Soprole
Desde 1949®

75 años

Memoria integrada 2024

Identificación Corporativa

Razón social:
Soprole Inversiones S.A.

Tipo de sociedad:
Sociedad Anónima Abierta.

RUT:
76.102.955-K

Domicilio legal:
Avda. Vitacura 4465, Santiago, Chile.

Teléfono:
+56 2 2436 5000

Fax:
+56 2 2367 9347

Sitio web:
www.soprole.cl

Constitución:
Con fecha 7 de junio de 2010, en la notaría de Santiago de Chile de Eduardo Avello Concha.

Inscripción:
Un extracto de los estatutos sociales se inscribió a fojas 31.172 N°21.495 del Registro de Comercio del Conservador de Bienes Raíces de Santiago correspondiente al año 2010 y se publicó en la edición N°39.696 del Diario Oficial del 26 de junio de 2010.

Objeto social:
Fabricar, procesar y elaborar en todas sus formas productos alimenticios de consumo masivo en general y en especial productos lácteos refrigerados y no refrigerados, y la compra, pasteurización e industrialización de la leche y sus derivados.

Auditores externos:
PricewaterhouseCoopers Consultores, Auditores Compañía Limitada.

Contenidos:
Gestión Social.

Diseño y diagramación:
Doble Giro.

Puntos de contacto:

Relación con Accionistas e Inversionistas:
Gustavo Rencoret M.
gustavo.rencoret@soprole.cl
Teléfono: +56 2 2436 5010

Relación con Medios de Comunicación y otros grupos de interés:
Rodrigo Cubillos Y.
rodrigo.cubillos@soprole.cl
Teléfono: +56 2 2436 5220

Soprole
Desde 1949®

Bienvenida

Carta del presidente del directorio 04

Entrevista al gerente general 06

Sobre esta Memoria integrada 2024 09

1 Somos Soprole

Quiénes somos 11

Soprole en una mirada 12

Nuestro propósito 13

Nuestros valores 13

Nuestra historia 14

Nuestra cadena de valor 15

2 Gobierno Corporativo

Marco de gobernanza 17

Directorio 19

Equipo ejecutivo 30

Gestión de riesgos 32

Relación con grupos de Interés 36

3 Estrategia

Objetivos estratégicos 39

Estrategia de Sostenibilidad 40

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 42

PIlares de la Estrategia de Sostenibilidad 30

4 Personas Saludables

COLABORADORES 47

Dotación de personal 48

Formalidad y adaptabilidad laboral 48

Diversidad e inclusión 51

Equidad salarial 58

Acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo 59

Seguridad laboral 60

Desarrollo y capacitación 67

Bienestar de los colaboradores 74

Permiso postnatal 79

Colaboradores externos 80

CONSUMIDORES 82

Productos sanos, ricos y nutritivos 83

La innovación como atributo base 84

La calidad y el servicio que nos distingue 86

Satisfacción del consumidor 87

PROVEEDORES Y PRODUCTORES 88

Abastecimiento responsable 88

Pago a proveedores 91

Evaluación a proveedores 93

Nuestros productores de leche 95

COMUNIDAD Y SOCIEDAD 97

Compromiso permanente con Chile 98

Programa Buen Vecino 102

5 Medio Ambiente Saludable

Programa Soprole Sonrisa Circular 107

Programa Soprole Sonrisa Circular: Packaging 112

Programa Soprole Sonrisa Circular: Huella de carbono 115

Programa Soprole Sonrisa Circular: Recurso hídrico 117

Programa Soprole Sonrisa Circular: Eficiencia energética 120

Programa Soprole Sonrisa Circular: Gestión de residuos 121

6 Negocio Saludable

Factores del entorno 124

Crecimiento y desarrollo del negocio 126

Nuestros clientes 127

Ética y cumplimiento 131

Marco normativo 135

Hechos esenciales 136

7 Anexos

Propiedad y control 138

Equipos, propiedades e instalaciones 142

Horizontes de tiempo 144

Subsidiarias y asociadas 145

Indicadores de Sostenibilidad SASB "Alimentos Procesados" 148

Informes financieros 151

Índice Norma de Carácter General N°461 152

Carta del **presidente**

Soprole y sus filiales tuvieron un significativo aumento en su recepción de leche de un 11,3% respecto al año anterior

Señores accionistas,

En representación del directorio que presido, me es grato presentar a ustedes la Memoria, el Estado Consolidado de Situación Financiera Clasificado y el Estado Consolidado de Resultados por Función, para el período comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2024 de Soprole Inversiones S.A.

No puedo dejar de expresar al inicio de esta carta, el agradecimiento, en nombre propio y del directorio que presido, el compromiso, esfuerzo y excelencia profesional, expresado durante este 2024, por todos quienes componen las estructuras organizacionales de Soprole y sus filiales, trabajadores, profesionales y ejecutivos.

Previo a referirme al desempeño de Soprole y al mercado de leche en general, resulta necesario entender que estamos insertos en un contexto mundial que no se puede soslayar. Este 2024 se caracterizó por crecimientos dispares de las economías en el mundo, con un crecimiento mundial promedio, estimado por el Fondo Monetario Internacional (FMI), de 3,2%. Como es sabido, el crecimiento mundial está influenciado de forma estructural por un mejor resultado de las economías asiáticas y emergentes, el que se estima en 5,3%, donde Latinoamérica y el Caribe tienen un crecimiento estimado de 2,1%, es decir, significativamente inferior al promedio que lo agrupa. Por otra parte, las economías avanzadas tuvieron un crecimiento estimado de sólo 1,8%, lideradas por Estado Unidos, con un crecimiento de 2,8%, mientras el de la zona euro fue de un 0,8%.

En este contexto mundial, el crecimiento de Chile en 2024 fue de 2,6% que, si bien está por debajo del promedio mundial, fue moderadamente superior al promedio de Latinoamérica y el Caribe. Esta cifra fue también superior a las expectativas del Banco Central, impulsado por las exportaciones, donde la minería representa el 57% de la exportación total de Chile. Por lo tanto, resulta central mencionar que el precio promedio del cobre el año 2024 fue de US$ 4,15 la libra, que solo se compara con el precio del año 2021 que fue el año récord de precios de commodities mundiales.

Si bien el crecimiento estuvo por sobre lo esperado, por las razones señaladas precedentemente, la inflación local fue de un 4,5% comparada con la expectativa inflacionaria promedio anual de un 3,5%, proyectada por el Banco Central en diciembre de 2023. Es importante destacar la tendencia de la misma, ya que se esperaba terminara para los dos últimos trimestres en cifras cercanas al 3,0%, la que terminó siendo de un 4,5% en el último trimestre. Esto último es una clara demostración de que la inflación en Chile no sólo no cumplió el objetivo de la autoridad, sino que aún sigue siendo un elemento relevante que considerar en la economía.

Relativo al consumo, este tuvo un aumento de un 1,4% el año 2024, donde el consumo de hogares creció en sólo un 1,0% mientras el consumo de gobierno aumentó en un 3,0%.

En este escenario global y desafiante para el mundo y particularmente para Chile, y centrándonos ya en el sector lácteo nacional y en lo que a la producción

de leche en el país se refiere, Soprole y sus filiales tuvieron un aumento en su recepción de leche de un 5,8% respecto al año anterior, lo que resulta más significativo al comparar con el país en su conjunto, el cual aumentó su recepción de leche a nivel agregado en un 3,4%, según cifras de Odepa. El año 2024 se completa un ciclo de crecimiento de tres años para Soprole y sus filiales, con una tasa anual promedio de crecimiento de un 8,2%, que se compara con una tasa anual de decrecimiento del país de un -0,5%, habiendo sido la empresa líder de crecimiento en el país, tanto en términos relativos como absolutos.

En este contexto nacional, con un crecimiento del país de un 2,6% y un aumento en el consumo de hogares de un 1,0%, los ingresos de actividades ordinarias de Soprole Inversiones S.A. para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024 fueron de M$817.454.544, lo cual representa un incremento de un 8,6% respecto al mismo período del año anterior. Este aumento en las ventas se explica en primer lugar por un aumento de ventas a consumidor en el mercado local, en segundo lugar, por un aumento en las exportaciones, y en menor medida, por un leve aumento en las ventas gubernamentales.

Por su parte, el costo de venta fue de M$601.422.744, lo que representa un aumento de un 8,5% respecto al periodo anterior. Esta variación es consecuencia fundamentalmente de un mayor volumen de leche fresca procesada, a un precio a productor también mayor, como también a un mayor valor del resto de los insumos directos que se vieron impactados por el aumento del volumen procesado, así como por un aumento del tipo de cambio.

Consecuentemente con lo anterior, la ganancia bruta aumentó en M$17.710.884 lo que representa un aumento de un 8,9% respecto al año previo.

En lo que respecta a la ganancia antes de impuestos, ésta fue de M$61.297.964, representando un aumento de un 5,3%.

Finalmente, la ganancia neta después de impuestos fue de M$46.292.336 que se compara con M$45.434.127 del año previo, lo que representa un aumento de un 1,9%.

Este resultado de Soprole y sus filiales, inserto en el contexto país ya descrito, se ha gestionado bajo los siguientes pilares, (i) el aumento de la leche cruda recepcionada, y consecuentemente un mayor volumen de procesamiento y ventas, (ii) la eficiencia operacional en nuestros procesos de planta y logística, (iii) nuestras marcas y la constante innovación en nuestro portafolio de productos en las distintas categorías y (vi) una estrategia de distribución, venta y reposición, tanto en el canal moderno como tradicional, destacando en este último un cuarto año consecutivo con aumento de los puntos de venta directos.

Todo lo anterior, teniendo siempre en consideración la sostenibilidad de la compañía, con un enfoque consistente entre el equilibrio del negocio, el bienestar de las personas y el medio ambiente.
Consecuentemente con lo anterior, Soprole durante el año 2024 ha tenido una participación en el mercado lácteo a nivel nacional de un 32,2%, lo que representa una fuerte posición de liderazgo en la industria láctea.

La sostenibilidad ha seguido siendo parte integral de la estrategia de Soprole durante el año 2024. En este ámbito es una prioridad para la compañía (i) la calidad e inocuidad de nuestros productos y (ii) la seguridad de nuestro personal en todos los procesos de la compañía. A su vez en el ámbito de la operación interna, se mejoraron los índices de (i) extracción de agua en las plantas, (ii) disminución de residuos enviados a eliminación y (iii) aumento en el uso de energías provenientes de fuentes renovables. Por otra parte, y relativo a la producción de leche de nuestros productores, este 2024 se ha avanzado en forma consistente en la certificación del Estándar de Sostenibilidad Lácteo, otorgado por el Estado de Chile, el que al 31 de diciembre alcanzó el 70% de la leche recepcionada por la compañía.

El año 2024 no fue la excepción para Soprole en cuanto a mantener con nuestras organizaciones sindicales un diálogo constructivo y directo que ha permitido un equilibrio entre los objetivos de desarrollo de las personas que componen nuestra empresa y los objetivos establecidos por el directorio de la compañía para su crecimiento en el mediano y largo plazo.

Adicionalmente, este ha sido el primer año completo de gestión bajo el gobierno corporativo del nuevo accionista controlador, Inversiones Gloria Chile SpA, filial de Gloria Foods Sociedad Anónima, el que se ha caracterizado por un decisivo apoyo a la estrategia desarrollada por la administración de Soprole, estableciendo para la compañía una clara visión de mediano y largo plazo a través de un equilibrio entre el crecimiento y la inversión.

Soprole opera a través de una larga cadena que se inicia con nuestros productores de leche en sus predios ubicados entre la V y X Región y que termina con los clientes y consumidores desde Arica a Punta Arenas. Quiero expresar mi agradecimiento personal a nuestros consumidores por su preferencia diaria en nuestros productos, marcas y valoración de nuestras innovaciones. De igual forma, en esta cadena ya descrita el trabajo desarrollado con los trasportistas, proveedores de logística, distribuidores y demás colaboradores, que contribuyen por cierto también al éxito y desarrollo de nuestra empresa. Quiero destacar como un elemento esencial de la cadena, a nuestros productores de leche, quienes año a año no solamente han crecido de forma sostenida, por sobre el promedio nacional, sino que además producen leche de la mejor calidad, por su constante innovación e incorporación de tecnologías, donde muchos productores muestran estándares de clase mundial en sus procesos y productividad.

En nombre del Directorio que presido, quiero renovar nuestro compromiso con todos los estamentos de nuestra cadena, en el fortalecimiento de relaciones formales y de equilibrio que garanticen la mejora continua de la eficiencia de la cadena láctea.

Hugo Covarrubias Lalanne
PRESIDENTE DEL DIRECTORIO

Bienvenida
Carta del Presidente
Entrevista al gerente general
Sobre esta Memoria integrada 2024
1
2
3
4
5
6
7

Sebastián Tagle
gerente general de Soprole:

“LA SOSTENIBILIDAD ES LA FORMA EN LA QUE HOY VEMOS TODO NUESTRO NEGOCIO”

¡Celebramos 75 años nutriendo sonrisas en las familias de Chile! Desde 1949, hemos estado presentes en cada mesa y corazón chileno, creciendo junto a nuestro país y renovando nuestro compromiso con la calidad y la tradición.

Nuestro propósito, “Apasionados por crear sonrisas con productos ricos y nutritivos para ti”, es la expresión del compromiso de Soprole con todas las personas y sus familias al orientar cada una de nuestras decisiones, a través de proyectos sostenibles concretos y medibles que generen un impacto positivo y cuiden el medio ambiente.

Sebastián Tagle, gerente general de Soprole, cumplió cinco años al frente de la compañía, enfrentando como principal desafío asegurar que este propósito inspirara a cada colaborador y se plasmara en todas las acciones emprendidas por nuestra organización, con el fin de generar un impacto positivo en los grupos de interés. Este hito ha sido esencial para impulsar el liderazgo de Soprole en la industria láctea en Chile, un liderazgo que se ha visto fortalecido, en primer lugar, por el profesionalismo y compromiso de sus colaboradores, junto a un portafolio innovador de productos, conectado con las necesidades de los consumidores y que sorprende con nuevas propuestas que se hacen presentes en todo el país. Sumado a lo anterior, en estos últimos años, las capacidades logísticas y de distribución refrigerada se han robustecido, logrando que Soprole esté en cada rincón de Chile, sin excepciones y con la mejor calidad, para crear sonrisas a través de nuestros productos a lo largo del país.

¿Cómo fue el año 2024 para Soprole y cuáles son los hitos que destacas?

Nuestro principal logro ha sido consolidar nuestro propósito como compañía como un motor en cada uno de los ámbitos de nuestra operación. Este compromiso se ha materializado en avances significativos. Uno de ellos son los procesos de innovación, donde hemos desarrollado productos que responden a las nuevas necesidades de los consumidores, reafirmando nuestro liderazgo en calidad y creatividad. Otro ámbito de gran relevancia es nuestra relación con los productores de leche, con quienes hemos fortalecido

Bienvenida

Carta del presidente

Entrevista al gerente general

Sobre esta Memoria integrada 2024

1 2 3 4 5 6 7

relaciones de colaboración, que nos han permitido consolidar un crecimiento sostenido en la recepción de leche, pieza clave de nuestro desarrollo. Nuestros clientes y la experiencia que ofrecemos es otra de las dimensiones donde los estándares de servicio han mejorado de forma sustantiva, optimizando así nuestra capacidad de atención directa y potenciando proyectos colaborativos estratégicos. Por otro lado, hemos consolidado nuestro liderazgo en categorías clave como yogures, quesos maduros y mantequillas, reforzando nuestra posición competitiva en el mercado.

En sostenibilidad, continuamos disminuyendo de forma sistemática los residuos enviados a relleno sanitario, avanzando en la elaboración de envases más sustentables y firmemente comprometidos en fomentar una cultura de reciclaje a través del programa Soprole Sonrisa Circular. En la dimensión social, quiero destacar nuestro compromiso no solo con las comunidades donde operamos, sino también a las comunidades que fueron afectadas por alguna catástrofe. Soprole siempre ha sido parte de iniciativas humanitarias y este año no fue la excepción tras los lamentables incendios en la Región de Valparaíso.

Por último y no por eso menos importante, me gustaría destacar que gracias al compromiso y dedicación diaria de nuestros colaboradores, quienes hacen realidad nuestra misión de contribuir al bienestar de todas las familias chilenas, alcanzamos un puntaje histórico de 4,44 en la evaluación anual de compromiso, ubicándonos en el 25% superior del ranking global a nivel mundial.

¿Cuál es tu visión de la industria y de Soprole en particular?

Hoy las empresas enfrentan grandes desafíos: crisis inflacionarias, tensiones geopolíticas, riesgos en ciberseguridad junto a la irrupción de nuevas tecnologías, cambios regulatorios,la urgencia de combatir el cambio climático, entre otros. Todo lo anterior, transforma las operaciones en diversos sentidos y demandan una innovación constante.

En Soprole, consideramos que este escenario es una oportunidad para reinventarnos, guiados por nuestro propósito corporativo que orienta las decisiones estratégicas con el fin de fortalecer nuestra relación con colaboradores, comunidades, clientes y proveedores y de este modo consolidarnos como referentes en el mercado.

Frente a consumidores con necesidades más diversas, nuestra respuesta ha sido identificar sus aspiraciones y responder con un sólido portafolio de marcas que satisfaga a cada segmento. Tenemos una fuerte cultura de innovación que otorga a Soprole un sello distintivo en el mercado y que va de la mano con un compromiso inquebrantable con la calidad y la sostenibilidad, pilares claves para seguir liderando en un entorno desafiante como el actual.

¿Cómo viven los colaboradores el propósito de Soprole?

Soy un convencido de que tener equipos comprometidos con nuestro propósito nos hace más competitivos, más adaptativos y, en definitiva, más fuertes, pero al mismo tiempo nos entrega la satisfacción de estar construyendo una compañía donde todos tienen la oportunidad de desarrollarse en un ambiente laboral sano y seguro, para entregar lo mejor de sí y desarrollar al máximo sus capacidades. Según los resultados de la última encuesta Engage, estamos dentro del 25% de las empresas con el mejor nivel de compromiso de colaboradores a nivel mundial, y el 96% de quienes trabajan en Soprole recomendaría nuestra compañía como un gran lugar para trabajar.

Todos quienes integramos Soprole tenemos el estímulo de contribuir al cumplimiento de nuestro propósito. Cada decisión y tarea debe ser capaz de responder con claridad a la pregunta, ¿estoy nutriendo sonrisas con lo que hago? Esa es una pregunta que nos hacemos en cada una de nuestras acciones: al desarrollar productos, en nuestro lugar de trabajo, con nuestros compañeros, en el vínculo con las comunidades, en el cuidado con el medio ambiente, en la relación con nuestros clientes, con el mercado primario, etc.

Hoy veo con mucha alegría y orgullo que Soprole está integrado por personas fieles y comprometidas con crear sonrisas donde cada uno entiende muy bien que esto es esencial para ser una marca querida, preferida y que se hace presente en la vida de millones de personas en cada rincón de Chile.

¿Cómo se integra la sostenibilidad en la propuesta de valor de Soprole?

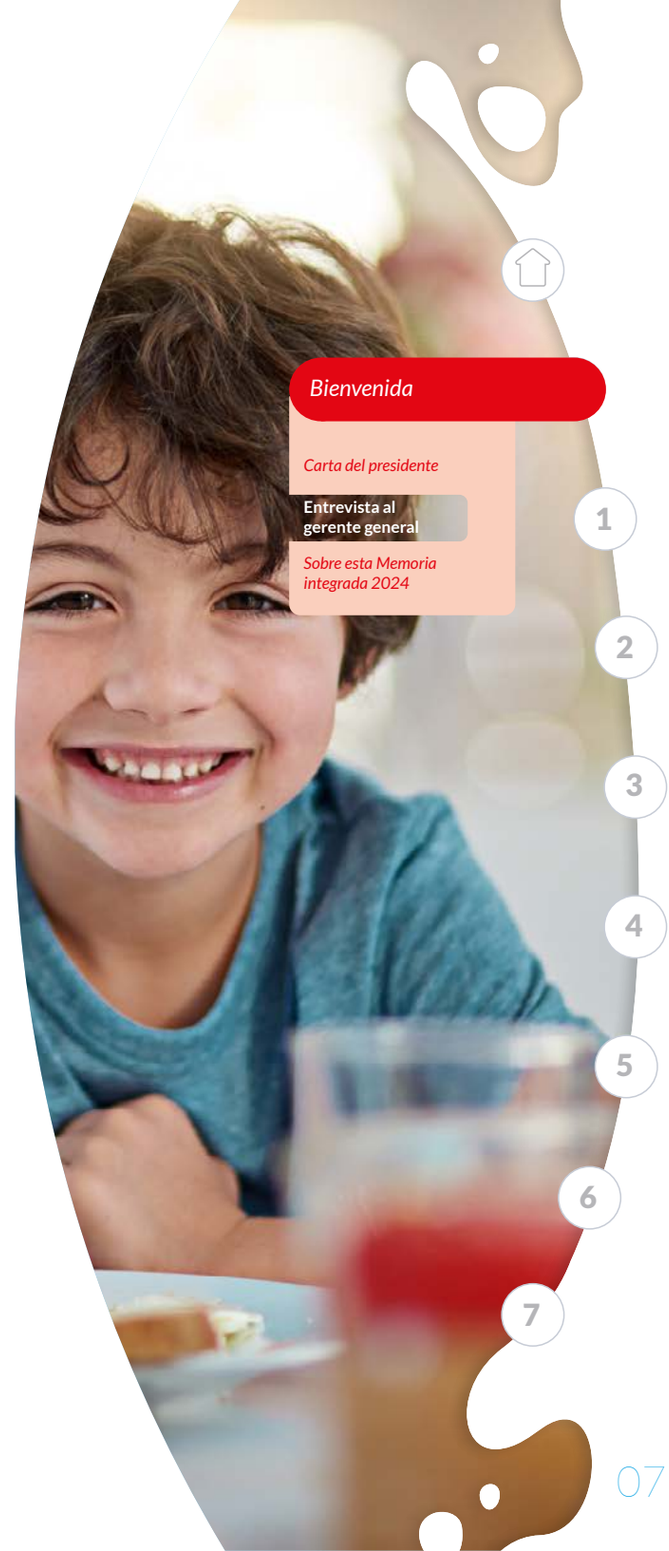
En Soprole tenemos un rol social ineludible, somos una compañía de alimentos de primera necesidad, líder en el país, y hemos mantenido por más de 75 años un vínculo muy estrecho con las familias de Chile. Con esto quiero decir que nuestro vínculo con la sociedad es lo que nos permite mantener nuestra propuesta de valor vigente y es por eso por lo que estamos trabajando de forma medible y transversal a toda la operación en tres ejes: Personas Saludables, Medioambiente Saludable y Negocio Saludable.

Cada uno de estos pilares cuenta con planes de acción específicos, que son monitoreados para garantizar el cumplimiento de una agenda transversal que garantice que estamos haciendo una contribución real a la comunidad y al medio ambiente, con un sólido gobierno corporativo en materia de transparencia y gestión de riesgos.

Soprole crea valor y lo maximiza en coherencia con el medio ambiente, la comunidad y las futuras generaciones. Tenemos proyectos emblemáticos en esta materia y continuaremos avanzando en una operación más limpia y de menor impacto. Al mismo tiempo, debemos seguir sosteniendo los niveles de excelencia operacional que nos permiten cumplir con nuestras metas financieras administrando de forma eficiente los costos. Estamos confiados en que seguiremos creciendo y fortaleciendo nuestro liderazgo de manera sostenible y generando valor de manera integral en todos los ámbitos de la operación.

¿Cuáles son los avances de Soprole en materia medioambiental?

En 2024, logramos avances significativos en la gestión de los impactos de nuestros procesos productivos, implementando acciones medibles y promoviendo la educación ambiental entre consumidores y colaboradores. Destaco la certificación ISO 50001 en eficiencia energética, la cual obtuvimos para nuestras tres plantas productivas, una reducción del 3% en la tasa de extracción de agua y una disminución del 15% en residuos enviados a eliminación en comparación con el año 2023.



Bienvenida
Carta del presidente
Entrevista al gerente general
Sobre esta Memoria integrada 2024
1
2
3
4
5
6
7

Además, continuamos nuestro apoyo a los productores lecheros en la certificación del Estándar de Sostenibilidad Lácteo, incrementando la proporción de leche certificada del 54% en 2023 al 70% este año, un avance clave para la sostenibilidad en nuestra cadena de valor.

Destacamos también nuestro programa Soprole Sonrisa Circular, una iniciativa colaborativa de triple impacto que se ha integrado de manera virtuosa en nuestra estrategia. Este proyecto no solo aporta soluciones concretas y de alto impacto para nuestra compañía, sino que también beneficia a la industria y contribuye directamente al cuidado del medio ambiente.

¿Cuál ha sido el impacto del Programa Soprole Sonrisa Circular?

A través de este programa no solo hemos creado una solución integral que permite reciclar envases de yoghurt y postres fabricados con plástico PS, independientemente de la marca, que se sumaron a las cajas de leche y jugos; sino que también hemos incorporado diversas iniciativas que tienen como objetivo trabajar por un planeta más verde, como por ejemplo el lanzamiento de nuestros primeros camiones refrigerados 100% eléctricos. En la línea del reciclaje de envases, incluimos la implementación de puntos limpios en diversas regiones de Chile, el desarrollo de alternativas para la valorización y reutilización de materiales, y la educación de las personas sobre la importancia del reciclaje. Desde su inicio, Sonrisa Circular ha permitido recuperar más de 90 millones de envases, evitando que terminen en rellenos sanitarios y reduciendo significativamente su impacto ambiental.

Además, otra acción vinculada a este programa es el Desafío Soprole Sonrisa Circular, un concurso nacional que invita a escolares de todo Chile a reciclar envases. En 2024, en su tercer año, participaron más de 1.800 colegios, los cuales lograron recolectar cerca de 5 toneladas de envases, equivalentes a unos 980.000 potes, evitando así que terminaran en rellenos sanitarios, pero además fortaleciendo la cultura de reciclaje en los niños a lo largo del país. Esto representa un logro significativo, duplicando la cantidad reunida en el último desafío realizado en 2023. Este esfuerzo, en parte, hizo que Desafío Soprole Sonrisa Circular fuera reconocido como el mejor programa ambiental de la industria de alimentos en el ranking de Sostenibilidad Empresarial realizado por Brinca y la Universidad Adolfo Ibáñez.

¿Qué desafíos tiene Soprole en materia de sostenibilidad?

El desafío está en seguir promoviendo a través de la innovación el consumo de alimentos esenciales, ricos y nutritivos, contribuyendo así a una adecuada nutrición de las familias, mientras consolidamos nuestra estrategia de sostenibilidad para garantizar un futuro sostenible para las nuevas generaciones. Otro gran desafío en esta materia, tanto para la industria en general como para Soprole en particular, es garantizar el cumplimiento de las definiciones establecidas por la nueva regulación de la Ley de Responsabilidad Extendida del Productor (REP).

Esto implica enfrentar objetivos desafiantes que requieren un cambio profundo en la forma de entender y abordar la agenda sustentable. Este cambio no solo debe darse en la industria, sino también, y de manera especial, entre los consumidores, las instituciones públicas y todos quienes estamos comprometidos con el cuidado del planeta.

Sebastián Tagle Pérez
GERENTE GENERAL DE SOPROLE

Bienvenida
Carta del presidente
Entrevista al gerente general
Sobre esta Memoria integrada 2024
1
2
3
4
5
6
7

Sobre esta **Memoria integrada 2024**

La presente Memoria integrada ha sido elaborada en base a los requerimientos de la Norma de Carácter General (NCG) N°461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), incluyendo su actualización de acuerdo con la NCG N° 519. En esta Memoria se incluye información relevante en materia financiera, ambiental, social y de gobernanza de Soprole Inversiones S.A. y sus filiales directas: Soprole S.A., Prolesur S.A., Sociedad Agrícola y Lechera Praderas Australes S.A. ("Pradesur") y Comercial Dos Álamos S.A.; como también de la filial indirecta Comercial Santa Elena S.A.

Adicionalmente, y como parte de los requerimientos normativos, se incluyen los requerimientos del Sustainability Accounting Standards Board (SASB) para la industria de "Alimentos Procesados".

Bienvenida

Carta del presidente

Entrevista al gerente general

Sobre esta Memoria integrada 2024

1

2

3

4

5

6

7

Somos **Soprole**

Quiénes **somos**

Somos una compañía líder en alimentos en Chile desde 1949, reconocidos por nuestra innovación y compromiso con la sostenibilidad. Nos caracteriza una conexión constante con las personas, siempre alineados con nuestro propósito: ser apasionados por crear sonrisas con productos ricos y nutritivos para ti.

La innovación es un pilar fundamental en Soprole. Cada año, desarrollamos nuevas fórmulas para promover el consumo de lácteos, en sintonía con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), aportando a la nutrición de niños y adultos en Chile.

Cada día, llevamos alimentos a lo largo y ancho de todo el país, contribuyendo al acceso a una alimentación sana y nutritiva para las familias que confían en la marca Soprole.

Estamos presentes en 11 categorías de productos, incluyendo leche líquida, leche en polvo, yoghurt, postres, quesos (maduro y fresco), mantequilla, margarina, cremas, dulce de leche, aguas y néctares. Nuestros productos se distribuyen a través de diversos canales de venta, como supermercados, mayoristas, distribuidores, almaceneros y *food service*.

1 Somos Soprole
Quiénes somos
Soprole en una mirada
Nuestro propósito
Nuestros valores
Nuestra historia
Nuestra cadena de valor
2
3
4
5
6
7

Soprole en **una mirada**

Personas **Saludables**

COLABORADORES

2.056 colaboradores | **18%** de mujeres

Logramos posicionarnos entre el 25% superior de empresas a nivel mundial con el mejor nivel de compromiso de sus colaboradores (Encuesta Gallup).

CLIENTES

Atención directa (punto a punto) a todos nuestros clientes (almacenes, supermercados, *food service*) de Arica a Punta Arenas.

6°
Lugar clientes canal moderno, según el Estudio Anual Advantage Report.

42.000 clientes
en el canal tradicional y moderno, consolidando un crecimiento de 200% en los últimos 3 años.

COMUNIDADES

55.000 estudiantes
participan en el programa Deporte Escolar Soprole, promoviendo el deporte y una vida saludable.

2.800 personas
beneficiadas con el Programa Buen Vecino

Desde hace 46 años apoyamos a la Teletón, en favor de los niños y jóvenes en situación de discapacidad.

PRODUCTORES DE LECHE

El 70% de nuestra leche está suscrita al APL y en proceso de certificación, siendo una de las empresas con más productores suscritos a nivel nacional.

PROVEEDORES

A través de negociaciones estratégicas y la automatización de sistemas, hemos logrado avanzadar hacia una gestión eficiente.

Por segundo año consecutivo Soprole recibió la certificación Top Employers Institute América Latina.

Medio Ambiente **Saludable**

PROGRAMA SOPROLE SONRISA CIRCULAR

es reconocido como el mejor programa ambiental de la industria de alimentos en ranking de Sostenibilidad Empresarial realizado por Brinca y la Universidad Adolfo Ibáñez.

Hemos logramos recolectar **90 millones**
de envases de yoghurt, postres y leches de todas las marcas.

DESAFÍO COLEGIOS 2024

Se recolectaron cerca de **5 Ton**
de envases, duplicando la cantidad reunida en el último desafío.

Incorporación de camiones eléctricos en la flota de transporte, marcando un hito relevante en nuestra estrategia ambiental.

REDUCCIÓN

del 3%
en la tasa de extracción de agua respecto al 2023.

del 15%
en residuos enviados a eliminación respecto al 2023.

1/4
de la energía consumida proviene de fuentes renovables.

CERTIFICACIÓN

Huella Chile
en todas nuestras plantas

Negocio **Saludable**

308 productores de leche distribuidos en las zonas centro y sur de Chile

297 productos en 11 categorías

32,2%
de participación de mercado

615 millones litros de leche cruda recepcionada

7° (1er. semestre) / **15°** (2do. semestre)
en el ranking Marca Ciudadana de Cadem

7° empresa con mejor vigencia de marca, según el estudio Total Brands de Criteria.

11° Índice de Percepción de Sostenibilidad Empresarial (IPSE), Ipsos (Grupo de Oro).

Formamos parte de las 10 empresas finalistas del Premio Carlos Vial Espantoso, un reconocimiento que destaca la excelencia en la gestión laboral.

5° lugar en sector alimentos según Ranking Merco.

Best New Brand Arquitectura de Marca
de los premios Best Branding de Valora por la marca Soprole Kéfir.

1 Somos Soprole
Quiénes somos
Soprole en una mirada
Nuestro propósito
Nuestros valores
Nuestra historia
Nuestra cadena de valor
2
3
4
5
6
7

Nuestro **propósito**

"Apasionados por crear sonrisas con productos ricos y nutritivos para ti"

Nuestros **valores**

Para cumplir con nuestro propósito, todos quienes forman parte de Soprole, orientan sus acciones y promueven un mejor lugar para trabajar de acuerdo con los siguientes valores corporativos:

ESPÍRITU DE COLABORACIÓN
- La seguridad es lo primero: tanto para mí como para los demás
- El todo de Soprole va antes que sus partes
- Ofrecer mis conocimientos, capacidades y contactos
- Establecer relaciones duraderas
- Fomentar nuestra reputación corporativa y honrar nuestra historia
- Honrar lo que es importante para las comunidades locales

HAZ LO CORRECTO
- Hacer lo que prometo
- Hablar abierta y honestamente
- Tratar a los demás como quiero que me traten
- Tener conversaciones difíciles
- Tener valor para cuestionar las cosas que no parecen correctas

DESAFÍA LOS LÍMITES
- Mantenernos un paso adelante
- Dar la bienvenida a lo desconocido; fomentar el pensamiento original
- Mirar al futuro desde la perspectiva del cliente/consumidor
- Subir los estándares constantemente; mejorar la calidad
- Encontrar una manera de inventar y mejorar
- Aprender de los logros y errores

HAZ QUE SUCEDA
- Crear un ambiente en el que los demás tengan éxito
- Aspirar a lo más alto; lograr resultados excepcionales.
- Lanzarse al reto; asumir la responsabilidad
- Planificar minuciosamente; incluir eventualidades
- Perseverar y hacer todo lo que sea necesario
- Celebrar el éxito

1 Somos Soprole
- Quiénes somos
- Soprole en una mirada
- Nuestro propósito
- Nuestros valores
- Nuestra historia
- Nuestra cadena de valor

2 3 4 5 6 7

Nuestra historia

1949

Soprole nace a partir de un grupo de visionarios agricultores lecheros de la zona central que inician un negocio enfocado en la producción de leche pasteurizada y venta de queso fresco y mantequilla en Santiago.

1951

Se inaugura la primera planta pasteurizadora.

1960

Nuestra red de distribución incorpora a productores del valle de Aconcagua y San Fernando.

1970

Lanzamos el primer yoghurt envasado de Chile.

1975

Se incorpora a nuestra cartera de productos los postres y jugos, y se lanza Batifrut y yoghurt Batido.

1976

Compra de nueva planta en Osorno ampliando la distribución a la zona sur del país.

1979

Se crea la filial Comercial Santa Elena S.A vigente hasta hoy, con el objetivo de fortalecer la distribución de productos a nivel nacional.

1980-1990

Soprole alcanza distintos acuerdos de distribución con multinacionales norteamericanas y construye nuevas plantas en el país. New Zealand Dairy Board, una de las compañías antecesoras de Fonterra, adquiere el control de Soprole.

1990

Creación de filial Sociedad Procesadora de Leche del Sur S.A (Prolesur), para aumentar las actividades a nivel multinacional y ampliar distribución a nivel nacional.

2002

Soprole se constituye como sociedad anónima quedando bajo supervisión de la Superintendencia de Valores y Seguros (hoy Comisión para el Mercado Financiero).

2008

Fonterra adquiere el 99,85% de la propiedad de Soprole S.A.

2010

Se constituye Soprole Inversiones S.A, actual sociedad holding del grupo Soprole.

2021

Se aprueba la fusión por incorporación de la Sociedad Procesadora de Leche del Sur S.A. en Soprole Inversiones S.A., absorbiendo esta última a la primera. Asimismo, se acordó que la nueva sociedad Prolesur S.A., filial de Soprole Inversiones S.A., asumiera la operación que, hasta antes de este proceso, llevaba a cabo Sociedad Procesadora de Leche del Sur S.A.

Nace el programa Soprole Sonrisa Circular, cuyo objetivo es entregar una solución integral al reciclaje de plásticos PS6 a través de la habilitación de puntos limpios, la revalorización de este material plástico de los envases y el incentivo de una cultura y educación en torno al reciclaje.

2022

Se informa a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) que los controladores finales de Soprole Inversiones S.A., Fonterra Investments Pty Ltd. y Fonterra (International) Limited ("Fonterra") suscribieron un contrato de compraventa de acciones, mediante el cual se obligaron a vender las acciones de sociedades accionistas directas o indirectas de Soprole Inversiones S.A a Gloria Foods – JORB S.A.

2023

Se informó a la CMF que Inversiones Gloria Chile SpA, filial de Gloria Foods – JORB S.A., adquirió de manera directa e indirecta el 100% de las acciones de Inversiones Dairy Enterprises S.A., titular del 99,887% del capital accionario de Soprole Inversiones S.A.

2024

- La innovación es clave en Soprole. Anualmente desarrollamos nuevas fórmulas alineadas con la OMS para fomentar el consumo de lácteos y mejorar la nutrición en Chile.
- Fortalecimiento del trabajo colaborativo con productores lácteos, apoyándolos en la certificación del Estándar de Sustentabilidad para predios lecheros.
- Reconocidos 6° Lugar clientes canal moderno, según el Estudio Anual Advantage Report.
- En 2024, alcanzamos un máximo histórico en compromiso interno, con un puntaje de 4,44 pts. en una escala de 1 a 5, posicionándonos dentro del 25% superior a nivel mundial (Encuesta Gallup).
- Consolidamos nuestra posición competitiva en categorías clave como yogures, quesos maduros y mantequillas.
- Gracias al Programa Soprole Sonrisa Circular, continuamos fortaleciendo nuestra estrategia ambiental y contribuyendo activamente a la economía circular.

A lo largo de 75 años, hemos enfrentado hitos y desafíos, adaptándonos a los cambios del mundo y del país con un objetivo claro: poner a las personas en el centro y satisfacer sus necesidades con productos ricos y nutritivos, conectando con diversas generaciones.

1 Somos Soprole
Quiénes somos
Soprole en una mirada
Nuestro propósito
Nuestros valores
Nuestra historia
Nuestra cadena de valor
2
3
4
5
6
7

Nuestra **cadena de valor**

Soprole pertenece al sector industrial de consumo masivo, que se enfoca en la producción y comercialización de productos de alta demanda. Nuestra producción principal incluye productos lácteos como leche, yoghurt, postres, queso, crema, mantequilla, margarina y manjar. Entre nuestras marcas más reconocidas destacan: Soprole, Next, 1+1, Uno, Manjarate, Protein+, Zero Lacto, Gold y Batifrut, entre otras. Aunque nuestras ventas se concentran en Chile, también estamos presentes en mercados de exportación con productos como leche en polvo, queso y subproductos lácteos, llegando a destinos como Brasil, Colombia, Singapur, México, entre otros.

Abastecimiento

Nos abastecemos de aproximadamente 308 productores de leche de las zonas centro y sur de Chile, que nos entregan cerca de 615 millones de litros al año. Un 27% corresponde a pequeños productores.

Recolección

Diariamente recolectamos leche de origen natural, transportada a nuestras plantas a través de camiones que cuentan con cisternas cerradas y altos estándares de calidad e inocuidad, cumpliendo con todos los protocolos establecidos en el Reglamento Sanitario de los Alimentos y otras normativas aplicables.

Producción

Contamos con tres plantas productivas estratégicamente ubicadas: una en San Bernardo (Región Metropolitana), otra en la ciudad de Los Lagos (Región de Los Ríos) y una más en Osorno (Región de Los Lagos). En ellas producimos diariamente más de 280 tipos de productos. Además, contamos a lo largo de Chile con más de 2.000 colaboradores, a lo que se suma la contribución de más de 5.743 trabajadores de empresas de servicios que se desempeñan de forma permanente. Próximamente esperamos entrar en operación con una planta en la ciudad de Frutillar (Región de Los Lagos), destinada a la fabricación de quesos.

Distribución

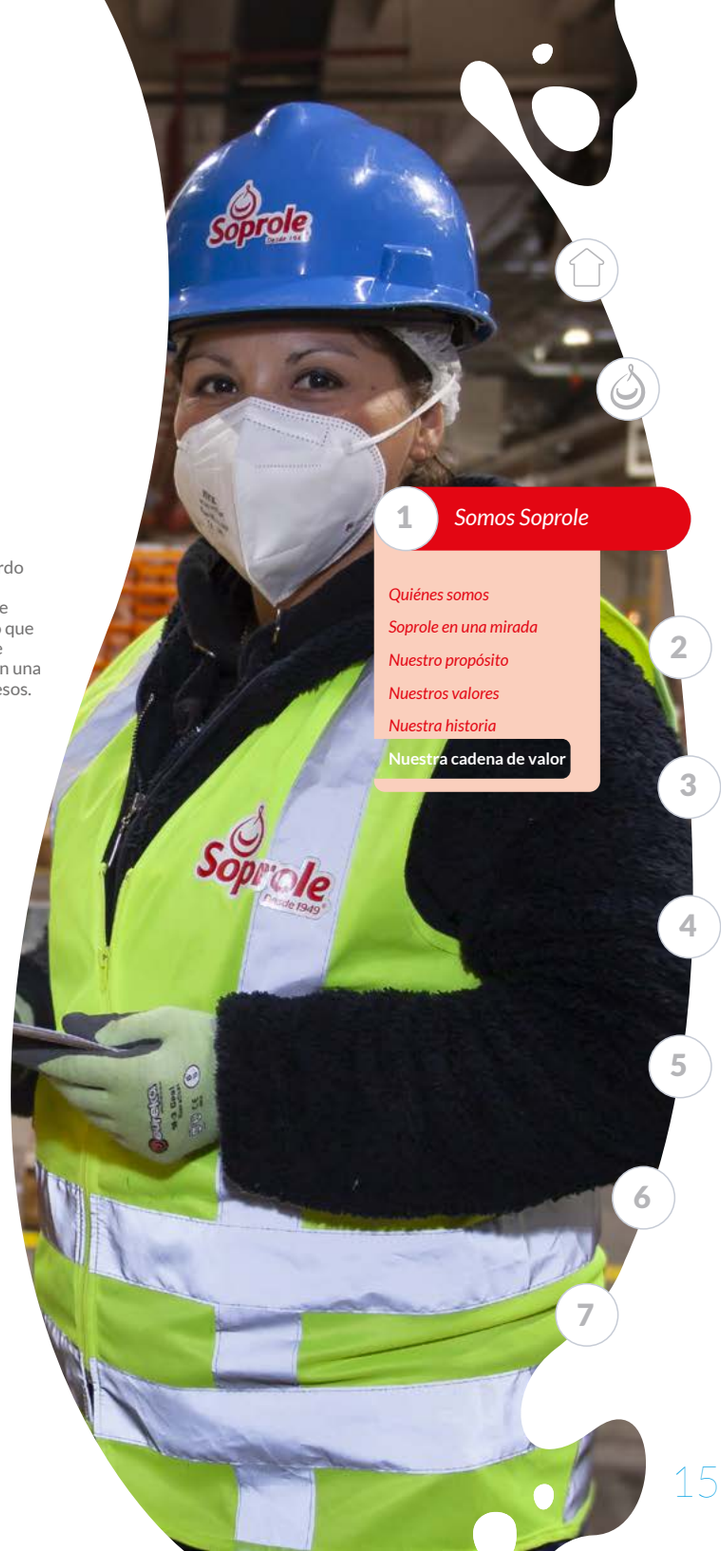
Nuestro centro de distribución principal está ubicado en la comuna de Renca (Región Metropolitana) y, a través de nuestra filial comercializadora y de distribución, Comercial Santa Elena S.A., logramos llegar a las 16 regiones del país, con productos sanos, ricos y nutritivos.

Clientes

Vendemos productos a clientes a lo largo de todo Chile, a través de distintos canales. Nuestros principales clientes corresponden a Almacenes, *Food Service*, Mayoristas, Supermercados y Distribuidores. Junto con esto, hace más de 20 años participamos en las licitaciones públicas del Estado de Chile para el suministro de productos lácteos especialmente formulados y fortificados.

Consumidores

Entregamos productos sanos y ricos a millones de familias de Chile aportando a la satisfacción de sus necesidades nutricionales en línea con el consumo esperado de tres lácteos diarios, como recomienda la Organización Mundial de la Salud (OMS). Llegamos a los consumidores a través de distintos canales de venta que nos permiten tener una cobertura a nivel nacional. Los productos que comercializamos son: leches, yoghurt, postres, queso, crema, mantequilla, margarina, manjar, aguas y bebidas lácteas.



1 Somos Soprole
Quiénes somos
Soprole en una mirada
Nuestro propósito
Nuestros valores
Nuestra historia
Nuestra cadena de valor
2
3
4
5
6
7

Gobierno **corporativo**

1

2 Gobierno Corporativo

- *Marco de gobernanza*
- *Directorio*
- *Equipo ejecutivo*
- *Gestión de riesgos*
- *Relación con grupos de interés*

3

4

5

6

7

Marco de **gobernanza**

El buen funcionamiento del gobierno corporativo es una prioridad para Soprole. Si bien la compañía no adhiere a códigos de buen gobierno corporativos externos, cuenta con procedimientos y lineamientos específicos de gobierno corporativo que guían su accionar, permitiéndole asegurar los principios de transparencia y ética, responsabilidad y la creación de valor sostenible.

Estos son:

1

Principios, normas y mecanismos

Soprole se rige por un conjunto de principios, normas y mecanismos que establecen las pautas para sus operaciones y decisiones. Estos se basan en estándares éticos y mejores prácticas, contribuyendo a mantener una conducta empresarial responsable y transparente;

2

Cumplimiento normativo

La compañía vela por el cumplimiento de toda la normativa aplicable que la rige, incluyendo la ley de sociedades anónimas, la ley sobre mercado de valores, la normativa aplicable de la Comisión para el Mercado Financiero; la normativa para la defensa de la libre competencia, la ley de responsabilidad penal de las personas jurídicas y la ley sobre delitos económicos, entre otras;

3

Inducción a directores y ejecutivos

Soprole implementa un procedimiento de inducción integral para sus directores y ejecutivos que incluye la disponibilidad de información detallada sobre sus políticas, objetivos y valores, así como una comprensión clara de sus roles y responsabilidades en el gobierno corporativo;

4

Evaluación constante

La compañía realiza evaluaciones periódicas para garantizar la efectividad de su gobierno corporativo. Esto implica la revisión y mejora continua de procesos, políticas y estructuras, con el objetivo de adaptarse a los cambios y asegurar un desempeño óptimo;

5

Área de cumplimiento

Soprole cuenta con un área dedicada al cumplimiento regulatorio que se encarga de monitorear y asegurar que se cumplan todas las normativas y políticas, y de promover una cultura de integridad y ética en toda la organización; y

6

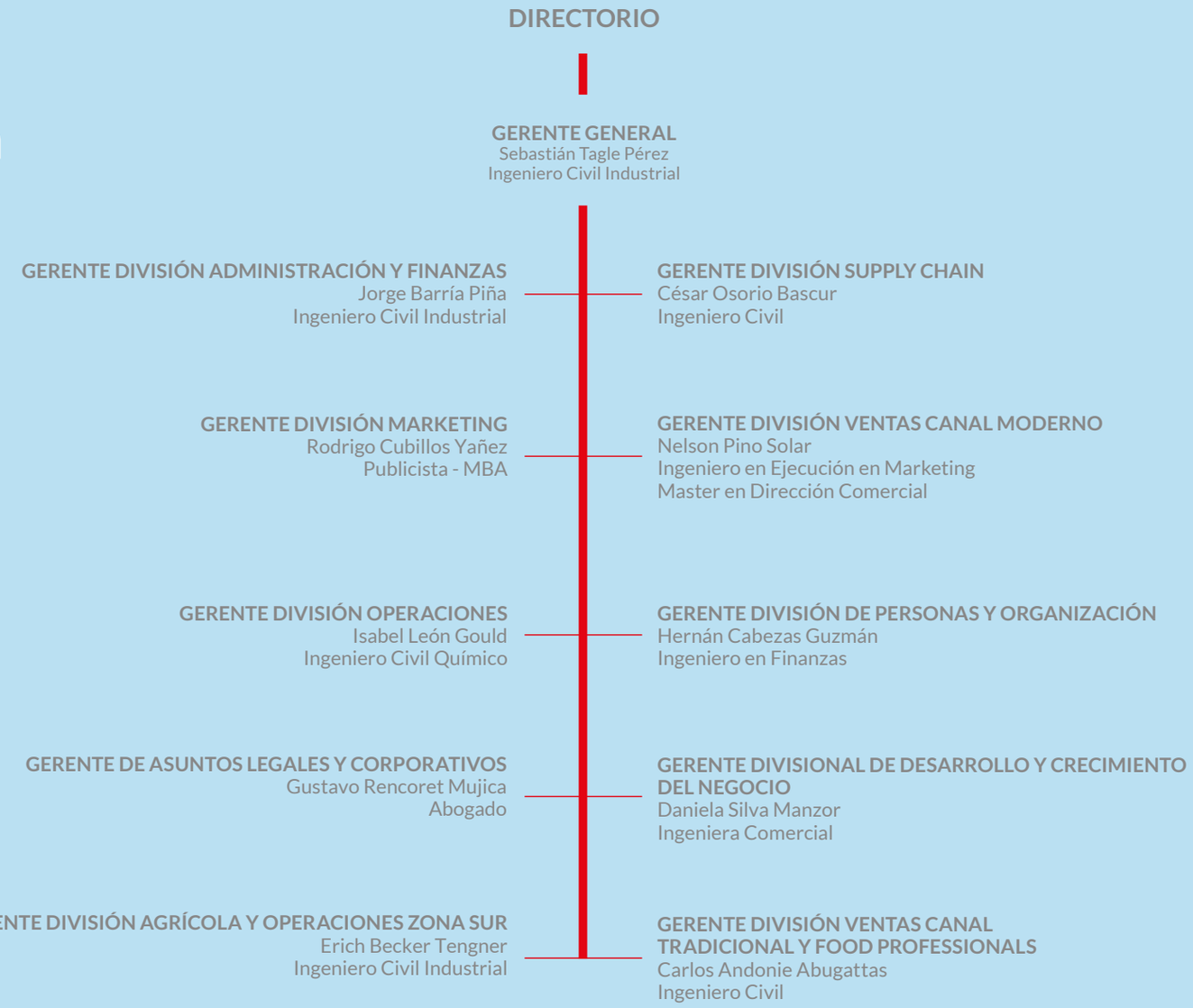
Plan de capacitación integral enfocado

Este plan establece los estándares de comportamiento ético y profesional que deben seguir todos los colaboradores, directores y ejecutivos de la compañía.

2 Gobierno Corporativo

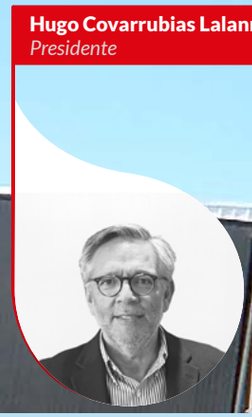
Marco de gobernanza
Directorio
Equipo ejecutivo
Gestión de riesgos
Relación con grupos de interés

Organigrama



- Desarrollo sostenible: Comité de Sostenibilidad.
- Unidades de control interno y gestión de riesgos: Roberto Chattin, gerente de Contabilidad e Impuestos.
- Relaciones con los accionistas e inversionistas: Gustavo Rencoret y Roberto Chattin.
- Relaciones con los medios de prensa: Rodrigo Cubillos, gerente División Marketing.

Directorio



Hugo Covarrubias Lalanne
Presidente

Profesión u oficio:
Ingeniero Ejecución Marketing

Fecha desde que está en el cargo:
Abril, 2023

Claudio Rodríguez Huaco
Vicepresidente

Profesión u oficio:
Empresario

Fecha desde que está en el cargo:
Abril, 2023

Susana Jiménez Schuster
Directora titular

Profesión u oficio:
Ingeniera comercial

Fecha desde que está en el cargo:
Abril, 2023

Ignacio Benito
Director titular

Profesión u oficio:
Licenciado en Administración de Empresas & MBA

Fecha desde que está en el cargo:
Abril, 2023

Juan Ignacio Langlois Margozzini
Director titular

Profesión u oficio:
Abogado

Fecha desde que está en el cargo:
Abril, 2023

Felipe Larraín Tejeda
Director Suplente

Profesión u oficio:
Abogado

Fecha desde que está en el cargo:
Abril, 2023

Fernando Devoto Acha
Director Suplente

Profesión u oficio:
Abogado

Fecha desde que está en el cargo:
Abril, 2023

Philippa Cooper Ríos
Director Suplente

Profesión u oficio:
Abogada

Fecha desde que está en el cargo:
Abril, 2023

Joaquín Rodríguez Diez
Director Suplente

Profesión u oficio:
Abogado

Fecha desde que está en el cargo:
Abril, 2023

Nicolás Maturana Sanhueza
Director Suplente

Profesión u oficio:
Abogado

Fecha desde que está en el cargo:
Abril, 2023

** Ninguno de los integrantes del Directorio es independiente, ni ejecutivo de la organización.*

El Directorio de Soprole Inversiones S.A., sociedad matriz del Grupo Soprole, se compone de cinco miembros titulares y cinco miembros suplentes. Los miembros del Directorio son designados por los accionistas, en juntas válidamente celebradas, en conformidad con la legislación aplicable y los estatutos de la sociedad. Antes de la celebración de la junta de accionistas en la que se realiza la elección de directores, se publica en la página web de la sociedad la lista de candidatos que hubieren aceptado su nominación y declarado no tener inhabilidades para desempeñar el cargo, junto con antecedentes relativos a su persona. Esto, con el objetivo de que los accionistas puedan informarse sobre los candidatos a director con la debida antelación en que se lleva a cabo su elección. De otro modo, cuando la lista no está disponible previamente, se pone a disposición de los accionistas al inicio de la correspondiente junta.

