

CONSTRUIMOS PROGRESO CON HECHOS FIRMES

Informe de Sostenibilidad **2024**

ALION
Molins[®] corona



CONSTRUIMOS PROGRESO CON HECHOS FIRMES

Informe de Sostenibilidad **2024**

ALIÓN
Molins[®] corona



CONTENIDO

MENSAJE DE LA DIRECCIÓN GENERAL	4
SOBRE ESTE INFORME	6
CIFRAS Y PROYECTOS DESTACADOS ALIÓN 2024	8
ACERCA DE ALIÓN	15
¿QUIÉNES SOMOS?	16
GOBIERNO CORPORATIVO	19
ESTRATEGIA	25
MATERIALIDAD	26
NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS	28
CRECIMIENTO RESPONSABLE	31
ÉTICA Y CUMPLIMIENTO	32
CRECIMIENTO RENTABLE	38
CRECIMIENTO SOSTENIBLE	44
INNOVACIÓN, TECNOLOGÍA Y PRODUCTOS SOSTENIBLES	45
OPERAR CON EFICIENCIA	48
ESTRATEGIA CLIMÁTICA	50
TALENTO Y DIVERSIDAD ALIÓN	53
CULTURA DE LA SALUD Y SEGURIDAD	59
DESARROLLO DE COMUNIDADES	68
ANEXOS	76
TABLA GRI	79



LISTA DE ABREVIATURAS

- △ **CO₂** Dióxido de carbono
- △ **CO₂** Equivalente Dióxido de Carbono Equivalente.
- △ **COPASST** Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- △ **DEI** Diversidad, Equidad e Inclusión
- △ **DUA** Diseño Universal para el Aprendizaje.
- △ **EPP** Equipos de Protección Personal.
- △ **GEI** Gases Efecto Invernadero
- △ **GJ** Gigajulio.
- △ **GRI** Global Reporting Initiative-Iniciativa Global de Reporte.
- △ **GTC45** Guía Técnica Colombiana
- △ **IE** Institución Educativa.
- △ **IER** Institución Educativa Rural.
- △ **ILI** Índice de Lesiones con Incapacidad.
- △ **JAC** Junta de Acción Comunal
- △ **Kc** clínker.
- △ **Kcal** Kilo caloría.
- △ **Kg** Kilogramo.
- △ **kWh** kilovatio-hora.
- △ **M3** Metro cubico.
- △ **L** Litro.
- △ **PIAR** Planes Individuales de Ajustes Razonables.
- △ **PMA** Programa de Monitoreo Ambiental.
- △ **PQRS** Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias.
- △ **PSA** Pago por Servicios Ambientales.
- △ **PTEE** Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- △ **RTAF** Road Traffic Accident Frequency.
- △ **PTAR** Planta de Tratamiento de Aguas Residuales.
- △ **SAGRILAFT** Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral del Lavado de Activos, Financiación del terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.
- △ **SST** Salud y Seguridad en el Trabajo.
- △ **t** Toneladas.
- △ **TJ** Terajulio.

Mensaje de la dirección general

(2-22)

Les presento el primer Informe de Sostenibilidad de ALIÓN, el cual refleja nuestro compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas ante los diferentes grupos de interés en los ámbitos ambiental, social, económico y de gobierno durante el 2024. Hace ya cinco años, iniciamos esta gran apuesta por ser un cementero diferente, cercano a las comunidades donde operamos, respetuoso del medio ambiente y las autoridades, transparente con nuestros clientes y consumidores finales, y comprometido con ofrecer un producto de la más alta calidad.

Hoy vemos materializado ese sueño con resultados tangibles en un sector donde nos hemos posicionado gracias al valor que nuestros clientes reconocen en nuestro producto y servicio, alcanzando la participación de mercado que nos propusimos en nuestro plan de negocio y cumpliendo con las expectativas de nuestros socios. Este logro, que nos llena de orgullo, se obtuvo honrando el legado de Corona y Molins, quienes no solo esperan resultados financieros o económicos sólidos, sino también avances concretos en la conservación del medio ambiente, la mitigación de nuestro impacto ambiental y la transformación positiva de nuestras comunidades y áreas de influencia.

En este tiempo nos hemos ganado con tenacidad y firmeza nuestro derecho a permanecer en el mercado. Sin embargo, los retos y desafíos que se avecinan no son menores. Hoy comprendemos que no basta con ofrecer un producto de la mejor calidad ni con preservar lo que ya hemos alcanzado.



**MARTHA PATRICIA
QUINTERO VALDERRAMA**
Directora General
Cemento y Concreto ALIÓN



Nos enfrentamos a un mundo incierto y volátil, donde no solo nuestros clientes, sino también nuestros diferentes grupos de interés elevan sus expectativas y nos exigen un mayor compromiso con el medio ambiente, con las comunidades y con la transparencia en nuestra forma de actuar. Asimismo, somos conscientes que nuestros colaboradores buscan que su trabajo contribuya a un propósito superior de ser el aliado firme y confiable de soluciones para la construcción y no solo enfocados en la producción y venta de un bien específico. Esta realidad nos ha llevado a una profunda reflexión sobre los objetivos de la compañía, concluyendo que nuestra misión principal es defender y garantizar la sostenibilidad de ALIÓN en el tiempo, para seguir generando valor a nuestros accionistas, clientes, empleados y comunidades, haciendo un uso responsable de los recursos y mitigando cualquier impacto negativo en el medio ambiente.

Entendemos que la reducción de nuestra huella de carbono, así como la adaptación al cambio climático son factores clave en nuestra gestión y preocupaciones centrales para nuestros grupos de interés.

En ALIÓN, estamos convencidos que con nuestras acciones, podemos contribuir a la reducción de gases de efecto invernadero y,

con ese fin, hemos establecido una hoja de ruta al 2030 que, además de incluir otros indicadores de sostenibilidad, nos permite monitorear nuestros avances en este frente. No obstante, quiero resaltar que nuestro compromiso con la sostenibilidad no se limita a la reducción de emisiones de CO₂ o el menor consumo de agua de la industria en Colombia, nuestro interés es generar un impacto positivo en la sociedad mediante acciones que beneficien a nuestros colaboradores, comunidades, clientes, proveedores y socios, consolidando así la permanencia de ALIÓN en el tiempo. Un ejemplo de lo anterior es el reto que tenemos de caracterizar los impactos ambientales del cemento y el concreto en cada una de sus etapas, así como innovar en productos con atributos de sostenibilidad, como muestra de ese firme interés que tenemos con la sostenibilidad.

Quiero agradecer a nuestros colaboradores por su esfuerzo y compromiso con ALIÓN. Del mismo modo, reconozco a nuestros aliados comerciales y proveedores por su dedicación en la consecución de los resultados. Agradezco también a nuestras comunidades, quienes siempre han mostrado disposición para trabajar de manera articulada con ALIÓN en pro del desarrollo del territorio. Asimismo, destaco

“Hoy vemos materializado ese sueño con resultados tangibles en un sector donde nos hemos posicionado”.

el acompañamiento de las autoridades en sus diferentes niveles, así como de los gremios, cuyo apoyo ha sido fundamental. Sin ustedes, esta tarea sería imposible.

Este documento reúne las principales acciones ejecutadas por ALIÓN, reflejando nuestros impactos y logros, reafirmando así nuestro compromiso SIEMPRE FIRME con el desarrollo y crecimiento sostenible. ▲

MARTHA PATRICIA QUINTERO VALDERRAMA
Directora General
Cemento y Concreto ALIÓN



Sobre este informe

(2-2)(2-3)(2-14)

Publicamos nuestro primer Informe de Sostenibilidad, en el que presentamos la gestión llevada a cabo entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024. Con este documento, reafirmamos nuestro compromiso con la transparencia y la responsabilidad en la gestión de nuestro impacto, brindando a nuestros grupos de interés información clara, estructurada y accesible. Este informe fue construido teniendo en cuenta los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI), lo que garantiza una comunicación alineada con prácticas internacionales de sostenibilidad.

Este informe, que tiene como fecha de publicación el primer semestre de 2025, se realizará con una periodicidad anual y abarca la gestión de Empresa Colombiana de Cementos S.A.S., Insumos y Agregados de Colombia S.A.S. y Concretos ALIÓN S.A.S. Para efectos de presentación, utilizamos la marca ALIÓN como referencia para todas las entidades, manteniendo así una visión integral de nuestra operación. Cada una de estas razones sociales presentó sus Estados Financieros de manera individual, garantizando la precisión y confiabilidad de la información reportada.

Para garantizar la veracidad y confiabilidad de la información, establecimos un contrato de verificación con KPMG, una firma independiente de nuestra organización,

Reafirmamos nuestro compromiso con la transparencia y la responsabilidad en la gestión de nuestro impacto.

que auditó 12 de nuestros indicadores estratégicos de sostenibilidad y certificó la precisión de los datos presentados. Adicionalmente, contrastamos la información con los reportes de nuestros socios y la Junta Directiva, asegurando una evaluación integral y alineada con nuestros principios de gobernanza.

Nuestra Junta Directiva ha sido informada del contenido de este informe, fortaleciendo nuestro compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas ante nuestros grupos de interés.

Punto de contacto para preguntas sobre el informe o información reportada:

Línea Siempre Firme

(601) 482 33 55 - (604) 283 61 00
comunicacionesalion@alion.com.co
siemprefirme@alion.com.co





Cifras y proyectos destacados **ALIÓN 2024**

NUESTRO IMPACTO ECONÓMICO

IMPULSANDO EL CRECIMIENTO

**5,6**

millones de toneladas de cemento vendidas en cinco años de operación.

**+ de COP 7.800**

millones de pesos invertidos en infraestructura industrial.



NUESTROS CLIENTES



Presencia en

28

departamentos de Colombia.



+ de

1.000

clientes directos, entre cemento y concreto, y 5.700 clientes indirectos.

**97%**

de satisfacción general de nuestros clientes, lo que representa un incremento frente al 93% obtenido en 2023.



Esto refleja una percepción positiva de nuestra oferta, evaluada a través de encuestas telefónicas que analizaron: calidad, logística, facturación y soporte técnico.

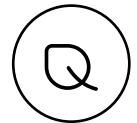


INNOVACIÓN, TECNOLOGÍA Y PRODUCTO SOSTENIBLE



2%

fue la reducción en el factor **Clinker** ponderado en nuestro cemento, gracias a la implementación de aditivos en el proceso productivo y la optimización de la producción de Clinker comparándolo con el año 2023.



Clasificamos nuestra actividad de producción de cemento en la Taxonomía del Cemento Verde para Colombia, **al reducir nuestra intensidad de emisiones de**

CO₂

por debajo del umbral de 0,6 tCO₂e/t.

ABASTECIMIENTO SOSTENIBLE

93%

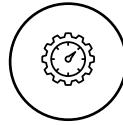
de nuestros proveedores son nacionales y 7% son extranjeros.



Logramos un 97% de satisfacción general de nuestros clientes, superando el 93% alcanzado en 2023.

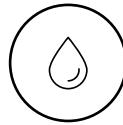


NUESTRO IMPACTO AMBIENTAL OPERANDO CON EFICIENCIA



(Overall Equipment Effectiveness) OEE
del horno de Clinker

75,5%



0,115 m³/t cementante

fue la intensidad en el consumo de agua
en la producción de cemento, lo que
nos ubica en una de las operaciones
cementeras más eficientes en el uso de
este recurso natural.

**Reducción de nuestro
consumo energético en
8,26% con respecto a 2023.**



ESTRATEGIA CLIMÁTICA

Emisiones

GEI TOTALES (Alcances 1 y 2):
750,2 mil tCO₂e. (toneladas equivalentes de CO₂).

Reducción

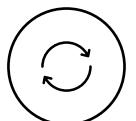
de las emisiones específicas logrando
llegar a 569 Kg CO₂/t cementante.

Reducción

en nuestro consumo energético
del 8,26% con respecto a 2023.



ECONOMÍA CIRCULAR



En nuestro primer año de uso de combustibles alternativos, **logramos sustituir el**

7,5%

de **combustibles fósiles** (carbón) por medio del coprocesamiento de combustibles derivados de residuos tales como llantas, plásticos, papel, cartones no reciclables, maderas, telas; entre otros.

1.378.878,5 t

de **materias primas empleadas** para nuestros procesos productivos.

(301-1) Consulte el detalle de nuestras materias primas [aquí](#).

1.373,8 t

de **residuos generados**, de los cuales el 20% fueron recuperados y el 78% fueron destinados a disposición final.

(306-4) Consulte el detalle de nuestros residuos [aquí](#).





BIODIVERSIDAD Y PAISAJES



1.102

hectáreas en conservación bajo el esquema de pago por servicios ambientales (PSA).



Acuerdo de compensación por pérdida de biodiversidad de

330

hectáreas de bosque.



Dos planes

de biodiversidad activos y tres especies de plantas en peligro identificadas cerca a nuestros sitios de explotación y producción.

NUESTRO IMPACTO SOCIAL

CLIMA LABORAL



71,5

puntos en el índice de satisfacción de clima laboral, reflejando un aumento significativo respecto al año 2023. La medición se realizó bajo la metodología Great Place to Work. Esto nos hizo acreedores a la certificación como un empleador atractivo en el país y también ejemplo para este.

TALENTO Y DIVERSIDAD



37,7%

de las personas contratadas en 2024 fueron mujeres.



16,67%

de nuestros cargos directivos son ocupados por mujeres.



VOLUNTARIADO



490

horas de voluntariado corporativo en total.

260

horas en nuestro **voluntariado Hechos Firmes**.

230

horas en el **Voluntariado de Corona - Ayudar Me Hace Bien**.

CULTURA DE LA SALUD Y SEGURIDAD

△ 100% de nuestros colaboradores y contratistas involucrados **en el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo**.

△ Para el indicador de frecuencia de accidentes de tránsito Road Traffic Accident Frequency – RTAF - en 0,41, frente al promedio del sector que se ubica en 1, consolida una operación segura para nuestros contratistas y operadores logísticos. △



Acerca de ALIÓN





¿QUIÉNES SOMOS? (2-6)

Nuestra compañía tiene sus orígenes en el año 2015, cuando, a través de la alianza entre Molins de España y Corona Industrial de Colombia, se emprendió el sueño de construir la planta de cemento más moderna de Colombia. Tras cuatro años de edificación y puesta a punto, realizamos el primer despacho y venta en el país en noviembre de 2019.

Gracias a la transferencia de conocimiento y valores de nuestros socios, quienes reúnen la mejor experiencia y capacidad técnica, comercial, administrativa y de sostenibilidad, contamos actualmente con la planta más moderna del país para la producción de cemento, además de dos plantas de concreto, ubicadas en el Oriente antioqueño y el norte del Valle de Aburrá.

Así, nos consolidamos como un nuevo jugador en la industria cementera y concretera, una empresa que apostó por atender las necesidades del mercado con su marca ALIÓN y convertirse en un aliado estratégico para los proyectos de infraestructura y construcción del país.

Molins[®] corona

Asimismo, contamos con una mina de caliza y arcillas que suministra materia prima de alta calidad a la planta cementera para la elaboración de Clinker y cemento, con un modelo productivo eficiente en costos y en la operación.

Nuestro proceso se desarrolla y controla desde la extracción del mineral, su transformación en cemento y concreto, hasta su distribución y comercialización en el territorio nacional. Tenemos una sólida propuesta de valor para nuestros clientes, entregando uno de los mejores productos del país y siendo un eje de desarrollo en la región del Magdalena Medio Antioqueño.

Con tan solo cinco años de operación, hemos logrado una participación de mercado del 10% y hemos llevado nuestro producto a 28 departamentos de Colombia. Actualmente, nuestros clientes nos perciben como la tercera marca con mayor reconocimiento en el país, lo que nos reta a seguir creciendo y a trabajar de manera responsable, rentable y sostenible.

En solo cinco años, logramos una participación del 10% del mercado y llegamos a más de 28 departamentos de Colombia.

Contamos con un cemento de bajas emisiones, que apuesta por la sustitución de combustibles tradicionales por alternativos, el cuidado del recurso hídrico y la mejora de la calidad de vida de los habitantes cercanos a nuestra operación. Cumplimos con la normatividad colombiana y, además, contamos con sello de calidad de producto y certificaciones ISO 9001 e ISO 14001, lo que resalta nuestra orientación a la mejora continua de nuestros procesos y una gestión adecuada de los recursos naturales.

