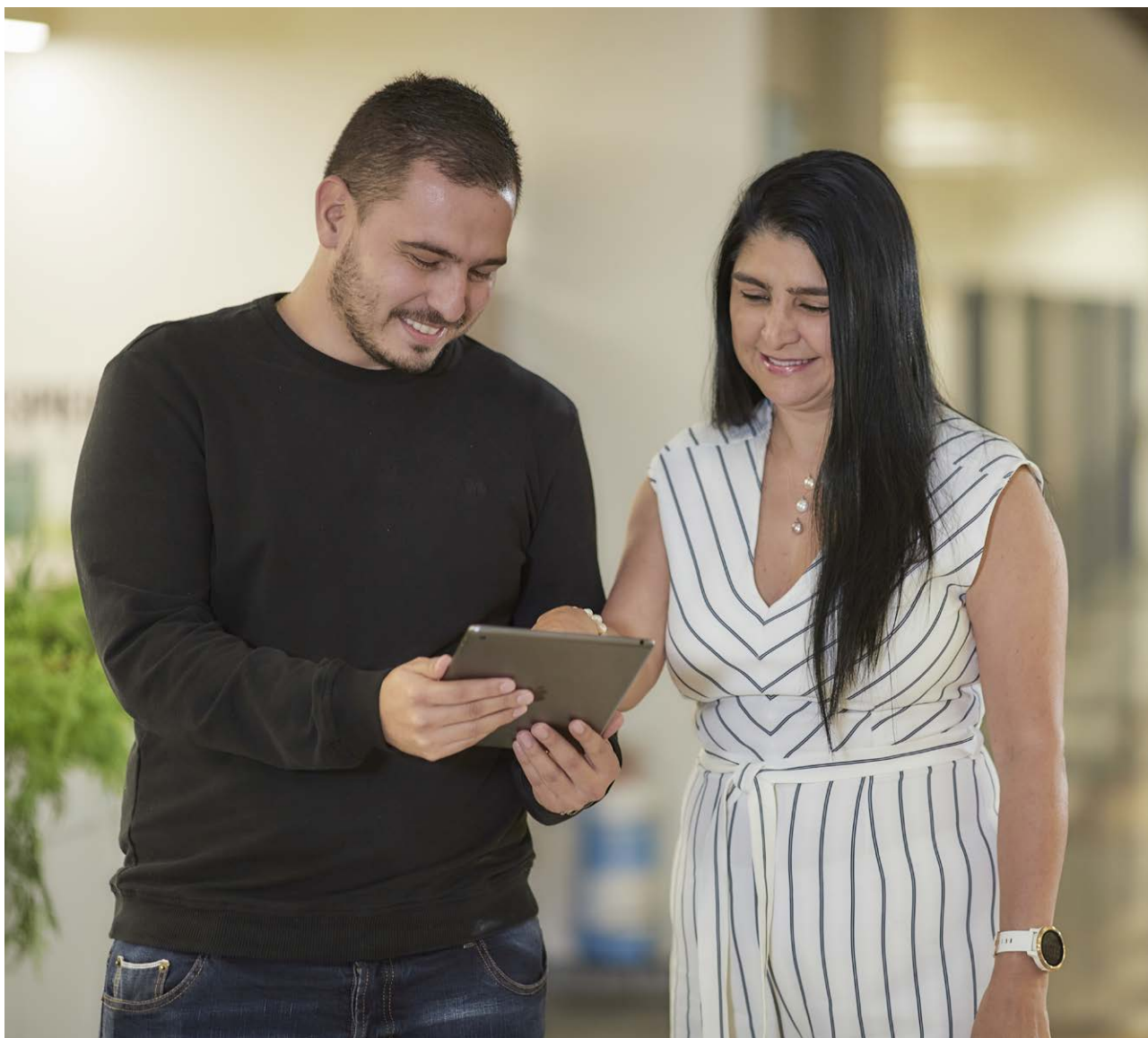




## Gestión e inclusión del talento humano

Consolidar una cultura de trabajo incluyente y diversa, que fomente el desarrollo integral del capital humano logrando disponibilidad, compromiso, productividad y equilibrio a través de ambientes de trabajo seguros y saludables.



## Enfoque de gestión

[GRI 3-3]

## Progreso

[GRI 3-3]

### Transformación del talento.

- Adopción de nuevas tecnologías para atraer y seleccionar el talento: más de 75.000 postulaciones, 41.000 hojas de vida creadas y 1,5 millones de visitas.
- 26.948 colaboradores beneficiados con la estrategia de aprendizaje.
- 306 personas de alto potencial y en proceso de desarrollo.
- 134 mujeres en desarrollo para relevos en cargos directivos.

### Fortalecer el sistema de gestión de derechos humanos.

- Nuevo compromiso de cero tolerancia frente al acoso laboral y sexual.
- 37 empresas con espacios de rendición de cuentas sobre derechos humanos.
- 492 colaboradores formados en prevención del acoso y 12.558 en derechos humanos.
- 19 convenciones y tres pactos colectivos firmados.

### Generar oportunidades de diversidad, equidad e inclusión.

- 39 empresas participantes en el Ranking Par.
- 165 mujeres certificadas en liderazgo femenino y 720 líderes sensibilizados en equidad de género.
- Lanzamiento de “Futuro Nutresa” para generar empleo a jóvenes entre 18 y 28 años. Vinculados 5.335
- Generación de oportunidades laborales para 173 personas en situación de discapacidad y 28 personas relacionadas con el proceso de paz en Colombia.
- 92 hojas de ruta para mejorar la situación socioeconómica de los colaboradores.

### Gestionar el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores.

- Acompañamiento a colaboradores y familiares para fortalecer su salud física, mental y emocional en todas las compañías y geografías donde opera Grupo Nutresa.
- Diagnóstico del riesgo psicosocial en 23 empresas.
- Índice de Frecuencia de Accidentalidad (LTIFR) para vinculados de 3,6.
- Prevención e intervención de riesgos: COVID-19, cardiovascular, osteomuscular y psicosocial.
- Medición del clima organizacional y compromiso con un resultado del 83% de favorabilidad.
- Apoyo al Plan Nacional de Vacunación en Colombia con una inversión de COP 4.132.558.759 y 10.101 colaboradores vacunados.

### Fortalecer el modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo para proveedores y contratistas.

- 194 colaboradores de contratistas y terceros acompañados en el desarrollo de capacidades en derechos humanos, seguridad y salud en el trabajo, y diversidad e inclusión para minimizar riesgos.
- 957 interventores formados en la promoción de mejores prácticas en derechos humanos, cuidado por la vida y sostenibilidad.
- Reducción del Índice de Frecuencia de Accidentalidad (LTIFR) para terceros: de 6,9 en 2020 a 6,4 en 2021.

# 26.948 colaboradores

beneficiados con la estrategia de aprendizaje en 2021.

## Riesgos y oportunidades [GRI 3-3]

La disponibilidad y el compromiso del talento siguen siendo un desafío organizacional para Grupo Nutresa. Por ello, continuará el desarrollo de capacidades, el fortalecimiento del liderazgo y la adopción de nuevas formas de trabajo que aporten a la satisfacción de los colaboradores y la productividad.

Lograr mayor diversidad e inclusión laboral en el ámbito global es otro de los retos que seguirá gestionando a través de iniciativas que evidencien la madurez de los procesos, contribuyendo así a consolidar una cultura más abierta, que trae oportunidades en igualdad de condiciones y que valora la diversidad. De esta manera resultan fortalecidas la marca empleadora y la capacidad de atraer y generar compromiso en el talento.