Hasta el momento, el Directorio no ha implementado -por no considerarlo necesario- procedimientos específicos para informar a los accionistas sobre los perfiles recomendados para la elección de directores, ni para garantizar la diversidad en las nóminas presentadas en relación con la diversidad de capacidades, condiciones, experiencias y visiones que en opinión del Directorio resultaría aconsejable tengan quienes formen parte del mismo, para que éste se encuentre en mejores condiciones de velar por el interés social.

Rol del Directorio

El Directorio tiene como objetivo fundamental asegurar que la organización adhiera a las leyes y regulaciones aplicables, así como a los estándares éticos y de responsabilidad social, estableciendo al efecto, políticas y procedimientos claros que guíen las acciones de la organización en relación con sus impactos económicos, ambientales y sociales.

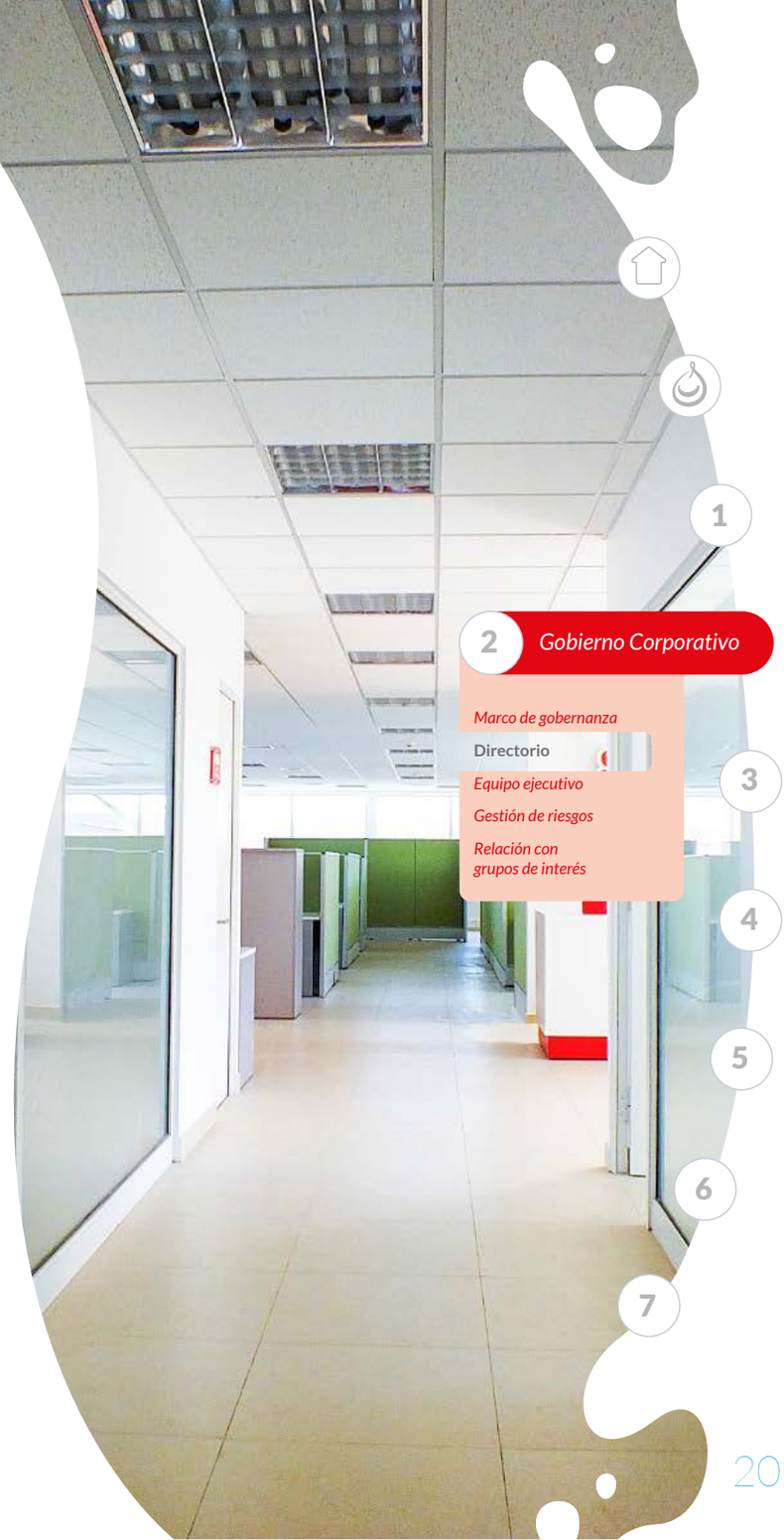
Las principales funciones del Directorio son: (i) Definir y hacer seguimiento a la implementación de la estrategia de negocio en el mediano y largo plazo; (ii) Velar por el cumplimiento de las políticas de la empresa, regulaciones que aplican y gestión de asuntos críticos y de riesgos; (iii) Monitorear el desempeño de los objetivos propuestos en la estrategia de sostenibilidad, incluida la aprobación de la Memoria integrada; y (iv) Aprobar y actualizar el propósito de la organización, las declaraciones de valores o misión, las estrategias, las políticas y los objetivos relacionados con el desarrollo sostenible.

El Directorio asume, como una de sus funciones primordiales, la tarea de velar por la debida diligencia de la organización como un proceso continuo por medio del cual busca identificar y evaluar los impactos reales y potenciales de las actividades de la compañía en la economía, el medio ambiente y las personas; así como de generar aquellos procesos, controles y procedimientos de gobernanza que sean necesarios y convenientes para supervisar y gestionar los impactos, riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad.

En ese marco, la revisión y monitoreo mensual por parte del Directorio de indicadores específicos de sostenibilidad, relacionados con la gestión de aspectos materiales para la compañía, como es el uso del agua; gestión de residuos; salud y seguridad de colaboradores propios y externos; calidad e inocuidad; entre otros aspectos, busca consolidar una debida diligencia en materia de sostenibilidad que sea robusta y permanente.

El Directorio delega en el Comité de Sostenibilidad la supervisión de estas materias. Este Comité está compuesto por ejecutivos de diferentes áreas de la compañía, quienes, a su vez, monitorean directamente el cumplimiento de los KPI´s que se han definido para cumplir con las metas planteadas. Para lograr un cumplimiento más efectivo de aquellas metas, los KPI´s de sostenibilidad han pasado a ser parte de la estrategia de gestión del negocio y uno de los componentes para la remuneración variable del Comité Ejecutivo y colaboradores.

En materia de derechos humanos, es importante consignar que la estrategia de sostenibilidad de Soprole se encuentra alineada con 13 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), adoptados por las Naciones Unidas en 2015, objetivos que hacen frente a desafíos globales como la pobreza, desigualdad, el cambio climático, la degradación medioambiental, la paz y la justicia. Este detalle se encuentra en la sección “Estrategia de Sostenibilidad” (página 40).



Reuniones con **áreas clave**

El Directorio se reúne, al menos una vez al año o cuando lo considere necesario, con las unidades de gestión de riesgos, auditoría interna, responsabilidad social y la firma de auditoría externa encargada de los estados financieros. Durante estas reuniones, se abordan temáticas clave como:

1. Revisión de informes de auditoría.
2. Seguimiento de los controles implementados y evaluación de sus resultados.
3. Análisis de programas y políticas de responsabilidad social.
4. Evaluación del cumplimiento de regulaciones y normativas aplicables.

Estas reuniones cuentan con la participación del gerente general, el Comité de Gerentes y otros ejecutivos que tengan relación directa con los temas a tratar, asegurando una visión integral y alineada con los objetivos estratégicos de la compañía.

Funcionamiento y **sistema de información**

El Directorio de Soprole Inversiones S.A. sesiona, al menos, una vez al mes, en conformidad con lo establecido en los estatutos de la sociedad. Respecto a la antelación con la que se debe remitir la citación y los antecedentes necesarios para la adecuada realización de cada reunión, esto se realiza de acuerdo con la Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas. Existe un sistema de información que permite acceder a cada integrante, de manera segura, remota y permanente a las actas y documentos. En cada sesión de Directorio queda registro de las principales temáticas abordadas en actas, las que son compartidas a la totalidad de los directores para su revisión y continuidad antes de cada reunión.

Estas actas quedan a disposición de los miembros del Directorio para su revisión en cualquier momento, una vez que sean aprobadas y suscritas. El respaldo de las actas se encuentra en los correspondientes libros, que se almacenan en las oficinas corporativas de la sociedad. El registro histórico es de, a lo menos, 10 años. Además, en forma previa a cada reunión de Directorio se envía a los directores una presentación o minuta con el detalle de los antecedentes y temas que se tratarán en la reunión, documento que se usa como base para la discusión.

Frecuencia	**Mensual, en conformidad con lo establecido en los estatutos de la sociedad.**
Duración	**No se ha estimado necesario establecer una regulación sobre el tiempo mínimo de duración, sino que ello responde a los asuntos a tratar en cada caso. Tampoco se ha estimado necesario determinar el tiempo mínimo de dedicación presencial y remota a las mismas.**
Formato	**Presencial, sin perjuicio de la posibilidad de los directores de participar en forma remota, por medio de videoconferencia, en caso de que sea requerido.**
Organización	• **En forma previa a cada reunión del Directorio, la administración ejecutiva pone a disposición de los directores los antecedentes e información que se tratará en la misma.** • **Se generan espacios de preguntas o bien, se proporciona información adicional o complementaria.**

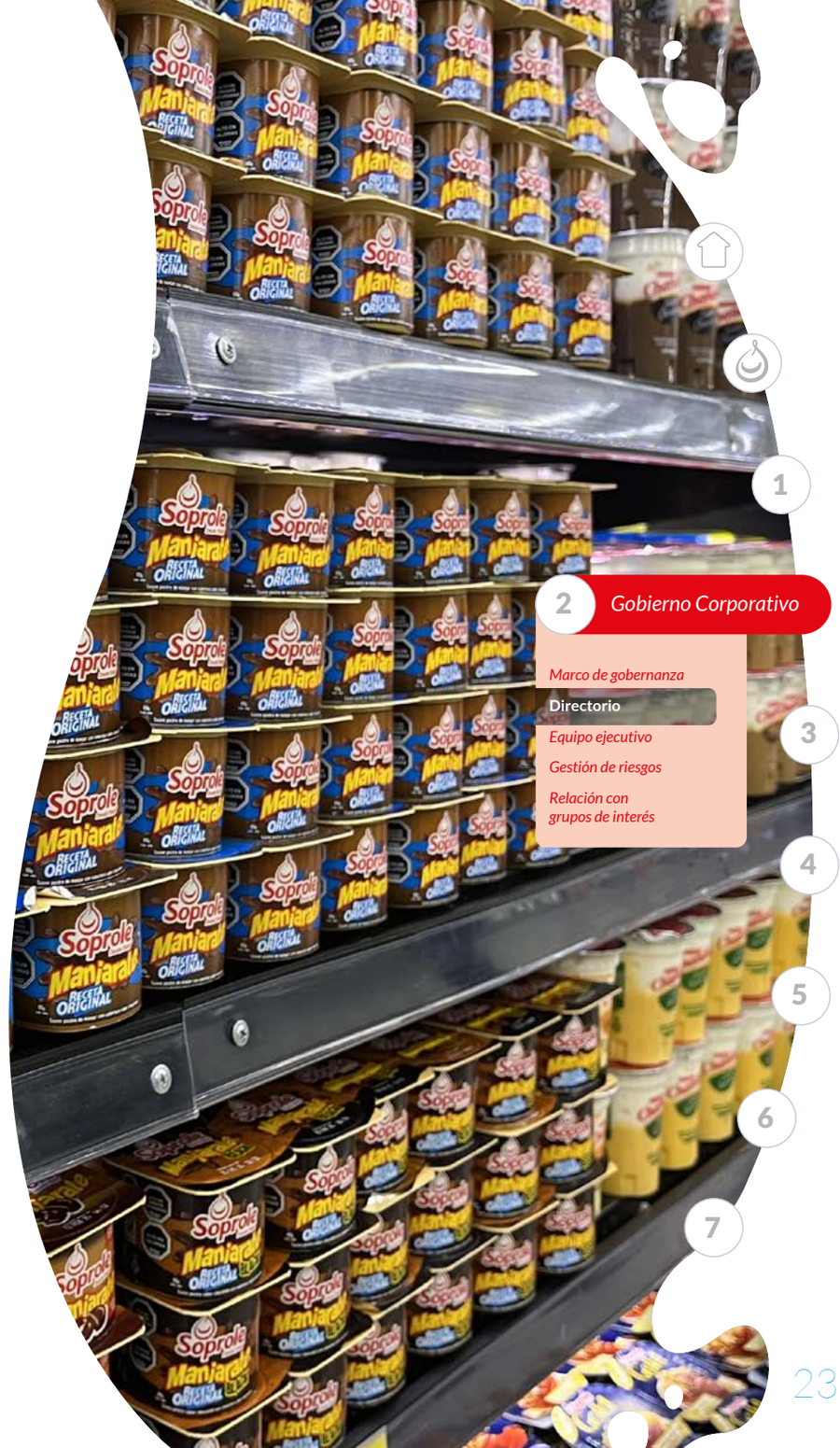
Por otro lado, la sociedad no cuenta con mecanismos o procedimientos que permitan a los accionistas participar en las juntas y ejercer su derecho a voto por medios remotos, privilegiando su desarrollo de manera presencial; ni tampoco sistemas que permitan al público en general informarse en tiempo real de los acuerdos adoptados en las juntas. No obstante, cuando ha sido necesario, sí se han implementado medios de participación remota para los accionistas, en cumplimiento a las disposiciones de la normativa de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) especialmente dictadas al efecto. En caso de ser necesario, la sociedad podría evaluar implementar nuevamente este tipo de medidas.

Remuneraciones del Directorio

La compañía no establece distinciones salariales por género. Tanto la media como la mediana de los salarios representan un 100%, ya que los ingresos son iguales para hombres y mujeres. Los integrantes del Directorio cuentan con una dieta establecida de acuerdo con sus roles dentro del máximo órgano de gobierno corporativo. Los montos de las dietas ascienden a: 145 Unidades de Fomento (UF) mensuales para cada director titular; en tanto, el presidente del directorio, percibe una remuneración mensual equivalente a 290 Unidades de Fomento (UF).

Nombre	2023 INGRESOS FIJOS (M$ / CLP)	2024 INGRESOS FIJOS (M$ / CLP)
Hugo Covarrubias Lalanne	125.411	130.742
Claudio Rodríguez Huaco	N/A	N/A
Susana Jiménez Schuster	62.706	65.371
Ignacio Benito	47.355	65.644
Juan Ignacio Langlois Margozzini	47.281	65.371

** Los directores suplentes no reciben remuneración por concepto de participación en el Directorio.*
*** No existen ingresos variables para el Directorio en este período.*



Diversidad del Directorio

El Directorio es consciente de la importancia de la diversidad para la compañía, así como de promover una cultura inclusiva y libre de prejuicios, fomentando la igualdad de oportunidades para todas las personas.

Por ello, a través de la Política de Diversidad e Inclusión, se ha preocupado de plasmar el compromiso con fomentar y asegurar que los equipos de trabajo en Soprole representen a la sociedad diversa, y que tengan acceso igualitario a oportunidades y participación, sin distinción.

En ese sentido, a través de distintos medios, se procuran detectar aquellas barreras organizacionales, sociales o culturales que pudieren estar inhibiendo la natural diversidad de capacidades, visiones, características y condiciones que son necesarias dentro de la organización.

Para lo anterior, el Directorio busca: (i) asegurarse de que las políticas de contratación sean inclusivas y que se tengan en cuenta diferentes habilidades, experiencia y perspectivas para seleccionar a los candidatos adecuados; (ii) implementar políticas y programas de diversidad e inclusión, incluyendo priorización de grupos de especial protección y metas asociadas; y (iii) obtener capacitación en todas aquellas áreas en que se identifiquen posibilidades de mejora, incluidas las referidas a las barreras organizacionales, sociales o culturales.

N° de directores por sexo	TOTAL	DIRECTORES TITULARES	DIRECTORES SUPLENTES
Mujeres	2	1	1
Hombres	8	4	4
TOTAL	10	5	5

N° de directores por nacionalidad	TOTAL	DIRECTORES TITULARES	DIRECTORES SUPLENTES
Chilena	7	3	4
Mujeres	2	1	1
Hombres	5	2	3
Extranjera	3	2	1
Mujeres	0	0	0
Hombres	3	2	1

** Entre los directores titulares, hay dos extranjeros: uno de nacionalidad peruana y uno de nacionalidad argentina, ambos hombres. Entre los directores suplentes, el único extranjero (también hombre) es de nacionalidad peruana.*

Nº de directores por rango de edad	TOTAL	DIRECTORES TITULARES	DIRECTORES SUPLENTES
Entre 31 y 40 años	3	0	3
Mujeres	1	0	1
Hombres	2	0	2
Entre 41 y 50 años	1	1	0
Mujeres	0	0	0
Hombres	1	1	0
Entre 51 y 60 años	4	3	1
Mujeres	1	1	0
Hombres	3	2	1
Entre 61 y 70 años	2	1	1
Mujeres	0	0	0
Hombres	2	1	1
Mayores a 70 años	0	0	0
Mujeres	0	0	0
Hombres	0	0	0
TOTAL	10	5	5

Nº de directores por antiguedad en cargo	TOTAL	DIRECTORES TITULARES	DIRECTORES SUPLENTES
Menos de 3 años	8	3	5
Mujeres	1	0	1
Hombres	7	3	4
Entre 3 y 6 años	1	1	0
Mujeres	1	1	0
Hombres	0	0	0
Más de 6 y menos de 9 años	1	1	0
Mujeres	0	0	0
Hombres	1	1	0
Entre 9 y 12 años	0	0	0
Mujeres	0	0	0
Hombres	0	0	0
Más de 12 años	0	0	0
Mujeres	0	0	0
Hombres	0	0	0
TOTAL	10	5	5

El Directorio de Soprole no tiene miembros en situación de discapacidad.

Conocimientos del Directorio y **mejoramiento continuo**

Nombre	INDUSTRIA LÁCTEA	RETAIL	GOBIERNO CORPORATIVO	LEGAL	FINANZAS
Hugo Covarrubias Lalanne	✓	✓	-	-	-
Claudio Rodríguez Huaco	✓	-	-	-	-
Susana Jiménez Schuster	✓	-	-	-	-
Ignacio Benito	-	✓	-	-	✓
Juan Ignacio Langlois Margozzini	-	-	✓	✓	✓

El Directorio de Soprole Inversiones S.A. tiene una preocupación constante en torno al mejoramiento continuo, y por esto, de forma permanente, lleva a cabo un proceso de identificación de aquellas áreas en que resulta necesario o conveniente que sus integrantes fortalezcan o profundicen sus conocimientos o herramientas, y continúen perfeccionándose. Al ser una materia cambiante y que constituye un aspecto de la función del Directorio, no se estima necesario definir un procedimiento formal al respecto.

Dicho esto, el Directorio cuenta con una metodología de evaluación de su desempeño colectivo y/o individual propia, que funciona de acuerdo con las necesidades que se van presentando periódicamente. Esta evaluación, que tiene carácter continuo y es de tipo informal, busca reflejar su gestión operativa, detectar brechas e incorporar mejoras encaminadas a realizar las funciones con alta diligencia y efectividad, incluida la supervisión y gestión de los impactos, riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad.

En ese sentido, no se ha estimado necesaria la contratación de asesoría de un experto externo para la evaluación periódica del desempeño y funcionamiento del Directorio, sin perjuicio de que el máximo órgano de gobierno pueda decidir la contratación de asesoría externa para realizar evaluaciones o análisis específicos, y también para la ejecución de las medidas necesarias o convenientes para el fortalecimiento o perfeccionamiento de conocimientos o herramientas, o para la capacitación y formación en distintas materias.

Inducción de nuevos integrantes

Cuando se elige un nuevo director en Soprole Inversiones S.A., el gerente general debe hacer al menos tres presentaciones de inducción, incluyendo visitas a las instalaciones productivas. Esta inducción debe realizarse dentro de las primeras semanas en que el director respectivo haya asumido su cargo; y comprende, entre otros aspectos, información acerca de:

- los negocios, materias y riesgos de la compañía;
- los grupos de interés relevantes;
- el propósito, valores y principios que deben guiar a la sociedad, y Política de Diversidad e Inclusión y Sostenibilidad;
- marco jurídico vigente aplicable a la sociedad y sus directores;
- deberes y prohibiciones aplicables a los directores en conformidad con la legislación;
- principales acuerdos adoptados por el Diretorio en el último tiempo
- información financiera; y
- conflictos de interés.

Contratación de **asesorías**

Aunque la compañía no cuenta con una política específica para la contratación de asesorías por parte del Directorio en áreas como contabilidad, tributación, finanzas, aspectos legales u otros, este recurso está disponible y puede ser utilizado mediante acuerdo de las mayorías correspondientes. En estos casos, se sigue el procedimiento general de contratación de proveedores, con la participación de las áreas pertinentes de la compañía en función de los servicios requeridos. Durante este período, el monto total desembolsado por asesorías contratadas por el Directorio ascendió a 348.840.799 CLP.

En cuanto a los servicios contratados con la firma auditora a cargo de la auditoría de estados financieros y otras entidades, estos son:

Firma de Auditores	TIPO DE SERVICIOS DE AUDITORÍA	MONTO (CLP)
PricewaterhouseCoopers Consultores, Auditores Compañía Limitada	Auditoría Estados Financieros	170.447.409
	Auditoría Financiera	104.122.348
EY Consultores Limitada	Servicios Auditoría Impuestos, Renta	74.271.042

Visitas a terreno

Para el Directorio es de alta importancia estar conectados con la operación, por lo cual se preocupa de realizar visitas periódicas a las distintas plantas para mantenerse actualizados respecto de su estado y funcionamiento; conocer las principales funciones y preocupaciones de los colaboradores; las recomendaciones y mejoras que, en opinión de los responsables de esas dependencias e instalaciones, son pertinentes de realizar, entre otros aspectos.

Durante el año 2024 se realizaron las siguientes visitas:

- **16 de marzo:** el director Claudio Rodríguez visitó el complejo industrial operado por Soprole S.A., ubicado en la comuna de San Bernardo, incluyendo sus fábricas de productos frescos y refrigerados, leche UHT, margarinas, jugos y aguas embotelladas. En dicha visita participaron también la gerente de la División de Operaciones, Isabel León; el gerente de planta 4, Víctor Carriquiry; y el gerente de planta 3, Fernando Koch.
- **30 de julio:** el director Ignacio Benito visitó el Centro de Distribución Renca. En dicha visita participaron también el gerente general, Sebastián Tagle, y el gerente de la División Supply Chain, César Osorio.
- **28 y 29 de octubre:** los directores Claudio Rodríguez e Ignacio Benito visitaron la planta elaboradora de queso ubicada en la comuna de Los Lagos, y la planta de secado de leche ubicada en la comuna de Osorno; ambas operadas por Prolesur S.A. En dicha visita participaron también el gerente general, Sebastián Tagle; el gerente de la División Sur, Erich Becker; el gerente de Operaciones de la División Sur, Andrés Rabie y el gerente agrícola, Roberto Vidal. En esa oportunidad los directores mencionados visitaron también la planta procesadora de leche ubicada en Frutillar, recientemente tomada en arriendo por Prolesur S.A., y que se espera que comience a operar durante el primer semestre de 2025.

Continuidad operacional

Soprole posee un manual de manejo de crisis, elaborado con el objetivo específico de contar con un procedimiento conocido, estandarizado y uniforme destinado a contener y resolver las contingencias dentro del más breve plazo posible, a través de la toma de decisiones informadas y consensuadas, bajo parámetros de criterio, prudencia y reserva.

Elementos del manejo de crisis:

- **Protocolo de comunicaciones.**
- **Designación de un comité ad-hoc: liderado por el gerente general y conformado por las personas que, de acuerdo con su experiencia, sean las más adecuadas para abordar la contingencia a tratar.**
- **Integración de miembros del Directorio, en caso de que sea necesario.**

En principio, no se prevé un cambio en el funcionamiento del Directorio ante este tipo de situaciones, sin perjuicio de que los directores son continuamente informados del avance del evento y de que el máximo órgano de gobierno pueda sesionar extraordinariamente tantas veces como sea necesario en relación con la contingencia en cuestión, a fin de actuar en forma rápida y efectiva. En la misma línea, la compañía cuenta con un Manual de Crisis y Planes de Continuidad Operacional que permiten operar y tomar decisiones para mantener la continuidad operacional y traspasar funciones e información relevante ante eventos imprevistos.

Ejecutivos principales

En Soprole, la confianza y el respaldo del Directorio son fundamentales para llevar adelante la estrategia corporativa y cumplir con el propósito de crear sonrisas con productos ricos y nutritivos. Este compromiso se materializa a través de la gestión de su plana ejecutiva, un equipo de líderes altamente calificados, quienes, con visión y dedicación, asumen la responsabilidad delegada por el Directorio para ejecutar las metas estratégicas y operativas.

Cada miembro de la plana ejecutiva encarna los valores de la empresa, liderando con integridad, innovación y sostenibilidad. Su capacidad para tomar decisiones clave, adaptarse a los desafíos del entorno y trabajar en sinergia permite a Soprole seguir creciendo, fortaleciendo sus relaciones con los distintos grupos de interés y consolidando su rol como actor líder y responsable en la industria de alimentos.

La plana ejecutiva y el Directorio trabajan en conjunto, alineando sus esfuerzos para consolidar una estrategia clara y transversal, con una implementación efectiva en todas las áreas.

Cada miembro de la plana ejecutiva representa los valores que definen a Soprole, liderando con integridad, impulsando la innovación y promoviendo la sostenibilidad.

Sebastián Tagle Pérez
Gerente General

Ingeniero Civil Industrial
7.010.443-1

Fecha en que asume el cargo:
20 de enero de 2020

Jorge Barría Piña
Gte. de Adm. y Finanzas

Ingeniero Civil Industrial
13.308.551-3

Fecha en que asume el cargo:
01 de agosto de 2015

Rodrigo Cubillos Yáñez
Gerente de Marketing

Publicista
10.979.782-0

Fecha en que asume el cargo:
01 de febrero de 2015

César Osorio Bascur
Gte. División Supply Chain

Ingeniero Civil
15.381.845-2

Fecha en que asume el cargo:
01 de octubre de 2019

Nelson Pino Solar
Gte. División Ventas Canal Moderno

Ingeniero Ejecución Marketing
9.741.932-9

Fecha en que asume el cargo:
01 de febrero de 2015

Carlos Andonie Abugattas
Gerente División Ventas Canal Tradicional y Food Professionals

Ingeniero Civil
10.961.660-4

Fecha en que asume el cargo:
01 de abril de 2018

Isabel León Gould
Gerente División Operaciones

Ingeniero Civil Químico
6.978.437-2

Fecha en que asume el cargo:
01 de marzo de 2020

Hernán Cabezas Guzmán [1]
Gte. de Personas y Organización

Ingeniero en Finanzas
10.814.540-4

Fecha en que asume el cargo:
01 de noviembre de 2015

Gustavo Rencoret Mujica
Gerente de Asuntos Legales y Corporativos

Abogado
11.994.919-K

Fecha en que asume el cargo:
01 de agosto de 2012

Erich Becker Tengner
Gerente División Agrícola y Operaciones Zona Sur

Ingeniero Civil Industrial
11.024.378-2

Fecha en que asume el cargo:
01 de octubre de 2021

Daniela Silva Manzor
Gerente Divisional de Desarrollo y Crecimiento del Negocio

Ingeniero Comercial
15.795.681-7

Fecha en que asume el cargo:
01 de noviembre de 2024

[1] *Durante 2024, se desempeñó el señor Pablo Pinochet García como gerente interino del área de Personas y Organización*

2 Gobierno Corporativo
Marco de gobernanza
Directorio
Equipo ejecutivo
Gestión de riesgos
Relación con grupos de interés

Remuneraciones de ejecutivos

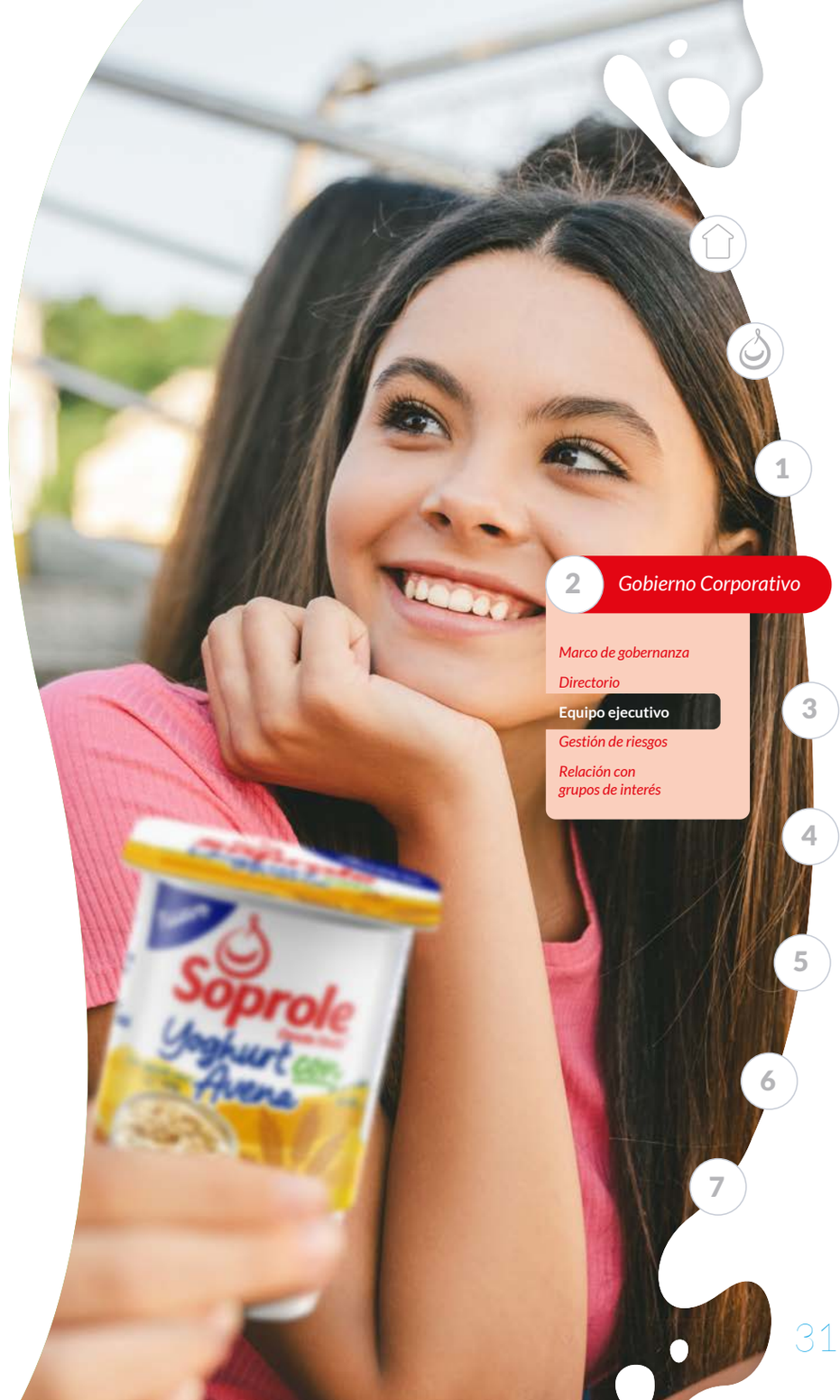
En Soprole, el Comité de Gerentes opera bajo las políticas de remuneración de la compañía, que incluyen una remuneración fija y una bonificación variable anual. Esta bonificación está directamente vinculada a los resultados del negocio durante el período, considerando el cumplimiento de indicadores clave de desempeño (KPI) en áreas sostenibles como calidad, medio ambiente, seguridad y personas.

Actualmente, la compañía no cuenta con un procedimiento específico para que el Directorio o los accionistas revisen o aprueben las estructuras salariales, políticas de compensación o indemnización de los ejecutivos. Asimismo, no se ofrecen opciones para adquirir acciones de la sociedad.

	REMUNERACIONES Y COMPENSACIONES EJECUTIVOS PRINCIPALES M$	
	2023	2024
Sueldos fijos y participaciones	2.120.096.096	2.324.882.985
Indemnizaciones por término de relación laboral del año	0	0

Plan de sucesión

La compañía cuenta con un programa diseñado específicamente para identificar a los potenciales sucesores de cargos críticos, incluyendo al gerente general y otros ejecutivos principales. Este programa utiliza herramientas especializadas para evaluar fortalezas y brechas, y define planes de desarrollo que aseguren que estas personas adquieran las competencias necesarias para asumir eventuales reemplazos, ya sea por razones planificadas o imprevistas.



Gestión de **riesgos**

Contamos con una Política de Gestión de Riesgos que refuerza nuestro compromiso con una gestión integral y efectiva, proporcionando las bases para identificar, evaluar, gestionar, monitorear e informar sobre los riesgos de manera estructurada y proactiva. Reconocemos que el entorno de riesgos es dinámico, por lo que revisamos periódicamente nuestro entorno operativo y la eficacia de los controles establecidos, asegurando nuestra capacidad de adaptarnos a los cambios y mejorar de forma continua. Para ello, fundamentamos nuestras decisiones en información confiable, respaldada por políticas, normas y directrices específicas que orientan sobre la tolerancia a los riesgos clave.

Tenemos una sólida estructura de gobierno corporativo que garantiza una gestión proactiva y responsable de los riesgos, permitiendo su identificación, monitoreo, prevención y control de manera oportuna. Este enfoque tiene como objetivo asegurar la continuidad operativa, proteger nuestra reputación y cumplir con las metas de trabajo y gestión establecidas.

El Directorio delega en la alta gerencia el rol de la gestión de riesgos, siendo responsable de desarrollar y ejecutar estrategias y políticas generales en esta materia, tomar decisiones informadas y garantizar la implementación de respuestas estratégicas y adecuadas. Bajo las directrices establecidas, se busca identificar, evaluar, priorizar, controlar y mitigar los riesgos asociados a nuestras operaciones diarias, asegurando una gestión eficiente y alineada con los objetivos estratégicos de la compañía.

Para ello, hemos adoptado como guía normas y regulaciones tanto locales como internacionales, incluyendo las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) emitidas por la International Accounting Standards Board (IASB), la Ley de Delitos Económicos (20.393) y sus modificaciones posteriores, así como la normativa ambiental aplicable, entre otras.

La alta gerencia ha desarrollado una matriz de riesgos que se actualiza continuamente y que identifica los diferentes tipos de riesgos a los que estamos expuestos como compañía. Esta herramienta se elabora mediante un análisis cualitativo y cuantitativo basado en la relación entre probabilidad y consecuencia, lo que permite priorizar y gestionar nuestros riesgos de manera efectiva y alineada con los objetivos estratégicos definidos.

Adicionalmente, la alta gerencia es responsable de implementar programas y acciones para gestionar los riesgos identificados. Esto incluye:

- Adopción de políticas claras y transversales.
- Implementación de sistemas de gestión efectivos.
- Realización de evaluaciones de impacto.
- Definición de medidas de mitigación y adaptación.

Los reportes de gestión de riesgos se presentan periódicamente al Directorio, destacando los avances y alertando sobre cualquier riesgo crítico o inminente que requiera medidas especiales.

Para fortalecer la gestión de riesgos, ejecutamos controles operacionales y financieros automatizados de manera anual, los cuales se evalúan semestralmente para garantizar su eficacia. El sistema incluye una segregación de funciones claramente definida en las plataformas utilizadas, generando alertas automáticas ante cualquier incompatibilidad relacionada con roles o cargos.

En 2024, se creó la gerencia de Auditoría Interna y Cumplimiento, un organismo al que se le ha otorgado independencia de la administración y que reportará directamente al Directorio. Esta gerencia se enfoca en evaluar la gobernanza, los controles internos y los procesos operativos, garantizando su eficacia y asegurando que estén alineados con las mejores prácticas.

Comunicación y difusión:

En nuestra Política de Gestión de Riesgos también remarcamos la importancia de promover una cultura abierta e inclusiva que empodere a nuestro equipo para identificar riesgos y oportunidades, facilitando la adopción de medidas oportunas y efectivas. De cara a 2025, continuaremos reforzando las iniciativas de divulgación y las capacitaciones, con el objetivo de mejorar la comprensión y el cumplimiento de estas directrices, consolidando así una gestión de riesgos más efectiva y sostenible.Las políticas y procedimientos de gestión de riesgos están disponibles en la intranet de la compañía, asegurando el acceso para todos los ejecutivos y colaboradores.

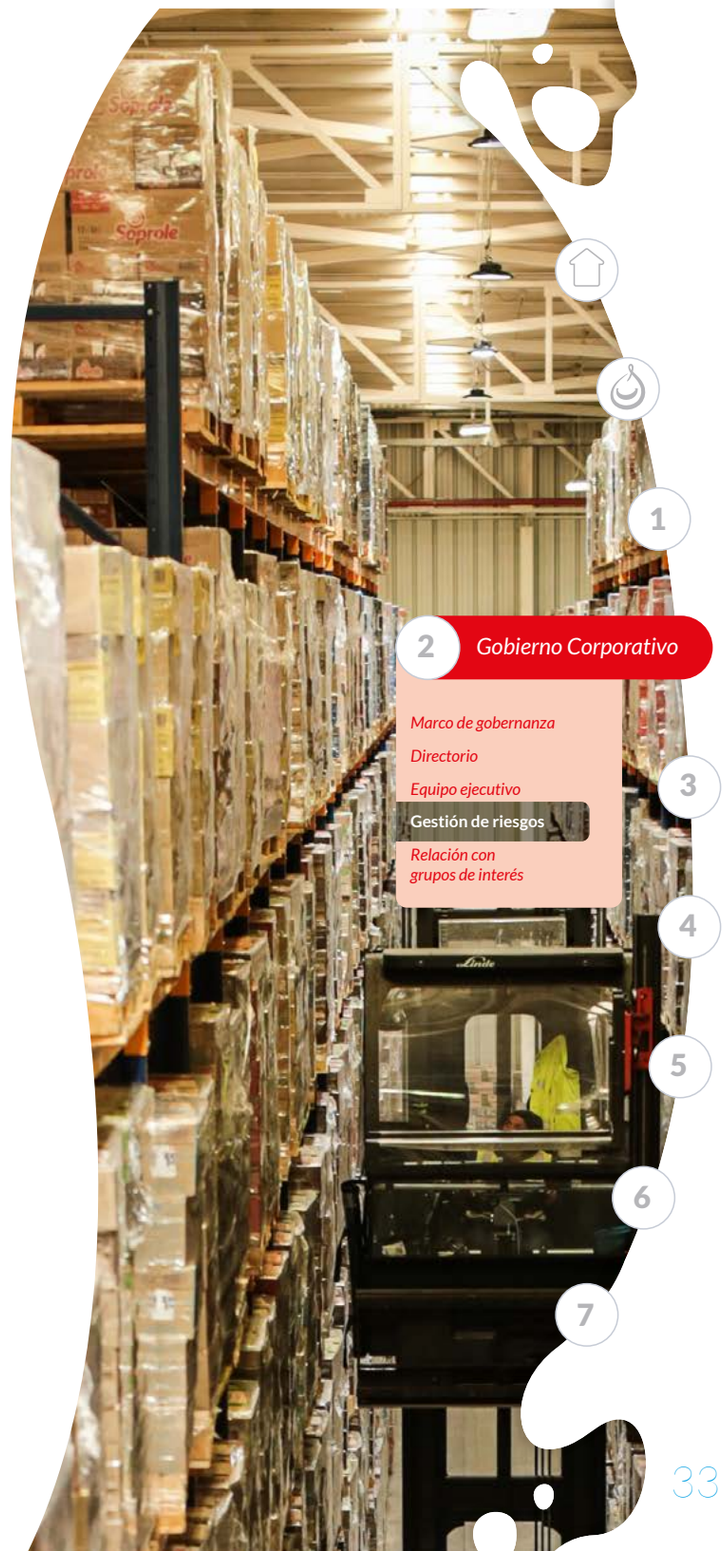
Identificación y evaluación de riesgos

La identificación de riesgos se realiza a través de un proceso de evaluación en el que se identifican los posibles riesgos asociados a las operaciones de nuestra compañía. Este proceso puede incluir la revisión de documentación interna, análisis del entorno empresarial, consultas a expertos y entrevistas con personal interno, entre otros métodos.

Una vez identificados los riesgos, realizamos una evaluación de su nivel de importancia, lo que implica determinar la probabilidad de ocurrencia de cada riesgo y evaluar el impacto que tendría en caso de materializarse. Aquellos riesgos con alta probabilidad de ocurrencia y un impacto severo en los resultados y operaciones reciben prioridad de gestión.

Además, monitoreamos de manera continua los cambios en el marco regulatorio, ya que estos pueden generar nuevos riesgos o modificar la gestión de los existentes. Contamos con la asesoría de expertos externos que identifican y notifican los cambios normativos y regulatorios relevantes, recomendando las mejores formas de adaptar las políticas y prácticas.

Aunque mantenemos un compromiso sólido con la promoción y protección de los derechos humanos, reflejado en nuestra gestión diaria y en la promoción de principios como la diversidad, la inclusión y la seguridad de nuestros colaboradores, aún no contamos con procedimientos específicos dedicados exclusivamente a esta materia. Sin embargo, como parte de nuestra planificación futura, avanzaremos en esta área para fortalecer una gestión más integral y responsable.



Nuestros riesgos

Nuestra matriz de riesgos incluye la categorización de riesgos y la implementación de planes de mitigación, considerando aspectos clave de sostenibilidad y medio ambiente. Además, con la actualización de la matriz de riesgos enfocada en los delitos económicos emergentes, también se integraron las implicancias ambientales. Esto permitirá una gestión más completa e integral de los riesgos ambientales que enfrentamos.

Reconocemos el cambio climático como un desafío fundamental que requiere atención en el mediano plazo. Contar con una matriz específica para riesgos climáticos es un aspecto que pretendemos abordar en el mediano plazo. Mientras tanto, consideramos como materiales para la compañía los riesgos físicos asociados a la escasez hídrica y a eventos climáticos extremos, tales como incendios. En cuanto a los riesgos de transición, identificamos como relevantes las regulaciones ambientales relacionadas con el control y gestión de residuos y emisiones, los costos de adaptación y cumplimiento, y posibles cambios en la demanda de nuestros consumidores.

Riesgos	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO E IMPACTO EN EL NEGOCIO	GESTIÓN Y MANEJO DEL RIESGO
Riesgos de seguridad de la información, especialmente en relación con la privacidad de los datos de clientes	El crecimiento del comercio electrónico y la creciente dependencia de la tecnología e Internet hacen imprescindible garantizar la protección y seguridad de los datos de nuestros grupos de interés. En un entorno con amenazas de ciberseguridad cada vez más avanzadas, contar con tecnología de punta y proporcionar formación continua a nuestro personal son pilares fundamentales para proteger nuestra información y operaciones.	Contamos con altos estándares establecidos en nuestra Política de Seguridad de la Información, complementados con capacitaciones continuas para nuestro personal. Además, disponemos de un área especializada y un Comité de Ciberseguridad dedicados a garantizar la protección de nuestra información y sistemas. Adicionalmente, para responder a la Ley de Protección de Datos Personales (Ley 21.719), se realizará una revisión exhaustiva de los procesos internos, incluyendo la creación de un inventario actualizado de datos personales y la evaluación de las políticas de gestión y eliminación de datos. Se establecerá un mecanismo claro para garantizar la obtención del consentimiento expreso de los titulares, asegurando el cumplimiento con los nuevos estándares legales. Además, se designará un encargado de Protección de Datos, responsable de supervisar el cumplimiento normativo y gestionar los riesgos asociados al tratamiento de datos personales. También se implementarán medidas de seguridad técnicas y organizativas destinadas a prevenir accesos no autorizados y filtraciones, garantizando la protección de la información.
Riesgos relativos a la libre competencia	Los riesgos relativos a la libre competencia en la compañía están estrechamente relacionados con el rol que debemos asumir para garantizar una constante educación e instrucción sobre estas materias, buscando abarcar a todos los colaboradores de la organización y contextualizando en cada uno de los procesos en los que la compañía participa. Lo anterior, entendiendo qué es lo que podría constituir una práctica anticompetitiva, en (i) el mercado de abastecimiento de leche cruda; (ii) mercado de abastecimiento de otras materias primas, (iii) el proceso de elaboración de productos; y (iv) su posterior distribución y comercialización. En Soprole proporcionamos pautas internas sobre cómo reaccionar adecuadamente, educando a los colaboradores de manera permanente en cómo identificar tempranamente acciones que podrían constituir conductas anticompetitivas. Abordar proactiva y permanentemente estos riesgos robustece la posición de nuestra compañía frente a sus colaboradores, consumidores, proveedores y frente a la autoridad de libre competencia.	Nuestro Directorio reconoce el cumplimiento de la normativa de libre competencia a un rango fundamental dentro de los principios corporativos y, consecuentemente con lo anterior, contamos con asesoría especializada permanente, legal y económica, en la materia. Adicionalmente, existe una serie de protocolos internos en pos de objetivos de resguardo de la libre competencia; entre los cuales se encuentra (i) la revisión de contratos de fuerzas de venta; (ii) la existencia de políticas internas en materia de libre competencia; y (iii) programas de capacitación a los colaboradores; entre otras.
Riesgos referentes a la salud y seguridad de los consumidores	Enfrentamos riesgos reputacionales y regulatorios asociados a la inocuidad, calidad y valor nutricional de nuestros productos, ya que cualquier defecto o contaminación puede comprometer la salud y seguridad de las personas. Además, esto podría derivar en retiradas de productos, con un impacto económico significativo.	Contamos con un sistema de gestión basado en la norma FSSC 22000 y en la ISO 17025 de gestión de calidad, que garantizan la calidad y seguridad alimentaria, además de impulsar la mejora continua de nuestros procesos.
Otros riesgos derivados de los impactos generados directa o indirectamente en el medio ambiente o en la sociedad	Nuestra compañía y sus filiales están sujetas a los riesgos ambientales establecidos por la normativa local vigente. Asimismo, enfrentamos desafíos futuros relacionados con la escasez hídrica y reconocemos que nuestras operaciones pueden generar impactos sociales, como el incremento del ruido y el tráfico en las comunidades cercanas.	En este contexto, y considerando los riesgos ambientales inherentes a toda actividad productiva, destacamos como medidas clave el manejo adecuado de sustancias peligrosas, la correcta descarga de RILES, el manejo seguro del amoníaco y la gestión eficiente del uso del agua (mayor detalle en “Medio Ambiente Saludable”, página 105). Por otro lado, a través del Programa Buen Vecino, llevamos a cabo una gestión coordinada con municipios y juntas de vecinos, lo que nos permite desarrollar proyectos concretos de apoyo social. Estas iniciativas buscan responder de manera efectiva y oportuna a las necesidades de las comunidades cercanas a nuestras operaciones (mayor detalle en “Programa Buen Vecino”, página 102)

Gestión de Riesgos Penales y Prevención de Delitos

La gestión de riesgos penales está a cargo de la gerencia de Asuntos Legales y Corporativos, responsable de identificar, prevenir y gestionar los riesgos asociados a delitos, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente y asegurando que las políticas y procedimientos se mantengan actualizados.

Nuestro Modelo de Prevención de Delitos incluye los elementos esenciales para prevenir la comisión de los delitos establecidos en la Ley N°20.393, mediante sistemas de organización, administración y supervisión. En cumplimiento de la Ley N°21.595, hemos actualizado nuestro Manual de Prevención de Delitos, destacando entre las acciones implementadas el desarrollo de una Matriz de Riesgos Penales, diseñada para identificar, evaluar y visibilizar la probabilidad e impacto de cada riesgo penal.

En los próximos meses, analizaremos y evaluaremos los controles existentes y las medidas de mitigación asociadas a cada delito. Además, implementaremos las capacitaciones requeridas, las cuales serán impartidas por una entidad externa especializada, fortaleciendo así nuestra cultura de cumplimiento y prevención.

1
2 Gobierno Corporativo
Marco de gobernanza
Directorio
Equipo ejecutivo
Gestión de riesgos
Relación con grupos de interés
3
4
5
6
7

Relación con nuestros **grupos de interés**

Hacemos realidad nuestro propósito cada día, llevando sonrisas y fortaleciendo el vínculo con nuestros grupos de interés a través de una participación activa, diversos canales de consulta y una gestión constante.

Cada área de nuestra compañía cuenta con un sistema específico para relacionarse con grupos de interés estratégicos, una gestión que abordamos de manera integral a través del Comité de Sostenibilidad. Dado que nuestra estrategia de sostenibilidad está integrada en el núcleo del negocio, la interacción con los stakeholders se adapta según el grado en que la sostenibilidad impregna las operaciones y gestión diaria.

Adicionalmente, disponemos de un Comité Ejecutivo de Comunicaciones Corporativas, el cual sesiona periódicamente. Este comité está compuesto por el presidente del directorio, el gerente general, el gerente de marketing, gerentes con alcance nacional y asesores comunicacionales externos. Su función principal es revisar y analizar los temas que comunicamos al mercado, asegurando la implementación de las mejoras necesarias en este ámbito. Para ello, realizamos evaluaciones bimensuales de la gestión de prensa, alineadas con las agendas comunicacionales prioritarias, en colaboración con una consultora externa.

Creemos en la materialización de nuestro propósito día a día, y para que efectivamente podamos llevar sonrisas a las personas, contamos con distintas instancias de participación, canales de consulta y gestión permanente con nuestros grupos de interés:

	DESCRIPCIÓN	RELEVANCIA PARA SOPROLE	FORMA DE RELACIONAMIENTO	POLÍTICAS Y ACTIVIDADES
Colaboradores	Son todos los colaboradores de nuestra compañía, correspondientes a líderes, profesionales, técnicos y operarios con contrato fijo e indefinido.	Son los principales encargados del funcionamiento de nuestra compañía y de que nuestra misión, visión y valores se hagan realidad.	• Intranet. • Mailing. • Mediciones de clima laboral y liderazgo. • Contratos colectivos con sindicatos. • Reuniones Conexión (Comité Ejecutivo y colaboradores). • Capacitaciones para distintos cargos y segmentos. • Iniciativas de bienestar y calidad de vida. • Comité Paritario.	• Política de Sostenibilidad. • Campaña Desarróllate y Mes del Desarrollo. • Procedimientos de Beneficios. • Política de Compensaciones. • Política de Diversidad e Inclusión. • A-GEN-13 Programa de capacitaciones. • Evaluación de Desempeño. • Política de Seguridad y Salud. • Política de Gestión de Contratistas. • Sistema de Gestión Safe Home. • Política de Comportamiento. • Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. • Política de Divulgación de Actividad Fraudulenta e Ilegal. • Política de Gestión de Riesgos. • Política de Uso Aceptable de la Tecnología de Información. • Programa Sonríe Soprole.
Clientes	Corresponden a todos los almaceneros, distribuidores, *food services*, supermercados y mayoristas con los que permanentemente realizamos negocios.	Son esenciales para la sostenibilidad financiera de nuestro negocio, como también su colaboración para aportar en la reducción de nuestro impacto ambiental.	• Sistema de respuestas. • Encuesta de satisfacción. • Encuesta de gestión de reclamos.	• Política de Seguridad y Calidad Alimentaria. • Procedimiento de gestión de reclamos. • Comité de Calidad. • Política de Sostenibilidad.
Consumidores	Todas las personas y familias que consumen diariamente nuestros productos a lo largo del país.	Nos importa conocer y considerar la opinión de nuestros consumidores, no solo para mejorar nuestro desempeño e innovaciones, sino también para asegurar el cumplimiento de nuestro propósito de aportar a la nutrición y salud de las personas, estimulando el consumo mínimo de tres lácteos al día.	• Canal de reclamos. • Programa Soprole Sonrisa Circular.	• Política de Sostenibilidad. • Estrategia de marketing. • 100% de productos para niños libres de sello.
Proveedores	Incluye todas las empresas que entregan los insumos necesarios para nuestra operación.	Son críticos para la continuidad del negocio y el logro de nuestro propósito.	• Mailing. • Capacitaciones. • Evaluaciones anuales. • Administrador de Contratos.	• Área de Gestión de Terceros. • Política de Abastecimiento. • Procedimiento de Administración de Contratos y Contratistas. • Procedimiento para Procesos de Licitaciones. • Procedimiento de suscripción de contratos con terceros. • Código de Conducta Contratistas. • Procedimiento de compras. • Política de Recepción de Documentos Tributarios de Proveedores. • Política de Sostenibilidad.

