThru y diez sesiones de capacitación con diferentes actores como entes gubernamentales y clientes. Junto con el apoyo de nuestro aliado local y con el respaldo de nuestra marca SuperFry, seguiremos promoviendo en la región actividades que refuercen cambios de comportamiento y reciclaje esperados con planes ambiciosos para el 2020. Conoce más acerca de cómo vincularte en Panamá en @aceiteSuperFry.

En total, el programa se desarrolla actualmente con la participación de importantes aliados, entre los cuales figuran pequeñas, medianas y grandes empresas, todas líderes expertas en sus campos de acción como diseño, logística, recolección, reciclaje y aprovechamiento, entre otros. Gracias a este esfuerzo colectivo liderado por un equipo apasionado, es que hoy contamos con los resultados e impactos que nos llenan de orgullo y motivación para seguir impulsando esta gran iniciativa. Síguenos en nuestras redes sociales @manos_verdescol para estar al tanto de todos los avances y convertirte tú también en el mejor aliado para el desarrollo.

Comprometidos con dejar un mundo mejor a las futuras generaciones, y enmarcados en la Estrategia de Inversión Social de la compañía, **enfocaremos nuestros esfuerzos hacia la protección de las fuentes hídricas**. A través de diferentes iniciativas de donaciones, voluntariado y proyectos de impacto ambiental y social que promuevan la siembra de árboles y protección de bosques nativos, los invito a que juntos trabajemos por la protección y conservación de nuestro medio ambiente. Únanse a los Green Team, participen en los voluntariados, y promuevan en su día a día hábitos y comportamientos que contribuyan a este propósito para alimentar un mejor mañana.

Luis Alberto Botero
Presidente & CEO Alianza Team

ESTRATEGIA DE INVERSIÓN SOCIAL (EIS)

[T14]

17 ALIANZAS PARA
LOGRAR
LOS OBJETIVOS



Partiendo de la identificación de las necesidades y expectativas de las comunidades vecinas a nuestra operación, contamos con los siguientes lineamientos para el desarrollo de actividades de impacto social y/o ambiental, bien sea a través de donaciones, voluntariados o proyectos, que potencializamos con alianzas con la Asociación de Bancos de Alimentos (ABACO) y WWF, entre otros.

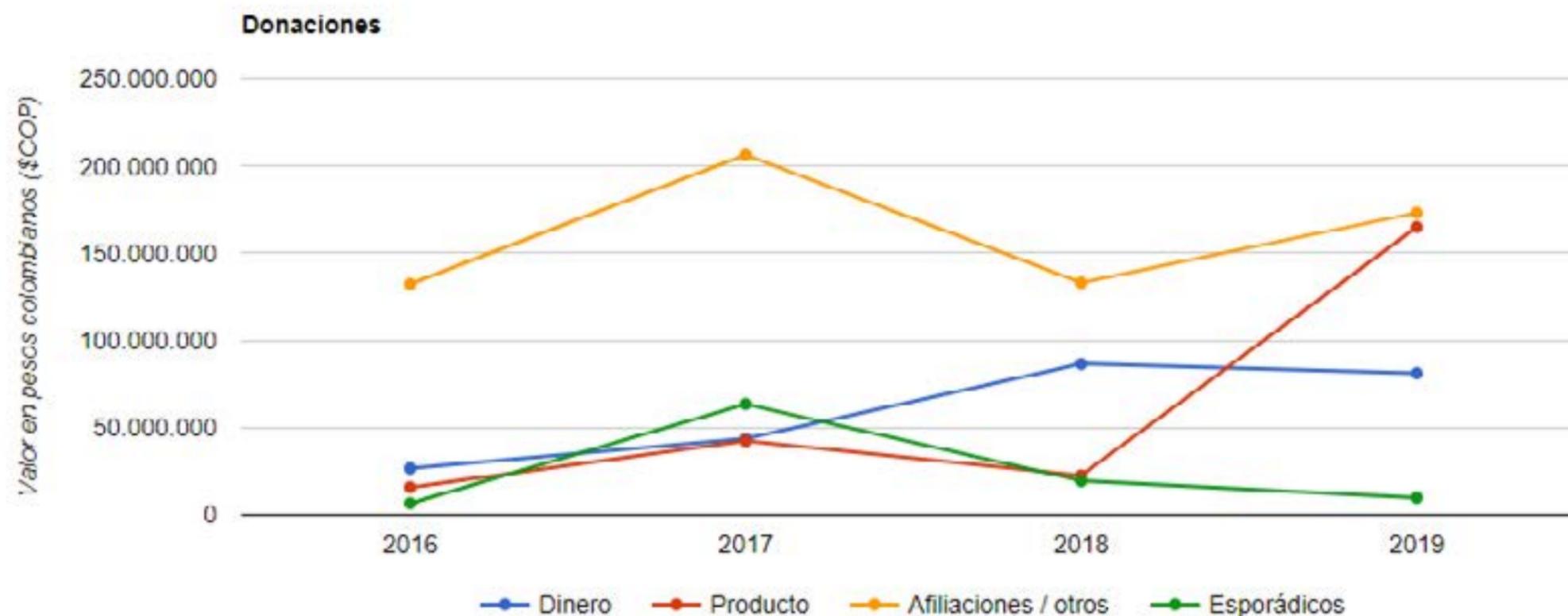
- **Nutrición, salud y bienestar:**
 - Hábitos de alimentación y estilos de vida activos, seguros y saludables.
 - Aportar al desarrollo nutricional del país.
- **Medio ambiente:**
 - Protección y uso responsable de los recursos naturales.
 - Reutilización y disposición adecuada de residuos.



Equipo Alianza Team México

A través de las diferentes actividades donamos un total de **\$429.304.640** COP en dinero y producto, realizamos siete jornadas de voluntariado sumando más de 125 horas en total llegando a más de 64.000 personas indirectamente, y desarrollamos una serie de proyectos con impacto social desde los negocios. Contamos con proyectos e iniciativas en las tres dimensiones de la sostenibilidad; Campi Sal Marina y la gestión de desperdicios de alimentos por ejemplo generan un impacto social, nuestro acompañamiento para la certificación en estándares RSPO de 40 proveedores independientes de nuestra cadena de suministro de palma tiene un impacto ambiental principalmente, y el entrenamiento a ocho pequeñas y medianas empresas en la creación de sus reportes de gestión sostenible como herramienta de seguimiento a la operación y comunicación en la dimensión económica.

Continuamos consolidando nuestras capacidades para fortalecer nuestra estrategia de inversión generando un impacto positivo y duradero en nuestro entorno desde las tres dimensiones de la sostenibilidad.





Equipo TI Alianza Team Colombia

Las principales contribuciones realizadas por Alianza Team en el 2019, al igual que en años anteriores, se centran en las contribuciones al Consejo Privado de Competitividad, Corporación Connect Bogotá, Fundación ProBarranquilla, Corporación Calidad y Fundación Endeavor. Todas las anteriores tienen como objetivo trabajar por mejorar la competitividad del país, fortaleciendo competencias en innovación, conectividad, y calidad. Es así como contribuimos al desarrollo económico, social y ambiental del país, en línea con nuestro compromiso con dejarle un mejor mañana a las futuras generaciones.

En dinero, los recursos entregados corresponden principalmente a contribuir con los esfuerzos de la Asociación de Bancos de Alimentos (ABACO), aliado nuestro en la implementación de la estrategia de inversión social corporativa, las fundaciones Ana Restrepo del Corral, OPNICER y la Fundación Cardio Infantil en Bogotá, todas enfocadas en mejorar la nutrición, salud y bienestar de las futuras generaciones. En producto, más del 80% de las donaciones fueron entregadas a los diferentes Bancos de Alimentos del país a través de ABACO, y el resto en varias organizaciones que cuidan de población en estados de vulnerabilidad en diferentes ciudades. En las donaciones clasificadas como esporádicas, durante el 2019 asignamos los recursos a combatir los incendios en el amazonas apoyando a nuestro aliado WWF en sus acciones.

Voluntariados:



Voluntarios Alianza Team Buga

fuentes hídricas ubicadas en zonas de influencia directa de nuestra operación. En total hemos alcanzado 179 personas directas y más de **64.000** indirectamente con las diferentes actividades que han realizado nuestros voluntarios, y esperamos en los siguientes años continuar expandiendo el alcance de la estrategia a nivel corporativo, sumando más esfuerzos de quienes nos quieran ayudar a alimentar un mejor mañana.

