



Ingredion

Be what's next.

**MÁS ALLÁ DE
PERTENECER**

REPORTE DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

MÁS ALLÁ DE PERTENECER:

DEI COMO UN CAMINO AL CRECIMIENTO Y DESARROLLO DE CAPACIDADES

ENFOQUE + TRASCENDENCIA

13 AÑOS

Lista de las empresas más admiradas del mundo de la revista Fortune

5 AÑOS

Índice de Igualdad de Género Bloomberg

2 AÑOS

Logramos un 95/100 en el Índice de Igualdad Corporativa de la Human Rights Campaign Foundation*



Es un honor presentar el segundo reporte de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) de Ingredion, que contiene detalles sobre las metas, actividades y logros del viaje DEI de la compañía en 2021. El tema consecutivo dentro de nuestros esfuerzos de DEI ha sido *Todos Pertenecen* y seguimos comprometidos con todo lo comprendido en esa poderosa declaración. Sin embargo, para el reporte de este año, hemos decidido dar un paso más en el tema al destacar las formas en que vamos Más allá de la Pertenencia para alcanzar nuevos niveles de compromiso en todo el espectro que constituye nuestra población de empleados. Como empresa que emerge de un período desafiante, esto es algo a lo que aspiramos todos los días.

EN EL CORAZÓN DEL PROGRAMA DE LA COMPAÑÍA

Como aprenderá en las siguientes páginas, nuestros esfuerzos para ir Más Allá de la Pertenencia se extienden fuera de actividades para sentirse bien y llegan al corazón del programa de la compañía, para fortalecer nuestra filosofía DEI. Por ejemplo, nuestra planta de Balsa Nova, Brasil, fue Más Allá de la Pertenencia al brindar capacitación técnica de producción a las mujeres de la comunidad local. Para permitir el aprendizaje a todos los géneros y apoyar el desarrollo profesional de las mujeres líderes, presentamos un Programa de Aprendizaje Inverso en Europa, Medio Oriente y África (EMEA). Por segundo año consecutivo, la Campaña de Derechos Humanos (HRC) otorgó a Ingredion en México la certificación Equidad MX: Programa Global de Equidad Laboral por sus políticas a favor de la diversidad e inclusión de la comunidad LGBTQ+. A lo largo de 2021, integramos el bienestar en nuestras discusiones globales del Círculo de Inclusión en el Día de la Salud Mental y, en apoyo del compromiso de CEO Action, inicié personalmente nuestra sesión global sobre Encontrar Bienestar y Equilibrio en su Lucha Diaria, en noviembre.

UNA CULTURA DE BIENESTAR

Dado que una cultura de bienestar permite el crecimiento e innovación, hemos incluido diversidad y pertenencia como un pilar clave en nuestra plataforma de sustentabilidad más amplia, All Life. Vemos una fuerte conexión entre el entusiasmo por DEI y la pasión por hacer el bien en la comunidad a través de acciones de sustentabilidad. También seguimos con el modelo de inclusión de Deloitte y recientemente actualizamos nuestro marco estratégico para alinear nuestros esfuerzos a este. Como siempre, recurrimos a nuestros Consejos Regionales DEI para la dirección estratégica y nuestros Grupos de Recursos Empresariales (BRG) ayudan a poner en práctica nuestras iniciativas. Puede encontrar detalles de sus esfuerzos a partir de la página 10 de este reporte. Estamos orgullosos de lo que hemos logrado en Ingredion. El enfoque y la intencionalidad de nuestros esfuerzos DEI son esenciales para nuestra cultura, y nos ayudaron a lograr avances positivos en nuestro viaje juntos nuevamente en 2021. El año pasado, de nuevo nos inspiramos mucho en los esfuerzos de los voluntarios, líderes y miembros de BRG, y todos los demás que ayudaron a hacer realidad el cambio positivo a través de sus interacciones diarias. Continúan ayudando a dar vida a un valor clave de Ingredion y se aseguran no solo de que *Todos Pertenecan*, sino también de que sigamos avanzando *Más Allá de la Pertenencia*.

James P. Zallie
(el) **Presidente**
y **CEO**





NUESTROS
COMPROMISOS

NUESTROS
PROGRAMAS

NUESTRO
PROGRESO

MÁS ALLÁ DEL ACRÓNIMO

CÓMO DEFINIMOS DEI DIVERSIDAD

se trata de la representación de todas las variadas identidades y diferencias.

Muchos de nuestros clientes estratégicos también tienen un enfoque en DEI y la importancia de la inclusión y la pertenencia en sus estrategias comerciales a largo plazo. Vemos esta área de enfoque mutuo como otra oportunidad para comparar y colaborar con esos clientes para impulsar el progreso combinado.

Larry Fernandes (el)

Vicepresidente Sénior, Director Comercial y de Sustentabilidad



EQUIDAD

se trata de garantizar que todas las personas tengan acceso justo, oportunidades, recursos y estén empoderadas para prosperar.

INCLUSIÓN

se trata de crear un entorno colaborativo y de mente abierta donde todos sientan que realmente pertenecen y pueden crecer.





NUESTROS COMPROMISOS

NUESTROS PROGRAMAS

NUESTRO PROGRESO

Sobre la base de nuestros tres pilares estratégicos (talento diverso, cultura inclusiva y asociaciones comunitarias), estamos comprometidos a ser una cultura enriquecedora que permita el crecimiento y la innovación impulsados por nuestros compromisos y programas, con el fin de medir nuestro progreso.

2021



CONTENIDO DEL REPORTE

01 NUESTROS COMPROMISOS

Nuestros Compromisos	6
Cumpliendo Compromisos	7
Avances Estrategia DEI	9

02 NUESTROS PROGRAMAS

Consejos de Diversidad	10
; fi dc`XY`RecursogEmpresarialYg	11
Dfc[fUa Ug`XY`-bW g]i b	16
5gcV]UM]cbYg'9ghfUhÅ[]Wg	19

03 NUESTRO PROGRESO

A Åhf]Wg`XY: i YfnU`@McfU	21
Diversidad de Proveedores	22
Reconociendo Nuestro Progreso	23





QUÉ NOS IMPULSA

Avanzar en nuestro viaje DEI significa identificar, articular y dar seguimiento a un conjunto claro de compromisos. En las siguientes páginas, podrá conocer más acerca de las convicciones que nos impulsan hacia adelante.