Sin duda, continuar generando empleo, calidad de vida y progreso a los colaboradores y a sus familias contribuirá a la reactivación económica en todas las regiones donde Grupo Nutresa tiene presencia.

Asimismo, la salud física, mental y emocional de los colaboradores permanecerá siendo una prioridad, lo cual implica mitigar riesgos de accidentalidad y enfermedad, que por falta de gestión podrían incidir en ausentismo, falta de compromiso y disminución de la productividad.

Finalmente, la Compañía tiene un alcance hacia otros grupos relacionados que forman parte de la cadena de suministro. Por eso, seguirá trabajando en el desarrollo de capacidades para mitigar riesgos, lograr mayor evolución y mejorar la calidad del empleo de manera extendida.

## Perspectivas

Teniendo en cuenta los desafíos en la gestión del talento en el ámbito global, la Organización continuará ejecutando programas de reskilling/upskilling; consolidará el proceso de planificación y desarrollo del talento de alto potencial con enfoque de género para promover la participación de la mujer en cargos directivos; fomentará la adopción de los comportamientos asociados a los talentos y al líder Nutresa; y fortalecerá una cultura de trabajo ágil, colaborativa, flexible e innovadora. Asimismo, adoptará nuevas tecnologías y analítica del talento.

Considerando el alto impacto que tiene la salud física, mental y emocional de los colaboradores en el compromiso y la productividad, e incluyendo los efectos de la pandemia del COVID-19, la Organización mantendrá la generación de estrategias que promuevan el autocuidado y el acompañamiento de los líderes como una acción fundamental para incentivar hábitos de vida sanos y saludables, y gestionar los riesgos asociados a la accidentalidad, la enfermedad laboral y la salud mental de los colaboradores.

Para consolidar una Organización diversa, equitativa e incluyente, y promover el respeto de los derechos humanos, la gestión estará enfocada en fortalecer iniciativas de generación de empleo para mujeres y jóvenes, crear oportunidades de empleo y desarrollo para personas en situación de discapacidad y migrantes, realizar el diagnóstico del nivel socioeconómico de los colaboradores para identificar posibles brechas de acceso a clase media, y formalizar nuevas alianzas estratégicas para aportar al desarrollo social y económico. Además, consolidará el Sistema de Gestión de Derechos Humanos para prevenir y mitigar los riesgos identificados.

## Prácticas destacadas y reconocimientos



### Merco Talento

Grupo Nutresa fue reconocido en Colombia como la segunda mejor empresa para atraer y fidelizar talento, según el monitor Merco Talento 2021. Esta encuesta recoge la opinión de directivos de compañías, directores de comunicaciones, analistas financieros, periodistas de información económica, Gobierno, organizaciones no gubernamentales, sindicatos, ciudadanos, entre otros públicos.



### Grupo Nutresa, incluido en el libro *Buenas prácticas en equidad de género*

La Compañía fue invitada a ser parte del grupo de 25 empresas comprometidas con el cierre de brechas de género que analizaron la Universidad de los Andes y la Fundación She Is en Colombia, para identificar las mejores prácticas empresariales y experiencias en equidad de género. Grupo Nutresa destacó sus iniciativas del compromiso por la equidad de género con su Política de Diversidad e Inclusión, programas de liderazgo femenino para el desarrollo del potencial de la líder Nutresa y Working Together, el cual promueve la corresponsabilidad familiar y el trabajo permanente entre hombres y mujeres.





## Prácticas destacadas y reconocimientos



### El Negocio Cafés fue reconocido en Colombia por su aporte a la inclusión de personas en situación de discapacidad

El Negocio Cafés se consolida como una empresa que promueve y adopta prácticas de diversidad e inclusión. Gracias a esto, recibió los siguientes reconocimientos en 2021:

- Reconocimiento Unidos por la Inclusión, Sello Oro, otorgado por la Fundación Ideal por los esfuerzos en prácticas e iniciativas para promover la inclusión de personas en situación de discapacidad. Este premio tiene como propósito incentivar y motivar a las organizaciones que creen en la inclusión, que derriban barreras y ayudan en la construcción de una mejor sociedad.
- Nominación de la Fundación ANDI como una de las 15 empresas INspiradoras por la inclusión de personas en situación de discapacidad. Fue otorgado en el marco del VI Congreso Empresarial Colombiano (CEC) y tiene como propósito inspirar para que cada vez más el sector privado de Colombia genere transformaciones sociales.

Estos reconocimientos y postulaciones son fruto de las acciones llevadas a cabo por el Negocio. Entre ellas están:

- Diagnóstico de cargos para identificar las posibilidades y limitaciones de acuerdo con los diferentes tipos de discapacidad.
- Ajustes razonables a los procesos de desarrollo humano organizacional (DHO), en atracción, selección, contratación, inducción, adaptación, formación y desarrollo, entre otros temas.
- Generación de alianzas estratégicas con fundaciones e instituciones para acompañar el proceso de fortalecimiento de capacidades en el Negocio Cafés para sensibilizar y formar a líderes, personas del equipo de DHO y colaboradores.
- Promoción de prácticas de inclusión con otros grupos de interés y a través de programas especiales para la comunidad y productos. Incluye estrategias de marca que promueven la inclusión, como el programa Alborada y Colcafé Braille.

Colaboradora Negocio Cafés, Colombia.



### Reconocimiento al desempeño en seguridad y salud en el trabajo al Negocio Pastas

Dentro de la celebración del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, la marca Pastas Doria recibió de parte de la Alcaldía de Mosquera (Cundinamarca, Colombia) un reconocimiento por el desempeño y cumplimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, protocolos de bioseguridad e inclusión laboral. Este logro es una muestra del compromiso de la Organización con el cuidado de la gente y del continuo esfuerzo para mantener los más altos estándares de seguridad.

Colaborador Comercial Nutresa,  
Colombia.



### Best WorkPlaces 2021 CompuTrabajo

El Negocio Cárnicos recibió el Premio Best WorkPlaces 2021, otorgado por CompuTrabajo, por ser la tercera mejor empresa para trabajar en Colombia, categoría Alimentación, según las valoraciones y votaciones realizadas por los usuarios de este portal de empleo.



### Categoría Plata en el programa Yo Sí Cumplo, de Panamá

Alimentos Cárnicos Panamá fue merecedor de la categoría Plata en el programa Yo Sí Cumplo, instrumento que acredita el reconocimiento del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (Mitradel) a las buenas prácticas laborales entre empleadores, trabajadores y sindicatos, y al cumplimiento de los principios contenidos en el Código de Trabajo, decretos, convenios y leyes de Panamá.



### Empresas de Brazos Abiertos

La ONU reconoció al Negocio Alimentos al Consumidor, Servicios Nutresa y Comercial Nutresa como Empresas de Brazos Abiertos por promover la inclusión laboral de la población migrante y fomentar espacios de trabajo libres de xenofobia. Las tres empresas participaron en ocho talleres de sensibilización y formación sobre normatividad y fortalecimiento empresarial para la vinculación laboral de nacionales venezolanos y colombianos retornados.



### Recertificación de seis empresas como familiarmente responsables —EFR—

Galletas Noel, Comercial Nutresa, Molinos Santa Marta, Alimentos Cárnicos, Zenú y Servicios Nutresa recibieron la recertificación de Empresa Familiarmente Responsable —EFR— de parte de la Fundación Másfamilia de España. Este logro ratifica el compromiso con la promoción de prácticas que fomentan el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los colaboradores.