Consolidamos en Colombia el voluntariado corporativo, realizando ya diez jornadas para un total de **125** horas con la participación de más de 180 personas. Dos de estas jornadas han sido en la Fundación Jesús el Buen Pastor en Bogotá quienes son aliados del Banco de Alimentos de Bogotá, impactando más de 100 niños directamente con actividades enfocadas a promover el bienestar y estilos de vida activos. En Buga se realizó el primer voluntariado en la fundación Familia Vicentina con la presencia de 70 niños y 13 voluntarios, con el fin de llevar un mensaje de salud y nutrición. Por último, en la ciudad de Barranquilla se abrió el espacio para realizar limpieza de playas en Puerto Colombia en alianza con YMCA Colombia, fundación enfocada al cuidado de los recursos naturales, la educación y sostenibilidad de proyectos sociales. En dos jornadas realizadas en el 2019 participaron 77 voluntarios recogiendo **2,4** toneladas de plástico, evitando la contaminación en

Proyectos:

Certificación proveedores independientes RSPO:

Con varios aliados de nuestra cadena, se viene trabajando desde el 2017 en la certificación de **40** proveedores de aceite de palma independientes bajo estándares internacionales de RSPO en el departamento del Cesar, Colombia. Este proyecto tiene un alcance de aproximadamente 1500Ha en capacidad de producir más de 4500TON de aceite de palma y 400TON de palmiste certificado. Este trabajo articulado de todos, y la inclusión de proveedores independientes (>50Ha) dentro de las cadenas de producción globales es una muestra más de cómo le estamos aportando a la transformación de los sectores que impactamos a través de la promoción de buenas prácticas que permitan dejarle un mejor mañana a las futuras generaciones.

Gestión de desperdicios desde los negocios:

Se desarrolló una estrategia para disminuir la pérdida de productos creando un canal especial de venta de productos a nuestro aliado ABACO, segmentando el precio en función de la fecha de vencimiento, y resultando así en la venta de **19** TON de producto a cierre del 2019, destacando la oportunidad de mutuo beneficio, con resultados positivos para ambas partes y con un claro impacto mayor ya que se evitó el desperdicio de alimentos que aún estando en perfectas condiciones de calidad e inocuidad para el consumo final pero que por motivos de presentación, etiquetado u otros, no podían ser vendidos.

Creación de Informes de Gestión Sostenible para proveedores PYMES:

Comprometidos con el desarrollo de nuestros proveedores, decidimos trabajar junto con el Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo Sostenible (CECODES) y el Global Reporting Initiative (GRI) en el programa de Negocios Competitivos para Pymes con la vinculación de **8** empresas pertenecientes a nuestra cadena, a quienes se capacitó y acompañó en la creación de su primer informe de gestión sostenible para reportar sus indicadores a través de estándares internacionales. Fue de gran satisfacción escuchar cómo este proceso les permitió identificar riesgos y oportunidades en sus operaciones, y cómo lo continuarán haciendo por el potencial de generación de valor que identificaron.

El programa me pareció interesante porque aprendí a conocer otros datos que se deben analizar en la empresa para mejorar su gestión. Como lección aprendida se debe mostrar un caso de éxito en el inicio del programa para uno entender mejor qué es lo que se busca.

Claudia Echeverry
Jefe de Calidad Plastivalle

Haber sido parte del programa apalancado por nuestro gran aliado Alianza Team, fue un honor y una excelente oportunidad para ampliar nuestro conocimiento en diferentes áreas e indicadores, los cuales esperamos incorporar en nuestro negocio, así reiterando nuestro compromiso de ser cada día más sostenibles. Agradecemos de manera muy especial al equipo de Alianza Team y de CECODES por el acompañamiento y guía durante este proceso.

Isabella Rivera Guzmán
Gerente de Innovación RIVERCOL

La participación en el programa para generar los informes de sostenibilidad nos sirve como una oportunidad para mejorar aspectos como el seguimiento de procesos, creación de valor en cada uno de ellos, reducir residuos y pérdidas, establecer nuevos indicadores que le permiten a la compañía trazar una hoja de ruta de trabajo con el fin de fortalecer el seguimiento de toda la cadena de valor viéndolo reflejado en productos de calidad para nuestros clientes.

Diana Bernal
Jefe de Mercadeo Soplascol

Agradecemos la participación e interés de nuestros proveedores y hacemos un reconocimiento especial a la empresa Linotipia Martínez S.A.S dedicada a la elaboración y comercialización de productos litográficos y etiquetado, con quien hemos trabajado desde el 2018 para la proveeduría de 702.104 unidades de display y etiquetas para algunas de nuestras marcas tales como Superfry, Campi Sal Marina y Vidalia.



Cierre Programa Negocios Competitivos para Pymes



Experiencia de Linotipia Martínez

<http://www.linotipiamartinez.com.co/>

Vimos una oportunidad para analizar la compañía desde varios campos y verificar los indicadores que se manejan; a partir de ahí mirar si es necesario una modificación o incluir alguno para interés de la gerencia.

Hanna Galvis

Coordinadora de Calidad y
Costos Linotipia Martínez

El valor agregado que deja este proceso fue la divulgación de indicadores e información relevante a todos sus colaboradores, al ser más conscientes de la optimización de recursos y establecer metas en el corto y mediano plazo para mejorar la gestión de Linotipia Martínez S.A.S. Dentro de los indicadores de éxito, destacan su gestión en el número de quejas y reclamos resueltas, número de proveedores evaluados en los últimos 3 años y el número de capacitaciones y formaciones realizadas en el 2018.

Es así como en Alianza Team somos aliados para el desarrollo ya que nos preocupamos por generar valor a nuestros grupos de interés, estableciendo relaciones de largo plazo.

Promoción de los Objetivos Para Vivir Mejor

Como estrategia para acercar a nuestros colaboradores y grupos de interés a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, y cómo a través de sus acciones individuales pueden contribuir a la agenda de desarrollo global, compartimos impresas unas tarjetas con los Objetivos para sensibilizarlos en el poder de acciones individuales y reforzar nuestra posición que juntos somos más. Compartimos con gran acogida esta iniciativa lanzada por el Consejo Empresarial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD) en diferentes ferias para la promoción de la sostenibilidad, algunas en las instalaciones de nuestros clientes, y otras como la Cumbre de Sostenibilidad de Semana y el Consejo Empresarial colombiano para el Desarrollo Sostenible – CECODES como idea para que entre todos, contribuyamos a divulgar la importancia de conocer y participar en la agenda de desarrollo global.



Flashcards

Desafíos 2020-2023

1. Identificar y desarrollar esquemas de recolección y aprovechamiento de materiales, fortaleciendo la circularidad de los mismos para reducir nuestro impacto ambiental desde nuestros empaques y envases.
2. Expandir el alcance y resultados de Manos Verdes, posicionándolo como líder en el manejo del ACU en la región.
3. Plantear metas de ecoeficiencia a largo plazo, fortaleciendo nuestro desempeño ambiental y cultura de medición y seguimiento operacional.
4. Consolidar la Estrategia de Inversión Social en México y Chile, generando valor a los negocios con actividades que potencien sus propuestas de valor.



CAPÍTULO 5 NUESTROS ACCIONISTAS

En Alianza Team llevamos más de veinte años trabajando para generar valor en nuestro entorno, velando por resultados integrales que contemplen impactos en lo económico, ambiental y social. En línea con las recientes conclusiones que han resultado de importantes conferencias y escenarios que se ocupan de temas de desarrollo económico y competitividad, como por ejemplo el [Foro Económico Mundial en Davos](#), Suiza, se declaró que inicia la década donde los grupos de interés serán protagonistas, ya que los accionistas no serán los únicos quienes decidirán en el futuro de las organizaciones privadas. Nos llena de enorme satisfacción que por más de 20 años, son nuestros mismos accionistas quienes, por medio del liderazgo y decisiones que se toman en las sesiones de Junta Directiva, han impulsado los principios y valores de Alianza Team para alimentar un mejor mañana con una fuerte convicción por dejarle un mejor mañana a las futuras generaciones a través de la gestión integral de las oportunidades y riesgos teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de todos nuestros grupos de interés.

RIESGOS, ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

[102-17; 205-1;205-3;206-1; T18]



Juan Sebastián Niño
VP Asuntos Corporativos Alianza Team

Como el séptimo asunto material priorizado, durante el 2019 se avanzó en la consolidación de la gestión del riesgo corporativo, articulado con procesos importantes dentro de la organización como auditoría, operaciones y asuntos corporativos para generar mayor impacto y sensibilización dentro de su ejecución. Esto ha permitido mejorar la sensibilidad en las calificaciones y asertividad en la presentación de los niveles de riesgo y de los controles asociados a cada uno de ellos. Como parte integral del esquema de los tres anillos de seguridad que promovemos al interior de la organización, las visitas, identificaciones y valoraciones y planes de tratamiento que se elaboran junto con los líderes juegan un papel fundamental en la sostenibilidad y cuidado de la organización.



Línea de Integridad Corporativa

<https://teamfoods.alertline.com/>

Líneas telefónicas:

Una vez comunicado, se digita 888-265-9894 y se selecciona el lenguaje. Cada denunciante obtendrá un PIN para regresar al sistema y recibir retroalimentación de su caso reportado.



Colombia: 01800 911 0011



México: 01800 288 2872



Chile: 800 360 312

En la gestión del riesgo, se alcanzó un cubrimiento del **98%** de los riesgos identificados durante el año anterior (2018) y una valoración consolidada de riesgo residual de moderada, se mantiene constante el resultado frente al 2018. En las cuatro categorías de riesgos que se manejan con base en la metodología internacional ISO31000 y el modelo de COSO ERM 2017 – Estratégicos, financieros, operacionales y de cumplimiento – estamos trabajando para clasificarlos adicionalmente según impactos transversales de sostenibilidad, cambio climático, reputacional u otros, permitiendo así una mayor correlación entre los potenciales impactos y controles dentro de la organización.