1
2 Gobierno Corporativo
Marco de gobernanza
Directorio
Equipo ejecutivo
Gestión de riesgos
Relación con grupos de interés
3
4
5
6
7

	DESCRIPCIÓN	RELEVANCIA PARA SOPROLE	FORMA DE RELACIONAMIENTO	POLÍTICAS Y ACTIVIDADES
Productores de leche	Son los encargados de abastecernos de leche, a partir de la cual se confeccionan todos nuestros productos.	Nos abastecen del insumo más importante para el cumplimiento de nuestras metas.	• Capacitaciones. • Auditorías. • Evaluaciones anuales. • Visitas periódicas del equipo agrícola de Soprole. • Plataforma virtual. • Mailing. • Reuniones informativas. • Boletín Agrícola.	• Apoyo integral en su negocio. • Apoyo en la Certificación del Estándar de Sostenibilidad para Predios Lecheros. • Auditorías de calidad e inocuidad. • Política de Sostenibilidad. • Pautas de pago.
Comunidad y sociedad	Todas las personas que de alguna forma impactamos con nuestros productos y funcionamiento diario, con foco en aquellos grupos cercanos a nuestras operaciones.	En línea con nuestro propósito, nos interesa aportar al bienestar y la salud en un sentido amplio, considerando distintas dimensiones sociales que pudieran estar afectando a las personas.	• Reuniones presenciales. • Actividades de Voluntariado. • Redes Sociales de los subgrupos. • Medios de comunicación local. • Actividades de relacionamiento. • Participación en ferias. • Talleres y charlas.	• Política de Sostenibilidad. • Implementación de los programas Soprole Sonrisa Circular y Buen Vecino. • Deporte Escolar y entrega de becas. • Donaciones a Teletón y otras instituciones. • Apoyo a comunidades afectadas por catástrofes. • Colaboración con Red de Alimentos. • Actividades recreativas/ deportivas.
Gremios	Asociaciones gremiales de profesionales y productores vinculados a la industria láctea.	Los gremios fortalecen la cooperación entre actores de la industria para mejorar el rendimiento y permite hacernos cargo de temas asociados a la sostenibilidad mediante el establecimiento de metas y compromisos conjuntos.	Instancias de participación gremial estableciendo canales formales para la coordinación de las actividades y compromisos acordados.	• Participación en Acuerdos de Producción Limpia (APL) junto a Consorcio Lechero para impulsar iniciativas y gestiones que contribuyan al cumplimiento de objetivos asociados a la sostenibilidad. • Participación en la Asociación Gremial de Industrias Proveedores (AGIP). • Comité “Gracias a la Leche”. • Participación en la Asociación Nacional de Avisadores (ANDA).
Autoridades	Instituciones u organismos públicos que fiscalizan y velan por el correcto funcionamiento de nuestra empresa dentro del marco legal existente. También son las autoridades locales donde se ubican nuestras operaciones.	Tenemos un compromiso claro con la salud y bienestar de las personas, el cual no es posible de cumplir sin el desarrollo de relaciones sanas y transparentes con las instituciones públicas.	• Canales formales establecidos con las instituciones reguladoras y fiscalizadoras. • Reuniones periódicas con entidades públicas locales.	• Plan de trabajo de mutua colaboración con las municipalidades aledañas a nuestras plantas, con las que hemos llevado a cabo proyectos de alto impacto social a través de la mejora de espacios públicos. • Política de Sostenibilidad.

Afiliaciones

Formamos parte de diversas instituciones e instancias de diálogo. Estas son:

- **Consorcio Lechero.**
- **Comité “Gracias a la Leche”.**
- **Acuerdo de Producción Limpia (APL) de ecoetiquetado.**
- **Acuerdo de producción limpia (APL) II, Sector Industria Láctea Sustentable, Programa Chile Origen Consciente.**
- **Pacto Chileno de los Plásticos.**
- **Asociación Gremial de Industrias Proveedoras (AGIP).**
- **Asociación Nacional de Avisadores de Chile (ANDA).**

Estrategia
de Negocio

3 Estrategia

Objetivos estratégicos

Estrategia de Sostenibilidad

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Objetivos **Estratégicos**

En línea con nuestros valores y propósito de ser una empresa líder en la industria láctea, tenemos cuatro focos estratégicos: (i) Ventas netas; (ii) Participación de mercado; (iii) EBITDA; y (iv) Recepción de leche. A partir de estos objetivos, se desprenden 15 focos estratégicos relacionados con materias relevantes como Sostenibilidad; Talento y Cultura; Excelencia operacional; Innovación; Eficiencia y Resultados.

Dentro de las iniciativas, consideramos aspectos ambientales y sociales, para fomentar el liderazgo de Soprole con una mirada sostenible. Adicionalmente, establecemos cuatro facilitadores para asegurar la ejecución de la estrategia:

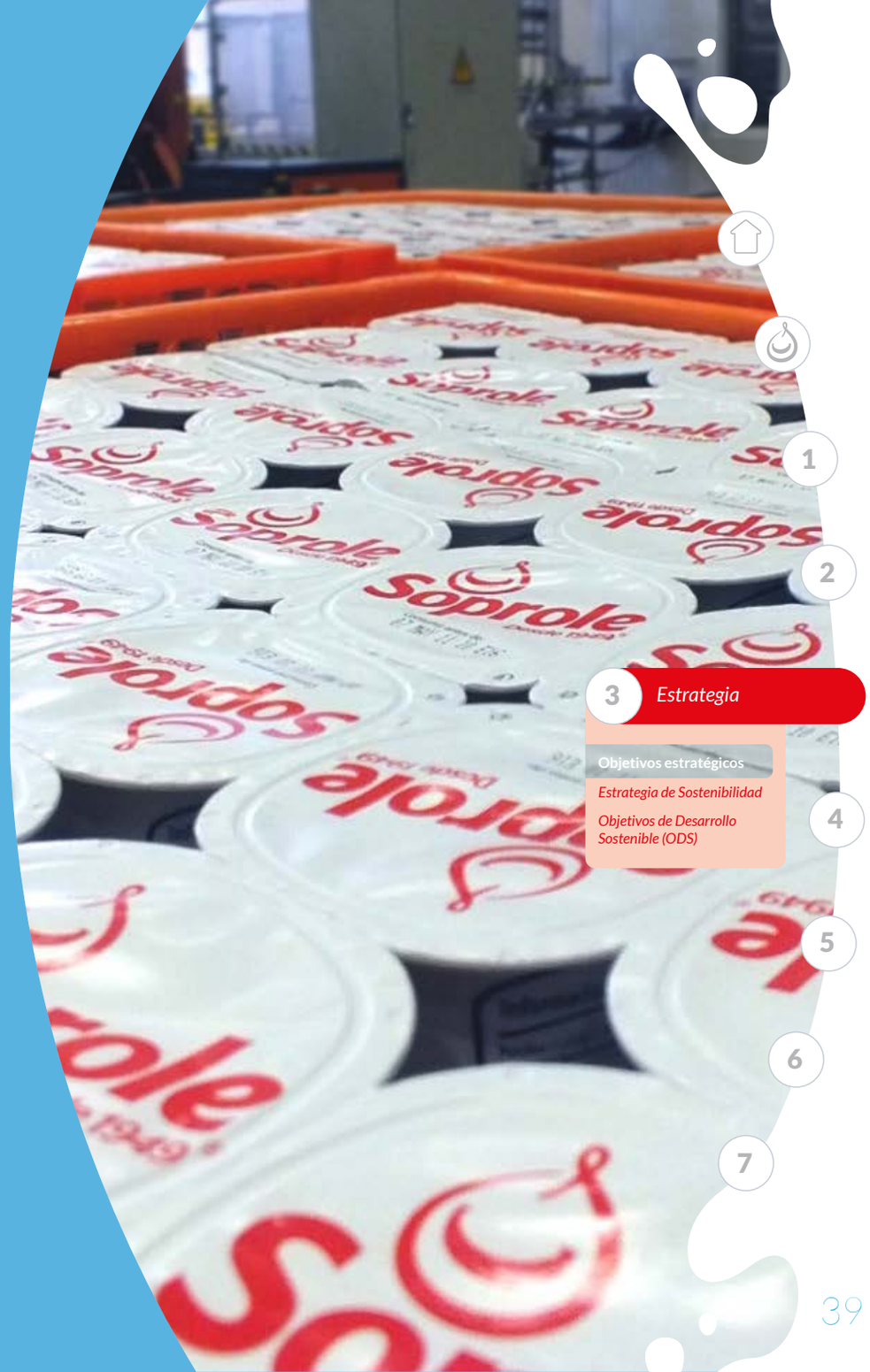
Robustecer nuestra cultura de seguridad y calidad

Asegurar un equipo de personas eficiente, diverso, comprometido y con las capacidades necesarias para la nueva realidad del mercado laboral

Fortalecer nuestra gestión de terceros a través de un modelo integrado, mitigando riesgos financieros, legales y optimizando el desempeño de los servicios

Asegurar que nuestras personas tengan acceso seguro a información oportuna, estructurada y confiable para su gestión

Para llevar adelante nuestra estrategia implementamos un plan de inversiones que contempla proyectos a mediano (entre 12 y 36 meses) y largo plazo (mayor a 36 meses). Los detalles de nuestro plan estratégico son una materia sensible, cuya divulgación podría colocarnos en una posición de desventaja frente a nuestros competidores.



Estrategia de Sostenibilidad

La sostenibilidad está en el centro de nuestro negocio, y eso se refleja en todos los proyectos que desarrollamos, los que son concretos, medibles y sujetos a un seguimiento riguroso.

Nuestra Política de Sostenibilidad elaborada en el año 2021 y actualizada el año 2024, demuestra el compromiso de Soprole en materia de desarrollo sostenible. Buscamos convertirnos en una empresa sostenible para el entorno y las comunidades en donde operamos, asegurando el desarrollo sustentable de Soprole en el mediano y largo plazo, cuidando la salud de nuestro negocio, las personas y el medio ambiente.

Para lograr esto, la sostenibilidad es clave, razón por la cual varios de los objetivos de nuestra estrategia de negocio responden a las directrices de la Estrategia de Sostenibilidad, la que contempla tres pilares: (i) Personas Saludables, (ii) Medio Ambiente Saludable, y (iii) Negocio Saludable.

Si bien esta estrategia es gestionada de forma transversal en la organización, contamos con un Comité de Sostenibilidad, liderado por el gerente general y conformado por representantes de distintas áreas.

Este Comité tiene la responsabilidad de monitorear el avance de los compromisos y procesos para avanzar en soluciones constructivas y, a la vez, remediar los impactos negativos y dar seguimiento mensual y exhaustivo de los indicadores de sostenibilidad, los que forman parte de la estrategia de gestión del negocio y son uno de los componentes para la remuneración variable de los colaboradores.

Además, en cada sesión de Directorio se examinan detalladamente los KPI's asociados a sostenibilidad, relacionados con la gestión de aspectos materiales para la compañía, tales como el uso del agua; gestión de residuos; salud y seguridad de colaboradores propios y externos; calidad, entre otros, todos los cuales son considerados, en forma relevante, para la toma de decisiones. En la misma línea, las materias ambientales y sociales son incorporadas en los procesos de decisión estratégica y planes de negocios.

Durante el año 2024, actualizamos nuestra Estrategia de Sostenibilidad a partir de la identificación de los temas materiales de Soprole, con el objetivo de revisar la gestión de nuestro impacto y avanzar en los nuevos desafíos que enfrentamos. Esta actualización fue aprobada por el Directorio, incorporando nuevos focos estratégicos de trabajo, relacionados con el desarrollo de colaboradores externos; gestión de emisiones; gestión de riesgos y desarrollo de una cadena de suministro sostenible. Durante el año, realizamos diferentes mesas de trabajo con colaboradores y ejecutivos de la organización, con la finalidad de levantar perspectivas y afinar objetivos de trabajo que permitieran alcanzar las metas propuestas en cada una de estas materias.

Aportando al desarrollo sostenible

Un futuro sostenible para nuestra compañía es crear valor a largo plazo para nuestros grupos de interés y futuras generaciones. Alcanzar esto depende de nuestro desempeño ambiental, social y económico. Todos debemos asumir la responsabilidad del impacto de nuestras decisiones y al trabajar en colaboración con otros, podemos generar cambios relevantes y contribuir a un planeta y estilos de vida más saludables. Esperamos que nuestros colaboradores comprendan las expectativas de sostenibilidad de Soprole y cómo éstas se aplican a sus roles y decisiones. Por esta razón, la Política de Sostenibilidad está disponible para nuestros colaboradores en la intranet de la organización. En esta política, manifestamos nuestros principales compromisos en la materia. Estos son:

- **Considerar los desafíos y los cambios que enfrentamos como productores de alimentos, garantizando que actuamos y planificamos hoy con una visión a largo plazo, gestionando los riesgos e identificando oportunidades para obtener resultados empresariales sostenibles.**
- **Monitorear y respetar las normas locales de comportamiento y adoptarlas dentro de nuestras políticas.**
- **Colaborar con nuestros grupos de interés para evaluar la importancia de los temas de sostenibilidad y reflejar los compromisos en políticas, estándares, normas y acciones de mejora en nuestro Plan de Sostenibilidad.**
- **Realizar una revisión anual de nuestro desempeño en relación con las acciones de mejora y el cumplimiento de políticas y estándares relevantes.**
- **Asegurar que nuestro enfoque se basa en las mejores prácticas reconocidas a nivel mundial, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU o afines.**
- **Trabajar en nuestro ámbito de influencia, incluyendo a nuestros proveedores, para fomentar la adopción de prácticas que se ajusten con ésta y las políticas relacionadas.**
- **Respetar y promover los derechos humanos, considerando los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en nuestro quehacer diario.**

Los objetivos definidos en cada uno de los pilares responden a impactos reales y potenciales que hemos identificado de forma interna.

Pilar	FOCO	OBJETIVOS
PERSONAS SALUDABLES	Colaboradores propios	• Garantizar un ambiente laboral seguro y saludable. • Desarrollar equipos comprometidos, diversos, inclusivos y talentosos.
	Colaboradores externos	• Alinear colaboradores externos a cultura de compliance e integridad de Soprole. • Alinear colaboradores externos a estándares de salud y seguridad de Soprole.
	Consumidores	• Brindar productos sanos, ricos y nutritivos con foco en innovación. • Garantizar excelencia operacional: Calidad y Servicio.
	Comunidad	• Maximizar valor a partir de programas en beneficio de la sociedad. • Mantener relaciones de confianza y desarrollo mutuo con comunidades locales.
MEDIO AMBIENTE SALUDABLE	Eficiencia hídrica	• Garantizar el uso eficiente y sostenible del agua en nuestras operaciones.
	Economía circular	• Minimizar generación de residuos y maximizar su valorización. • Liderar desarrollo de envases sustentables en la industria obteniendo ventajas competitivas.
	Gestión de emisiones	• Gestionar emisiones de Gases de Efecto Invernadero: - Medición de Huella de carbono considerando alcance 3. • Implementar iniciativas de utilización de energías renovables. • Evaluar alternativas de flota eléctrica.
NEGOCIO SALUDABLE	Liderazgo	• Consolidar el liderazgo en el mercado lácteo, tanto en las ventas (MSh) como en la recepción de leche (Lts). • Maximizar la rentabilidad del negocio.
	Gestión de riesgos	• Formalizar, fortalecer y comunicar sistema de gestión de riesgos. • Asegurar buenas prácticas de libre competencia, ética y compliance.
	Cadena de suministro	• Gestionar de forma sostenible la cadena de suministro: - Evaluación de estabilidad y solvencia de proveedores. - Asegurar el suministro de la materia prima láctea requerida para el cumplimiento de los objetivos. • Gestionar y medir la incorporación de nuestros productores al programa "Chile Origen Consciente".

Buscamos seguir fomentando una cultura de sostenibilidad entre nuestros colaboradores, consumidores y comunidades, a través de capacitaciones, campañas de concientización y mediante el Programa Sonrisa Circular, el cual permite habilitar puntos limpios para facilitar el proceso de reciclaje, buscar soluciones integrales a la revalorización del material y también potenciar la educación ambiental.

Contribución a los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**

Nuestra estrategia de negocio y sostenibilidad está alineada con 13 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de las Naciones Unidas en 2015, con el propósito de contribuir de manera equilibrada a las tres dimensiones del desarrollo sostenible: social, ambiental y económica, y generar un impacto positivo hacia 2030. En este marco, hemos implementado diversas acciones e iniciativas orientadas a avanzar en el cumplimiento de estos objetivos, reforzando nuestro compromiso con la sostenibilidad y el desarrollo integral de nuestras operaciones.

A través de nuestra Política de Sostenibilidad, trabajamos para promover el desarrollo económico y social en las comunidades con las que interactuamos, generando un impacto positivo en cada eslabón de nuestra cadena de valor. Además, contamos con políticas que refuerzan nuestro compromiso con el respeto y la protección de los derechos humanos, como es la Política de Diversidad e Inclusión y los procedimientos establecidos en nuestro Código de Ética.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

ODS	DESCRIPCIÓN	CONTRIBUCIÓN 2024
2 HAMBRE CERO	**HAMBRE CERO** El sector alimentario y agrícola ofrecen soluciones claves para el desarrollo y son vitales para la disminución del hambre y la pobreza.	• Lanzamiento de nuevos productos con atributos nutritivos y libres de sellos. • Socios de la organización sin fines de lucro de Banco de Alimentos, Red de Alimentos.
3 SALUD Y BIENESTAR	**SALUD Y BIENESTAR** Para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible, es fundamental garantizar una vida saludable y promover el bienestar universal.	• Entrega de productos que aportan a la nutrición de las personas. • Entrega de productos nutricionales al Estado para cobertura de grupos de especial protección. • Apoyo en la reducción de obesidad y malnutrición. • Programa Deporte Escolar Soprole que busca incentivar la actividad deportiva en establecimientos educacionales de todo el país. • Apoyo económico a colaboradores para chequeos y controles médicos preventivos. • Programa Mi Doctor (atención médica para nuestros colaboradores). • Programa de prevención de cáncer de mama. • Apoyo y orientación psicológica a nuestros colaboradores.
4 EDUCACIÓN DE CALIDAD	**EDUCACIÓN DE CALIDAD** Promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos es clave para avanzar en el desarrollo sostenible.	• Programa de becas “Apoyo de estudios”. • Programa “Desarróllate”. • Habilitación de todos nuestros colaboradores para acceder a diversas plataformas de aprendizaje e-learning, tales como LinkedIn, Voxy y Coursera, promoviendo su desarrollo profesional y acceso a formación continua. • Programa Nutrir+. • Convenios de Prácticas Duales, Técnicas y Profesionales, y proyectos de tesis vinculadas a diferentes instituciones de educación a lo largo del país. • Participación en Programa Cauce en conjunto con INACAP. • Realización de distintas capacitaciones y apoyo a la comunidad para su empleabilidad, conocimiento y desarrollo laboral. • Talleres de apresto laboral para alumnos de liceos y universidades.
5 IGUALDAD DE GÉNERO	**IGUALDAD DE GÉNERO** La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible.	• Medición de brecha salarial. • Principio de no discriminación en Código de Conducta. • Política de Compensaciones. • Política de Diversidad e Inclusión y plan de trabajo asociado. • El Programa de Atracción de Talento incluye reclutamiento y selección inclusivos. • Procedimiento de Diversidad, Equidad e Inclusión. • Primer Ciclo de Mentorías a Mujeres Líderes con WoomUp, beneficiando a 16 mujeres en altos cargos. • Ciclo de Formación de Mentores, sumando también a gerentes hombres, para apoyar el desarrollo profesional interno de mujeres. • Talleres de selección inclusiva para líderes de la operación, enseñando prácticas de entrevistas estructuradas y detección de talento sin sesgos. • Capacitaciones. • Creación de Célula de Trabajo de Género.

ODS	DESCRIPCIÓN	CONTRIBUCIÓN 2024
6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO	**AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO** Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible y eficiente del agua es un trabajo que requiere esfuerzos mancomunados, sobre todo en un contexto de escasez hídrica.	• Programas continuos enfocados en la reducción del consumo y extracción de agua. • Proyecto Cow Water para recuperación de agua a través de proceso de secado de leche. • Instalación de caudalímetros en todas las plantas. • Proyecto de condensado para recuperación de agua.
7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE	**ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE** La energía y su uso eficiente es central para enfrentar los grandes desafíos actuales y oportunidades de desarrollo existentes.	• Certificación con norma ISO 50001 en Planta San Bernardo, Planta Los Lagos y Planta Osorno. • Caldera Biomasa en Planta Los Lagos.
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	**TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO** Impulsar un crecimiento económico inclusivo y sostenible, junto con garantizar el acceso a empleos dignos, es fundamental para promover un desarrollo equitativo y sustentable.	• Programas de formación y capacitaciones al 95% de la dotación total de la compañía. • Implementación de medidas de salud y seguridad, garantizando un ambiente seguro para todos nuestros colaboradores. • Programa de licencias por maternidad/paternidad que otorga tiempo adecuado para el cuidado de los hijos, así como políticas de sensibilización sobre violencia de género. • Desarrollo de aplicaciones digitales que optimizan procesos internos, mejorando la eficiencia operativa y calidad del servicio. • Programa Sonríe Soprole, diseñado para mejorar el entorno laboral y la calidad de vida de nuestros colaboradores.
10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	**REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES** El trabajo coordinado entre distintas instituciones es necesario para reducir la desigualdad en y entre los países.	• Voluntariados y donaciones a distintas organizaciones y ONG´s en el marco del Programa Buen Vecino. • Capacitación a comunidades vecinas en habilidades laborales técnicas. • Programas de apoyo a municipios aledaños a nuestras plantas.
11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES	**CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES** Se requiere de una gestión participativa y cooperativa para generar espacios comunes sostenibles que aporten a la calidad de vida de todos.	• Desarrollo de programas de mejoramiento de espacios de uso público junto a municipios cercanos a nuestras plantas. • Programa Soprole Sonrisa Circular, a través del cual aportamos a la gestión de residuos y fomentamos la concientización. • Donación de mobiliario urbano a partir de envases recolectados en Programa Soprole Sonrisa Circular. • Programa Buen Vecino, aportando al desarrollo de nuestras comunidades vecinas.
12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES	**PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES** La gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos son la base de un modelo sostenible	• Aumento del volumen de materiales renovables y porcentaje de envases reciclables y/o compostables respecto a años anteriores. • Incentivo del reciclaje y revalorización de materiales en comunidades y establecimientos educacionales, con el Programa Soprole Sonrisa Circular. • Socios de la organización sin fines de lucro de banco de alimentos, Red de Alimentos. • Innovación en tecnologías de producción en nuestras plantas.

ODS	DESCRIPCIÓN	CONTRIBUCIÓN 2024
13 ACCIÓN POR EL CLIMA	**ACCIÓN POR EL CLIMA** Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos es una prioridad transversal hoy.	• Medición de la huella de carbono. • Reducción de las emisiones en alcance 1 y 2. • Certificación Huella Chile en todas nuestras plantas.
16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	**PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS** Construir instituciones eficaces e inclusivas permite promover sociedades pacíficas.	• Compromiso con un negocio ético y transparente, y promoción de estos valores a nivel interno. • Colaboración y cumplimiento con lo establecido en la ley para el funcionamiento de la empresa, en términos de derechos laborales y exigencias en materia económica. • Donaciones a instituciones de beneficencia social como Teletón y Red de Alimentos.
17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS	**ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS** Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.	• Alianzas con gremios de la industria para el establecimiento de compromisos y definición de metas relacionadas al desarrollo sostenible.

Pilares de la **Estrategia de Sostenibilidad**

Personas
Saludables

Medio Ambiente
Saludable

Negocio
Saludable

Personas **Saludables**

Entregamos productos sanos, ricos y nutritivos, de alta calidad y con innovación permanente, buscando satisfacer las necesidades de todas las personas que viven en Chile. En el proceso de producción nos preocupamos de generar ambientes de trabajo seguros y saludables, mantener vínculos cercanos con quienes nos rodean y un fuerte compromiso con las comunidades en las que estamos presentes.

4 *Personas Saludables*

Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad

Colaboradores

4,44 pts ENGAGE
en Engagement
Por primera vez, en 2024 logramos posicionarnos entre el 25% superior de empresas a nivel mundial con el mejor nivel de compromiso de sus colaboradores (Encuesta Gallup).

N°13
en Merco Talento
En comparación con la última medición realizada en 2023, subimos dos posiciones en este indicador que refleja la capacidad de las empresas para atraer y retener talento.

Entre las 10 empresas finalistas del Premio Carlos Vial Espantoso, un reconocimiento que destaca la excelencia en la gestión laboral y las relaciones con los trabajadores.

Desarróllate en Soprole

En 2024, capacitamos a
1.898 personas,
lo que representa el 92,3% de nuestra dotación total.

Top Employer Institute
Por segundo año consecutivo recibimos la certificación Top Employers América Latina.

1
2
3
4 Personas Saludables
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad
5
6
7

Dotación de **personal**

Estamos plenamente convencidos de que nuestros equipos son el corazón de nuestra organización, y que cada colaborador realiza un aporte valioso. Por ello, desarrollamos programas e iniciativas diseñadas para promover la salud, seguridad, bienestar, diversidad e inclusión, así como para fortalecer la capacitación y empleabilidad, adaptándolos a las necesidades de los distintos segmentos de cargo. Nuestro objetivo es garantizar un entorno donde cada persona se sienta respaldada y capaz de desarrollarse plenamente. Además, valoramos y visibilizamos el trabajo colaborativo continuo, que inspira y fortalece nuestra identidad organizacional.

Contamos con procedimientos específicos para prevenir y detectar incumplimientos normativos en materia laboral. El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) establece protocolos orientados a proteger los derechos de los colaboradores, garantizar un ambiente seguro y promover relaciones basadas en el respeto mutuo.

Asimismo, tenemos políticas y procedimientos como la Política de Diversidad e Inclusión, la Política de Salud y Seguridad, el Procedimiento de Beneficios, el Plan de Capacitación y la Política de Comportamiento Ético, entre otros. Estas herramientas reflejan nuestro compromiso con la protección de los derechos de nuestros equipos y con el cumplimiento normativo. El área de Personas y Organización, en coordinación con el área Legal, asegura una comunicación constante para garantizar el respeto al marco regulatorio.

Además, realizamos capacitaciones periódicas en derechos fundamentales, incluyendo la Ley Karin, que refuerza la protección contra el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. También abordamos temas relacionados con la salud, seguridad y bienestar laboral, promoviendo una cultura de respeto, igualdad y dignidad en todos los niveles de la organización.

Es relevante destacar que, si bien algunas sociedades filiales de Soprole Inversiones S.A. enfrentaron demandas de tutela laboral durante 2024, ninguna resultó en condenas ni sanciones ejecutoriadas.

Formalidad laboral [2]	Nº MUJERES	% DEL TOTAL DE MUJERES	Nº HOMBRES	% DEL TOTAL DE HOMBRES	Nº TOTAL	% DEL TOTAL DE LA ORGANIZACIÓN
Contrato indefinido	366	17,8%	1.577	77%	1.943	95%
Contrato a plazo fijo	18	0,9%	95	5%	113	5%
TOTAL	384	19%	1.672	81%	2.056	100%

** En Soprole no contamos con colaboradores con contrato por obra o faena, ni que presten servicios a honorarios.*

Adaptabilidad laboral	Nº MUJERES	%	Nº HOMBRES	%	Nº TOTAL
Jornada completa	384	19%	1.672	81%	2.056
Jornada parcial	0	0	0	0	0
Pactos de adaptabilidad por responsabilidades familiares	0	0	0	0	0
Pactos de adaptabilidad para trabajadores con bandas de horas para personas que tengan al cuidado niños o niñas de hasta 12 años	0	0	0	0	0
Teletrabajo parcial	0	0	0	0	0
Teletrabajo completo	0	0	0	0	0
TOTAL	384	19%	1.672	81%	2.056

[2] Ésta y las siguientes tablas relacionadas a la dotación de colaboradores hacen mención a todos los colaboradores de las filiales Soprole S.A., Prolesur S.A. y Comercial Santa Elena S.A.

A pesar de que no contamos con ninguna persona que tenga firmado un pacto de adaptabilidad con responsabilidades familiares, todas los colaboradores que cumplen con turno administrativo pueden optar al beneficio de teletrabajo.

Nuestra principal fortaleza radica en la calidad de nuestros colaboradores, cuyo profesionalismo y dedicación son el motor de la compañía.

La pasión por lo que hacemos es un sello distintivo de todos los "soprolinos".

4 Personas Saludables
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad

Número de personas por antigüedad laboral

	MENOS DE 3 AÑOS	ENTRE 3 Y 6 AÑOS	MÁS DE 6 Y MENOS DE 9 AÑOS	ENTRE 9 Y 12 AÑOS	MÁS DE 12 AÑOS	TOTAL
Alta Gerencia						
Mujeres	0	1	0	0	1	2
Hombres	0	1	0	0	8	9
Gerentes						
Mujeres	0	3	5	2	7	17
Hombres	1	12	1	5	18	37
Jefaturas						
Mujeres	16	10	9	6	14	55
Hombres	34	30	27	24	87	202
Operarios						
Mujeres	44	7	4	15	1	71
Hombres	310	132	80	86	295	903
Fuerza de venta						
Mujeres	42	2	2	2	7	55
Hombres	70	20	9	6	34	139
Administrativo						
Mujeres	22	13	13	5	11	64
Hombres	37	8	11	3	36	95
Auxiliares						
Mujeres	5	1	1	0	2	9
Hombres	7	2	0	1	7	17
Otros profesionales						
Mujeres	47	14	6	4	7	78
Hombres	47	20	14	8	12	101
Otros técnicos						
Mujeres	22	3	1	3	4	33
Hombres	70	29	8	13	49	169
Totales						
Mujeres	198	54	41	37	54	384
Hombres	576	254	150	146	546	1.672

Este año reconocimos a los colaboradores que cumplieron 30, 35 y 45 años formando parte de Soprole. Un momento especial para agradecer su dedicación y celebrar su aporte a nuestra historia. Miguel Ángel Torres, Consultor SAP, celebró sus 45 años con estas palabras: "Para mí es un orgullo ser parte de Soprole. Fue una ceremonia emocionante, donde pude reunirme con compañeros con los que comparto hace años. Ahora más que colegas, son amigos"

Número de personas por nacionalidad

	CHILENA	COLOMBIANA	BRASILEÑA	ARGENTINA	PERUANA	ECUATORIANA	MEXICANA	VENEZOLANA	HAITIANA	OTRAS	TOTAL
Alta Gerencia											
Mujeres	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Hombres	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9
Gerentes											
Mujeres	13	0	0	0	0	0	1	3	0	0	17
Hombres	37	0	0	0	0	0	0	0	0	0	37
Jefaturas											
Mujeres	48	1	0	0	0	0	0	6	0	0	55
Hombres	179	1	1	0	0	0	0	20	0	1	202
Operarios											
Mujeres	64	3	0	0	1	0	0	3	0	0	71
Hombres	832	11	0	0	7	5	0	38	7	3	903
Fuerza de venta											
Mujeres	51	1	0	0	0	0	0	3	0	0	55
Hombres	130	0	0	0	1	0	0	8	0	0	139
Administrativo											
Mujeres	57	1	0	0	0	0	0	6	0	0	64
Hombres	91	0	0	1	0	0	0	2	0	1	95
Auxiliares											
Mujeres	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9
Hombres	16	1	0	0	0	0	0	0	0	0	17
Otros profesionales											
Mujeres	67	0	0	0	1	0	0	10	0	0	78
Hombres	89	2	0	0	1	0	1	8	0	0	101
Otros técnicos											
Mujeres	27	1	0	0	0	0	0	5	0	0	33
Hombres	142	0	0	0	3	1	0	23	0	0	169
Totales											
Mujeres	338	7	0	0	2	0	1	36	0	0	384
Hombres	1.525	15	1	1	12	6	1	99	7	5	1.672

4 Personas Saludables
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad

Diversidad e **inclusión**

somos tan diversos como lo que hacemos

*Unidos gestionando la inclusión para crear sonrisas en **todas las personas***

Concientizando a nuestros equipos:

Desarrollamos capacitaciones en liderazgo inclusivo, entrevistas libres de sesgos y taller de lengua de señas a líderes y colaboradores, totalizando más de 1.500 personas.

Prácticas inclusivas en externos:

Lanzamos el Protocolo de Seguridad para Personas con Discapacidad de Terceros, implementado y divulgado a empresas contratistas, fomentando prácticas inclusivas en equipos externos.

Expo Inclusión 2024:

Fuimos parte de la feria laboral inclusiva más grande del país, enfocada en personas en situación de discapacidad.

Ciclo de mentorías y desarrollo profesional:

12 líderes internos fueron capacitados para apoyar el crecimiento profesional de mujeres en la organización.

Miembros de la Red Pride Connection Chile,

e integrante de la

Red de Empresas Inclusivas (Rein) de Sofofa:

Colaboramos en mesas de trabajo para compartir buenas prácticas en gestión de personas.

Pride Connection Chile — El éxito está en la diversidad

ReIN Red de Empresas Inclusivas

Primer grupo de afinidad:

Desarrollado para colaboradores interesados en promover iniciativas relacionadas con diversidad LGBTIQ+.

4 *Personas Saludables*

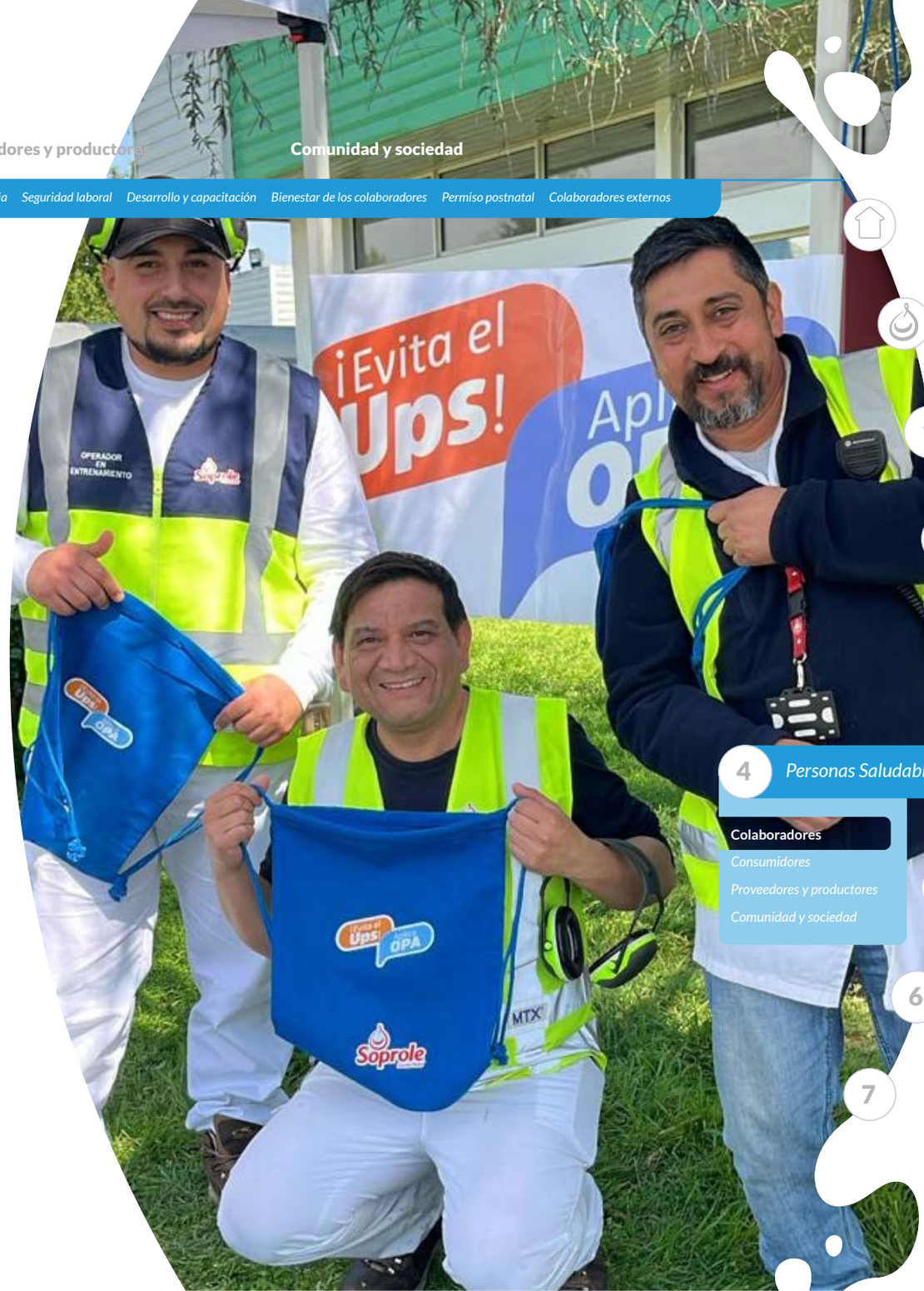
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad

Estamos comprometidos con fomentar la diversidad en nuestros equipos y crear espacios inclusivos donde todas las personas se sientan valoradas y respetadas. Este compromiso se ha fortalecido gracias al diagnóstico realizado por una consultora experta en diversidad e inclusión, que nos permitió entender nuestra situación inicial y avanzar hacia un nivel de madurez organizacional donde la inclusión es un componente transversal en todos nuestros procesos. Este esfuerzo nos ha posicionado en el tercer nivel de madurez organizacional en una escala de 1 a 5, marcando un hito en nuestro camino hacia la excelencia en esta materia.

Nuestra meta es seguir avanzando en la transformación cultural para fortalecer nuestro compromiso con la diversidad e inclusión, integrando estos valores como un eje estratégico del negocio y potenciando el talento desde la diversidad. Nuestra Política de Diversidad e Inclusión (DEI) define los grupos de interés prioritarios, los focos de acción y las metas a alcanzar. A través de esta política, ponemos especial énfasis en las personas en situación de discapacidad, la equidad de género, diversidad sexoafectiva y de género y la intergeneracionalidad, asegurando que estas temáticas sigan siendo una prioridad en nuestro crecimiento organizacional.

COMITÉ DE DEI PARA TERCEROS

Además de nuestro ya conformado Comité de Diversidad e Inclusión (DEI) interno, contamos con un Comité de DEI para Terceros, formado por equipos de Personas y Organización, Salud y Seguridad Ocupacional y Terceros. Este Comité cumple un rol estratégico, coordinando con las distintas áreas de Soprole.

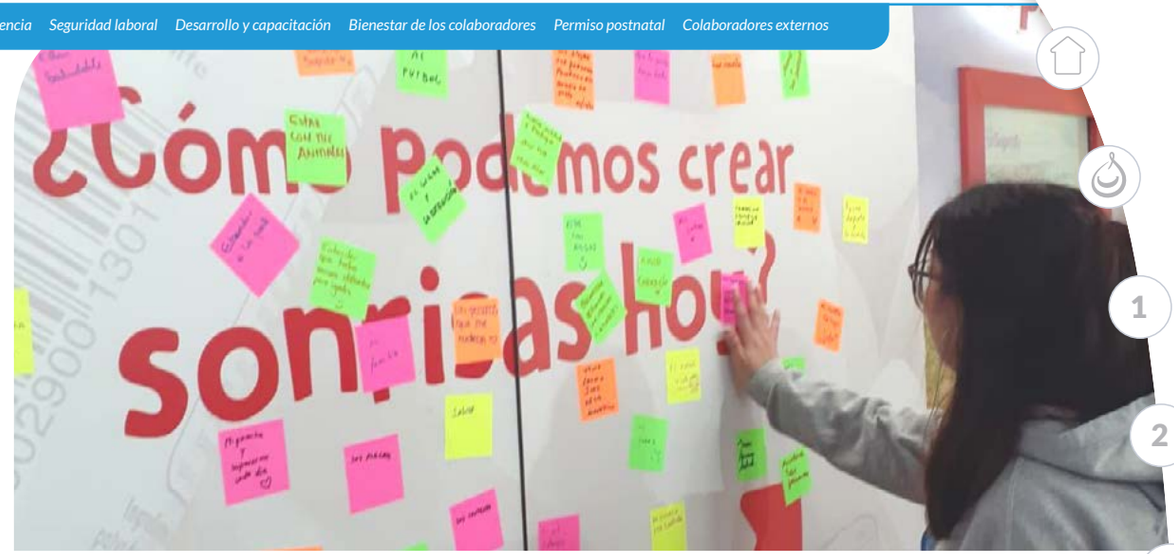


1
2
3
4 Personas Saludables
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad
5
6
7

Personas en Situación de Discapacidad (PeSD):

Nuestro compromiso es promover la aceptación y participación efectiva de personas con discapacidad, garantizando la igualdad de oportunidades laborales y sociales.

	SIN DISCAPACIDAD		CON DISCAPACIDAD	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Alta Gerencia	9	2	0	0
Gerentes	37	16	0	1
Jefaturas	198	55	4	0
Operario	892	70	11	1
Fuerza de venta	138	55	1	0
Administrativo	95	64	0	0
Auxiliar	17	9	0	0
Otros profesionales	100	78	1	0
Otros técnicos	167	32	2	1
TOTAL	**1.653**	**381**	**19**	**3**



Hemos colaborado con distintos líderes de la compañía y el equipo de Salud y Seguridad Ocupacional para adaptar algunos espacios de trabajo, mejorando su accesibilidad. Además, desarrollamos capacitaciones específicas para los equipos que integran personas con discapacidad, incluyendo talleres de inclusión laboral y dos talleres básicos de lengua de señas chilena, en los que participaron 43 colaboradores de distintas instalaciones en la Región Metropolitana. Estas iniciativas se diseñaron para adaptar el aprendizaje a las necesidades y características específicas de cada equipo, promoviendo un entorno más inclusivo y accesible.

Capacitamos al equipo de Salud y Seguridad Ocupacional en temáticas de diversidad e inclusión desde una perspectiva de prevención de riesgos, en colaboración con la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). Como parte de este esfuerzo, una profesional del equipo obtuvo la certificación como Gestora de Inclusión Laboral por ChileValora, lo que fortaleció nuestras capacidades internas para gestionar de manera efectiva la inclusión laboral.

Adicionalmente, implementamos el Protocolo de Seguridad para Personas con Discapacidad de Terceros, que fue difundido entre las empresas contratistas con las que trabajamos. Este protocolo busca mejorar la gestión inclusiva en los equipos externos, promoviendo un entorno laboral más seguro y accesible para todas las personas. Además, realizamos una adaptación del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, introduciendo directrices específicas sobre accesibilidad y ajustes razonables para personas con discapacidad.

4 *Personas Saludables*

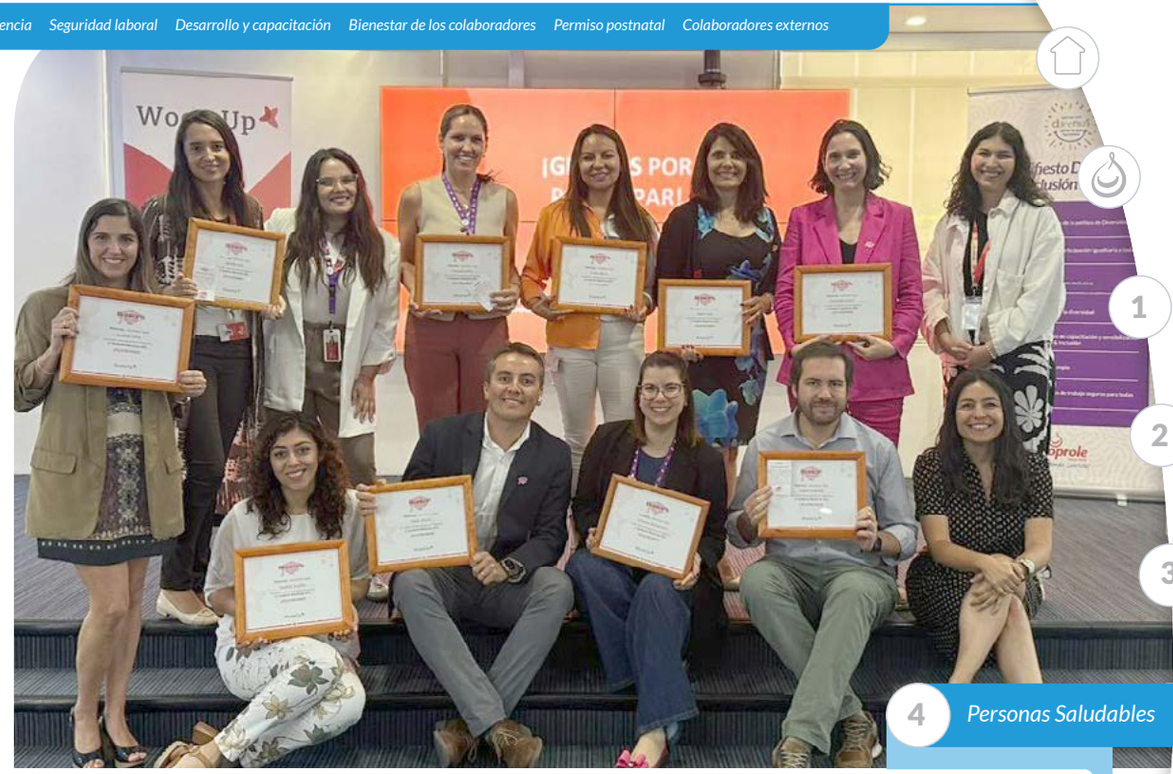
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad

1 2 3 5 6 7

Equidad de género:

Nuestro espíritu de diversidad e inclusión promueve el trato equitativo sin importar el género, erradicando las brechas que nos dividen.

	MUJERES	HOMBRE	TOTAL	% MUJERES
Alta Gerencia	2	9	11	10%
Gerentes	17	37	54	31%
Jefaturas	55	202	257	21%
Operario	71	903	974	7%
Fuerza de Venta	55	139	194	24%
Administrativo	64	95	159	42%
Auxiliar	9	17	26	30%
Otros profesionales	78	101	179	44%
Otros técnicos	33	169	202	14%
TOTAL	384	1.672	2.056	18%

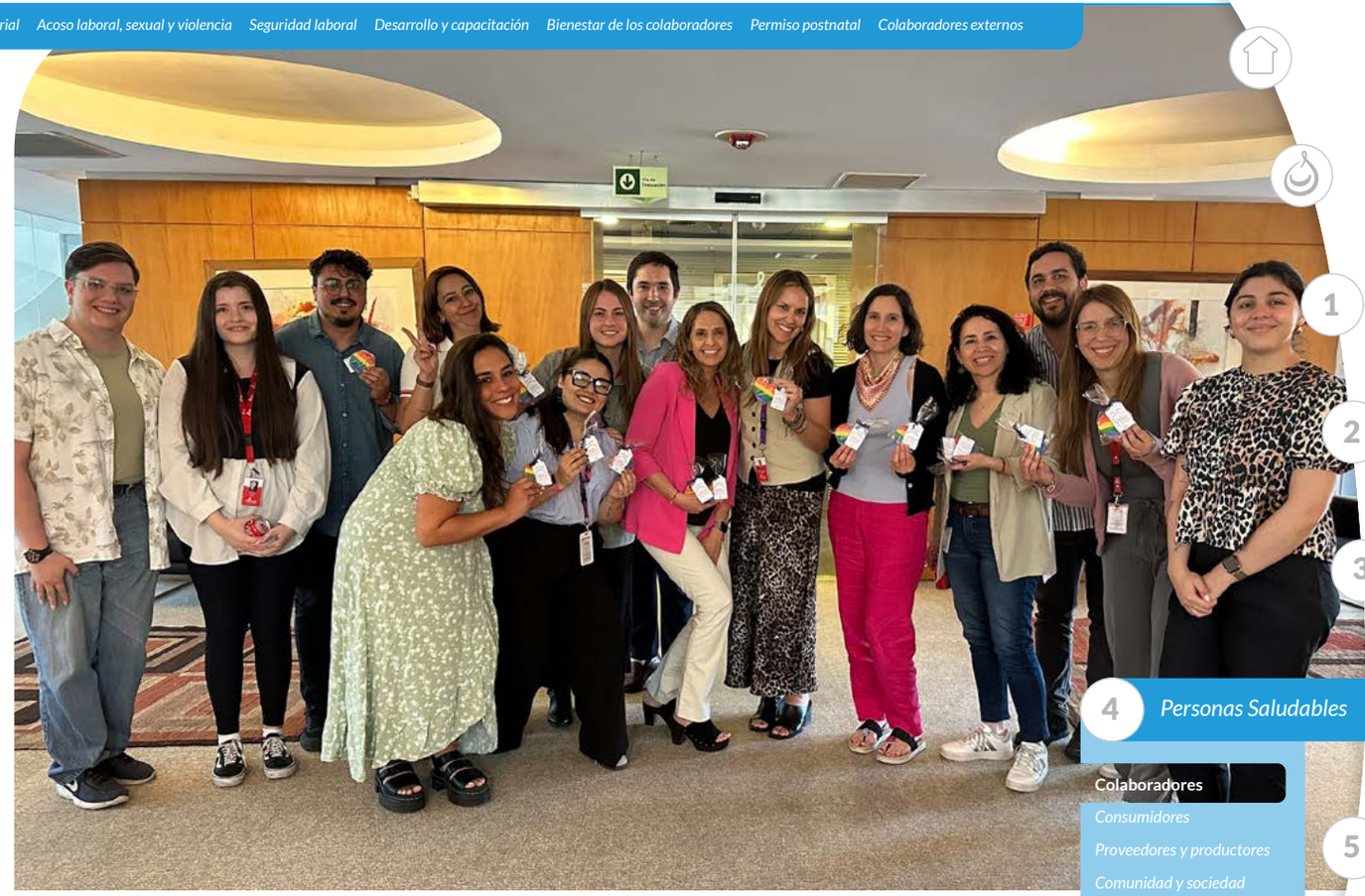


Este año lanzamos el primer ciclo de mentorías para mujeres líderes en colaboración con WoomUp, plataforma digital diseñada para avanzar en la equidad de género en las empresas, beneficiando a 16 mujeres en roles de liderazgo. Este programa se complementa con el Ciclo de Formación de Mentores, en el que también participaron gerentes hombres, con el propósito de promover el desarrollo profesional interno de mujeres y fomentar una cultura de liderazgo inclusivo y equitativo dentro de la organización.

Diversidad sexoafectiva y de género: Nuestra gestión promueve la inclusión de todas las orientaciones sexoafectivas e identidades de género sin discriminación, buscando la aceptación e inserción tanto laboral como social.

En 2024 formamos el primer Grupo de Afinidad (ERG), integrado por colaboradores de distintas divisiones que trabajan activamente para fomentar un entorno inclusivo y seguro para personas LGBTIQ+. Además, continuamos siendo miembros de la red Pride Connection, participando mensualmente en actividades de sensibilización y en el desarrollo de buenas prácticas laborales.

Junto al equipo de trabajo enfocado en diversidad sexoafectiva y de género, estamos desarrollando el Protocolo de Transición de Género, que será lanzado a principios de 2025 en el marco de la Ley 21.120. Este protocolo es una herramienta formal que permite garantizar que las personas trans cuenten con el apoyo necesario en el ámbito laboral durante su proceso de transición.



Intergeneracionalidad: Nuestra meta es eliminar las barreras discriminatorias contra las personas por razón de su edad, ya sean individuos mayores o jóvenes.

Hemos comenzado a planificar programas de capacitación y desarrollo dirigidos a jóvenes profesionales y personas mayores, con el propósito de integrar eficazmente a todas las generaciones en nuestra organización. Este esfuerzo se expandirá progresivamente, con un despliegue más amplio y detallado programado para 2025.

	MENOS DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	ENTRE 51 Y 60 AÑOS	ENTRE 61 70 AÑOS	MÁS DE 70 AÑOS	TOTAL
Alta Gerencia							
Mujeres	0	1	0	1	0	0	2
Hombres	0	0	4	4	1	0	9
Gerentes							
Mujeres	0	8	7	2	0	0	17
Hombres	0	9	14	9	5	0	37
Jefaturas							
Mujeres	0	27	23	4	1	0	55
Hombres	8	67	67	45	14	1	202
Operarios							
Mujeres	17	26	18	8	2	0	71
Hombres	138	278	221	200	65	1	903
Fuerza de venta							
Mujeres	8	27	16	4	0	0	55
Hombres	11	36	45	36	11	0	139
Administrativo							
Mujeres	8	33	13	6	3	1	64
Hombres	10	31	24	19	9	2	95
Auxiliares							
Mujeres	2	3	2	2	0	0	9
Hombres	5	2	4	3	3	0	17
Otros profesionales							
Mujeres	25	38	13	2	0	0	78
Hombres	25	53	14	5	4	0	101
Otros técnicos							
Mujeres	9	15	4	4	1	0	33
Hombres	37	59	30	36	7	0	169
Totales							
Mujeres	69	178	96	33	7	1	384
Hombres	234	535	423	357	119	4	1.672

4 *Personas Saludables*

Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad

1 2 3 5 6 7

Construyendo una cultura organizacional **más inclusiva y equitativa**

Este año implementamos un enfoque estratégico para fortalecer la diversidad en capacidades, conocimientos, experiencias, condiciones y perspectivas en todos los niveles de la organización, en cumplimiento con nuestra Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI). Este esfuerzo evidencia nuestro compromiso con una cultura organizacional más inclusiva y equitativa. Para lograr esto, llevamos a cabo un plan de capacitación integral enfocado en promover espacios seguros y libres de discriminación, además de fortalecer el conocimiento sobre los distintos grupos prioritarios definidos en nuestra Política de DEI. Como parte de este esfuerzo, realizamos talleres de liderazgo inclusivo dirigidos a nuestros líderes en diversas regiones del país, incorporando por primera vez a la Zona Sur, abarcando localidades como Osorno y Los Lagos.