NUESTROS COMPROMISOS



NUESTROS COMPROMISOS

TRABAJANDO HACIA UNA CULTURA MÁS INCLUSIVA

Si bien estamos satisfechos con el progreso que continuamos logrando hacia nuestras metas, reconocemos que todos los viajes significativos toman tiempo. Durante 2021, formalizamos y elevamos las articulaciones previas de nuestros compromisos para incluir lo siguiente:

01

Mejorar la representación global de las mujeres en cargos de gerencia con el objetivo de lograr el equilibrio de género para 2030.

02

En Europa, aumentar la representación de mujeres a nivel dirección y superior, en al menos un 5 %, para 2024.

03

Evolucionar nuestro enfoque y metodología de paridad salarial

04

Mejorar la representación de población negra, indígena y personas de color (BIPOC) a nivel gerencia en los EE. UU., con el objetivo de alcanzar el 38 % para 2030.



ENFOQUE DE PARIDAD SALARIAL PARA 2022

Debido a que creemos que nuestra gente conduce el éxito de nuestra compañía, Ingredion se toma muy en serio su compromiso con los principios de diversidad, equidad e inclusión y equidad salarial. Estamos comprometidos a recompensar a nuestros empleados equitativamente por su trabajo, en función del valor que crean, independientemente de la raza, el género u otros factores no relacionados con el desempeño.

En Ingredion, Total Rewards es un componente importante de nuestra propuesta de valor para los empleados. Nuestra estructura de compensación y nuestro paquete de beneficios nos permiten reclutar y retener talento dentro del contexto de los antecedentes, la experiencia y el desempeño de una persona.

Reconocemos que la equidad salarial es fundamental para el éxito de nuestra empresa en estas áreas. Nosotros, por lo tanto, hemos invertido en recursos externos para analizar la remuneración de los empleados a nivel mundial, revisando continuamente nuestras prácticas de compensación y realizando los ajustes necesarios. Nuestros esfuerzos sostenidos han sido, y seguirán siendo, una parte central de nuestra estrategia general de DEI.





ALINEANDONOS CON AQUELLOS QUE COMPARTEN NUESTROS COMPROMISOS

Ninguna organización emprende un viaje DEI sola. El nuestro incluye la alineación con estas iniciativas clave:

COMPROMISO DE LA RED DE EJECUTIVOS LÍDERES QUE AVANZAN LA DIVERSIDAD (LEAD)

Hemos firmado el compromiso de la red LEAD para acelerar la paridad de género e impulsar la inclusión en las industrias europeas de comercio minorista y de bienes de consumo empaquetados (CPG).

PARADIGM FOR PARITY®

El movimiento Paradigm for Parity es una coalición de líderes empresariales dedicados a abordar la brecha de género en el liderazgo corporativo. Como miembros de esta coalición, nuestro objetivo es lograr la paridad de género a nivel gerencial y superior, para 2030.

LEAD es una organización con más de 60 directores ejecutivos y presidentes regionales dentro de la industria minorista y de bienes de consumo empaquetados europeos, muchos de ellos nuestros clientes, que se reúnen regularmente para compartir abiertamente los desafíos y las recompensas de promover a más mujeres a posiciones de liderazgo. Nuestro equipo de liderazgo de EMEA (Europa, Medio Oriente, África) en 2021 se comprometió a aumentar las mujeres en puestos de nivel directivo y superiores en 500 puntos básicos (bps) para 2024. Este compromiso público está ligado al desempeño individual y colectivo del equipo de liderazgo para asegurar resultados sostenidos y cambios en el comportamiento.

Mike O'Riordan (el)
Presidente Regional, EMEA



CEO ACTION

En 2017, Ingredion se convirtió en signatario de CEO Action for Diversity & Inclusion™ (Acciones de CEOs para la diversidad e Inclusión). Esta coalición de más de 2000 organizaciones, que representan a más de 85 industrias, establece acciones específicas que las empresas tomarán para cultivar un ambiente de trabajo donde todas las ideas sean bienvenidas.

HISPANIC PROMISE

Ingredion se ha sumado a más de 190 signatarios en la firma de la Hispanic Promise (Promesa Hispana). Este compromiso nacional, primero en su tipo, tiene como objetivo crear un lugar de trabajo más inclusivo que celebre a los hispanos/latinx y refleje las comunidades donde operamos y servimos.





AVANZANDO NUESTRA ESTRATEGIA DEI

Nuestra estrategia DEI, recientemente renovada, sigue alineada con nuestro propósito general como empresa de "unir el potencial de las personas, la naturaleza y la tecnología para mejorar la vida". Everyone Belongs (Todos Pertenece) es uno de los valores centrales relacionados con ese propósito y constituye la base de estos tres pilares estratégicos de DEI. Nuestro enfoque intencional y firme en estos pilares nos ayuda a incorporar prácticas equitativas y programas de talento en nuestra estrategia, al tiempo que brindamos resultados a nuestros clientes. Si bien todavía tenemos trabajo por hacer, seguimos progresando con la representación diversa en todos los niveles de la organización, comenzando con nuestra Junta Directiva.

En 2021, invertimos mucho tiempo y esfuerzo en optimizar y elevar nuestros compromisos. Nuestra estrategia general DEI es un viaje, y este trabajo nos ayudará a avanzar de la mejor manera posible.

Sherri Dublin (ella)
Vicepresidenta de DEI,
Cultura, Desarrollo
y Comunicación



- Reportamos nuestro progreso a nuestra Junta Directiva dos veces al año, y a nuestro CEO y CHRO trimestralmente
- Avanzamos en la articulación de nuestras metas para ser más específicas en cuanto a nuestros empleados de color
- Nos enfocamos en la importancia de la interseccionalidad, uniéndonos para celebrar, apoyar y amplificar las voces de los grupos subrepresentados
- Ampliamos nuestros compromisos externos para incluir la Hispanic Promise
- Probamos varios programas de desarrollo profesional para apoyar el crecimiento y la retención de nuestro talento
- Integramos el bienestar y la salud mental como parte de los círculos de inclusión, y nuestro director ejecutivo organizó un día centrado en la alianza y el bienestar
- Abordamos las preocupaciones de nuestra comunidad a través de voluntariado, donaciones corporativas, un programa de unión de empleados, y nuestro programa de donaciones corporativas Give2021, recaudando casi \$173,000 (USD) en catorce días



TALENTO DIVERSO

Centrándonos en la composición de nuestra fuerza laboral, asegurando que seamos representativos de las comunidades donde operamos y servimos.