Contamos con **107** riesgos identificados asociados a los cuatro pilares que se manejan actualmente en la organización, que en orden de cantidad son: Operacionales, cumplimiento, financieros y estratégicos. A su vez, estos riesgos cubren temas relacionados con las tres dimensiones de la sostenibilidad (económica, ambiental y social) por lo cual su integración dentro de la estrategia de sostenibilidad corporativa es una base transversal clave. Mantuvimos constante la generación de planes de acción para mitigar riesgos nuevos, existentes, y para reforzar controles que presentarán algunas debilidades. Igualmente, identificamos oportunidades de mejora en algunos procesos refuerzan nuestro compromiso corporativo con la mejora continua.



Nuestro equipo legal en The Legal 500 en GC Powerlist



Equipo Legal reconocido

Este reconocimiento es una muestra más para la organización que contamos con el mejor talento. El equipo legal de la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos fue incluido dentro del listado de los **100** equipos más influyentes e innovadores del país en la categoría 2019 Teams. Estamos dentro de las ocho compañías de alimentos incluidas dentro del ranking. Felicitaciones al equipo que asesora, orienta, gestiona y protege la integridad y reputación de la organización con su compromiso y profesionalismo, garantizando el cumplimiento en todas las actividades para seguir alimentando un mejor mañana.

DESEMPEÑO NEGOCIOS

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



Equipo Planeación Financiera y Cadena de Abastecimiento Alianza Team

rentabilidad, creciendo en ventas para continuar así consolidándonos en el mercado, gracias a un cuidadoso control de gastos, capital de trabajo, optimización de la caja, y un manejo óptimo en las compras de materias primas para manejar la volatilidad de sus precios.

Destacamos que cerramos el año con excelentes resultados, aumentando en **12,3%** nuestros ingresos, **17,4%** nuestro EBITDA y manteniendo la rentabilidad del patrimonio, generando valor no solo a nuestros accionistas con un crecimiento rentable sino también a todos los grupos de interés.

Para mejor visualización, ubica tu dispositivo móvil en posición horizontal

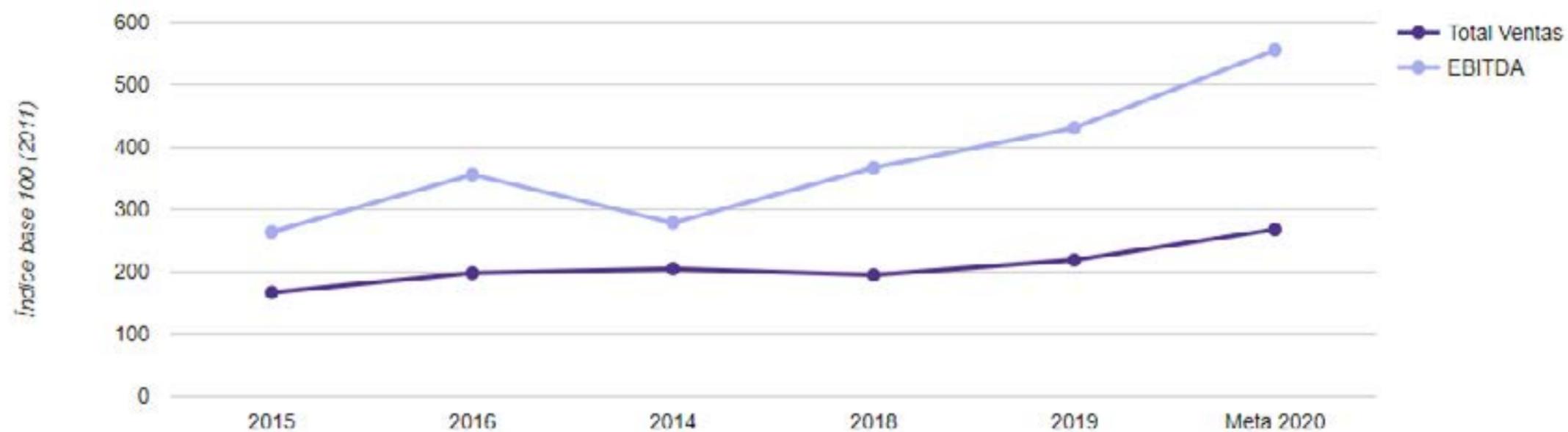
Durante el 2019 la economía mundial continuó desacelerándose, principalmente debido a las tensiones comerciales y los elevados riesgos geopolíticos. Finalizando el año el entorno estuvo marcado por la reducción en los precios del petróleo, el incremento en la volatilidad de los mercados y una alta incertidumbre asociada a la reducción del comercio mundial.

América Latina ha mantenido crecimientos muy bajos, explicados por una alta dependencia de los commodities en un contexto donde los precios de los productos básicos son relativamente bajos y el comercio mundial es poco dinámico. A lo anterior se suma una reducción de la demanda interna, un periodo de cambio de gobierno en buena parte de los países y una fuerte devaluación en la mayoría de las monedas.

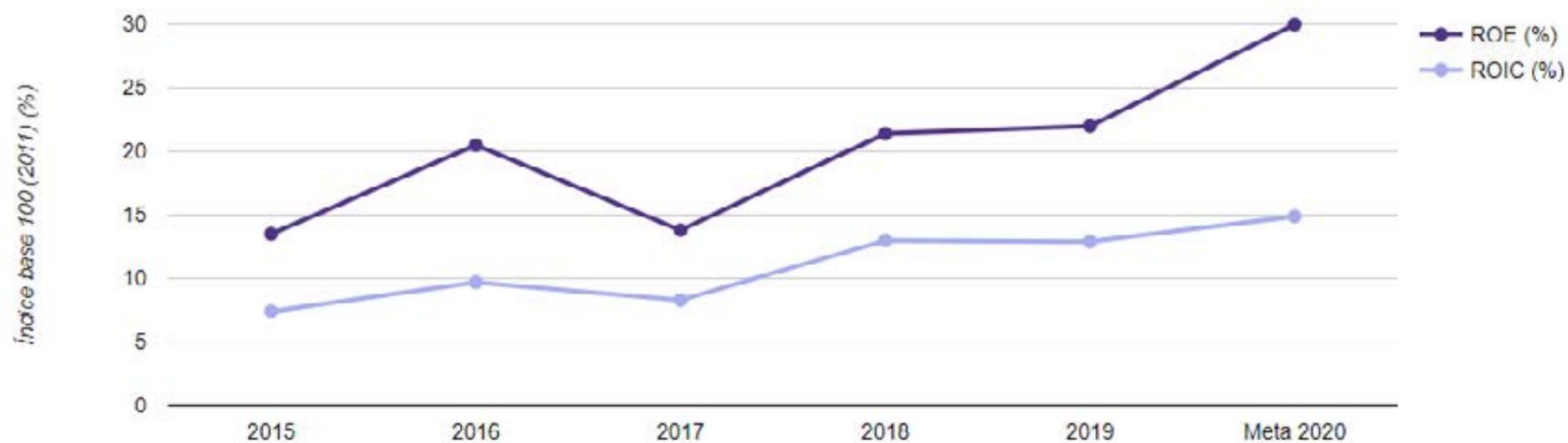
Uno de los países que sufrió un fuerte impacto durante el último trimestre del año fue Chile, que en medio de un estallido social, tuvo una disminución en su crecimiento y en las ventas presenciales del comercio en la región metropolitana, donde cerraron 2019 con una caída de 4.4%.

