



# Informe de Gestión Sostenible 2023

Alimentando  
un mejor mañana



# Informe Gestión Sostenible 2023

| GRI 2-5 |

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

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

# Contenido

Mensaje del  
Presidente



## Alimentar un mejor mañana

# Alimentamos un mejor mañana

Quiénes somos

Potenciando  
el talento

Aliados  
desde el  
origen

Generadores  
de prosperidad

Nuestros pilares  
de impacto

## Aliados somos más

The logo icon for "Aliados somos más", consisting of a stylized cross shape with four colored segments: teal, orange, yellow, and teal.

Filosofía corporativa:  
Aliados Somos Más

Frentes de acción

A person wearing a white lab coat and a white hard hat, looking towards the camera.

Aliados  
somos  
más

POR NUESTRA  
gente

A group of people, including children and adults, standing behind a table with various food items.

Aliados  
somos  
más

POR LA  
comunidad

A woman in a white shirt holding a young child in her arms, both smiling.

Aliados  
somos  
más

POR LA  
cadena

An aerial view of a road with a grid pattern overlay.

Aliados  
somos  
más

POR NUESTRO  
planeta





# Nuestra Gente



**Nuestra Gente**

Pág. 5

**Potenciando el talento de las personas**

Pág. 6

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

Pág. 8

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

Pág. 17





### GRIT6; T7

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

Nuestra cultura organizacional habilita lo anterior, contribuyendo también a un ambiente de trabajo más creativo, innovador y

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

Las familias y aliados externos con quienes trabajamos diariamente también hacen parte de este enfoque integral. Sabemos la importancia de balancear y articular la vida laboral y personal, y lo promovemos activamente mediante programas y beneficios relacionados con la salud, bienestar emocional y equilibrio laboral. Nuestra visión de largo plazo implica preparar

adecuadamente nuestro talento para enfrentar los desafíos del mañana, lo que nos lleva a tener objetivos claros de promociones internas.

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

## Avances 2023



¡Aumentamos 28% la productividad por persona a nivel corporativo!



258 colaboradores promovidos, lo que representa el 69% de las vacantes cubiertas con talento interno.



Garantizamos la cobertura del 85% de las posiciones clave con talento excepcional, y aseguramos que 52% de ellas tienen al menos un sucesor preparado.



Aumentamos el 60% en el número de sucesores disponibles versus el año anterior.



Crecimiento del 25% del pipeline de talento frente al 2022, identificando nuevos talentos diferenciados para acompañar el crecimiento de la compañía a futuro.



Llegamos a 1.841 colaboradores con Plan de Desarrollo Individual (PDI) creciendo 30% frente al 2022.



Lanzamiento de la Escuela de Liderazgo en BredenMaster aumentando el número total de participantes a 473 colaboradores.



Lanzamos el Banco de Talento para impulsar el crecimiento de la organización con talento interno, llegando a aproximadamente 30 líderes de todos los países.



Ocupamos el primer lugar en formación y capacitación en los reconocimientos SURA entre 4.500 empresas a nivel Colombia.



Consolidamos nuestra estrategia corporativa de Seguridad Integral.

## Progreso compromisos

Cumplido En progreso Sin avance

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



# Potenciando el talento de las personas

GRI 404-2; 404-3



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

## Agenda de Talento ¡Créelo, Crea y Crece!

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

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

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

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

Adicionalmente evaluamos el desempeño de nuestros colaboradores de manera anual, obteniendo este año en todas nuestras operaciones de Colombia, México y Chile, un cumplimiento del 100% en las Evaluaciones de Gestión por objetivos para la población objetivo determinada, reflejando un uso sistemático de objetivos medibles acordados por la línea superior. Este éxito se refleja también en un desglose equitativo por género, con un 100% de participación tanto masculina como femenina. Además, en términos de categoría laboral, hemos alcanzado un cumplimiento del 100% en todos los niveles, desde

el nivel 0 hasta los niveles superiores (3, 4, 5, 6 y 7), lo que demuestra un compromiso generalizado con la implementación efectiva de este enfoque de gestión por objetivos en todos los niveles de la organización. Esto se complementa con el uso de un algoritmo de segmentación de variables que evita los posibles resultados subjetivos que se basa en la percepción del líder.