CULTURA INCLUSIVA

Garantizar que nuestra cultura sea inclusiva a través de los programas de liderazgo que ofrecemos, nuestros BRG, políticas, prácticas y procesos.



ASOCIACIONES ESTRATÉGICAS

Asociarse con organizaciones que se alinean con nuestra misión y causas sociales clave.



TODOS TRABAJAMOS JUNTOS PARA HACER LA DIFERENCIA

Construidos sobre nuestros tres pilares estratégicos de DEI, nuestros programas hacen tangibles los esfuerzos de aquellos que lideran nuestra compañía en este viaje DEI. Esto incluye a todos, desde los que sirven en nuestros consejos DEI globales y regionales hasta los líderes de nuestros Grupos de Recursos Empresariales (BRG). En las siguientes páginas, puede conocer algunos de sus trabajos en 2021.

N U E S T R O S P R O G R A M A S



NUESTROS PROGRAMAS

ACTIVIDADES DE CONSEJO DEI

Después de establecer nuestro Consejo Global DEI en 2019, formamos Consejos DEI regionales en 2021, cada uno compuesto por líderes empresariales, socios de recursos humanos y líderes selectos de Grupos de Recursos Empresariales (BRG). Los miembros selectos de estos consejos regionales también ejercen en el Consejo Global DEI. Estas son solo algunas de sus actividades en 2021.

NORTEAMÉRICA:

El Consejo de América del Norte actualizó su estructura y ofreció varias sesiones educativas interactivas a los miembros del consejo. También estableció tres áreas de enfoque dentro de sus equipos que se alinearon con la estrategia DEI de toda la empresa. Logró esto integrando DEI en la organización norteamericana, y apoyando activamente el reclutamiento, desarrollo, promoción y retención de empleados diversos, todo mientras fomentaba asociaciones externas.

SUDAMÉRICA:

Con cinco BRG en su consejo, América del Sur tuvo un año fuerte, simplificando su gobernanza y evolucionando las comunicaciones para aprovechar el poder de la narrativa diversa. Esto incluyó todo, desde una mayor presencia en los medios de comunicación para historias clave, hasta la celebración de un premio para las mujeres líderes. Al involucrar los líderes de toda la empresa en un programa de mentores, el equipo también hizo conexiones poderosas mientras seguía operando en un entorno virtual. Nuestra encuesta global de compromiso de los empleados demostró un impacto cuantificable, ya que la región obtuvo un puntaje de 86 en pertenencia y 84 en compromiso. Otros logros notables incluyen un aumento del 35% de mujeres líderes, el consejo alcanzó el objetivo de contratación del 28% de personas negras en todos los niveles, así como una nueva iniciativa de mentoría ejecutiva que está creando conciencia entre los líderes senior sobre temas de DEI.

EUROPA, ORIENTE MEDIO, ÁFRICA (EMEA):

En colaboración con nuestro BRG ABLE, el Consejo organizó un Círculo de Inclusión sobre "El Comercio de Esclavos en el Atlántico" y otro con nuestro Grupo de Recursos WIN sobre "Acoso Sexual".

PAÍSES DE ASIA PACÍFICO (APAC):

En asociación con expertos locales, el Consejo de Inclusión organizó su primera Semana de Inclusión. Las sesiones ofrecieron aprendizajes clave y autorreflexiones, así como inspiración sobre la inteligencia cultural y el vínculo entre el cociente de inteligencia (CI) y el cociente emocional (CE), cuando se trabaja en un entorno global.

FORO INAUGURAL BRG

Los BRG son parte integral del éxito de nuestros compromisos DEI. En 2021, organizamos el Primer Foro de Liderazgo BRG de Ingredion. Además de proporcionar a los líderes de BRG las mejores prácticas de los expertos, también contó con recursos para mejorar las habilidades de liderazgo y oportunidades para expandir las redes profesionales.

"Los BRG tienen un gran impacto en nuestra cultura y compromiso. Reunirlos e invertir en su desarrollo es una prioridad clave, algo que esperamos seguir haciendo anualmente", explicó Sam Renovato (ella), Directora de Global DEI.





GRUPOS DE RECURSOS EMPRESARIALES (BRG)

En muchos sentidos, 2021 fue un año de logros para ABLE. Un año en el que afirmamos el valor y la credibilidad de nuestro trabajo al aumentar el reconocimiento de las estructuras sistémicas que crean brechas en la paridad racial, tanto en la empresa como en todo el país. Durante el transcurso del año, el equipo trabajó arduamente para impulsar más de 10 acciones impactantes que incrementan el compromiso y apoyan el desarrollo profesional de los empleados negros y morenos en toda la empresa.

Entre estos logros es notable el papel fundamental que desempeñó ABLE para facilitar el diálogo abierto en toda la organización, para educar y desafiar nuestros prejuicios.

Al incluir a todos los empleados en estos eventos y asociarse con otros BRG, ABLE demostró liderazgo mediante la promoción de una cultura que realmente abraza la diversidad. La diversidad solo puede valorarse y celebrarse verdaderamente en una cultura inclusiva.



Laretta Katsriku (ella)
Líder de plataforma global
Nutrición, Salud y Bienestar

Los BRG son parte integral del éxito de nuestros compromisos DEI. Sirven como la conciencia de la organización, sensibilizando, influyendo en las políticas y prácticas, y colaborando con socios y clientes externos.



ABLE

Alliance of Black Employees

La Alianza de Empleados Negros (ABLE) recluta, promueve y retiene empleados negros a través del diálogo, el desarrollo, el apoyo y la participación activa en asuntos importantes para el interés mutuo y el éxito tanto de la empresa como de los miembros del grupo.