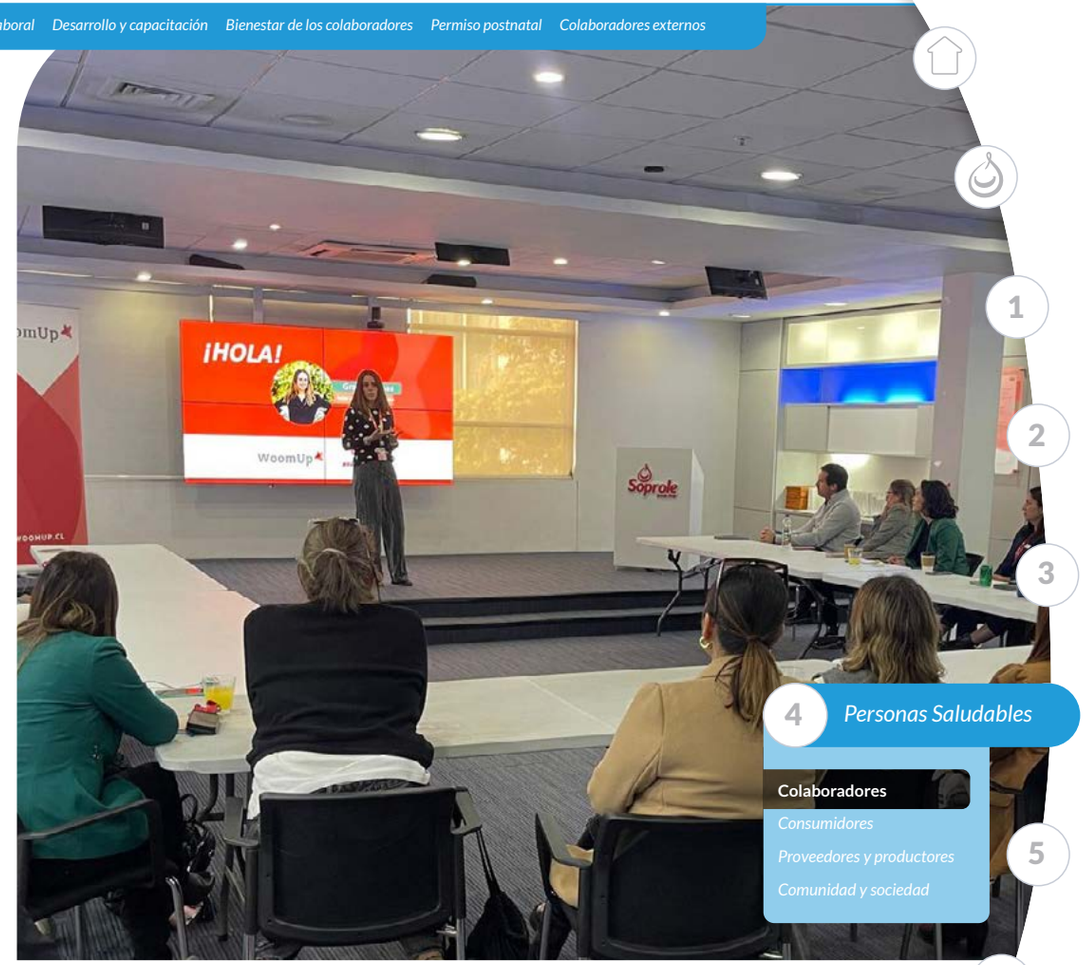
En estos talleres, se revisó la normativa vigente, con énfasis en la Ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación, y se trabajaron casos prácticos para abordar situaciones que podrían surgir en los equipos de trabajo. Esto permitió fomentar una gestión libre de sesgos y prejuicios, promoviendo un liderazgo más inclusivo.

Adicionalmente, en el área de Manufactura, se iniciaron los Talleres de Espacios Seguros y Respeto, donde se enfatizó la importancia de la diversidad, el respeto y la empatía en los equipos de trabajo. También se realizaron talleres de selección inclusiva, diseñados para capacitar a los líderes en la realización de entrevistas de personal con una perspectiva libre de sesgos, asegurando procesos más equitativos y justos.

Anualmente, nuestro equipo de Atracción de Talento recibe capacitación en selección inclusiva, con un enfoque en la normativa vigente, en particular la Ley 21.015, que promueve la inclusión de personas en situación de discapacidad en el ámbito laboral, y sus actualizaciones, incluyendo la reciente Ley 21.690. Estas capacitaciones están orientadas a asegurar procesos de selección que fomenten la contratación de personas diversas, garantizando equidad en todas las etapas.

Contamos con seis colaboradores certificados como Gestores de Diversidad e Inclusión, fortaleciendo nuestras capacidades internas para promover una cultura organizacional inclusiva.

En el ámbito comunicacional, conmemoramos fechas clave alineadas con los objetivos de nuestra Política de DEI, como el Día Internacional de la Mujer, el Mes del Orgullo y el Mes de las Personas con Discapacidad. Estas iniciativas reflejan nuestro compromiso con la construcción de un entorno laboral inclusivo, diverso y respetuoso para todas las personas.



Equidad **salarial**

Contamos con una Política de Compensaciones diseñada para garantizar la equidad salarial entre nuestros colaboradores, en función de sus roles y responsabilidades. Además, esta política busca asegurar la competitividad de nuestras prácticas de compensación en relación con las tendencias del mercado.

La brecha salarial es un aspecto clave que monitoreamos para prevenir cualquier desviación de nuestro principio de no discriminación. Para ello, realizamos diversas mediciones y análisis internos que nos permiten identificar oportunidades de mejora en nuestras prácticas de compensación.

Contamos con una política dinámica de compensaciones que se adapta a las condiciones del mercado y a las necesidades de cada segmento, y que busca de manera sostenida minimizar brechas, en línea con las evaluaciones de desempeño y con los desafíos y objetivos estratégicos de la compañía.

Aunque no contamos con metas autoimpuestas, nuestro objetivo es avanzar hacia un enfoque más automatizado y eficiente en los estudios de compensaciones y brechas En esta línea, hemos comenzado a trabajar con una plataforma tecnológica que nos permite realizar análisis más detallados, como la evaluación de equidad interna, competitividad externa, probabilidades de éxito, riesgos de pérdida de talento, y las compensaciones de cada colaborador. Estas herramientas nos acercan a un análisis de equidad más completo y alineado con los principios que nos rigen.

Brecha salarial [3]

	MEDIA	MEDIANA	DOTACIÓN MUJERES	DOTACIÓN HOMBRES
Alta Gerencia	76,30%	93,40%	2	9
Gerentes	78,40%	83,20%	17	37
Jefaturas	102,00%	99,40%	55	202
Operario	82,40%	89,60%	71	903
Fuerza de venta	101,80%	100,60%	55	139
Administrativo	91,70%	93,20%	64	95
Auxiliar	81,60%	97,70%	9	17
Otros profesionales	95,05%	90,80%	78	101
Otros técnicos	71,60%	69,60%	33	169

[3] *La brecha salarial se define como el porcentaje que representa el salario bruto de las mujeres en comparación con el salario bruto de los hombres. Este cálculo considera tanto las asignaciones fijas como las variables que conforman el salario bruto de los colaboradores.*

Acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

Promovemos un entorno de trabajo seguro, saludable y respetuoso mediante políticas y procedimientos claros para prevenir y gestionar situaciones de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Hemos implementado un plan de capacitación integral enfocado en estos aspectos, así como en los procedimientos de investigación y sanción establecidos para estas conductas.

Desde la implementación de la Ley Karin, hemos desarrollado cuatro cápsulas informativas dirigidas a todos nuestros colaboradores. Estas cápsulas explican en detalle la normativa vigente en Chile y destacan los estándares que buscamos cumplir para garantizar un ambiente laboral libre de acoso. En ellas se abordan las principales disposiciones de la ley, enfatizando la importancia de seguir los protocolos establecidos y la responsabilidad compartida en la construcción de un entorno laboral saludable.

Como parte de este compromiso, al publicarse la Ley Karin realizamos talleres online para colaboradores de las distintas divisiones. Estos talleres tuvieron como propósito explicar los aspectos clave de la normativa, responder preguntas y aclarar dudas. Asimismo, capacitamos al Comité de Gerentes, abordando temas como la normativa vigente sobre acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, además de integrar una perspectiva de diversidad e inclusión, con el objetivo de garantizar un enfoque integral y actualizado en la gestión de estas temáticas.

El 36% del total de los colaboradores de Soprole fue capacitado sobre estas materias durante el año, específicamente en el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, y en el procedimiento de investigación y sanción al que quedan sometidas dichas conductas.

En Soprole contamos con un procedimiento formal de investigación, categorización y sanciones ante denuncias de acoso, detallado en nuestro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS). Adicionalmente, todos los líderes de la organización deben completar, de forma anual, un entrenamiento específico en nuestro Código de Ética, que incluye módulos sobre la prevención del acoso laboral y sexual. Este programa también proporciona información clara sobre los canales de denuncia disponibles, asegurando que tanto las víctimas como los testigos de conductas inapropiadas sepan cómo actuar y buscar apoyo.

Durante 2024 recibimos cinco denuncias por acoso laboral: tres presentadas por hombres y dos por mujeres. Una de ellas, interpuesta por un hombre, fue ingresada ante la Dirección del Trabajo; las cuatro restantes se presentaron directamente ante la compañía. No se registraron denuncias por acoso sexual ni por violencia en el trabajo.

1
2
3
4 *Personas Saludables*
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad
5
6
7

Seguridad laboral

La Política de Salud y Seguridad Ocupacional refuerza nuestro compromiso con el bienestar de todos nuestros colaboradores, internos y externos. Promovemos una cultura de seguridad de excelencia, enfocada en reducir los índices de accidentabilidad y siniestralidad, con especial atención en el control de riesgos críticos, como la intervención en máquinas en movimiento y la interacción entre peatones y vehículos en movimiento.

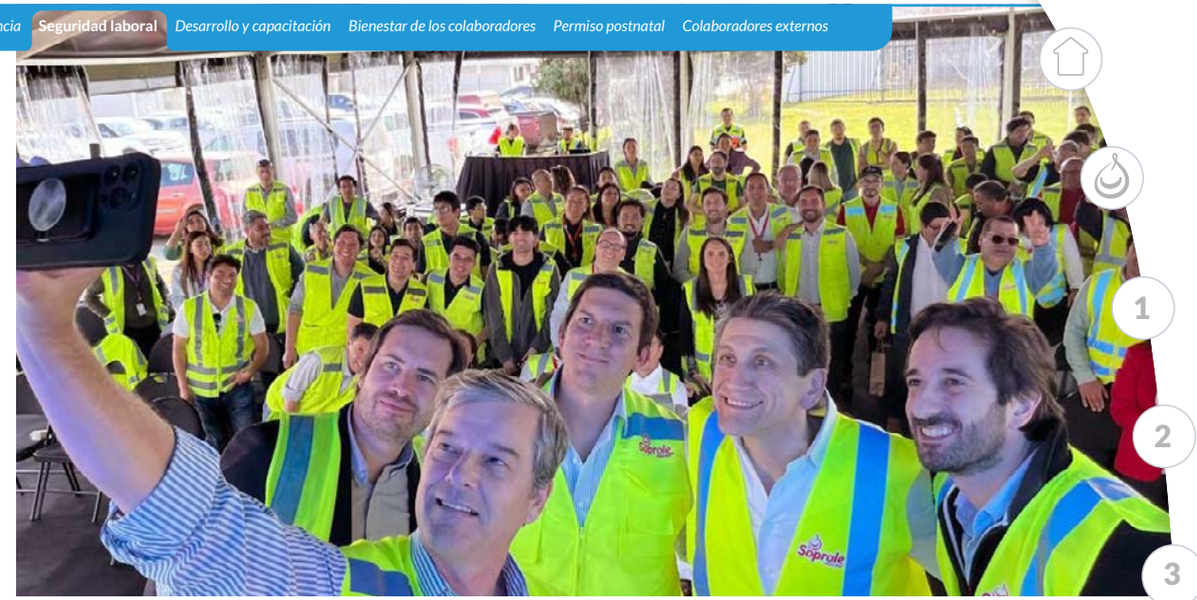
Además, contamos con el sistema de gestión Safe Home, desarrollado con base en estándares internacionales, que establece estrictos requisitos para la identificación y gestión de riesgos críticos. Este sistema incluye tanto a empleados como a contratistas que desempeñan labores en nuestras instalaciones, asegurando altos niveles de seguridad en todas nuestras operaciones.

Fomentando una cultura de seguridad

Para fortalecer una cultura de seguridad, seguimos implementando nuestro Programa de Cultura y Seguridad que promueve el diálogo entre colaboradores y desarrolla habilidades de liderazgo en la materia. Este programa ofrece una perspectiva positiva, centrándose en el comportamiento seguro y la retroalimentación constructiva, más allá de las condiciones básicas de seguridad.

Como parte de este esfuerzo, trabajamos en iniciativas clave como contactos de seguridad, sesiones de seguridad y coaching en terreno, utilizando metodologías ACHS-DEKRA. El programa incluye cinco talleres formativos, en los que han participado 180 líderes, entre ejecutivos, jefes y supervisores de área. Uno de los talleres principales, “Reglas Salvavidas”, capacita en normas de seguridad corporativas transversales a la compañía, esenciales para la protección de cada persona.

1
2
3
4 Personas Saludables
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad
5
6
7



En 2024, realizamos múltiples cursos de formación en salud y seguridad en el trabajo, los cuales contaron con una participación de 1.304 colaboradores, equivalentes al 63% de nuestra dotación total. Este enfoque integral refuerza nuestro compromiso con el bienestar y la seguridad de todos nuestros colaboradores.

Entre los cursos impartidos se encuentran aquellos relacionados con el sistema de bloqueo de energías peligrosas, trabajos en altura, espacios confinados, trabajos en caliente, sustancias peligrosas, manejo seguro de equipos móviles, interacción hombre-máquina, entre otros. Además, desarrollamos un programa de prevención de riesgos en conjunto con la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), enfocado en promover una cultura de seguridad sostenible a largo plazo y reforzar nuestro compromiso con el bienestar de todos los colaboradores.

También tenemos diferentes actividades y herramientas que permiten transmitir una cultura de seguridad y que refuerzan los procesos de participación y consulta de los colaboradores en el desarrollo, aplicación y evaluación de su sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo.

Algunas de ellas son:

1. **Reuniones de inicio de turno:** Realizadas diariamente, permiten a los colaboradores identificar y reportar desviaciones y temas de seguridad. Cada área de las plantas cuenta con un prevencionista de riesgos encargado de supervisar una lista de seguridad.

2. **Reunión Conexión:** Liderada por el gerente general, este espacio aborda temas relevantes de seguridad, fomentando un enfoque integral y estratégico.

3. **Reflexiones:** Llevadas a cabo una vez por semana según la producción, estas instancias implican detener las operaciones para hablar exclusivamente sobre seguridad con los equipos.

4. **Reuniones de seguimiento:** Coordinadas por un prevencionista de riesgos asignado a cada planta, estas reuniones periódicas se centran en fortalecer la gestión preventiva y evaluar avances.

De forma complementaria, realizamos campañas comunicacionales, las cuales han sido fundamentales para fomentar una cultura de seguridad. Estas campañas se han centrado en difundir las Reglas Salvavidas, promover la conciencia sobre comportamientos seguros y reconocer a las áreas que han mantenido cero accidentes. Con mensajes visuales y actividades interactivas distribuidas en todas las instalaciones, estas acciones refuerzan la seguridad como un valor esencial dentro de nuestra organización, impulsando el compromiso colectivo hacia un entorno de trabajo más seguro.

Asimismo, promovemos activamente el cuidado de la salud de nuestro personal y contratistas. En las operaciones de San Bernardo y el Centro de Distribución en Renca, contamos con policlínicos y la atención de paramédicos. También hemos implementado programas como “Mi Doctor” y “Palpa”, disponibles para todos los colaboradores en Chile, detallados en la sección “Beneficios” (pág. 74 a 78).

4 *Personas Saludables*

Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad

1 2 3 5 6 7

Comités paritarios

Este año fortalecimos el rol de los comités paritarios de salud y seguridad, integrando, además, el Comité de Salud y Seguridad liderado por la gerencia general, para garantizar una participación activa y visible del liderazgo en las operaciones diarias.

	CANTIDAD DE EMPLEADOS REPRESENTADOS	PRINCIPALES ACTIVIDADES DEL AÑO	PRINCIPALES RESPONSABLES	FRECUENCIA DE REUNIONES
Comité de Salud y Seguridad	Todos	• Sesiones de seguridad con líderes de equipo en piso. • Auditorías a contratistas y seguimiento mensual del plan de trabajo en prevención de riesgos. • Caminatas de seguridad en piso con Comité de Gerentes.	Gerente general; gerente de Salud y Seguridad; gerente de la División Agrícola y Operaciones Zona Sur; gerente de la División de Operaciones; y gerente de la División de Cadena Logística.	Mensual.
Comité Paritario	Todos	• Campañas de concientización en temas de SSO. • Reuniones mensuales con ACHS.	Cada división tiene sus responsables, con un presidente y un secretario, además de seis integrantes (tres de la empresa y tres colaboradores). Los colaboradores participan tras ser elegidos por votación.	Mensual o cuando se convoquen.

1
2
3
4 Personas Saludables
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad
5
6
7

Identificación de riesgos

Nuestro Sistema de Gestión incluye la identificación de riesgos y peligros para las diferentes áreas, proceso que es continuo y dinámico. Actualmente, contamos con ocho iniciativas que forman parte del foco estratégico del área de Salud y Seguridad Ocupacional y que tienen como objetivo disminuir los accidentes.

Por otro lado, tenemos un plan de trabajo para los contratistas, donde realizamos una verificación de matrices de riesgo, sistema de control de análisis seguro de trabajo y plataformas de verificación que cumplan requisitos de seguridad.

En Soprole, contamos con dos herramientas importantes para fomentar la reportabilidad de riesgos y condiciones inseguras:

- **App "Defectos":** Aplicación móvil accesible tanto para colaboradores internos de Soprole como para terceros, que permite reportar condiciones inseguras de manera rápida y eficiente. Esto facilita la intervención inmediata para prevenir accidentes.
- **Reporte preventivo:** Los colaboradores internos pueden comunicar riesgos y hallazgos "casi accidentes" a través de sus teléfonos celulares, incluyendo fotografías para mayor detalle. Al subir la información, se genera un correo masivo dirigido al área de gestión de riesgos y otras gerencias, asegurando una gestión inmediata. Además, este sistema fomenta el intercambio de mejores prácticas entre instalaciones, gracias a la distribución eficiente de las notificaciones, promoviendo una comunicación efectiva entre todos los colaboradores.

En caso de accidentes, se conforma una mesa de trabajo integrada por personal interno y externo, que realiza una investigación exhaustiva. Una vez completado el procedimiento, este es validado por las jefaturas correspondientes para definir e implementar planes de acción correctivos.

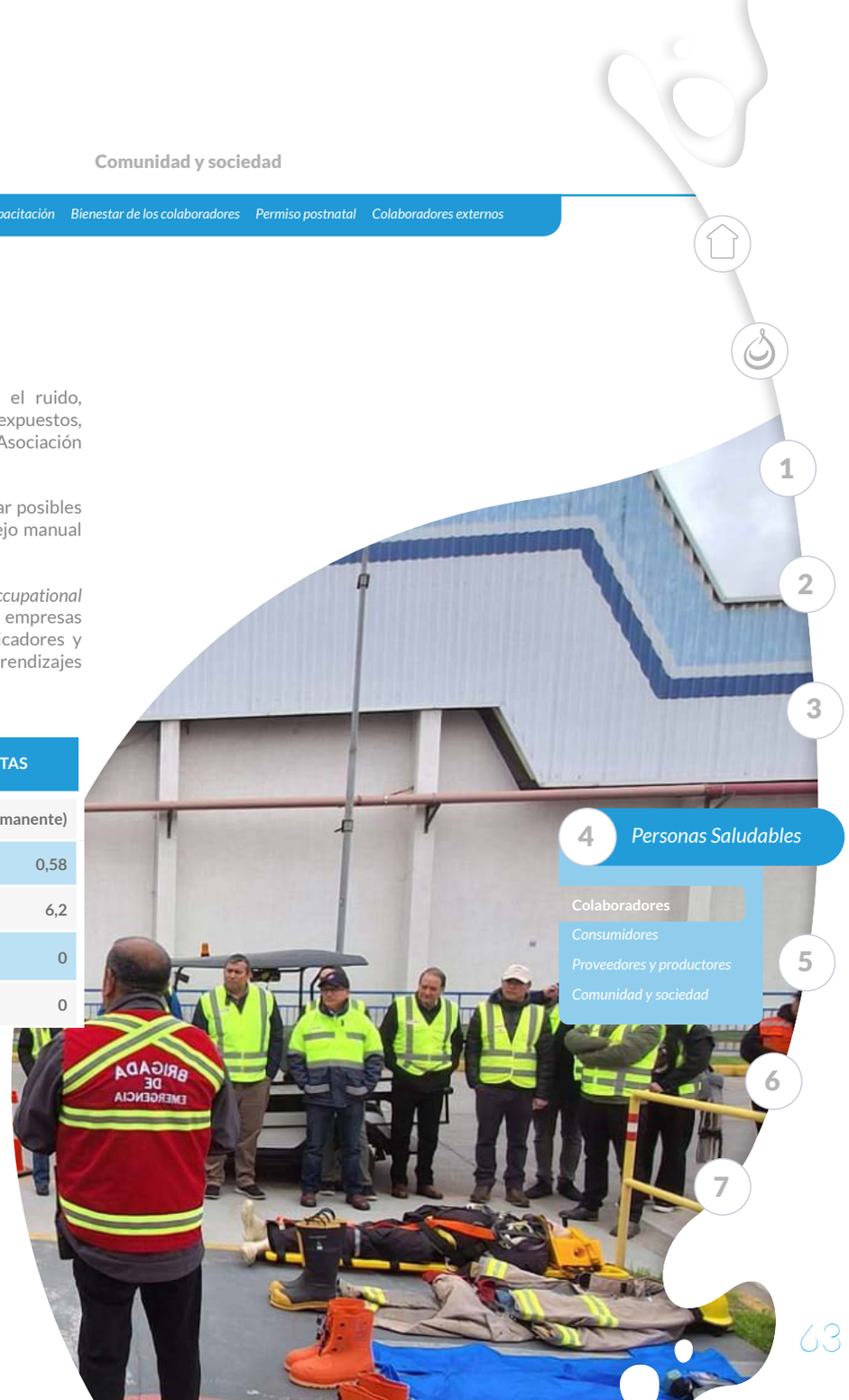
Además, evaluamos constantemente agentes y exposiciones como el ruido, llevando a cabo mediciones permanentes. Para los colaboradores expuestos, contamos con un programa de vigilancia médica en colaboración con la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).

Aplicamos los protocolos del Ministerio de Salud para prevenir y mitigar posibles enfermedades profesionales, abordando aspectos como la luz, el manejo manual de cargas y trastornos musculoesqueléticos, entre otros.

En 2024, Soprole participó en el Congreso Internacional de la ORP *(Occupational Risk Prevention)*, donde recibió a representantes de diversas empresas sudamericanas. Este evento permitió un valioso intercambio de indicadores y buenas prácticas en seguridad y salud ocupacional, fortaleciendo los aprendizajes y la gestión preventiva a nivel regional.

	EMPLEADOS	CONTRATISTAS
Dotación considerada para los indicadores de salud y seguridad	2.040	1.700 (permanente)
Tasa de accidentabilidad por cada cien trabajadores	0,40 (meta: 0,40)	0,58
Promedio de días perdidos por accidente durante el año	8,4 (meta: 8,4)	6,2
Tasa de enfermedades profesionales por cada cien trabajadores	0 (meta: 0)	0
Tasa de fatalidad cada cien mil trabajadores	0 (meta: 0)	0

** La dotación considerada para los indicadores de salud y seguridad, corresponden a los datos informados a la ACHS para el cálculo de tasas e indicadores asociados, por lo que podrían existir leves variaciones con la dotación de colaboradores informada por Recursos Humanos.*
***Considera a los trabajadores contratistas que se desempeñan de forma permanente en nuestras instalaciones.*



Refuerzo en nuestra **gestión de terceros**

En 2024, implementamos una estrategia integral enfocada en la reducción de la accidentabilidad, con especial atención en los contratistas externos. Esta estrategia logró una significativa disminución en los índices de frecuencia de accidentes. Entre las medidas adoptadas se destacan:

- La colaboración estrecha con empresas contratistas.
- La provisión de lineamientos específicos de seguridad.
- La implementación de un plan estratégico adaptado a todas las regiones operativas.
- La instauración de un sistema de *feedback* y monitoreo mensual de resultados.

Gracias a este enfoque, tuvimos un año sin accidentes en varias instalaciones de Soprole a nivel nacional marcando un hito importante en la gestión de riesgos. Para fortalecer aún más la gestión de terceros, elevamos la subgerencia de Terceros al rango de gerencia, con el objetivo de garantizar estándares más estrictos y un control más riguroso en todas las operaciones tercerizadas.

Programa **Producción Responsable**

Construyendo juntos un entorno de trabajo seguro, eficiente, y comprometido con un futuro sostenible, donde nuestros colaboradores vuelvan sanos a casa, nuestros clientes reciban productos sanos e inocuos con altos estándares y minimizando el impacto de nuestra operación en el medio ambiente.

180
colaboradores capacitados en el programa.

123
personas certificadas por el DUOC.

Reconocimientos y comunicación continua.

Nuestro compromiso con la producción sostenible es fundamental en la integración de prácticas responsables que aseguren la salud y seguridad de nuestros colaboradores, la calidad e inocuidad de nuestros productos, así como la protección del medio ambiente. Integrar estos elementos culturales dentro de nuestro Programa de Producción Responsable impulsa acciones concretas y reconocimientos que refuerzan nuestro compromiso. La verdadera transformación ocurre cuando cada colaborador vive y respira estos principios, convirtiéndolos en parte de su día a día.

En este contexto, enfocamos el desarrollo de nuestro Programa de Producción Responsable en tres dimensiones clave: seguridad, calidad y medio ambiente. Estas áreas son parte de nuestro ADN y constituyen los pilares esenciales de nuestro programa, alineándose con las normativas legales vigentes y propiciando una mejora continua en la organización.

La formación de nuestros colaboradores en estas tres dimensiones, a través del desarrollo de competencias clave, es un objetivo prioritario que hemos venido impulsando. Como parte del programa, cada trabajador es retirado de sus funciones durante dos semanas consecutivas para dedicarse exclusivamente a su capacitación, un aspecto que consideramos fundamental para la cultura de Soprole.

En 2024, capacitamos a más de 160 colaboradores de tres plantas productivas a través de este programa. En 2025, lo expandiremos a la División Sur y a Supply Chain.

PROGRAMA DE
PRODUCCIÓN RESPONSABLE

Seguridad:
"Creamos sonrisas seguras, cuando nuestras personas vuelven sanas y salvas a casa"

Calidad:
"Creamos sonrisas confiables, cuando entregamos productos inocuos y de calidad"

Medio Ambiente:
"Creamos sonrisas en las generaciones futuras a través del compromiso con el medioambiente"

4 *Personas Saludables*
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad

1 2 3 5 6 7

En el ámbito de la seguridad, fomentamos una cultura de prevención, donde cada colaborador se convierte en un protagonista activo en la identificación y mitigación de riesgos, creando un entorno en que la seguridad es una prioridad ineludible. En cuanto a la calidad, no solo nos comprometemos a cumplir con los estándares y regulaciones, sino que buscamos superar las expectativas en la entrega de productos inocuos y de alta calidad al comprender los riesgos e impactos de nuestras acciones en el producto final, los consumidores y nuestra marca, convirtiendo a cada colaborador en embajador de la calidad. Por último, nuestro compromiso con el medio ambiente guía todas nuestras decisiones, esforzándonos por minimizar el impacto ambiental mediante prácticas responsables y eficientes.

Este año sumamos 15.840 horas de formación y acreditación de conocimientos, en colaboración con el instituto de educación DUOC, dentro de este programa.

El programa se basa en 88 horas de formación en estas tres dimensiones, cada una subdividida en dos módulos de desarrollo teórico-práctico, con el fin de garantizar la comprensión y aplicación de los conceptos. El contenido ha sido cuidadosamente trabajado y construido por un equipo de especialistas de nuestra organización en conjunto con el DUOC, asegurando que los conceptos, ejemplos y prácticas se adapten a nuestra realidad. Este enfoque permite que nuestros colaboradores apliquen directamente lo aprendido, reforzando así el compromiso con la seguridad, la calidad y el medio ambiente en todas nuestras operaciones.

1
2
3
4 Personas Saludables
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad
5
6
7

Desarrollo y **capacitación**

Nuestro plan de capacitaciones impulsa el desarrollo de habilidades y competencias, mejorando las oportunidades, condiciones laborales y crecimiento profesional de nuestros colaboradores.

Las personas son el motor principal de Soprole, y su desarrollo es clave para mejorar la eficiencia operacional, la productividad y la proyección a largo plazo de nuestro negocio. Por ello, contamos con un plan de capacitaciones diseñado para promover, facilitar y desarrollar competencias y habilidades en nuestros colaboradores, mejorando sus oportunidades laborales, condiciones de trabajo y desempeño profesional.

En 2024, capacitamos a 1.898 personas, lo que representa el 92,3% de nuestra dotación total. La inversión total en capacitación fue de $823.767.837 equivalente al 0,10% de los ingresos anuales de la compañía.

Porcentaje de personas capacitadas

	MUJERES	PORCENTAJE	HOMBRES	PORCENTAJE
Alta Gerencia	1	50%	4	57%
Gerentes	15	88%	38	88%
Jefaturas	66	97%	296	92%
Operario	64	94%	789	91%
Fuerza de venta	43	98%	137	99%
Administrativo	60	87%	83	84%
Auxiliar	6	100%	8	53%
Otros profesionales	79	101%	83	98%
Otros técnicos	32	100%	94	97%
TOTAL	366	95%	1.532	92%

Promedio anual de horas de capacitación

	PROMEDIO ANUAL HORAS TOTAL MUJERES	PROMEDIO ANUAL HORAS TOTAL HOMBRES	PROMEDIO ANUAL HORAS TOTAL
Alta Gerencia	1,00	0,44	0,5
Gerentes	40,05	50,30	47,3
Jefaturas	148,05	135,84	138,0
Operarios	100,99	75,64	77,8
Fuerza de venta	174,45	183,38	181,2
Administrativo	133,85	99,39	113,5
Auxiliares	339,92	65,00	143,5
Otros profesionales	91,14	110,62	101,3
Otros técnicos	103,48	52,44	65,1
TOTALES	125,88	85,89	96,48

1
2
3
4 *Personas Saludables*
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad
5
6
7

Para garantizar una operación de excelencia y una producción de alta calidad, capacitamos a nuestros colaboradores en certificaciones y estándares requeridos, desarrollando un plan anual basado en la detección de necesidades de capacitación. Durante este periodo realizamos los siguientes programas de formación:

	DESCRIPCIÓN
Diplomados	Se impartieron diplomados que buscan entregar nuevas herramientas y estandarizar los conocimientos de nuestros equipos. Algunos de ellos son: Diplomado en Administración de proyectos (Universidad Católica); Diplomado Jefes de Turno Continuidad Operacional (INACAP); Diplomados UC (Diplomado en Gestión de la Calidad y Productividad, Diplomado en Liderazgo y comportamiento organizacional, Diplomado Ejecutivo en Inteligencia de Negocios, Diplomado en Gestión y Planificación Estratégica, Diplomado en Gestión de la Calidad y Productividad, Diplomado en Desarrollo de Equipos de excelencia, Diplomado en Gestión de la Calidad y Productividad, Diplomado en Desarrollo y Gestión de la Innovación; Diplomado Liderazgo, Efectividad y Alto Desempeño (Universidad Católica); Diplomado en Experiencia de Cliente: Diseño, Data e Innovación (Universidad Católica); Diplomado En Tributación (Universidad de Chile); Diplomado en Gestión de la Ciberseguridad (Universidad Adolfo Ibáñez); Diplomado Excelencia Operacional (Universidad Católica); Diplomado Aplicación de la Normativa Internacional de Información Financiera (IFRS) Thonsons Routers; Diplomado Marketing Digital (Universidad Católica).
Seguridad ocupacional y autocuidado (SSO)	Reforzamos las medidas de seguridad en los siguientes ámbitos: Capacitación de PTS y AST LOTO, OPA, Curso Alza Hombre, Producción Responsable Módulo de Seguridad, Capacitación de Coordinadores y Líderes de Emergencia, Aplicación de Técnicas de Primeros Auxilios; Taller Uso de Extintores; Investigación de Accidentes Laborales a través de la Metodología del Árbol de Causas; TMERT- PREXOR- MMC; entre otras.
Calidad e Inocuidad alimentaria (QA)	Contamos con un programa de entrenamiento robusto referente a cursos de Inocuidad y Seguridad Alimentaria, para garantizar a nuestros clientes y consumidores la calidad de los productos Soprole. Algunos de estos cursos abarcan importantes temáticas como Buenas Prácticas de Manufactura; Sistema HACCP; Reglamento Sanitario de los Alimentos; Control de Plagas; Normas de Certificación; Cultura de Inocuidad Alimentaria; Producción Responsable módulo calidad e inocuidad alimentaria; entre otras.
Excel	Con el fin de entregar herramientas para actualizar constantemente los conocimientos, realizamos cursos de Excel (nivel básico, intermedio y avanzado) en modalidad online y presencial.
Power BI	Realizamos cursos de Power BI (business intelligence), herramienta de inteligencia empresarial, en modalidad online (nivel básico, intermedio y avanzado).
Capacitaciones técnicas	Realizamos una serie de capacitaciones técnicas desarrolladas a la medida de las áreas que lo requieren.
Habilidades transversales	Desarrollamos un sólido programa de habilidades tales como trabajo en equipo, liderazgo, comunicación efectiva, relaciones interpersonales, entre otros.

Además, como parte de nuestro compromiso con la mejora continua y la alineación de los comportamientos de nuestros colaboradores con los valores de la compañía, realizamos nuevamente el proceso de evaluación de desempeño en 2024, evaluando al 90% de nuestra dotación.

Programa **Nutrir+**

Continuamos con el programa de capacitaciones Nutrir+, diseñado para apoyar el desarrollo de conocimientos y habilidades de nuestros equipos mediante diversas iniciativas de crecimiento profesional. En 2024, participaron 70 colaboradores en tres áreas clave.

Nutrir+ tu Carrera:
Este proceso alinea las expectativas de desarrollo de carrera, tanto presentes como futuras, con las capacidades e intereses personales de cada colaborador. Promueve la movilidad interna a través de conversaciones estructuradas con la jefatura, que pueden derivar en acciones concretas para el desarrollo profesional.

Nutrir+ tu Desarrollo:
Enfocado en fortalecer las competencias de los colaboradores para prepararlos para posibles posiciones futuras en su trayectoria profesional.

Nutrir+ tu Liderazgo:
Diseñado para apoyar a nuestros líderes en el desarrollo de las habilidades y conocimientos específicos de su rol, brindándoles herramientas prácticas para fomentar el compromiso y la colaboración dentro de sus equipos. En un esfuerzo por ampliar el impacto del programa, extendimos una invitación a colaboradores que ya lo habían completado exitosamente, para que se unieran como relatores internos.

A lo largo de cinco talleres, realizados entre abril y junio, nuestros colaboradores de la División de Operaciones Zona Centro y Cadena Logística trabajaron en el desarrollo de habilidades clave, como liderar de manera efectiva, coordinar acciones, gestionar equipos y brindar retroalimentación de forma constructiva.

1
2
3
4 Personas Saludables
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad
5
6
7

Programa **“Desarróllate en Soprole”**

En Soprole, hemos alineado la identificación de necesidades de aprendizaje con nuestra estrategia empresarial, desarrollando una doble línea de formación que abarca tanto habilidades técnicas a corto plazo como competencias estratégicas a mediano plazo. Este enfoque integral busca conectar los objetivos organizacionales con el crecimiento personal y profesional de nuestros colaboradores.

Este programa reafirma nuestro compromiso con el crecimiento profesional, alineando intereses personales con necesidades organizacionales, promoviendo una cultura de desarrollo integral.

En este contexto, en abril de 2024 lanzamos el programa “Desarróllate en Soprole”, una iniciativa diseñada para fomentar la movilidad interna y promover el desarrollo profesional de nuestros equipos. El programa tuvo una excelente acogida, reflejada en el entusiasmo y compromiso de nuestros colaboradores con su propio crecimiento.

1
2
3
4 Personas Saludables
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad
5
6
7

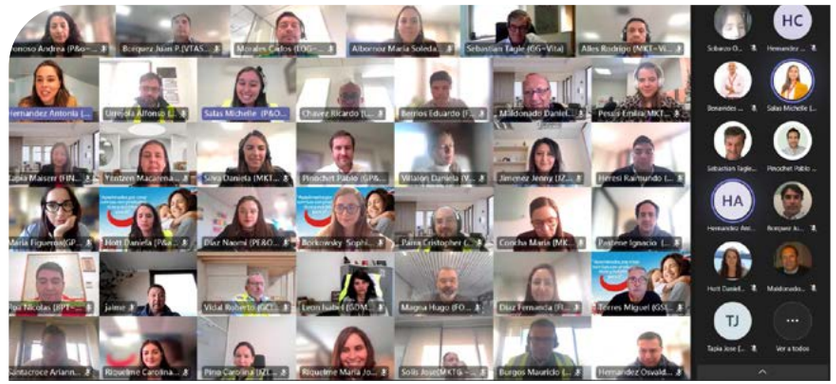
Mes del Desarrollo en Soprole

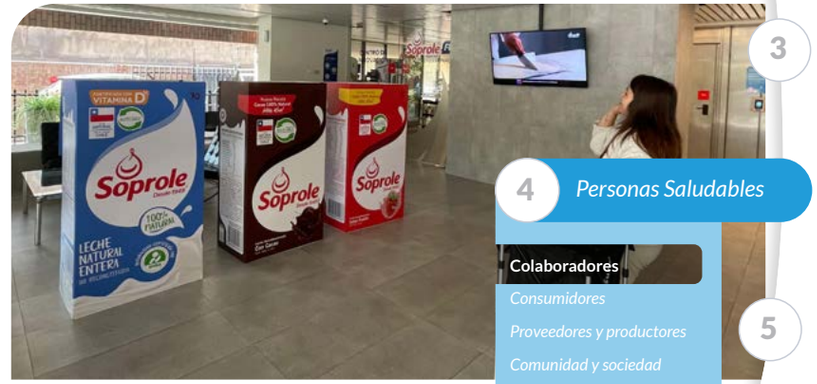
En el marco del programa "Desarróllate en Soprole" llevamos a cabo el Mes del Desarrollo, el cual tiene como objetivo ampliar la perspectiva sobre el aprendizaje y promover el crecimiento profesional. Esta campaña presentó el desarrollo basado en el modelo 70-20-10, el cual propone que el aprendizaje se distribuye en: 70% experiencias prácticas en el trabajo, 20% interacción con otros (mentoría, *feedback*) y 10% formación formal (cursos, capacitaciones).

En 2024, más de 1.000 personas participaron en esta iniciativa, que se extendió durante un mes y ofreció actividades como grupos de liderazgo, charlas, entrevistas y *webinars* enfocados en diversas temáticas para mejorar la percepción sobre el aprendizaje y el desarrollo. Además, se reforzó el proceso de conversaciones de carrera, diseñado para identificar intereses profesionales dentro de la organización. Este proceso involucra activamente a los jefes, quienes trabajan junto a sus equipos para desarrollar hojas de ruta profesional, asegurando un apoyo estructurado y efectivo al crecimiento de cada colaborador.

En el marco de esta campaña, desarrollamos diversas iniciativas para fomentar el aprendizaje y el desarrollo profesional de nuestros colaboradores, entre las que destacan: información sobre becas para estudios, diplomados y algunos programas específicos de continuidad de estudios; *webinars* con expertos sobre la importancia de generar redes dentro de la organización; difusión de plataformas digitales como *LinkedIn*, *Learning*, *Coursera*, *Voxy*; talleres sobre entrevistas inclusivas; charlas impartidas por distintas gerencias, enfocadas en dar a conocer sus áreas y los desafíos actuales; asesoría personalizada, evaluación y *feedback* dirigido a profesionales jóvenes, a través de evaluaciones de potencial que permitieron facilitar la construcción de sus primeros planes de desarrollo.

Durante este mes, contamos con 300 participantes en el *webinar* de lanzamiento, 324 beneficiarios de las charlas de *networking*, 1.390 asistentes a los distintos *webinars* realizados y 890 postulaciones a distintas iniciativas de capacitación, reflejando el interés por aprovechar las oportunidades de aprendizaje. Estas actividades reflejan nuestro compromiso con el desarrollo integral y continuo de nuestro equipo.





Fortaleciendo el desarrollo profesional

Creemos firmemente que impulsar el aprendizaje y el desarrollo abre caminos para nutrirnos con la experiencia de los demás. Al transmitir nuestros conocimientos y fomentar espacios de formación, no solo impulsamos nuestro propio aprendizaje, sino que también nos desafiamos a mejorar.

A través de nuestros focos estratégicos, en 2024 identificamos las capacidades individuales necesarias para optimizar el desempeño de ciertos colaboradores y alinearlas con la estrategia del negocio. El diagnóstico realizado permitió clasificar estas capacidades en las siguientes categorías:

- **Competencias técnicas/específicas:** Conocimientos especializados y funcionales, así como las tendencias de mercado requeridas por cada foco estratégico.
- **Competencias digitales:** Habilidades digitales esenciales para el manejo eficiente de nuevas tecnologías, así como el procesamiento de datos e información.
- **Competencias transversales:** Habilidades conductuales definidas por Soprole que son fundamentales para alcanzar nuestros objetivos estratégicos.

Para cumplir con estos enfoques, hemos implementado capacitaciones específicas para cada área. Los resultados han sido altamente efectivos, con un enfoque particular en el fortalecimiento de los temas de seguridad y tecnología.

Además, hemos continuado otorgando becas de estudios a nuestros colaboradores, entregando un total de 31 este año. También ampliamos las capacitaciones de inglés a roles generales, y entregamos licencias de e-learning para fomentar el autoaprendizaje. La implementación de plataformas como *LinkedIn Learning*, *Coursera* y *Voxy*, ha sido clave para mejorar el acceso a recursos educativos de calidad y promover una cultura de aprendizaje continuo.

4° versión de nuestro Programa de Internship, realizado en alianza con la Universidad Adolfo Ibáñez

Junto a diversos líderes y con nuestro gerente general, Sebastián Tagle, cada año recibimos a estudiantes del Magíster de Ingeniería Comercial, quienes trabajan en dupla para desarrollar proyectos basados en desafíos y necesidades reales de la compañía.

Es una excelente oportunidad para que vivan la experiencia del mundo laboral, colaborando con nuestros equipos y aportando con ideas innovadoras.

1 2 3 4 Personas Saludables
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad
5 6 7

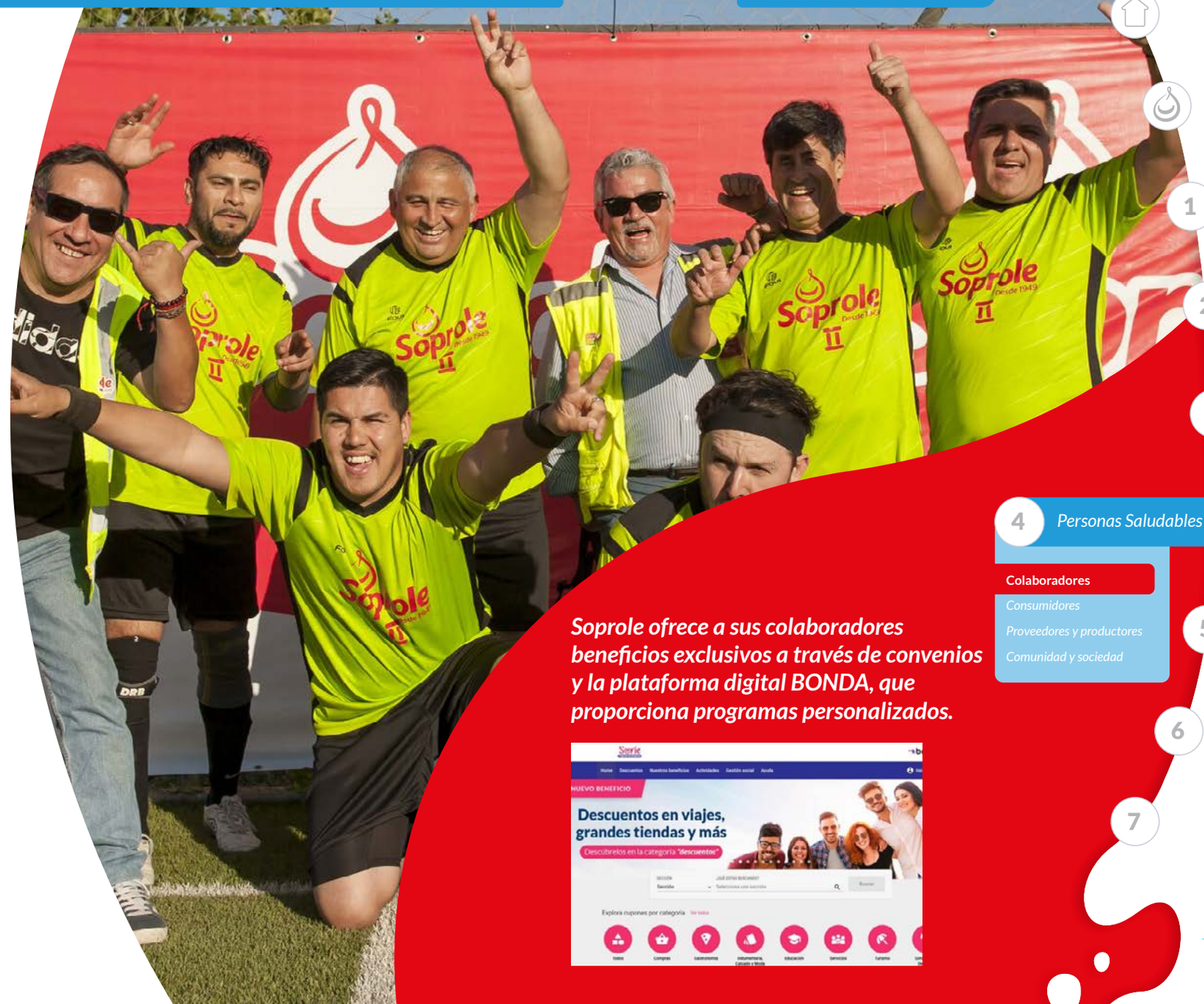
Bienestar de los colaboradores

Nuestro Programa Sonríe Soprole busca mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores con beneficios como trabajo híbrido, tiempo libre, flexibilidad y diversas iniciativas de bienestar.

En Soprole, nos esforzamos por ofrecer un sistema de beneficios que responda a las diversas realidades de nuestros colaboradores, contribuyendo a crear un equilibrio entre la vida personal y laboral. Para ello, hemos diseñado una propuesta de valor segmentada, con programas adaptados que refuerzan nuestro compromiso de construir sonrisas.

Desde 2011, medimos el compromiso *(engagement)* de nuestros colaboradores utilizando la metodología de Gallup. En 2024, alcanzamos un nuevo récord histórico para la compañía, obteniendo 4,44 puntos en una escala de 1 a 5. Además, logramos un hito significativo al ingresar, por primera vez, al primer cuartil a nivel mundial en compromiso de colaboradores, consolidando nuestro liderazgo en este ámbito.

Fomentar y mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal es un pilar esencial para Soprole. En línea con este objetivo, nuestro Programa Sonríe Soprole está diseñado para mejorar el entorno laboral y la calidad de vida de nuestros colaboradores, a través de diversas iniciativas orientadas al bienestar y la flexibilidad.



Soprole ofrece a sus colaboradores beneficios exclusivos a través de convenios y la plataforma digital BONDA, que proporciona programas personalizados.

4 Personas Saludables
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad
5
6
7

Algunas de las iniciativas más importantes de este programa son:

	DETALLE	TIPO DE VÍNCULO LABORAL
Seguro complementario de salud	Incluye cobertura para prestaciones médicas ambulatorias y hospitalarias, medicamentos, tratamientos dentales y, adicionalmente, una protección catastrófica para gastos médicos de alto costo. También contempla un seguro de vida destinado a nuestros colaboradores.	Rol profesional independiente del tipo de contrato.
Plan de isapre colectivo (Consalud)	Contiene planes sin aumento anual de precio, opciones con generación de excedentes para nuevos ingresos, descuentos en el precio base del plan y un costo GES más competitivo en comparación con otras isapres, entre otros beneficios.	Personas con contrato fijo e indefinido.
Seguro de vida y Seguro catastrófico	Protección frente a enfermedades y accidentes de alto costo médico, con una cobertura de hasta el 80% en gastos hospitalarios. Además, contamos con un seguro de vida diseñado especialmente para los colaboradores de la compañía.	Rol general independiente del tipo de contrato.
Convenios	Ofrecemos a nuestros colaboradores una variedad de convenios que brindan beneficios exclusivos, incluyendo descuentos y ventajas económicas, a través de herramientas como la plataforma digital BONDA, que ofrece programas de beneficios corporativos personalizados.	Personas con contrato fijo e indefinido.
Programa Mi Doctor	Nos comprometemos a apoyar a nuestros colaboradores en el cuidado de su salud a través de chequeos y controles preventivos. Por ello, ofrecemos atención médica gratuita con un médico general que visita regularmente nuestras plantas en San Bernardo y Renca. Para las regiones, hemos implementado un servicio de telemedicina que permite a los colaboradores agendar consultas sin costo, recibiendo una atención integral y personalizada en sesiones de 40 a 45 minutos. A partir de septiembre de 2024, este servicio también estuvo disponible en nuestro edificio corporativo en Vitacura. Durante el año, brindamos atención a 214 personas y, adicionalmente, desarrollamos un programa preventivo en el área de ventas, tanto en Santiago como en regiones, beneficiando a más de 100 colaboradores.	Personas con contrato fijo e indefinido.

	DETALLE	TIPO DE VÍNCULO LABORAL
Programa preventivo cáncer de mama	Este programa tiene como objetivo educar y capacitar en la práctica del autoexamen de mamas, ayudando a las mujeres a conocer su cuerpo y detectar posibles cambios a lo largo del tiempo. Así, buscamos promover la detección temprana del cáncer de mama, especialmente en mujeres jóvenes. En 2024, llevamos a cabo una charla para nuestros colaboradores, con el objetivo de desmitificar conceptos erróneos sobre este tipo de cáncer y profundizar en la comprensión de su impacto tanto en las personas que lo enfrentan como en su entorno cercano. Además, entregamos el distintivo lazo rosa como símbolo de concientización y apoyo.	Personas con contrato fijo, indefinido y contratistas.
Apoyo en la enfermedad	Cuando un colaborador enfrenta una enfermedad o una situación de salud importante, el Programa Sonríe Soprole ofrece opciones de flexibilidad laboral, permitiendo ausencias temporales o la posibilidad de trabajar media jornada, adaptándose a las necesidades específicas de cada caso.	Personas con contrato fijo e indefinido.
Beneficios asociados a maternidad y paternidad	Nos comprometemos a apoyar a nuestros colaboradores que son progenitores, ofreciendo una serie de beneficios diseñados para fomentar la corresponsabilidad parental y el bienestar familiar. Entre los principales beneficios se encuentran: • **Retorno paulatino al trabajo:** Luego del postnatal parental, la colaboradora puede reincorporarse gradualmente, comenzando con dos horas laborales diarias y aumentando progresivamente hasta completar las ocho horas, dependiendo de los meses del hijo o hija. • **Permisos adicionales:** Además de los cinco días legales al que tienen derecho los padres, el Programa Sonríe Soprole otorga 15 días adicionales de permiso para todos los colaboradores, sin importar su tipo de contrato. Este beneficio busca promover la corresponsabilidad parental. Además, estamos trabajando en ampliar estos beneficios de manera más transversal para ofrecer días adicionales destinados al cuidado de los hijos. • **Sala de lactancia:** Espacio acondicionado para facilitar la lactancia de las colaboradoras. • **Tarde libre por cumpleaños de hijos menores de 18 años:** Permite a los progenitores disfrutar de esta fecha especial con sus hijos. • **Saludo por nacimiento:** Incluye la entrega de un ajuar para el recién nacido y un bono por nacimiento. • **Acceso a sala cuna o bono por cuidado infantil:** Según lo estipulado por la ley, los colaboradores tienen acceso a convenios de sala cuna o un bono equivalente. • **Pack de productos:** Se entrega un pack especial por los nueve meses de gestación de la colaboradora o de la cónyuge del colaborador. • **Días por pérdida gestacional:** Permisos especiales para acompañar a colaboradores y colaboradoras en esta difícil situación. • **Pago del diferencial de renta en licencia maternal:** Para colaboradoras con renta tope, Soprole cubre la diferencia en su salario durante la licencia maternal. Estos beneficios reflejan nuestro compromiso con el bienestar de nuestros colaboradores y sus familias, promoviendo un equilibrio saludable entre la vida personal y laboral.	Personas con contrato fijo e indefinido.