Los sectores en los que desarrollamos nuestras actividades incluyen Industrial y materiales para la construcción, así como cementos y concretos. ▲

NUESTROS PRODUCTOS

- △ Cemento uso general, UG
- △ Cemento Altas Resistencias Tempranas, ART
- △ Fibrocemento
- △ Clíker
- △ Concreto



SUBPRODUCTOS DEL PORTAFOLIO CONCRETO

Agilcreto

Basecreto

Inducreto

Multicreto

Viacreto

NUESTROS CANALES DE VENTA



△ Canal

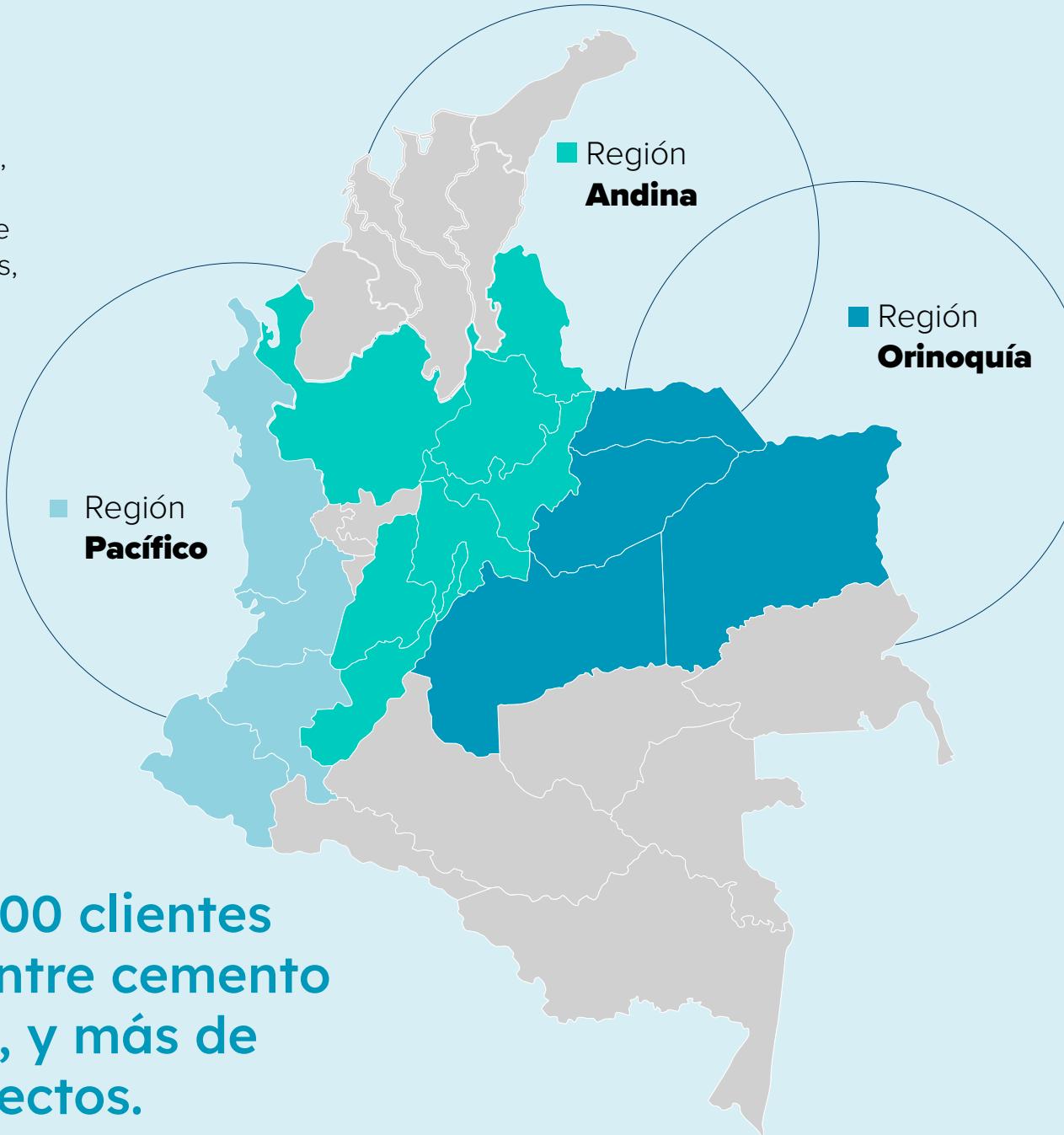
△ Canal Directo

△ Moderno

△ Canal Digital

MERCADOS ATENDIDOS

Hemos desarrollado relaciones de confianza y respeto con nuestros clientes, en la actualidad contamos con más de 1.032 clientes directos, entre cemento y concreto, y 5.700 clientes indirectos.



ASOCIACIONES DE MIEMBROS (2-28)

Hacemos parte de las siguientes asociaciones gremiales:



Cámara Colombiana de la Construcción, Camacol



Procemco, Cámara Colombiana del Cemento y el Concreto



Cámara Colombiana de Infraestructura, CCI



Asociación Colombiana de Productores de Agregados Pétreos, Asogravas



Corporación Empresarial del Oriente Antioqueño, CEO



Además, hacemos parte del Comité de Cumplimiento Empresarial Colombiano

GOBIERNO CORPORATIVO (2-9)

Contamos con una estructura corporativa y de buen gobierno, compuesta por políticas, procedimientos y prácticas que regulan la toma de decisiones en la compañía y que se alinean con la estrategia, generando confianza en nuestros grupos de interés. Entre las principales políticas se encuentran:

- △ Estatutos sociales
- △ Código de ética
- △ Código de buen gobierno corporativo
- △ Política de libre competencia



NUESTROS ÓRGANOS DE GOBIERNO SON:

Asamblea General de Accionistas

Es el máximo órgano de decisión de la compañía. Está conformado por los accionistas inscritos en el libro de registro de accionistas de la sociedad: Corona Industrial S.A.S., Suministros de Colombia S.A.S. y Cementos Molins S.A.

Los socios se reúnen al menos una vez al año para examinar la situación de la sociedad, determinar sus directrices económicas, considerar las cuentas y balances del último ejercicio, resolver sobre la distribución de utilidades y adoptar decisiones estratégicas para el cumplimiento del objeto social.

Asimismo, la Asamblea General de Accionistas es responsable de tomar decisiones relevantes, como el nombramiento de administradores y demás funcionarios de su elección, entre ellos, los miembros de la Junta Directiva y la Revisoría Fiscal.

Junta Directiva

Es el máximo órgano de administración de la sociedad y tiene la responsabilidad de orientar y acompañar las decisiones del representante legal. Por ley, cuenta con las facultades establecidas en los estatutos de la sociedad, entre ellas, el nombramiento del Gerente y la aprobación estratégica de decisiones en asuntos presupuestales, proyectos, nuevos negocios y, en general, cualquier tema que impacte a nuestros grupos de interés.

De acuerdo con los Estatutos Sociales, la Junta Directiva de la sociedad está compuesta por seis miembros principales, cada uno con un suplente personal que lo reemplazará en sus ausencias temporales o absolutas. Sus miembros son elegidos por la Asamblea General de Accionistas a través del sistema de cociente electoral (a menos que la designación sea unánime) para períodos de un año y pueden ser removidos en cualquier momento. (2-10)



Si bien la Junta Directiva no cuenta con comités propios, en la compañía existen comités relevantes para el seguimiento de asuntos materiales para la sociedad.

Para la designación de los miembros de la Junta Directiva, la Asamblea General de Accionistas tiene en cuenta los siguientes criterios:

1. Trayectoria profesional, formación académica y experiencia de los candidatos.
2. Experticia en manejo y dirección de empresas y áreas de interés para la actividad económica que desarrolla la compañía.
3. Buen nombre y reconocimiento por su idoneidad profesional e integridad.
4. Edad máxima de setenta y cinco (75) años.

El presidente de la Junta Directiva de la Compañía actualmente es Jaime Alberto Ángel Mejía, presidente de Corona Industrial. [\(2-11\)](#)

Representante Legal y Suplentes

Es la persona elegida por la Junta Directiva para dirigir la administración principal de los negocios y garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la compañía. El representante legal cuenta con dos suplentes, quienes lo reemplazan en caso de ausencias temporales o absolutas.

Revisor Fiscal

Es el encargado de verificar que las operaciones de la sociedad se ajusten a las disposiciones de los estatutos y a las decisiones de la junta directiva, así como velar por que se lleven regularmente la contabilidad de ALIÓN y las actas de las reuniones de la asamblea, de la junta de socios y de la junta directiva. El Revisor Fiscal es elegido por la Asamblea General de Accionistas para períodos de un año.

Esta estructura asegura que la toma de decisiones y la administración de la sociedad se realicen conforme a los principios de la organización, así como a las normas legales y estatutarias.

Una estructura corporativa y de buen gobierno que genera confianza en nuestros grupos de interés.



COMPOSICIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA

Miembros principales:



ROBERTO
JUNGUITO POMBO



JAIME ALBERTO
ÁNGEL MEJÍA



PABLO
BARRERA ESCOBAR



JAIME
PRIETO VIZOSO



MARCOS
CELA REY



JORGE
BONNIN BIOSLADA

Cargo	Presidente Organización Corona	Presidente de Corona Industrial	Vicepresidente División Superficies, Materiales y Pinturas Corona Industrial	Director de negocio Argentina, Bolivia y Uruguay de Molins	CEO Molins	Director Financiero de Molins
Miembro desde	2019	2015	2021	2024	2017	2019
Independiente	No	No	No	No	No	No
Competencias relevantes	<ul style="list-style-type: none"> • Financiera • Consultoría gerencial • Aeronáutica • Retail • Industria • Minería 	<ul style="list-style-type: none"> • Operaciones: • Tecnología • Gestión de proyectos • Desarrollo de negocios 	<ul style="list-style-type: none"> • Comercial • Mercadeo • Industrial • Administración de empresas • Contabilidad Financiera • Ingeniería 	<ul style="list-style-type: none"> • Minería • Industrial • Industria • Minería • Química • Académica 	<ul style="list-style-type: none"> • Financiera • Retail • Industria • Minería • Química • Académica 	<ul style="list-style-type: none"> • Growth processes • Turnaround • Change management • Operational performance • M&A and financing restructuring. • Mercados de materiales de construcción • Papel y embalaje • Ascensores • Automoción • Sistemas de calefacción y herramientas eléctricas

Miembros suplentes de la Junta Directiva



**ANA MARÍA
DELGADO GONZÁLEZ**



**JONATHAN
NICKELL**



**DAVID FRANCISCO
CASTRO MARTÍNEZ**



**IGNACIO
MACHIMBARRENA**



**CARLOS
MARTÍNEZ FERRER**



**EVA
GONZÁLEZ ANDREAU**

Cargo	Vicepresidente de Asuntos Corporativos de Grupo Corona	Director financiero y Vicepresidente de Estrategia y Desarrollo de Negocios de Corona Industrial	Gerente de Inversiones de Organización Corona	Director Corporativo Técnico e Industrial de Molins	Director de Desarrollo de Negocios de Molins	Directora de Recursos Humanos de Molins
Tipo	Ejecutivo	Ejecutivo	Ejecutivo	Ejecutivo	Ejecutivo	Ejecutivo
Antigüedad (años)	2020	2020	2023	2020	2019	2019
Género	Mujer	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Mujer
Independiente	No	No	No	No	No	No
Comités a los que pertenece	0	0	0	0	0	0
Competencias relevantes	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho Corporativo / Comercial • Negociaciones • Gobierno Corporativo • Comunicaciones • Sostenibilidad • Gestión de Negocios 	<ul style="list-style-type: none"> • Manufactura • Estrategia • Financiera • M&A 	<ul style="list-style-type: none"> • Industria • Inversiones y estrategia • Infraestructura • Procesos de expansión de negocio. • M&A 	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica • Operación • Innovación • Ingeniería 	<ul style="list-style-type: none"> • Financiera • Gobierno corporativo • M&A • Sostenibilidad • Desarrollo del negocio 	<ul style="list-style-type: none"> • Selección • Formación • Comunicación • Gestión de talento • Compensación y beneficios • Cambio cultural

Función y responsabilidades del máximo órgano de gobierno

(2-12) La administración y la Junta Directiva están activamente involucrados en la definición de la misión, visión y valores de la compañía. También realizan un seguimiento continuo a los indicadores comerciales, industriales, de talento humano y sostenibilidad, que permiten evaluar el comportamiento de la compañía, medir los riesgos y prever los posibles impactos, lo cual permite adoptar planes de acción y tomar decisiones estratégicas. La compañía se encuentra estrechamente relacionada con sus grupos de interés y enfocada en que todos sus proyectos futuros analicen su influencia en los asuntos que la compañía ha definido como materiales.

Entre los principales logros relacionados con nuestro gobierno corporativo en 2024 se destacan:

△ **Designación de nuevo miembro de Junta.** Fortalecimos la diversidad de nuestra Junta Directiva con la incorporación de un nuevo miembro, señor Jaime Prieto, quien cuenta con una amplia trayectoria y experiencia en los sectores de cemento y concreto. Su conocimiento especializado contribuirá significativamente a la toma de decisiones estratégicas de la compañía.

- △ **Formación.** Formamos a nuestros empleados en libre competencia. Igualmente, se capacitó a nuestra junta directiva y empleados en programas de cumplimiento.
- △ **Mejores prácticas corporativas.** Se realizó un benchmark de la encuesta Código País con la finalidad de implementar las mejores prácticas en gobierno corporativo.
- △ **Divulgación de la estructura de gobierno corporativo.** Se reforzó, por medio del boletín interno, cuál es la conformación de nuestra estructura de gobierno y de las funciones que cumple cada órgano de la administración de la sociedad.

La Junta Directiva desempeña un papel relevante en supervisar que las acciones de la compañía estén no solo orientadas al componente económico, sino enmarcadas dentro de los aspectos ambientales, sociales y de gobierno (ASG). En línea con lo anterior, toda la compañía se plantea metas orientadas a desarrollar una operación responsable que involucre a todos los grupos de interés en las decisiones estratégicas y evalúe los impactos que estas decisiones pueden representar. En la reunión ordinaria, la Asamblea de Accionistas fue informada sobre los temas de cumplimiento, ambientales, sociales y de



gobierno. Así mismo, en las reuniones que se desarrollaron durante el 2024, la Junta Directiva se involucró activamente en los temas ASG y realizó las recomendaciones correspondientes.

(2-13) Los estatutos sociales establecen que la administración de ALIÓN está a cargo de: i) la Asamblea de Accionistas, ii) la Junta Directiva, y iii) el Representante Legal. Principalmente, en la Junta Directiva y en la dirección de la sociedad, encabezada por el Representante Legal, se delega la toma de decisiones y la gestión de riesgos e impactos de la sociedad. Lo anterior en la medida en que es responsabilidad de la Junta Directiva fijar la orientación y pautas generales para el manejo de los negocios de la sociedad, de conformidad con las

La administración y la Junta Directiva están activamente involucrados en la definición de la misión, visión y valores.

directrices establecidas por la Asamblea de Accionistas, ordenar que se ejecute o celebre cualquier acto o contrato comprendido dentro del objeto social y tomar las determinaciones necesarias para que la sociedad cumpla sus fines. El Representante Legal, por su parte, es el encargado de cumplir y hacer cumplir las directrices que determine la Asamblea de Accionistas y la Junta Directiva.

En las reuniones trimestrales de Junta Directiva, el Gerente presenta un informe de los asuntos relevantes de la compañía incluyendo la gestión de impactos. Durante el 2024 la Junta Directiva discutió los siguientes temas:

- △ Resultados financieros.
- △ Proyectos de inversión.
- △ Asuntos de seguridad.
- △ Temas ambientales y sociales.
- △ Cumplimiento y legal.

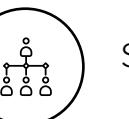
(2-14) Orientados a la transparencia y con el fin de mantener siempre informados a nuestros grupos de interés, la administración presenta para aprobación de los órganos de gobierno la siguiente información en sus reuniones:

- △ Informe de gestión y estados financieros, de conformidad con las leyes aplicables.
- △ Informe de auditoría y riesgos.
- △ Informes de cumplimiento, que incluyen el reporte de la atención de los casos reportados a través de nuestra línea ética.

CONFLICTOS DE INTERÉS (2-15)

En los Estatutos Sociales, el Código de Buen Gobierno, el Reglamento de la Junta Directiva y el Código de Ética de la compañía establecemos los criterios y procedimientos específicos para la revelación y resolución de situaciones relativas al régimen de conflictos de intereses.