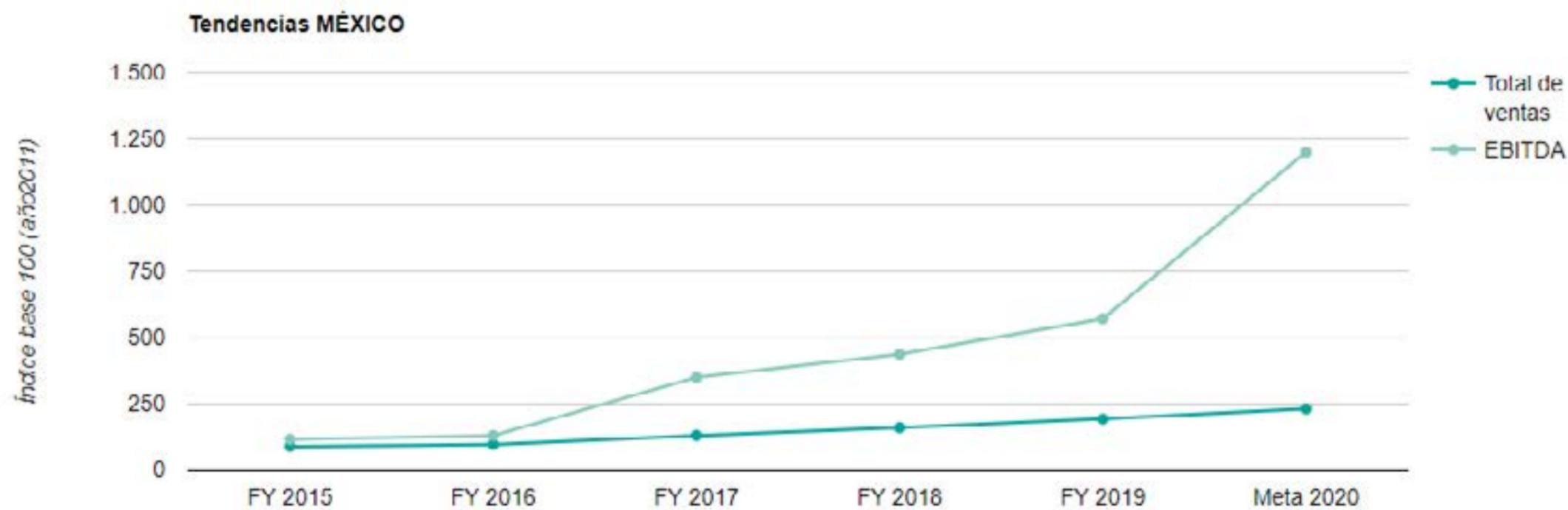
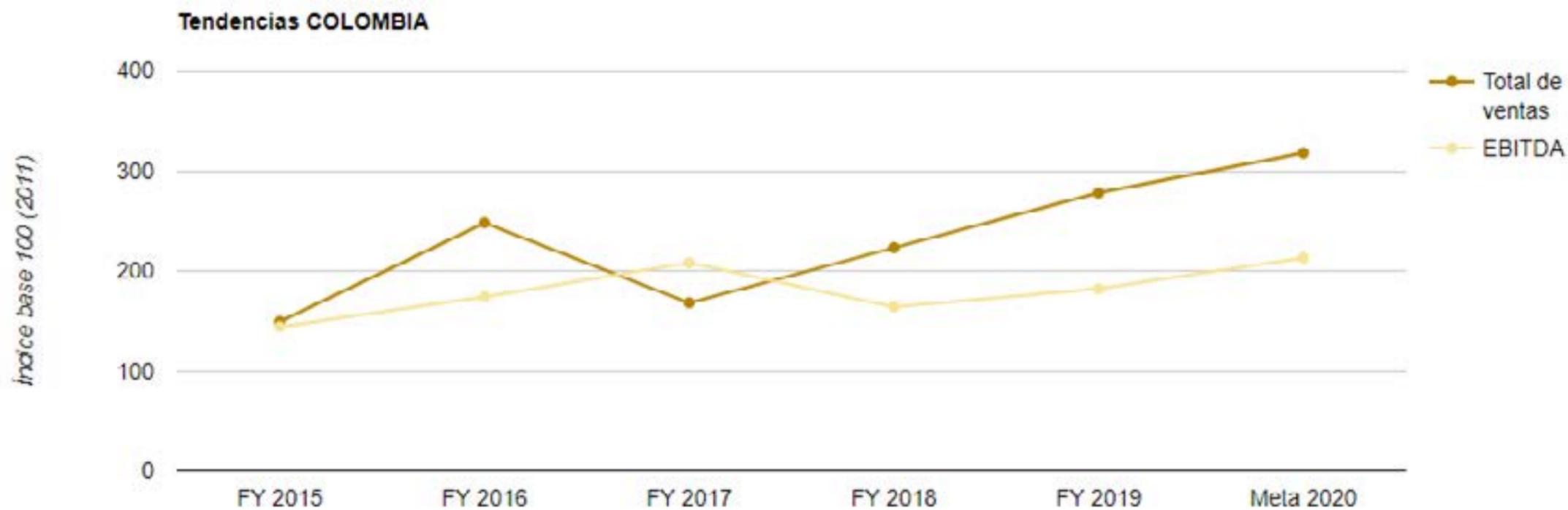
En medio de este ambiente, logramos mantener nuestros niveles de

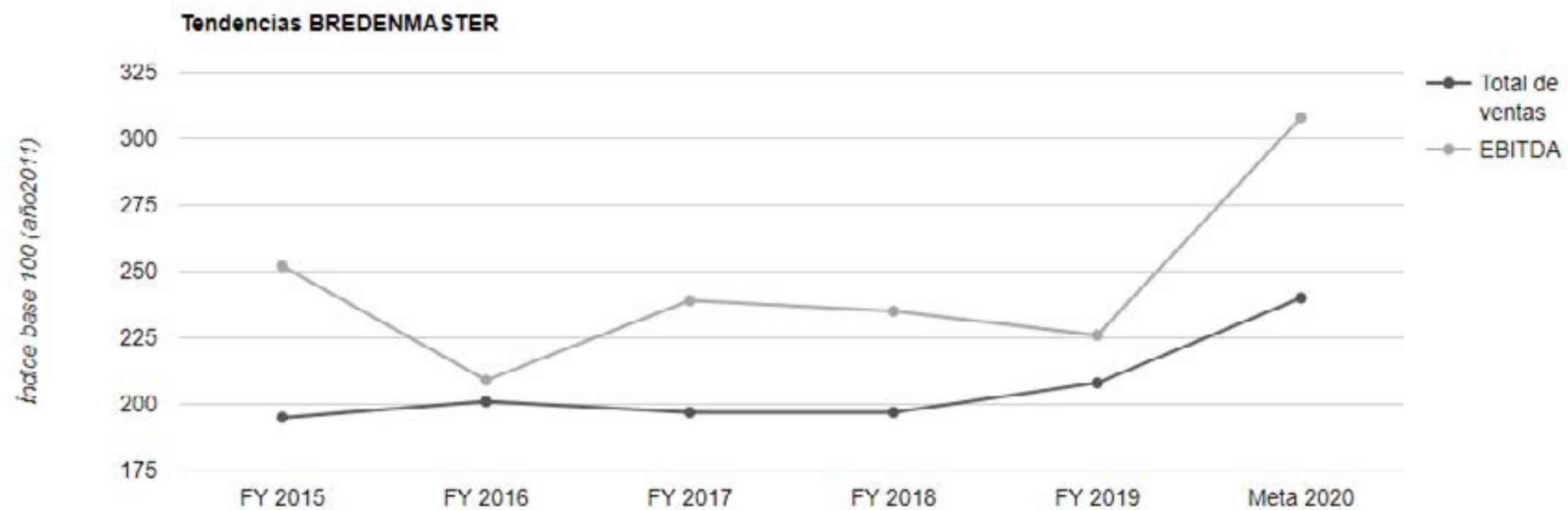
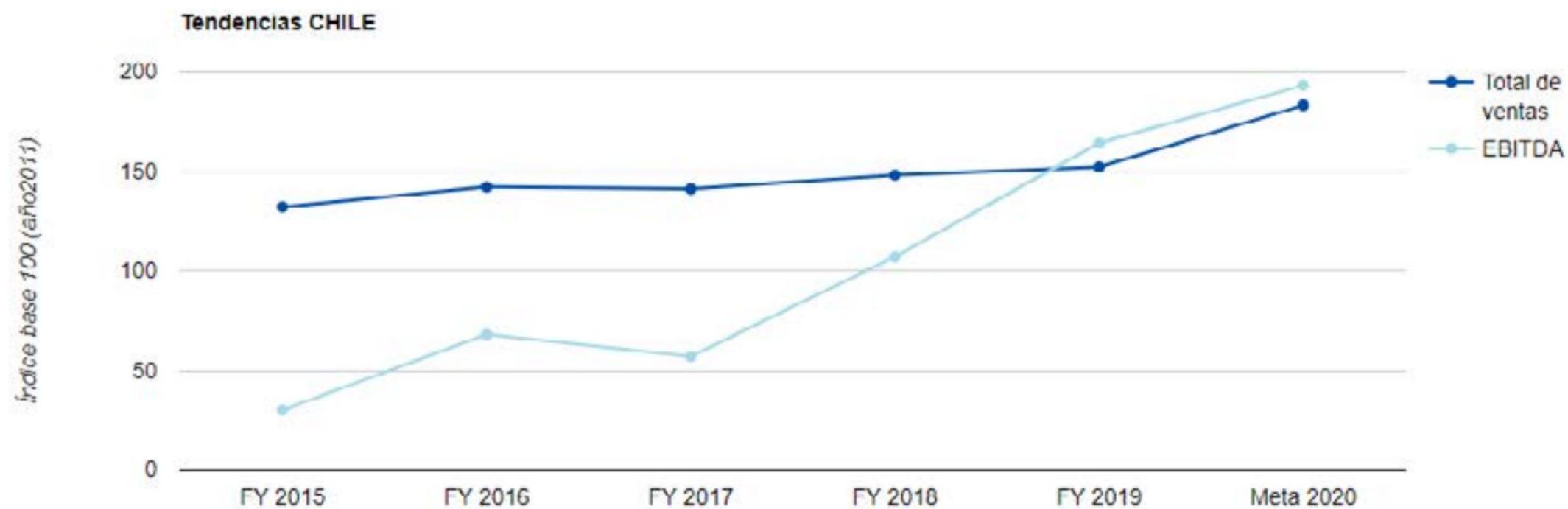
Tendencias Alianza Team



Tendencias Alianza Team







Valor Económico Creado y Distribuido Alianza Team (millones de COP)

2019

(VEC) Total ingresos: ventas netas más ingresos procedentes de inversiones financieras y venta de activos.