4 *Personas Saludables*

Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad

1 2 3 5 6 7

	DETALLE	TIPO DE VÍNCULO LABORAL
Estímulo educacional	Continuamos reconociendo y apoyando el esfuerzo académico de los hijos de nuestros colaboradores mediante un estímulo y aporte económico para aquellos que destacan en sus calificaciones, según parámetros de rendimiento definidos por curso. En 2024, este beneficio fue otorgado a 27 hijos de colaboradores, reafirmando nuestro compromiso con la educación y el desarrollo de las familias Soprole.	Personas con contrato Indefinido con al menos un año de antigüedad e hijos inscritos como carga legal en la Caja de Compensación Los Andes.
Estímulo por primera vivienda	Seguimos ofreciendo un estímulo económico para la adquisición de la primera vivienda, un beneficio anual destinado a los colaboradores que postulan y han concretado la compra de su hogar durante el segundo semestre del año anterior o el primer semestre del año en curso. En 2024, este apoyo fue otorgado a siete colaboradores, reafirmando nuestro compromiso con el bienestar y desarrollo personal de nuestro equipo.	Personas con contrato Indefinido y al menos un año de antigüedad.
Gimnasio	En la Planta San Bernardo contamos con un gimnasio equipado con máquinas de última tecnología, profesores especializados y una variada programación de clases deportivas. Actualmente, estamos trabajando en la apertura del gimnasio en nuestro Centro de Distribución de Renca, ampliando así las opciones de bienestar para nuestro equipo.	Personas con contrato fijo e indefinido.
Actividades deportivas	Contamos con un convenio deportivo que permite a nuestros colaboradores reembolsar gastos asociados a diversas disciplinas deportivas, además de un convenio especial con la cadena de gimnasios Energy. Asimismo, cada año organizamos los campeonatos de futbolito, una actividad que fomenta el trabajo en equipo y el espíritu deportivo. En 2024, este evento reunió a 11 equipos provenientes de los diferentes centros, plantas y oficinas de Soprole en la Región Metropolitana.	Personas con contrato fijo e indefinido.
Orientación psicológica y apoyo nutricional	Brindamos apoyo y contención emocional inmediata a nuestros colaboradores, enfocado en la resolución de problemas y el desarrollo de hábitos saludables. Este servicio ofrece orientación en temas como estrés, depresión, ansiedad, maternidad/paternidad y violencia de género, entre otros. Además, contamos con un servicio de asesoramiento nutricional que responde a consultas frecuentes, ayudando en la creación de planes de alimentación personalizados para distintas etapas de la vida, proporcionando orientación para dietas vegetarianas y ofreciendo recomendaciones específicas sobre nutrición durante el embarazo, entre otros aspectos. Ambos beneficios están disponibles de forma sencilla a través de una plataforma digital, facilitando el acceso para todos nuestros colaboradores.	Personas con contrato fijo e indefinido.
Seguro veterinario	Desde 2024, tenemos un nuevo beneficio gratuito para nuestros colaboradores: el Programa de Bienestar Animal, diseñado para el cuidado de las mascotas, ya sean perros o gatos. Este seguro incluye una variedad de servicios y coberturas, como acceso a tele veterinaria, un club de descuentos exclusivos, cobertura para la colocación de chip y vacunas legales, desparasitación, además de reembolsos por gastos veterinarios a través del seguro de salud.	Personas con contrato fijo e indefinido.

4 *Personas Saludables*

Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad

1 2 3 5 6 7

	DETALLE	TIPO DE VÍNCULO LABORAL
Asistencia y apoyo transversal	Ofrecemos una variedad de beneficios diseñados para mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores, incluyendo flexibilidad laboral para casos especiales, vacaciones de verano e invierno para sus hijos, celebraciones como la fiesta de Navidad, y acceso a ventas internas. Además, proporcionamos alimentación a través de casinos o tarjetas de alimentación, el beneficio de entrega de leche, apoyo en casos de mudanza y días administrativos, entre otros, reafirmando nuestro compromiso con su bienestar y el de sus familias. Este año incorporamos nuevos beneficios diseñados para brindar apoyo integral en diferentes áreas de la vida personal y profesional. Para eso, hemos introducido el soporte a líderes, un beneficio pensado para ayudar a los líderes a gestionar de manera efectiva los entornos de trabajo y abordar situaciones relacionadas con la conducta humana, creando espacios más positivos y colaborativos. Además, ahora los colaboradores cuentan con asistencia legal, que les permite acceder a orientación de abogados certificados para tomar decisiones informadas en temas como compraventa de bienes, asuntos familiares o incluso cuestiones penales. Finalmente, incorporamos la asistencia financiera que ofrece asesoramiento especializado en economía personal y familiar, ayudando a los equipos a gestionar sus finanzas e impuestos de forma más eficiente. Todos estos beneficios están disponibles a través de una plataforma digital, facilitando el acceso rápido y práctico a cada uno de ellos.	Personas con contrato fijo e indefinido.

Permiso **postnatal**

	Nº MADRES QUE SE ACOGIERON AL PERMISO POSTNATAL	DÍAS PROMEDIOS UTILIZADOS POR MADRES (LEGALES Y EXTRALEGALES)	Nº PADRES QUE SE ACOGIERON AL PERMISO POSTNATAL PATERNAL	DÍAS PROMEDIOS UTILIZADOS POR PADRES (LEGALES Y EXTRALEGALES)
Alta Gerencia	0	0	0	0
Gerentes	1	59	0	0
Jefaturas	1	80	2	19
Operario	3	80	16	11
Fuerza de venta	0	0	0	0
Administrativo	2	84	1	10
Auxiliar	0	0	0	0
Otros profesionales	0	0	2	10
Otros técnicos	0	0	4	13
TOTAL	7	303	25	63

Durante 2024 no hubo colaboradores hombres que hicieran uso del permiso parental de seis semanas (o menos).

	PORCENTAJE DE USO DE PERMISO POSTNATAL
Mujeres	100%
Hombres	100%

Colaboradores **externos**

Nuestra Política de Gestión de Terceros, vigente desde 2023, establece las directrices para la selección y gestión de las empresas subcontratistas que prestan servicios a Soprole. Esta política define los comportamientos y compromisos esperados en temáticas clave como es el cumplimiento del Código de Ética, anticorrupción, sostenibilidad, transparencia, confidencialidad y diálogo. Además, enfatiza el respeto por los derechos humanos, las condiciones de seguridad, la calidad, el cuidado del medio ambiente y el estricto cumplimiento del marco regulatorio aplicable.

Implementamos un proceso de acreditación de contratistas más robusto, usando un sistema de gestión digital que nos ayuda a asegurar que se cumplan todas las obligaciones legales y los estándares que tenemos en Soprole antes de que comiencen a trabajar con nosotros.

Esta política se difundió a toda la compañía y entre los principales stakeholders, incluidos administradores de contratos y gerencias, para garantizar una comprensión integral. Además, implementamos un robusto proceso de acreditación de contratistas a través de un sistema de gestión digital, que asegura el cumplimiento de las obligaciones legales y los estándares establecidos por Soprole antes de la prestación de servicios. Este procedimiento no solo mitiga riesgos legales y económicos, sino que también refuerza el control de la seguridad patrimonial en nuestras instalaciones.

Los estándares laborales exigidos a las empresas subcontratistas están alineados con normativas clave, como la Ley de Subcontratación (N° 20.123), Ley sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (N° 16.744), Ley 20.393 sobre Prevención de Delitos, Ley 21.643 (Ley Karin) y las disposiciones del Código del Trabajo. Además, incluyen requerimientos adicionales definidos por el equipo de Seguridad y Salud Ocupacional de Soprole.

En Soprole contamos con una diversidad de empresas contratistas que prestan servicios, a través de un total de 7.219 colaboradores externos, de los cuales 5.743 son colaboradores permanentes, desempeñándose en funciones como paletizado, armado de pedidos para clientes, maquila de productos unitarios, recuperación de bandejas, operaciones logísticas, transporte y reposición de productos en supermercados, entre otros.

1
2
3
4 *Personas Saludables*
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad
5
6
7

Verificación de estándares laborales

El Procedimiento de Acreditación, actualmente vigente, tiene como propósito garantizar que todos nuestros contratistas y sus trabajadores cumplan con las obligaciones legales requeridas, asegurando que cuenten con la documentación y los requisitos mínimos necesarios para llevar a cabo los trabajos o servicios contratados.

Este proceso se gestiona a través de una plataforma digital que actúa como repositorio de documentos, portal de consultas y herramienta de control para la documentación requerida a las empresas. El software de la plataforma está integrado directamente con los equipos de control de acceso en las instalaciones de nuestra compañía, como lectores faciales, torniquetes y tablets. Esto permite una validación automatizada y eficiente de los terceros que ingresan, garantizando el cumplimiento de los estándares establecidos.

Además de los requerimientos legales como salarios, descansos y días compensatorios, también solicitamos requisitos que más van allá de las exigencias legales y que contribuyen a la calidad y seguridad del servicio. Estos son:

- **Requerimientos de salud y seguridad ocupacional:** Programas de trabajo, matrices de riesgo, exámenes ocupacionales, e indicadores de gestión como accidentabilidad.
- **Requerimientos de calidad:** Implementación y/o certificación HACCP, buenas prácticas de manufactura y sistemas de gestión de calidad.
- **Requerimientos sistémicos y de reportabilidad:** Canales de información robustos para el manejo de data e información operacional, como reportes, paneles de control y archivos planos.

Gestión de la subcontratación

La gerencia de Gestión de Terceros centraliza la negociación de grandes servicios, optimizando el uso de sistemas de gestión y control de accesos. Por su parte, la figura del Administrador de Contrato es clave, ya que es responsable de garantizar el cumplimiento de los estándares laborales y las obligaciones contractuales tanto de Soprole como del contratista.

Este modelo de gestión también busca posicionar a Soprole como un socio estratégico en la gestión diaria junto a nuestros contratistas. Para ello, fomentamos la realización de capacitaciones anuales por parte de los contratistas a sus trabajadores, enfocadas en las condiciones de seguridad y calidad necesarias para desempeñar sus funciones en Soprole, y también proveemos el Reglamento Interno de Contratistas, que forma parte integral de los contratos de prestación de servicios.

En 2024, creamos el Comité de Diversidad e Inclusión para Terceros, cuyo principal hito fue la elaboración del Protocolo de Seguridad para Personas con Discapacidad. Este documento, desarrollado conjuntamente con las áreas de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO), Diversidad e Inclusión y la gerencia de Terceros, tiene como objetivo garantizar la seguridad, inclusión y bienestar de las personas con discapacidad en nuestras operaciones, estableciendo prácticas estandarizadas para nuestras empresas colaboradoras.

El protocolo fue lanzado en noviembre de 2024, en un evento que convocó a los principales contratistas que prestan servicios en nuestras instalaciones, reafirmando nuestro compromiso con la inclusión y el establecimiento de estándares de excelencia operativa.

1
2
3
4 Personas Saludables
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad
5
6
7

Consumidores

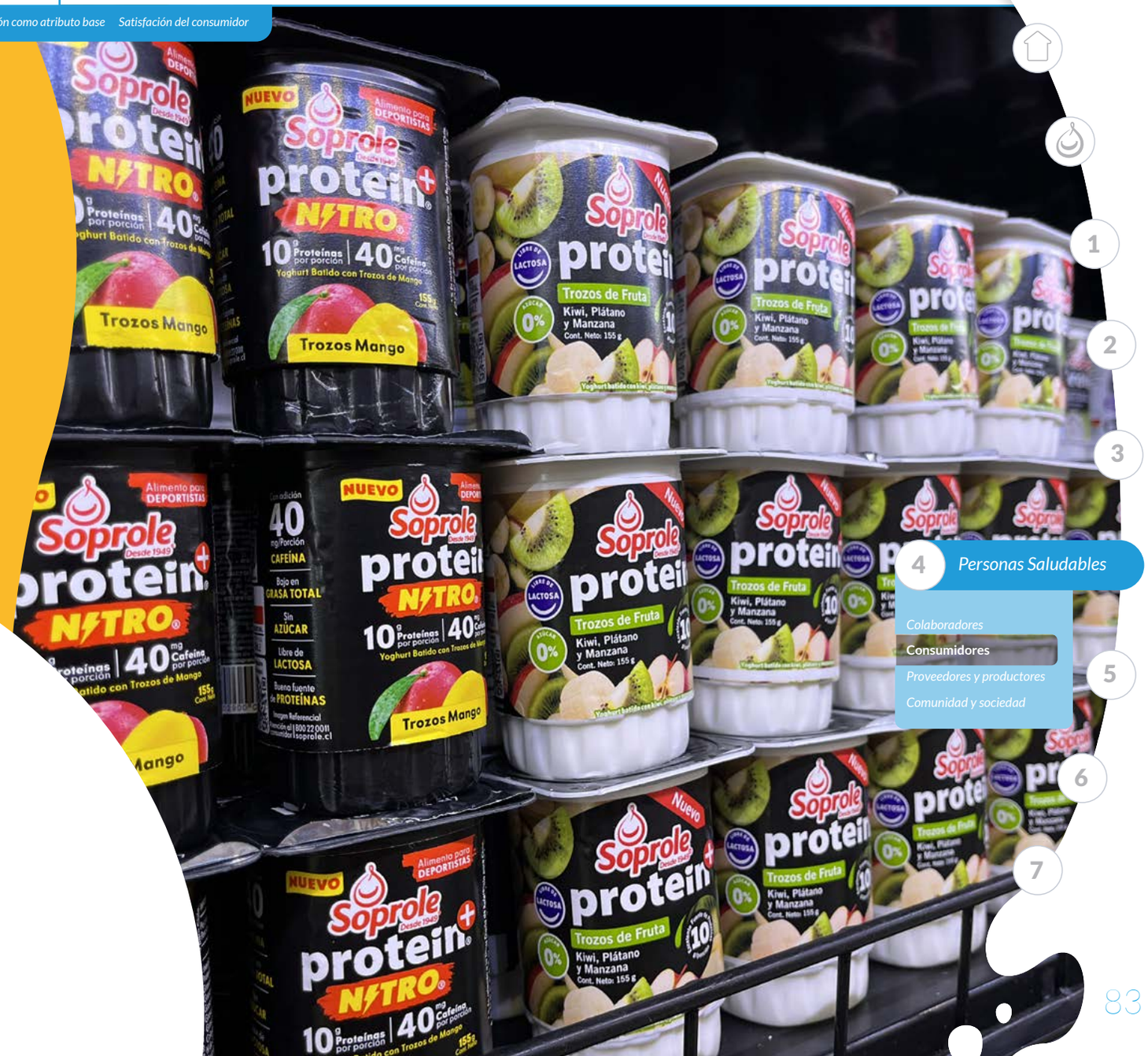
Entregamos productos sanos, ricos y nutritivos, con altos estándares de calidad e innovación constante, para satisfacer las necesidades de todas las personas que viven en Chile.

Nuestro compromiso con la innovación se refleja en un esfuerzo constante por desarrollar y lanzar nuevos productos, priorizando aquellos que combinan atributos saludables, deliciosos y sin sellos para niños.

1
2
3
4 *Personas Saludables*
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad
5
6
7

Productos sanos, ricos y nutritivos

Trabajamos con dedicación y pasión para llevar tranquilidad y alegría a las familias de Chile a través de nuestros productos. Nuestro compromiso es ofrecer alimentos de alta calidad y valor nutricional que contribuyan al desarrollo y bienestar de quienes los consumen. Por eso, centramos nuestros esfuerzos en reducir el azúcar añadida, las grasas saturadas y el sodio en nuestras fórmulas, disminuyendo los sellos y priorizando ingredientes naturales, libres de saborizantes artificiales.



1
2
3
4 *Personas Saludables*
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad
5
6
7

La innovación como atributo base

Nuestro objetivo es que los alimentos que elaboramos fomenten el consumo de lácteos necesarios para una nutrición equilibrada, y que, además, sean ricos. Para lograrlo, hemos establecido una meta corporativa de innovaciones anuales que nos impulsa a desarrollar continuamente nuevos productos.

La innovación es clave en Soprole. Anualmente desarrollamos nuevas fórmulas alineadas con la OMS para fomentar el consumo de lácteos y mejorar la nutrición en Chile.

Adicionalmente, el Directorio realiza un seguimiento continuo del KPI de innovación, asegurando que los objetivos estratégicos se cumplan de manera efectiva. Contamos con una planificación estratégica detallada por familia y categoría de productos, la cual define nuestra hoja de ruta en materia de innovación.

Para llevar a cabo estos proyectos, destinamos recursos clave, como el tiempo de nuestros profesionales, quienes lideran y ejecutan las iniciativas, además de una inversión significativa por parte de la empresa para garantizar el éxito en el desarrollo y lanzamiento de nuevos productos.

1
2
3
4 Personas Saludables
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad
5
6
7

Principales innovaciones del año:

Línea avena:

Lanzamos esta línea de leches y yogures que contienen avena molida, lo que aporta más nutrición y genera más saciedad. Es una excelente alternativa para la familia, ya que combina lo rico y nutritivo del lácteo con los beneficios de la avena.

Leche en polvo:

Leche en polvo entera, enriquecida con una mezcla de vitaminas (maltodextrina, vitamina C y vitamina D3) y minerales (maltodextrina, sulfato ferroso, sulfato de zinc y sulfato de cobre), diseñada para proporcionar una nutrición completa y balanceada para toda la familia.

4 Personas Saludables
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad

La calidad y el servicio que nos distingue

Entregamos a nuestros consumidores leches de origen natural, y provenientes de productores de las zonas centro y sur de Chile. La leche es transportada en sistemas cerrados y con altos estándares de calidad e inocuidad, cumpliendo con todos los protocolos establecidos en el Reglamento Sanitario de los Alimentos y en la normativa vigente. Una vez en nuestras plantas, estandarizamos la materia grasa para obtener la leche entera, semidescremada y descremada, que después transita por un proceso térmico que permite consumirla de manera segura. Luego, envasamos la leche natural para llevarla a todos nuestros clientes.

El 100% de nuestras categorías de productos cuentan con análisis de peligros, los que cumplen con los estándares de la Iniciativa Global de Inocuidad Alimentaria (GFSI). Además, todas las plantas productivas de la compañía están certificadas con la norma FSSC 22000, garantizando procesos seguros y productos inocuos. En este contexto, durante 2024 no hubo casos de incumplimiento de las normativas o códigos voluntarios relativos a los impactos en la salud y seguridad de los productos y servicios.

Nutriendo a todo Chile
Hace más de 20 años participamos en las licitaciones para el suministro directo de productos lácteos especialmente formulados y fortificados (Leche Purita +PRO1, Bebida Nutra Max y Purita Mama) para el programa Nacional de Alimentación Complementaria, a través de la Central Nacional de Abastecimiento del Servicio Nacional de Salud (CENABAST).

4 *Personas Saludables*
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad

Satisfacción del **consumidor**

Nuestra área de Atención de Consumidores (SAC) opera bajo un conjunto de protocolos y procedimientos diseñados para gestionar consultas, requerimientos y reclamos de manera oportuna y eficiente. Su objetivo es brindar una experiencia omnicanal de calidad, asegurando una atención consistente sin importar el canal de contacto. Con este enfoque, no solo se cumple con lo establecido en la Ley N°19.496 sobre Protección de los Derechos de los Consumidores, sino que en muchos casos se superan sus exigencias.

Nuestro procedimiento cuenta con una encuesta de evaluación post servicio con medición de cada una de las partes del proceso de atención, es decir, experiencia según la fuente de contacto utilizada, tiempo total de demora de atención del reclamo y claridad en la explicación del procedimiento. Adicionalmente, se realiza una encuesta de recomendación de marca tras la atención de reclamos, logrando un NPS promedio de 67% durante el año 2024.

Tenemos una Política de Calidad y un Procedimiento de Gestión de Reclamos con revisión y gestión periódica, incluyendo un Comité de Calidad que sesiona semanalmente y en el que participa el gerente general, donde se revisan los indicadores de reclamos por planta (ppm), y se lleva a cabo un análisis detallado de los reclamos de calidad de consumidores y los indicadores de satisfacción post servicio.

- **Consumidores:** para cualquier consulta, reclamo o requerimiento disponemos del canal de redes sociales oficiales de Soprole (Facebook, Instagram y X), el contacto del call center (800220011) y formulario de página web (www.soprole.cl).

- **Clientes:** nuestros clientes pueden hacer llegar sus consultas, reclamos o requerimientos a través del contacto del call center (6006006600), formulario de página web (www.soprole.cl), las cuentas oficiales de redes sociales; o bien, a través de nuestros vendedores.

Durante 2024 no hubo sanciones ejecutoriadas en este ámbito ni en materia de derecho del consumidor, ni reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente. Tampoco se registraron casos de incumplimiento de las normativas o códigos voluntarios con relación a impactos en la salud y seguridad de los productos y servicios, ni a la normativa o códigos relativos a comunicaciones de marketing.

1
2
3
4 Personas Saludables
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad
5
6
7

Proveedores **y productores**

Abastecimiento responsable

Nuestra gestión eficiente nos permite mantener la calidad y disponibilidad de nuestros productos en todo el país, respondiendo a las demandas del mercado y asegurando la continuidad operativa.

La gestión del abastecimiento es fundamental para garantizar la continuidad de las operaciones y optimizar los costos del negocio. El principal insumo para nuestras operaciones es la leche cruda, obtenida directamente de nuestros productores. Sin embargo, la elaboración de nuestros productos requiere una amplia gama de insumos adicionales, que se agrupan en dos categorías principales:

- **Ingredientes:** Incluyen proteínas, estabilizantes, esencias, azúcar, concentrados de frutas, aceites vegetales y otros insumos para la producción.
- **Materiales de packaging:** Comprenden envases UHT para leches y productos frescos, cajas de cartón corrugado para distintos usos, láminas plásticas para la fabricación de potes y potes preformados, entre otros.

Ninguno de nuestros principales proveedores alcanza el 10% del gasto total acumulado.

Al firmar cualquier acuerdo comercial, cada proveedor confirma haber leído y comprendido nuestro Modelo de Prevención de Delitos, el Código de Conducta y el funcionamiento de nuestro canal de denuncias. Este canal permite el reporte libre y anónimo de cualquier incumplimiento relacionado con el Modelo de Prevención de Delitos, el procedimiento anticorrupción, el Código de Conducta o cualquier delito contemplado en la Ley 20.393.

1
2
3
4 *Personas Saludables*
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad
5
6
7

Durante este año, hemos logrado avances significativos en el desarrollo de un área de gestión de proveedores más eficiente y alineada con nuestras metas estratégicas. Dentro de los hitos destacados, consolidamos nuestras políticas y procedimientos de compras, incluyendo una política específica para materiales técnicos en la zona sur. También definimos una estrategia de negociación integrada para materiales y servicios entre los *sites* de zona centro y zona sur.

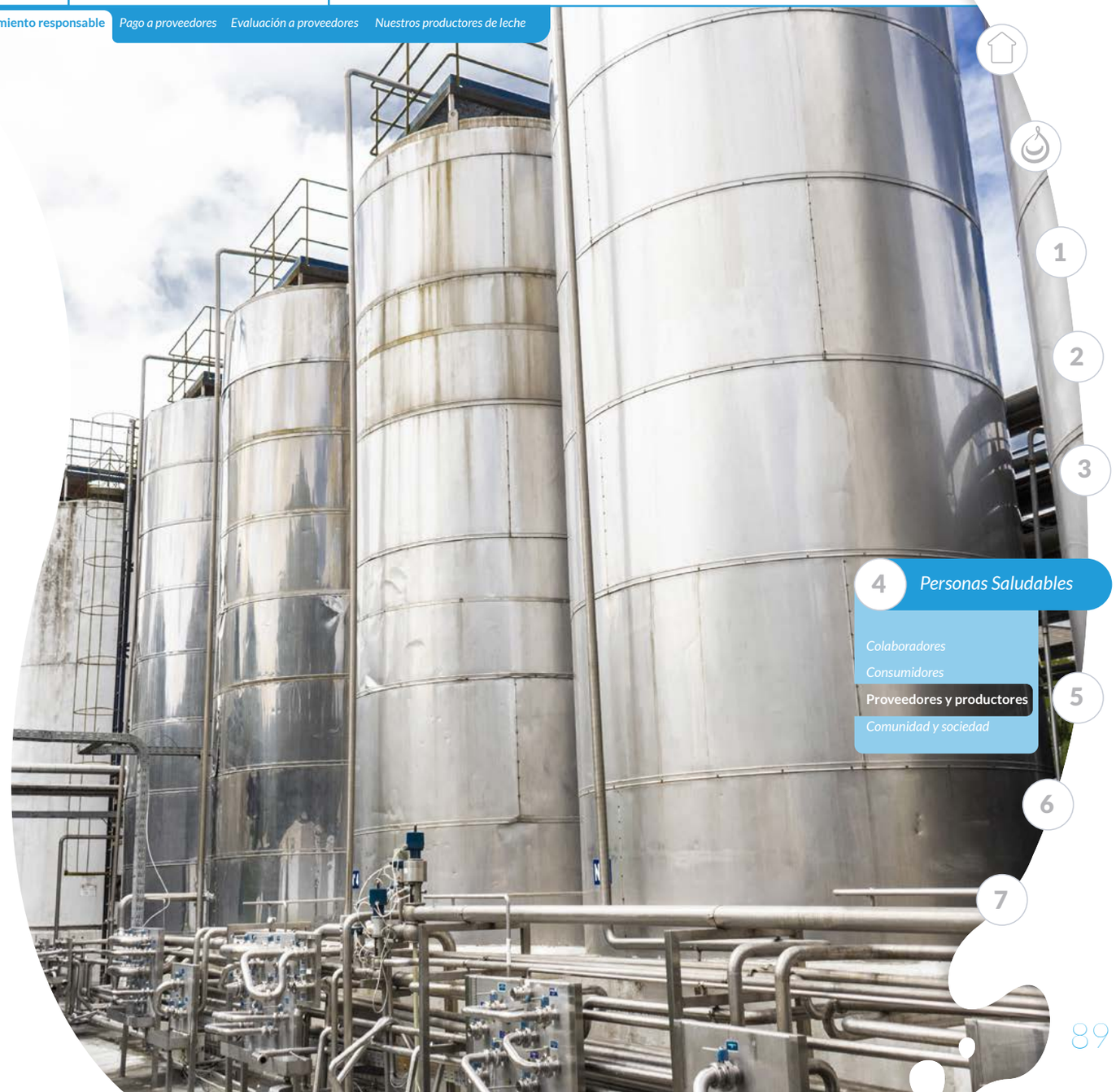
Gracias a una gestión eficiente y trabajo en equipo, reducimos los quiebres de materiales, minimizando el impacto en el nivel de servicio y logrando un récord histórico de ahorros en materiales y servicios.

Además, optimizamos nuestro sistema de gestión, automatizando la generación de pronósticos de costos de materias primas y análisis por categorías. También regularizamos y optimizamos las condiciones de pago, lo que resultó en una mejora significativa en el capital de trabajo.

Finalmente, definimos un plan estratégico a tres años que contempla estrategias avanzadas de negociación y el desarrollo continuo de relaciones con proveedores, sentando una base sólida para el futuro.

Seguiremos automatizando sistemas de gestión, estandarizando compras y validando materiales competitivos, mientras diversificamos proveedores, optimizamos negociaciones con tecnología y reducimos riesgos para garantizar una gestión eficiente y sostenible.

En materia de sostenibilidad, hemos logrado importantes ahorros mediante negociaciones estratégicas con proveedores, promoviendo alianzas que impulsan la eficiencia y la sostenibilidad. Esto es especialmente relevante, ya que el 30% de nuestras materias primas provienen de regiones con estrés hídrico, subrayando la importancia de implementar estrategias responsables que aseguren la continuidad operativa.

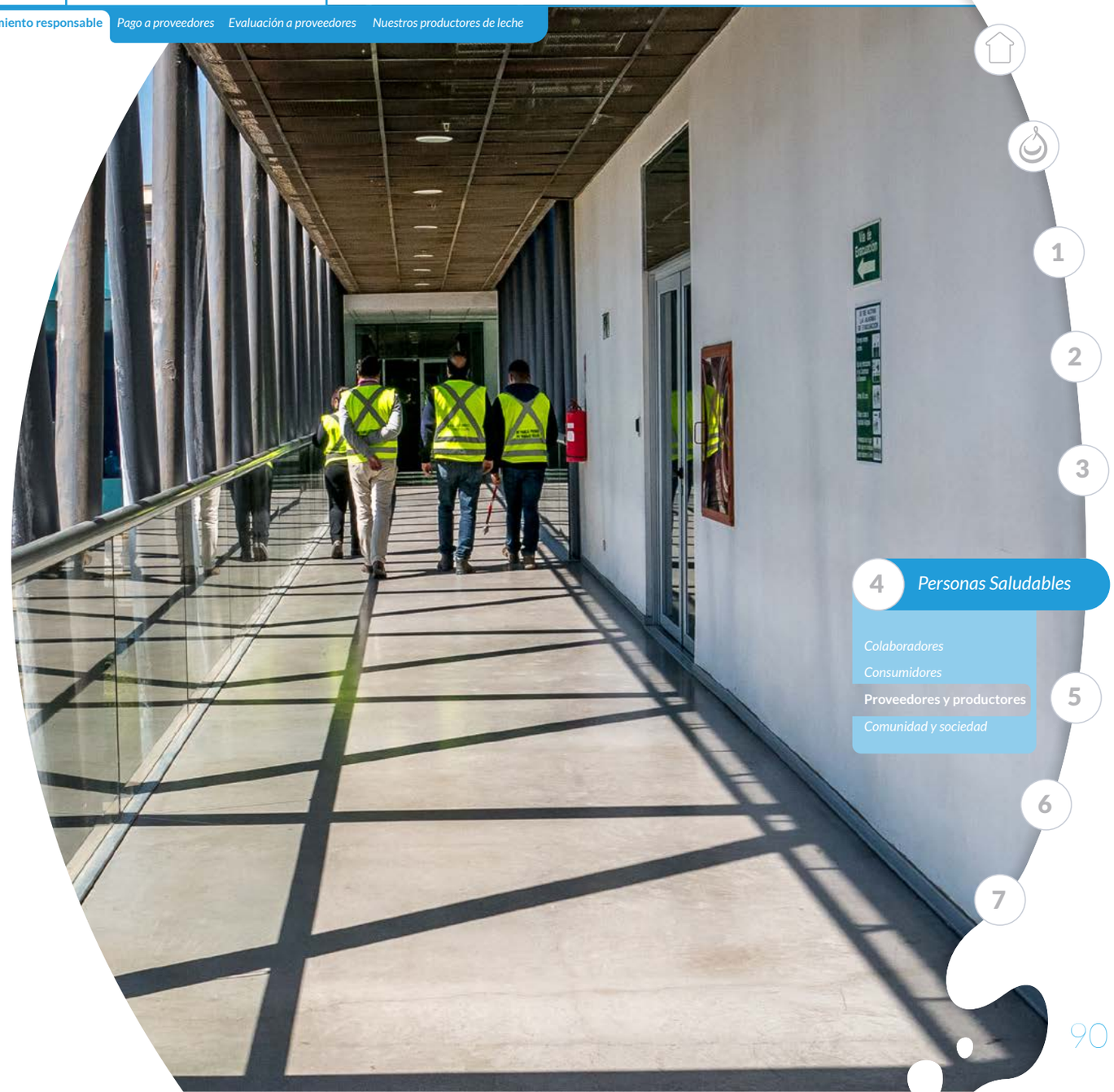


1
2
3
4 Personas Saludables
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad
5
6
7

Mejora de procesos administrativos y financieros

Nuestra gerencia de Gestión de Terceros, enfocada en el control y administración de contratistas, opera bajo protocolos claros, con un seguimiento detallado de contratos y estadísticas, liderada por un equipo que realiza todas las actividades correspondientes para asegurar una gestión eficiente y alineada con nuestros objetivos. Algunos de los avances de este año son:

- **Optimización de procesos:** Hemos realizado mejoras en la contabilización automática de documentos para agilizar su ingreso y garantizar el cumplimiento de los plazos de pago.
- **Portal de pagos:** Continuamos perfeccionando nuestro portal, proporcionando a los proveedores acceso a información actualizada y oportuna sobre sus pagos.
- **Programas de apoyo financiero:** Estamos fortaleciendo alianzas con entidades de *confirming* y bancos para ofrecer alternativas de financiamiento a nuestros proveedores, facilitando su gestión financiera.



1
2
3
4 Personas Saludables
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad
5
6
7

Pago a proveedores

Contamos con una Política de Pagos a Proveedores Nacionales y Extranjeros que establece el marco regulatorio y las normativas clave para la gestión eficiente de las cuentas por pagar. Esta política garantiza una administración adecuada, alineada con nuestros compromisos financieros y operativos.

Asimismo, disponemos de una Política de Recepción de Documentos Tributarios Electrónicos, que define las formalidades que deben cumplir nuestros proveedores al emitir y entregar documentos tributarios. Esto nos permite optimizar los procesos de compra, recepción, contabilización y pago, asegurando el cumplimiento en los plazos establecidos.

Para promover pagos oportunos, hemos definido un calendario de pagos que establece fechas concretas para cumplir con las obligaciones financieras. Este calendario guía todos los procesos relacionados, asegurando un flujo ordenado y transparente. Con respecto a las PYMES, nos aseguramos de cumplir estrictamente con los plazos de pago, destacando un alto porcentaje de cumplimiento en esta materia.

Aunque no contamos con una meta específica, garantizamos el cumplimiento estricto de las condiciones establecidas en cada contrato. Desde el inicio del proceso de compra hasta el pago, aseguramos que se cumplan todos los requisitos necesarios, permitiendo que la contabilización y el pago al proveedor se realicen dentro de los plazos establecidos.

En el caso de las PYMES, y en general todos nuestros proveedores con quienes no hemos suscrito acuerdos excepcionales de pago en conformidad con la ley, nuestro compromiso es garantizar que los pagos se realicen dentro del plazo máximo de 30 días, conforme a la normativa vigente y nuestras políticas internas. Este enfoque refleja nuestro compromiso con la transparencia y el apoyo a nuestros proveedores, especialmente a las pequeñas y medianas empresas.

Adicionalmente, ofrecemos acompañamiento a los proveedores en caso de que surjan inconvenientes en el proceso de pago, asegurando una gestión clara y eficiente para resolver cualquier eventualidad. Estas medidas refuerzan nuestro compromiso con la transparencia, el apoyo a nuestros proveedores y el fortalecimiento de relaciones comerciales responsables.

1 2 3 4 Personas Saludables
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad
5 6 7

Diferenciación de proveedores

Nuestra Política de Pagos a Proveedores Nacionales y Extranjeros distingue entre proveedores críticos y no críticos. Los proveedores críticos, definidos a grandes rasgos, incluyen a productores y servicios básicos, cuya continuidad es esencial para nuestras operaciones. Con ellos implementamos acciones específicas para garantizar la continuidad operacional y prevenir cualquier impacto en nuestras operaciones.

Días de pago proveedores nacionales

	Nº DE FACTURAS PAGADAS	MONTO TOTAL DE FACTURAS PAGADAS	MONTO TOTAL DE INTERESES POR MORA EN EL PAGO DE FACTURAS	Nº DE PROVEEDORES	Nº DE ACUERDOS INSCRITOS EN REGISTROS DE ACUERDOS CON PLAZO EXCEPCIONAL DE PAGO
Hasta 30 días	45.352	$585.577.980.949	0	2.039	0
Entre 31 y 60 días	16.592	$95.576.419.943	0	76	56
Más de 60 días	713	$24.675.894.239	0	5	6
TOTAL	**62.657**	**$705.830.295.131**	**0**	**2.120**	**62**

Días de pago proveedores extranjeros

	Nº DE FACTURAS PAGADAS	MONTO TOTAL DE FACTURAS PAGADAS	MONTO TOTAL DE INTERESES POR MORA EN EL PAGO DE FACTURAS	Nº DE PROVEEDORES	Nº DE ACUERDOS INSCRITOS EN REGISTROS DE ACUERDOS CON PLAZO EXCEPCIONAL DE PAGO
Hasta 30 días	592	$28.377.612.510	0	70	0
Entre 31 y 60 días	275	$43.425.234.709	0	17	0
Más de 60 días	0	0	0	0	0
TOTAL	**867**	**$71.802.847.219**	**0**	**87**	**0**

Días de pago proveedores totales

	Nº DE FACTURAS PAGADAS	MONTO TOTAL DE FACTURAS PAGADAS	MONTO TOTAL DE INTERESES POR MORA EN EL PAGO DE FACTURAS	Nº DE PROVEEDORES	Nº DE ACUERDOS INSCRITOS EN REGISTROS DE ACUERDOS CON PLAZO EXCEPCIONAL DE PAGO
Hasta 30 días	45.944	$613.955.593.459	0	2.109	0
Entre 31 y 60 días	16.867	$139.001.654.652	0	93	56
Más de 60 días	713	$24.675.894.239	0	5	6
TOTAL	**63.524**	**$777.633.142.350**	**0**	**2.207**	**62**

4 *Personas Saludables*

Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad

Evaluación a proveedores

En nuestra evaluación de proveedores, aplicamos métricas específicas que incluyen indicadores clave como nivel de servicio, solidez financiera, calidad y seguridad. Además, hemos fortalecido nuestro enfoque al implementar controles de cumplimiento legal laboral para contratistas y estamos desarrollando estándares de sostenibilidad, asegurando una evaluación integral que refleje nuestros compromisos con la responsabilidad y el desempeño.

	2024
Métricas evaluadas o tomadas en consideración a la hora de la selección	• Competitividad en costos. • Estabilidad financiera. • Nivel de servicio (rechazos, calidad). • Cumplimiento legal laboral.

Políticas y procedimientos complementarios:
Adicionalmente, contamos con un conjunto de políticas y procedimientos diseñados para evaluar y gestionar a nuestros proveedores, garantizando transparencia, eficiencia y cumplimiento normativo. Estas son:

- ***Política de Adquisiciones.***
- ***Política de Seguridad y Salud Ocupacional.***
- ***Política de Administración de Contratos.***
- ***Procedimiento para Licitaciones.***
- ***Procedimiento para la Suscripción de Contratos con Terceros.***
- ***Administración de Contratos y Contratistas.***
- ***Procedimiento de Compras.***
- ***Procedimiento para la Creación de Proveedores.***

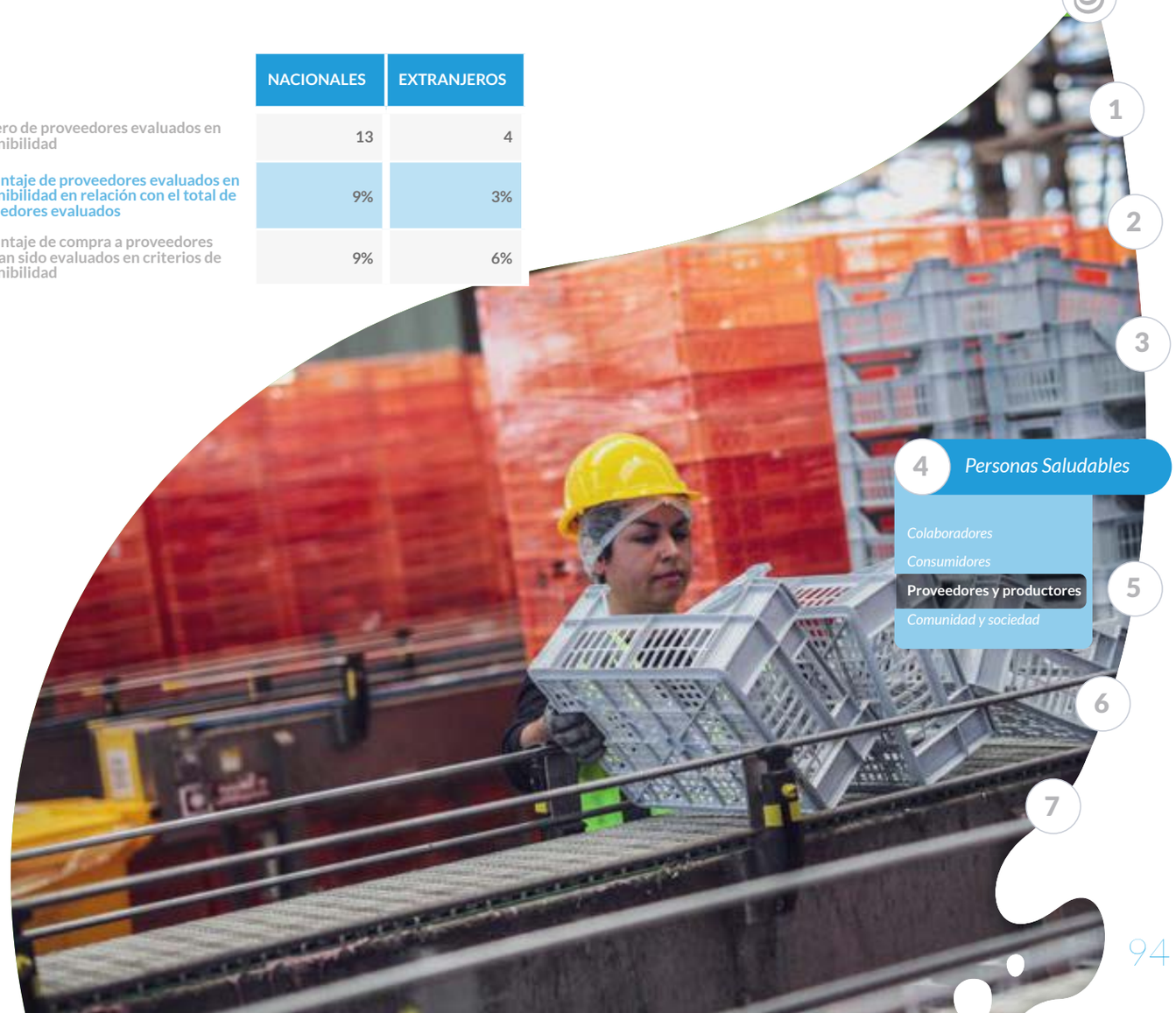
Desafíos y proyectos en curso

Reconocemos la sostenibilidad como un pilar fundamental de nuestra estrategia, por lo que nos enfocamos en establecer alianzas estratégicas con proveedores que integren prácticas sostenibles en sus operaciones. Este compromiso nos permitirá avanzar hacia la consolidación de un modelo más responsable, eficiente y alineado con nuestras metas de sostenibilidad.

Estamos desarrollando e implementando una plataforma sistémica para evaluar y monitorear a nuestros proveedores. Esta herramienta permitirá analizar aspectos clave como su desempeño en servicio, gestión de riesgos, niveles de morosidad y comportamiento general en el mercado.

El objetivo es garantizar que los proveedores cumplan con los estándares esperados, gestionar de manera eficiente cualquier problema que surja y contar con información detallada para la toma de decisiones. Hoy, estamos evaluando alternativas tecnológicas que se alineen con nuestras necesidades y participando activamente en una mesa de trabajo para consolidar esta iniciativa.

	NACIONALES	EXTRANJEROS
Número de proveedores evaluados en sostenibilidad	13	4
Porcentaje de proveedores evaluados en sostenibilidad en relación con el total de proveedores evaluados	9%	3%
Porcentaje de compra a proveedores que han sido evaluados en criterios de sostenibilidad	9%	6%



1
2
3
4 *Personas Saludables*
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad
5
6
7

Nuestros **productores de leche**

Nuestro insumo principal, la leche, proviene de productores locales que operan desde la región de Valparaíso hasta Los Lagos, implementando modelos productivos adaptados a las características del suelo y las condiciones climáticas de cada zona. Entre Valparaíso y el Biobío, predominan los sistemas de alimentación directa, basados en una integración vertical que abarca desde la siembra y cosecha del alimento hasta su almacenamiento y suministro, siempre bajo altos estándares de bienestar animal y producción sostenible. En contraste, en las regiones de Los Ríos y Los Lagos, los modelos productivos se centran principalmente en el pastoreo directo durante los meses de primavera y verano, complementado con forraje conservado y concentrados provenientes de cultivos suplementarios para los meses de otoño e invierno.

El 70% de nuestra leche ya está suscrita al APL y en proceso de certificación en el estándar de sustentabilidad para predios lecheros, un logro que nos llena de orgullo al consolidarnos como una de las compañías con el mayor número de productores adheridos en todo el país.

Producción primaria sustentable

En el marco del Acuerdo de Producción Limpia (APL) II, Sector Industria Láctea Sustentable, promovido por la Agencia de Sustentabilidad y Cambio Climático y coordinado por el Consorcio Lechero, hemos continuado apoyando activamente el programa de certificación de productores lecheros en sostenibilidad.

El estándar de sustentabilidad para predios lecheros es una herramienta clave para la gestión del sector lácteo, diseñada para identificar y fomentar buenas prácticas que hagan más sostenibles los procesos productivos. Este estándar aborda aspectos críticos en las áreas económica, social y ambiental, a través de 10 temas prioritarios: suelo, bienestar y salud animal, agua, emisiones de gases de efecto invernadero y energía, residuos, biodiversidad, gestión económica, entorno social y condiciones laborales, comunidades locales, y calidad y seguridad de la leche.

Actualmente, el 70% de nuestra leche está certificada con este estándar, posicionando a Soprole como una de las empresas con mayor cantidad de productores adheridos a nivel nacional. Este esfuerzo reafirma nuestro compromiso con la sostenibilidad y el desarrollo responsable del sector lácteo.

4 *Personas Saludables*

Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad

1 2 3 5 6 7

Apoyo a los productores en sostenibilidad

En Soprole, acompañamos de manera permanente a nuestros productores, apoyándolos en su desempeño y desarrollo en sostenibilidad. Desde la etapa de autoevaluación, realizamos visitas a terreno para identificar brechas de gestión y trabajamos conjuntamente en su resolución, avanzando hacia una producción más sostenible. Además, ofrecemos apoyo económico para que profesionales acreditados por el Consorcio Lechero y la Agencia de Sustentabilidad y Cambio Climático realicen las certificaciones del estándar. Cabe destacar que fuimos la primera empresa a nivel nacional en certificar productores lecheros bajo este estándar.

Programa Red Proveedores (PRP)

Este año lanzamos el nuevo Programa Red Proveedores (PRP) Producción Sustentable Prolesur, que incluye a 19 productores de las regiones de Los Lagos y Los Ríos, representando el 7% de la leche recepcionada por la compañía. Este programa busca promover prácticas sostenibles mediante asesoría técnica basada en el estándar de sustentabilidad de Consorcio Lechero, así como en el manejo de purines y uso de residuos prediales inorgánicos.

Con el apoyo de profesionales especializados, se han entregado herramientas que permiten a los productores mejorar su desempeño, optimizar recursos y garantizar la sustentabilidad y sostenibilidad de sus operaciones en el tiempo.

En 2024, los avances del programa han demostrado un firme compromiso con la sostenibilidad en la producción primaria. Hasta la fecha, se han certificado 13 nuevos predios en el estándar de sustentabilidad y se ha apoyado en la mantención de certificaciones ya obtenidas.

Por otra parte, el manejo de purines ha sido uno de los aspectos más valorados por los productores, quienes han podido optimizar su uso en los predios. Asimismo, el manejo de residuos inorgánicos ha sido fortalecido a través de talleres de capacitación enfocados en técnicas de reciclaje, contribuyendo a una gestión más eficiente y responsable de los recursos.

Apoyando el manejo reproductivo en vacas lecheras

Prolesur S.A. postuló al programa RED Proveedores de CORFO, diseñado para cofinanciar proyectos que mejoren la competitividad de las empresas mediante avances en productividad, gestión, innovación y sustentabilidad. Este proyecto involucra a 12 agricultores de la Región de Los Ríos, en su mayoría pequeños productores con menos de 100 vacas en total.

En 2024, trabajamos de cerca con estos agricultores, enfocándonos en el manejo reproductivo de sus rebaños, factor crítico para el éxito de los sistemas productivos lecheros. Este trabajo conjunto incluyó la implementación de registros básicos estandarizados para calcular indicadores reproductivos, mejorar la tasa de preñez, visitas veterinarias periódicas y la promoción del uso de inseminación artificial como herramienta clave para el progreso genético del rebaño.

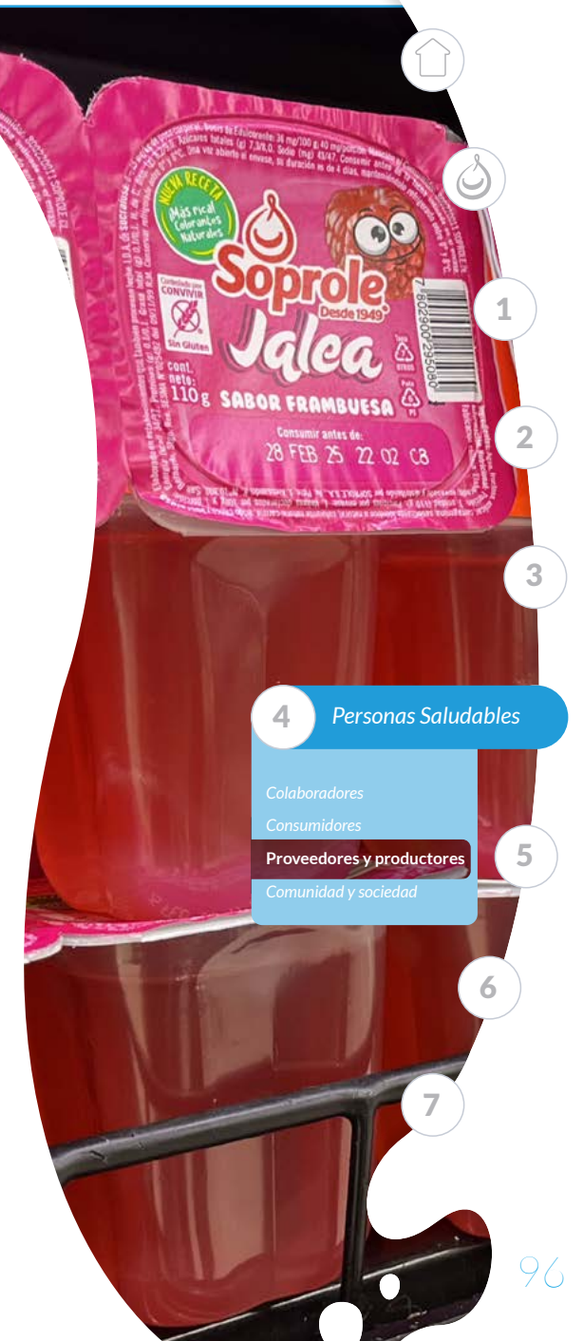
Apoyo permanente en proyectos de gestión, calidad y mejoras

A través de nuestra red de apoyo a proveedores, identificamos y resolvemos brechas que impactan la productividad y el acceso a mercados. En 2022, asignamos recursos para realizar diagnósticos en dos proyectos clave: uno enfocado en reproducción bovina (Los Lagos) y otro en sostenibilidad (Osorno). Estos proyectos, desarrollados durante 2023, fueron presentados y aprobados por la autoridad correspondiente, siendo ejecutados durante este año.

Como parte de nuestra estrategia agrícola, seguimos trabajando junto a nuestros productores en el pilar de productividad mediante un ciclo de actividades que incluyó días de campo, *webinars* y reuniones. Estas instancias tuvieron como objetivo compartir conocimientos de vanguardia que impacten positivamente en la gestión y producción de sus sistemas productivos.

Adicionalmente, realizamos una auditoría anual al 100% de nuestros productores para garantizar la calidad e inocuidad de nuestra materia prima. Este proceso no solo asegura altos estándares, sino que también ofrece una visión integral sobre la situación actual de los productores e identifica oportunidades de mejora.

Nuestro compromiso es mantenernos como aliados estratégicos de nuestros productores, impulsando la sostenibilidad, la innovación y el desarrollo conjunto.



1
2
3
4 Personas Saludables
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad
5
6
7

Comunidad y sociedad

2.800
beneficiados
a través del programa Buen Vecino

55.000
estudiantes
participaron de las actividades del programa Deporte Escolar

$425.000.000
fueron aportados a la Teletón

Donamos más de
90.000
productos
impactando positivamente a
45.500
personas

575
toneladas de productos
entregadas a la
Red de Alimentos

En Soprole mantenemos un compromiso constante con el bienestar de las comunidades en las que operamos, buscando siempre actuar desde la transparencia y la colaboración. Estamos convencidos de que nuestro crecimiento y liderazgo debe forjarse con responsabilidad, siendo protagonistas de impactos positivos en el entorno del que somos parte.