Los miembros de la Junta Directiva, el gerente y todos los empleados tienen el deber de revelar las situaciones que representen o puedan representar intereses contrapuestos con la compañía. En caso de presentarse algún conflicto de interés, la compañía contempla que deberá informarse de inmediato a través de cualquiera de los siguientes canales:



Superior jerárquico



Correo electrónico:
linaetica@alion.com.co



Declaración de conflictos de intereses que suscriben los empleados cada dos años.



Dirección de Gestión Humana Integral.

Por otra parte, en nuestros estados financieros revelamos las operaciones con compañías vinculadas. Estas transacciones se realizan en condiciones de mercado y son aprobados por la Junta Directiva y la Asamblea de Accionistas, de acuerdo con los lineamientos establecidos en los estatutos de cada sociedad y la ley. Así mismo, los miembros de la Junta Directiva deben revelar cualquier conflicto que identifiquen durante las sesiones de la Junta Directiva frente a los temas a tratar en cada reunión. En caso de que exista algún conflicto, se aplica lo establecido en los Estatutos, en el Código de Buen Gobierno y en el Código de Ética.





ESTRATEGIA ALIÓN

En ALIÓN evolucionamos para responder con responsabilidad, cercanía y compromiso a los desafíos y cambios del entorno. Hoy, nuestro propósito es ser el aliado firme y confiable en soluciones de construcción para la industria del cemento. Basamos nuestra gestión en relaciones de beneficio mutuo, apostándole a la sostenibilidad como eje central de nuestro crecimiento y desarrollo.

Llevamos a cabo un proceso integral que abarca desde la extracción del mineral hasta su transformación en cemento, así como su distribución y comercialización a nivel nacional. Nuestra propuesta de valor se basa en generar el mayor beneficio para el cliente mediante soluciones integrales que combinan productos y servicios de calidad, logística eficiente, relaciones de confianza a largo plazo y una marca cercana.

Nuestra estrategia está basada en un crecimiento rentable, responsable y sostenible.

Para lograr nuestro objetivo de crecer de manera rentable, responsable y sostenible, nos enfocamos en seis pilares estratégicos:

- 1 Generar valor a nuestros clientes.
- 2 Fortalecer nuestra presencia en el mercado.
- 3 Promover iniciativas para proteger el medio ambiente.
- 4 Fomentar la eficiencia y generar valor económico.
- 5 Impulsar el bienestar de empleados, proveedores y comunidad.
- 6 Actuar bajo un marco ético y de buen gobierno corporativo.

Nuestra estrategia se traduce en acciones concretas, lideradas por equipos comprometidos y respaldadas por una cultura organizacional que promueve el liderazgo y el trabajo colaborativo.



MATERIALIDAD (3-1)

Con el propósito de fortalecer nuestra gestión responsable y garantizar la alineación con nuestra estrategia corporativa, en 2023 llevamos a cabo un análisis de doble materialidad, conforme a los lineamientos de diversos marcos sectoriales. Este ejercicio nos permitió identificar los asuntos que impactan el valor de nuestra empresa, tanto como riesgos y oportunidades (materialidad financiera), como aquellos que generan efectos en la economía, el medio ambiente y la sociedad (materialidad de impacto).

A través de este análisis, evaluamos cómo nuestras actividades influyen en el entorno y, a su vez, cómo los factores ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) pueden incidir en el desempeño y la sostenibilidad de nuestro negocio. Dado que la información financiera y no financiera están cada vez más interconectadas, comprendemos la importancia de integrar ambos enfoques en nuestra toma de decisiones estratégicas.

Para la realización de este proceso, implementamos una metodología estructurada que nos permitió conocer la percepción de nuestros grupos de interés sobre los factores clave de sostenibilidad.

Etapas desarrolladas

Referenciamiento global y sectorial.

- 1

Creación del listado de asuntos ASG.

- 2

Ejecución de diálogos con grupos de interés.

- 3

Priorización de temas.

- 4

Identificación de temas materiales.

- 5

Validación de la Matriz de Materialidad.

- 6



El enfoque de Doble Materialidad nos ayudó a priorizar los temas clave, considerando su impacto en grupos de interés y la sostenibilidad.

La aplicación del enfoque de Doble Materialidad nos permitió identificar y priorizar los temas clave para nuestra gestión, considerando tanto su impacto en nuestros grupos de interés como en la sostenibilidad y resiliencia de nuestra organización.

IMPACTO EN LA ECONOMÍA, EL MEDIO AMBIENTE Y LA SOCIEDAD

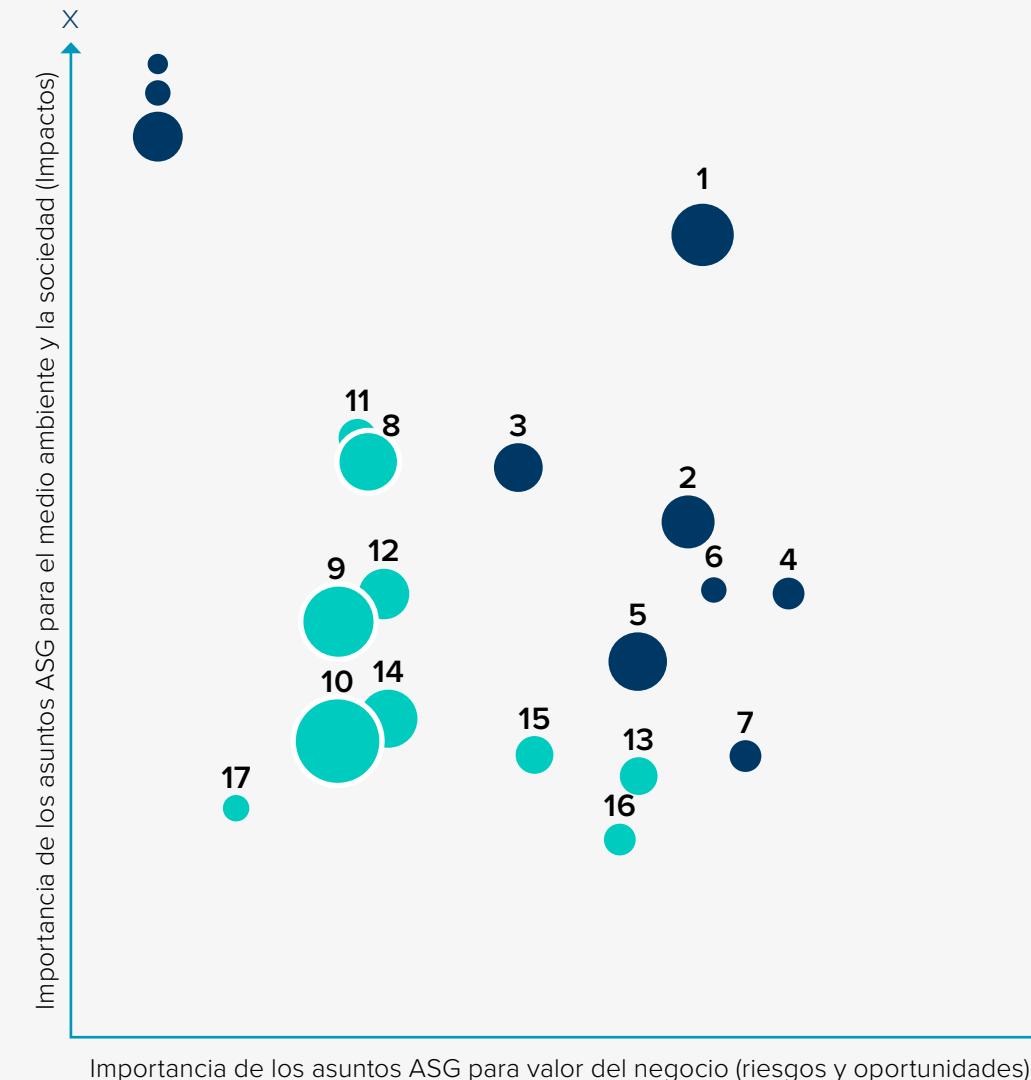
Evaluamos los impactos económicos, ambientales y sociales derivados de nuestras actividades, productos y servicios, incluyendo aquellos asociados a nuestra cadena de suministro.

IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN

Identificamos los riesgos y oportunidades que pueden afectar el valor de nuestra compañía, abarcando aspectos como desempeño financiero, costo de la deuda, reputación y acceso a capital, entre otros.

Asimismo, consideramos la relevancia de estos temas en las expectativas de nuestros grupos de interés, asegurando que nuestras estrategias respondan de manera efectiva a sus preocupaciones y necesidades.

Matriz de materialidad⁽³⁻²⁾



TEMAS MATERIALES

1. Estrategia climática
2. Innovación, tecnología y productos sostenibles
3. Desarrollo de comunidades
4. Cultura de la salud y seguridad
5. Ética y cumplimiento de negocio
6. Talento y diversidad Alión
7. Crecimiento rentable y sostenible

TEMAS DE GESTIÓN EFICIENTE

8. Economía circular
9. Calidad del aire
10. Relacionamiento estratégico
11. Biodiversidad y paisajes
12. Gestión del recurso hídrico
13. Gobierno corporativo
14. Abastecimiento sostenible y desarrollo de proveedores
15. Marca y reputación
16. Nuestros clientes
17. Protección de los recursos humanos

NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS (2-29)

Nuestros grupos de interés son todas aquellas partes que pueden verse impactadas por nuestras actividades, operaciones y desempeño, tanto a nivel interno como externo. Asimismo, son actores clave que pueden influir en la generación de valor de nuestro negocio.

Para identificar y caracterizar a nuestros grupos de interés, llevamos a cabo un proceso estructurado con el apoyo de un equipo de consultoría externo. Este análisis nos permitió estudiar las partes con las que nos relacionamos y a quienes rendimos cuentas. Como resultado, definimos grupos de interés compuestos por subgrupos específicos, con los cuales establecimos objetivos de relacionamiento alineados con las agendas y los temas estratégicos que abordamos en nuestra gestión diaria.

La priorización de nuestros grupos de interés se basó en una evaluación según cuatro atributos clave:



△ **Dependencia:** Identificamos aquellos grupos que dependen, directa o indirectamente, de nuestras actividades y desempeño, así como aquellos de los que dependemos para operar.

△ **Responsabilidad:** Consideramos los grupos con los que mantenemos responsabilidades legales, comerciales, operacionales o ético-morales.

△ **Tensión:** Evaluamos los grupos que requieren atención inmediata debido a aspectos financieros, económicos, sociales o ambientales.

△ **Influencia:** Analizamos aquellos grupos que pueden incidir en nuestras decisiones estratégicas y operativas, así como en la percepción y posicionamiento de nuestra organización.

Este enfoque nos permitió fortalecer nuestra gestión de relacionamiento, asegurando un diálogo transparente y efectivo con nuestros grupos de interés, con el fin de responder a sus expectativas y contribuir a la sostenibilidad de nuestro negocio.

GENERANDO VALOR A TRAVÉS DEL RELACIONAMIENTO

Dado el papel fundamental que desempeñan nuestros grupos de interés en la sostenibilidad y el crecimiento de la compañía, establecimos objetivos de relacionamiento específicos para cada uno de ellos, asegurando que nuestras acciones sean coherentes con sus expectativas y contribuyan a la generación de valor mutuo:



△ **Colaboradores:** Fomentamos el bienestar y la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias mediante espacios y oportunidades de desarrollo profesional, fortaleciendo así el compromiso, la cultura organizacional y la sostenibilidad del negocio.

△ **Accionistas:** Construimos relaciones sólidas con nuestros accionistas con el propósito de maximizar la rentabilidad del negocio, generar valor compartido y fortalecer nuestra reputación corporativa.

△ **Clientes:** Establecemos vínculos sólidos y a largo plazo, orientados a conocer y satisfacer sus necesidades y expectativas.

△ **Comunidades:** Impulsamos el desarrollo sostenible del territorio a través de estrategias de desarrollo comunitario, incluyendo iniciativas de empleabilidad y vinculación laboral.

△ **Autoridades gubernamentales y reguladoras:** Mantenemos relaciones que favorecen el crecimiento de la empresa, garantizando la estabilidad y continuidad de nuestras operaciones dentro del marco normativo vigente.

△ Proveedores y contratistas:

Promovemos un trabajo colaborativo basado en la confianza y la generación de valor, incentivando la adopción de mejores prácticas y asegurando condiciones óptimas en nuestra cadena de suministro.

△ Academia y agremiaciones:

Establecemos alianzas estratégicas que nos permiten identificar tendencias y necesidades del mercado, así como impulsar iniciativas colectivas con gremios y ONG en beneficio del sector productivo.

△ Medios de comunicación:

Gestionamos la difusión de información relevante sobre la compañía con altos estándares de transparencia y confiabilidad.

△ Empresas del sector: Fortalecemos nuestro relacionamiento con actores del sector a través del desarrollo colaborativo, la generación de sinergias y el intercambio de conocimiento, contribuyendo al posicionamiento de nuestra marca y a la identificación de tendencias de mercado.

En ALIÓN, estamos comprometidos con el fortalecimiento de nuestras relaciones con los grupos de interés, promoviendo una interacción transparente, constructiva y de valor compartido. Bajo esta premisa, desarrollamos programas y acciones enfocadas en la educación, el desarrollo comunitario y la mejora de la infraestructura local, con el objetivo de ser un actor responsable y generar impactos positivos en nuestro entorno.

Asimismo, implementamos diversos canales de comunicación y participación que facilitan el relacionamiento con nuestros grupos de interés, tales como la gestión de **PQRS**, la presentación de **Informes de Cumplimiento Ambiental y Social**, los **Informes de Cumplimiento de Acuerdos Socioambientales (ICAS)**, reuniones periódicas con comunidades y juntas de acción comunal, y ejercicios de análisis de materialidad. △



Implementamos diversos canales de comunicación y participación que facilitan el relacionamiento con nuestros grupos de interés.

Crecimiento responsable





ÉTICA Y CUMPLIMIENTO (3-3)

En ALIÓN entendemos la importancia de la ética y su contribución al desarrollo de negocios sostenibles. La ética es parte fundamental de los valores de la organización. Nuestros programas de cumplimiento van mucho más allá de garantizar el cumplimiento de las normas legales aplicables al negocio y buscan apalancar el crecimiento corporativo desde el cuidado de la reputación y la integridad de la compañía.

Nuestro Código de Ética es el pilar fundamental de todos nuestros programas de cumplimiento y se enfoca en garantizar que nuestro actuar y el de nuestras contrapartes estén en concordancia con la legalidad. Es por esto que, durante el año 2024, se lanzó una serie de campañas corporativas dirigidas a empleados, proveedores y la comunidad, con el fin de generar conciencia sobre la declaración de conflictos de intereses, la prevención de delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, corrupción y soborno transnacional.

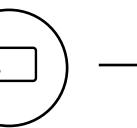
Fortalecemos nuestras relaciones con los grupos de interés, promoviendo una interacción transparente, constructiva y de valor compartido.

NUESTRA GESTIÓN Y PRINCIPALES RESULTADOS

El Código de Ética de ALIÓN contiene nuestro compromiso con el respeto por los derechos humanos, entendiendo que son inherentes a todas las personas, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad, origen familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

Contamos con un programa de cumplimiento que está conformado por el Sistema de Autocontrol y Gestión de Riesgos de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SAGRILAF), el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) y el Programa de Protección de Datos Personales. En las políticas y manuales relacionados con estos programas, consignamos los compromisos y acciones para garantizar una conducta empresarial responsable.

Nuestro programa de cumplimiento abarca componentes clave para garantizar operaciones en un entorno de integridad y transparencia.



Capacitamos al

97%

del público objetivo en programas de cumplimiento, ampliando el alcance de la capacitación y sensibilización en nuestro código de ética a las comunidades y contratistas con los que trabajamos.

Realizamos una segmentación de nuestras contrapartes (clientes, empleados y contratistas) en función de los factores de riesgo. Este enfoque nos permitió tomar decisiones basadas en riesgos y fortalecer el control interno, con el fin de prevenir y mitigar riesgos asociados a soborno, corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo.



Sensibilizamos y capacitamos a

30

funcionarios de 20 empresas proveedoras de ALIÓN en los programas de cumplimiento.