1.693.590

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

1.536.005

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

157.521

<p>(VED) Pagos a proveedores de capital: dividendos abonados a todo tipo de accionistas.</p>	<p>45.257</p>
<p>(VED) Pagos a gobiernos: todos los impuestos de la empresa, contribuciones y sanciones. Incluye pagos a entes reguladores.</p>	<p>26.612</p>
<p>(VED) Inversiones en la comunidad: aportaciones voluntarias e inversión de fondos en la comunidad.</p>	<p>303</p>
<p>Total VED (no incluye ingresos)</p>	<p>1.608.177</p>
<p>Valor Económico Retenido (VER) = VEC - VED</p>	<p>85.414</p>

Desafíos 2020-2023

1. Hacer del proceso de innovación una palanca de crecimiento que nos permita integrar nuevas prácticas, tecnologías y conocimiento a nuestros productos y procesos de todo Alianza Team.
2. Continuar con los esfuerzos de automatización y eficiencia en los procesos para mejorar nuestras capacidades de toma de decisiones basados en datos y análisis profundos.
3. Mantener el monitoreo, seguimiento y divulgación constante de la información relacionada con la gestión del riesgo a nivel corporativo para fortalecer el control interno y la cultura de gestión del riesgo.
4. Llegar a nuevas categorías, canales y geografías con más y mejores soluciones al consumidor, la industria y al retail.



CAPÍTULO 6 ANEXOS

TABLA GRI

Se recomienda para mejor visualización del contenido en dispositivos móviles en posición horizontal.

Contenidos generales

INDICADOR	RESPUESTA 2019	PÁGINA	OMISIONES	OBSERVACIONES	REVISADO POR DELOITTE ASESORES Y CONSULTORES
Estrategia y análisis					
102-14. Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización.	Alimentamos un mejor mañana; Carta del Presidente	4			X
102-15. Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	Alimentamos un mejor mañana; Carta del Presidente	4			X
Perfil de la organización					
102-1. Reporte el nombre de la organización.	Alianza Team	111			X
102-2. Reporte las principales marcas, productos y servicios.	Alimentamos un mejor mañana; Cómo trabajamos	9			X
102-3. Reporte la localización de la casa matriz.	Alimentamos un mejor mañana; Juntos somos más	6			X

INDICADOR	RESPUESTA 2019	PÁGINA	OMISIONES	OBSERVACIONES	REVISADO POR DELOITTE ASESORES Y CONSULTORES
102-4. Reporte el número de países donde opera la empresa y el nombre de los países donde la empresa tiene operaciones significativas o que son relevantes para los temas de sostenibilidad tratados en el informe.	Alimentos un mejor mañana; Juntos somos más	6			X
102-5. Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	Privada	112			X
102-6. Mercados servidos (Incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes).	Alimentos un mejor mañana; Juntos somos más	6			X
"102-7. Reporte la escala de la organización, incluyendo: - Número de empleados. - Número total de operaciones. - Ventas netas o ingresos."	Alimentamos un mejor mañana; Juntos somos más	7			X
"102-8. Reportar la siguiente información laboral: - Reporte el número total de empleados por contrato y genero. - Reporte el número total de empleados por región y genero."	Alimentos un mejor mañana; Juntos somos más	7	No se reporta por tipo de contrato		X
102-41. Reporte el porcentaje de empleados cubiertos por una convención colectiva.	Alimentamos un mejor mañana; Juntos somos más	7			X
102 -9. Describa la cadena de proveedores de la organización.	Nuestros clientes, consumidores y proveedores; Abastecimiento responsable	32			X
102-10. Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura, propiedad o en la cadena de proveedores de la organización.	Alimentamos un mejor mañana; Cambios organizacionales	12			X

INDICADOR	RESPUESTA 2019	PÁGINA	OMISIONES	OBSERVACIONES	REVISADO POR DELOITTE ASESORES Y CONSULTORES
102-11. Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	Alimentamos un mejor mañana; Cómo trabajamos	9			X
102- 12. Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apoye.	La Sostenibilidad; Estrategia de inversión social	90			X
102-13. Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya.	"• Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) • Consejo Privado de Competitividad • Asograsas • Cecodes • Asociación Nacional de Anunciantes (ANDA) • Corporación Calidad • Probarranquilla • WWF"	113			X
Identificación de aspectos materiales y límites					
102-45. Listar las entidades incluidas en los estados financieros consolidados y reportar si hay alguna de estas entidades que no haya sido incluida en el informe de sostenibilidad.	No disponible	113		Por motivos de confidencialidad esta información no se divulga públicamente.	X
102-46. Explicar el proceso para definir el contenido del reporte y los aspectos a reportar.	Alimentamos un mejor mañana; Cómo trabajamos	10			X
102-47. Listar todos los aspectos materiales identificados en el proceso para definir el contenido del reporte.	Alimentamos un mejor mañana; Cambios organizacionales	13			X

INDICADOR	RESPUESTA 2019	PÁGINA	OMISIONES	OBSERVACIONES	REVISADO POR DELOITTE ASESORES Y CONSULTORES
103-1. Para cada tema material reportar si lo es para toda la organización. En caso contrario, indicar qué aspecto no es material para alguna de las entidades que hacen parte de la organización.	Los temas reportados como materiales son considerados así para toda la organización, dentro y fuera.	114			X
103 -1. Para cada tema material, reportar si lo es por fuera de la organización.	Los temas reportados como materiales son considerados así para toda la organización, dentro y fuera.	114			X
102 -48. Descripción del efecto que puede tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión.	Se reexpresan las cifras de los indicadores asociados a la gestión de seguridad y salud en el trabajo, unificando estándares de medición en todas las operación y recalculando todos los históricos para asegurar comparabilidad.	114			X
102-49. Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados del informe.	Dentro del alcance generado por la verificación del tercero, no se tiene en cuenta el dato reportado por Team Chile en el número de quejas y reclamos resultas para el año del reporte.	114			X
Grupos de interés					
102-40. Listar los grupos de interés con los que la organización se relaciona.	https://alianzateam.com/sostenibilidad-en-alianza-team/	114			X
102-42. Reporte la base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se relaciona.	https://alianzateam.com/sostenibilidad-en-alianza-team/	114			X
102-43. Enfoques adoptados para el diálogo con grupos de interés, incluida la frecuencia de su participación por tipo de grupos de interés, indicar si alguno de los diálogos se realizó como parte del proceso de elaboración del informe.	Se cuenta con diversos escenarios de involucramiento con los diferentes grupos de interés, liderados por quienes tienen una relación más cercano con los mismos. En el contenido del Informe se exponen los ejemplos más representativos de estos diálogos que nos permiten como empresa mantener vigente nuestra materialidad.	114			X

INDICADOR	RESPUESTA 2019	PÁGINA	OMISIONES	OBSERVACIONES	REVISADO POR DELOITTE ASESORES Y CONSULTORES
102-44. Principales preocupaciones y temas de interés que hayan surgido a través de los diálogos con los grupos de interés y la forma en la que la organización ha respondido a estos temas en la elaboración del informe. Reportar los grupos de interés y los temas que identificaron como relevantes.	Alimentamos un mejor mañana; Cambios organizacionales	13			X
Perfil del reporte					
102-50. Periodo cubierto por la información incluida en el informe.	2019	115			X
102-51. Fecha mas reciente del informe anterior.	2018	115			X
102-52. Ciclo de reporte (Anual-Bianual).	Anual	115			X
102 -53. Punto de contacto para cuestiones relativas al reporte o su contenido.	Isabel Giraldo - isabel.giraldo@alianzateam.com	115			X
102-54. Reporte la opción "De acuerdo" con la metodología GRI seleccionada por la organización (Core-Comprehensive). Reporte la tabla de contenido GRI.	Este informe ha sido elaborado bajo el Estándar GRI de conformidad con la opción esencial, cubriendo el periodo del año calendario 2019. Se incluyen todas las operaciones de Team Foods en Colombia, México, Chile y BredenMaster, que aún se encuentra en fase de alineación y estandarización de procesos.	115			X
102-55. Índice contenidos GRI.	Anexos; Tabla GRI	115			X
102-56. Reportar la política o enfoque de la empresa para buscar auditoría externa del reporte.	Este informe ha sido verificado por Deloitte Asesores y Consultores con el fin de asegurar la transparencia, calidad y alcance de la información reportada	115			X

INDICADOR	RESPUESTA 2019	PÁGINA	OMISIONES	OBSERVACIONES	REVISADO POR DELOITTE ASESORES Y CONSULTORES
Gobierno					
102-18. La estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno. Identificar si existe algún comite responsable de la supervisión de temas económicos, sociales y ambientales.	Comités corporativos: Junta Directiva; Comité de Grupo; Comité Corporativo; Comité Negocios; Riesgo Financiero y Materia Prima; Riesgo Laboral; Finanzas Corporativas; Talento; Excelencia Operacional; Excelencia Operacional de Negocio; Crisis; Estrategia y Presupuesto	116		"Ver Informe de Gestión Sostenible 2016 para mayor información: https://alianzateam.com/wp-content/uploads/2019/12/team_informe-de-gestion-2016.pdf "	x
102-20. Reportar si la organización ha seleccionado una posición o posiciones ejecutivas con responsabilidad de temas económicos, ambientales y sociales, y si esta posición reporta directamente a la alta dirección.	Si, la organización cuenta con una posición encargada de temas económicos, ambientales y sociales que reporta directamente a la alta dirección.	116			x
102-21. Reportar los procesos de consulta que existen entre los grupos de interés y la alta dirección en temas económicos, ambientales y sociales. Si las consultas son delegadas, describir a quién se delega y cómo es el proceso de retroalimentación con la alta dirección.	Los procesos de consulta son delegados a través del Comité de Grupo y luego la Junta Directiva.	116			x
102-23. Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo (de ser así explicar su función dentro de la organización y las razones que lo justifican).	El presidente del máximo órgano de gobierno no ocupa un cargo ejecutivo dentro de la organización.	116			x
102-32. Reportar el más alto comité o cargo responsable de revisar y aprobar el informe de sostenibilidad y el asegurar que todos los temas materiales estén cubiertos.	Presidente	116			x
102-33. Reportar el proceso para comunicar temas críticos al máximo órgano de gobierno.	A través del Comité de Grupo se determina qué se llevará a la siguiente Junta Directiva.	116			x