Nuestra estrategia de trabajo con la comunidad se basa en dos grandes líneas de trabajo:

Compromiso con Chile y **Programa Buen Vecino**

Compromiso **con Chile**

En todo Chile, llevamos a cabo programas de apoyo que reflejan nuestro compromiso con un impacto positivo y sostenible. A través de estas iniciativas, buscamos nutrir sonrisas y mejorar la calidad de vida de las personas de manera concreta y cercana.

Desarrollamos programas transversales que abordan áreas clave como la inclusión, el bienestar, el apoyo en emergencias y la sostenibilidad ambiental. Estas iniciativas incluyen:

- Apoyo permanente a los niños y niñas de la Teletón durante todo el año.
- Compromiso con el bienestar de niños y jóvenes a través del fomento de la actividad física, con Deporte Escolar.
- Contribución a nuestro país cuando más lo necesita, apoyando ante crisis o catástrofes.
- Apoyo nutricional a quienes más lo necesitan a través de Red de Alimentos.
- Fomento del cuidado del medio ambiente y reciclaje a través de nuestro Programa Soprole Sonrisa Circular (más información en página 107).

"Nutrimos sonrisas a los niños de la Teletón"

Desde hace 46 años apoyamos a la Fundación Teletón, la obra privada más importante de Chile en favor de los niños y jóvenes en situación de discapacidad.

En Soprole, hemos estado junto a Teletón desde el primer día, fortaleciendo este vínculo durante todo el año a través de un plan de trabajo continuo que incluye nuestro apoyo al taller de arte, voluntariados corporativos y diversas actividades solidarias.

Como parte de la campaña nacional, en 2024 nuestra donación fue de $425.000.000. Este monto incluye el aporte de la campaña interna 1+1, que alcanzó un total de $27.000.000, resultado de las contribuciones de nuestros colaboradores, las cuales fueron igualadas por Soprole.

Además, acompañamos a Teletón en la colocación de la primera piedra del nuevo centro de Rancagua, reafirmando nuestro compromiso más allá de las donaciones económicas, con una relación de apoyo constante durante todo el año.

1
2
3
4 Personas Saludables
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad
5
6
7

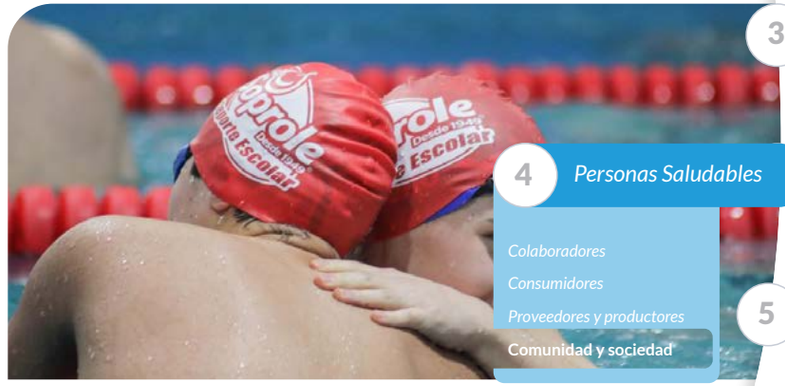
Deporte Escolar:
"Nutrimos sonrisas fomentando una vida saludable y activa"

Desde hace 25 años, en Soprole mantenemos un compromiso de largo plazo con las familias chilenas, incentivando la actividad física y la práctica de deportes desde temprana edad, lo que fomenta el desarrollo de valores como el trabajo en equipo y la perseverancia. Anualmente, nuestro programa Deporte Escolar involucra a:

- Más de 55.000 niños de 1.800 colegios desde Arica hasta Punta Arenas.
- Siete disciplinas deportivas: atletismo, natación, voleibol, fútbol, ajedrez, básquetbol y mountainbike, con torneos realizados de forma semanal.

Adicionalmente, hemos entregado 200 becas desde su inicio apoyando a deportistas de diferentes disciplinas. Los ganadores de las Becas Soprole reciben un financiamiento completo del año escolar o universitario, hasta por un monto de 2 millones de pesos, beneficio que obtuvieron en algún momento grandes deportistas chilenos como Martina Weil, Martín Vidaurre, Esteban Grimalt, Martín Saenz de Santa María, Eduardo Cisterna y Kristel Kobrich.

Un destacado ejemplo de este compromiso es el Interescolar de Atletismo, evento que reúne a más de 3.300 atletas escolares, 19 barras de colegios y 25.000 asistentes.



4 *Personas Saludables*

Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad

Apoyo en catástrofes:
"Nutrimos sonrisas cuando más se necesita"

Nuestro compromiso es nutrir sonrisas, sobre todo, en momentos difíciles. Este año, estuvimos presentes en los lamentables incendios que afectaron a la Región de Valparaíso en febrero. En un principio, llegamos con la ayuda que podíamos ofrecer en ese momento: un camión lleno de esperanza, agua, leche y abrazos de contención, en colaboración con Desafío Levantemos Chile. Posteriormente, ampliamos nuestro apoyo a través de diversas campañas masivas, aportando recursos para la reconstrucción y movilizando voluntarios que han entregado su tiempo, cariño y esfuerzo en distintos proyectos.

Como parte de nuestro compromiso con la reconstrucción de las zonas y comunidades afectadas por los incendios forestales, inauguramos en el Jardín Botánico de Viña del Mar la primera zona de descanso equipada con mobiliario urbano. Este fue fabricado a partir de material reciclado proveniente de envases de yoghurt y postres recolectados en el desafío 2024 del Programa Soprole Sonrisa Circular.

También brindamos apoyo durante las inundaciones en la Región del Bío Bío y, en colaboración con Desafío Levantemos Chile, entregamos nuestros productos a las personas que más lo necesitaban.

1
2
3
4 Personas Saludables
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad
5
6
7

NUTRIENDO SONRISAS
Voluntariado Corporativo

Apoyo nutricional a través de Red de Alimentos:

"Nutrimos sonrisas entregando productos ricos y sanos a quienes más lo necesitan"

Desde hace más de 14 años, Soprole es socio de Red Alimentos (Banco de Alimentos), organización privada sin fines de lucro creada en 2010.

A través de la Red entregamos productos para donación que llegan a distintos beneficiarios. En el 2024, donamos 575 toneladas de productos, beneficiando a 444.237 personas. Estos productos donados en kilos equivalen a 1.280.955 emisiones evitadas [kg de CO2e] estimadas por GreenLab - Dictuc10.

Este esfuerzo refuerza nuestro compromiso con la seguridad alimentaria y la lucha contra el desperdicio de alimentos.

RED DE ALIMENTOS

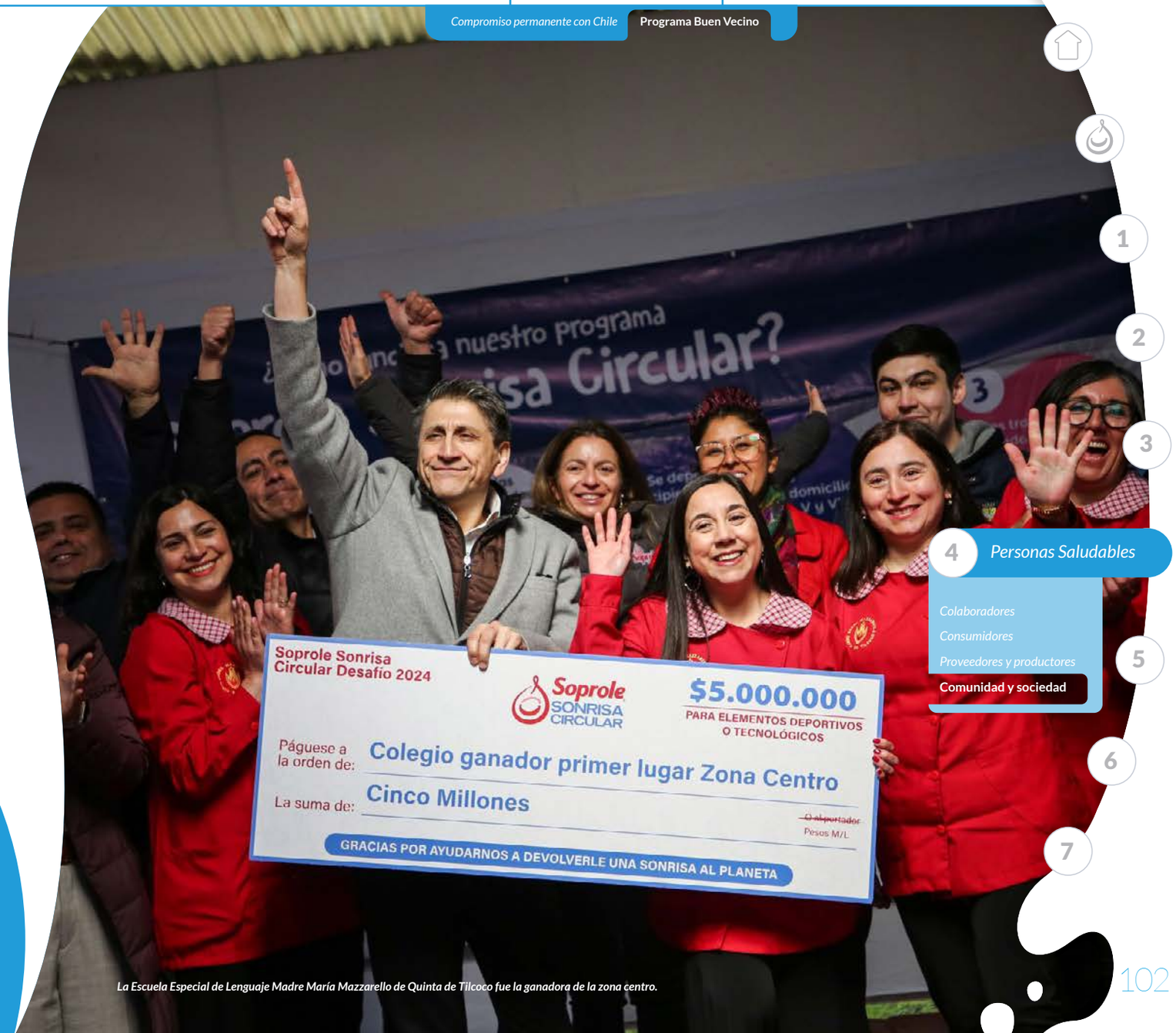
4 *Personas Saludables*

Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad

Programa **Buen Vecino**

En Soprole, trabajamos de manera constante con las comunidades locales donde estamos presentes, como Renca, San Bernardo, Osorno, Los Lagos, Frutillar y las áreas cercanas a nuestros centros de distribución. Nuestro compromiso se enfoca en nutrir sonrisas, promover la sostenibilidad y fomentar el desarrollo conjunto. A través de diversas iniciativas, llevamos a cabo actividades orientadas al cuidado del medio ambiente, el fomento del deporte, la educación, el bienestar infantil y la capacitación laboral, entre otros ámbitos. Estas acciones reflejan nuestro propósito de contribuir activamente al progreso y bienestar de las comunidades que nos rodean.

El programa Buen Vecino ha beneficiado a 2.800 personas este año, reforzando nuestro compromiso con las comunidades a través de iniciativas que generan un impacto positivo y sostenible.



La Escuela Especial de Lenguaje Madre María Mazzarello de Quinta de Tilcoco fue la ganadora de la zona centro.

1
2
3
4 Personas Saludables
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad
5
6
7

Desafíos de reciclaje a colegios y jardines

Impulsamos desafíos locales de reciclaje con colegios y jardines, enseñando a los niños y niñas cómo reciclar correctamente y asignándoles metas de recolección. Al cumplirlas, reciben mobiliario elaborado con los materiales recolectados, promoviendo una cultura de reciclaje desde temprana edad y mostrando el impacto real de sus esfuerzos en la transformación de envases reciclados.

En Osorno y Los Lagos, destacamos iniciativas como la donación de una casita de muñecas al jardín infantil Blanca Nieves, fabricada con envases reciclados, y mobiliario reciclado para la Escuela Nueva España en su 50° aniversario. También instalamos bancas en espacios públicos, reforzando nuestro compromiso con la sostenibilidad, el cuidado del medio ambiente y el bienestar comunitario, mientras fomentamos valores de economía circular desde la infancia.

Como parte de nuestro compromiso con fomentar una cultura de reciclaje en los más pequeños y demostrar el impacto tangible de sus esfuerzos, entregamos al Jardín Infantil Gotitas del Río, en Los Lagos, mobiliario fabricado con envases de yoghurt y postres recolectados por los propios niños junto a sus profesoras.

1
2
3
4 *Personas Saludables*
Colaboradores
Consumidores
Proveedores y productores
Comunidad y sociedad
5
6
7

Talleres de apresto laboral y orientación laboral en Osorno

Participamos en el Taller de Apresto y Orientación Laboral organizado por la Municipalidad de Osorno, donde un representante de nuestro equipo ofreció una charla sobre empleabilidad. Durante la intervención, se destacaron competencias clave y estrategias para optimizar la búsqueda de empleo, reafirmando nuestro compromiso con el desarrollo y el bienestar de las comunidades.

Actividades recreativas para la comunidad

Como parte de nuestro compromiso con las comunidades, realizamos iniciativas de voluntariado en la V Región y el sur de Chile. Apoyamos al jardín infantil "Mis Pequeños Pasitos" tras los incendios de febrero, restaurando áreas verdes y donando materiales clave. También realizamos funciones de "El Mago de Oz" abiertas a la comunidad y a nuestros colaboradores. En Osorno, esta instancia fue especial contando con la participación de niños del Programa de Protección Integral de los Derechos de la Niñez y Adolescencia, hijos de la Unión Comunal de Allegados y personal del Campamento de la Familia.

Apoyando el desarrollo integral

Visitamos la Escuela Nueva España en Los Lagos, donde tuvimos el privilegio de conocer a 30 estudiantes con Trastorno del Espectro Autista (TEA). Como parte de nuestro compromiso con su bienestar, les entregamos audífonos, contribuyendo así mejorar su experiencia educativa y facilitar su desarrollo integral.

Programa Cauce en Osorno

En el marco del Programa Cauce, algunos estudiantes de la especialidad de Mecánica Industrial tuvieron la oportunidad de realizar pasantías en nuestra compañía, fortaleciendo su formación práctica y acercándolos al mundo laboral. El Programa Cauce, una colaboración entre INACAP, Soprole y el Liceo Industrial de Osorno, ofrece capacitaciones a alumnos financiadas con nuestra franquicia tributaria y formación práctica a profesores en temas industriales, conectando la educación con las necesidades del sector.

Ferias laborales

Participamos en ferias laborales a lo largo de todo Chile con el objetivo de acercar oportunidades de empleo a las comunidades, identificar nuevos talentos y promover el desarrollo profesional en diversas áreas. Estas instancias nos permiten conectar con personas interesadas en ser parte de nuestra organización y fortalecer nuestro compromiso con el crecimiento laboral en el país.

Voluntariados y actividades en institutos Teletón

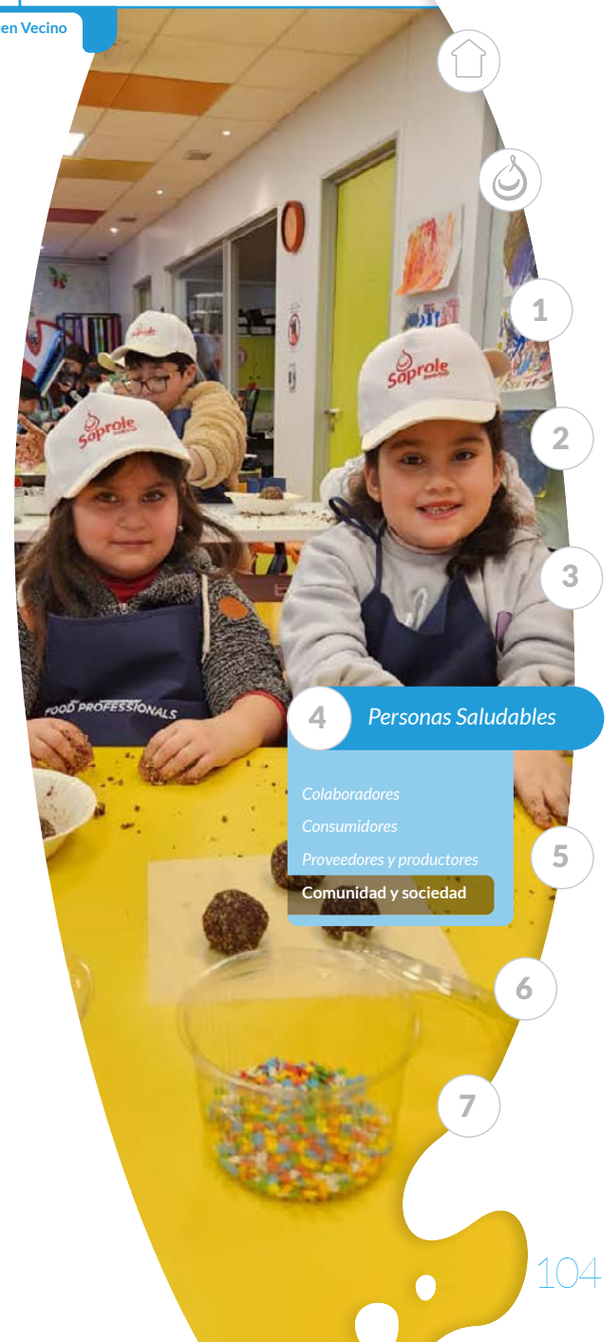
Este año, en el marco del Mes de la Niñez, llevamos a cabo actividades especiales junto a la Teletón en los Institutos de Santiago y Valparaíso, creando momentos de alegría y conexión con las familias. En Santiago, los niños se convirtieron en pequeños chefs, preparando bolitas de chocolate y pizzas con el apoyo de nuestros expertos de Soprole Food Professionals. Por primera vez, gracias al Programa Buen Vecino, llevamos estas iniciativas al Instituto Teletón de Valparaíso, donde las familias disfrutaron de un espectáculo de circo, pinta caritas, dulces y una experiencia interactiva con cámara 360°, además de recibir un pack de nuestros productos nutritivos.

Prácticas profesionales

A lo largo del año, desarrollamos un programa de prácticas y trabajos de título en colaboración con Liceos Técnicos, Institutos Profesionales, CFT y Universidades. A través de estas alianzas, recibimos estudiantes en modalidades como prácticas duales, técnicas, profesionales, tesis vinculadas y trabajos de investigación. Esto nos permite incorporar nuevos conocimientos, formar un semillero de talentos y apoyar a los jóvenes en su transición al mundo laboral. Este año, estudiantes participaron en áreas como Aseguramiento de Calidad, Cadena Logística, Ingeniería, Producción y Personas y Organización, integrándose con una visión práctica como complemento a su formación educativa.

Apoyo en actividades deportivas locales

Durante todo el año, llevamos a cabo actividades recreativas y deportivas con el objetivo de promover una vida saludable y alegre, fomentando el bienestar físico y emocional en cada etapa de la vida. Como ejemplo de ello, en el mes de la niñez, visitamos el colegio Javiera Carrera Verdugo en San Bernardo, donde los niños y niñas disfrutaron de una jornada llena de actividades recreativas, como deportes, baile, pintacaritas y juegos inflables, culminando con un animado show infantil. Al finalizar, cada niño recibió una bolsa con productos nutritivos para llevar a casa.



Medio Ambiente **Saludable**

Hemos avanzado significativamente en nuestra estrategia de sostenibilidad, impulsando iniciativas que generan un impacto positivo en el medio ambiente. Contamos con un robusto programa que tiene como objetivo contribuir al medio ambiente a través de iniciativas de sustentabilidad en nuestras operaciones, el fomento del reciclaje y el impulso de la economía circular en distintos ámbitos. Soprole Sonrisa Circular llegó para potenciar ejes de trabajo que permitan, en línea con nuestro propósito, darle una sonrisa al planeta.

En 2021 implementamos una solución real y pionera para el reciclaje de envases de yoghurt y postres, inexistente hasta entonces en Chile. Este programa no sólo aborda el reciclaje, sino que también promueve la sostenibilidad en nuestras operaciones y fomenta la economía circular. En los últimos años, hemos logrado recuperar más de 90 millones de envases, reducir en un 80% los residuos enviados a rellenos sanitarios y disminuir en un 30% el consumo de agua, entre otros importantes avances que refuerzan nuestro compromiso con el medio ambiente.

Recolección de más de **90 millones**
de envases de yoghurt, postres y leches de todas las marcas a lo largo de Chile.

Más de **1.000 colegios**
participaron en nuestro último desafío de reciclaje del Programa Soprole Sonrisa Circular.

REDUCCIÓN

del 3%
en la tasa de extracción de agua respecto al 2023.

del 15%
en residuos enviados a eliminación respecto al 2023.

1/4
de la energía consumida proviene de fuentes renovables.

Soprole se suma a segundo Acuerdo de Producción Limpia para una Industria Láctea Procesadora Sustentable.

PROGRAMA SOPROLE SONRISA CIRCULAR

Es reconocido como la "Mejor Iniciativa Ambiental" de la industria de alimentos en ranking de Sostenibilidad Empresarial realizado por Brinca y Universidad Adolfo Ibáñez.

CERTIFICACIÓN

Huella Chile
en todas nuestras plantas

ISO 50.001
en nuestras tres plantas productivas

HuellaChile Ministerio del Medio Ambiente CUANTIFICACIÓN Gases de Efecto Invernadero 2023

5 Medio Ambiente Saludable
- Programa Soprole Sonrisa Circular
- Packaging
- Huella de carbono
- Recurso hídrico
- Eficiencia energética
- Gestión de residuos

Este año firmamos un segundo Acuerdo de Producción Limpia, reforzando nuestro compromiso con prácticas sostenibles para reducir emisiones, optimizar recursos naturales y mejorar la gestión de residuos.

En línea con nuestro propósito de crear sonrisas a través de productos ricos y nutritivos, consideramos el cuidado del medio ambiente como un aspecto esencial en nuestro crecimiento y desarrollo en el corto, mediano y largo plazo. Nuestra estrategia ambiental está orientada a promover el uso eficiente y responsable de los recursos, optimizando el consumo de agua y energía, y reduciendo las emisiones asociadas a nuestras operaciones. Nos enfocamos en mejorar la reciclabilidad de nuestros envases, minimizar la generación de residuos y maximizar su valorización, con el objetivo de reducir significativamente los residuos enviados a relleno sanitario. A través de estas iniciativas, buscamos mitigar el impacto ambiental de nuestra producción y avanzar hacia un modelo más circular y sostenible.

Hace cuatro años que nuestras tres plantas productivas participan en el Acuerdo de Producción Limpia (APL) del sector lácteo, impulsado por la Agencia de Sustentabilidad y Cambio Climático y articulado por Consorcio Lechero. En agosto de este año, firmamos un segundo Acuerdo de Producción Limpia mediante el cual nos comprometemos a adoptar prácticas más sostenibles en nuestras operaciones, enfocándonos en la reducción de impactos ambientales, como las emisiones de gases de efecto invernadero, el uso eficiente de los recursos naturales y la gestión adecuada de residuos.

Aplicamos los más altos estándares ambientales, respaldados por una política interna diseñada para garantizar su cumplimiento. Contamos con un modelo de cumplimiento ambiental penal que nos permite implementar procesos efectivos para asegurar el cumplimiento de dichos estándares en nuestras plantas productivas. Este modelo también incluye la identificación y actualización continua de los requisitos normativos y ambientales aplicables, reforzando nuestro compromiso con la sostenibilidad y el respeto al medioambiente.

En este contexto, hemos generado matrices asociadas al cumplimiento ambiental, contando con una unidad específica que vela por el cumplimiento de las obligaciones y permisos.

Nuestra compañía y sus filiales no tienen sanciones ejecutoriadas del Registro Público de Sanciones de la Superintendencia del Medio Ambiente ni hemos recibido multas durante el año 2024. Asimismo, debido a que no se han iniciado procesos sancionatorios, no existen Programas de Cumplimiento o Planes de Reparación que hayan sido presentados, aprobados o ejecutados de manera satisfactoria.

5 Medio Ambiente Saludable

Programa Soprole Sonrisa Circular
Packaging
Huella de carbono
Recurso hídrico
Eficiencia energética
Gestión de residuos

Programa **Soprole Sonrisa Circular**

En Soprole contamos con un robusto programa que tiene como objetivo contribuir al medio ambiente a través de la sustentabilidad de nuestras operaciones y potenciar la economía circular. Soprole Sonrisa Circular llegó para potenciar diversas iniciativas que permitan, en línea con nuestro propósito, dar una sonrisa al planeta.

En 2021, lanzamos el programa "Soprole Sonrisa Circular", convirtiéndose en pionero en ofrecer una solución integral para los residuos de poliestireno (PS o Plástico N°6) generados por la industria láctea en Chile. Estos residuos, que anteriormente terminaban en rellenos sanitarios por la falta de opciones de reciclaje en el país, ahora cuentan con un sistema que impulsa su valorización.

El programa se basa en tres líneas de acción principales:

Recolección y reciclaje

Habilitación de puntos limpios y un servicio de recolección domiciliaria gratuita para reciclar potes de yoghurt y postres.

Fomento de la economía circular

Creación de alternativas para reciclar y valorizar estos materiales, contribuyendo a un modelo más sostenible.

Cultura del reciclaje

Promoción activa de la educación ambiental mediante indicaciones claras en los envases, sellos informativos y actividades que incentivan prácticas responsables.

5 *Medio Ambiente Saludable*

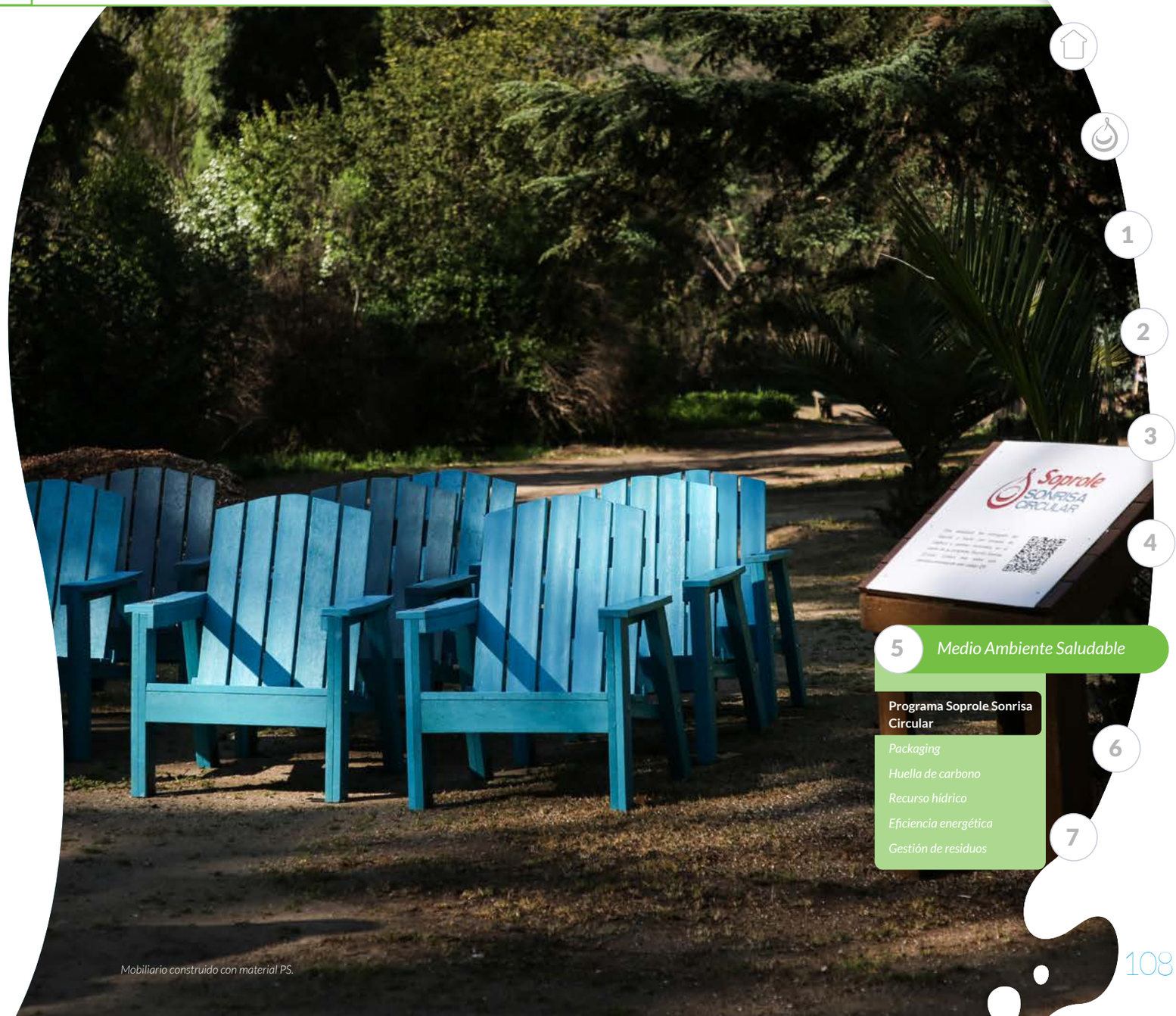
Programa Soprole Sonrisa Circular
Packaging
Huella de carbono
Recurso hídrico
Eficiencia energética
Gestión de residuos

En 2024, fuimos destacados en el Ranking de Sostenibilidad Empresarial realizado por Brinca y la Universidad Adolfo Ibáñez, un reconocimiento que valora las iniciativas más efectivas en las dimensiones ambiental, social y de gobernanza (ASG). En esta ocasión, nuestro programa Soprole Sonrisa Circular fue premiado por su enfoque innovador y responsable en la gestión de recursos, contribuyendo activamente a la sostenibilidad y a la promoción de la economía circular. Este reconocimiento reafirma nuestro compromiso con la protección del medio ambiente y el desarrollo de soluciones responsables para el manejo de recursos. Además, nos inspira a seguir avanzando, innovando y fortaleciendo nuestras acciones para generar un impacto positivo, mientras continuamos nutriendo sonrisas de manera sostenible y consciente con el entorno.

Hemos recuperado más de 90 millones de envases de yoghurt, postres y cajas de leche de todas las marcas.

Este programa permite entregar una solución integral al reciclaje de los envases de yoghurt y postres elaborados con plásticos PS.

Reciclamos PS, dando uso al material en un proyecto concreto como es la transformación en mobiliario y bandejas.



Mobiliario construido con material PS.

1
2
3
4
5 Medio Ambiente Saludable
Programa Soprole Sonrisa Circular
Packaging
Huella de carbono
Recurso hídrico
Eficiencia energética
Gestión de residuos
6
7

Creciendo junto a los emprendedores

Para implementar este programa, hemos establecido alianzas con expertos, creando un ecosistema de reciclaje que aborda la necesidad de generar conciencia ambiental y desarrollar la infraestructura necesaria para llevar a cabo procesos efectivos de reciclaje:

- **TriCiclos:** habilitación de puntos limpios a lo largo de Chile.
- **Recológico:** recolección de material poliestireno (PS).
- **Thinking–Logipak:** confección de nuestras tradicionales bandejas de transporte de productos hechas 100% de material PS reciclado.
- **Desafío Ambiente:** desarrollo de ecomaderas hechas a base de potes de yoghurt y postre para la confección de mobiliario urbano.
- **Ecofibras:** valorización de material PS como materia prima para la fabricación de bandejas.
- **Kyklos:** desarrollo de campaña “Desafío Colegios” para generar educación ambiental.

Cuatro desafíos de reciclaje para colegios, al que se han sumado miles de estudiantes de todo Chile.

Las tapas de nuestros yoghurt, postres y cajas de leche incluyen el proceso de reciclaje y un código QR para acceder a más información.

Nuestras tradicionales bandejas de transporte de productos hechas 100% de material PS reciclado.

1
2
3
4
5 Medio Ambiente Saludable
Programa Soprole Sonrisa Circular
Packaging
Huella de carbono
Recurso hídrico
Eficiencia energética
Gestión de residuos
6
7

Los pilares del Programa Soprole Sonrisa Circular son:

1 Habilitación de puntos limpios en distintas regiones de Chile y recolección domiciliaria gratuita

- **Tenemos más de 30 puntos limpios para material poliestireno (PS) a lo largo del país.**
- **Trabajamos en colaboración de aliados expertos como TriCiclos y Recológico.**
- **Recolección domiciliaria gratuita en 58 comunas de la V, VI y la Región Metropolitana.**
- **Contamos con más de 500 contenedores de material poliestireno (PS) en los colegios.**

Para fomentar el reciclaje, instalamos contenedores especializados para plásticos tipo poliestireno (PS), presentes en envases de yoghurt y postres, además de contenedores para cartón (tetra pak) en ocho almacenes de barrio ubicados en las comunas de La Pintana, Lo Espejo, Huechuraba, La Florida, Pedro Aguirre Cerda, Santiago y Ñuñoa, en la Región Metropolitana, facilitando el acceso de las comunidades al reciclaje responsable.

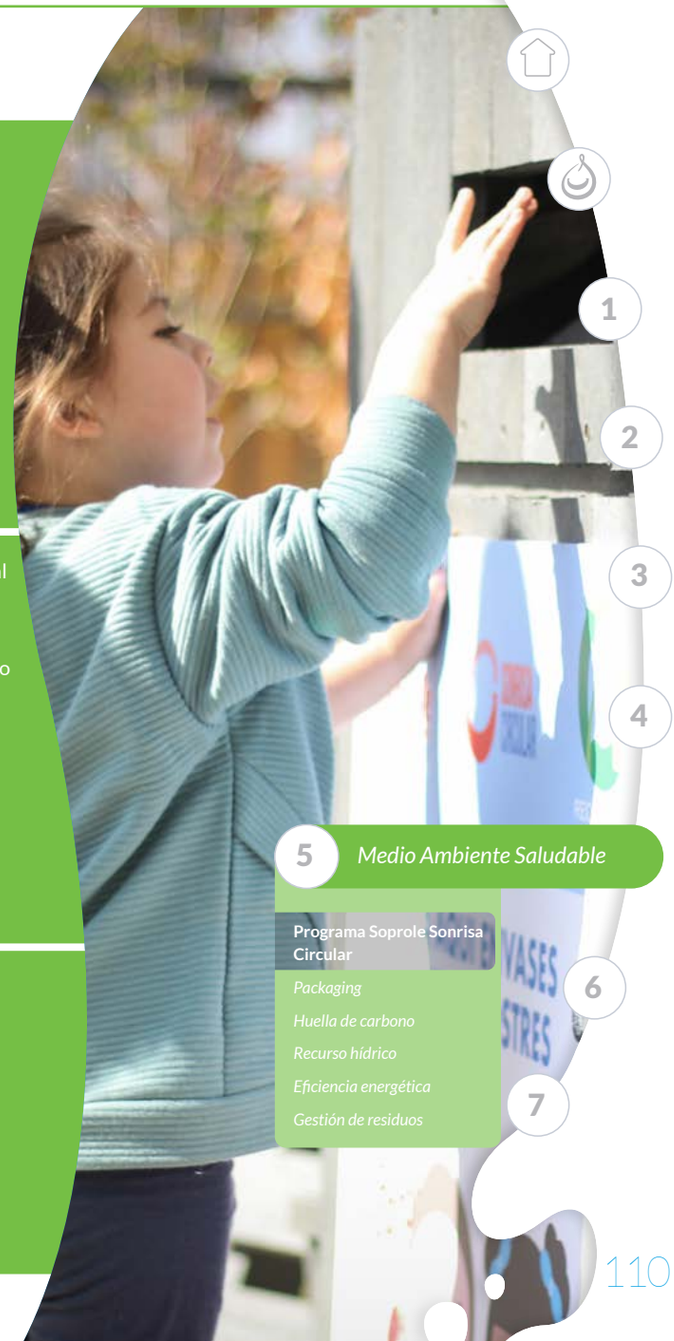
2 Revalorización o alternativas de reciclaje

El poliestireno (PS) recolectado de los envases de yoghurt y postres se reutiliza para fabricar mobiliario urbano con ecomadera, destinado a plazas públicas, así como bandejas retornables utilizadas para el transporte de nuestros productos. Esta iniciativa refuerza nuestro compromiso con la economía circular y la sostenibilidad.

- **Zonas de recreación elaboradas con mobiliario hecho con envases de yoghurt y postres:** Desarrollamos este proyecto que da materialidad al reciclaje de los envases, transformándolos en ecomaderas que luego son utilizadas para la confección de mobiliario urbano.
- **Reúso de bandejas:** Contamos con un sistema único de logística inversa que nos permite recuperar las bandejas en las que distribuimos nuestros productos a todo Chile, y que en su mayoría son fabricadas con resinas recicladas. Actualmente, estamos recirculando cerca de 1.000 toneladas de plástico, el que es reciclado cuando llega al fin de su vida útil.
- **Bandejas de transporte de productos reciclados:** Utilizamos el plástico reciclado de potes de yoghurt y postres como insumo para fabricar las tradicionales bandejas que servirán a diario para el transporte de productos desde la planta de Soprole hacia los puntos de venta.

3 Incentivar una cultura del reciclaje

Para impulsar la educación y difundir información sobre el reciclaje, hemos desarrollado diversas campañas destinadas a sensibilizar a más personas sobre la importancia de usar envases de manera responsable y gestionar adecuadamente los residuos. A través de nuestro sitio web, redes sociales y una constante vinculación con la comunidad, compartimos consejos prácticos que buscan aumentar la conciencia ambiental y fomentar una participación activa en estas iniciativas.



5 Medio Ambiente Saludable

Programa Soprole Sonrisa Circular
Packaging
Huella de carbono
Recurso hídrico
Eficiencia energética
Gestión de residuos

Más de 1.000 colegios se sumaron al Desafíos Colegios 2024

Por tercer año consecutivo, el concurso organizado como parte del Programa Soprole Sonrisa Circular premió a las comunidades educativas que recolectaron la mayor cantidad de envases de yoghurt y postres. Estos envases fueron acopiados y llevados al punto limpio más cercano para su reciclaje. El concurso, que tuvo una duración de tres meses, reconoció a tres colegios por macrozona (norte, centro y sur), con premios de 5, 2 y 1 millón de pesos en implementos deportivos y/o tecnológicos, respectivamente. Los ganadores se eligieron considerando la cantidad de envases recolectados per cápita según el número de estudiantes, garantizando así que colegios de todos los tamaños tuvieran la misma oportunidad de ganar.

Todo el material recolectado se transformará en mobiliario urbano y bandejas reutilizables para transportar nuestros productos, promoviendo la economía circular y contribuyendo al cuidado del medio ambiente.

Se lograron recolectar cerca de cinco toneladas de envases, equivalentes a unos 980.000 potes, evitando que terminaran en rellenos sanitarios. Esto representa un logro significativo, duplicando la cantidad reunida en el último desafío realizado en 2023.

Los colegios ganadores recibieron un premio de $5 millones en implementos tecnológicos y/o deportivos para el establecimiento. Estos fueron el Colegio José Manuel Balmaceda de La Serena (zona norte), la Escuela Especial de Lenguaje Madre María Mazzarello de Quinta de Tilcoco (zona centro) y la Sala Cuna y Jardín Infantil Estrellita de Mar de Ancud (zona sur). Este logro fue posible gracias al apoyo de aliados estratégicos como Kyklos, Recológico, Triciclos y Desafío Ambiente, quienes colaboraron para hacer realidad este esfuerzo.

También llevamos a cabo campañas de recolección de potes en centros educativos cercanos a nuestras instalaciones, premiando a los establecimientos que recolectan la mayor cantidad de potes. En esta ocasión, visitamos el Colegio San Jose en Osorno y el Jardin Gotitas del Río en Los Lagos para entregar una donación de mobiliario elaborado con envases reciclados de yoghurt y postres, reafirmando nuestro compromiso con la sostenibilidad y la economía circular.

Sala Cuna y Jardín Infantil Estrellita de Mar.

Escuela Especial de Lenguaje Madre María Mazzarello de Quinta de Tilcoco.

1
2
3
4
5 Medio Ambiente Saludable
Programa Soprole Sonrisa Circular
Packaging
Huella de carbono
Recurso hídrico
Eficiencia energética
Gestión de residuos
6
7

Soprole Sonrisa Circular: Packaging

Nos hemos planteado el objetivo de aumentar significativamente la reciclabilidad de los envases de nuestros productos. Estamos trabajando intensamente para que, en el mediano plazo, todos nuestros envases sean reciclables, reutilizables y/o compostables. Desde el año 2020, hemos logrado un avance notable, incrementando la reciclabilidad de nuestros envases del 34% a un 77% en 2024. Nuestro compromiso es seguir progresando en esta dirección para que el 100% de nuestros envases sean sustentables en los próximos años, reafirmando nuestro compromiso con el cuidado del medio ambiente.

Nos comprometemos a lograr que el 100% de nuestros envases sean sustentables en los próximos años, reforzando nuestro compromiso con el cuidado ambiental.

1
2
3
4
5 Medio Ambiente Saludable
Programa Soprole Sonrisa Circular
Packaging
Huella de carbono
Recurso hídrico
Eficiencia energética
Gestión de residuos
6
7

Hacia un futuro más sostenible

El principal desafío en materia de packaging es la contaminación generada por la disposición inadecuada de envases plásticos en general. Este problema se agrava debido a la saturación de los rellenos sanitarios, que enfrentan serias limitaciones para gestionar grandes volúmenes de residuos. Ante esta realidad, es fundamental implementar soluciones que reduzcan el impacto ambiental de los envases, fomentando diseños más sostenibles y promoviendo la responsabilidad social y ambiental tanto en las empresas como en los consumidores.

En Soprole, trabajamos constantemente para minimizar nuestro impacto ambiental y social. Esto incluye mejorar el diseño de nuestros envases, utilizando materiales más sostenibles y promover soluciones para facilitar el reciclaje.

Además, hemos implementado el programa Soprole Sonrisa Circular, una iniciativa orientada a aumentar la conciencia sobre la correcta disposición de los envases, fomentando el reciclaje y el uso responsable de los mismos. A través de este programa, reafirmamos nuestro compromiso con la sostenibilidad y la protección del medio ambiente.

Seguiremos impulsando la conciencia ambiental, promoviendo activamente la creación de puntos de reciclaje y espacios adecuados para la correcta disposición de los envases. Nuestro compromiso es avanzar hacia un futuro más sostenible, facilitando a las personas opciones responsables para cuidar el medio ambiente.

Durante 2024 avanzamos en dos grandes proyectos:

1. **Incorporación de material reciclado en empaques de Yoguito y leche cultivada:**
   Hemos incorporado un 35% de material reciclado postconsumo en el film que envuelve los packs de Yoguito en cajas, marcando un hito en la integración de materiales reciclados en nuestra cartera de productos. Este importante avance también se extendió al film de los packs de leche cultivada, reafirmando nuestro compromiso con la sostenibilidad y la reducción del impacto ambiental de nuestros envases.

2. **Queso Quilque resellable con material reciclable:**
   Lanzamos un nuevo formato de envase PET reciclable para los envases de queso laminado, reemplazando los envases multimaterial que antes no podían reciclarse. Este nuevo envase, certificado con el sello Elijo Reciclar, representa un avance significativo en la sostenibilidad de nuestra línea de quesos. Además, estamos explorando la incorporación de este material reciclable en más productos de la familia de quesos, reafirmando nuestro compromiso con el medio ambiente.

Ley de Responsabilidad Extendida del Productor: Continuamos trabajando activamente para cumplir con Ley REP, cuyo objetivo es reducir la generación de residuos y fomentar su reutilización o valorización, contribuyendo al cuidado del medio ambiente y la salud de las personas. En colaboración con RESIMPLE, el Sistema de Gestión Colectivo de Envases y Embalajes, hemos desarrollado nuestra línea base para alcanzar las metas de recolección establecidas por esta normativa. Además, seguimos enfocándonos en la optimización de materiales reforzando nuestro compromiso con la sostenibilidad y la protección del entorno.

Certificados en Acuerdo de Producción Limpia Eco-etiquetado para envases y embalajes II: Nuestros productos con envases reciclables cuentan con el sello #ElijoReciclar, que proporciona a los consumidores información clara para fomentar el reciclaje y promover la economía circular. Este distintivo facilita la identificación de envases con alto contenido de material reciclable y que están diseñados para permitir la separación eficiente de sus componentes, haciendo más fácil su reciclaje. A través de esta iniciativa, ayudamos a los consumidores a entender cómo reciclar de manera efectiva, reforzando nuestro compromiso con el cuidado del medio ambiente y la construcción de un futuro más sostenible.

Impulsando la economía circular y el reciclaje responsable: Continuamos respaldando la Red de Recolección del Pacto Chileno de los Plásticos, iniciativa que impulsa una visión común hacia la economía circular de los plásticos. El Pacto, junto con la Cooperativa de Recicladores de Base de San Antonio (COREMAT), firmó un acuerdo de cooperación que facilita la recolección de residuos en la comuna, mejorando tanto las condiciones laborales como económicas de los recicladores.

Soprole, como empresa socia del Pacto y participante activa de este acuerdo, impulsa un proyecto piloto que permite a los recicladores de la cooperativa liderar el retiro de envases de yoghurt y postres desde los colegios. Esta colaboración genera una positiva sinergia entre el sector público y privado, beneficiando directamente a la comunidad y contribuyendo al cuidado del medio ambiente. El proyecto incluye actividades de difusión y capacitación destinadas a fomentar el reciclaje adecuado y sensibilizar a la comunidad sobre la importancia de una gestión responsable de los residuos plásticos. Este esfuerzo conjunto refuerza nuestro compromiso con la sostenibilidad y la construcción de un futuro más limpio.

1
2
3
4
5 Medio Ambiente Saludable
Programa Soprole Sonrisa Circular
Packaging
Huella de carbono
Recurso hídrico
Eficiencia energética
Gestión de residuos
6
7

Avanzando en la circularidad de los envases de yoghurt: Después de cuatro años de trabajo colaborativo liderado por la Asociación Gremial de Industriales del Plástico (ASIPLA), junto con las principales empresas lácteas del país y actores clave en reciclaje e innovación, se ha logrado un importante avance: los envases de yoghurt podrán incorporar un porcentaje de material reciclado post industrial. El objetivo de esta iniciativa es crear una nueva lámina que pueda reintegrarse al ciclo productivo, permitiendo elaborar potes de yoghurt con una capa de material reciclado recubierta de material virgen. Este hito refuerza nuestro compromiso con la economía circular, impulsando soluciones sostenibles que reduzcan el impacto ambiental de nuestros envases.

Materiales utilizados en toneladas

		2023	2024
MATERIALES DE ENVASES			
Materiales renovables	Cartón	5.552	4.953
	Cartón para bebidas	5.803	5.693
	Papel	969	836
Subtotal		12.325	11.482
Materiales no renovables	Aluminio	80	72
	Plástico PET	581	595
	Plástico HDPE	816	746
	Plástico PVC	12	0
	Plástico LDPE	390	342
	Plástico PP	672	567
	Plástico PS	3.676	3.734
	Otros	779	832
TOTAL		19.331	18.370

Productos y materiales de envasado recuperados por cada categoría de productos

	2023	2024
PS recuperado post consumo (ton)	44	30
PS recuperado post industrial (ton)	552	622

Packaging

	2023	2024
Número total de SKU	265	269
Número de SKU reciclables	203	207
% SKU reciclables/reutilizables/compostable	77%	77%
% del volumen del material reciclable	94%	94%

5 Medio Ambiente Saludable
Programa Soprole Sonrisa Circular
Packaging
Huella de carbono
Recurso hídrico
Eficiencia energética
Gestión de residuos
6
7

Soprole Sonrisa Circular: Huella de carbono

Con el objetivo de seguir avanzando en la medición y reducción de nuestra huella de carbono, al año 2024 todas nuestras plantas cuentan con la certificación de cuantificación de Huella Chile. Esta certificación, impulsada por el Ministerio del Medio Ambiente, destaca a las organizaciones y eventos del sector público y privado que cumplen y verifican su medición, reducción o neutralización de emisiones. Nuestra bodega principal (Renca) y oficina corporativa (Vitacura) también cuentan con sellos de cuantificación.

Además, implementamos dos proyectos para reducir nuestra huella de carbono: la optimización del manejo de residuos en la Planta de San Bernardo y la transición a luminarias LED en el centro de distribución en Renca. Adicionalmente, estamos avanzando hacia el uso de grúas con mayor eficiencia energética en Renca.

Estamos trabajando en la ampliación de la medición de nuestra huella de carbono al considerar las emisiones de alcance 3, enfocándonos inicialmente en la distribución y en la posible inclusión de nuestros proveedores. Este enfoque nos ayudará a comprender y gestionar de manera más integral las emisiones indirectas generadas a lo largo de nuestra cadena de suministro y distribución.

Actualmente, un cuarto de la energía consumida por Soprole proviene de fuentes renovables, reafirmando nuestro compromiso con el cuidado del medio ambiente. Entre nuestras iniciativas destacamos la operación de una caldera de biomasa en la plantas de Los Lagos y los certificados I-REC emitidos por nuestro proveedor de energía eléctrica, que confirman que la energía utilizada en las Plantas Los Lagos y Osorno proviene de fuentes renovables. Este avance refleja un paso significativo en nuestras iniciativas ambientales y en la gestión de emisiones.

Estamos convencidos de la importancia de llevar a cabo una gestión ambiental de vanguardia, lo que incluye la medición y reducción de nuestras emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).

Certificación Huella Chile en todas nuestras plantas.

HuellaChile
Ministerio del Medio Ambiente
CUANTIFICACIÓN
Gases de Efecto Invernadero
2023

1
2
3
4
5 Medio Ambiente Saludable
- Programa Soprole Sonrisa Circular
- Packaging
- Huella de carbono
- Recurso hídrico
- Eficiencia energética
- Gestión de residuos

6
7

Plantas certificadas bajo el Acuerdo de Producción Limpia (APL) del "Sector Industria Láctea Procesadora Sustentable"

Continuaremos apoyando el trabajo colaborativo que realizamos con nuestros productores locales en el marco del Acuerdo de Producción Limpia (APL), con el objetivo de seguir disminuyendo nuestras emisiones de forma transversal. Además, seguimos impulsando proyectos de eficiencia energética en todas nuestras plantas, las que están certificadas con la ISO 50001. Las iniciativas de cambio de destino de los lodos en la Planta de Osorno, junto a las mejoras en la caldera de nuestra Planta de Los Lagos, también contribuirán a la reducción de emisiones.

El Proyecto de Paneles Solares Fotovoltaicos en la Planta San Bernardo tiene como objetivo suministrar energía renovable a nuestras operaciones, cubriendo entre el 3% y 4% de su consumo total. Esta iniciativa -que se espera que esté operativa entre marzo y abril del 2025, y que sumará un total de 700 kW- representa una prueba piloto para evaluar la viabilidad y eficiencia de la energía solar en nuestras operaciones, con la posibilidad de ampliar la capacidad en función de los resultados obtenidos. Como parte de nuestra estrategia a largo plazo, evaluamos el uso de energía renovable para contribuir significativamente a la reducción de nuestra huella de carbono.

Desafíos en el transporte

En materia de distribución, debemos ser activos. Por esto, los camiones que nos prestan servicios están siendo renovados para su homologación con la norma de emisión Euro 5, que incluye la instalación de un filtro de partículas en los camiones. Estos filtros son claves para reducir contaminantes que afectan tanto el medio ambiente como la salud de las personas.

El principal desafío en nuestra distribución era avanzar hacia la electromovilidad, sin afectar la cadena de frío. Gracias a una alianza de Soprole con Kauffman y Santa Alberta, y tras exitosas pruebas piloto con el camión eléctrico modelo Fuso eCanter de Mitsubishi, logramos obtener resultados muy positivos tanto en rendimiento operativo como en eficiencia energética.

Nuestro primer camión eléctrico comenzó a operar el 16 de diciembre de este año, marcando un hito importante en nuestras operaciones de transporte. La incorporación de este camión permitirá reducir 16,8 toneladas de CO_2 al año, equivalente a la captura de carbono de 18,2 hectáreas de Quillay, contribuyendo de manera significativa a la disminución de emisiones directas.

Para marzo y abril de 2025, planeamos incorporar dos camiones eléctricos adicionales a nuestra flota. A finales de 2025, en tanto, proyectamos contar con 15 camiones eléctricos y la instalación de cinco cargadores en nuestros centros de distribución.

Este plan refleja nuestro compromiso con la modernización sostenible de la flota y la reducción de nuestra huella de carbono.

5 *Medio Ambiente Saludable*

Programa Soprole Sonrisa Circular
Packaging
Huella de carbono
Recurso hídrico
Eficiencia energética
Gestión de residuos

1 2 3 4 6 7

Soprole Sonrisa Circular: Recurso hídrico

Seguiremos trabajando para bajar el consumo de agua en todas nuestras operaciones implementando proyectos de eficiencia.