Lanzamos un módulo de formación virtual, mediante el cual capacitamos al

97%

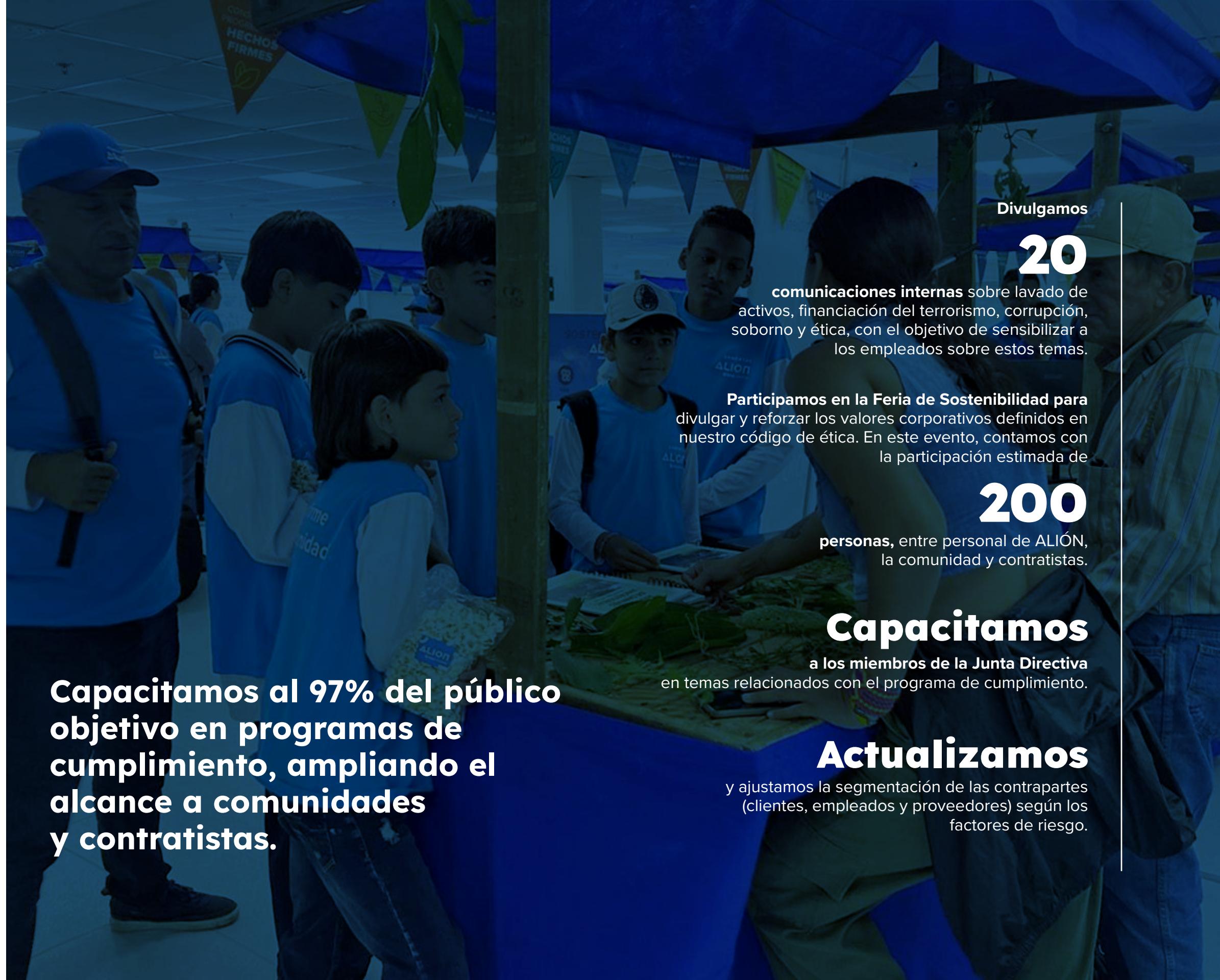
de los empleados en temas relacionados con lavado de activos, financiación del terrorismo, corrupción, soborno y protección de datos personales.



Capacitamos a

67

empleados en temas relacionados con lavado de activos, financiación del terrorismo, corrupción, soborno y protección de datos personales.



Capacitamos al 97% del público objetivo en programas de cumplimiento, ampliando el alcance a comunidades y contratistas.

Divulgamos 20 comunicaciones internas sobre lavado de activos, financiación del terrorismo, corrupción, soborno y ética, con el objetivo de sensibilizar a los empleados sobre estos temas.

Participamos en la Feria de Sostenibilidad para divulgar y reforzar los valores corporativos definidos en nuestro código de ética. En este evento, contamos con la participación estimada de

200

personas, entre personal de ALIÓN, la comunidad y contratistas.

Capacitamos

a los miembros de la Junta Directiva en temas relacionados con el programa de cumplimiento.

Actualizamos

y ajustamos la segmentación de las contrapartes (clientes, empleados y proveedores) según los factores de riesgo.



LÍNEA ÉTICA (2-26)

Contamos con un equipo humano comprometido con el cumplimiento de las políticas de la organización, que trabaja constantemente en la difusión efectiva de nuestro valor de la ética y la creación de una cultura de la integridad entre todos nuestros grupos de interés. Este esfuerzo ha permitido fortalecer el vínculo de confianza que hemos mantenido desde el inicio de nuestras operaciones, creando un ambiente de comunicación abierta y transparente. Gracias a este vínculo, se ha establecido un canal de doble vía que nos permite ser informados de cualquier circunstancia que pueda impactar nuestras operaciones o contravenir nuestro programa de transparencia y ética empresarial.

Para garantizar la transparencia y la responsabilidad, hemos implementado la Línea Ética (lineaetica@alion.com.co), un espacio seguro a través del cual se pueden reportar comportamientos que no estén alineados con una conducta empresarial ética y responsable. Los reportes que recibimos son gestionados de manera directa por el Comité de Ética, órgano compuesto por el más alto nivel en la dirección, asegurando una revisión

rigurosa y oportuna. Además, ofrecemos la posibilidad de recibir situaciones directamente a través de los miembros del comité, lo que refuerza nuestro compromiso con la apertura y la integridad en todas nuestras acciones.

Este enfoque integral nos permite mantener altos estándares de ética y cumplimiento, asegurando que nuestras operaciones sigan alineadas con los principios que guían nuestra compañía y generando confianza en todos nuestros grupos de interés.

La Línea Ética es un espacio seguro para reportar comportamientos no alineados con una conducta ética y responsable.

NUESTROS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN (2-23)

Nuestro programa de cumplimiento abarca los siguientes componentes clave relacionados con la gestión de riesgos: 1. lavado de activos y financiación del terrorismo, 2. corrupción y soborno transnacional, 3. tratamiento de datos personales, y 4. libre competencia. Estos componentes son fundamentales para garantizar que nuestras operaciones se desarrolleen en un entorno de integridad y transparencia.

Para orientar nuestras acciones, contamos con políticas clave que guían nuestra gestión:

Código de Ética

△ Es el pilar de nuestros programas de cumplimiento y refleja los principios y valores que nuestras compañías, junto con sus accionistas, aplican en la gestión diaria de los negocios. El Código describe el clima ético que aspiramos a alcanzar, siendo parte integral de nuestro Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE). Su propósito es generar espacios de reflexión entre nuestros grupos de interés, promoviendo su compromiso con el cumplimiento del Código, lo que contribuye a consolidar empresas perdurables, reconocidas por su honestidad, transparencia y cumplimiento de la ley.

Manual PTEE

△ Tiene como objetivo prevenir actos de corrupción, soborno y soborno transnacional (C/ST), estableciendo mecanismos que facilitan la prevención, detección, investigación, reporte, sanción y mitigación de riesgos asociados a C/ST en nuestras operaciones. Su implementación garantiza una gestión ética y transparente en todas nuestras actividades comerciales.

Política del Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo

△ Refleja nuestro compromiso irrestricto, a todos los niveles, con la prevención de los riesgos relacionados con el lavado de activos, la financiación del terrorismo y la proliferación de armas de destrucción masiva (LA/FT/FPADM). A través de esta política, reafirmamos nuestro compromiso con la transparencia, la ética y la honestidad en todos los negocios que desarrollamos.

Libre competencia

△ Esta política establece las reglas de participación y comportamiento para nuestras compañías en el desarrollo de sus actividades comerciales, garantizando que operemos en un mercado justo y competitivo, en cumplimiento con las normativas legales y éticas aplicables.



Estas políticas son la base de nuestra estrategia de cumplimiento y nos permiten gestionar de manera efectiva los riesgos a los que nos enfrentamos, asegurando que nuestra operación siga principios de ética y responsabilidad.

Las políticas están disponibles en nuestra página web y a su vez, se comunican a clientes y proveedores mediante cláusulas al establecer relaciones comerciales.

A nuestros empleados les transmitimos estos compromisos a través de capacitaciones, campañas de comunicación y actividades de sensibilización, asegurando el cumplimiento en todas nuestras operaciones.

Las responsabilidades son asignadas desde filosofías de liderazgo consiente, transparente y en concordancia con nuestros valores corporativos (ética, respeto, seguridad, eficacia y adaptabilidad). Las políticas, manuales

y procedimientos en materia de cumplimiento que buscan respaldar estos compromisos son aprobadas desde el más alto nivel de la compañía y su cumplimiento es monitoreado por el comité de ética y el comité de auditoría, riesgos y cumplimiento. [\(2-24\)](#)

Los procesos de debida diligencia nos permiten establecer relaciones comerciales seguras y son realizados antes y durante el desarrollo de las relaciones comerciales con el fin de analizar el comportamiento de las contrapartes en coherencia con la filosofía de negocios responsables.

ANTICORRUPCIÓN [\(205-1\)](#)

En 2024, realizamos evaluaciones de riesgo de corrupción en el 100 % de nuestras operaciones, reafirmando nuestro compromiso con la transparencia y el cumplimiento normativo. Para conocer el detalle de los riesgos, consulta los anexos al final del informe.



NUESTRAS METAS Y PROYECTOS A FUTURO

A CORTO PLAZO (0 A 2 AÑOS)



Fortalecer en la compañía una cultura de la ética y el cumplimiento.



Desarrollar a los proveedores en temas relacionados con la ética y el cumplimiento.



Robustecer los controles y toma de decisiones con base en la segmentación de los factores de riesgo de las contrapartes.

The background image shows an aerial view of a massive industrial cement manufacturing facility. The plant is densely packed with various industrial buildings, tall storage silos, and extensive network of pipes and conveyor belts. It is situated in a valley, with a range of mountains visible in the distance under a clear sky.

Crecimiento rentable

CRECIMIENTO RENTABLE⁽³⁻³⁾

CRECIMIENTO ECONÓMICO

El crecimiento sostenible, responsable y rentable es fundamental para el desarrollo de las operaciones de ALIÓN, ya que permite consolidar la empresa en el mercado, generar valor a largo plazo y contribuir positivamente al medio ambiente y la sociedad.

En ALIÓN estamos comprometidos con la sostenibilidad, y esto se refleja en nuestras iniciativas estratégicas. Para responder a las nuevas demandas del mercado, es esencial desarrollar procesos más limpios, incorporando el uso de combustibles alternativos y continuando la búsqueda de soluciones innovadoras para reducir la huella de carbono. Además, la integración de materiales más sostenibles es clave para optimizar la producción de cemento sin comprometer su calidad.

El crecimiento sostenible, responsable y rentable es fundamental para consolidar la empresa y generar valor a largo plazo.

NUESTRA GESTIÓN Y PRINCIPALES RESULTADOS

Nuestro crecimiento se basa en focos estratégicos que generan un impacto económico, ambiental y social en nuestros grupos de interés.



1. FORTALECEMOS NUESTRA PRESENCIA EN EL MERCADO (Impacto Económico y Buen Gobierno)

En cinco años de operación, hemos vendido 5.6 millones de toneladas de cemento, **alcanzando un 10% de participación en el mercado.** Con más de 1,032 clientes directos y 5,700 indirectos, hemos construido relaciones de confianza que han impulsado nuestro crecimiento. A través de diversos canales de venta, llegamos a todos los segmentos de la construcción a nivel nacional.

2. GENERAMOS VALOR A NUESTROS CLIENTES (Impacto Económico y Buen Gobierno)

Ofrecemos soluciones innovadoras, competitivas y de calidad, priorizando la cercanía, el respaldo y la confianza. Garantizamos el cumplimiento de compromisos, asesoría técnica y formación especializada. Algunas iniciativas destacadas en 2024 incluyen:

- △ Digitalización y mejora del modelo de atención.
- △ Fortalecimiento técnico y comercial.
- △ Expansión y optimización logística.
- △ Compromiso con el transporte seguro (RATAF).
- △ Vinculación a la red nacional de ciencia y tecnología.

3. FOMENTAMOS LA EFICIENCIA Y GENERAMOS VALOR ECONÓMICO (Impacto Económico y Buen Gobierno)

Nos enfocamos en consolidar nuestro desempeño a largo plazo mediante la innovación tecnológica, la optimización operativa y una gestión eficiente y competitiva. Algunas iniciativas destacadas incluyen:

- △ Cambio en la presentación del saco de cemento, reduciendo el uso de tinta para minimizar el impacto ambiental.
- △ Recuperación de los polvos del horno de cemento (Clinker Kiln Dust o CKD) para mejorar la eficiencia y calidad del cemento.
- △ Eliminación de cuellos de botella en el proceso de producción de nuestra planta cementera, aumentando nuestra capacidad de producción y reduciendo el consumo energético.
- △ **InnovALIÓN**, un programa colaborativo para fomentar la innovación en sostenibilidad, tecnología, procesos operativos y plataformas de crecimiento. En 2024 se identificaron y priorizaron 13 iniciativas que comenzarán a desarrollarse en 2025.
- △ Reperfilamiento de deuda con créditos sostenibles en condiciones preferenciales, ligadas a la reducción de emisiones de CO₂ y la sustitución de combustibles alternativos.
- △ **Programa META**, una iniciativa de gestión económica enfocada en la reducción de costos y la optimización de recursos. En 2024 se identificaron ocho iniciativas que generaron ahorros por más de COP 1,100 millones.

4. ACTUAMOS BAJO UN MARCO ÉTICO Y DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO (Impacto Económico y Buen Gobierno)

Hemos obtenido certificaciones clave que garantizan procesos alineados con altos estándares de calidad, sostenibilidad y buen gobierno:

- △ Sello de Producto (2022)
- △ ISO 9001 en calidad (2022)
- △ ISO 14001 en gestión ambiental (2024)

En 2024, se identificaron ocho iniciativas de ahorro Meta por más de COP 1.100 millones.





5. PROMOVEMOS INICIATIVAS PARA PROTEGER EL MEDIO AMBIENTE *(Impacto ambiental)*

La creciente preocupación por el medio ambiente y las expectativas de consumidores y autoridades exigen que los actores del sector adoptemos un enfoque integral y responsable.

Nos enfocamos en reducir nuestra huella de carbono, logrando una disminución del 13% en emisiones de CO₂ desde 2020. Para ello, implementamos:

- △ Uso de combustibles alternativos en sustitución de combustibles fósiles.
- △ Mejoras técnicas y químicas en la reactividad de nuestro Clinker, disminuyendo la relación Clinker/cemento.
- △ Optimización del consumo de energía en nuestros procesos mediante proyectos tecnológicos.

Logramos una disminución del 13% en emisiones de CO₂ desde 2020.

Otras iniciativas clave

- △ **Reducción del consumo de agua:** logramos uno de los mejores índices de la industria.
- △ **Compensación ambiental:** protegimos 1.053 hectáreas de bosque húmedo basal y apoyamos a 73 familias campesinas.





6. IMPULSAMOS EL BIENESTAR DE EMPLEADOS, PROVEEDORES Y COMUNIDADES (Impacto social)

Generamos 276 empleos directos en Colombia, con una participación femenina del 27,5%, una de las más altas de la industria. Igualmente, cabe destacar que, contamos con un 61% de trabajadores locales para nuestra base de personal de Rio Claro.

Iniciativas destacadas

△ **Compromiso con proveedores nacionales:** el 93% de nuestros insumos provienen de 702 aliados locales.

△ **Seguridad vial y confianza:** fortalecemos la relación con nuestros transportistas a través del programa *Rueda Firme*, alcanzando altos estándares en seguridad.

Desempeño financiero (201-1)

Valor económico generado y distribuido (COP)	2021	2022	2023	2024
Valor económico generado (VEG) (Ingresos)	303.109.155.543	402.996.193.491	477.367.907.231	475.770.504.128
Valor económico distribuido (VED)	230.194.896.782	360.471.384.092	353.272.616.856	293.461.831.934
Costos operacionales	73.916.226.014	49.139.718.416	62.169.601.610	64.474.535.620
Salarios y beneficios de los empleados	28.421.308.383	32.272.939.265	37.552.269.061	40.813.669.780
Pagos a proveedores de capital	53.218.870.879	176.401.345.86	154.582.548.734	83.250.522.088
Pagos a gobiernos*	74.015.723.994	102.037.064.198	98.265.016.605	103.694.339.320
Inversiones en la comunidad	622.767.512	620.316.349	703.180.84	1.228.765.126
Valor Económico Retenido (VEG-VED)	72.914.258.761	42.524.809.400	124.095.290.375	182.308.672.194



IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS (203-1)

En ALIÓN entendemos la sostenibilidad como un compromiso transversal que impulsa nuestro crecimiento y el de las comunidades donde operamos. A través de una gestión responsable, buscamos generar valor compartido, promoviendo el desarrollo económico, social y ambiental en cada una de nuestras acciones. Con base en nuestra hoja de ruta, hemos logrado avances significativos en la generación de empleo local, la inclusión de mujeres en nuestras operaciones y el fortalecimiento de proveedores del territorio.