INDICADOR	RESPUESTA 2019	PÁGINA	OMISIONES	OBSERVACIONES	REVISADO POR DELOITTE ASESORES Y CONSULTORES
Ética e integridad					
102-16. Describir los valores, principios, estándares y normas de comportamiento de la organización como códigos de conducta y códigos de ética.	https://alianzateam.com/wp-content/uploads/2019/12/directrices-politica-alianza-team.pdf	117			X
102-17. Reportar los mecanismos internos y externos para solicitar ayuda en temas sobre comportamiento ético e integridad organizacional, cómo pueden ser líneas de ayuda o de consejería.	Nuestros accionistas; Riesgos, ética y cumplimiento	102			X

Contenidos específicos 2019

PRIORIDAD ESTRATÉGICA	"FRENTE DE GESTIÓN (ASUNTO MATERIAL)"	ASPECTO GRI	ENFOQUE DE GESTIÓN DEL ASUNTO MATERIAL (SECCIÓN, PÁGINA DONDE SE ENCUENTRA DICHO ENFOQUE)	INDICADOR GRI Y/O PROPIO	RESPUESTA AL INDICADOR (SECCIÓN, PÁGINA EN LA CUAL SE ENCUENTRA DICHA RESPUESTA)	VERIFICACIÓN 2019	OMISIÓN
Clientes y consumidores y proveedores	Producción de alimentos sanos a través de la investigación, desarrollo e innovación	N/A	19	T1. Inversión en I&D+i como % de ingresos	"Nuestros clientes, consumidores y proveedores; Investigación, desarrollo e innovación"	X	

PRIORIDAD ESTRATÉGICA	"FRENTE DE GESTIÓN (ASUNTO MATERIAL)"	ASPECTO GRI	ENFOQUE DE GESTIÓN DEL ASUNTO MATERIAL (SECCIÓN, PÁGINA DONDE SE ENCUENTRA DICHO ENFOQUE)	INDICADOR GRI Y/O PROPIO	RESPUESTA AL INDICADOR (SECCIÓN, PÁGINA EN LA CUAL SE ENCUENTRA DICHA RESPUESTA)	VERIFICACIÓN 2019	OMISIÓN
Clientes y consumidores y proveedores	Comunicación y mercadeo responsable	Marketing y etiquetado	29	T24. % de productos con GDA's en etiquetado frontal	Nuestros clientes, consumidores y proveedores; Nuestras credenciales	X	
Clientes y consumidores y proveedores	Comunicación y mercadeo responsable	Marketing y etiquetado	118	417-2. # de incumplimiento de la regulación de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, desglosados en función del tipo de resultado.	Contamos con un proceso en curso por supuesto incumplimiento de un requerimiento de etiquetado en uno de nuestros productos.		
Clientes y consumidores y proveedores	Comunicación y mercadeo responsable	Marketing y etiquetado	118	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.		
Clientes y consumidores y proveedores	Satisfacción de clientes y consumidores	N/A	118	T2. Encuesta de satisfacción de clientes	No se cuenta aún con el resultado de la evaluación Ipsos 2019, por lo que no se reporta el dato en este Informe. Para resultados 2018, ver pg 21 en: https://alianzateam.com/wp-content/uploads/2019/12/informe-de-gestion-sostenible-2018-team-2.pdf		

PRIORIDAD ESTRATÉGICA	"FRENTE DE GESTIÓN (ASUNTO MATERIAL)"	ASPECTO GRI	ENFOQUE DE GESTIÓN DEL ASUNTO MATERIAL (SECCIÓN, PÁGINA DONDE SE ENCUENTRA DICHO ENFOQUE)	INDICADOR GRI Y/O PROPIO	RESPUESTA AL INDICADOR (SECCIÓN, PÁGINA EN LA CUAL SE ENCUENTRA DICHA RESPUESTA)	VERIFICACIÓN 2019	OMISIÓN
Clientes y consumidores y proveedores	Satisfacción de clientes y consumidores	N/A	16	T3. Quejas por producto recibidas y resueltas de consumidores	Nuestros clientes, consumidores y proveedores; Satisfacción clientes y consumidores	X	
Clientes y consumidores y proveedores	Abastecimiento responsable	Prácticas de abastecimiento	119	FP1. % volumen comprado a proveedores que cumplen Política de Abastecimiento de la empresa	El 100% del volumen comprado a nuestros proveedores es en cumplimiento con la Política de Abastecimiento y los procedimientos relacionados.		
Clientes y consumidores y proveedores	Identificación, evaluación y selección de proveedores	N/A	32	T5. Proveedores nuevos críticos evaluados con criterios ambientales, DDHH, laborales y de sociedad	Nuestros clientes, consumidores y proveedores; Abastecimiento responsable		
Clientes y consumidores y proveedores	Evaluación de proveedores en los últimos 3 años	N/A	119	T5.1 Evaluación de proveedores en los últimos 3 años	Durante los últimos 3 años se evaluaron a 189 proveedores correspondientes a la categoría de materia prima lápida, material de insumo e ingredientes y no productivos.	X	

PRIORIDAD ESTRATÉGICA	"FRENTE DE GESTIÓN (ASUNTO MATERIAL)"	ASPECTO GRI	ENFOQUE DE GESTIÓN DEL ASUNTO MATERIAL (SECCIÓN, PÁGINA DONDE SE ENCUENTRA DICHO ENFOQUE)	INDICADOR GRI Y/O PROPIO	RESPUESTA AL INDICADOR (SECCIÓN, PÁGINA EN LA CUAL SE ENCUENTRA DICHA RESPUESTA)	VERIFICACIÓN 2019	OMISIÓN
Clientes y consumidores y proveedores	Compras responsables	Prácticas de abastecimiento	32	FP2. % volúmen comprado que es verificado por algún estándar de producción responsable reconocido internacionalmente, desglosado por estándar	Nuestros clientes, consumidores y proveedores; Abastecimiento responsable		
Clientes y consumidores y proveedores	Compras responsables	N/A	34	T4. Trazabilidad de la palma	Nuestros clientes, consumidores y proveedores; Abastecimiento responsable		
Clientes y consumidores y proveedores	Compras responsables	Prácticas de adquisición	32	204-1. % del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales	Nuestros clientes, consumidores y proveedores; Abastecimiento responsable		
Gente	Selección y contratación	N/A	40	T6. Cobertura de vacantes con talento interno para niveles 4-6	Nuestra gente; Selección y contratación		

PRIORIDAD ESTRATÉGICA	"FRENTE DE GESTIÓN (ASUNTO MATERIAL)"	ASPECTO GRI	ENFOQUE DE GESTIÓN DEL ASUNTO MATERIAL (SECCIÓN, PÁGINA DONDE SE ENCUENTRA DICHO ENFOQUE)	INDICADOR GRI Y/O PROPIO	RESPUESTA AL INDICADOR (SECCIÓN, PÁGINA EN LA CUAL SE ENCUENTRA DICHA RESPUESTA)	VERIFICACIÓN 2019	OMISIÓN
Gente	Selección y contratación	N/A	40	T7. Porcentaje de publicación de vacantes como convocatorias internas	Nuestra gente; Selección y contratación		
Gente	Desarrollo del talento	Formación y educación	41	404-3. % de empleados cuyo desempeño y desarrollo profesional se evalúa con regularidad, desglosado por sexo y por categoría profesional	Nuestra gente; Desarrollo del talento	X	No se desglosa por género ni categoría profesional.
Gente	Formación y capacitación	Formación y educación	121	404-1. Promedio horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por género y por categoría laboral	En el año 2019 las horas promedio de formación por colaborador fueron 21, representando un ligero aumento frente al año anterior.		No se desglosa por género ni categoría profesional.
Gente	Formación y capacitación	Formación y educación	41	404-2. Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales	Nuestra gente, Desarrollo, formación y sucesión		