LAS ACTIVIDADES CLAVE DE 2021 INCLUYEN:

- Lanzamiento de la serie de desarrollo profesional
- Organizó "Ser Aliado Todos los Días"
- Introdujo redes para el cabello más grandes para el equipo operativo en la planta de Alcantara, lo que beneficia a los empleados negros de color, que generalmente tienen peinados más grandes





NUESTROS COMPROMISOS

NUESTROS PROGRAMAS

NUESTRO PROGRESO

GRUPOS DE RECURSOS EMPRESARIALES (BRG)



EMPOWERED

Empower Employees with Diversabilities

La misión de EMPOWERED es hacer de Ingredion un empleador de elección para las personas con discapacidad, centrándose en la inclusión dentro de todas las regiones, y ajustando los procesos y herramientas de trabajo para brindar un entorno de trabajo inclusivo para todos.

LAS ACTIVIDADES CLAVE DE 2021 INCLUYEN:

- Lanzamiento de BRG en Sudamérica
- Evento Café Plural Sudamérica conectó a 150 personas
- Diseño de baños para discapacitados en Argentina y Brasil



INSPIRE

Ingredion's Network for Supporting Intercultural Relations & Exchange

INSPIRE (La Red de Apoyo Intercultural, Relaciones e Intercambio de Ingredion) adopta completamente a DEI para conectar a nuestra gente alrededor del planeta y permitir que nuestra organización multicultural mejore la vida en todo el mundo, para nosotros, para nuestros clientes y para nuestras comunidades.

LAS ACTIVIDADES CLAVE DE 2021 INCLUYEN:

- Con la preocupación del creciente sentimiento anti-asiático, colaboró en una carta de apoyo a la comunidad asiático-estadounidense para reflejar fuertemente que *Todos Pertenece*
- Organizó un panel de discusión con seis líderes ejecutivos de Ingredion que compartieron sus viajes personales sobre "Cómo acelerar su carrera en una organización global multicultural", con la asistencia de más de 700 personas.



NUESTROS COMPROMISOS

NUESTROS PROGRAMAS

NUESTRO PROGRESO

GRUPOS DE RECURSOS EMPRESARIALES (BRG)



LIDER

Latinx of Ingridion for Development, Education and Recognition

LIDER (Latinxs de Ingridion por el Desarrollo, la educación y Reconocimiento) conduce a la organización a lograr mejores resultados comerciales a través de la inclusión del talento y las culturas latinoamericanas.

LAS ACTIVIDADES CLAVE DE 2021 INCLUYEN:

- Lanzamiento BRG con la participación de más de 800 empleados
- Organizó la primera celebración del Mes de la Herencia Hispana con más de 200 participantes
- Realización de un Círculo de Inclusión sobre los prejuicios de la inmigración



NEXT

Network of Early Talent

NEXT (Red de Talento Adelantado) sirve como comunidad de apoyo para los primeros talentos; inspiraremos nuevas formas de comunicarnos, desarrollarnos, aprender y crecer profesionalmente en Ingridion.

LAS ACTIVIDADES CLAVE DE 2021 INCLUYEN:

- Expansión BRG a Pakistán
- Mejora del uso del aprendizaje de la jornada laboral a través de un programa de recompensas
- Se compartieron artículos de "palabras de sabiduría" y entrevistas de líderes senior.



GRUPOS DE RECURSOS EMPRESARIALES (BRG)

I assumed the leadership of PRIDE in order to make Ingridion a space of respect and inclusion, where each of our members is valued and respected for their unique talent and abilities. We have been growing step-by-step to achieve an inclusive and safe environment where we all belong.

Asumí el liderazgo de PRIDE para hacer de Ingridion un espacio de respeto e inclusión donde cada uno de nuestros miembros son valorados y respetados por su talento y habilidades únicas. Hemos ido creciendo paso a paso para lograr un ambiente inclusivo y seguro donde todos pertenecemos.



Diego Vargas (el)
Analista Senior
Cuentas por cobrar,
Ingridion Mexico



PRIDE

at Ingridion

PRIDE (Orgullo) promueve un entorno seguro, abierto e inclusivo, destinado a empoderar a la comunidad LGBTQ+, aprovechando los aliados, para traer el valor de la autenticidad al frente en el lugar de trabajo.

LAS ACTIVIDADES CLAVE DE 2021 INCLUYEN:

- EMEA se unió a PRIDE a través del capítulo de Hamburgo
- Baños accesibles a todos los géneros aprobados en el flujo de trabajo Formas Ágiles de Trabajo
- Reconocimiento externo y asociaciones con Garden State Equality junto DEI y grupos LGBTQ+ de clientes como Campbell's, Chobani, Mondelez, International Flavors & Fragrances (IFF) y Danone

Con la falta de protecciones federales para la comunidad LGBTQ+, el trabajo de organizaciones sin fines de lucro locales como Garden State Equality es esencial. Ser capaz de asociarse con Garden State Equality no solo ha brindado educación y conciencia de la comunidad LGBTQ+ a Ingridion, sino que también ha demostrado el impacto que esta organización tiene todos los días para nuestros empleados, familias y la comunidad que trabaja y vive en NJ. El objetivo principal de Garden State Equality era la igualdad en el matrimonio, pero la organización reconoció que esto era solo el comienzo del trabajo que se necesitaba y ha continuado para abordar todos los aspectos de la vida en NJ para los residentes LGBTQ+, creando uno de los lugares más seguros donde todos podemos prosperar. Este sentido de seguridad y protección para todos es algo que espero ver reflejado en Ingridion, independientemente de dónde operemos. El impacto de Garden State Equality sobre mí y mi seres queridos es algo que admiro profundamente y por lo que estoy verdaderamente agradecido.

Harper F. Hall (elle) Jefe de Servicio Técnico y Aplicaciones de Sabor Global PureCircle de Ingridion





NUESTROS
COMPROMISOS

NUESTROS
PROGRAMAS

NUESTRO
PROGRESO

GRUPOS DE RECURSOS EMPRESARIALES (BRG)

Asumí un papel de liderazgo en WIN EMEA BRG porque siento que estoy en una posición en la que puedo movilizar a otras mujeres a mi alrededor, desafiar creencias arraigadas de mis compañeros de trabajo, apoyar a otros colegas y hacer de Ingredion un lugar de trabajo más inclusivo. Experimentar la pasión de mis compañeros de trabajo y sentir el poder que tenemos para cambiar las cosas para mejor, cuando trabajamos juntos en un propósito compartido, es muy energizante y gratificante. Personalmente, estoy muy orgullosa del ímpetu que hemos creado en los últimos dos años; la cantidad de voluntarios que están activos dentro de WIN, el compromiso que hemos obtenido del liderazgo senior, los pasos que hemos dado, especialmente en Pakistán, y la estrecha red que hemos creado, estando en intercambio semanal con colegas de Pakistán, África y dentro de Europa.