FOMENTO DEL EMPLEO LOCAL

Creemos en el talento de las comunidades en las que operamos. Por ello, hemos priorizado la contratación de personas del territorio, promoviendo el crecimiento económico local y el fortalecimiento de capacidades en la región.

IMPULSO A LA CONTRATACIÓN DE MUJERES

La equidad de género es un pilar fundamental en nuestra organización. Hemos impulsado la inclusión laboral de mujeres en nuestras operaciones, garantizando igualdad de oportunidades y fomentando un entorno de trabajo más diverso y equitativo.

Hemos logrado avances significativos en la generación de empleo local y la inclusión de mujeres en nuestras operaciones.

APOYO A PROVEEDORES LOCALES

Reafirmando nuestro compromiso con el desarrollo de las economías locales, hemos aumentado en un 11 % la compra de bienes y servicios a proveedores del territorio. Esta estrategia nos permite fortalecer las cadenas de valor sostenibles y generar un impacto positivo en la comunidad.

Nuestra inversión Social

Inversiones y servicios	Inversión (COP)
Salón Comunal sector Río Claro Centro deportivo y cultural Jerusalén Biodigestores	469.033.86

Nuestras inversiones en infraestructura productiva

Inversiones y servicios	Inversión (COP)
Mejora de procesos a través de debottlenecking	267.141.210
Combustibles alternos	4.477.741.233
Transporte finos filtro cemento	486.803.693
Planta de Concreto	2.622.781.993

Crecimiento sostenible





INNOVACIÓN TECNOLOGÍA Y PRODUCTOS SOSTENIBLES (3-3)

Reconocemos la innovación como un proceso que contribuye a la sostenibilidad de ALIÓN. La innovación no es una estrategia en sí misma, es una herramienta que está al servicio de la estrategia de la compañía, de tal forma que nos permite agregar valor para nuestros clientes, aumentar nuestra participación en el mercado, generar rentabilidad, bienestar y facilitar la protección del ambiente.

NUESTRA GESTIÓN Y PRINCIPALES RESULTADOS

En mayo de 2024 adoptamos nuestro proceso de innovación, llamado InnovALIÓN, diseñado bajo los estándares de la OCDE, con el objetivo de generar impacto a través de nuevas materias primas, procesos, productos y servicios, mercados y estructuras organizacionales. Nuestro proceso de innovación comienza con la ideación, seguida de la selección y priorización de ideas que se transforman en proyectos. Aquellas propuestas no priorizadas se almacenan en un banco de ideas que revisamos y actualizamos periódicamente.

Fomentamos la generación de ideas desde nuestros colaboradores y a través de relaciones con universidades, centros de investigación, clientes, proveedores y otros grupos de interés.

En InnovALIÓN segmentamos las ideas en tres categorías: mejora continua, proyectos de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) y plataformas de crecimiento.

1 Los proyectos de mejora continua responden a necesidades específicas con baja incertidumbre y entregan resultados en pocos meses.

2 Los proyectos de I+D+i requieren un desarrollo más complejo, con incertidumbre media y plazos de hasta dos años.

3 Finalmente, las plataformas de crecimiento, de mayor incertidumbre y riesgo, se desarrollan en etapas y pueden involucrar terceros, con impactos esperados en un horizonte de 3 a 10 años.

Entre septiembre y octubre de 2024, lanzamos nuestro primer programa interno de innovación, InnovALIÓN, el cual a través de la metodología **POETAS** (Preguntar, observar, experimentar, trabajar en red y asociar), identificamos participantes que resolvieran retos específicos. Como resultado, seleccionamos 35 colaboradores que participaron en la primera sesión de ideación InnovALIÓN. Tras el proceso de evaluación, en diciembre de 2024, el EXCO (Comité directivo) priorizó cinco proyectos de mejora continua, seis proyectos de I+D+i y una plataforma de crecimiento, los cuales desarrollaremos en 2025.

Para fortalecer nuestra sostenibilidad, desde 2023 realizamos adecuaciones en la planta de cemento para permitir el uso de combustibles alternativos en la producción de Clinker.



En 2024, aumentamos la tasa de reemplazo de carbón por combustibles alternativos a un

7,54%

acompañado de inversiones en el laboratorio de control de calidad para garantizar la estabilidad operativa y del producto.

Además, implementamos aditivos de proceso y optimizamos la producción de Clínker, reduciendo en un 2% el factor Clínker ponderado en el cemento. Gracias a estos esfuerzos clasificamos nuestra actividad de producción de cemento en la Taxonomía del Cemento Verde para Colombia, al reducir nuestra intensidad de emisiones de CO₂ por debajo del umbral de 0,6 tCO₂e/t de cemento (Ver sección *Estrategia climática*, indicador 305-4 Intensidad emisiones GEI Alcance 1 y 2).

Finalmente, en 2024 implementamos un sistema de inteligencia artificial para el control de molienda de crudo, lo que ha mejorado la productividad, estabilidad del proceso y se ha reducido el consumo energético, contribuyendo así a nuestra estrategia de sostenibilidad y eficiencia operativa.



Gracias a estos esfuerzos clasificamos nuestra actividad de producción de cemento en la Taxonomía del Cemento Verde.

NUESTROS LOGROS EN 2024

Adopción del **proceso de innovación** de la compañía.

Primera sesión de **ideación InnovALIÓN**.

Primera priorización de proyectos con resultados en diferentes horizontes de tiempo.

Uso de polvos de Clínker (CKD) en nuestros productos.

Desarrollo de una nueva materia prima, puzolana natural, para implementar en 2Q de 2025.

Inicio del uso de **combustibles alternos**.

Incorporación de aditivo en proceso de producción cemento tipo Altas Resistencias Tempranas (ART).

Disminución de 2% en el factor Clínker ponderado.

Diseño de una **nueva tolva alimentadora**, con montaje y puesta en operación en el 2Q de 2025.

Nuevas capacidades de análisis en el laboratorio de calidad para implementar el uso de combustibles alternativos.

Implementación de un **sistema de IA** para optimizar la molienda de crudo.

Mejora de la reactividad del Clínker por optimización de proceso.

NUESTRAS METAS Y PROYECTOS A FUTURO

Desarrollar en 2025 los

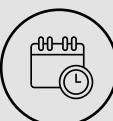
12

proyectos priorizados en 2024.

Realizar nuevas jornadas de ideación para ampliar el número de proyectos, de tal forma que se consolide una dinámica de innovación, combinada con la recepción permanente de ideas y nuevos proyectos.

Iniciar el proceso de formación y desarrollo de capacidades para la innovación.

Consolidar la participación de la compañía en el sistema nacional de innovación.





OPERAR CON EFICIENCIA (3-3)

La gestión de la eficiencia en nuestras operaciones es crucial para el desarrollo sostenible de nuestra organización. En un contexto donde la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa son cada vez más valoradas, optimizar la operación cementera nos permite reducir el impacto ambiental, y promover la rentabilidad económica. Al reducir nuestro consumo de energía, agua y recursos naturales, logramos disminuir costos operativos, lo que a su vez se traduce en precios competitivos y un mejor posicionamiento en el mercado.

La gestión de la eficiencia se alinea directamente con nuestra estrategia corporativa, que busca un crecimiento sostenible. En este sentido, operar con eficiencia no es solo un objetivo operativo, sino un pilar fundamental de nuestra misión y de nuestro propósito. Al integrar prácticas sostenibles en nuestros procesos, reforzamos el compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social.

La operación eficiente nos permite el cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos, concentrándonos en indicadores de consumo energético y de agua, lo que nos impulsa además de mejorar nuestro desempeño ambiental, responder a las expectativas de los grupos de interés y la regulación de nuestra actividad dentro de los parámetros establecidos por la normatividad nacional. Además, al elevar la satisfacción de nuestros clientes, fortalecemos su lealtad y la generación de nuevos negocios, apoyando así los objetivos de crecimiento y expansión del mercado.

Integramos prácticas sostenibles en nuestros procesos, reforzando el compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social.

NUESTRA GESTIÓN Y PRINCIPALES RESULTADOS

Durante 2024 nos enfocamos en implementar estrategias que nos permitieron operar de manera más eficiente. A continuación, relacionamos nuestros resultados.

Overall Equipment Effectiveness (Propio)

(OEE) planta - 2024

75,5%

Kilocalorías por tonelada de Clíker (Propio)

802,6
Kcal/t kC

CONSUMO DE AGUA E INTENSIDAD (303-3, 303-5)

Consulte el detalle de nuestra extracción, consumo e intensidad de agua dando [clic aquí](#).

NUESTRAS METAS Y PROYECTOS A FUTURO

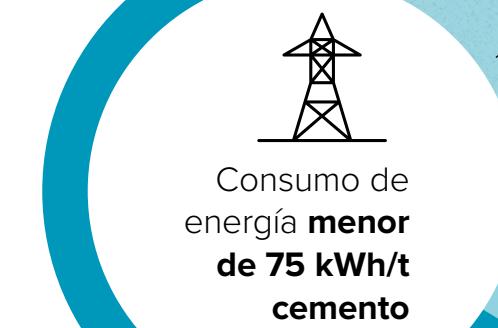
A corto plazo (0 a 2 años)

Contaremos en la operación de cementos con energía eléctrica 100% proveniente de fuentes renovables, lo que nos permitirá mitigar completamente las emisiones de gases efecto invernadero (GEI) alcance 2.

**Logramos un consumo de agua inferior a
120 litros por tonelada de cemento.**



Logros destacados de nuestra gestión 2024



ESTRATEGIA CLIMÁTICA^(3-3, 305-5)

Nuestra estrategia climática es una iniciativa que permite minimizar nuestras emisiones de CO₂ y contribuir de manera efectiva a la lucha contra el cambio climático. Además, garantiza que estemos alineados con las regulaciones establecidas y las metas definidas por el país y la industria a nivel global, promoviendo prácticas que aseguran la viabilidad operativa y económica a futuro, especialmente ante el impacto de los combustibles fósiles.

Permanentemente el compromiso de ALIÓN con la sostenibilidad refleja nuestro deseo de desarrollar prácticas responsables. La sostenibilidad requiere innovación en los procesos, incluyendo la adopción de energías y combustibles alternativos. También implica una responsabilidad social activa, fomentando un liderazgo que contribuya al crecimiento sostenible de las comunidades donde opera.

Por otra parte, somos conscientes de que la gestión del cambio climático genera impactos significativos para nuestros grupos de interés, por lo tanto, estamos comprometidos con nuestra estrategia climática la cual se encuentra apalancada

en **nuestra hoja de ruta (Roadmap 2020-2030)**, y bajo la cual podemos contribuir de manera significativa en:



Reducción de emisiones

Hemos logrado disminuir nuestras emisiones específicas de CO₂ lo que contribuye a la lucha contra el cambio climático y mejora la calidad del aire en las comunidades cercanas.



Uso de combustibles alternativos

La sustitución de combustibles convencionales por alternativas más sostenibles no solo reduce nuestra huella de carbono, sino que también fomenta el desarrollo de economías locales que producen estos combustibles.

Asimismo, nuestra gestión genera valor agregado para nuestros grupos de interés, especialmente porque:



Aumento del valor empresarial

Nuestra reducción de emisiones y la adopción de prácticas sostenibles incrementan el valor de nuestra empresa y el atractivo para inversores interesados en la sostenibilidad.



NUESTRA GESTIÓN Y PRINCIPALES RESULTADOS

La gestión del cambio climático la hemos abordado a través de tres aspectos de gran relevancia para nuestra Organización. Estos son:



Integración Estrategia de Cambio Climático

La inclusión de la estrategia de cambio climático en nuestra planificación organizacional ha sido fundamental para alinear todas las operaciones con nuestros objetivos de sostenibilidad y responsabilidad ambiental.



Hoja Ruta para la Reducción de Emisiones

Hemos definido una hoja de ruta clara que tiene como objetivo reducir sustancialmente nuestras emisiones de alcance 1 por tonelada de material cementante para el año 2030, reafirmando nuestro compromiso con la mitigación del cambio climático.



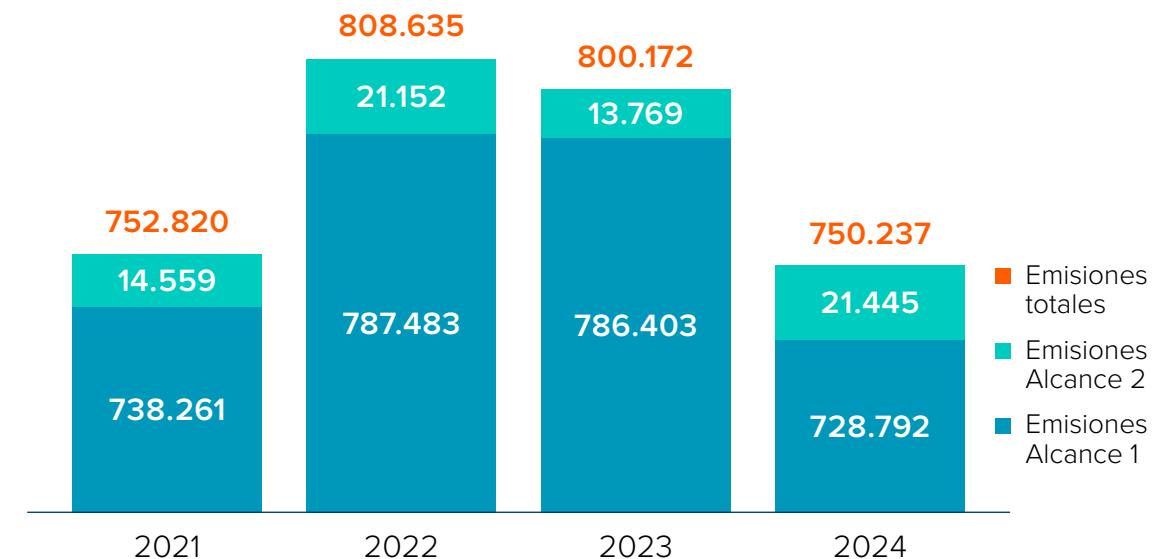
Estrategia de Economía Circular

Implementamos una estrategia enfocada en potenciar el uso de combustibles alternativos, facilitando la sustitución de combustibles fósiles y promoviendo prácticas más sostenibles en nuestra operación.

Presentamos a continuación nuestros resultados para 2024.

Emisiones GEI Alcances 1 y 2 en 2024 (305-1, 305-2)

(Cifras en tCO₂e)



- Emisiones totales
- Emisiones Alcance 2
- Emisiones Alcance 1

Intensidad de emisiones GEI Alcances 1 y 2 (305-4)

	2021	2022	2023	2024
Parámetro (denominador) para el cálculo de la intensidad	1.170.242	1.292.188	1.321.186	1.254.329
intensidad de emisiones Alcance 1 gross (tCO₂e/t cementante)	0,631	0,609	0,595	0,581
intensidad de emisiones Alcance 1 net (tCO₂e/t cementante)	0,631	0,609	0,595	0,569
Intensidad de emisiones Alcance 2 (tCO₂e/t cementante)	0,012	0,163	0,010	0,017



Presentamos en 2024 una reducción de las emisiones específicas netas logrando llegar a

569 Kg CO₂/t cementante.

Notas

- El año base del cálculo es 2024.
- Fuente de factores de emisión Alcance 1: *Default CO₂ Emission Factors for fuels -GCCA*
- El enfoque de consolidación de las emisiones corresponde al cálculo de emisiones Net y Gross de la fabricación de Clinker. Para la medición de la huella utilizamos el CO₂ energy protocol CO₂ version 3.1 Emissions and energy inventory -GCCA
- Para esta vigencia del informe no se reportan emisiones Alcance 3.