PRIORIDAD ESTRATÉGICA	"FRENTE DE GESTIÓN (ASUNTO MATERIAL)"	ASPECTO GRI	ENFOQUE DE GESTIÓN DEL ASUNTO MATERIAL (SECCIÓN, PÁGINA DONDE SE ENCUENTRA DICHO ENFOQUE)	INDICADOR GRI Y/O PROPIO	RESPUESTA AL INDICADOR (SECCIÓN, PÁGINA EN LA CUAL SE ENCUENTRA DICHA RESPUESTA)	VERIFICACIÓN 2019	OMISIÓN
Gente	Formación y capacitación	Lucha contra la corrupción	122	205-2. Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción	Contamos con módulos de formación virtual para todos los colaboradores en las diferentes políticas (Somos Ejemplo) y capacitaciones presenciales lideradas por el equipo de la Gerencia Legal que cubren temas relacionados con la lucha contra la corrupción.		Se menciona el porcentaje capacitado, no el número total.
Gente	Beneficios y bienestar	Empleo	57	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	Nuestra gente; Beneficios y bienestar		No se reporta por zona.
Gente	Beneficios y bienestar	N/A	58	T8. Inversión en beneficios (COP)	Nuestra gente; Beneficios y bienestar		Se reporta el valor consolidado para la organización y por país.
Gente	Compensación y remuneración	Presencia en el mercado	61	202-1. Relación entre salario inicial desglosado por género y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	Nuestra gente; Compensación y remuneración		

PRIORIDAD ESTRATÉGICA	"FRENTE DE GESTIÓN (ASUNTO MATERIAL)"	ASPECTO GRI	ENFOQUE DE GESTIÓN DEL ASUNTO MATERIAL (SECCIÓN, PÁGINA DONDE SE ENCUENTRA DICHO ENFOQUE)	INDICADOR GRI Y/O PROPIO	RESPUESTA AL INDICADOR (SECCIÓN, PÁGINA EN LA CUAL SE ENCUENTRA DICHA RESPUESTA)	VERIFICACIÓN 2019	OMISIÓN
Gente	Compensación y remuneración	Diversidad e igualdad de oportunidades	50	405-2. Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad	Nuestra gente; Cultura, ambiente y relaciones laborales		No se reporta por ubicación sino a nivel corporativo.
Gente	Cultura, ambiente y condiciones laborales	N/A	51	T9. Puntaje clima laboral - GPTW	Nuestra gente; Cultura, ambiente y relaciones laborales	X	
Gente	Cultura, ambiente y condiciones laborales	Empleo	54	401-1. # y tasa de rotación y contratación promedio de empleados, desglosados por edad, sexo y región	Nuestra gente; Cultura, ambiente y relaciones laborales	X	Solo se reporta la rotación, no la tasa de contratación. Tampoco se reporta por grupo de edad ni por género.
Gente	Cultura, ambiente y condiciones laborales	N/A	123	T10. # de quejas y reclamos formales recibidos y resueltos por prácticas laborales	En el año 2019 se trataron 36 casos formales, algunos de los cuales se vienen gestionando desde años anteriores, dato que incluye todas las operaciones. En Colombia se trataron 17 casos y se resolvieron 9; en BredenMaster se trataron 14 y se resolvieron 20; en México se gestionaron 4 casos y de ellos no se resolvió ninguno y así mismo, en Team Chile se trató 1 caso el cual se resolvió.	X	Se reportan únicamente las reclamaciones laborales con implicaciones legales.

PRIORIDAD ESTRATÉGICA	"FRENTE DE GESTIÓN (ASUNTO MATERIAL)"	ASPECTO GRI	ENFOQUE DE GESTIÓN DEL ASUNTO MATERIAL (SECCIÓN, PÁGINA DONDE SE ENCUENTRA DICHO ENFOQUE)	INDICADOR GRI Y/O PROPIO	RESPUESTA AL INDICADOR (SECCIÓN, PÁGINA EN LA CUAL SE ENCUENTRA DICHA RESPUESTA)	VERIFICACIÓN 2019	OMISIÓN
Gente	Cultura, ambiente y condiciones laborales	Gestión de relaciones laborales	124	FP3. % tiempo operacional perdido por país debido a huelgas, disputas laborales, cerramientos	No se ha tenido tiempo perdido en los últimos cinco años debido a cerramientos, huelgas o disputas laborales.		
Gente	Seguridad y salud en el trabajo	N/A	64	T11. IFA - Índice de Frecuencia de Accidentalidad	Nuestra gente; Seguridad y salud en el trabajo	X	
Gente	Seguridad y salud en el trabajo	N/A	65	T12. ISA - Índice de Severidad de Accidentalidad	Nuestra gente; Seguridad y salud en el trabajo	X	
Gente	Seguridad y salud en el trabajo	N/A	66	T13. Ausentismo	Nuestra gente; Seguridad y salud en el trabajo	X	

PRIORIDAD ESTRATÉGICA	"FRENTE DE GESTIÓN (ASUNTO MATERIAL)"	ASPECTO GRI	ENFOQUE DE GESTIÓN DEL ASUNTO MATERIAL (SECCIÓN, PÁGINA DONDE SE ENCUENTRA DICHO ENFOQUE)	INDICADOR GRI Y/O PROPIO	RESPUESTA AL INDICADOR (SECCIÓN, PÁGINA EN LA CUAL SE ENCUENTRA DICHA RESPUESTA)	VERIFICACIÓN 2019	OMISIÓN
Entorno	Uso eficiente de recursos y cultura ambiental	N/A	75	T15. Intensidad de consumo de agua	La Sostenibilidad; Eco-eficiencia operacional	X	
Entorno	Uso eficiente de recursos y cultura ambiental	Agua	76	303-3. % y volumen total de agua reciclada y reutilizada	La Sostenibilidad; Eco-eficiencia operacional		
Entorno	Uso eficiente de recursos y cultura ambiental	Emisiones	78	305-1. Emisiones directas de GEI (alcance 1)	La Sostenibilidad; Eco-eficiencia operacional	X	
Entorno	Uso eficiente de recursos y cultura ambiental	Emisiones	79	305-2. Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)	La Sostenibilidad; Eco-eficiencia operacional	X	

PRIORIDAD ESTRATÉGICA	"FRENTE DE GESTIÓN (ASUNTO MATERIAL)"	ASPECTO GRI	ENFOQUE DE GESTIÓN DEL ASUNTO MATERIAL (SECCIÓN, PÁGINA DONDE SE ENCUENTRA DICHO ENFOQUE)	INDICADOR GRI Y/O PROPIO	RESPUESTA AL INDICADOR (SECCIÓN, PÁGINA EN LA CUAL SE ENCUENTRA DICHA RESPUESTA)	VERIFICACIÓN 2019	OMISIÓN
Entorno	Uso eficiente de recursos y cultura ambiental	Emisiones	80	305-3. Otras emsiones indirectas de GEI (alcance 3)	La Sostenibilidad; Eco-eficiencia operacional	X	
Entorno	Uso eficiente de recursos y cultura ambiental	Emisiones	80	305-4. Intensidad emisiones de gases efecto invernadero	La Sostenibilidad; Eco-eficiencia operacional	X	
Entorno	Uso eficiente de recursos y cultura ambiental	Energía	79	302-3. Intensidad energética	La Sostenibilidad; Eco-eficiencia operacional	X	
Entorno	Uso eficiente de recursos y cultura ambiental	N/A	82	T17. Porcentaje de aprovechamiento de residuos ordinarios	La Sostenibilidad; Eco-eficiencia operacional	X	

PRIORIDAD ESTRATÉGICA	"FRENTE DE GESTIÓN (ASUNTO MATERIAL)"	ASPECTO GRI	ENFOQUE DE GESTIÓN DEL ASUNTO MATERIAL (SECCIÓN, PÁGINA DONDE SE ENCUENTRA DICHO ENFOQUE)	INDICADOR GRI Y/O PROPIO	RESPUESTA AL INDICADOR (SECCIÓN, PÁGINA EN LA CUAL SE ENCUENTRA DICHA RESPUESTA)	VERIFICACIÓN 2019	OMISIÓN
Entorno	Estrategia de gestión social	N/A	90	T14. Donaciones realizadas (COP)	La Sostenibilidad; Estrategia de inversión social	X	Solo se reporta Colombia.
Accionistas	Integridad, cumplimiento y transparencia	Lucha contra la corrupción	103	205-1. # y % de operaciones evaluadas en riesgos relacionados con corrupción y riesgos identificados	Nuestros accionistas; Riesgos, ética y cumplimiento		
Accionistas	Gobierno corporativo, rendición de cuentas y toma de decisiones	Lucha contra la corrupción	103	205-3. Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	Nuestros accionistas; Riesgos, ética y cumplimiento		
Accionistas	Gobierno corporativo, rendición de cuentas y toma de decisiones	Competencia desleal	127	206-1. # de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia y resultado de las mismas.	En el 2019 no tuvimos multas o sanciones significativas por incumplimiento de la legislación y/o normativa.	X	

PRIORIDAD ESTRATÉGICA	"FRENTE DE GESTIÓN (ASUNTO MATERIAL)"	ASPECTO GRI	ENFOQUE DE GESTIÓN DEL ASUNTO MATERIAL (SECCIÓN, PÁGINA DONDE SE ENCUENTRA DICHO ENFOQUE)	INDICADOR GRI Y/O PROPIO	RESPUESTA AL INDICADOR (SECCIÓN, PÁGINA EN LA CUAL SE ENCUENTRA DICHA RESPUESTA)	VERIFICACIÓN 2019	OMISIÓN
Accionistas	Gobierno corporativo, rendición de cuentas y toma de decisiones	Cumplimiento socioeconómico	128	419-1. Valor monetario de multas y sanciones y # de multas y sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y normativa	En el 2019 no tuvimos multas o sanciones significativas por incumplimiento de la legislación y/o normativa.		
Accionistas	Gestión corporativa de riesgos	N/A	103	T18. Nivel de riesgo residual	Nuestros accionistas; Riesgos, ética y cumplimiento		
Accionistas	Gestión corporativa de riesgos	N/A	128	412-1. Operaciones que han sido evaluadas bajo impactos en Derechos Humanos (DDHH)	Tods nuestros contratos comerciales incluyen cláusulas de cumplimiento en DDHH. Como buena práctica, tenemos estipulado un análisis de riesgo / debida diligencia en DDHH cada dos años. Como medida de acción trabajamos en un taller de DDHH con los proveedores de materia prima lípida en el 2019.		
Accionistas	Desempeño de los negocios	N/A	105	T19. Ingresos base 100 (2011)	Nuestros accionistas; Desempeño de los negocios		