| Avances | Discusión de Talento        | Número de Sucesores |
|---------|-----------------------------|---------------------|
| 2020    | <b>318</b><br>Colaboradores | <b>109</b>          |
| 2021    | <b>310</b><br>Colaboradores | <b>135</b>          |
| 2022    | <b>391</b><br>Colaboradores | <b>157</b>          |
| 2023    | <b>486</b><br>Colaboradores | <b>251</b>          |



## Escuela de Liderazgo

Promovemos el liderazgo transformacional, desarrollando habilidades blandas para el óptimo manejo del cambio, la flexibilidad y la adaptación fomentando el autoconocimiento, la autoconciencia y la conciencia global. Se trabaja en el desarrollo de habilidades personales, emocionales y laborales de los

participantes dentro y fuera de su entorno laboral, contribuyendo a la construcción de mejores comunidades, sociedades y países. En el 2023, inauguramos el nivel 1 en BredenMaster con 90 participantes nuevos, elevando el total de participantes en la Escuela a 473 colaboradores y 51 líderes comunitarios.

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

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

## Formación y Desarrollo

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

**Colombia.** Formamos a más de 680 colaboradores a través de diversas iniciativas enfocadas en fortalecer habilidades blandas

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

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

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

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

## ReINNventar

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

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

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

GRI 405-1; 405-2



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

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

Para garantizar el cumplimiento de estos principios y brindar un canal seguro para denuncias, hemos establecido la **Línea de**

**Integridad Corporativa**, la cual ofrece un mecanismo confiable, transparente y anónimo para reportar cualquier violación relacionada con estos aspectos. La línea está disponible para todos nuestros grupos de interés por lo que puede ser usada por cualquier persona y no solo colaboradores de la organización.

## Diversidad, Equidad e Inclusión

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

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





## Diversidad de colaboradores por nacionalidad y grupos minoritarios



Estamos orgullosos de anunciar que nos hemos unido a las empresas en Barranquilla que están comprometidas con el talento inclusivo. Recibimos el reconocimiento como empresa "Con Talento" de la alianza entre la Fundación Santo Domingo, la Alcaldía de Barranquilla, el programa Oportunidades Sin Fronteras de USAID, Claro por Colombia, CUSO International y la Asociación Nacional De Industriales – ANDI Seccional

Atlántico, por nuestra iniciativa de contratar mujeres en nuestra operación" Además, hemos desarrollado un espacio de formación llamado "Diversidad e Inclusión: un tema de todos", en el que contamos con 64 colaboradores participando en la primera sesión. Estamos agradecidos de contar con aliados como la Alcaldía de Barranquilla en este importante viaje hacia la inclusión y la diversidad.

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

Conoce más



## Indicadores de Contratación

● Oportunidades de mejora
 ● Se mantuvo
 ● Mejoró

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

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

## Indicadores de Tasa de Rotación

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

● Oportunidades de mejora
 ● Se mantuvo
 ● Mejoró

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

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



## Ambiente laboral

T9

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

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

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

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

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

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

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



## Seguridad y Salud en el Trabajo

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

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

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

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

### En Alianza Team

Alimentamos un mejor mañana

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



Aliados  
somos  
más

POR NUESTRA  
gente



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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Nuestra iniciativa de realidad virtual, en colaboración con la Organización Panamericana de la Salud, representa un emocionante paso hacia adelante en la promoción de la salud y el bienestar dentro de nuestro equipo. A través de esta tecnología, estamos proporcionando experiencias inmersivas

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

## Reconocimientos



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



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



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

## Compromisos



**Mantener crecimiento y cierre en condiciones sub estándar**



**Fortalecer estrategia de Seguridad Basada en el Comportamiento**



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



## Indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo

El análisis de los indicadores revela un aumento en el Índice de Frecuencia de Lesiones con Tiempo Perdido (LTIFR) en Chile, atribuido a la implementación del reporte exhaustivo de eventos a la mutual, una práctica adoptada también en Colombia a partir de 2023. En Colombia, se destaca una mejora significativa en la frecuencia de accidentes con contratistas, resultado de medidas

como una mayor presencia en planta, la descentralización de la seguridad con la participación de los líderes de SST de contratistas e interventores, y la aplicación de políticas de exclusión y cero tolerancia ante riesgos inminentes.