Haga clic aquí para consultar sobre:

Fuente de factores de emisión Alcance 2

Desglose las emisiones directas Alcance 1 e indirectas Alcance 2

Consumo de energía y porcentaje de consumo de energía eléctrica (302-1) (Propio)

(Cifras en terajulios excepto porcentajes)

	2021	2022	2023	2024
Consumo total	3.169,73	3.571,1	3.612,4	3.314,09
Consumo de energía eléctrica	10,0%	10,5%	10,9%	10,71%

Notas

- Fuentes de documentación energía eléctrica: Reporte PDM diario y mensual de la compañía
- Fuentes de documentación consumo combustibles: Información suministrada SAP_ERP.

Intensidad energética (302-3)

Año	2021	2022	2023	2024
Peso de producción cemento (t)	1.073.540	1.266.480	1.306.733	1.203.525
Denominador (t Cementante)	1.170.242	1.292.188	1.321.186	1.254.329
Consumo energético (TJ)	3.169,73	3.571,1	3.612,4	3.314,09
intensidad energética (GJ/t cementante)	2,71	2,76	2,73	2,64

Consulte el detalle de nuestro consumo de energía dando clic aquí.

REDUCCIÓN DEL CONSUMO ENERGÉTICO (302-4)

En 2024 logramos una reducción en nuestro consumo energético del 10,88%.

Igualmente logramos una reducción en nuestra intensidad energética de
0,88 GJ/t
 con respecto a 2023.

PORCENTAJE COMBUSTIBLE ALTERNO (Propio)

Bajo nuestra estrategia climática logramos en 2024 sustituir el 7.5% de combustibles fósiles (Carbón) por medio del coprocesamiento de combustibles alternativos derivados de residuos.

NUESTRAS METAS Y PROYECTOS A FUTURO



Incrementar la sustitución de combustibles alternativos hasta un 30%.



Continuar reduciendo las emisiones de CO₂ hasta el 2030.



Certificar como renovable el 100% de la energía eléctrica de la operación de cemento.



Reducir el factor Clínker de nuestro portafolio, mediante el uso de materiales cementantes.



TALENTO Y DIVERSIDAD ALIÓN (3-3)

En ALIÓN, reconocemos que contar

con un talento humano alineado con nuestra estrategia y valores es fundamental para alcanzar los retos que nos proponemos como organización. La diversidad de talentos nos permite integrar múltiples perspectivas que fortalecen nuestras acciones y fomentan la innovación en cada uno de nuestros campos de acción.

Día a día, estamos comprometidos con la gestión eficiente y estratégica de nuestro equipo, asegurando claridad en nuestros procesos de Gestión Humana y realizando los ajustes necesarios para optimizar su impacto. A través de una gestión estructurada y orientada al desarrollo, buscamos generar un entorno laboral inclusivo, motivador y alineado con nuestros principios corporativos.

NUESTRA GESTIÓN Y PRINCIPALES RESULTADOS

Nuestra gestión del talento ha generado un impacto significativo en el desarrollo y fortalecimiento de nuestro equipo, impulsando sus habilidades y conocimientos técnicos a través de objetivos estratégicos que refuerzan su crecimiento profesional. Esto les ha permitido optimizar la gestión de nuestras operaciones, proponer mejoras y consolidar su experiencia en sus áreas de trabajo.

En línea con nuestro compromiso con la diversidad e inclusión, avanzamos en la incorporación de talento femenino, **alcanzando en 2024 una participación del 27,5% de mujeres en nuestra compañía**. Asimismo, reafirmamos nuestro propósito de generar empleo local, promoviendo la contratación de personas de nuestras zonas de influencia, contribuyendo así al desarrollo económico y social de nuestras comunidades.

En esta línea, consolidamos nuestro compromiso con la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) a través de la implementación de nuestra Política de DEI, la cual guía nuestras acciones para fomentar un entorno de trabajo más equitativo y respetuoso.

Alcanzamos una participación del 27,5% de mujeres en nuestra compañía.



En 2024, se incorporaron 61 empleados, de los cuales 23 fueron mujeres y 38 hombres.



NUESTRA FUERZA LABORAL

En 2024, nuestra organización contó con un total de 276 empleados, de los cuales 200 fueron hombres y 76 mujeres. Esta cifra representa un aumento respecto a 2023, año en el que se registraron 220 empleados. El crecimiento de 61 colaboradores se debe principalmente a la apertura de una nueva planta del negocio de Concretos en la ciudad de Bello, lo cual impulsó la contratación de nuevo personal.

En cuanto al tipo de contrato, 273 empleados tuvieron un contrato permanente, mientras que tres colaboradores contaron con un contrato temporal. Respecto a la jornada laboral, la totalidad de la plantilla (276 empleados, 100%) trabajó a tiempo completo, sin empleados bajo esquemas de tiempo parcial ni de horas no garantizadas. La información reportada se basó en las bases de datos finales de cada año, reflejando la situación de la empresa al cierre del año. [\(2-7\)](#)

Consulte el desglose de las cifras de nuestra fuerza laboral dando clic aquí.

En 2024, el Comité Ejecutivo de ALIÓN estuvo conformados por seis miembros, de los cuales cinco fueron hombres (83%) y una mujer (17%), manteniendo una distribución similar a la de años anteriores. [\(405-1\)](#)

Miembros de los órganos de gobierno de ALIÓN

	2021	2022	2023	2024
Hombres	5 83%	5 83%	4 80%	5 83%
Mujeres	1 17%	1 17%	1 20%	1 17%
TOTAL	6 100%	6 100%	5 100%	6 100%

Por su parte, la Junta Directiva contó con 12 miembros, con una composición de 10 hombres (83,4%) y 2 mujeres (16,6%), sin variaciones en comparación con los últimos tres años.

Miembros de la Junta directiva de ALIÓN por género

	2021	2022	2023	2024
Hombres	10 83,4%	10 83,4%	10 83,4%	10 83,4%
Mujeres	2 16,6%	2 16,6%	2 16,6%	2 16,6%
TOTAL	12 100%	12 100%	12 100%	12 100%

Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal

En 2024, se incorporaron 61 nuevos empleados, de los cuales 23 fueron mujeres y 38 hombres. La tasa de contratación para el período fue del 22,10%.

En cuanto a la rotación de personal, 24 empleados dejaron la organización, de los cuales nueve fueron mujeres y 15 hombres. La tasa de rotación registrada fue del 8,79%. [\(401-1\)](#)

Consulte el desglose de las cifras de contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal dando clic aquí.

COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS (202-1)

En ALIÓN, nuestra estrategia de compensación está diseñada para garantizar condiciones laborales justas y equitativas, alineadas con la competitividad externa y el desarrollo local.

Determinamos que el salario inicial en ALIÓN es 1,6 veces superior al salario mínimo legal, que, sumado a todos los beneficios para nuestros empleados, generan un ingreso promedio mensual superior a los 2 veces el salario mínimo, reafirmando nuestro compromiso con el bienestar de nuestros colaboradores y el crecimiento económico de las comunidades donde operamos.



BENEFICIOS PARA EMPLEADOS DE TIEMPO COMPLETO (401-2)

En ALIÓN, durante el año 2024, proporcionamos diversos beneficios a nuestros empleados de tiempo completo:



Seguro de vida

Brindamos esta cobertura a todos nuestros empleados, con valores diferenciados según su tipo de contrato.



Prima de vacaciones

Se otorgó a todos los empleados, excepto a aquellos con salarios integrales.



Bonificaciones

Asignamos incentivos de acuerdo con el sistema de compensación variable, aplicable según el área de desempeño, incluyendo bonificaciones por años de servicio, clima organizacional y resultados.



Primas extralegales (junio y diciembre)

Se otorgaron a todos los empleados, excepto a aquellos con salarios integrales.



Seguro médico

Cubrimos el 50% de la póliza de medicina prepagada para nuestros empleados administrativos.



Jornadas flexibles

Implementamos la modalidad de teletrabajo para el equipo administrativo en oficinas.

Los beneficios otorgados se establecieron según la clase de nómina de los empleados:

△ **Administrativos y Comerciales:** Se rigieron bajo la Política de Beneficios Administrativa.

△ **Operarios no sindicalizados:** Sus beneficios estuvieron determinados por el Acuerdo Colectivo.

△ **Operarios sindicalizados:** Accedieron a los beneficios establecidos en la Convención Colectiva.

Nuestras ubicaciones de operación significativas fueron:

- △ Planta de Cemento ALIÓN Río Claro
- △ Oficina ALIÓN Medellín
- △ Oficina ALIÓN Bogotá
- △ Planta Concreto Bello
- △ Planta Concreto Rionegro

El salario mínimo inicial en ALIÓN es 1,6 veces superior al SMLV.



PERMISO PARENTAL

En ALIÓN, reconocemos la importancia del equilibrio entre la vida laboral y personal, por lo que brindamos a nuestros colaboradores el derecho al permiso parental de acuerdo con la normativa vigente.

Durante el año 2024, tres colaboradores hicieron uso del permiso parental, de los cuales dos fueron mujeres y un hombre.

Al cierre del período, tres empleados se reincorporaron a sus funciones tras finalizar su licencia, y la tasa de retención fue del 100%. Adicionalmente, la tasa de permanencia después de 12 meses de reincorporación fue del 100%, reflejando nuestro compromiso con la estabilidad y bienestar de nuestros colaboradores. (401-3)



La tasa de retención tras el permiso parental fue del

100%,

reflejando nuestro compromiso con el bienestar.

Consulte el desglose de las cifras de permisos parentales dando clic aquí.

DESARROLLO Y FORMACIÓN (404-2)

Durante el 2024, se implementaron diversas iniciativas de formación para fortalecer habilidades técnicas y competencias transversales:

- △ **Escuela Industrial Mados Medios:** Especialización en procesos técnicos de la industria del cemento a través de una institución internacional certificada.
- △ **Escuela Industrial Operativos:** Formación para fortalecer habilidades técnicas y cerrar brechas en roles operativos mediante capacitaciones con proveedores e instituciones aliadas.
- △ **Escuela Comercial:** Entrenamiento en negociación, comunicación y manejo del tiempo para roles comerciales, con acompañamiento de coaching especializado.
- △ **Escuela de Liderazgo:** Desarrollo de habilidades blandas para la gestión de equipos, impartido en alianza con una entidad universitaria.
- △ **Capacitaciones Técnicas:** Formación específica según las necesidades de cada área, enfocada en fortalecer competencias propias de cada rol.
- △ **Capacitaciones Corporativas:** Programas transversales orientados a consolidar la cultura organizacional.



En 2024, el

73,5%

de nuestros colaboradores participó en los programas de formación. El promedio de horas de capacitación fue de 20 horas para mujeres y 34,13 horas para hombres.

Promedio de horas de capacitación (404-1)

Categoría	Género	Promedio de horas
Director	Mujeres	20
	Hombres	20
	TOTAL	20
Mados intermedios	Mujeres	25,8
	Hombres	48,1
Empleados	TOTAL	36,95
	Mujeres	16,3
	Hombres	15,9
Operarios	TOTAL	16,1
	Mujeres	23,1
	Hombres	36,3
TOTAL MUJERES	TOTAL	29,7
		20
	TOTAL HOMBRES	34,13

Horas de capacitación (Por categoría)

Categoría	Género	No. de horas
Director	Mujeres	20
	Hombres	80
	TOTAL	100
Mandos Intermedios	Mujeres	336
	Hombres	1.829
	TOTAL	2.165
Empleados	Mujeres	539
	Hombres	553
	TOTAL	1.092
Operarios	Mujeres	392
	Hombres	2.468
	TOTAL	2.860
TOTAL MUJERES		1.301
TOTAL HOMBRES		4.916
TOTAL		6.217

Inversión total realizada en formación y desarrollo de empleados

(Cifras en pesos)

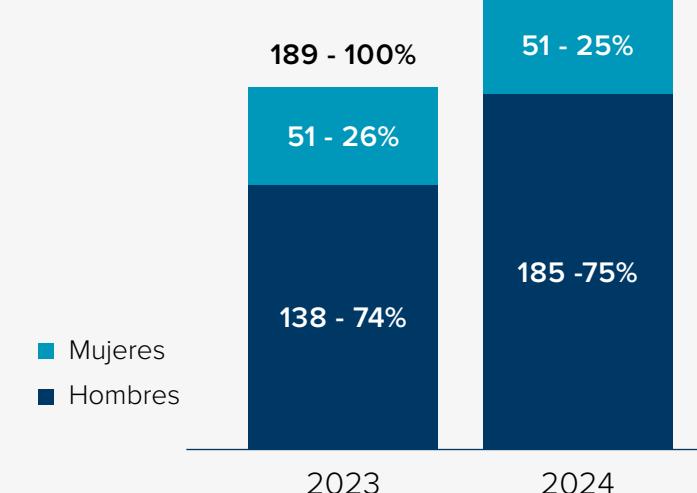


En 2024, realizamos un total de 6.217 horas de formación, con una inversión total de COP 942.848.748. Este año, el presupuesto destinado a formación y desarrollo presentó un incremento significativo debido a la ampliación de las iniciativas de capacitación y la implementación de nuevos procesos de desarrollo para nuestros colaboradores. (CR8)

EVALUACIÓN REGULAR DE DESEMPEÑO Y DESARROLLO PROFESIONAL (404-3)

En 2024, el 89,13% de nuestros colaboradores recibió una evaluación regular de desempeño, aumentando respecto al 85,9% de 2023. Del total evaluado, el 75,2% fueron hombres y el 24,8% mujeres.

Empleados evaluados (Por género)



Empleados evaluados (Por categoría)

Categoría	Género	2023		2024	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Director	Mujeres	0	0%	1	20%
	Hombres	3	100%	4	80%
	TOTAL	3	1,59%	5	2,03%
Mandos intermedios	Mujeres	9	18%	51	22,27%
	Hombres	41	82%	15	77,72%
	TOTAL	50	26,46%	66	26,83%
Empleados	Mujeres	29	59,9%	28	47,45%
	Hombres	28	49,1%	31	52,55%
	TOTAL	57	30,16%	59	23,98%
Operarios	Mujeres	13	16,5%	99	14,66%
	Hombres	66	83,5%	17	85,34%
	TOTAL	79	41,8%	116	47,15%
TOTAL		189	85,9%	246	89,13%

NUESTRAS METAS Y PROYECTOS



A corto plazo

0 a 2 años

- △ Contar con **procesos más robustos** de la Gestión del Talento Humano
- △ Avanzar en la implementación de acciones **relacionadas con la Política DEI**.
- △ Para el 2026, cambiaremos la meta de contratación de mujeres debido a la vinculación del negocio de Concreto para este indicador, **pasando a 28% en contratación de mujeres y el 27% mujeres en cargos de responsabilidad directiva**.



A mediano plazo

3 a 5 años

- △ Para el 2027 mantener una participación de 28% de contratación de mujeres y mantener el **28% de mujeres en cargos directivos**.
- △ Para el 2028 aumentar al **29% de contratación de mujeres y 28% de mujeres en cargos directivos**.
- △ Para el 2029 mantener 29% de contratación de mujeres y **crecer 29% de mujeres en cargos directivos**.



A largo plazo

6 años o más

Para el 2030 crecer al 30% las contrataciones de mujeres y crecer a 30% de mujeres en cargos directivos.



CULTURA DE LA SALUD Y SEGURIDAD (3-3)

La seguridad y salud en el trabajo (SST) es uno de los pilares sobre los cuales se construye el desarrollo de nuestra organización. Estamos convencidos de que operar con responsabilidad implica garantizar condiciones laborales seguras, proteger el bienestar de nuestros colaboradores y asegurar que cada persona regrese a casa en iguales o mejores condiciones de las que tenía cuando llegó.

Pertenecemos a una industria clasificada como de alto riesgo (Riesgo V) en Colombia. Sin embargo, gracias al trabajo articulado de todos los equipos, consolidamos una cultura de trabajo segura, que se refleja en una baja frecuencia de accidentalidad y una severidad aún menor de los eventos ocurridos, resultados que reafirman nuestro compromiso constante con la vida, la salud y la integridad de quienes hacen parte de ALIÓN.

Consolidamos una cultura de trabajo segura, que se refleja en una baja frecuencia de accidentalidad.

NUESTRA GESTIÓN Y PRINCIPALES RESULTADOS

Sistema de Gestión en SST (403-1)

Contamos con una Política de SST alineada con nuestro objeto económico, bajo la cual desarrollamos un Sistema de Gestión en SST robusto, basado en los principios de prevención, mejora continua y cumplimiento normativo. Este sistema abarca a todos los trabajadores, actividades y lugares de trabajo sin exclusiones, y es liderado por profesionales con más de una década de experiencia en diferentes sectores industriales. Además, trabajamos de forma articulada con el personal de seguridad y salud en el trabajo de nuestras empresas contratistas, integrándolos como parte de un equipo único enfocado en el desarrollo seguro de la operación.