## Detalle del asunto material

### DESARROLLO DEL TALENTO

Considerando los retos de la Organización y la importancia de evolucionar el talento para el logro de sus objetivos, Grupo Nutresa emprendió iniciativas como:

- **Actualización del modelo de liderazgo y de los Talentos Nutresa.**

**Inspiración**  
al logro

**Adaptabilidad**

**Desarrollo**  
de sí mismo  
y de otros

**Sentido**  
colectivo

**Mentalidad**  
sin fronteras

**Pasión por**  
el cliente y el  
consumidor

**Visión**  
sostenible

**Innovación**  
con valor

- **Adopción de nuevas tecnologías en el proceso de atracción y selección del talento.** Gracias a esta medida, la Compañía alcanzó mayor número de postulaciones de candidatos y más efectividad en el proceso. Al término de 2021, logró un 35% de efectividad en términos de tiempo invertido para filtrar hojas de

Colaboradora  
Oppear Colombia.



vida, búsqueda de candidatos, citaciones a espacios de valoración, entre otros. Asimismo, desde el lanzamiento de la plataforma ha tenido más de 1,5 millones de visitas y 75.000 postulaciones. Esta iniciativa fue complementada con el fortalecimiento de la marca empleador con 578.203 seguidores en la red social LinkedIn y 43.919 en Facebook.

- **Implementación de la estrategia de *reskilling* y *upskilling*** a través de un proceso de aprendizaje continuo, fundamentado en el autoaprendizaje. Fueron desarrolladas 12 experiencias y fueron impactados 26.948 colaboradores en habilidades y conocimientos como liderazgo, adaptabilidad, economía circular, nuevas tecnologías, innovación, agilidad, diversidad y equidad de género.

Por último, dio continuidad al proceso de planificación de talento a través de la valoración de potencial y mentorías para el cierre de brechas identificadas. A 2021, fueron identificados 306 talentos de alto potencial y llevadas a cabo 475 pasantías, 32 células de trabajo y 1.108 promociones del talento en diferentes procesos y geografías donde la Organización tiene presencia.

## Formación de colaboradores [GRI 404-1]

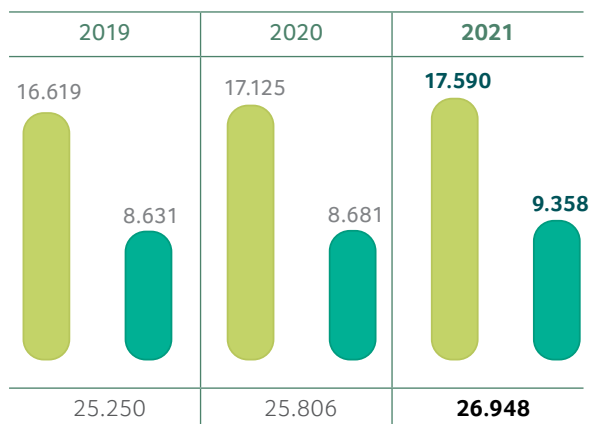


Hombres

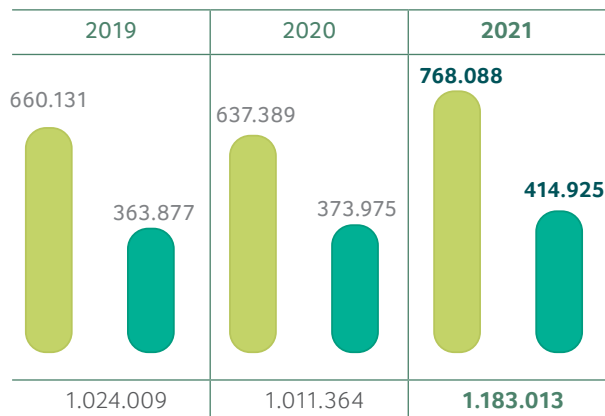


Mujeres

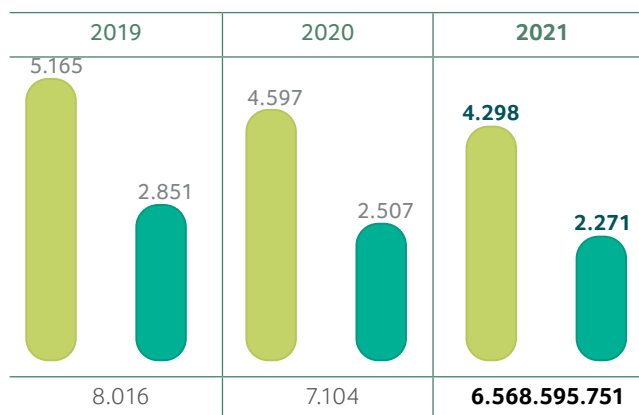
## Número de personas



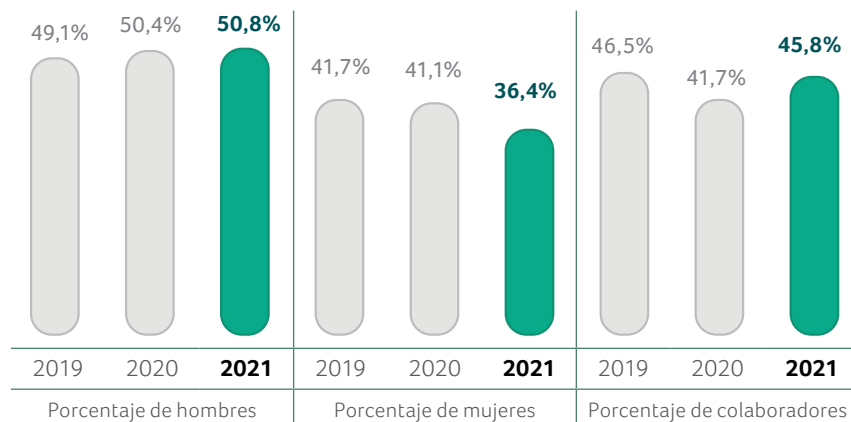
## Número de horas



## Inversión en millones de COP



## Evaluación del desempeño [GRI 404-3]



Colaboradores que reciben regularmente evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional.





Colaboradora Negocio  
Helados, Colombia.

### GENERACIÓN DE EMPLEO, CLIMA Y COMPROMISO

La Organización concentró los esfuerzos en mantener el empleo y generar oportunidades con énfasis en jóvenes y mujeres. En 2021 tuvo un crecimiento del 2,92% frente a 2020.

El impacto de las iniciativas para el desarrollo del talento humano se vio reflejado en los resultados de clima organizacional y compromiso, con un nivel de excelencia del 83%. Las variables más destacadas fueron confianza, enfoque estratégico, experiencia del empleado y apoyo al desempeño. La percepción de los colaboradores frente a la presencia de la Compañía en tiempos de pandemia ha sido valorada y reconocida, ratificando su pertenencia y compromiso.

## Programas para la empleabilidad y la jubilación [GRI 404-2]



### Cárnicos

#### Escuela de Destrezas

Es un espacio físico donde se entrenan movimientos y se desarrollan destrezas finas, gruesas y cognitivas.

Utiliza herramientas físicas y virtuales para generar experiencias de alto impacto, ya que simula un puesto de trabajo.

Desarrolla y evalúa habilidades y destrezas para los colaboradores promoviendo mejoramiento en su día a día y así empleabilidad presente y futuro.



### Galletas

#### Trabajo y Pensamiento Ágil

Promover el pensamiento ágil en los colaboradores y el trabajo bajo metodologías ágiles con el marco Scrum.



### Chocolates

#### Programa Huella de Liderazgo

Identificar y desarrollar los pilares básicos de la marca de liderazgo personal. Asimismo, busca reconocer barreras y facilitadores personales; y construir prácticas que permitan consolidar la huella de liderazgo personal.