En la industria lechera el consumo de agua es primordial -especialmente en los procesos productivos y de limpieza- siendo de gran importancia contar con un abastecimiento continuo y sustentable del recurso hídrico desde sus fuentes. Por lo anterior, realizamos estudios y análisis continuos para identificar eventuales riesgos y adoptar a tiempo medidas de mitigación, buscando minimizar cualquier impacto en nuestras operaciones.

Tenemos un compromiso con el uso eficiente y responsable del recurso hídrico en todas nuestras operaciones, especialmente en la Planta de San Bernardo, pues opera en una zona de escasez hídrica. Si bien estamos alineados con estándares internacionales para la gestión del agua, a nivel local contamos con directrices específicas que nos han permitido reducir de manera significativa su consumo.

En todas nuestras plantas implementamos una gestión hídrica integral que incluye la caracterización e identificación de los puntos de consumo, la cuantificación periódica del consumo de agua y el monitoreo permanente de detección y control de fugas. Además, hemos invertido en proyectos de eficiencia hídrica como la recuperación de agua en procesos de refrigeración o lavado, lo que nos permite reutilizar el recurso y optimizar su uso.

Por otro lado, entendemos que la concientización de todos los colaboradores es fundamental. Por eso, hemos implementado campañas internas de sensibilización entre nuestros colaboradores para fomentar una cultura de uso responsable del agua y, además, fomentamos la participación activa de nuestros equipos en la generación de ideas y proyectos que contribuyan a la eficiencia hídrica. Ejemplos de ello son las mejoras en los tiempos de lavado, purgas, y la detección y solución de fugas de agua y vapor, que han sido propuestas por los propios colaboradores.

Proyectos del año destacados:

Hemos implementado mejoras operacionales que han impulsado nuestra gestión y eficiencia hídrica.

Planta San Bernardo:

- Estandarización y optimización de los equipos de refrigeración para operar en condiciones óptimas.
- Programa de mantención preventiva enfocado en las partes y piezas clave de los equipos que controlan el suministro de agua.
- Revisión y mejora de los programas de lavado, optimizando este proceso para reducir el consumo de agua.
- Programa integral de detección y corrección de fugas, basado en la sensibilización de nuestros colaboradores, promoviendo un cambio cultural y fomentando su participación.

Plantas División Sur (Los Lagos y Osorno):

- **Agenda del Agua:** Durante 2024, las plantas de la División Sur implementaron diversas iniciativas destinadas a optimizar el consumo de agua en sus procesos. Estas acciones incluyen la automatización de procesos, la recuperación de condensados y mejoras en los enjuagues de equipos, entre otras. Cabe destacar que ambas plantas llevan a cabo una revisión continua de indicadores, lo que garantiza un monitoreo constante y efectivo de estas iniciativas, afianzando nuestro compromiso con la gestión responsable del agua y el desarrollo sostenible.

Monitoreo de caudalímetros: *Medimos permanentemente el consumo de agua en áreas estratégicas permitiendo conocer con certeza los caudales que cada planta y área consume para una mejor gestión y concientización interna. Seguiremos mejorando para cumplir nuestra meta que es identificar el consumo de agua de cada equipo para generar mayores eficiencias.*

5 Medio Ambiente Saludable

Programa Soprole Sonrisa Circular
Packaging
Huella de carbono
Recurso hídrico
Eficiencia energética
Gestión de residuos

Uso del agua en operaciones

En la Planta Los Lagos, el agua utilizada proviene del Río San Pedro. Luego de captar el agua, ésta es derivada a una piscina de cloración, donde se somete a un proceso de filtrado antes de ser almacenada en un estanque de distribución. Finalmente, es derivada a todas las unidades productivas de la planta y, una vez que el agua es utilizada en los procesos, es tratada en la planta de tratamiento de riles para, posteriormente, ser devuelta como agua limpia al cauce del mismo río desde donde fue extraída.

En la Planta Osorno, el agua utilizada se obtiene de pozos profundos. Una vez captada, se somete a un proceso de filtración y cloración. Desde ahí el agua puede ser derivada a caldera, luego de pasar por un proceso de ablandamiento o bien, enfriamiento. Las aguas utilizadas se procesan en la planta de tratamiento de riles y, luego de un tratamiento físico químico (DAF), son devueltas al río Rahue como agua limpia.

En la Planta San Bernardo, el agua se extrae desde pozo. Una parte del agua dura se destina al proceso de ablandamiento; y otra hacia el proceso de agua de osmosis, el cual es utilizado, mayoritariamente, en la planta de servicios para la generación de vapor. El agua blanda, en tanto, es utilizada por la planta de manufactura en procesos y lavados. El agua tratada y no reutilizada se canaliza hacia la planta de tratamiento de aguas residuales (PTAR) y es descargada al alcantarillado.

Consumo de agua	2023	2024
Consumo total de agua (en megalitros) de todas las zonas	-332.643	111.482
Consumo total de agua (en megalitros) de todas las zonas con estrés hídrico.	-44.504	386.018

Extracción de agua (m³)	2023	2024
EXTRACCIÓN TOTAL DE AGUA EN M³	3.343.341	3.297.936
Agua dulce superficial	1.150.177	1.108.514
Agua subterránea dulce	2.190.746	2.189.150
Proveniente de suministros de municipales (o de otros servicios de agua)	2.418	272
EXTRACCIÓN TOTAL DE AGUA DE ZONAS SOMETIDAS A ESTRÉS HÍDRICO	2.829.078	1.653.475
Agua dulce superficial	1.150.177	-
Agua subterránea dulce	1.676.483	1.653.203
Agua de terceros	2.418	272
TIPO AGUA		
Agua dulce (total de sólidos disueltos ≤ 1000 mg/l)	3.343.341	3.297.936

Identificando oportunidades de eficiencia:
Gracias a una medición detallada del consumo de agua por áreas, hemos detectado importantes oportunidades para optimizar su uso de manera eficiente. Un ejemplo destacado es el proyecto en desarrollo en nuestra Planta Los Lagos, que propone un cambio en la tecnología de tratamiento de agua para reducir su turbidez, eliminando la necesidad de procesos de retro lavado. Esta innovación nos permitirá disminuir considerablemente la captación de agua. A futuro, continuaremos avanzando hacia la implementación de sistemas tecnológicos que faciliten la reutilización del agua tratada, fortaleciendo nuestro compromiso con la eficiencia hídrica.

5 Medio Ambiente Saludable
Programa Soprole Sonrisa Circular
Packaging
Huella de carbono
Recurso hídrico
Eficiencia energética
Gestión de residuos

La norma que aplica a ambas plantas de la División Sur es el Decreto Supremo 90/2000, específicamente la tabla 2 con factor de dilución. La Planta Los Lagos cuenta con una RPM (resolución programa de monitoreo) vigente a contar del mes de marzo de 2020 (Res SMA 523/2020) que establece los parámetros necesarios de monitorear en forma obligatoria una vez al mes. La Planta Osorno, a su vez, tiene vigente la RPM N°66 del 7 de febrero de 2014. Las plantas de tratamiento fueron concebidas teniendo en consideración el cumplimiento de la normativa vigente, es decir el D.S.90/2000.

En la Planta San Bernardo, la norma aplicable corresponde al Decreto Supremo 609 y se controlan los parámetros de descarga establecidos. Asimismo, se elaboran dos monitoreos mensuales, según el plan de monitoreo solicitado por la Superintendencia de Servicios Sanitarios (SISS), los que se entregan a Aguas Andinas.

Vertidos (m^3)	2023	2024
Agua dulce superficial	1.952.579	1.918.997
Agua subterránea dulce	0	0
Agua marina	0	0
Agua de terceros	1.723.405	1.267.457
TOTAL	3.675.984	3.186.454
TIPO AGUA		
Agua dulce (total de sólidos disueltos ≤ 1000 mg/l)	3.675.984	3.186.454
Otras aguas (total de sólidos disueltos > 1000 mg/l	0	0
VERTIDO TOTAL DE AGUA EN TODAS LAS ZONAS CON ESTRÉS HÍDRICO		
Agua dulce (total de sólidos disueltos ≤ 1000 mg/l)	3.675.984	1.267.457
Otras aguas (total de sólidos disueltos > 1000 mg/l	0	0

5 Medio Ambiente Saludable
Programa Soprole Sonrisa Circular
Packaging
Huella de carbono
Recurso hídrico
Eficiencia energética
Gestión de residuos

Soprole Sonrisa Circular: Eficiencia energética

La Planta San Bernardo recibió en 2023 el Sello de Excelencia Energética, categoría Oro, otorgado por el Ministerio de Energía y la Agencia de Sostenibilidad Energética. Este sello destaca a organizaciones que demuestran un alto nivel de compromiso y desempeño en la gestión de energía, generando una cultura organizacional sobre el buen uso de los recursos.

El sello oro es la máxima distinción en este reconocimiento, y se otorga a empresas que han implementado y gestionan de manera integral un sistema de gestión energética certificado, en nuestro caso la norma ISO 50001. Este sistema no solo asegura la eficiencia en el consumo de energía, sino que también nos permite identificar nuevas metas y desafíos para mejorar la reducción de impactos energéticos a nivel industrial. La ISO 50001 nos brinda una estructura sólida para evaluar, controlar y optimizar el uso de la energía en todas nuestras operaciones, alineándonos con los mejores estándares internacionales. En 2024 obtuvimos la certificación de las plantas de Osorno y Los Lagos, que se suman al certificado de la Planta San Bernardo.

La planta de San Bernardo fue distinguida con el Sello Oro de Excelencia 2023, otorgado por el Ministerio de Energía y la Agencia de Sostenibilidad Energética. Este reconocimiento, válido hasta 2025, destaca su compromiso con la eficiencia energética y la sostenibilidad.

1
2
3
4
5 Medio Ambiente Saludable
Programa Soprole Sonrisa Circular
Packaging
Huella de carbono
Recurso hídrico
Eficiencia energética
Gestión de residuos
6
7

Soprole Sonrisa Circular: Gestión de residuos

Hemos implementado diversas iniciativas que nos han permitido una reducción significativa de los principales residuos por operación. En todas nuestras plantas contamos con gestores de residuos, quienes, en colaboración con el resto del equipo, trabajan activamente para optimizar los procesos de reciclaje, garantizar la correcta disposición de los residuos y crear valor a partir de ellos. Buscamos fomentar una mayor conciencia sobre la responsabilidad compartida en la reducción de residuos y el reciclaje, involucrando activamente a nuestros colaboradores, clientes y comunidades. Con este objetivo, hemos establecido una serie de metas y desafíos, así como alcanzado logros significativos, que nos motivan a seguir avanzando hacia una gestión más eficiente y sostenible de los residuos.

En San Bernardo hemos mejorado la gestión de residuos instalando contenedores categorizados y llevando a cabo capacitaciones continuas, optimizando la recuperación de materiales valorizables como plásticos limpios. Este sistema permite gestionar los residuos de manera más eficiente, maximizando su aprovechamiento y minimizando el desperdicio. En División Sur realizamos esfuerzos continuos para la segregación de residuos y así aumentar su valoración y facilitar su reciclaje. Este proceso es gestionado por equipos especializados y se realiza en colaboración con empresas externas dedicadas a esta labor.

Nuestro objetivo es alcanzar cero residuos enviados a rellenos sanitarios para 2030, una meta a largo plazo que destaca la importancia de la participación activa y el compromiso conjunto de todos nuestros colaboradores para superar este desafío de manera colectiva.

Mayores eficiencias en las mermas:
Este año, logramos dar un nuevo destino a las mermas generadas en todas nuestras plantas, como productos mal sellados o sobrantes que antes se enviaban directamente a relleno sanitario. A través de alianzas con otras empresas, ahora recuperamos y reutilizamos estos materiales: las bases de materia grasa, como margarina y manteca, se destinan a la producción de biocombustible mediante *rendering*, y el manjar y los descartes de queso se utilizan como base para alimentos destinados al consumo animal. Actualmente, el 100% de los descartes de las plantas de Los Lagos y Osorno se gestionan mediante alternativas sostenibles.

Implementación de máquina extrusora en Planta San Bernardo: esta tecnología permite separar los componentes orgánicos de los envases de productos no aptos para el consumo humano, logrando recuperar el 80% de los materiales orgánicos para compostaje o granjas de larvas, una mejora significativa frente al 30% que se recuperaba anteriormente con un compactador. Esta máquina ha optimizado nuestro proceso, priorizando productos según su necesidad de tratamiento y mejorando significativamente la eficiencia operativa. El 20% restante, correspondiente a materiales inorgánicos, es gestionado por un operador especializado y enviado a rellenos sanitarios, asegurando el cumplimiento de nuestras metas ambientales.

5 Medio Ambiente Saludable
Programa Soprole Sonrisa Circular
Packaging
Huella de carbono
Recurso hídrico
Eficiencia energética
Gestión de residuos

Gestión de residuos generados

Los principales residuos generados en nuestras plantas de Los Lagos, Osorno y San Bernardo corresponden a lodos. Sin embargo, la gestión de estos residuos varía según la planta, implementando soluciones específicas para cada caso.

- **Los Lagos:** Desde el año 2021, los lodos se destinan a compostaje. La gran cantidad de cenizas generada producto de la combustión de la biomasa, se aplica sobre suelos agrícolas. En tanto, los residuos industriales asimilables a domiciliarios son derivados a relleno sanitario. Finalmente, están los materiales que se recuperan para reciclaje (papel y cartón, y plástico).
- **Osorno:** Los lodos generados tras el tratamiento de los RILes son gestionados por la empresa Ecoprial, que los somete a un proceso de degradación anaeróbica. Este proceso produce biogás y un subproducto denominado digestato, el cual puede ser utilizado como fertilizante en predios agrícolas.
- **San Bernardo:** Los lodos se gestionan a través de procesos de compostaje y biodigestión, mientras que los residuos como basura y lechada se separan, destinando la fracción orgánica al compostaje. Además, contamos con un proceso de valorización para materiales como papel, cartón, tetra, PAI, plásticos, tambores metálicos, chatarra y madera, fomentando una gestión más sostenible de los residuos.

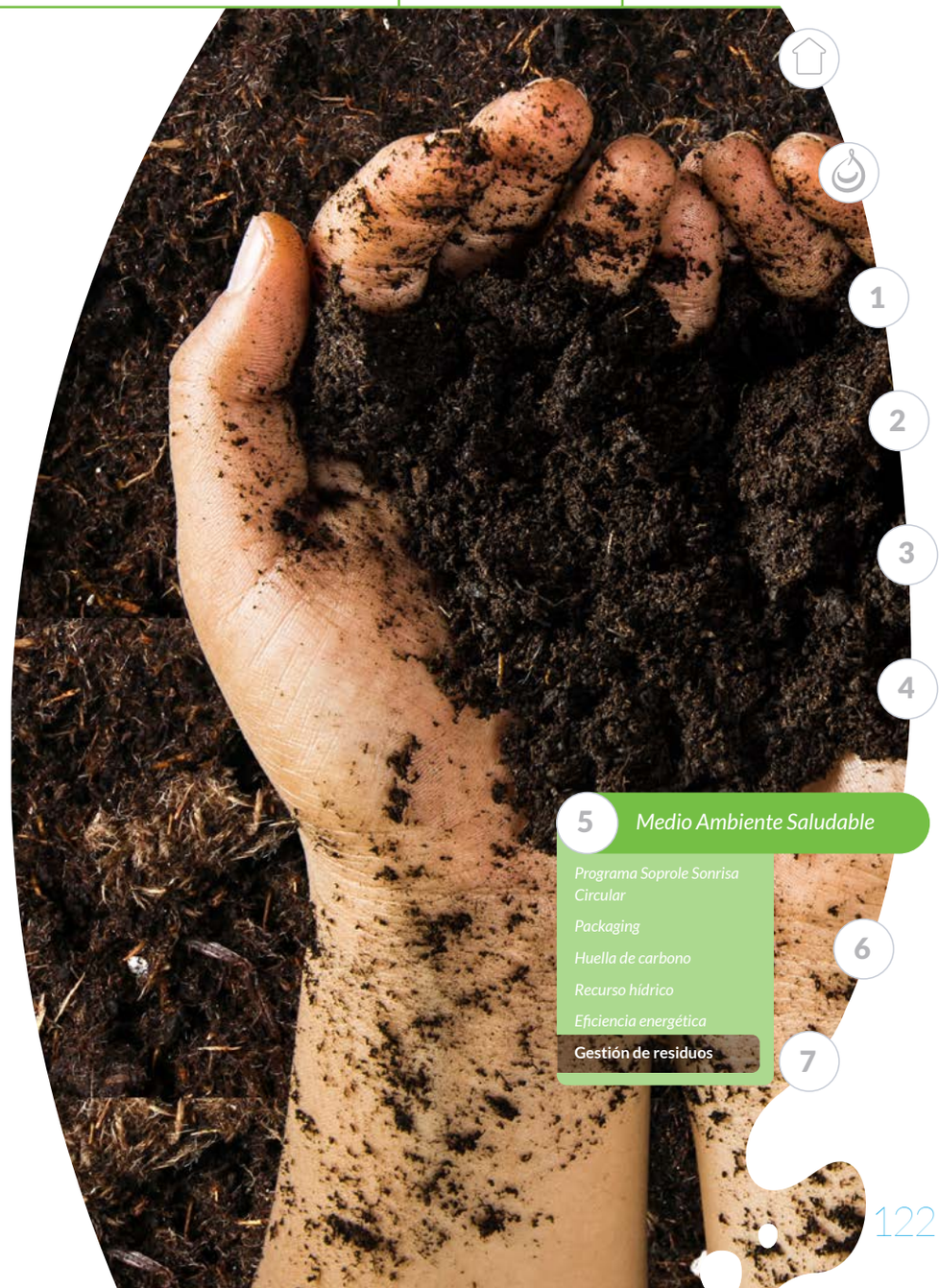
Nuestras metas en materia de residuos nos impulsan a continuar buscando alternativas innovadoras y a seguir mejorando en la valorización de los materiales.

Gestión de impactos ambientales

En Planta San Bernardo , potenciamos la segregación en origen, la separación previa a la disposición final y la búsqueda de otras alternativas sostenibles para la gestión de residuos. Durante 2024, recuperamos el poliestireno de alto impacto (PAI) post industrial, utilizándolo en el Programa Soprole Sonrisa Circular y en la fabricación de bandejas con material reciclado. También avanzamos en la reutilización de material mixto, como las materias primas que vienen en una bolsa plástica recubierta con un saco de cartón, los cuales no se pueden reciclar. Implementamos una solución que permite separar estas materialidades y valorizarlas de manera independiente.

Además, realizamos un seguimiento continuo de nuestros indicadores de residuos, lo que nos permite identificar desviaciones y realizar correcciones de manera ágil para mejorar el desempeño. Este enfoque basado en datos facilita la toma de decisiones operativas para avanzar hacia nuestras metas ambientales. En cuanto a los residuos peligrosos, para reducir su generación, implementamos un sistema de abastecimiento con envases retornables, logrando eliminar el 100% de los envases de dicha sustancia. Además, estamos avanzando en el cambio de materias primas de base alcohólica (inflamable) a base acuosa.

En la División Sur, hemos iniciado una colaboración con REMAP, empresa dedicada a la segregación y clasificación de residuos en sus instalaciones, con el objetivo de maximizar la recuperación de materiales reciclables. Además, este año comenzamos a trabajar con la empresa POCK, que utiliza una fracción de los plásticos recuperados en la Planta Los Lagos para producir eco madera. Esto nos permite dar un tratamiento más local a los materiales reciclables, reduciendo los costos y el impacto ambiental asociados a largos fletes. En cuanto a los residuos industriales generados en las plantas de Los Lagos y Osorno, estos son gestionados y enviados a rellenos sanitarios ubicados en la ciudad de Collipulli.



Negocio **Saludable**

Nuestra trayectoria nos consolida como una de las marcas de mayor prestigio y una de las más recordadas por los chilenos, destacándose en diversos rankings y certificaciones. Somos una de las empresas líderes de la industria láctea en cantidad de recepción y producción de leche. Esto responde a nuestra política de compromisos, cercanía y relación de confianza que generamos con nuestros productores y grupos de interés.

7º **Empresa con mejor marca ciudadana**
según el ranking Marca Ciudadana de Cadem 1er Semestre.

7º **Empresa con mejor vigencia de marca**
según el estudio Total Brands de Criteria.

11º **Índice de Percepción de Sostenibilidad Empresarial (IPSE), Ipsos (Grupo de Oro)**

5º **Lugar en sector alimentos según Ranking Merco**

3º **Lugar como marca en Kantar Brand Footprint Chile**

Best Branding Award

Categoría Best New Brand/Arquitectura de Marca de los premios Best Branding de Valora por Soprole Kéfir

Factores del entorno
Crecimiento y desarrollo del negocio
Nuestros clientes
Ética y cumplimiento
Marco normativo
Hechos esenciales
6 *Negocio Saludable*

Factores **del entorno**

El correcto funcionamiento de nuestro negocio depende de un trabajo responsable y una coordinación efectiva, enfocada en monitorear riesgos y oportunidades para garantizar operaciones óptimas.

El correcto funcionamiento de nuestro negocio y cadena de valor depende en gran medida del trabajo responsable y la coordinación efectiva de los diversos actores involucrados. Como compañía, mantenemos un monitoreo constante de los riesgos, amenazas y oportunidades que los factores del entorno pueden representar, asegurando así el desarrollo óptimo de nuestras operaciones.

Entre los factores económicos más relevantes se encuentra el estancamiento en el crecimiento del mercado de la leche, un desafío intensificado por el aumento de los precios de los insumos, los efectos del cambio climático y problemas en la cadena de abastecimiento. Los costos de insumos agrícolas, como fertilizantes y piensos para la alimentación animal, han registrado incrementos significativos debido a factores como la guerra en Ucrania y fenómenos climáticos extremos, tales como inundaciones, sequías y temperaturas elevadas. Todo esto ocurre en un contexto global marcado por la desaceleración económica, la inflación y la volatilidad de los precios, lo que añade más presión al sector.

En el contexto global, la actual situación geopolítica plantea desafíos que afectan las macroeconomías y, en consecuencia, a las economías emergentes. Aunque no estamos directamente expuestos a estos conflictos, sus efectos nos impactan de forma indirecta a través de fluctuaciones en el tipo de cambio, tasas de interés y precios de *commodities*, como el cobre.

El aumento generalizado de los costos de vida, especialmente en alimentos y energía, impacta nuestra industria, lo que afecta significativamente a los sectores medios. La inflación y el desempleo han reducido la capacidad de consumo y la lealtad hacia las marcas, influyendo en la disposición de las familias a adquirir o probar nuevos productos. Esto ha incrementado la relevancia del precio en sus decisiones de compra, favoreciendo un comportamiento de consumo orientado hacia productos más económicos.

También se visualizan factores y cambios relevantes en el funcionamiento de la matriz productiva, impulsados por variables emergentes como el bienestar animal y los métodos de pastoreo, que están adquiriendo mayor relevancia en la industria. Asimismo, se identifican nuevas tendencias en la alimentación, orientadas hacia la sustitución de la leche debido a condiciones de salud como alergias, diabetes o intolerancias.

La regulación gubernamental asociada a la producción y venta de leche tiene un impacto significativo en el desempeño productivo de la industria. En esa misma línea, en Chile estamos viviendo un cambio en el ritmo regulatorio con la implementación de leyes más exigentes, como por ejemplo la Ley REP. Estos nuevos requerimientos representan una oportunidad para fortalecer nuestras operaciones, aunque también implican un incremento en los costos de adaptación, los cuales debemos gestionar de manera eficiente.

La crisis ambiental derivada del cambio climático está redirigiendo las exigencias legales hacia una industria más sostenible. Estas normativas buscan abordar las afectaciones al entorno y la biodiversidad, considerando factores como las emisiones, el uso del suelo, la gestión del agua, el consumo energético y el packaging, entre otros aspectos clave.

1 Factores del entorno
2 Crecimiento y desarrollo del negocio
3 Nuestros clientes
4 Ética y cumplimiento
5 Marco normativo
6 Hechos esenciales
7 Negocio Saludable

En Soprole, contamos con roles y áreas específicas para garantizar el cumplimiento normativo y la mejora continua. Por un lado, el Oficial de Cumplimiento y los encargados de cumplimiento trabajan en la integración y supervisión de todas las exigencias regulatorias, asegurando que las normativas sean incorporadas de manera efectiva en nuestras operaciones. Por otra parte, el área de Auditoría Interna, establecida en 2024, tiene como objetivo evaluar de forma sistemática nuestros procesos, controles y sistemas. Esta área asegura su eficacia, eficiencia y alineación con los objetivos estratégicos de la compañía, fortaleciendo nuestra gobernanza y cumplimiento regulatorio.

Nuestra matriz de riesgos actual incluye la identificación y mitigación de riesgos ambientales, alineando nuestras estrategias con los objetivos de sostenibilidad. Estamos fortaleciendo la integración de temas clave como la gestión de residuos, la reducción de emisiones y uso eficiente del agua con el objetivo de monitorear y gestionar de manera efectiva los riesgos relevantes. La disponibilidad de agua se destaca como uno de los factores ambientales externos más críticos para Soprole, especialmente en operaciones ubicadas en zonas de escasez hídrica, como San Bernardo. Por ello, trabajamos continuamente para optimizar la gestión de este recurso, avanzando año tras año en un uso más eficiente.

Por último, observamos el crecimiento vertiginoso de las nuevas tecnologías, como la inteligencia artificial, especialmente de aquellas que ofrecen oportunidades para optimizar nuestras operaciones y redefinir el valor que nuestros colaboradores aportan en un entorno dinámico y en constante evolución. Nos comprometemos a promover un entorno laboral que impulse la adaptabilidad, el aprendizaje continuo y el crecimiento profesional.

1
2
3
4
5
6 Negocio Saludable
7

Factores del entorno
Crecimiento y desarrollo del negocio
Nuestros clientes
Ética y cumplimiento
Marco normativo
Hechos esenciales

Impulsando el crecimiento con innovación y tecnología

Nueva División de Crecimiento y Desarrollo del Negocio

Como compañía enfrentamos el desafío de captar la atención de los consumidores en un entorno competitivo y multimedial, mientras equilibramos costos y accesibilidad en la oferta. Para abordar esto, nuestra nueva División de Crecimiento y Desarrollo del Negocio se centra en maximizar márgenes, explorar nuevas oportunidades y promover la innovación como diferenciador clave. La división impulsa estrategias omnicanal, inteligencia de negocio y desarrollo de productos que equilibran rentabilidad, volumen y competitividad, además de explorar negocios complementarios como leche en polvo y soluciones industriales. También optimiza la gestión de residuos y el balance lácteo, asegurando un crecimiento sostenible al minimizar desperdicios y alinear la producción con la demanda.

Automatización para mayor eficiencia

Un claro ejemplo de nuestros avances en eficiencia es el proyecto de automatización de la Planta Tres (UHT) en San Bernardo, implementado en abril de 2024. Este proyecto transforma el proceso de paletizado manual en un sistema automatizado que, además de ejecutar la paletización, registra automáticamente las notificaciones en SAP. Gracias a esta completa automatización, hemos alcanzado niveles de eficiencia con pérdidas de apenas el 2%. Esto no solo impacta positivamente en nuestra productividad, eficiencia, costos y calidad, sino que también permite a nuestros colaboradores desempeñar sus labores de manera más segura y concentrarse en tareas de mayor valor agregado, reduciendo así los costos de transformación mientras mantenemos un firme compromiso con la calidad y la seguridad en nuestros procesos. Este avance también se implementó en nuestra Planta Los Lagos, donde llevamos a cabo un proyecto de automatización del paletizado en las líneas de laminado, optimizando así los procesos productivos.

Taller de Introducción a la IA Generativa

Nuestra reciente colaboración con ESCAFFI Advisors en el Taller de Introducción a la IA Generativa de nuestro laboratorio de IA destaca nuestro compromiso con la innovación. Más de 40 colaboradores participaron de esta experiencia enriquecedora, explorando el potencial de esta tecnología para abordar desafíos prácticos en cada una de sus áreas.

Nuestros **clientes**

Estamos presentes día a día en la mesa de las familias chilenas, por lo que debemos garantizar, junto a nuestros clientes, un servicio de excelencia para ellas.

El año 2024 fue clave en nuestra relación con los clientes del canal moderno, logrando resultados destacados en ingresos, rentabilidad, capital de trabajo, eficiencia operativa y percepción de los clientes. Durante este período fortalecimos nuestras relaciones estratégicas, avanzando hacia vínculos colaborativos que nos posicionan para un progreso sostenido hacia el año 2025.

La confianza se ha consolidado como nuestra principal palanca de éxito, respaldada por un propósito sólido, "nutrir sonrisas", alineado con los valores de nuestros clientes. Nuestro liderazgo en el mercado de lácteos, la excelencia de nuestros equipos —quienes poseen un profundo conocimiento del sector— y nuestra capacidad de innovación en productos y procesos han fortalecido esa confianza.

La creación de nuestra gerencia de Customer Service ha elevado los estándares de coordinación, frecuencia y respuesta, permitiéndonos profundizar en modelos de gestión y gobernanza centrados en la generación de mayor valor, con énfasis en la eficiencia logística, la planificación rigurosa y los procesos colaborativos. También hemos avanzado en convertirnos en un referente bajo el concepto de la "tienda perfecta", asegurando una experiencia óptima tanto para los clientes como para los consumidores finales.

Estos esfuerzos se reflejan en los resultados obtenidos, entre los cuales destaca el sexto lugar alcanzado en el Estudio Anual Advantage Report, un logro que reafirma nuestra gestión de excelencia y fortalece nuestro vínculo de confianza, colaboración y crecimiento mutuo con los clientes del canal supermercado.

La innovación sigue siendo un pilar fundamental para nuestros clientes, reflejada no solo en un portafolio anual de 24 proyectos efectivos, sino también en la implementación de mejoras en procesos, sistemas y metodologías que hemos llevado a cabo.

1
2
3
4
5
6 Negocio Saludable
7

Factores del entorno
Crecimiento y desarrollo del negocio
Nuestros clientes
Ética y cumplimiento
Marco normativo
Hechos esenciales

Nuestro modelo de gestión: un referente en la industria

Nuestro modelo de gestión colaborativo se fundamenta en una visión compartida, materializada a través de reuniones estratégicas con clientes para alinear objetivos comunes. Este enfoque fomenta la colaboración a través de proyectos conjuntos que generan valor sostenible a largo plazo y aseguran resultados consistentes gracias a procesos rigurosos y eficientes.

Con un propósito ligado a la sostenibilidad, hemos continuado integrando procesos, promoviendo la recuperación de envases y colaborando con nuestros clientes para desarrollar soluciones que beneficien tanto al negocio como al medio ambiente.

De cara al futuro, enfrentamos desafíos clave, como consolidar y perfeccionar los modelos de gestión y las metodologías de trabajo, tener planes conjuntos en materia de sostenibilidad, e integrar tecnologías que optimicen la toma de decisiones y mejoren la experiencia del consumidor. Asimismo, buscamos anticiparnos a cambios estratégicos, incluyendo la llegada de nuevos competidores y las adaptaciones en las estrategias promocionales de grandes socios.

Son tres clientes los que concentran en forma individual, a lo menos, un 10% del ingreso del segmento.

Crecimiento de clientes canal tradicional

En los últimos años, nuestro canal tradicional ha experimentado un crecimiento notable, alcanzando los 38.000 clientes, lo que representa un aumento del 200% en cuatro años y el doble en comparación con 2020. Este resultado responde a una estrategia enfocada en ofrecer una propuesta de valor directa y conveniente para los almaceneros, impulsando su desarrollo mediante productos de calidad y un servicio ágil y personalizado. Este avance ha sido posible gracias a una amplia red de distribución que abarca todo el país, respaldada por un equipo de ventas comprometido y una marca con una sólida trayectoria en ofrecer productos confiables y saludables.

Además, hemos fortalecido significativamente la experiencia del cliente al optimizar nuestra logística, mejorar el servicio, capacitar a nuestro equipo de ventas y asegurar múltiples puntos de contacto con respuestas más rápidas. Estos esfuerzos nos han permitido alcanzar un nivel de satisfacción cercano al 95%.

En el ámbito de sostenibilidad, hemos trabajado junto a nuestros clientes para incorporar prácticas de reciclaje y migrar hacia materiales más durables y sostenibles en nuestras operaciones y materiales promocionales. Aunque estos cambios son desafiantes, estamos comprometidos con acompañar a nuestros clientes en la adopción de estas iniciativas, demostrando los beneficios para sus negocios y comunidades. Así, materiales como el papel reciclado y alternativas más resistentes han comenzado a formar parte de nuestro día a día.

La digitalización ha permitido que el 55% de las transacciones se realicen mediante medios de pago digitales en 2024, con un objetivo del 70% para 2025. Además, la digitalización de acuerdos comerciales y comunicaciones ha optimizado nuestros procesos, reduciendo el uso de papel y mejorando la agilidad, sostenibilidad y seguridad en nuestras operaciones.

En Soprole, no solo buscamos crecer como compañía, sino también impulsar el crecimiento de nuestros clientes, asegurando que sus experiencias sean positivas y contribuyan al éxito de sus negocios.

Factores del entorno
Crecimiento y desarrollo del negocio
Nuestros clientes
Ética y cumplimiento
Marco normativo
Hechos esenciales
6 *Negocio Saludable*

Food Service: Un pilar estratégico

El canal *food service* es clave para Soprole. En el último año y medio, hemos trabajado arduamente para agregar valor y marcar una diferencia en este segmento, con un enfoque especial en apoyar a emprendedores que recién inician sus actividades. Este esfuerzo nos permitió aumentar nuestra base de clientes de 3.000 a 4.500, ofreciéndoles la posibilidad de comprar directamente, lo que resulta más accesible y eficiente.

Nuestro compromiso también se refleja en un sólido canal de comunicación, con una comunidad en Instagram que ya alcanza los 50 mil seguidores. Este espacio nos permite conectar directamente con nuestros clientes y fortalecer el vínculo a través de capacitaciones constantes, visitas a regiones y concursos que realizamos durante el año. Estas iniciativas les proporcionan herramientas y técnicas para desarrollar sus negocios, incorporar nuevos productos y mejorar sus procesos.

Además, invitamos a los emprendedores a participar de manera más personalizada en nuestro Centro de Formación, donde complementamos las actividades con sesiones en vivo junto a nuestro chef ejecutivo, quien comparte consejos prácticos y útiles para su crecimiento.

Este año, también quisimos facilitar el trabajo de miles de emprendedores en la pastelería, ofreciendo productos de alta calidad como la nueva Margarina Hojaldre, diseñada para preparaciones específicas, y la Mantequilla sin Sal. Además, lanzamos *Hot Spot*, un reconocimiento que celebra la pasión, creatividad y excelencia de nuestros clientes más destacados en el mundo gastronómico. Estos negocios son mucho más que restaurantes: son centros de innovación y calidad que inspiran a otros emprendedores y deleitan a sus comensales. El primer *Hot Spot* de 2024 es "La Popular Pizza y Pan", reconocida por sus deliciosas preparaciones elaboradas con ingredientes de alta calidad, como nuestro Queso Mozzarella y Mantequilla Sin Sal.

Buscamos ser aliados estratégicos con los emprendedores, aportando en calidad, eficiencia, aprendizaje y capacitación para fortalecer sus negocios.

1 Factores del entorno
2 Crecimiento y desarrollo del negocio
3 Nuestros clientes
4 Ética y cumplimiento
5 Marco normativo
6 Hechos esenciales
7 Negocio Saludable

Innovando para conectar sonrisas

Respondemos a las necesidades de nuestros clientes mediante procesos innovadores, tecnología avanzada y un enfoque que equilibra rentabilidad con responsabilidad social y ambiental.

En Soprole, lideramos la logística refrigerada en Chile con una visión clara: conectar a nuestros clientes de manera eficiente y sostenible. Nuestra flota, con más de 500 camiones equipados con GPS y monitoreados desde nuestras torres de control, garantiza entregas precisas y una operación transparente en todo el país. Gracias a la automatización de nuestros centros de distribución y transporte de última milla mediante sistemas WMS y TMS, optimizamos recursos, mejoramos procesos y respondemos ágilmente a las exigencias del mercado. Además, hemos implementado notificaciones proactivas que elevan la experiencia de nuestros clientes.

Este enfoque ha permitido que el número de clientes en el canal tradicional se haya más que duplicado, superando los 36.000 en los últimos años. Nuestro índice de rechazo, del 1.3%, es uno de los más bajos del mercado, y mantenemos un 91% de satisfacción, según más de 1.100 encuestas mensuales que realizamos a nuestros clientes.

En infraestructura, hemos fortalecido nuestras operaciones con la renovación de centros de distribución y cross-docking en puntos estratégicos como Arica, Calama, La Serena, Temuco, Valdivia y Osorno, optimizando aún más nuestra logística en regiones. A su vez, consolidamos nuestras capacidades en San Bernardo y el Centro de Distribución Renca para acompañar el crecimiento y las demandas del mercado.

En Soprole, no solo entregamos productos; entregamos confianza y calidad. Porque nuestra misión es seguir conectando sonrisas, liderando con innovación y construyendo una cadena de suministro que marque la diferencia.

1 Factores del entorno
2 Crecimiento y desarrollo del negocio
3 Nuestros clientes
4 Ética y cumplimiento
5 Marco normativo
6 Hechos esenciales
7 Negocio Saludable

Ética y **cumplimiento**

Promovemos una cultura en la que nuestros colaboradores se expresen de manera abierta y honesta, cuestionen cualquier conducta que consideren inapropiada y se comprometan a cumplir con las expectativas de comportamiento ético.

La cultura de honestidad e integridad es un pilar fundamental de la reputación y el liderazgo de Soprole. Nuestra sólida relación con clientes, productores, accionistas, socios comerciales y comunidades se construye día a día a través de las acciones éticas, transparentes y responsables de nuestros colaboradores. Esta confianza se refuerza mediante nuestros valores corporativos, que guían cada aspecto de nuestro trabajo: Espíritu de Colaboración, para trabajar en equipo y construir juntos; Haz lo Correcto, priorizando la ética en cada decisión; Desafía los Límites, impulsándonos a superar expectativas; y Haz que Suceda, actuando con determinación para concretar nuestros objetivos.

Estos valores son el corazón de nuestra cultura y el motor de nuestro compromiso con la excelencia. Nuestra Política de Comportamiento Ético establece los siguientes compromisos:

1. Promover una cultura de integridad, honestidad y transparencia, creando un ambiente donde las personas se sientan seguras para expresar sus ideas y preocupaciones.
2. Cumplir con los requisitos legales y reglamentarios, respetando las prácticas empresariales y normas culturales generalmente aceptadas en todas nuestras operaciones.
3. Asegurar la transparencia y solidez en nuestras prácticas empresariales, especialmente en áreas que involucran posibles conflictos de interés, obsequios, hospitalidad o entretenimiento corporativo, sobornos, corrupción y la divulgación de actividades fraudulentas o ilícitas.

Esperamos que todos mantengan los más altos niveles de integridad y profesionalismo, incorporando el valor de hacer lo correcto como parte de sus mejores prácticas. Fomentamos una cultura donde nuestros colaboradores hablen abierta y sinceramente, cuestionen cualquier conducta que no parezca correcta y se comprometan a comprender las expectativas de comportamiento ético establecidas por Soprole y sus filiales.

Esto incluye, entre otros aspectos:

- Denunciar de manera inmediata cualquier actividad fraudulenta o ilegal, real o sospechada, a su supervisor o a través de la línea directa “Canal de Denuncia Soprole”.
- No participar en actividades ilícitas o deshonrosas, especialmente sobornos, coimas o pagos indebidos para obtener beneficios comerciales.

Reforzamos nuestro compromiso con la ética y la transparencia, asegurando que todos nuestros colaboradores comprendan y apliquen estos principios en sus labores diarias.

Además, contamos con una Política de Divulgación de Actividades Fraudulentas e Ilegales, cuyo propósito es fomentar la transparencia y la integridad dentro de Soprole. Esta política está diseñada para facilitar y gestionar la denuncia de posibles actos de corrupción, así como para garantizar la investigación rigurosa y oportuna de cualquier acusación relacionada con actividades fraudulentas o ilegales. Asimismo, buscamos proteger a los colaboradores que reporten dichas situaciones, asegurándoles un entorno seguro, confidencial y libre de represalias para expresar sus inquietudes.

Factores del entorno
Crecimiento y desarrollo del negocio
Nuestros clientes
Ética y cumplimiento
Marco normativo
Hechos esenciales
6 *Negocio Saludable*

Código de Conducta

Estamos comprometidos con mantener los más altos estándares éticos y de cumplimiento, fortaleciendo nuestra cultura organizacional y adaptándonos a un entorno en constante evolución y cambio.

Nuestro Código de Conducta, titulado "Nuestra Forma de Trabajar", define las pautas y expectativas de comportamiento ético y profesional que deben seguir todos nuestros colaboradores, directores y ejecutivos. Este documento, siempre disponible en la intranet de Soprole, es una guía clave para garantizar una cultura organizacional basada en la integridad y el respeto.

Desde 2024, hemos fortalecido nuestro enfoque en el cumplimiento mediante la creación de la gerencia de Cumplimiento Regulatorio, la cual trabaja de la mano con el área de Cumplimiento para implementar las medidas necesarias y seguir las mejores prácticas en estos ámbitos. Esta área se encarga de identificar y gestionar conflictos de interés, además de prevenir y detectar conductas que puedan comprometer la libre competencia, incurrir en corrupción, lavado de activos o financiamiento del terrorismo.

En cuanto a los conflictos de interés, el Código de Conducta identifica tres áreas principales donde pueden surgir situaciones sensibles: (i) conflictos financieros o comerciales; (ii) beneficio a personas cercanas; y (iii) lealtades en conflicto. El Código también detalla cómo proceder en cada uno de estos casos y proporciona lineamientos claros sobre hospitalidad, entretenimiento corporativo, compromisos de voluntariado, relaciones externas, actividades políticas y el uso de redes sociales.

Cada año realizamos capacitaciones dirigidas a nuestros ejecutivos y colaboradores, con el objetivo de mantenerlos informados y actualizados sobre nuestras políticas y procedimientos. Estas iniciativas refuerzan nuestro compromiso con la ética y el cumplimiento, promoviendo una cultura organizacional que permita prevenir, gestionar y abordar de manera efectiva los desafíos relacionados con estos temas.

1
2
3
4
5
6 Negocio Saludable
7

Factores del entorno
Crecimiento y desarrollo del negocio
Nuestros clientes
Ética y cumplimiento
Marco normativo
Hechos esenciales

Canal de Denuncias

Nuestro compromiso es brindar un entorno confiable y transparente para todas las personas vinculadas a Soprole.

Contamos con una Política de Comportamiento Ético que refuerza una cultura organizacional basada en la integridad, honestidad y transparencia, promoviendo un entorno donde las personas se sientan seguras para expresar sus ideas y preocupaciones. Esta política se complementa con una descripción clara de los valores que guían nuestras actividades comerciales, todo recopilado en nuestro Código de Conducta, disponible para todos los colaboradores en la Intranet de la compañía.

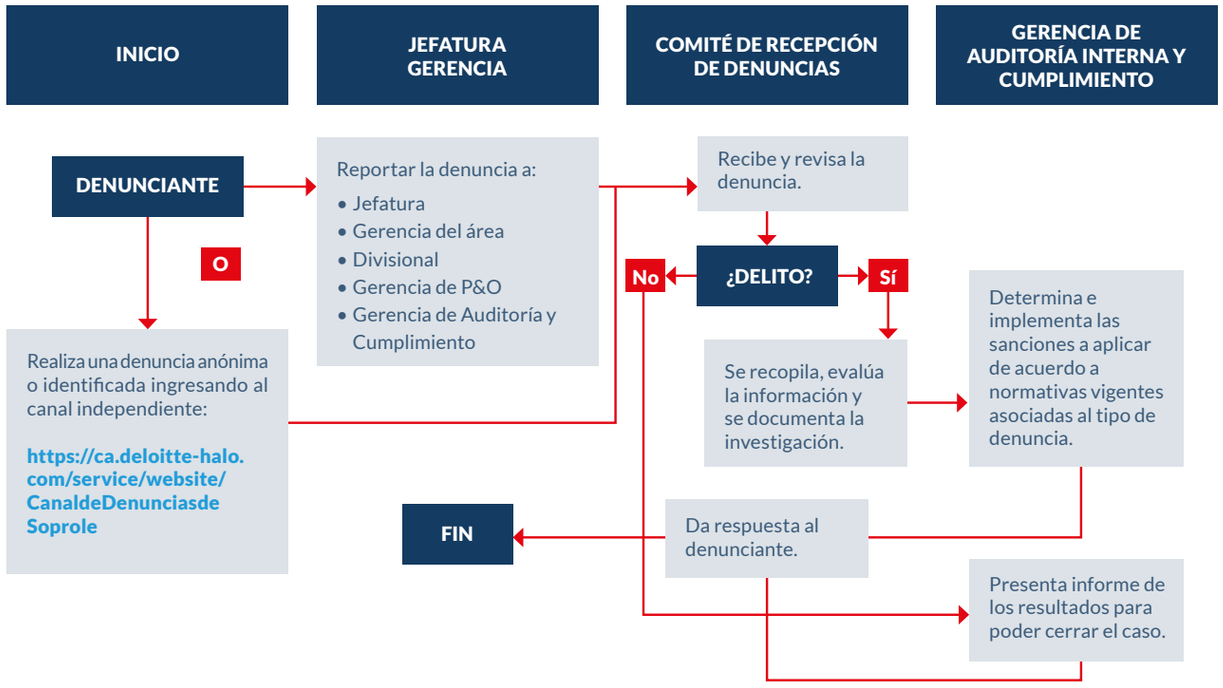
Con el objetivo de fortalecer la comunicación interna y facilitar la detección y gestión adecuada de posibles irregularidades, ponemos a disposición de colaboradores, clientes, proveedores, accionistas y directores el canal de denuncias anónimo. Este mecanismo, gestionado de manera independiente por Deloitte, permite reportar, de forma confidencial y segura, cualquier conducta irregular que pueda implicar el incumplimiento de leyes, regulaciones nacionales o políticas internas. Asimismo, el canal ofrece la posibilidad de realizar un seguimiento en tiempo real del estado de las denuncias presentadas.

Es importante señalar que las denuncias relacionadas con acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo se encuentran reguladas por la Ley N.º 21.643 (Ley Karin), la cual estipula que estas no pueden realizarse de manera anónima, conforme a lo dispuesto por la normativa vigente.

Cabe destacar que durante 2024 no se registraron denuncias relacionadas con discriminación, lo que refleja nuestro compromiso con un ambiente laboral respetuoso e inclusivo.

Procedimiento para el manejo de denuncias

El proceso para gestionar las denuncias asegura la imparcialidad y transparencia desde la recepción hasta la resolución. Los pasos detallados pueden ser solicitados a través de los canales habilitados, garantizando la confidencialidad en todo momento.



Factores del entorno
Crecimiento y desarrollo del negocio
Nuestros clientes
Ética y cumplimiento
Marco normativo
Hechos esenciales
6 *Negocio Saludable*

Modelo de Prevención del Delito

El Modelo de Prevención de Delitos implementado por el Grupo Soprole tiene por objeto dar cumplimiento a los estándares de prevención señalados en la Ley N°20.393 y en la Ley N°21.595. El Modelo contiene los elementos necesarios para poder prevenir, mediante la creación de modelos de organización, administración y supervisión, la comisión de los delitos a los que hacen referencia dichas normativas por parte de los fundadores, directores, ejecutivos, empleados del Grupo, o terceros con los que éste mantiene vínculos, jurídicos o de otra clase.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley N°21.595, se adaptó el Modelo de Prevención implementando las siguientes acciones:

- **Designación por parte del Directorio de un Oficial de Cumplimiento:** este cargo será ocupado por el abogado señor Gustavo Rencoret, quien reporta directamente al Directorio en esta función.
- **Elaboración Matriz de Riesgos Penales:** esta matriz identifica y visibiliza la probabilidad e impacto de cada uno de los riesgos penales.
- **Actualización del Manual de Prevención de Delitos.**
- **Habilitación de un canal de denuncias ad hoc:** este es administrado por un ente externo.
- **Nombramiento de un Comité Encargado de Prevención de Delitos:** este comité es de carácter ejecutivo, integrado por personas idóneas en experiencia y formación.

El Oficial de Cumplimiento, junto con los miembros del Comité Encargado de la Prevención de Delitos, revisará periódicamente los controles y protocolos necesarios, además de coordinar la realización de capacitaciones impartidas por entes externos especializados.

El Modelo de Prevención de Delitos se comunica a todos los directores, colaboradores y proveedores. La versión actualizada del Manual y el acceso al canal de denuncias están disponibles para todos los colaboradores a través de la intranet de Soprole.

Durante 2024, no se reportaron casos de corrupción ni se recibieron sanciones por sentencias ejecutoriadas relacionadas con esta materia.

Libre competencia

El Directorio de Soprole Inversiones S.A. ha elevado el cumplimiento de la normativa de libre competencia a un rango fundamental dentro de los principios corporativos. En esa línea, la compañía cuenta con un Programa de Libre Competencia, que incluye normativa sobre competencia desleal, aplicable a ésta y todas sus filiales. El Programa comprende un Manual de Libre Competencia, un sistema de consultas y denuncias y la realización de capacitaciones periódicas a los ejecutivos. También brinda pautas internas respecto a las formas correctas de prevención de conductas que atenten contra la libre competencia.

Además, se realizan capacitaciones periódicas a los colaboradores en relación con estas materias, con el objeto de que las personas sean capaces de detectar proactivamente las situaciones de peligro y, en consecuencia, evitar que estas se lleven a cabo. Durante 2024 no hubo sanciones ejecutoriadas en este ámbito ni acciones jurídicas pendientes o finalizadas por competencia desleal.

1
2
3
4
5
6 Negocio Saludable
7

Factores del entorno
Crecimiento y desarrollo del negocio
Nuestros clientes
Ética y cumplimiento
Marco normativo
Hechos esenciales

Marco **normativo**

La elaboración de productos lácteos y el mercado de venta de productos lácteos al consumidor no tiene una ley o reglamentos específicos para el sector, sin perjuicio de lo anterior, se rige bajo lo establecido en el Código Sanitario y el Reglamento Sanitario de los Alimentos que opera para todo el sector alimenticio.

Respecto del mercado de compra de leche, aunque no existe una ley que regule su funcionamiento, el año 2004 el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia (TDLC) dictó una sentencia (Sentencia N° 7 de 2004) mediante la cual estableció una serie de medidas tendientes a entregar más transparencia al mercado de la compra de leche fresca, referidas fundamentalmente a dar mayor visibilidad y claridad a los ajustes periódicos de precios a pagar al productor y mejorar la información relativa a la entrada y salida de productores de las empresas, como también respecto a las normas técnicas de los procesos de tomas de muestra de calidad de la leche.

Lo anterior implica el envío semestral de la información de las filiales Soprole S.A. y Prolesur S.A. para cumplir con las disposiciones ya citadas. Asimismo, en septiembre de 2019 el TDLC dictó la Resolución N°57/2019, que es también aplicable al mercado.

A su vez, la Fiscalía Nacional Económica (FNE), en los últimos años, se ha pronunciado a raíz de diversas consultas e investigaciones, estableciendo también ciertas conductas que deben mantenerse en el mercado de compra de leche para asegurar un adecuado nivel de competencia.

En cuanto a Soprole Inversiones S.A., como sociedad anónima abierta, está sujeta a la supervisión y fiscalización de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) en Chile.

Soprole Inversiones S.A. y sus filiales no están sujetas a la fiscalización específica de otras entidades reguladoras en Chile o el extranjero, sin perjuicio de la fiscalización que pueden ejercer aquellos organismos en Chile que tienen facultades respecto de todas las empresas (por ejemplo,
la Fiscalía Nacional Económica, la Dirección del Trabajo, la Superintendencia de Medio ambiente, etc.)

Factores del entorno
Crecimiento y desarrollo del negocio
Nuestros clientes
Ética y cumplimiento
Marco normativo
Hechos esenciales
6 *Negocio Saludable*

Hechos **esenciales**

Hechos esenciales informados durante el año 2024:

30 de abril:
Se informa que, en junta ordinaria de accionistas, los accionistas aprobaron la memoria, el balance y el estado de resultados del ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2023; acordaron distribuir el dividendo mínimo obligatorio por el equivalente al 30% de las utilidades líquidas devengadas por la Sociedad en el ejercicio 2023; se acordó la distribución de un dividendo adicional correspondiente al 70% de las utilidades líquidas del mismo ejercicio y un dividendo eventual por el 100% de las utilidades acumuladas retenidas de ejercicios anteriores. Los accionistas acordaron delegar en el Directorio de la Sociedad la facultad de determinar la o las fechas de pago a los accionistas, pago que debe concretarse en o antes del 31 de diciembre de 2024. Además, se determinó la remuneración de los miembros del Directorio durante el ejercicio 2024, y se designó a la empresa de auditoría externa para dicho periodo.

23 de julio:
Se informa que la Sociedad asumió, en calidad de fiador y codeudor solidario, un contrato de crédito de su filial Soprole S.A. con Banco de Chile y Banco de Crédito e Inversiones, por un monto total de $202.000 millones por concepto de capital. Su objeto es el refinanciamiento de obligaciones de Soprole S.A. derivadas de un contrato de crédito suscrito en 2022 y el financiamiento del pago de los dividendos, acordados en la junta ordinaria de accionistas realizada el 29 de abril de 2024. Salvo por los costos financieros asociados a los intereses y gastos asociados a la estructuración del crédito, que se verán reflejados en los estados financieros consolidados de la Sociedad, como matriz de Soprole, la transacción no tiene efectos en los activos, pasivos o resultados de la Sociedad.