El eje central de esta gestión es el **programa Pilas**, Personas, Íntegras, Líderes, Atentas y Saludables, una iniciativa institucional que convirtió a cada colaborador, incluidos los de los contratistas, en un actor activo de la cultura de SST. Pilas nos permite transversalizar los principios del sistema y consolidar la participación real de todas las áreas, promoviendo comportamientos seguros, conciencia colectiva frente al riesgo y apropiación del autocuidado como valor

organizacional. Gracias a este programa, logramos seis meses sin registrar eventos de seguridad y alcanzamos indicadores de frecuencia y severidad muy por debajo del promedio nacional para nuestra industria.

El Sistema de Gestión de SST se construyó sobre tres pilares fundamentales:

- 1 Desarrollar una cultura segura de trabajo, a través de la formación de comportamientos seguros y la conciencia individual y colectiva frente al riesgo.
- 2 Cumplir con todo el marco legal aplicable, honrando los estándares normativos exigidos en nuestra industria.
- 3 Impulsar la mejora continua, basada en el análisis de eventos propios y de nuestros aliados estratégicos, la participación en espacios sectoriales, y la integración del conocimiento en nuestras rutinas operativas.



De acuerdo con verificación externa realizada por la ARL Axa Colpatria, nuestro sistema cumple al 100% los requerimientos de la Resolución 0312 de 2019 y se encuentra en conformidad con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, ratificando nuestra solidez en el cumplimiento normativo. En ALIÓN, además de cumplir la normativa local, alineamos nuestro sistema con estándares internacionales como la ISO 45001:2018, la GTC 45 y otras guías de referencia sectorial, asegurando una gestión integral y de altos estándares. (403-8)



Cobertura de nuestro Sistema de Gestión de SST

Categoría	No. Total	Personas cubiertas	Porcentaje de cobertura
Colaboradores de ALIÓN	276	276	100%
Trabajadores que no son empleados	286	286	100%
Total	562	562	100%

Nota: Para los trabajadores que no son empleados, es importante destacar que la cifra corresponde al promedio mensual para el 2024.

El 100% de los colaboradores y trabajadores que no son empleados directos, pero cuyo trabajo y/o lugar de trabajo está controlado por ALIÓN, fueron auditados por un tercero externo en el marco del Sistema de Gestión de SST, cubriendo un total de 562 personas.

Cabe destacar que este alcance responde al compromiso que tenemos con la protección de todas las personas que forman parte de nuestras operaciones, sin distinción de su tipo de vínculo laboral. En cumplimiento con los requerimientos legales aplicables —en especial lo establecido por el Decreto 1072 de 2015—, nuestro sistema ha sido verificado por la ARL AXA Colpatria, alcanzando un cumplimiento del 100%.

En ALIÓN no entendemos la seguridad como una obligación, sino como un principio que guía el desarrollo de nuestras operaciones.

Nuestra política de SST establece el marco para garantizar condiciones de trabajo seguras, aprovechar la experiencia de nuestros aliados estratégicos y promover el bienestar integral de nuestros colaboradores. Esto nos ha permitido consolidar un sistema robusto que evoluciona constantemente, integrando mejores prácticas del sector y soluciones tecnológicas para minimizar riesgos y fortalecer la eficiencia operativa.

La seguridad en ALIÓN es un principio que guía el desarrollo de nuestras operaciones.

Participación de los trabajadores, consulta y comunicación en materia de SST (403-4)

En ALIÓN, promovemos una gestión participativa y colaborativa en SST, reconociendo que la construcción de entornos laborales seguros solo es posible con el compromiso activo de quienes hacen parte de nuestra operación. Para ello, contamos con mecanismos sólidos de consulta y participación de los trabajadores, encabezados por el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), una instancia clave en nuestro sistema de gestión.

Este comité está presidido por el Director Industrial y conformado por representantes de la alta dirección y los trabajadores, lo que garantiza un enfoque equilibrado y participativo. El COPASST se reúne mensualmente y tiene la autoridad para definir y exigir el cumplimiento de planes de acción derivados de investigaciones de incidentes, inspecciones, seguimientos y reportes, así como de auditorías internas y externas.

Entre sus principales funciones, se encuentran:

- 1** Asesorar a los trabajadores sobre el uso correcto de los equipos de protección personal (EPP).
- 2** Vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad, higiene y prevención.
- 3** Investigar las causas de accidentes laborales y enfermedades profesionales.
- 4** Proponer medidas y actividades de capacitación en SST.
- 5** Visitar e inspeccionar periódicamente los lugares de trabajo.
- 6** Analizar accidentes y enfermedades profesionales, y proponer medidas correctivas al empleador.
- 7** Estudiar y considerar las sugerencias de los trabajadores.
- 8** Acompañar las auditorías al sistema de gestión de SST.



La participación del COPASST es transversal al sistema, promoviendo una cultura de mejora continua y prevención.

La participación del COPASST es transversal al sistema, promoviendo una cultura de mejora continua y prevención, y asegurando que las acciones adoptadas respondan a las realidades del entorno operativo.

Total de colaboradores representados en los diferentes comités de SST	276	100%
---	-----	------

Además del COPASST, la gestión de SST en ALIÓN se complementa con un comité ejecutivo integrado por los directores de la organización. En este espacio, se revisan mensualmente los eventos, indicadores y avances en el sistema, garantizando alineación estratégica y apoyo directivo en la toma de decisiones.

Total de comités en la empresa	8
Total de comités de empresa y SST	7
Comités de empresas y SST	87,5%

En conjunto, estos mecanismos nos han permitido fortalecer el diálogo social, generar corresponsabilidad en la prevención de riesgos y consolidar una cultura de seguridad que evoluciona con el aprendizaje continuo y la participación de todos nuestros equipos.

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES (403-2)

Complementamos nuestra gestión en SST con la identificación de peligros y valoración de riesgos, el establecimiento de controles operacionales específicos y la implementación de análisis causales en todos los eventos registrados. Estas acciones nos han permitido detectar y corregir desviaciones de forma oportuna, prevenir recurrencias y fortalecer una gestión proactiva basada en el aprendizaje continuo.

Nuestro Sistema de Gestión de SST opera en ciclos anuales, finalizando con auditorías internas y externas que permiten evaluar el cumplimiento legal, la eficacia del sistema y la pertinencia de las metas establecidas. No obstante, cada hallazgo o evento observado se asume como una oportunidad de mejora inmediata, lo que nos impulsa a tomar acciones correctivas tempranas para garantizar mayor seguridad.

En este marco, implementamos programas e iniciativas específicas que refuerzan la prevención, como:



Programa PILAS: enfocado en la gestión de riesgos prioritarios y de alto impacto, así como en la identificación continua de peligros, valoración de riesgos y definición de controles operacionales



Programa SIENTO: orientado a la vigilancia epidemiológica y promoción de hábitos saludables de vida.



El COPASST, presidido por el Director Industrial e integrado por gerencias y representantes de los trabajadores, que promueven la interlocución directa y la gestión participativa.



El Comité Ejecutivo de SST, conformado por los directores de la organización, encargado de analizar eventos, revisar indicadores y validar planes de mejora. Ambos comités se reúnen mensualmente y dan origen a acciones correctivas y preventivas concretas.

Además, en ALIÓN promovemos mecanismos eficaces para que cualquier colaborador pueda identificar y reportar condiciones inseguras. Contamos con:



Evaluación preoperativa de actividades de alto riesgo (fluctuaciones de riesgo).



Reportes de condiciones o comportamientos inseguros, habilitados mediante códigos QR y formatos físicos.



Canal COPASST, donde los representantes de los trabajadores reciben y escalan los reportes de riesgo.

La investigación de incidentes y accidentes de trabajo se rige por la Resolución 1401 de 2007 y el Decreto 1072. Contamos con un procedimiento formal y estructurado para determinar la causalidad básica de los eventos, a través de un equipo investigador que incluye al afectado, su jefe inmediato, personal SST, miembros del COPASST y, cuando es necesario, un experto técnico. Este proceso puede incluir análisis de evidencias videográficas y entrevistas con los involucrados.



El objetivo final de cada investigación es identificar las causas raíz, definir acciones correctivas utilizando la jerarquía de controles y generar mejoras estructurales en el sistema para evitar recurrencias.

Finalmente, realizamos evaluaciones de cumplimiento técnico y normativo como parte de nuestra gestión preventiva. En 2024 se llevaron a cabo:

- △ Evaluación de cumplimiento del Decreto 1072 de 2015, con asesoría de Metron Quality - ARL AXA Colpatria.
- △ Evaluación de cumplimiento de la Resolución 40595 de 2022, a través del programa ¿Cómo Vamos? - ARL AXA Colpatria.

Promovemos mecanismos para que cualquier colaborador pueda identificar y reportar condiciones inseguras.

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (403-5)

En ALIÓN, reconocemos que la formación continua es clave para fortalecer una cultura organizacional centrada en la prevención, la conciencia del riesgo y el autocuidado. Por ello, implementamos espacios de capacitación orientados a garantizar que todas las personas que hacen parte de nuestra operación, incluyendo colaboradores directos y contratistas, comprendan los riesgos asociados a sus actividades y cuenten con las herramientas necesarias para gestionarlos adecuadamente.

Durante 2024, estructuramos y ejecutamos las siguientes acciones de formación

Estas acciones formativas hacen parte integral de nuestro Sistema de Gestión de SST y refuerzan el compromiso colectivo con la operación segura, el bienestar del equipo humano y la excelencia operativa.

Charlas preoperacionales: Dirigidas al personal operativo, estas charlas se realizan antes del inicio de cada jornada laboral. En ellas se abordan los riesgos específicos de las tareas a ejecutar, promoviendo la interacción entre procesos de trabajo y la identificación conjunta de medidas preventivas. Tuvieron una cobertura del 100% del personal operativo.

Inducción en SST: Este proceso es obligatorio para toda persona que ingresa a nuestra operación. Brinda una comprensión clara de las políticas, responsabilidades, riesgos y controles operacionales, asegurando una cobertura del 100% del personal nuevo.



Momentos seguros: Son espacios de diálogo participativo donde se desarrollan temas clave relacionados con seguridad y salud en el trabajo, se entregan informes de gestión y se actualiza al equipo sobre avances y buenas prácticas. En estos encuentros participa tanto el personal directo como los contratistas, fomentando una visión compartida de la gestión preventiva. En 2024, entre septiembre y diciembre, se realizaron 20 momentos de seguridad, donde alcanzamos una participación promedio de 90 personas por sesión.





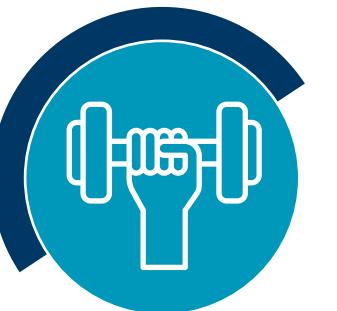
PROMOCIÓN DE LA SALUD Y BIENESTAR INTEGRAL (403-6)

Promovemos activamente el bienestar integral de nuestros colaboradores, entendiendo que la salud va más allá del entorno laboral. Garantizamos el acceso a servicios médicos no ocupacionales mediante el cumplimiento riguroso de las obligaciones legales relacionadas con la afiliación y pago de seguridad social para el 100% de nuestros colaboradores.

Como parte de nuestro compromiso con la calidad de vida, desarrollamos el Programa SIENTO, una iniciativa que busca fomentar hábitos de vida saludable dentro y fuera del entorno organizacional. Este programa está estructurado en diez pilares de acción, que incluyen el fortalecimiento de prácticas como:



La alimentación balanceada.



El ejercicio físico regular.



La desconexión laboral.



El uso consciente del tiempo libre.



La promoción del descanso adecuado.



Nuestra meta a mediano plazo es lograr que SIENTO sea reconocido y certificado por la Organización del Corazón, consolidando su impacto positivo en la salud cardiovascular y emocional de nuestros equipos.

Complementamos esta gestión con iniciativas como el acceso al centro de acondicionamiento físico laboral, que promueve la actividad física como parte de la rutina diaria. Adicionalmente, nuestros programas de promoción de la salud se articulan con los planes de vigilancia epidemiológica, permitiendo no solo prevenir enfermedades de origen laboral, sino también fomentar el autocuidado y la prevención en contextos no ocupacionales.

Estas acciones reflejan nuestra visión de una cultura organizacional centrada en el bienestar, donde cada persona cuenta con herramientas, espacios y oportunidades para construir una vida más saludable y plena.

LESIONES LABORALES (403-9)

En ALIÓN, construimos una cultura segura de trabajo basada en la prevención, el análisis y la mejora continua. Nuestro compromiso con la salud y la vida se refleja en los resultados obtenidos durante 2024, donde se registraron 0 muertes laborales entre colaboradores directos y contratistas, correspondiente a una tasa del 0%. Asimismo, logramos mantener en cero el número de lesiones de alta consecuencia, con una tasa del 0%, consolidando así un entorno laboral más seguro para todas las personas que forman parte de nuestras operaciones.

Por otro lado, durante el año, se reportaron cuatro lesiones registrables entre nuestros colaboradores directos, correspondientes a una tasa de 1,45%. Estas lesiones se concentraron en extremidades como manos y piernas, y fueron provocadas por punciones, golpes y contacto con herramientas. Los eventos estuvieron relacionados principalmente con riesgos mecánicos y locativos.

En el caso de contratistas, se registraron dos lesiones registrables, con una tasa del 0,7%. Estas lesiones estuvieron asociadas a manipulación de cargas pesadas y operaciones logísticas, particularmente en procesos de carga de vehículos.



Cada evento fue investigado mediante análisis causal, aplicando la jerarquía de controles, con el objetivo de prevenir recurrencias y fortalecer las condiciones operativas seguras. Las causas más frecuentes de estas lesiones estuvieron asociadas a golpes menores, cortes superficiales y esfuerzos físicos no controlados, especialmente durante tareas manuales o uso de herramientas. Estas acciones nos permiten fortalecer de manera continua nuestras condiciones operativas y garantizar entornos laborales más seguros.

Horas trabajadas

Colaboradores directos

510.047 horas

Contratistas

803.208 horas

Todos los casos fueron analizados conforme a lo establecido en la Resolución 1401 de 2007 y el Decreto 1072 de 2015, permitiendo establecer causas básicas y generar acciones de mejora. Las fuentes de información incluyeron certificados de siniestralidad emitidos por la ARL AXA Colpatria y registros internos de horas hombre trabajadas. (CR10)

Logramos mantener en cero las lesiones de alta consecuencia, consolidando así un entorno laboral más seguro.



Índice de Lesiones con Incapacidad (ILI):

Cero

Estos resultados reflejan el impacto positivo de nuestro enfoque preventivo, el fortalecimiento del Programa Pilas, y la participación activa de nuestros colaboradores y contratistas en la construcción de una operación segura y sostenible.

ENFERMEDADES LABORALES (403-10)

Gracias a la implementación de nuestras estrategias de prevención, en 2024 se registraron cero incidentes relacionados con enfermedades laborales, con una tasa de 0%. Por cuarto año consecutivo, hemos logrado mantener un entorno de trabajo seguro y controlado, lo que nos permite enviar un mensaje de confianza a las familias de nuestros colaboradores y contratistas. Estos resultados reflejan nuestro compromiso con la seguridad, la salud ocupacional y el bienestar de quienes hacen parte de la organización.

Para alcanzar este resultado, aplicamos la metodología GTC45, que forma parte de nuestro procedimiento de identificación de peligros y valoración de riesgos laborales. Este proceso se desarrolla en campo y se complementa con entrevistas a los colaboradores, permitiéndonos comprender mejor sus condiciones de trabajo y detectar posibles factores de riesgo.

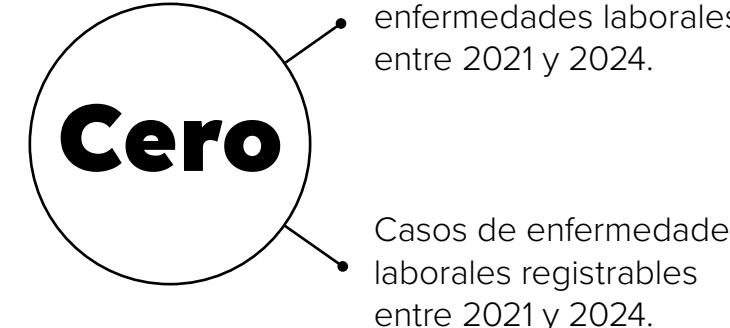
Como resultado de esta evaluación, se han identificado y gestionado los siguientes peligros laborales:

- △ **Riesgo mecánico:** Se han implementado mejoras en ingeniería enfocadas en el aislamiento de condiciones de peligro.
- △ **Riesgo locativo:** Se han establecido controles operacionales y una gestión continua de mejoras en la infraestructura y condiciones de trabajo.