### Cafés

#### Viaje del Líder

Dirigido a los líderes de operaciones, los cuales tienen a su cargo la mayor parte de la Organización. Busca reconectar a los líderes con el propósito e impacto de su rol: en sí mismos, en sus equipos y en la Organización. Este programa permite instaurar las conductas definidas a través de la aplicación de los conceptos en su realidad.



### Tresmontes Lucchetti

#### Crecemos Juntos

Desarrollar capacidades en los colaboradores que contribuyan a su bienestar, incluyendo talleres y espacios de formación para ellos y para sus familias en temas de finanzas, emprendimiento, entre otros.



### Alimentos al Consumidor

#### Ruta Hacia el Futuro

Dar una mirada a futuro para indagar sobre las actitudes, pensamientos y puntos de vista de la vida del colaborador próximo a jubilarse. Este programa cuenta con tres pilares fundamentales para esta nueva etapa: economía familiar, inteligencia emocional, y familia y amigos.



### Helados

#### Trascendiendo

Entregar las herramientas a los colaboradores durante las diferentes etapas antes de iniciar su proceso de pensión.



### Pastas

#### Trabajo Seguro en Soldadura

Formar a los colaboradores en los conceptos básicos de trabajo en caliente, procedimientos de trabajo seguro en caliente, soldadura eléctrica, riesgos en soldadura, procedimientos preventivos y de protección en actividades de soldadura eléctrica.



### Comercial nutresa

#### Programa de Pensionados Comercial Nutresa

Comercial Nutresa está convencido de que los empleados son lo más importante. Por ello, ha diseñado un programa para personas próximas a jubilarse y acompañarlas en el proceso de obtención de información, formaciones y trámites, de manera que puedan gozar de esta etapa sin contratiempos y de la forma como esperan retirarse para su descanso.



### Servicios nutresa

#### Más Cerca de Nuestros Líderes - #SOYLIDER

Acompañar a los líderes de Servicios Nutresa en la incorporación de capacidades que les permitan fortalecer el relacionamiento con su equipo de trabajo y apalancar su gestión como principal promotor de la cultura, entregándoles herramientas que transformen e inspiren a otros con cercanía y sentido humano a través de tres ejes de intervención: aprendizaje, comunicación y acompañamiento.



#### Desarrollo de habilidades en Excel e inglés

Preparar a las personas en dos competencias (Inglés y Excel) para fortalecer su desempeño en la Organización y en el mundo laboral a través de una institución educativa reconocida como el SENA. Así, el empleado puede mejorar su perfil profesional, identificar oportunidades y progresar laboralmente.

Contrataciones e índice de rotación [GRI 401-1] [CG-EC-330a.2] [FB-RN-310a.1]

	Operaciones de producción			Distribución y comercialización			Alimentos al consumidor		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Empleados nuevos	5.229	5.429	5.631	392	299	515	3.360	1.743	3.401
Índice de rotación	18,80%	16.5%	22,23%	10,6%	10.38%	11,22%	49,5%	30.06%	47,86%

CALIDAD DE VIDA

Mitigación del riesgo de enfermedades laborales [GRI 403-1] [GRI 403-2] [GRI 403-3] [GRI 403-7] [TR-RO-320a.3] [FB-MP-320a.2]

La gestión del bienestar y la calidad de vida de los colaboradores fue otro foco de trabajo durante el año. Este tema presenta retos importantes para mantener el cuidado de la salud física, mental y emocional, además del compromiso y sentido de pertenencia.

Así, la Compañía activó un equipo de trabajo para definir criterios, protocolos y medidas de atención frente al COVID-19; hizo trazabilidad y monitoreo permanente del estado de salud de los colaboradores para implementar iniciativas de prevención y acompañamiento; y coordinó y aseguró el esquema de vacunación a colaboradores y familias.

Adicionalmente, incorporó nuevos esquemas de flexibilidad que corresponden a las diferentes modalidades de trabajo híbrido y consolidó el teletrabajo con 735 teletrabajadores en todos los Negocios.

Considerando la importancia de los líderes en la gestión de la calidad de vida de sus equipos de trabajo, la Organización proporcionó herramientas para acompañar a las personas en un mejor manejo de la incertidumbre desde lo humano.

Para cubrir las necesidades de los colaboradores generadas por la pandemia, asimismo configuró algunos beneficios y auxilios. Esto permitió un mayor uso, pertinencia y satisfacción, con una inversión de COP 120.179 millones.

Pausas activas en el Negocio Cárnicos, Colombia.



## Formación de trabajadores en seguridad y salud laboral [GRI 403-5] [GRI 403-6] [ODS 8.8]

**Cárnicos****Reinducción SST 2021: bioseguridad**

Interiorizar en los colaboradores los conceptos asociados a la prevención y control del riesgo biológico COVID-19 para adoptar comportamientos seguros que eviten la propagación del virus y el posterior incremento de contagios.

**Galletas****Reentrenamiento en temas clave**

Fortalecer los conocimientos en aislamiento de energías, bombeo, rotectnia, atención prehospitalaria, bioseguridad y organizaciones saludables, tanto para personal de planta como para personal que se reincorporaba luego de estar aislado por vulnerabilidad.

**Chocolates****Pieza Clave**

Lograr la motivación del personal, crear una cultura segura y mantener la tendencia a cero accidentes. En Costa Rica, el programa ha sido efectivo y ha logrado dos años sin accidentes.

**Cafés****Identificación de peligros**

Formar en identificación de peligros a líderes y colaboradores de las áreas de producción (secado, concentración, sanitizadores, re-conversión) y PTAR, fortaleciendo así las competencias en identificación de peligros y controles en SST (seguridad y salud en el trabajo) para contener tasas de accidentalidad en vinculados.

**TMLUC****Gestión de riesgos en el puesto de trabajo**

Identificar los riesgos de los colaboradores en su puesto de trabajo y las consecuencias que pueden generar en caso de no ser detectados y gestionados oportunamente.

**ACO****Formación y reinducción a colaboradores**

Capacitar a los nuevos colaboradores de las heladerías en los riesgos que implica su trabajo y cómo gestionarlos y evitarlos. Asimismo, hacer reinducción al personal de producción y transportes, reforzando políticas y riesgos asociados a sus puestos de trabajo y cómo evitarlos.

**Helados****Riesgo vial**

Formar en prevención de riesgo vial a técnicos encargados del mantenimiento de activos comerciales.

**Pastas****100% Consciente**

Formar a los colaboradores en temas como trabajo seguro de montacargas, alturas, espacios confinados, energías peligrosas y trabajos en caliente, con un resultado de cero accidentes en tareas de alto riesgo.

**Prevención del riesgo psicosocial**

Mitigar el riesgo psicosocial a través de la formación a los colaboradores en temas como flexibilidad mental, gestión del estrés y de estrategias de afrontamiento, adaptación al cambio, y gestión de carga mental y cuantitativa, etc.

**Seguridad vial**

Capacitar a los colaboradores para evitar y minimizar los riesgos de su trabajo a través del conocimiento de temas como el Plan Estratégico de Seguridad Vial, normatividad de tránsito y transporte, compromiso con la seguridad vial y técnicas de conducción.





Colaboradores GC Foods, Colombia.

Participación de los trabajadores, consulta y comunicación sobre salud laboral [GRI 403-4]

Número de integrantes	2019	2020	2021
Comité de seguridad y salud en el trabajo	596	483	<b>508</b>
Gestión Cero Accidentes	27.392	17.201	<b>20.171</b>
Grupos de apoyo a emergencias	2.576	2.416	<b>2.638</b>
Gestión Salud	27.235	27.629	<b>27.598</b>
Comité de convivencia	265	197	<b>203</b>



El 60% de las empresas de Grupo Nutresa se reúnen mensualmente con los líderes, 11% bimestral, 26% semanal o quincenal y 3% anual.