PRIORIDAD ESTRATÉGICA	"FRENTE DE GESTIÓN (ASUNTO MATERIAL)"	ASPECTO GRI	ENFOQUE DE GESTIÓN DEL ASUNTO MATERIAL (SECCIÓN, PÁGINA DONDE SE ENCUENTRA DICHO ENFOQUE)	INDICADOR GRI Y/O PROPIO	RESPUESTA AL INDICADOR (SECCIÓN, PÁGINA EN LA CUAL SE ENCUENTRA DICHA RESPUESTA)	VERIFICACIÓN 2019	OMISIÓN
Accionistas	Desempeño de los negocios	N/A	105	T20. EBITDA base 100 (2011)	Nuestros accionistas; Desempeño de los negocios		
Accionistas	Desempeño de los negocios	N/A	105	T21. ROE (tendencia %)	Nuestros accionistas; Desempeño de los negocios		
Accionistas	Desempeño de los negocios	N/A	105	T22. ROIC (tendencia %)	Nuestros accionistas; Desempeño de los negocios		
Accionistas	Desempeño de los negocios	Desempeño económico	108	201-1. Valor económico directo generado y distribuido	Nuestros accionistas; Desempeño de los negocios		Se reporta a nivel corporativo.

MEMORANDO DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

Revisión Independiente del Informe de Gestión Sostenible 2019 – Alianza Team

Responsabilidades de la Dirección de Alianza Team y de Deloitte.

La preparación del Informe de Gestión Sostenible de 2019 de Alianza Team, que comprende el periodo del 1 de enero a 31 de diciembre, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de la organización la cual también es responsable de definir, adaptar y mantener los sistemas de gestión y control interno de los que se obtiene la información.

Nuestra responsabilidad es emitir un informe independiente basado en los procedimientos aplicados y previamente acordados para nuestra revisión.

Este Informe ha sido preparado exclusivamente en interés de la organización de acuerdo con los términos de nuestra propuesta de servicios. No asumimos responsabilidad alguna frente a terceros diferentes a la Dirección de la empresa.

Hemos realizado nuestro trabajo de acuerdo con las normas de independencia requeridas por el Código de Ética de la International Federation of Accountants (IFAC).

El alcance de una revisión independiente es substancialmente inferior al de una auditoría. Por lo tanto, no proporcionamos opinión de auditoría sobre el Informe de Gestión Sostenible.

Alcance de nuestro trabajo

Hemos realizado la revisión de la adaptación de los contenidos del Informe de Gestión Sostenible 2019 de Alianza Team del Conjunto Consolidado de Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad, en adelante “Estándares GRI”.

Estándares y procesos de revisión

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con la norma ISAE 3000 - International Standard on Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information emitida por el International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB) de la International Federation of Accounts (IFAC).

Nuestro trabajo de revisión ha consistido en la formulación de preguntas a la Administración, así como a las diversas áreas de Alianza Team que han participado en la elaboración del Informe de Gestión Sostenible 2019 y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

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

Confirmación de que el Informe de Gestión Sostenible 2019 de Alianza Team es elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con la norma ISAE 3000 - International Standard on Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information emitida por el International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB) de la International Federation of Accounts (IFAC).

Nuestro trabajo de revisión ha consistido en la formulación de preguntas a la Administración, así como a las diversas áreas de Alianza Team que han participado en la elaboración del Informe de Gestión Sostenible 2019 y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

Contenidos básicos generales:

Se confirmó que el informe se ajusta a los requisitos de la opción esencial "de conformidad" con los Estándares GRI en cuanto a los contenidos básicos generales.

Contenidos básicos específicos:

Revisamos el enfoque de gestión y contenidos GRI, indicadores DJSI y propios de los siguientes asuntos materiales:

ASUNTOS MATERIALES

INDICADOR GRI Y/O PROPIO DE ALIANZA TEAM

Gobierno corporativo, rendición de cuentas y toma de decisiones.

206-1. Número de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia y resultado de las mismas.

Uso eficiente de recursos y cultura ambiental.

302-3. Intensidad energética.

305-1. Emisiones directas de GEI (alcance 1).

305-2. Emisiones indirectas de GEI (alcance 2).

305-3. Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3).

305-4. Intensidad emisiones de gases efecto invernadero.

T15. Intensidad de consumo de agua.

T17. Porcentaje de aprovechamiento de residuos ordinarios.

Cultura, ambiente y condiciones laborales.

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

T9. Puntaje clima laboral – GPTW

Nota: Brenden Master Colombia no se incluyó en el alcance de la revisión independiente.

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

ASUNTOS MATERIALES	INDICADOR GRI Y/O PROPIO DE ALIANZA TEAM
Desarrollo del talento.	404-3. Porcentaje de empleados cuyo desempeño y desarrollo profesional se evalúa con regularidad, desglosado por sexo y por categoría profesional.
Comunicación y mercadeo responsable.	417-1. Tipo de información requerida por procedimiento relativos a la información y el etiquetado de sus productos y servicios, y % de categorías de producto y servicios significativos que están sujetas a tales requisitos.
Producción de alimentos sanos a través de la investigación, desarrollo e innovación.	T1. Inversión en Innovación y Desarrollo porcentaje de ingresos.
Satisfacción de clientes y consumidores.	T3. Quejas por producto recibidas y resueltas de consumidores. Nota: Chile no se incluyó en el alcance de la revisión independiente.
Identificación, evaluación y selección de proveedores.	T5.1 Número de proveedores evaluados en los últimos 3 Años.
Seguridad y salud en el trabajo.	T11. IFA - Índice de Frecuencia de Accidentalidad.
	T12. ISA - Índice de Severidad de Accidentalidad.
	T13. Ausentismo.
Estrategia de gestión social.	T14. Donaciones realizadas (COP).

Conclusiones

Con base en el trabajo efectuado descrito en este informe, los procedimientos llevados a cabo y la evidencia obtenida, no ha llegado a nuestro conocimiento ningún asunto que nos lleve a pensar que los indicadores dentro del alcance de la revisión y comprendidos en el Informe de Gestión Sostenible 2019 de Alianza Team, del periodo comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2019, no han cumplido con todos los requerimientos para la elaboración de informes, de conformidad con la opción esencial de los Estándares Global Reporting Initiative (GRI). Para aquellos indicadores de los Estándares GRI en donde Alianza Team no reportó de forma cuantitativa (cifras) se revisó únicamente la información cualitativa que incluye procedimientos, políticas, evidencia de actividades realizadas, entre otros.

Alternativas de acción

Deloitte ha proporcionado a Alianza Team un reporte con las alternativas de acción más significativas para la elaboración futura de Informes, las cuales no modifican las conclusiones expresadas en el presente informe, además de una serie de observaciones que permitirán fortalecer los procesos de consolidación, gestión, medición y comunicación del desempeño en sostenibilidad de la organización.

Declaración de independencia

Confirmamos nuestra independencia de Alianza Team. Todos nuestros empleados realizan actualizaciones anuales a la Política de Ética donde puntualmente declaramos que no tenemos conflictos de interés con Alianza Team, sus subsidiarias y sus grupos de interés.



Deloitte asesores y consultores
Jorge Enrique Múnera D. Socio
Bogotá, Marzo 2020

Deloitte se refiere a una o más firmas de Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), y su red global de firmas miembro y de entidades relacionadas. DTTL (también denominada "Deloitte Global") y cada una de sus firmas miembro son entidades legalmente separadas e independientes. DTTL no presta servicios a clientes. Por favor revise www.deloitte.com/about para conocer más. Deloitte es líder global en Servicios de auditoría y aseguramiento, consultoría, asesoramiento financiero, asesoramiento en riesgos, impuestos y servicios relacionados. Nuestra red de firmas miembro presente en más de 150 países y territorios atiende a cuatro de cada cinco compañías listadas en Fortune Global 500®. Conoce cómo aproximadamente 310.000 profesionales de Deloitte generan un impacto que trasciende en www.deloitte.com. Esta comunicación contiene únicamente información general, ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni sus firmas miembro o sus entidades relacionadas (colectivamente, la "Red Deloitte") están, por medio de la presente comunicación, prestando asesoría o servicios profesionales. Previo a la toma de cualquier decisión o ejecución de acciones que puedan afectar sus finanzas o negocios, usted deberá consultar un asesor profesional cualificado. Ninguna entidad de la Red Deloitte se hace responsable por pérdidas que pueda sufrir cualquier persona que tome como base el contenido de esta comunicación.

©2020 Deloitte Touche Tohmatsu Limited.