Cathrin Kurz (ella)
Gerente sénior de desarrollo de negocios globales
Limpio y simple, Alemania



WIN

Women of Ingredion Network

WIN (Red de Mujeres en Ingredion) construye una red inclusiva que empodera a la población BIPOC, blanca, LGBTQIA+ y mujeres con discapacidades, junto con sus aliados (incluidos hombres y personas no binarias) para alcanzar su máximo potencial.

LAS ACTIVIDADES CLAVE DE 2021 INCLUYEN:

- Mayor representación de mujeres a nivel asociado en América del Sur a través del programa “Mujeres en la Manufactura”
- WIN Maryland (EE. UU.) abordó la falta de espacio en los vestuarios y los uniformes inadecuados para las mujeres en Belcamp, e inició un proyecto para instalar salas de lactancia en las ubicaciones de Maryland



NUESTROS PROGRAMAS

PROGRESO 2021: CÍRCULOS DE INCLUSIÓN

Nuestros Círculos de Inclusión continúan explorando temas importantes y participando en un diálogo reflexivo sobre el camino a seguir. Temas explorados en los Círculos de Inclusión 2021:



DÍA DEL ENTENDIMIENTO

Como parte de nuestro compromiso continuo con CEO Action for Diversity and Inclusion, creamos espacios para conversaciones valientes para promover el conocimiento y la capacidad de nuestros empleados de mejorar la equidad y la inclusión en el lugar de trabajo. Invitamos a expertos externos a discutir temas clave, como la importancia y las mejores prácticas para el uso de pronombres, el sexo asignado al nacer, la identidad y expresión de género y el manejo del bienestar general en su vida diaria.

Que nuestro director ejecutivo se tome el tiempo para ser honesto y transparente, y ser un ser humano sobre lo que nos afecta a todos durante esta pandemia, es un verdadero liderazgo.

Anónimo



NUESTRO ENFOQUE EN EL BIENESTAR

Nuestro énfasis en el bienestar en 2021 incluyó la introducción de Meeting-Free Fridays una vez al mes. Estos días especiales brindaron una oportunidad para que nuestros empleados evitaran distracciones y se concentraran en sí mismos y en su trabajo.

El bienestar también se entrelazó en nuestros Círculos de Inclusión durante todo el año.

También realizamos un evento especial sobre cómo encontrar el bienestar. La conferencia contó con Michael James Wong, orador de TEDx, autor y experto en atención plena y meditación. El evento incluyó un panel de discusión y círculos de intercambio para un diálogo adicional.



NUESTROS PROGRAMAS

PROMOVER UNA CULTURA INCLUSIVA

Crear una cultura de inclusión sigue siendo una de las prioridades. En 2021, colaboramos con varios socios para brindar diálogos abiertos y acostumbrarnos a lo que pueden ser conversaciones difíciles. Nuestro objetivo era profundizar la comprensión y la conciencia de nuestros empleados a través de discusiones enriquecedoras, autoconciencia y crecimiento personal, mientras nos enfocamos en el bienestar. Informado por los comentarios de los empleados. Introdujimos soluciones específicas para desarrollar a nuestros empleados y brindarles acceso a una variedad de programas y recursos para fortalecer su comprensión, conocimiento y habilidades en el lugar de trabajo.

Estoy agradecida por la manera que nuestra asociación con Justice Informed mantuvo en curso nuestro viaje de DEI en 2021 en la planta de North Charleston, Carolina del Sur.

Celebramos talleres sobre prejuicios, mantuvimos debates significativos sobre DEI y culminamos con un taller para toda la planta dirigido por Justice Informed en el que los empleados de desarrollaron un acuerdo comunitario. Un póster cuelga ahora en nuestro vestíbulo para recordar a los empleados este acuerdo y para mostrar a los nuevos empleados y visitantes lo que pueden esperar durante su estancia en nuestra planta.

Michelle Schaffer (ella)

Directora de Manufactura de Especialidades de la Región Este



APRENDIZAJE Y DESARROLLO

Nos asociamos con Justice Informed, una firma de consultoría de impacto social, para facilitar conversaciones significativas y productivas en varias dimensiones de la diversidad, con el objetivo de generar un espacio en que las personas se reúnan para compartir sus experiencias y desarrollar estrategias específicas para trabajar juntos de manera más inclusiva.

DESARROLLO Y COACHING A EMPLEADOS NEGROS

Trabajamos con Powerful Penny a fin de organizar una serie de talleres de desarrollo profesional e introducir círculos de coaching a un grupo selecto de nuestro talento negro para permitirles tomar un mayor control de sus carreras.

Si estableces una meta y la escribes, ¡no hay razón por la que no puedas lograrla! Ser parte del programa ABLE Career Development me ayudó a comprender mejor y proyectar a dónde quiero que vaya mi carrera y cómo usar las herramientas que aprendí para lograrlo.

Justin Brewer (el)
Contador General Sr.



La experiencia de la cohorte me desafió a estar abierta a enfoques fuera de mi zona de confort. También me ha brindado la oportunidad de ver mi desarrollo personal/profesional como esencial para el crecimiento del negocio, no como una distracción para completar mi trabajo diario.