## Desempeño en seguridad y salud en el trabajo

[GRI 403-9] [GRI 403-10] [TR-RO-320a.1]

La Compañía logró un Índice de Frecuencia de Accidentalidad (LTIFR) para vinculados de 3,5. En terceros, luego de la reactivación económica, pasó de 6,9 en 2020 a 6,4 en 2021. Por segundo año consecutivo no hubo fatalidades gestionables en vinculados y terceros.

### Desempeño en salud y seguridad en el trabajo

	2019		2020		2021	
	Colaboradores	Contratistas	Colaboradores	Contratistas	Colaboradores	Contratistas
"Tasa de accidentalidad: Número de accidentes por total de colaboradores"	1,66	3,47	0,79	1,55	<b>0,80</b>	<b>1,65</b>
"Tasa de accidentes severos: Número de accidentes con consecuencias severas por cada 1.000.000 horas de trabajo"	0,00	-	0,02	0,08	<b>0,04</b>	-
"LTIFR: Número de accidentes con tiempo perdido por cada 1.000.000 horas de trabajo"	7,26	13,37	3,51	6,90	<b>3,63</b>	<b>6,42</b>
"OIFR: Número de casos de enfermedad laboral por cada 1.000.000 horas de trabajo"	1,70	0,03	0,87	-	<b>0,97</b>	<b>0,02</b>
"Fatalidades por accidentes de trabajo"	0	1	0	1	<b>0</b>	<b>0</b>
Fatalidades por COVID-19	0	0	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>
Enfermedades laborales calificadas como enfermedad laboral - COVID-19	NA	NA	73	7	<b>22</b>	<b>0</b>
Días de ausencia por enfermedad laboral - COVID-19	NA	NA	896	187	<b>245</b>	<b>722</b>

Para promover hábitos de vida sanos y saludables durante el trabajo en casa, Grupo Nutresa diseñó una estrategia virtual con una red de aliados que acompañaron a las personas a través de actividades como yoga, gimnasia, clases de cocina, pausas activas y apoyo psicológico, financiero, jurídico y nutricional.

Igualmente, creó un programa para líderes con el objetivo de desarrollar capacidades en el acompañamiento a sus equipos de trabajo y contribuir a su bienestar.

# **Grupo Nutresa celebró 21 acuerdos**

Grupo Nutresa celebró

colectivos con las organizaciones sindicales y de trabajadores.

## DERECHOS HUMANOS

Grupo Nutresa continúa firme con su compromiso de promover y respetar los derechos humanos con la implementación de un sistema de gestión que permite la identificación permanente de posibles riesgos y un plan de acción para prevenir y mitigar. En el proceso de evolución de este sistema, la Organización actualizó la Política de Derechos Humanos e incluyó un nuevo compromiso de cero tolerancia frente al acoso laboral y sexual.

## Debida diligencia

La Compañía potenció los espacios de conversación y escucha activa con los diferentes grupos relacionados para mantener un clima de confianza y de respeto. En 2021 celebró 21 acuerdos colectivos con las organizaciones sindicales y de trabajadores. Además, 37 conversatorios sobre derechos humanos, donde se expresan las opiniones frente a su gestión e identifican oportunidades para su promoción y respeto. Junto a otros mecanismos de denuncia, consolidó la Línea Ética, homologando la prestación del servicio en el ámbito global y logrando así mayor transparencia, objetividad y confidencialidad. En total, la Organización recibió 177 casos; de ellos, 22 fueron confirmados y relacionados con la vulneración de los derechos humanos y/o la discriminación. **[GRI 407-1] [GRI 408-1] [GRI 409-1] [GRI 2-23] [GRI 2-24] [GRI 2-25] [GRI 2-30] [FB-FR-310a.2]**

### Casos confirmados de violación de derechos humanos y de discriminación [GRI 406-1]

	2019		2020		2021	
	Discriminación	Violación DDHH	Discriminación	Violación DDHH	Discriminación	Violación DDHH
Casos reportados	7	ND	9	77	<b>13</b>	<b>164</b>
Casos analizados y gestionados	7	ND	9	77	<b>13</b>	<b>150</b>
Casos cerrados	6	ND	9	66	<b>13</b>	<b>142</b>
Casos confirmados	0	ND	0	14	<b>3</b>	<b>19</b>

Los casos confirmados como violación de los DD. HH. fueron clasificados como acoso laboral donde se realizaron planes de acompañamiento e implementaron acciones correctivas, y como acoso sexual, donde las personas fueron retiradas de sus cargos.



### Formación

La Compañía capacitó a 492 integrantes de los comités de convivencia en la gestión de posibles casos de acoso laboral y sexual.

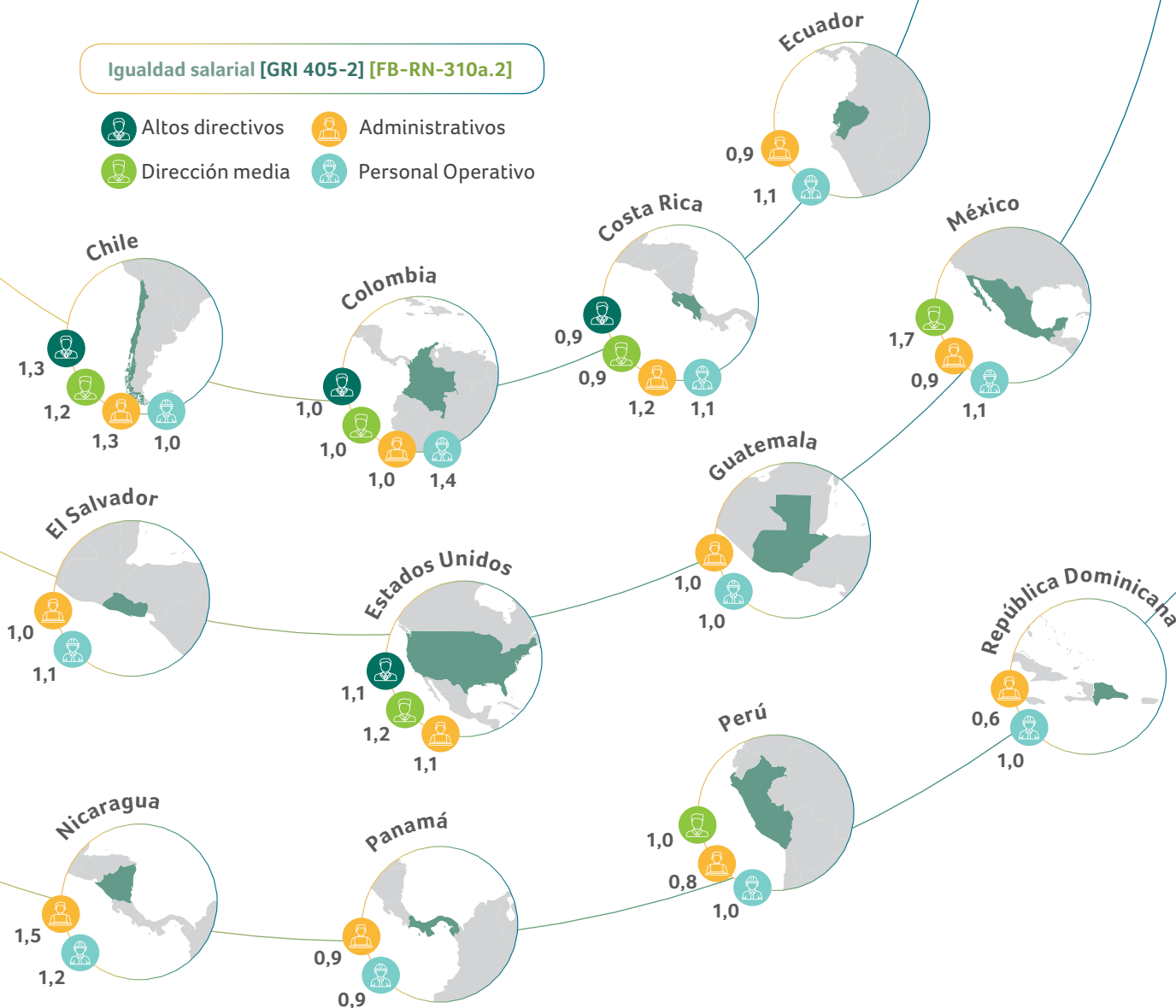
Colaborador Negocio  
Chocolates, Colombia.