27 de agosto:
Se informa que el Directorio aprobó una nueva Política General de Habitualidad para las operaciones ordinarias del giro social con partes relacionadas.

16 de diciembre:
Se informa que el Directorio de Soprole Inversiones S.A acordó la distribución de un dividendo provisorio, con cargo a las utilidades del año 2024.

Anexos

Propiedad y control

Equipos, propiedades e instalaciones

Horizontes de tiempo

Subsidiarias y asociadas

Indicadores de Sostenibilidad SASB "Alimentos Procesados"

Informes financieros

Índice Norma de Carácter General N°461

7 *Anexos*

Propiedad y control

Situación de control

De acuerdo con lo establecido en el Título XV de la Ley N° 18.045, el controlador de Soprole Inversiones S.A es Inversiones Dairy Enterprises S.A., filial indirecta de Gloria Foods S.A., la que, al 31 de diciembre de 2024, ostentaba el 99,8890% de las acciones emitidas por la Compañía.

Nombre	RUT	% DE PROPIEDAD EN LA SOCIEDAD CONTROLADORA (INDIRECTO)
Jorge Columbo Rodríguez Rodríguez	N/A (Extranjero)	50%
Arianna Vitoria Rodríguez Ostberg	N/A (Extranjero)	15,22%
María Irene Ostberg Santolalla de Rodríguez	N/A (Extranjero)	34,78%

Al cierre del período los miembros del controlador no tenían acuerdo de actuación conjunta.

Propiedad y control
Equipos, propiedades e instalaciones
Horizontes de tiempo
Subsidiarias y asociadas
Indicadores de Sostenibilidad SASB "Alimentos Procesados"
Informes financieros
Índice Norma de Carácter General N°461
7 Anexos

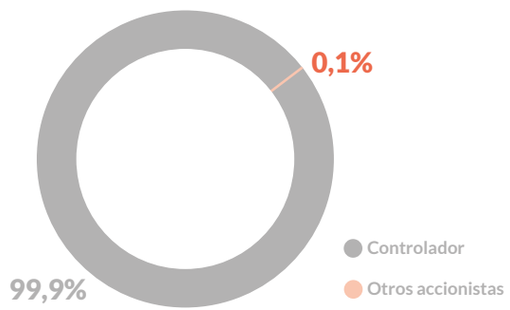
Cambios en la propiedad

El 26 de julio de 2024, Alessandra Rodríguez Ostberg y Anaís Rodríguez Ostberg transfirieron la totalidad de las acciones que poseían en la sociedad controladora a su madre, María Irene Ostberg Santolalla de Rodríguez. Como resultado, esta última incrementó su participación en la sociedad controladora al 33,57%. Luego, con motivo de un aumento de capital que tuvo lugar con fecha 13 de diciembre de 2024, doña María Irene Ostberg Santolalla de Rodríguez aumentó su participación accionaria al 34,78%; y doña Arianna Vitoria Rodríguez Ostberg la redujo desde 16,43% a 15,22%.

Accionistas mayoritarios

En Soprole Inversiones S.A no existen personas naturales o jurídicas, distintas de los controladores, que puedan designar un miembro del Directorio o administración de la Sociedad, o posea un 10% o más del capital o del capital con derecho a voto. Tampoco hay personas naturales que posean menos de un 10% del capital y que, en conjunto con su cónyuge y/o parientes, posean más de dicho porcentaje, ya sea directamente o a través de personas jurídicas. En tanto, la Sociedad no tiene distintas clases o series de acciones.

Accionista	PORCENTAJE
Controlador	99,90%
Otros accionistas	0,10%



Propiedad y control
Equipos, propiedades e instalaciones
Horizontes de tiempo
Subsidiarias y asociadas
Indicadores de Sostenibilidad SASB "Alimentos Procesados"
Informes financieros
Índice Norma de Carácter General N°461
7 Anexos

Política de Dividendos

La Política de Dividendos establecida por Soprole Inversiones S.A. en la última Junta Ordinaria de Accionistas, celebrada el 30 de abril de 2024, contempla entregar a los accionistas un dividendo anual equivalente al 30% de las utilidades de cada ejercicio. Con la aprobación de la Junta de Accionistas, se podrá acordar también el reparto de dividendos adicionales. La administración planea evaluar anualmente, durante los próximos dos años, el enfoque de la Política de Dividendos a proponer a los accionistas, sin perjuicio de las decisiones que estos puedan adoptar en la Junta Ordinaria de Accionistas.

Año	Nº DIVIDENDO	TIPO DE DIVIDENDO	PESOS POR ACCIÓN	M$ TOTAL CLP Th$ TOTAL	UTILIDADES
2022	17	Definitivo	325,77	16.231.218	Utilidades del ejercicio 2021
2022	18	Eventual	2.163,82	107.811.218	Utilidades acumuladas de ejercicios anteriores
2023	19	Definitivo	299,54	14.924.241	Utilidades del ejercicio 2022
2024	20	Definitivo	272,43	13.573.613.631	Utilidades del ejercicio 2023
2024	21	Adicional	635,67	31.671.765.140	Utilidades del ejercicio 2023
2024	22	Eventual	1.939,18	96.618.652.946	Utilidades acumuladas de ejercicios anteriores
2024	23	Provisorio	439,90	21.917.910.707	Utilidades del ejercicio 2024

1 Propiedad y control
2 Equipos, propiedades e instalaciones
3 Horizontes de tiempo
4 Subsidiarias y asociadas
5 Indicadores de Sostenibilidad SASB "Alimentos Procesados"
6 Informes financieros
7 Índice Norma de Carácter General N°461
Anexos

Transacciones en bolsa y presencia bursátil

Soprole Inversiones S.A. es una sociedad anónima abierta, inscrita en la Bolsa Electrónica de Chile. Durante el último año, no se han registrado transacciones de acciones de la Compañía en el mercado bursátil. Dado que estas acciones no tienen presencia activa en bolsa, el precio, volumen y montos transados se mantienen cero.

Número de accionistas

Al 31 de diciembre de 2024, Soprole Inversiones S.A poseía 49.824.502 accionistas registrados en el DCV Registros S.A. y se encontraban suscritas y pagadas el total de las acciones. La propiedad se distribuía de la siguiente manera:

Accionista o razón social	TOTAL DE ACCIONES	PARTICIPACIÓN EN LA SOCIEDAD
INVERSIONES DAIRY ENTERPRISES SA	49.769.189	99,8890%
CORDERO VEGA ROGELIO	7.051	0,0142%
ASOCIACIÓN GREMIAL DE PRODUCTORES DE LECHE DE OSORNO	4.934	0,0099%
INMOBILIARIA MEDITERRANEA S.A.	4.707	0,0094%
SOCIEDAD AGRICOLA PAHUILMO SPA	2.116	0,0042%
COMUNIDAD VENEGAS Y VENEGAS	2.012	0,0040%
ESPINOZA MUNOZ JOSE ANANIAS	1.691	0,0034%
IDE DE PRUSSING MATILDE	1.611	0,0032%
FERNANDEZ VALDES CARMEN	1.430	0,0029%
VILDOSOLA AGUIRRE GUILLERMO	1.406	0,0028%
GARCIA PALAZUELOS JAIME	1.207	0,0024%
AYLWIN CHIORRINI VERONICA INES	1.158	0,0023%
TOTAL 12 MAYORES ACCIONISTAS	49.798.512	99,95%
OTROS ACCIONISTAS MINORITARIOS	25.990	0,05%
TOTAL ACCIONES	49.824.502	100%

1 Propiedad y control
2 Equipos, propiedades e instalaciones
3 Horizontes de tiempo
4 Subsidiarias y asociadas
5 Indicadores de Sostenibilidad SASB "Alimentos Procesados"
6 Informes financieros
Índice Norma de Carácter General N°461
7 Anexos

Equipos, propiedades e instalaciones

Plantas	CARACTERÍSTICAS RELEVANTES	PROPIEDAD
San Bernardo	**Superficie Total:** 210.566,5 m² **Superficie construida:** 62.820,8 m² **Dirección:** Av. Jorge Alessandri N° 10.800, San Bernardo.	Propietaria
Renca	**Superficie Total:** 100.000 m² **Superficie Construida:** 45.000 m² **Dirección:** Avenida El Ventisquero N° 1.250, Renca.	Leasing operativo
Osorno	**Superficie Total:** 60.800 m² **Superficie Construida:** 14.800 m² **Dirección:** Calle Nueva Nueve s/n, Francke, Osorno, Región de Los Lagos.	Propietaria
Los Lagos	**Superficie Total:** 255.000 m² **Superficie Construida:** 19.000 m² **Dirección:** Quinchilca s/n, Los Lagos, Región de Los Ríos.	Propietaria
Frutillar[4]	**Superficie Total:** 32.000 m² **Superficie Construida:** 6.400 m² **Dirección:** Pasaje Valenzuela N°162, Frutillar Alto, Región de Los Lagos.	Leasing operativo

Casa matriz	CARACTERÍSTICAS RELEVANTES	PROPIEDAD
Vitacura	**Superficie Total:** 2.570 m² **Superficie construida:** 2.570 m² **Dirección:** Av. Vitacura N° 4.465, Santiago.	Leasing operativo

[4] *Actualmente, la planta de Frutillar no se encuentra en funcionamiento, pero se espera que entre en operación durante el primer semestre de 2025.*

1 *Propiedad y control*
2 Equipos, propiedades e instalaciones
3 *Horizontes de tiempo*
4 *Subsidiarias y asociadas*
5 *Indicadores de Sostenibilidad SASB "Alimentos Procesados"*
6 *Informes financieros*
7 *Índice Norma de Carácter General N°461*
7 *Anexos*

Depósitos regionales y oficinas comerciales

- **Arica (Centro de Distribución)**
  Dirección: Libertador José de San Martín 120, Rotonda de Lluta.
- **Iquique (Centro de Distribución & Oficina Comercial)**
  Dirección: Ruta 16, A16-PL15255. Lote 2. Alto Hospicio.
  Teléfono: +56 57 2527885.
- **Antofagasta (Centro de Distribución & Oficina Comercial)**
  Dirección: Av. Héctor Gómez Cobos 0286, Sector La Negra.
  Teléfono: +56 55 2449687.
- **Calama (Centro de Distribución)**
  Dirección: Alberto Terrazas S/N, esquina calle El Litio Sitio N°2 de la manzana F, Barrio Industrial Ampliación Puerto Seco, Calama.
- **Copiapó (Centro de Distribución & Oficina Comercial)**
  Dirección: Ruta 5 Norte km 813, N° 3.604, Parcela 9.
  Teléfono: +56 52 2240358 – 2232813.
- **Rancagua (Centro de Distribución & Oficina Comercial)**
  Dirección: Av. Las Torres N° 90, Edificio D.
  Teléfono: +56 72322401.
- **Talca (Centro de Distribución)**
  Dirección: Km 260 Cruce Unihue, bodega 4 Maule, Talca.
- **Talca (Oficina Comercial)**
  Dirección: 1 Norte 931 Edificio Portal Maule, oficina 705, Talca.
  Teléfono: +56 71512450.
- **Chillán (Centro de Distribución)**
  Dirección: Sepúlveda Bustos 1413.
- **Chillán (Oficina Comercial)**
  Dirección: Bulnes 470, Edificio Aranjuez - 4to piso oficina 43, Chillán.
  Teléfono: +56 42 243 2501.
- **Los Ángeles (Centro de Distribución)**
  Dirección: Avda. Las Industrias 6.800, Puerto Seco, Bodega 15.
  Teléfono: +56 41 2861433 – 2861434.
- **Los Ángeles (Oficina Comercial)**
  Dirección: José Manso de Velasco #366 OF 404, Los Ángeles
  Teléfono: +56 43 263 2631
- **Concepción (Centro de Distribución & Oficina Comercial)**
  Dirección: Camino a Coronel, km 10 N° 5.580, San Pedro de La Paz.
  Teléfono: +56 41 2861433 – 2861434.
- **Temuco (Centro de Distribución & Oficina Comercial)**
  Dirección: Panamericana Sur Km 688, comuna de Freire.
  Teléfono: +56 45 2381080.
- **Puerto Montt (Centro de Distribución & Oficina Comercial)**
  Dirección: Ruta 5 Sur, Km 1.025 sector Alto Bonito - Camino a Pargua, Puerto Montt.
  Teléfono: +56 65 2253539.
- **Valdivia (Centro de Distribución y Cross Docking)**
  Dirección: Ruta T205 kilómetro 39,75 sin número, Sector Choracamayo.
- **Punta Arenas (Centro de Distribución)**
  Dirección: Km. 8.5 Ruta 9 Norte N° 08155, Bodega 8 y 9, Punta Arenas.

Propiedad y control
Equipos, propiedades e instalaciones
Horizontes de tiempo
Subsidiarias y asociadas
Indicadores de Sostenibilidad SASB "Alimentos Procesados"
Informes financieros
Índice Norma de Carácter General N°461
7 *Anexos*

Horizontes de tiempo

La depreciación de los activos se calcula mediante el método lineal, considerando sus valores residuales y vidas útiles técnicas estimadas. Tanto el valor residual como la vida útil se revisan anualmente y se ajustan según sea necesario.

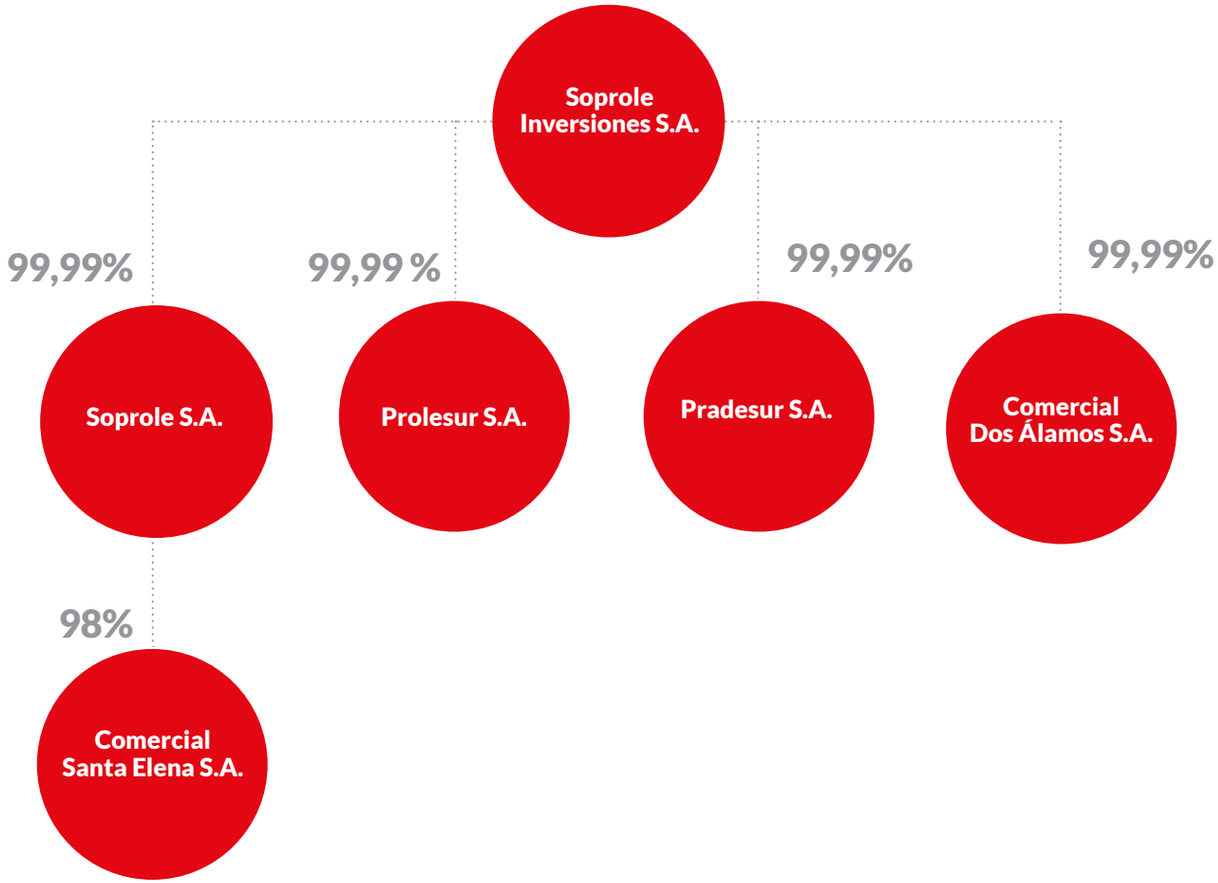
Los años de vida útil estimados se detallan a continuación:

EDIFICIOS	PLANTAS Y EQUIPOS	INSTALACIONES FIJAS Y ACCESORIOS	EQUIPAMIENTO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	VEHÍCULOS
25-50 años	15-20 años	3-10 años	3-5 años	2-5 años

1
2
3
4
5
6
7 Anexos

Propiedad y control
Equipos, propiedades e instalaciones
Horizontes de tiempo
Subsidiarias y asociadas
Indicadores de Sostenibilidad SASB "Alimentos Procesados"
Informes financieros
Índice Norma de Carácter General N°461

Subsidiarias y asociadas



Propiedad y control
Equipos, propiedades e instalaciones
Horizontes de tiempo
Subsidiarias y asociadas
Indicadores de Sostenibilidad SASB "Alimentos Procesados"
Informes financieros
Índice Norma de Carácter General N°461
7 Anexos

	SOPROLE S.A.	PROLESUR S.A.	PRADESUR S.A.	COMERCIAL DOS ÁLAMOS S.A.	COMERCIAL SANTA ELENA S.A.
RUT	76.101.812-4	77.248.157-8	84.612.100-5	96.833.770-K	84.472.400-4
Naturaleza jurídica	Sociedad anónima cerrada.	Sociedad anónima cerrada.	Sociedad anónima cerrada.	Sociedad anónima cerrada.	Sociedad anónima cerrada.
Domicilio y teléfono	Av. Vitacura 4465, Vitacura, Santiago / 56224365010	Av. Vitacura 4465, Vitacura, Santiago / 56224365010	Av. Vitacura 4465, Vitacura, Santiago / 56224365010	Av. Vitacura 4465, Vitacura, Santiago / 56224365010	Av. Vitacura 4465, Vitacura, Santiago / 56224365010
Capital suscrito y pagado (M$)	M$ 49.761.088	M$ 8.500.000	M$ 1.781.915	M$ 152.536	M$ 106.022
Objeto social	Fabricación y elaboración de productos lácteos y derivados, exportación de productos lácteos.	Importación, fabricación, elaboración de productos lácteos para venta local e importación.	Explotación de predios agrícolas, producción, fabricación y elaboración de productos agropecuarios.	Venta al por mayor de lácteos, abarrotes y otros alimentos.	Venta al por mayor de lácteos, abarrotes y otros alimentos.
Directores	Hugo Covarrubias Lalanne, Claudio Rodríguez Huaco y Sebastián Tagle Pérez.	Hugo Covarrubias Lalanne, Claudio Rodríguez Huaco y Sebastián Tagle Pérez.	Alfonso Raddatz Vargas, Erich Becker Tengner, Andrés Rabie Hitschfeld.	Alfonso Raddatz Vargas, Erich Becker Tengner, Andrés Rabie Hitschfeld.	Sebastián Tagle Pérez, Jorge Barría Piña, César Osorio Bascur.
Gerente general	Sebastián Tagle Pérez	Erich Becker Tengner	Erich Becker Tengner	Erich Becker Tengner	César Osorio Bascur
% de participación	100%	100%	100%	99,99%	98,00%
% inversión sobre activos individuales de la matriz	72,97%	28,94%	0,46%	0,01%	19,50%
Nombre directores, gerente general o ejecutivos principales de la matriz que desempeñan cargos importantes	Hugo Covarrubias Lalanne y Claudio Rodríguez Huaco, ambos directores de la matriz, son también directores de Soprole S.A. Sebastián Tagle Pérez, gerente general de la matriz, es director y gerente general en Soprole S.A.	Hugo Covarrubias Lalanne y Claudio Rodríguez Huaco, ambos directores de la matriz, son también directores de Prolesur S.A. Sebastián Tagle Pérez, gerente general de la matriz, es director de Prolesur S.A.	No hay	No hay	Sebastián Tagle Pérez, gerente general de la matriz, es director de Comercial Santa Elena S.A.
Relaciones comerciales con la matriz *	Durante el ejercicio, Soprole S.A. transó servicios con Soprole Inversiones S.A. por M$4.508. Durante el año 2024, Soprole S.A. compró bienes y servicios a Prolesur S.A., por M$231.582.695. Además, Soprole S.A. vendió bienes y servicios a Prolesur S.A. por M$2.526.037; a Comercial Santa Elena S.A por M$658.527.065, a Comercial Dos Álamos S.A por M$450 y a Pradesur S.A por M$450.	Durante el ejercicio, Prolesur S.A. vendió bienes y servicios a Soprole S.A. por M$231.582.695; a su vez, compró bienes y servicios a Soprole S.A. por M$2.526.037. Durante el año 2024 Prolesur S.A. compró bienes y servicios a Soprole Inversiones S.A. por M$5.091.536.	Durante el ejercicio, Soprole Inversiones S.A. no transó bienes o servicios directamente con Pradesur S.A. En tanto, Pradesur S.A compró servicios a Soprole S.A por M$450.	Durante el ejercicio, Soprole Inversiones S.A. no transó bienes o servicios directamente con Comercial Dos Álamos S.A. En tanto, Comercial Dos Álamos S.A compró servicios a Soprole S.A por M$450.	Durante el ejercicio, Comercial Santa Elena S.A. compró bienes a Soprole S.A. por M$658.459.440. Soprole Inversiones S.A., por intermedio de su filial Soprole S.A., proyecta continuar desarrollando negocios con Comercial Santa Elena S.A. en el futuro, de la misma forma en que se han desarrollado hasta la actualidad. El intercambio de bienes y servicios entre la matriz y la filial está dado principalmente por la venta de productos terminados. Comercial Santa Elena S.A compró servicios a Soprole S.A por M$67.625.

*En cuanto a la vinculación futura, se proyecta mantener las relaciones comerciales existentes con las subsidiarias y entre ellas.

Propiedad y control
Equipos, propiedades e instalaciones
Horizontes de tiempo
Subsidiarias y asociadas
Indicadores de Sostenibilidad SASB "Alimentos Procesados"
Informes financieros
Índice Norma de Carácter General N°461
7 Anexos

Actos y contratos celebrados

	EMPRESA QUE PRESTA EL SERVICIO		EMPRESA QUE RECIBE EL SERVICIO	
Tipo de contrato	**RUT**	**RAZÓN SOCIAL**	**RUT**	**RAZÓN SOCIAL**
Arriendo plantas productivas	76.102.955-k	Soprole Inversiones S.A.	77.248.157-8	Prolesur S.A.
Arriendo oficina corporativa	76.101.812-4	Soprole S.A.	76.102.955-k	Soprole Inversiones S.A.
Arriendo oficina corporativa	76.101.812-4	Soprole S.A.	84.472.400-4	Comercial Santa Elena S.A.
Arriendo oficina corporativa	76.101.812-4	Soprole S.A.	77.248.157-8	Prolesur S.A.
Arriendo oficina corporativa	76.101.812-4	Soprole S.A.	96.833.770-K	Comercial Dos Álamos S.A.
Arriendo oficina corporativa	76.101.812-4	Soprole S.A.	84.612.100-5	Pradesur S.A.
Servicios compartidos	76.101.812-4	Soprole S.A.	77.248.157-8	Prolesur S.A.
Precio de transferencia	77.248.157-8	Prolesur S.A.	76.101.812-4	Soprole S.A.

Propiedad y control
Equipos, propiedades e instalaciones
Horizontes de tiempo
Subsidiarias y asociadas
Indicadores de Sostenibilidad SASB "Alimentos Procesados"
Informes financieros
Índice Norma de Carácter General N°461
7 *Anexos*

Indicadores de Sostenibilidad SASB "Alimentos Procesados"

Tema material	CÓDIGO	INFORMACIÓN REQUERIDA	2024
Gestión de la energía	FB-PF130a.1	(1) Total de energía consumida, (2) porcentaje de electricidad de la red, (3) porcentaje de renovables	(1) 1.189.668 (2) 22% (3) 24%
Gestión del agua	FB-PF140a.1	(1) Total de agua extraída, (2) total de agua consumida, porcentaje de cada una en regiones con un estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto.	(1) 3.298.477 m^3 (2) 111.482 m^3. (i) Porcentaje de agua extraída de lugares con estrés hídrico alto: 50% (ii) Porcentaje de agua extraída de lugares con estrés hídrico extremadamente alto: 23%
	FB-PF140a.2	Número de incidentes de no conformidad de permisos, estándares y reglamentos de calidad del agua.	0
	FB-PF140a.3	Descripción de los riesgos de la gestión del agua y análisis de las estrategias y las prácticas para mitigarlos.	La Planta San Bernardo se ubica en el sector acuífero de la cuenca de Santiago, una zona en condición de estrés hídrico. Reconociendo la importancia de garantizar un abastecimiento continuo y sustentable de agua, hemos iniciado un estudio de vulnerabilidad para identificar y anticipar eventuales riesgos y establecer medidas de mitigación oportunas (mayor detalle sobre el uso eficiente del agua en pág. 117).
Seguridad alimentaria	FB-PF250a.1	Auditoría de la Iniciativa Mundial de Seguridad Alimentaria (GFSI): (1) tasa de no conformidad y (2) tasa de acciones correctivas correspondientes para casos de no conformidad a) importantes y b) leves	(1) 3,8 (2) a) Importantes: 0 b) Leves: 1,2
	FB-PF250a.2	Porcentaje de ingredientes procedentes de instalaciones de proveedores de nivel 1 certificados por un programa de certificación de seguridad alimentaria reconocido por la Iniciativa Mundial de Seguridad Alimentaria (GFSI).	(1) 91,2%
	FB-PF250a.3	(1) Número total de notificaciones recibidas de infracción de la seguridad alimentaria, (2) porcentaje corregido	(1) 0 (2) N/A.
	FB-PF250a.4	(1) Número de retiradas emitidas y (2) cantidad total de productos alimentarios retirados	(1) 0 (2) 0

[5] *Sustainability Accounting Standards Board (SASB)*

Propiedad y control
Equipos, propiedades e instalaciones
Horizontes de tiempo
Subsidiarias y asociadas
Indicadores de Sostenibilidad SASB "Alimentos Procesados"
Informes financieros
Índice Norma de Carácter General N°461
7 *Anexos*

Tema material	CÓDIGO	INFORMACIÓN REQUERIDA	2024
Salud y Nutrición	FB-PF260a.1	Ingresos de los productos con un etiquetado o marketing que promueva los atributos de salud y nutrición.	Los ingresos por este concepto corresponden a $771.632 millones CLP. Dado el carácter lácteo de nuestros productos, todos otorgan un aporte nutricional a las personas. La única excepción corresponde a las categorías no lácteas, tales como margarina, jugo y agua.
	FB-PF260a.2	Análisis del proceso de identificación y gestión de los productos e ingredientes relacionados con las preocupaciones nutricionales y de salud de los consumidores.	Para la identificación de preocupaciones, intereses y prioridades nutricionales de nuestros consumidores, realizamos constantemente procesos de levantamiento de información a través de investigaciones científicas y estudios de mercado, los cuales incluyen recopilación de opinión mediante encuestas y *focus groups*.
Etiquetado y marketing de productos	FB-PF270a.1	Porcentaje de anuncios publicitarios (1) realizados para niños y (2) realizados para niños que promueven productos que cumplen con las recomendaciones alimentarias.	(1) 20% (2) 100%
	FB-PF270a.2	Ingresos de los productos etiquetados cómo (1) que contienen organismos modificados genéticamente (OMG) y (2) que no contienen OMG.	(1) N/A (2) N/A No comercializamos productos que contienen organismos modificados genéticamente (OMG) por lo tanto, no se hace referencia a dichas características en el etiquetado de nuestros envases.
	FB-PF270a.3	Número de incidentes de no conformidad de los códigos reglamentarios o del sector para el etiquetado o el marketing.	0
	FB-PF270a.4	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con el etiquetado o el marketing.	0
Gestión del ciclo de los envases	FB-PF410a.1	(1) Peso total de los envases, (2) porcentaje fabricado con materiales reciclados o renovables y (3) porcentaje que es reciclable, reutilizable o compostable	(1) 18.370 toneladas (2) 62,5% (3) 94%
	FB-PF410a.2	Análisis de las estrategias para reducir el efecto ambiental de los embalajes a lo largo de su ciclo de vida	Hemos avanzado en la reducción de nuestro impacto ambiental y social mediante mejoras en el diseño de nuestros envases, con la meta de alcanzar el 100% de reciclabilidad en los próximos años. En cumplimiento de la Ley REP, fomentamos la economía circular a través de la recolección, reutilización de envases y el uso de materiales reciclados en nuevos productos. (más información en pág. 112). Adicionalmente, mediante el Programa Soprole Sonrisa Circular impulsamos una cultura del reciclaje desarrollando programas educativos y alianzas estratégicas, fomentando la recolección y revalorización de residuos (más información en pág. 107).

1 Propiedad y control
2 Equipos, propiedades e instalaciones
3 Horizontes de tiempo
4 Subsidiarias y asociadas
5 Indicadores de Sostenibilidad SASB "Alimentos Procesados"
6 Informes financieros
Índice Norma de Carácter General N°461
7 Anexos

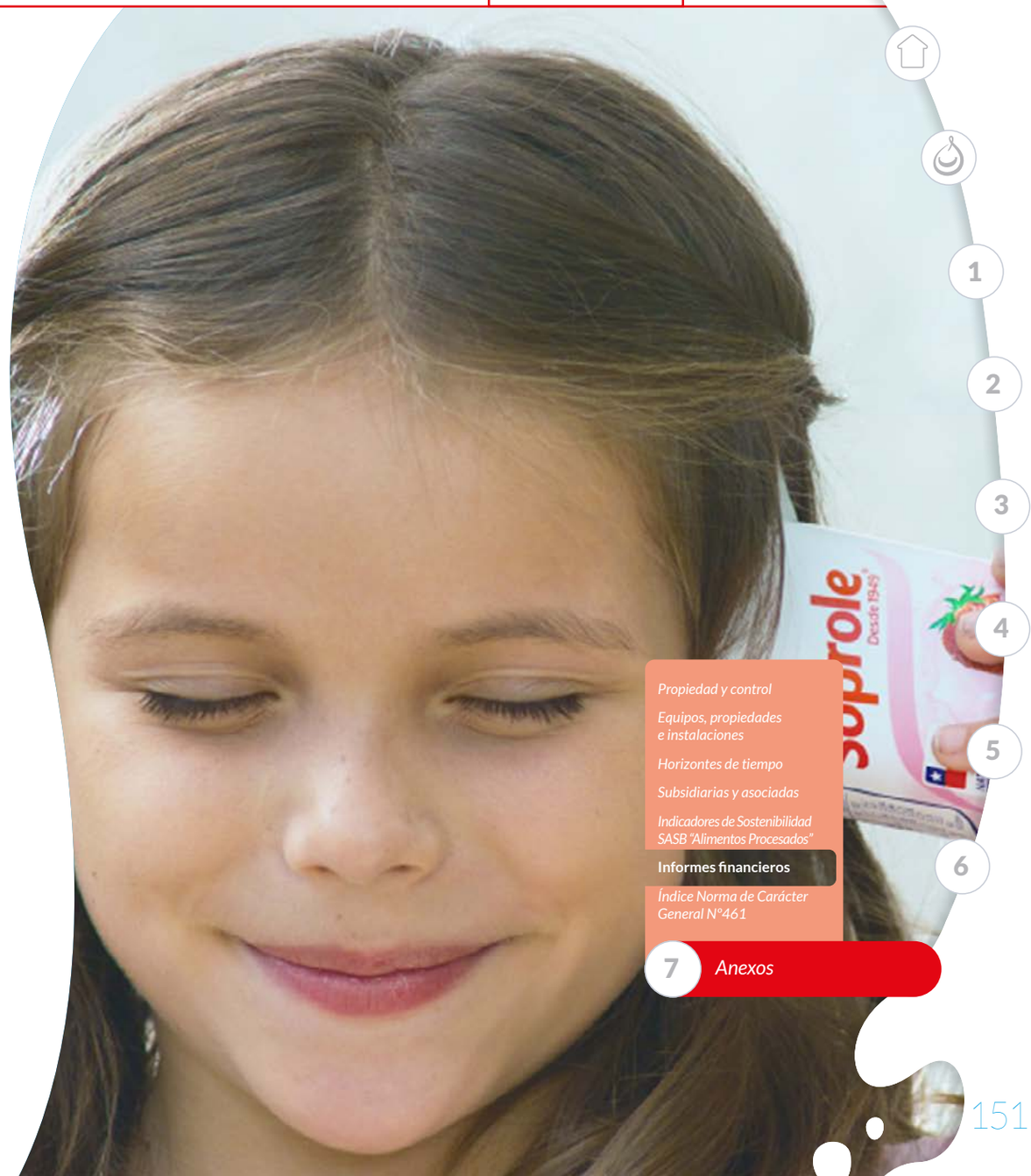
Tema material	CÓDIGO	INFORMACIÓN REQUERIDA	2024
Impactos ambientales y sociales de la cadena de suministro de ingredientes	FB-PF430a.1	Porcentaje de alimentos comprados que están certificados según los estándares medioambientales o sociales de terceros.	Actualmente no disponemos de esta información, pero, comprometidos con la sostenibilidad en nuestra cadena de suministro, trabajaremos en procedimientos para avanzar en esta materia en los próximos años.
	FB-PF430a.2	Auditoría de la responsabilidad social y ambiental de los proveedores: (1) tasa de no conformidad y (2) tasa de acciones correctivas correspondientes para casos de no conformidad a) importantes y b) leves	Actualmente, no realizamos auditorías de este tipo a nuestros proveedores; sin embargo, llevamos a cabo diagnósticos específicos como parte de procesos de certificación en apoyo a algunos de ellos. De todas maneras, seguiremos trabajando para abordar esta materia de la mejor forma posible, desarrollando propuestas de metodologías de revisión que incluyan estándares de sostenibilidad para nuestros proveedores en los próximos años.
Suministro de Ingredientes	FB-PF440a.1	Porcentaje de ingredientes alimentarios procedentes de regiones con un estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto.	30%
	FB-PF440a.2	Lista de ingredientes alimentarios prioritarios y análisis de los riesgos de abastecimiento debido a consideraciones ambientales y sociales.	Según el Reglamento Sanitario vigente, la leche cruda no puede ser considerada un "alimento" ya que requiere tratamiento previo para su consumo directo. Sin embargo, constituye nuestra materia prima principal y el ingrediente alimentario prioritario en nuestros procesos. Los riesgos de abastecimiento de este ingrediente están relacionados principalmente con aspectos logísticos de nuestros proveedores y en ocasiones con disponibilidad de materia prima de estos. También es fundamental monitorear los riesgos derivados del cambio climático, como la disminución en la disponibilidad de agua y los efectos en los suelos, que impactarán inevitablemente las cadenas de abastecimiento en el futuro. Además, fenómenos como sequías, inundaciones, temperaturas extremas y la proliferación de plagas afectan directamente a las cosechas y al suministro de materias primas. Asimismo, se identifican como riesgos los conflictos internacionales, como la guerra entre Rusia y Ucrania, y la guerra comercial entre China y Estados Unidos, ya que pueden impactar inevitablemente las cadenas de abastecimiento en el futuro.
Parámetros de actividad	FB-PF-000.A	Peso de los productos vendidos	399.402 Toneladas métricas (t)
	FB-PF-000.B	Número de instalaciones de producción	3

Propiedad y control
Equipos, propiedades e instalaciones
Horizontes de tiempo
Subsidiarias y asociadas
Indicadores de Sostenibilidad SASB "Alimentos Procesados"
Informes financieros
Índice Norma de Carácter General N°461
7 Anexos

Informes financieros

Los Estados Financieros Consolidados a diciembre de 2024 de Soprole Inversiones S.A. están disponibles en el sitio web de la Comisión para el Mercado Financiero. **VER AQUÍ**

Asimismo, se pueden encontrar en la página web de la compañía, en la sección de "Nosotros - Información emisor". **VER AQUÍ**



1 Propiedad y control
2 Equipos, propiedades e instalaciones
3 Horizontes de tiempo
4 Subsidiarias y asociadas
5 Indicadores de Sostenibilidad SASB "Alimentos Procesados"
6 Informes financieros
Índice Norma de Carácter General N°461
7 Anexos

Índice Norma de Carácter General N°461

CÓDIGO	REQUERIMIENTO	PÁGINA	COMENTARIO
2. PERFIL DE LA ENTIDAD			
2.1	Misión, visión, propósito y valores.	13	En Soprole contamos únicamente con propósito y valores.
2.2	Información histórica.	14	
2.3 Propiedad			
2.3.1	Situación de control.	138	
2.3.2	Cambios importantes en la propiedad o control.	139	
2.3.3	Identificación de socios o accionistas mayoritarios.	139	
2.3.4 Acciones, sus características y derechos			
2.3.4 i.	Descripción de las series de acciones.	-	Las acciones de la Compañía no contemplan distintas series.
2.3.4 ii.	Política de Dividendos.	140	
2.3.4 iii. Información estadística			
2.3.4 iii a.	Dividendos.	140	
2.3.4 iii b.	Transacciones en bolsas.	141	
2.3.4 iii c.	Número de accionistas.	141	
2.3.5	Otros Valores.	-	Soprole Inversiones S.A. no ha emitido valores distintos de las acciones mencionadas en el requerimiento NCG 461 2.3.4, vigentes al cierre del ejercicio anual correspondiente a esta memoria.
3. GOBIERNO CORPORATIVO			
3.1 Marco de gobernanza			
3.1 i.	Buen funcionamiento del gobierno corporativo.	17	

Propiedad y control
Equipos, propiedades e instalaciones
Horizontes de tiempo
Subsidiarias y asociadas
Indicadores de Sostenibilidad SASB "Alimentos Procesados"
Informes financieros
Índice Norma de Carácter General N°461
7 *Anexos*

CÓDIGO	REQUERIMIENTO	PÁGINA	COMENTARIO
3.1 ii.	Enfoque de sostenibilidad en los negocios.	40	
3.1 iii.	Detección y gestión de conflictos de interés.	131 a 132	
3.1 iv	Intereses de los grupos de interés.	36 a 37	
3.1 v.	Promoción de la innovación.	84	
3.1 vi.	Reducción de barreras organizacionales, sociales y culturales.	24-51 a 57	
3.1 vii.	Diversidad de capacidades y conocimientos.	24-51 a 57	
3.1 vii.	Organigrama.	18	
3.2 Directorio			
3.2 i.	Miembros del Directorio.	19	
3.2 ii.	Ingresos de los miembros del Directorio.	23	
3.2 iii.	Política de contratación de expertos.	27	
3.2 iv.	Matriz de conocimientos, habilidades y experiencia del Directorio.	26	
3.2 v.	Procedimientos de inducción de nuevos miembros del Directorio.	26	
3.2 vi.	Periodicidad de reuniones con Riesgos, Auditoría Interna y Auditoría Externa.	21	
3.2 vii.	Cómo se informa respecto a asuntos ambientales, sociales y de cambio climático.	20	
3.2 viii.	Visitas a terreno.	27	
3.2 ix.	Evaluación del Directorio.	26	
3.2 ix a.	Áreas de capacitación.	26	
3.2 ix b.	Detección y reducción de barreras organizacionales.	24 y 26	
3.2 ix c.	Contratación de asesorías de expertos para evaluación del desempeño y funcionamiento del Directorio.	26	
3.2 x.	Número mínimo de reuniones ordinarias.	22	

1 Propiedad y control
2 Equipos, propiedades e instalaciones
3 Horizontes de tiempo
4 Subsidiarias y asociadas
5 Indicadores de Sostenibilidad SASB "Alimentos Procesados"
6 Informes financieros
Índice Norma de Carácter General N°461
7 Anexos

CÓDIGO	REQUERIMIENTO	PÁGINA	COMENTARIO
3.2 xi.	Situaciones de contingencia y crisis.	28	
3.2 xii.	Sistema de información.	22; 133	
3.2 xiii. Diversidad del Directorio			
3.2 xiii a.	Número de directores por sexo.	24	
3.2 xiii b.	Número de directores por nacionalidad.	24	
3.2 xiii c.	Número de directores por rango de edad.	25	
3.2 xiii d.	Número de directores por antigüedad.	25	
3.2 xiii e.	Número de directores en situación de discapacidad.	25	
3.2 xiii f.	Brecha salarial por sexo.	-	La media y mediana corresponde a 100% dado que la media o mediana de salario es igual para hombres y mujeres.
3.3 Comités del Directorio			
3.3 i.	Rol y principales funciones del Comité del Directores.	-	Soprole Inversiones S.A. no dispone actualmente de comités de directores ni ha constituido alguno durante los últimos dos ejercicios.
3.3 ii.	Identificación de los miembros del Comité de Directores.	-	
3.3 iii.	Ingresos de los miembros de cada comité en forma comparativa.	-	
3.3 iv.	Identificación de las principales actividades del Comité de Directores.	-	
3.3 v.	Políticas para la contratación de asesorías y gastos del Comité de Directores.	-	
3.3 vi.	Periodicidad con la que el Comité de Directores se reúne con las unidades de Riesgo, Auditoría Interna y Auditoría Externa.	-	
3.3 vii.	Periodicidad con que cada comité reporta al Directorio.	-	
3.4 Ejecutivos Principales			
3.4 i.	Identificación.	30	
3.4 ii.	Remuneración de los ejecutivos.	31	
3.4 iii.	Planes de compensación o beneficios especiales.	31	

Propiedad y control
Equipos, propiedades e instalaciones
Horizontes de tiempo
Subsidiarias y asociadas
Indicadores de Sostenibilidad SASB "Alimentos Procesados"
Informes financieros
Índice Norma de Carácter General N°461
7 *Anexos*

CÓDIGO	REQUERIMIENTO	PÁGINA	COMENTARIO
3.4 iv.	Porcentaje de participación en la propiedad del emisor que posean cada uno de los ejecutivos principales y directores de la sociedad.	-	Los ejecutivos principales y directores no poseen participación alguna en la propiedad de la Compañía.
3.5.	Adopción o adherencia a códigos de buen gobierno corporativo nacionales o internacionales.	17	
3.6 Gestión de Riesgos			
3.6 i.	Directrices del Directorio sobre las políticas de gestión de riesgo.	32	
3.6 ii.	Riesgos y oportunidades.	34 y 35	
3.6 ii a.	Riesgos y oportunidades inherentes a las actividades de la entidad.	34 y 35	
3.6 ii b.	Riesgos de seguridad de la información.	34	
3.6 ii c.	Riesgos relativos a la libre competencia.	34	
3.6 ii d.	Riesgos referentes a la salud y seguridad de los consumidores.	34	
3.6 ii e.	Otros riesgos y oportunidades derivados de las operaciones de la entidad.	34	
3.6 iii.	Detección y priorización de riesgos.	33	
3.6 iv.	Rol del Directorio y alta gerencia en la detección, evaluación, gestión y monitoreo de los riesgos.	32	
3.6 v.	Unidad de gestión de riesgos.	32 a 33	
3.6 vi.	Unidad de auditoría interna.	32 a 33	
3.6 vii.	Código de Ética o de Conducta.	132	
3.6 viii.	Programas de divulgación de información y capacitación sobre la gestión de riesgos.	33	
3.6 ix.	Canal de denuncias para personal, accionistas, clientes, proveedores.	133	
3.6 x.	Procedimientos para Plan de Sucesión.	31	
3.6 xi.	Procedimientos para revisión de estructuras salariales por parte del Directorio.	31	
3.6 xii.	Procedimientos para aprobación de estructuras salariales por parte de los accionistas.	31	
3.6 xiii.	Modelo de prevención de delitos conforme a Ley N°20.393.	35; 134	

1
2
3
4
5
6
7 Anexos

Propiedad y control
Equipos, propiedades e instalaciones
Horizontes de tiempo
Subsidiarias y asociadas
Indicadores de Sostenibilidad SASB "Alimentos Procesados"
Informes financieros
Índice Norma de Carácter General N°461

CÓDIGO	REQUERIMIENTO	PÁGINA	COMENTARIO
3.7 Relación con los grupos de interés y el público en general			
3.7 i.	Unidad de relaciones con los grupos de interés y medios de prensa.	Contraportada; 36	
3.7 ii.	Procedimiento de mejoramiento continuo en procesos de difusión de revelaciones.	36	
3.7 iii.	Procedimiento para que accionistas se informen sobre diversidad de capacidades de candidatos a directores.	19	
3.7 iv.	Mecanismo de voto remoto para accionistas.	22	
4. ESTRATEGIA			
4.1	Horizontes de tiempo.	144	
4.2	Objetivos estratégicos.	39 a 44	
4.3	Planes de inversión.	39	
5. PERSONAS			
5.1 Dotación de personal			
5.1.1	Número de personas por sexo.	54	
5.1.2	Número de personas por nacionalidad.	50	
5.1.3	Número de personas por rango de edad.	56	
5.1.4	Antigüedad laboral.	49	
5.1.5	Número de personas con discapacidad.	53	
5.2	Formalidad laboral.	48	
5.3	Adaptabilidad laboral.	48	
5.4 Equidad salarial por sexo			
5.4.1	Política de equidad.	58	
5.4.2	Brecha salarial.	58	
5.5	Acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.	59	

Propiedad y control
Equipos, propiedades e instalaciones
Horizontes de tiempo
Subsidiarias y asociadas
Indicadores de Sostenibilidad SASB "Alimentos Procesados"
Informes financieros
Índice Norma de Carácter General N°461
7 *Anexos*

CÓDIGO	REQUERIMIENTO	PÁGINA	COMENTARIO
5.6	Seguridad laboral.	60 a 64	
5.7	Permiso postnatal.	76; 79	
5.8 Capacitación y beneficios			
5.8 i.	Monto total de recursos destinados a capacitaciones.	67	
5.8 ii.	Número total de personal capacitado.	67	
5.8 iii.	Promedio anual de horas de capacitación.	68	
5.8 iv.	Identificación de las materias que abordaron las capacitaciones.	69 a 73; 74 a 78	
5.9	Política de subcontratación.	80 a 81	
6. MODELO DE NEGOCIOS			
6.1	Sector industrial.		
6.1 i.	Naturaleza de los productos y/o servicios de la entidad.	15	
6.1 ii.	Competencia que enfrenta la entidad en el sector industrial.	-	Nuestros principales competidores del sector lácteos son Colún, Watts, Quillayes y Nestlé.
6.1 iii.	Marco legal que regule la industria.	135	
6.1 iv.	Entidades reguladoras nacionales o extranjeras con atribuciones fiscalizadoras.	135	
6.1 v.	Principales grupos de interés que se hubieren identificado.	36 a 37	
6.1 vi.	Afiliación a gremios, asociaciones u organizaciones.	37	
6.2 Negocios			
6.2 i.	Principales bienes producidos y/o servicios prestados y los principales mercados.	15	
6.2 ii.	Canales de venta y métodos de distribución.	15	
6.2 iii.	Número de proveedores que representen en forma individual, al menos el 10% del total de compras.	88	
6.2 iv.	Número de clientes que concentren en forma individual, a lo menos, un 10% del ingreso del segmento.	128	
6.2 v.	Principales marcas utilizadas en la comercialización de los bienes y servicios.	15	

1
2
3
4
5
6
7 Anexos

Propiedad y control
Equipos, propiedades e instalaciones
Horizontes de tiempo
Subsidiarias y asociadas
Indicadores de Sostenibilidad SASB "Alimentos Procesados"
Informes financieros
Índice Norma de Carácter General N°461

CÓDIGO	REQUERIMIENTO	PÁGINA	COMENTARIO
6.2 vi.	Patentes de propiedad de la entidad.	-	No existen patentes de propiedad relevantes.
6.2 vii.	Principales licencias, franquicias, royalties y/o concesiones de propiedad de la entidad.	-	La ejecución de los negocios de Soprole Inversiones S.A. y sus filiales no depende de licencias, franquicias, derechos, patentes o concesiones de terceros, salvo por licencias informáticas u otras relacionadas otorgadas para cubrir necesidades específicas de la organización.
6.2 viii	Otros factores del entorno externo que fueran relevantes para el desarrollo de los negocios de la entidad.	124	
6.3	Grupos de interés.	36 a 37	
6.4 Propiedades e instalaciones			
6.4 i.	Características más relevantes de las principales propiedades.	142	
6.4 ii.	Áreas de concesión y/o los terrenos que posee (para empresas de extracción de recursos naturales).	-	No aplica, ya que Soprole no se dedica a la extracción de recursos naturales.
6.4 iii.	Identificar si la entidad es propietaria o arrendataria de dichas instalaciones.	142	
6.5 Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades			
6.5.1 Subsidiarias y asociadas			
6.5.1 i.	Individualización, domicilio y naturaleza jurídica.	146	
6.5.1 ii.	Capital suscrito y pagado.	146	
6.5.1 iii.	Objeto social e indicación clara de la o las actividades que desarrolla.	146	
6.5.1 iv.	Nombre y apellidos del o los directores y del gerente general.	146	
6.5.1 v.	Porcentaje actual de participación de la matriz o entidad inversora en el capital de la subsidiaria y variaciones.	146	
6.5.1 vi.	Porcentaje que representa la inversión en cada subsidiaria o asociada sobre el total de activos individuales de la sociedad matriz.	146	
6.5.1 vii.	Identificación del director, gerente general o ejecutivos principales de la matriz que tengan cargos en la subsidiaria.	146	
6.5.1 viii.	Descripción de las relaciones comerciales habidas con las subsidiarias durante el ejercicio.	146	
6.5.1 ix.	Relación sucinta de los actos y contratos celebrados con las subsidiarias.	147	
6.5.1 x.	Cuadro esquemático en que se expongan las relaciones de propiedad directa e indirecta entre la matriz y las subsidiarias.	145	

1 Propiedad y control
2 Equipos, propiedades e instalaciones
3 Horizontes de tiempo
4 Subsidiarias y asociadas
5 Indicadores de Sostenibilidad SASB "Alimentos Procesados"
6 Informes financieros
Índice Norma de Carácter General N°461
7 Anexos

CÓDIGO	REQUERIMIENTO	PÁGINA	COMENTARIO
6.5.2 Inversión en otras sociedades			
6.5.2 i.	Individualización de ellas y naturaleza jurídica.	-	La Compañía no posee inversiones en entidades que representen más del 20% del activo total de Soprole, y que no revistan el carácter de subsidiarias o asociadas.
6.5.2 ii.	Porcentaje de participación.	-	
6.5.2 iii.	Descripción de las principales actividades que realicen.	-	
6.5.2 iv.	Porcentaje del activo total individual de la sociedad que representan estas inversiones.	-	
7. GESTIÓN DE PROVEEDORES			
7.1	Política de pago a proveedores.	91 a 92	
7.1 i.	Número de Facturas pagadas.	92	
7.1 ii.	Monto Total pago a proveedores.	92	
7.1 iii.	Monto Total intereses por mora en pago de facturas.	92	
7.1 iv.	Número de Proveedores.	92	
7.1 v.	Número de acuerdos inscritos en el Registro de Acuerdos con Plazo Excepcional de Pago.	92	
7.2	Evaluación de proveedores.	93 a 94	
8. CUMPLIMIENTO LEGAL Y NORMATIVO			
8.1	En relación con clientes.	87	
8.2	En relación con sus trabajadores.	48	
8.3	Medioambiental.	106	
8.4	Libre Competencia.	134	
8.5	Otros.	134	

Propiedad y control
Equipos, propiedades e instalaciones
Horizontes de tiempo
Subsidiarias y asociadas
Indicadores de Sostenibilidad SASB "Alimentos Procesados"
Informes financieros
Índice Norma de Carácter General N°461
7 *Anexos*

CÓDIGO	REQUERIMIENTO	PÁGINA	COMENTARIO
9. SOSTENIBILIDAD			
9.1	Métricas SASB.	148 a 150	
9.2	Verificación independiente.	-	En este ejercicio, no hubo información que fuera sometida a verificación independiente, a excepción de los estados financieros.
10.	**Hechos relevantes o esenciales.**	136	
11.	**Comentarios de accionistas.**	-	Durante el ejercicio 2024, no hubo comentarios ni proposiciones por parte de los accionistas, de acuerdo con lo establecido en el inciso 3 del artículo 74 de la Ley N° 18.046 de Sociedades Anónimas. Adicionalmente, Soprole Inversiones S.A. no dispone de comités de directores ni ha constituido alguno durante los últimos dos ejercicios.
12.	**Informes financieros.**	151	

Propiedad y control
Equipos, propiedades e instalaciones
Horizontes de tiempo
Subsidiarias y asociadas
Indicadores de Sostenibilidad SASB "Alimentos Procesados"
Informes financieros
Índice Norma de Carácter General N°461
7 *Anexos*

Soprole
Desde 1949®

Memoria integrada 2024