Tanya Irby (ella)
Gerente Regional de Recursos Humanos, Región Oeste





NUESTROS PROGRAMAS

DESARROLLANDO NUESTRO TALENTO BIPOC

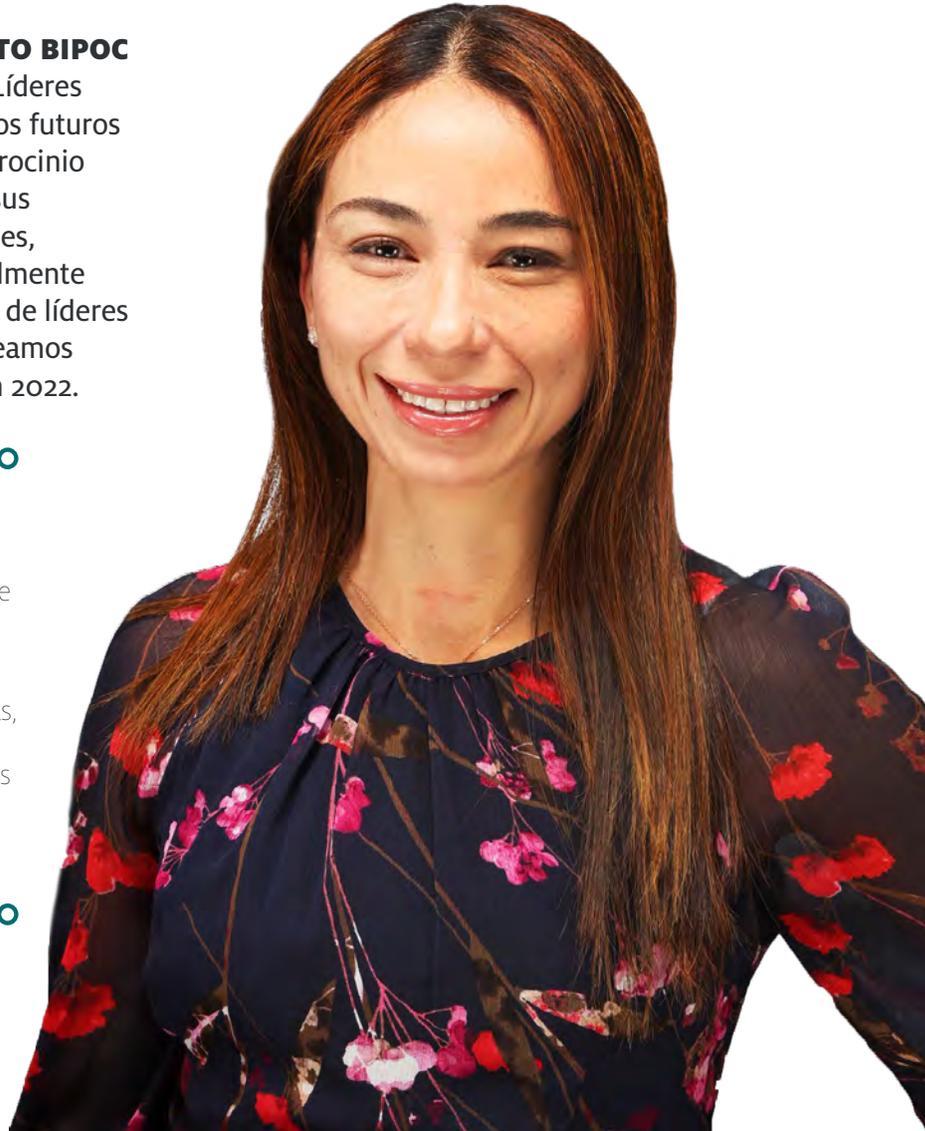
Ingredion se asoció con la Academia de Líderes Conectados de McKinsey, que equipa a los futuros líderes con conexiones con colegas y patrocinio que ayuda a nuestros líderes a alcanzar sus aspiraciones, así como nuevas capacidades, mentalidades y comportamientos. Actualmente tenemos líderes inscritos en las cohortes de líderes hispanos-latinos y líderes asiáticos. Planeamos expandir el programa a líderes negros en 2022.



Los módulos son fáciles de entender con temas muy relevantes. Es genial ver temas que puedo aplicar en el trabajo y ayudarme a entender otras funciones dentro de la organización, brindándome una visión completa del negocio. Seguro que aplicaré algunos de los temas en mi día a día.

También disfruté conocer gente de otras industrias, y los temas del seminario web se centraron en fortalecer la perspicacia comercial y las habilidades de liderazgo.

Diana Nieto (ella)
Gerente Sênior, Desarrollo de Negocios
Texturizantes a base de almidón EE. UU./CAN.



FORMANDO A NUESTRAS MUJERES

Nos asociamos con The She-Suite para nuestra primera cohorte de grupos diversos y multifuncionales de América del Norte. Este viaje de 24 semanas es la iniciativa centrada en mujeres de Velvet Suite, una reconocida firma de innovación en liderazgo. The She-Suite está en una misión de crecimiento para empoderar a las mujeres orientadas a su carrera, con un enfoque nuevo y probado para convertirse en líderes reconocidas y valiosas.



El mayor beneficio del programa The She-Suite fue expandir mi red interna en Ingredion. Me brindó la oportunidad de conocer y conversar abiertamente sobre temas de carrera y vida con otras mujeres en Ingredion que de otro modo nunca habría conocido. Espero seguir conectada con todas las mujeres en esta cohorte inaugural.



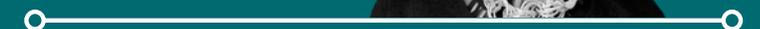
Katie Smothers (ella)
Gerente sênior, Sustentabilidad



Crear una marca personal en torno a lo que valoro, incluida mi misión, visión y propósito, se puede lograr en cada etapa de la vida. Podemos convertirnos en el líder reconocido y valorado que llevamos dentro de nosotros.



Layo Jegede (ella)
Gerente Sênior, Sensorial Global





NUESTROS PROGRAMAS

ASOCIACIONES ESTRATÉGICAS

En Ingredion, tener un impacto positivo en la comunidad en las áreas en las que operamos es una parte esencial de nuestro viaje DEI. Continuamos formando alianzas estratégicas con organizaciones clave, tales como:



Inspira a todas las niñas a ser fuertes, inteligentes y audaces.



Comprometidos con la protección de los derechos humanos básicos de las personas más vulnerables de la sociedad.



Brinda servicios de apoyo en caso de crisis las 24 horas del día, los 7 días de la semana a jóvenes LGBTQ+.



Dedicado a exponer a niñas en Chicago, de 10 a 18 años de edad, a la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM).



Tiene como misión formar niñas con coraje, confianza y carácter.



Alza las diversas voces de las comunidades LGBTQ+ a través de la educación y la defensa en Nueva Jersey y a nivel nacional.



Reduce las barreras del empleo a través de la asociación con empresas líderes listas para contratar a personas desempleadas o subempleadas que buscan empleo.