Personal de seguridad que recibió capacitación sobre derechos humanos [GRI 410-1]

Porcentaje de personas formadas	
2019	96,0%
2020	100,0%
2021	100,0%

## Igualdad salarial [GRI 405-2] [FB-RN-310a.2]

- Altos directivos
- Administrativos
- Dirección media
- Personal Operativo





# + La Organización

fomentó la generación de oportunidades en el marco de la diversidad, equidad e inclusión y en la promoción del respeto por los derechos humanos.

## Relación entre el salario inicial y el salario mínimo local

[GRI 202-1] [FB-RN-310a.2]

El salario de Grupo Nutresa supera el salario mínimo en todas sus operaciones. En promedio, el salario más bajo supera en un 45% al salario mínimo de cada país. En el Negocio Alimentos al Consumidor, este valor alcanza el 23%.

	Colombia	Costa Rica	Ecuador	México	Panamá	Perú	República Dominicana	EE. UU.	Chile	Guatemala
 <b>HOMBRES</b>	1,90	1,37	1,22	1,84	1,40	1,98	1,39	NA	0,75	1,16
 <b>MUJERES</b>	1,40	1,25	1,10	1,62	1,52	2,00	1,35	NA	0,74	1,11

### Cadena de suministro

Grupo Nutresa formó a 957 interventores y líderes de terceros y a 194 personas de empresas contratistas en la concientización frente al respeto por los derechos humanos.

### Diversidad e inclusión

La Organización fomentó la generación de oportunidades en el marco de la diversidad, equidad e inclusión y en la promoción del respeto por los derechos humanos. Durante 2021 avanzó hacia la equidad de género así:

- Servicios Nutresa se consolidó con el Sello Oro de Equipares.
- 39 empresas participaron en el Ranking Par de Aequales.
- 165 mujeres fueron formadas en liderazgo femenino y continuaron las iniciativas de sensibilización en inclusión y equidad.

Asimismo, Grupo, consciente de la vulnerabilidad de jóvenes y mujeres a raíz de la pandemia del COVID-19, emprendió iniciativas para promover la empleabilidad. Una de ellas fue Futuro Nutresa, programa que vinculó a 5.335 jóvenes entre 18 y

28 años. Adicionalmente, generó oportunidades de inclusión laboral a 173 personas en situación de discapacidad y a 28 personas más que son parte del proceso de reconciliación y paz en Colombia.

Finalmente, para contribuir al mejoramiento de los niveles socioeconómicos de los colaboradores, llevó a cabo un proceso de diagnóstico a un grupo de familias para definir una ruta de progreso.



**Puedes ver más información sobre diversidad de colaboradores.**

[GRI 405-1] [GRI 2-7]

[CG-EC-330a.3] [ODS 8.3]



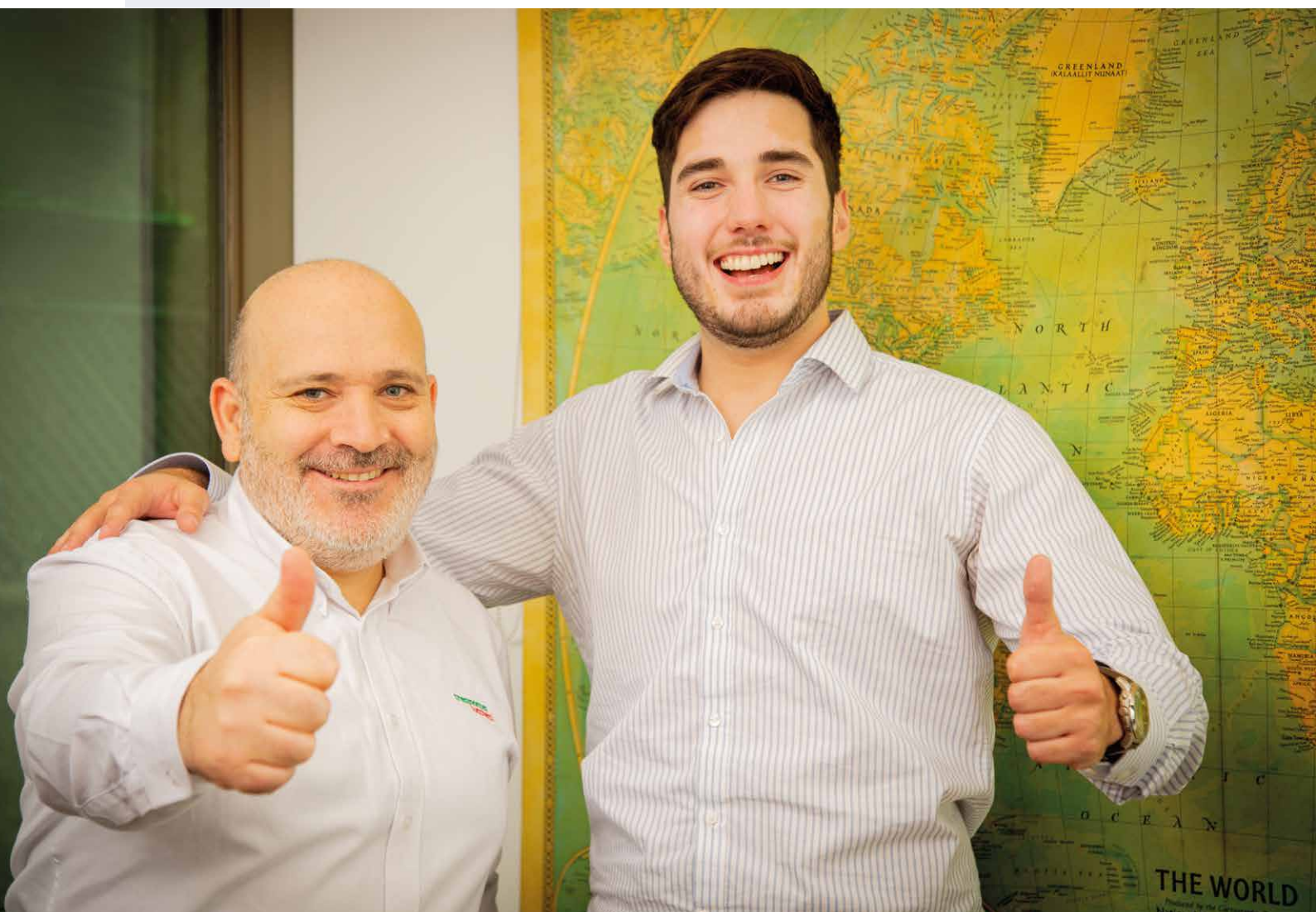




# Calidad de vida y empleo

## Gestión e inclusión del talento

Consolidar una cultura de trabajo incluyente y diversa, que fomente el desarrollo integral del capital humano logrando disponibilidad, compromiso, productividad y equilibrio a través de ambientes de trabajo seguros y saludables.