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

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

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

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



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

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

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

\* Leyenda con fórmulas: LTIFR: (Casos/HHT)\*1.000.000; ISA: (Días/HHT)\*1.000.000; Ausentismo: (Días de incapacidad por EG+AT/Días trabajados totales)\*100.

\* Las horas trabajadas fueron 9.775.680.

\* En los últimos años se ha venido presentando una tendencia a la disminución del número de accidentes. La severidad se ha concentrado en eventos puntuales por planta asociados principalmente a temas de comportamientos inseguros.



# Mejorando la Calidad de Vida:

## Compromiso con el Bienestar Integral de Nuestros Colaboradores y sus Familias

Reconocemos que el bienestar integral no se limita a las horas de trabajo, sino que abarca todos los aspectos de la vida de nuestros colaboradores y sus familias. Contamos con cuatro pilares del bienestar: social, físico, financiero y emocional. Creemos firmemente que cuando nuestros colaboradores se sienten apoyados y valorados en todas las áreas de sus vidas, darán lo mejor de sí mismos tanto

en el trabajo como fuera de él. Realizamos una serie de videos enmarcados en la campaña “En Alianza Team creemos en tu bienestar”, para acompañar a nuestros colaboradores en diferentes dimensiones del bienestar que fueron una manera novedosa de llegar a todos los colaboradores y sus familias en un nuevo formato con 2101 vistas, alcanzando todos nuestros colaboradores administrativos:

Inicia tu viaje hacia el camino del Bienestar



Claves para tu Salud Física: Nutrición, Descanso y Actividad Física



¡Tu salud mental merece tu atención!



El poder de las emociones y la espiritualidad en tu vida diaria



Organizamos diversas actividades conmemorativas y de celebración en fechas especiales nacionales, individuales o colectivas. Además, implementamos iniciativas como la Escuela de Madres, el acompañamiento a prepensionados, actividades recreativas para

los hijos de nuestros colaboradores culminando con una festividad de fin de año. Asimismo, celebramos 121 quinquenios; desde los 5 hasta los 40 años, compartiendo historias de vida y crecimiento que inspiran a continuar alimentando un mejor mañana.



Conocer más de cómo vivimos esta celebración en las diferentes operaciones





## Beneficios y programas extralegales

GRI 401-2; T8



ODS 5.5; 10.3

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

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

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

| Operación                       | Inversión COP          |
|---------------------------------|------------------------|
| Colombia                        | <b>\$2.918.389.106</b> |
| México                          | <b>\$22.075.738</b>    |
| Chile                           | <b>\$12.076.934</b>    |
| BredenMaster                    | <b>\$1.448.431.895</b> |
| <b>Consolidado Alianza Team</b> | <b>\$4.400.973.673</b> |

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

**Educación**

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

**Licencias de maternidad**

**16** | **12** | **18**  
Semanas Colombia | Semanas México | Semanas Chile / BredenMaster

**Licencias de paternidad**

**2** | **1** | **12**  
Semanas Colombia | Semanas México | Semanas Chile / BredenMaster

**Trabajo remoto/flexible**

**4 horas**  
semanales para estudios formales; viernes de balance

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

## Compensación

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

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

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

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

Mantenemos un registro detallado de la paridad salarial entre hombres y mujeres por nivel de roles, lo que nos permite tomar decisiones informadas y oportunas para garantizar la equidad salarial en toda la organización. Lo anterior entendiendo que la compensación salarial no solo afecta la satisfacción y el

compromiso de los colaboradores, sino que también tiene un impacto directo en su calidad de vida, su bienestar económico y su percepción de equidad y justicia dentro de la organización.

Reconocemos que no todo se limita a la remuneración económica. Por eso, desarrollamos una variedad de esquemas

personalizados que componen el salario emocional, adaptados a las necesidades específicas de nuestros equipos, negocios y operaciones. Estos esquemas están diseñados para promover un mayor equilibrio entre la vida laboral y personal, así como para ofrecer reconocimientos, beneficios y actividades para nuestros colaboradores y sus familias, entre otros aspectos.



Alianza  
**Team**



**Aliados  
somos  
más** 