Los empleados de Ingredion continúan siendo muy activos con la Escuela secundaria de ciencias agrícolas de Chicago (CHSAS). Se ofrecieron como voluntarios para el Día de la Carrera, acompañamiento de empleados para observar su trabajo, dieron entrevistas a los estudiantes de último año y sirvieron como jueces en la Feria de Ciencias. Ingredion también hizo una presentación de "Vestirse para el éxito" para alumnas de tercer y cuarto año e invitó a los estudiantes de CHSAS a acompañar a Ingredion en un recorrido por una granja patrocinado por el Illinois Farm Bureau. Finalmente, Ingredion patrocinó una beca anual de \$5,000.

ABLE Y EL HATCHERY CHICAGO

En colaboración con The Hatchery Chicago, una incubadora de empresas alimentarias sin fines de lucro, nuestro grupo de recursos comerciales ABLE apoyó un evento comunitario de regreso a clases en el lado oeste de Chicago. El evento tuvo como objetivo garantizar que todos los niños del vecindario de Garfield Park tuvieran los útiles necesarios para comenzar el año escolar.

Para prepararse para el evento, los miembros de ABLE se ofrecieron para empacar 250 mochilas y organizaron todos los suministros. El día de la campaña, el equipo se divirtió distribuyendo los útiles escolares e interactuando con los niños y sus familias. Al equipo se unió el patrocinador ejecutivo de ABLE, **Jorgen Kokke, Vicepresidente Ejecutivo y Presidente de las Américas.**





OUR
COMMITMENTS

NUESTROS
PROGRAMAS

NUESTRO
PROGRESO



A NUESTRA MANERA

Nuestros esfuerzos tangibles para avanzar “Más allá de la pertenencia” continuaron en muchos frentes diferentes en 2021. En las siguientes páginas, aprenderás detalles sobre algunas de las actividades que marcaron nuestro progreso en nuestro viaje DEI del último año.



N U E S T R O P R O G R E S O



NUESTRO PROGRESO

INTEGRANDO DEI EN LAS PRÁCTICAS DE TALENTO

Como parte de nuestra iniciativa de contratación diversa, nos hemos comprometido a incluir al menos una mujer (a nivel mundial) y candidato BIPOC (EE. UU.) en el paso de entrevista de contratación de gerente

REPRESENTACIÓN DE GÉNERO DE LOS EMPLEADOS GLOBALES

REPRESENTACIÓN DE MUJERES	INGREDION YE 2021	INGREDION YE 2020	INGREDION YE 2019
Mujer (Ejecutivo y Superior)	23.6% (17/72)	21.7% (13/60)	14.5% (8/55)
Mujer (Director y Superior)	29.1% (96/330)	25.9% (83/321)	24.9% (75/301)
Mujer (Gerente y Superior)	35.3% (558/1579)	33.2% (531/1600)	31.9% (482/1510)
Mujer (Profesional y Superior)	39.7% (1942/4887)	38.2% (1902/4985)	36.7% (1707/4647)
Mujer (Asociado y Superior)	22.4% (2489/11110)	21.2% (2473/11678)	19.6% (2095/10671)

Nota: Nuestro objetivo de paridad de género es a nivel de gerente y superior, incluidas todas las mujeres a nivel mundial a nivel de gerente, directora y ejecutiva. Fijamos nuestra meta de paridad de género en 50% para 2030.

Aumento de Pasantes BIPOC

30% → **48%**
en 2020 en 2021

Aumento de Pasantes Femeninas

49% → **55%**
en 2020 en 2021

El éxito de nuestro programa de pasantías y carrera temprana está impulsado por relaciones clave con la Sociedad Nacional de Ingenieros Negros, la Sociedad de Mujeres Ingenieras, el Instituto de Tecnólogos de Alimentos e INROADS. Con representación de 46 escuelas y universidades de los EE. UU., los 65 pasantes de nuestro programa de 2021 incluyeron diversidad de género (55 % mujeres) y diversidad racial (48 % POC).

DESGLOSE RACIAL Y ÉTNICO DE LOS EMPLEADOS ESTADOUNIDENSES

RAZA Y ETNIA (<i>Gerente y superior</i>)	INGREDION YE 2021	INGREDION YE 2020	INGREDION YE 2019
BIPOC	24.5% (154/628)	25.5% (153/599)	24.3% (142/584)
Asiático	9.1% (57/628)	10.4% (62/599)	11.1% (65/584)
Negro o Africano Americano	5.9% (37/628)	6.1% (36/599)	5.0% (29/584)
Hispanico o Latinx	8.1% (51/628)	7.0% (42/599)	6.7% (39/584)
Indio Americano o Nativo de Alaska	0.3% (2/628)	0.2% (1/599)	0% (0/584)
Nativo Hawaiano u otra Isla del Pacífico	0.2% (1/628)	0.3% (2/599)	0.2% (1/584)
Dos o Más Razas	1.0% (6/628)	1.7% (10/599)	1.4% (8/584)

Nota: Nuestro objetivo es mejorar la representación de negros, indígenas y personas de color (BIPOC) a nivel gerencial y superior, con el objetivo de alcanzar el 38 % para 2030.



NUESTRO PROGRESO

DIVERSIDAD DE PROVEEDORES

Seguimos comprometidos con la diversidad de proveedores en todas nuestras regiones. El gráfico adjunto desglosa nuestro progreso en 2021 en relación con el porcentaje de gasto.

También seguimos recibiendo reconocimiento por nuestros esfuerzos en geografías clave. Por ejemplo, Ingredion Sudáfrica ha logrado la certificación por tercer año consecutivo en un programa gubernamental diseñado para integrar a los sudafricanos negros en el lugar de trabajo, apoyar negocios operados y de propiedad de negros y retribuir a las comunidades negras afectadas por años de apartheid.