>>> Colaboradores Negocio Pastas, Colombia.

## Estrategia y avances

### Enfoque estratégico [GRI 3-3]

### Principales avances [GRI 3-3]

#### Transformar el talento.

- **49.051 empleos generados**, incluye directos, indirectos y aprendices.
- **Identificación de talento** en el ámbito global a través de la red social LinkedIn Colombia, con **860.000 seguidores**, segunda empresa privada con más seguidores en el país.
- **218.000 hojas de vida registradas** en la bolsa de empleo y **1.200.000** visitas a la plataforma.
- **Retención del talento** con un índice de rotación de **29,22%**, el cual se ubica por debajo del índice del sector de alimentos en Colombia.
- **27.560 colaboradores** participaron de las estrategias de aprendizaje continuo.
- **292 personas** identificadas como talento de alto potencial para futuros relevos.
- **586 colaboradores** realizaron pasantías para el desarrollo de su talento.
- **2.600 líderes** en proceso de formación y desarrollo.
- **25.776 conversaciones** sobre desarrollo de los líderes con sus equipos.

#### Gestionar el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores.

- **30.490 colaboradores** acompañados en prevención y cuidado de la salud física y mental.
- **Índice de Frecuencia de Accidentalidad (LTIFR)** para vinculados de 3,99.
- **19 compañías** con medición del riesgo psicosocial.
- **84%** de favorabilidad en la medición del clima organizacional.
- **3.258 colaboradores** en las diferentes modalidades de trabajo híbrido.





Colaboradores  
Negocio Galletas,  
Colombia.

## Acciones destacadas

### Grupo Nutresa, la tercera mejor empresa en Colombia para atraer y fidelizar talento

Grupo Nutresa es la tercera mejor empresa para atraer y fidelizar talento en Colombia y la primera en el sector de alimentos según el monitor de reputación Merco Talento 2023. Además, dentro de los resultados el monitor incluyó por primera vez un *ranking* con los mejores equipos de recursos humanos del país de acuerdo con el criterio de 148 directivos y responsables del talento humano de diferentes empresas. En este listado, el equipo de Desarrollo Humano y Organizacional de Grupo Nutresa ocupó el segundo lugar.

### Certificación como Empresa Familiarmente Responsable (EFR)

La Fundación Másfamilia, de España, elevó la calificación de la certificación de Empresa Familiarmente Responsable al nivel máximo de excelencia (A+) a Servicios Nutresa y Colcafé. Este reconocimiento ratifica el compromiso de Grupo Nutresa con el fortalecimiento de prácticas que concilian la vida personal, familiar y laboral de los colaboradores y sus familias.

### Negocio Cárnicos, reconocido por su gestión en seguridad y salud en el trabajo

Industrias de Alimentos Zenú fue ganadora en los Premios Reconocimiento Sura 2023 al bienestar y competitividad en las empresas dentro de la categoría *ambientes de trabajo seguros y saludables* gracias a la Escuela de Destrezas, una estrategia de aprendizaje que promueve en los colaboradores un mayor nivel de agilidad, precisión, ubicación, reacción, concentración y velocidad en su puesto de trabajo con el fin de disminuir los accidentes laborales, mejorar la calidad en la elaboración de los productos y aumentar la productividad.



>>> Colaborador Negocio Cárnicos, Colombia.

### Compañía Nacional de Chocolates es reconocida en los XVI Premios Lazos a la Sostenibilidad 2023, categorías *gestión del talento humano* y *líder empresarial sostenible*

Este reconocimiento, liderado por BritCham Colombia y la Embajada Británica en Colombia, destaca la gestión en modelos de trabajo más eficientes y socialmente responsables que promueven el desarrollo del país. La Compañía Nacional de Chocolates fue nominada en cuatro categorías y ganadora en gestión del talento humano por su modelo de organización consciente #EntreTodos. Asimismo, su presidente, Juan Fernando Castañeda P., fue premiado en la categoría líder empresarial sostenible.

### Compañía Nacional de Chocolates, la mejor organización del sector alimentos para trabajar en Colombia

La plataforma Computrabajo reconoció, entre más de 34.000 empresas, a la Compañía Nacional de Chocolates como la mejor organización del sector alimentos para trabajar en Colombia en el Best Work Places 2023.



Colaboradores Negocio Chocolates, Colombia.



Colaboradores Negocio Tresmontes Lucchetti, Chile.

### Reconocimientos a Tresmontes Lucchetti por su gestión en seguridad y salud en el trabajo

El Negocio Tresmontes Lucchetti fue reconocido por la Secretaría Regional Ministerial de Salud de Chile por su trayectoria y continuidad como lugar de trabajo promotor de la salud desde el año 2014, por propiciar entornos favorables para la calidad de vida de las personas. De acuerdo con los requisitos vigentes, fue ascendido a nivel de excelencia para el periodo 2024-2026.

El Negocio también fue exaltado por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) por la destacada gestión en materia de prevención de riesgos y accidentes laborales, lo que se vio reflejado en 2.000.000 de horas sin accidentes.

Además, el Congreso de Bienestar 2023, Creando Organizaciones Irresistibles, de la Red de Recursos Humanos, galardonó a Tresmontes Lucchetti por ser una empresa saludable e irresistible por situar a las personas en el centro del foco empresarial.





Colaboradores Negocio Tresmontes Lucchetti, Chile. <<<

## Enfoque y gestión

[GRI 3-3]

### Descripción de riesgos y oportunidades

La escasez de talento en los ámbitos nacional e internacional viene constituyéndose como uno de los riesgos más significativos para las empresas. Las causas obedecen al poco desarrollo de las personas disponibles laboralmente en las habilidades y capacidades requeridas, a la falta de interés de las nuevas generaciones por emplearse de manera formal y a la poca capacidad de atracción y creación de compromiso que tienen las empresas para incorporar al mejor talento que responda a las necesidades actuales y de futuro. Esta situación reta a Grupo Nutresa a innovar en las prácticas de talento, y a crear propósito y conexión entre las personas con la Organización.

Por otra parte, el estrés laboral, el agotamiento y la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal pueden tener un impacto significativo en el desempeño, compromiso y satisfacción de los colaboradores. Por ello, el cuidado de la salud física y mental sigue siendo una prioridad para la Organización, a fin de minimizar los riesgos de accidentalidad, ausentismo y enfermedad laboral.

Otro riesgo importante es la poca capacidad para adoptar las nuevas legislaciones en materia laboral, porque estas plantean el desafío de cumplir con la normatividad de los países donde Grupo Nutresa hace presencia, además de lograr la competitividad y productividad del talento.



## Estrategia y futuro

Son varios los desafíos presentes y futuros alrededor de la gestión del talento: la atracción e incorporación de personas con perfiles globales y diversos; con las competencias necesarias para lograr los objetivos, entre ellas el bilingüismo y la adaptabilidad; y la permanente capacidad de reconfiguración de habilidades, lo cual exige una alta disposición de autodesarrollo y autoaprendizaje.

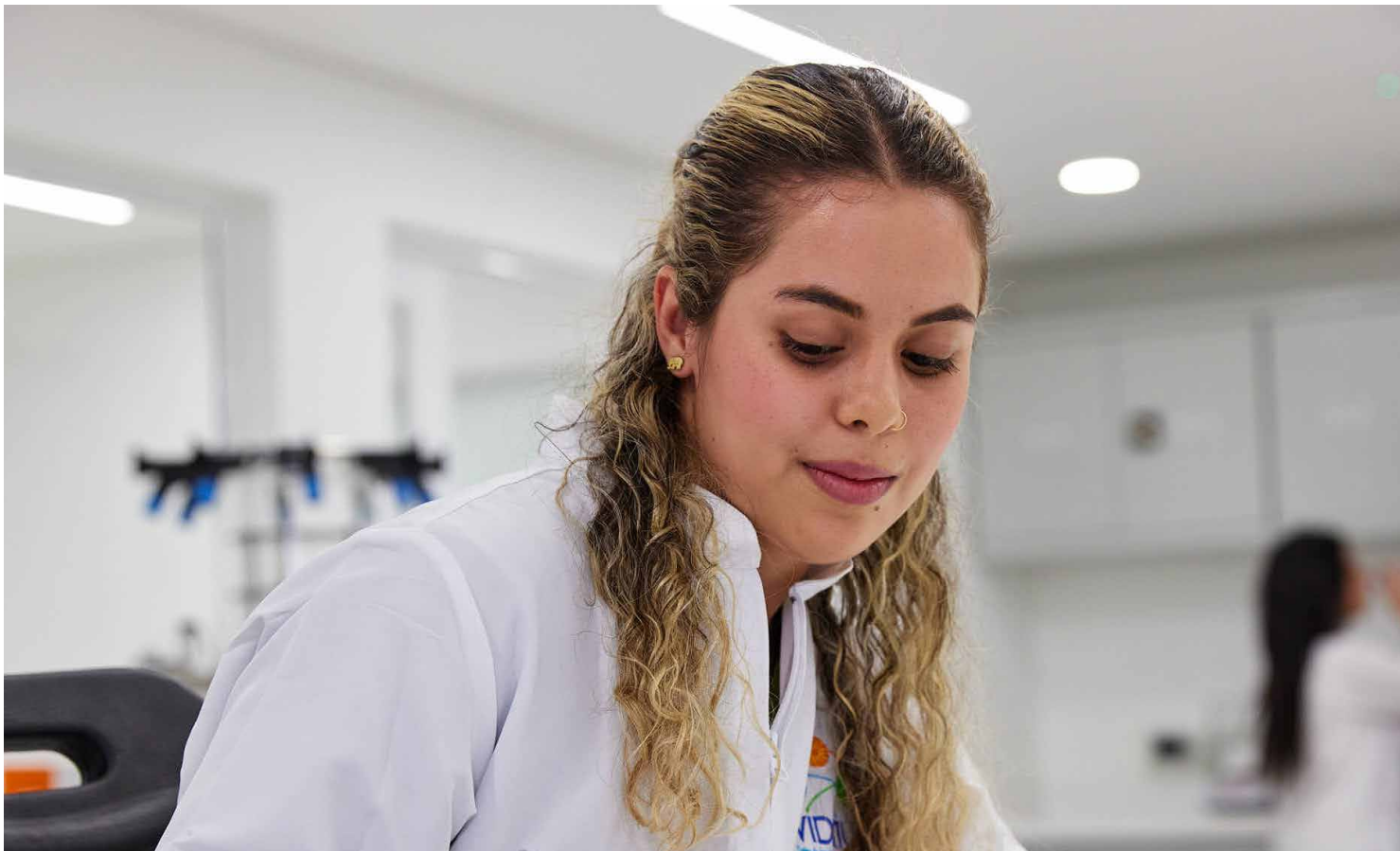
A lo anterior se suma la alta necesidad de adoptar nuevas tecnologías para alcanzar mayores niveles de productividad y contribuir a la permanente transformación organizacional. Estos retos requieren del desarrollo de líderes con grandes capacidades para inspirar y conectar con las personas y sus propósitos de vida.

Dadas las circunstancias actuales en la salud de las personas y la modalidad de trabajo híbrido, cada vez se hace más desafiante el acompañamiento en la prevención respecto de la salud física, mental y emocional.

Finalmente, las condiciones políticas, sociales y económicas de las geografías donde la Compañía tiene presencia requieren del entendimiento y adaptación permanente de las nuevas legislaciones laborales para asegurar el cumplimiento normativo y la sostenibilidad del Negocio.

Colaboradoras  
Negocio Cafés,  
Colombia.





## Metas, indicadores y progreso

### Transformación del talento

Grupo Nutresa logró en 2023 resultados de excelencia en clima y compromiso organizacional, con un 84% frente a la meta del 80%. Este resultado se debe, en gran parte, a un liderazgo que ha construido un ambiente laboral significativo para las personas, con un positivo balance entre el trabajo y la vida personal. De igual manera, los resultados en la medición de riesgo psicosocial fueron satisfactorios, aunque plantean retos frente a la continuidad de las iniciativas de prevención y cultura de autocuidado, con un foco importante en la salud mental que ha mostrado un aumento en las capacidades de gestión de los Negocios para prevenir las condiciones de riesgo que pueden afectar la salud mental de los colaboradores.

También avanzó en el proceso de reconfiguración de habilidades de los colaboradores y en el desarrollo de capacidades organizacionales. Así, la Organización ofreció 1.371.896,9 horas de formación, con una inversión de COP 8.121 millones. Además, 1.183 colaboradores fueron promovidos o cambiaron de rol, y 586 participaron en pasantías, práctica que se ha convertido en la de mayor efectividad para el desarrollo del talento.



Colaboradora del  
Centro de Centro  
de Investigación  
en Nutrición,  
Salud y Bienestar  
(Vidarium),  
Colombia.

Como resultado de la gestión del proceso de planificación de talento, la Organización cerró el año con 292 talentos de alto potencial valorados y en proceso de desarrollo; adicionalmente, tuvo 25.776 conversaciones de desempeño entre líderes y colaboradores.

Grupo Nutresa continuó consolidándose como uno de los mejores empleadores en Colombia y ganó fuerza como marca empleadora con la visita de más de un millón de usuarios en la plataforma de empleo; así se convirtió en la segunda compañía con mayor número de seguidores en LinkedIn Colombia. También generó empleo a 10.923 personas y fortaleció la inclusión de 4.951 mujeres y 6.122 jóvenes.

#YoRefieroTalentoNutresa continúa su posicionamiento como estrategia de referidos, con más de 1.700 personas registradas. Con esta iniciativa la Compañía busca disminuir la rotación temprana y aumentar el compromiso de los colaboradores actuales y futuros.

Seguridad y salud en el trabajo

La Organización continuó trabajando en la gestión de riesgos en seguridad y salud en el trabajo, y, aunque no ha logrado alcanzar la meta de cero accidentes, este propósito sigue siendo el foco. En 2023 alcanzó un resultado en accidentalidad de 3,99 en vinculados y de 4,73 en contratistas. Igualmente, mantuvo el acompañamiento a los colaboradores para el cuidado de su salud física y mental a través de estrategias de autocuidado enfocadas en alimentación saludable, prácticas de atención plena, actividad física, higiene del sueño, gestión de emociones, relaciones sanas, tiempo libre, desarrollo personal y bienestar financiero.

Desempeño en seguridad y salud en el trabajo [GRI 403-9]

	2021		2022		2023	
	Colaboradores	Contratistas	Colaboradores	Contratistas	Colaboradores	Contratistas
LTIFR Número de accidentes con tiempo perdido por cada 1.000.000 horas de trabajo	3,63	6,42	3,60	5,89	3,99	4,73
OIFR Número de casos de enfermedad laboral por cada 1.000.000 horas de trabajo	0,97	0,02	0,87	0,19	1,13	0,12
Tasa de accidentes severos Número de accidentes con consecuencias severas por cada 1.000.000 horas de trabajo	0,04	0,00	0,09	0,00	0,02	0,05
Tasa de accidentalidad Número de accidentes por total de colaboradores	0,80	1,65	0,81	1,55	0,90	1,21