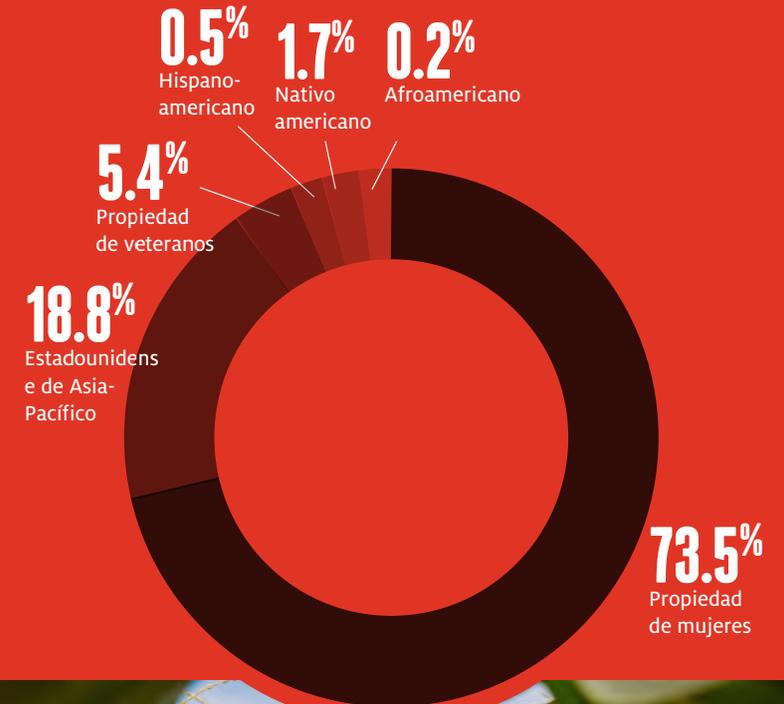
2021 Gastos Totales por Cuarto (\$M USD)

CLASIFICACIÓN DE DIVERSIDAD	Q1	Q2	Q3	Q4	TOTALS
Propiedad de mujeres	\$5.25	\$6.60	\$9.34	\$9.91	\$31.09
Estadounidense de Asia-Pacífico	\$2.30	\$2.07	\$2.33	\$1.27	\$7.97
Propiedad de veteranos	\$0.61	\$0.48	\$0.58	\$0.60	\$2.28
Hispanoamericano	\$0.05	\$0.05	\$0.09	\$0.02	\$0.20
Afroamericano	\$0.28	\$0.13	\$0.10	\$0.18	\$0.70
Nativo americano	\$0.03	\$0.01	\$0.00	\$0.03	\$0.08
2021 TOTAL	\$8.52	\$9.34	\$12.45	\$12.01	\$42.32
2020 TOTAL	\$7.13	\$8.53	\$7.38	\$10.35	\$33.37
CAMBIO YoY	19.49%	9.50%	68.71%	15.99%	26.81%



2021

Informe de gastos de proveedores diversos de EE. UU. Porcentaje de gasto YTD (por clasificación)





RECONOCIENDO NUESTRO PROGRESO

RECONOCIMIENTO

El reconocimiento de terceros no es la única medida de éxito, ni siquiera la más importante. Sin embargo, sirve como otro indicador de progreso hacia nuestros objetivos DEI. Nos sentimos honrados de compartir parte de ese reconocimiento de 2021.

Continuamos utilizando el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg como punto de referencia para medir nuestro desempeño y evaluar las oportunidades de mejora.

2021



Índice de igualdad de género de Bloomberg

41.3% en 2020 → 66.7% en 2021

RECONOCIMIENTO HUMAN RIGHTS CAMPAIGN

Por segundo año consecutivo, Ingredion en México recibió la certificación HRC Equidad MX: Programa Global de Equidad Laboral de Human Rights Campaign por nuestras políticas que apoyan la diversidad y la inclusión de la comunidad LGBTQ+.



At Ingredion, we all belong. We accept diversity and continuously work toward a more inclusive work environment where each person is valued and feels inspired to be and do their best.

En Ingredion todos pertenecemos. Aceptamos la diversidad y promovemos activamente un ambiente de trabajo incluyente en donde cada persona es valorada y se siente inspirada a dar lo mejor de si misma.

Leopoldo Horle (he/him)
Presidente y Director General
Ingredion México



PREMIOS THE STEP AHEAD

Los premios STEP Ahead del Manufacturing Institute reconocen a mujeres en carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y producción que ejemplifican el liderazgo dentro de sus empresas. En 2021, Ann Eddy (ella), ingeniera de proyectos en Ingredion, fue nombrada Líder emergente STEP Ahead. A ella se unieron Eric Seip (él), patrocinador ejecutivo de WIN y vicepresidente sénior de operaciones globales, y Natasha Carter (ella), directora de control de calidad.



QUÉ SIGUE: CONTINUANDO EL VIAJE DEI

Mientras nos tomamos el tiempo para reflexionar sobre nuestros logros de 2021, me enorgullece haberme unido a una organización que vive sus valores a través de su cultura inclusiva. A medida que avanzamos en este importante viaje y buscamos avanzar en 2022, estoy personalmente emocionada de participar más y ver a más de nuestros empleados conectarse, participar y marcar la diferencia, sin importar cuán grande o pequeña sea. La inclusión ocurre en momentos e interacciones cotidianas, desde reuniones de equipo hasta experiencias de aprendizaje, para generar un impacto en nuestra comunidad.

Nuestro viaje DEI en 2022 continúa, y seguimos motivados por las oportunidades para alcanzar niveles aún mayores de compromiso entre nuestra población de empleados. Estoy entusiasmada por la expansión de nuestros Grupos de Recursos Empresariales para desarrollar estrategias para atraer y desarrollar una fuerza laboral diversa y talentosa.

Nos mantendremos firmes en nuestro valor de *Todos Pertenece* y proporcionaremos programas e iniciativas que nos lleven *Más Allá de la Pertenencia*.

Consideramos tanto un imperativo como un privilegio el continuar construyendo sobre nuestros tres pilares de talento diverso, cultura inclusiva y alianzas estratégicas. Nos centraremos y seremos conscientes de nuestra necesidad de desarrollar habilidades para crear una cultura donde todos puedan ser ellos mismos, independientemente de su raza, color, religión, edad, género, identidad de género, expresión de género, estado civil, orientación sexual, estado de veterano, estado militar o discapacidad.

Estamos decididos a seguir viviendo nuestro propósito de mejorar la vida de todos y esperamos informar sobre nuestro progreso el próximo año en nuestro tercer informe anual DEI.



Nancy Wolfe
(ella) Vicepresidenta
Sénior y Director de
Recursos Humanos