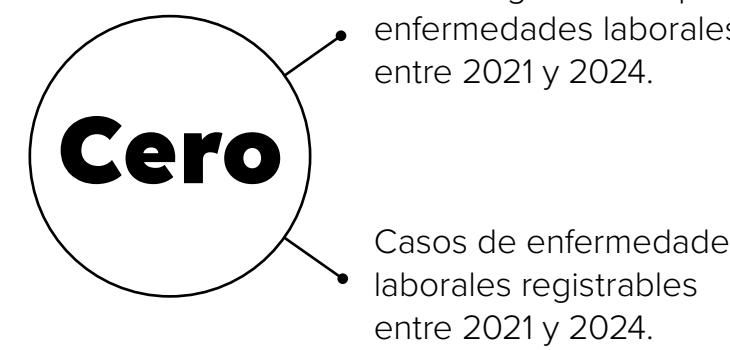
Para mitigar estos riesgos, hemos implementado medidas clave, entre ellas:

- △ **Pilas (Programa de gestión de riesgos prioritarios):** Programa enfocado en la construcción de una cultura organizacional segura.
- △ **Optimización de procesos a través de mejoras en ingeniería:** Reducen la exposición de los colaboradores a condiciones de riesgo.
- △ **Refuerzo de controles operacionales en sitio:** Garantizan el cumplimiento de medidas preventivas y correctivas.

Enfermedades laborales en trabajadores directos de ALIÓN



Enfermedades laborales en trabajadores no empleados por ALIÓN, cuyo trabajo y/o lugar de trabajo está controlado por ALIÓN



En 2024 se registraron cero incidentes relacionados con enfermedades laborales.

En cuanto a la seguridad vial, también logramos consolidar una operación segura gracias a la participación activa de nuestros contratistas y operadores logísticos, alcanzando un indicador RTAF de 0,41, frente al promedio del sector que se ubica en 1.

Desde ALIÓN, reafirmamos nuestra convicción de que el cero accidentes es posible, y seguiremos fortaleciendo nuestros sistemas y capacidades para garantizar condiciones de trabajo seguras, con el programa Pilas como columna vertebral de esta transformación cultural y operativa.

NUESTRAS METAS Y PROYECTOS



A corto plazo

0 a 2 años

- △ Consolidar un sistema de gestión interdependiente en donde todos los colaboradores sean responsables de su seguridad y la de sus compañeros.



A mediano plazo

3 a 5 años

- △ Ser líderes en el desarrollo de prácticas seguras de trabajo para el sector cementero en Colombia y un referente a nivel internacional dentro de la operación del Grupo.



DESARROLLO DE COMUNIDADES (3-3)

La creación de valor social a través del desarrollo de las comunidades hace parte integral de nuestra estrategia y propósito. Por ello, cuidamos, fortalecemos y gestionamos las relaciones con autoridades locales, comunidades vecinas, gremios, organizaciones sociales e instituciones con presencia en el territorio, a través de espacios de diálogo respetuoso en los que establecemos acuerdos de trabajo conjunto.

Estos acuerdos nos permiten fortalecer los lazos de confianza y mejorar las condiciones de vida mediante el cumplimiento de los compromisos adquiridos, asegurando relaciones de largo plazo que, a su vez, contribuyen a la transformación positiva del territorio, la legitimación y la continuidad operativa del negocio.

NUESTRA GESTIÓN Y PRINCIPALES RESULTADOS

En ALIÓN, gestionamos nuestras relaciones con las comunidades **bajo un enfoque de diálogo, transparencia y desarrollo conjunto**. Contamos con un plan de relacionamiento y espacios de diálogo con las comunidades del área de influencia y autoridades locales, a partir de los cuales construimos planes

de trabajo participativos, alineados con nuestra estrategia de sostenibilidad en las líneas de educación, adecuación de infraestructura, desarrollo comunitario y voluntariado corporativo.

Contamos con una licencia ambiental y un plan de manejo ambiental, en los cuales se declaran los impactos de nuestras operaciones y las medidas implementadas para prevenir, corregir, mitigar y compensar sus efectos.

En este marco, y como parte de nuestra contribución al desarrollo local, implementamos programas de inversión social que benefician a nuestras comunidades a través de iniciativas en educación, fortalecimiento de capacidades, mejora de infraestructura y protección ambiental. Para ello, fomentamos el desarrollo de nuestras comunidades a través de un plan de relacionamiento y espacios de diálogo con el área de influencia y las autoridades locales. A partir de estos espacios, construimos planes de trabajo participativos alineados con nuestra estrategia de sostenibilidad en educación, adecuación de infraestructura y desarrollo comunitario. (413-1)



Para fortalecer nuestra contribución al desarrollo local, impulsamos programas de inversión social y monitoreamos indicadores clave como empleo local, porcentaje de compra local y participación de mujeres en el negocio, asegurando que nuestra gestión genere un impacto positivo en nuestra área de influencia.

Este año, nuestros resultados en relación con estos indicadores fueron:

Generación de empleo local:

61,18%

Participación de mujeres en la compañía:

30,5%

Compras locales:

15%

También contamos con un procedimiento para la atención integral de PQRS, socializado con las comunidades y operado a través de teléfono, WhatsApp, correo electrónico y atención presencial en campo. Este sistema garantiza tiempos de respuesta establecidos y un seguimiento oportuno a las inquietudes y necesidades expresadas por nuestros grupos de interés.

En línea con nuestro compromiso con la transparencia, nuestras comunidades y autoridades locales tienen acceso a información sobre los impactos ambientales de nuestras operaciones y nuestra gestión social. Tanto nuestra planta como nuestra mina operan bajo licencia ambiental y Plan de Manejo Ambiental (PMA), supervisados por las autoridades ambientales. Anualmente, socializamos nuestros informes de cumplimiento ambiental, asegurando una gestión transparente y responsable.

Nuestros impactos

En ALIÓN, impulsamos el crecimiento de nuestras comunidades a través de **iniciativas que generan impactos económicos y sociales positivos**. Durante 2024, implementamos proyectos clave alineados con nuestra estrategia de sostenibilidad, fortaleciendo la infraestructura, la reducción de emisiones y el acceso a financiamiento sostenible.



Principales impactos económicos indirectos en 2024 (203-2)



Financiamiento sostenible

Vinculamos nuestra deuda senior a índices de sostenibilidad y promovimos una línea confirming para proveedores sostenibles, otorgando beneficios en tasas de interés a aquellos que cumplen con indicadores ambientales y sociales. Actualmente, 61 proveedores hacen parte del programa, accediendo a descuentos por demostrar su compromiso con la sostenibilidad.



Obras por Impuestos

En el marco de este mecanismo, y con un firme compromiso con el desarrollo social, Empresa Colombiana de Cementos aportó el 50% de los recursos ejecutados para la realización de un proyecto de dotación escolar en los municipios de San Francisco, San Luis, Sonsón y Amalfi. En total, el proyecto se ejecutó con una inversión de \$3.924 millones, logrando un ahorro del 16% respecto al valor inicialmente aprobado de \$4.736 millones, gracias a una ejecución eficiente. Esta iniciativa, desarrollada en 2024, benefició a 11.935 niños y niñas, fortaleciendo la infraestructura educativa y promoviendo la equidad en nuestra zona de influencia.



Innovación en producción sostenible

En 2024, realizamos pruebas con puzolanas naturales y proyectamos su inclusión en producción para 2025.



Energía responsable

Sustituimos un porcentaje de carbón por combustibles alternativos derivados de residuos, garantizando el cumplimiento normativo, la continuidad operativa y la reducción del impacto ambiental.

Principales impactos sociales en 2024



Certificación en el Diplomado de Formulación de Proyectos para

24 líderes comunitarios

en alianza con la Universidad Católica del Oriente y la Mesa de Sostenibilidad de Río Claro, liderada por la CEO.



Más de

400 empleos locales

generados, entre directos y contratados a través de terceros.



Adecuaciones y mejoramiento de

infraestructura comunitaria

en el corregimiento de Jerusalén (escenario deportivo y cultural) y en la vereda Río Claro (salón comunal).



Más de

60 docentes

de la Institución Educativa Rural La Danta, recibieron acompañamiento pedagógico impactando sus 12 sedes educativas.



Más de

70 personas

del territorio recibieron formación técnica en soldadura y operaciones logísticas.



Certificación en la cátedra de Paz y Sostenibilidad 2024 para

39 estudiantes

de la IER La Danta - sede Jerusalén.



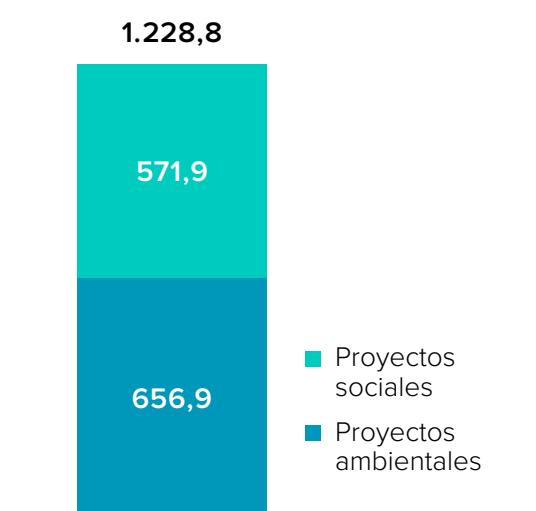
NUESTRA GESTIÓN Y RESULTADOS

En ALIÓN, reafirmamos nuestro compromiso con el desarrollo sostenible a través de inversiones en proyectos sociales, ambientales y de educación para el trabajo. Estas iniciativas buscan generar un impacto positivo en nuestras comunidades, mejorando la calidad de vida, promoviendo la conservación del entorno y fortaleciendo las capacidades locales.

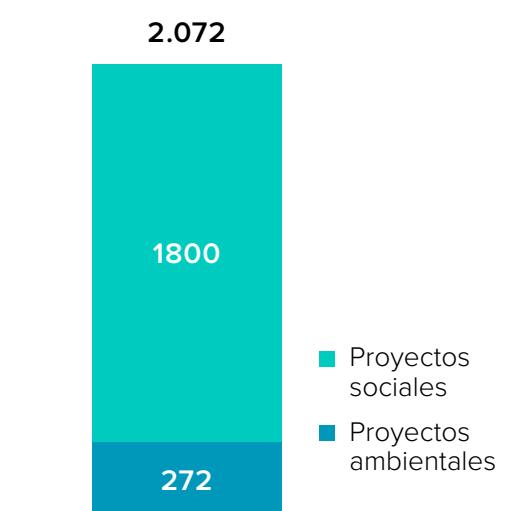
A continuación, presentamos un resumen del número de beneficiarios y la inversión destinada a cada una de estas áreas:

Inversión total realizada en iniciativas sociales y ambientales

(Cifras en COP millones)



Beneficiarios de las iniciativas sociales y ambientales realizadas



Beneficiamos a más de 2000 personas a través de proyectos sociales y ambientales con un a inversión total de COP 1.228,8 millones.



Cada una de estas áreas de inversión se materializa a través de programas, iniciativas, donaciones y acciones de voluntariado diseñadas para responder a las necesidades identificadas en nuestro entorno. Desde el fortalecimiento del tejido social y la educación para el trabajo, hasta la adecuación de infraestructura y la protección ambiental, nuestras iniciativas buscan generar un impacto positivo y sostenible en las comunidades (ver páginas siguientes). [\(CR28\)](#)



Educación

Alianza para la Calidad Educativa

Durante el 2024, nuestra alianza para la calidad educativa, en colaboración con el Colegio Campestre Horizontes y la Corporación Universitaria Lasallista, impactó a las 12 sedes educativas de la IER La Danta y benefició a 74 docentes y estudiantes. A través de este programa, promovimos espacios de liderazgo educativo y formación en metodologías inclusivas como los Planes Individuales de Ajustes Razonables (PIAR) y el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA), elementos clave para transformar y fortalecer la educación en el territorio. Adicionalmente, se desarrollaron dos simulacros de pruebas Saber y se implementó, con apoyo de COMFAMA, un programa de habilidades parentales dirigido a familias de la IER La Danta - sede Jerusalén.



Formación Técnica para el Empleo

En el marco de nuestra apuesta por la educación para el empleo, y en alianza con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), se abrieron tres programas técnicos en soldadura y logística, beneficiando a 76 personas del área de influencia. Con un contenido programático de 15 meses (9 teóricos y 6 prácticos), esta iniciativa brindó formación gratuita y de calidad, facilitando el acceso a mejores oportunidades laborales.



Cátedra de Paz y Sostenibilidad

Con el objetivo de formar líderes comprometidos con el desarrollo sostenible y la convivencia pacífica, en el 2024 implementamos la Cátedra de Paz y Sostenibilidad en la IER La Danta - sede Jerusalén. Durante cuatro meses y con sesiones semanales de cuatro horas, 36 estudiantes de octavo grado, junto a su director de grupo, se capacitaron en cultura de paz, desarrollo social y económico sostenible, derechos humanos, regeneración del paisaje y recurso hídrico, preservación de flora y fauna, y comunicación assertiva.



Fomento del Deporte y la Cultura Comunitaria

A través del programa de Desarrollo Comunitario, promovimos la integración y el bienestar en nuestras comunidades mediante la donación de implementos deportivos, facilitando la ocupación del tiempo libre y la realización de eventos culturales y recreativos. En este marco, apoyamos celebraciones tradicionales como el Día del Niño, la Navidad y las Fiestas del Maíz, fomentando la participación ciudadana y el fortalecimiento del tejido social.

Adecuación de infraestructura

Centro Cultural y Deportivo de Jerusalén

Como parte del programa de mejoramiento y adecuación de infraestructura, iniciamos la adecuación del Centro Cultural y Deportivo del corregimiento de Jerusalén, creando un espacio óptimo para la recreación y el desarrollo social de más de 1.200 habitantes. Este proyecto contó con una inversión superior a \$400.000.000 COP, asegurando condiciones adecuadas para la realización de actividades deportivas y culturales en la comunidad.



Casetas Comunales en la Vereda Río Claro

Paralelamente, en la Vereda Río Claro, desarrollamos la construcción de una caseta comunal en conjunto con la comunidad, donde los habitantes aportaron la mano de obra y ALIÓN los insumos. Este nuevo espacio beneficiará a más de 450 personas, brindando un punto de encuentro para reuniones, capacitaciones y actividades comunitarias.

**Dedicamos
490 horas
de voluntariado para
construir entornos
más dignos en las
comunidades.**

Voluntariado (CR6)

Durante 2024, fortalecimos nuestro compromiso con el desarrollo social a través de dos iniciativas de voluntariado, generando un impacto positivo en las comunidades y promoviendo la participación de nuestros colaboradores.

Por un lado, participamos en tres jornadas del voluntariado “¡Soy Voluntario, ayudar me hace bien!”, promovidas por Corona, en las cuales mejoramos y embellecimos instituciones educativas en Girardota, La Estrella y Madrid (Antioquia). En estas actividades, contamos con la participación de 23 colaboradores, quienes dedicaron su tiempo a pintar y acondicionar espacios de aprendizaje para los estudiantes de la institución.

Adicionalmente, desarrollamos nuestro programa de voluntariado “Hechos Firmes”, una iniciativa que tiene por objeto inspirar mediante acciones transformadoras para los voluntarios, pertinentes para las comunidades y efectivas para la compañía. Como parte de este compromiso, realizamos el embellecimiento y pintura de la sede secundaria de la Institución Educativa Rural Pablo VI en el municipio de Puerto Triunfo. Esta actividad contó con la participación de 26 colaboradores, 60 miembros de la comunidad educativa y 30 representantes de la autoridad municipal, quienes contribuyeron a mejorar las condiciones del entorno escolar.

En total, dedicamos 490 horas de voluntariado, contribuyendo con nuestro tiempo, esfuerzo y compromiso para construir entornos más dignos y oportunidades de desarrollo para las comunidades con las que trabajamos.



Donaciones (CR17)

En 2024, reafirmamos nuestro compromiso con el bienestar de las comunidades a través de la donación de 75,25 toneladas de cemento, beneficiando proyectos de infraestructura clave en diferentes territorios:

Pavimentación vial en San Francisco

Donamos 530 sacos de cemento para la pavimentación de 100 metros en concreto rígido, mejorando la vía donde se ubican el Centro Día para adultos mayores y el nuevo Hospital Municipal, beneficiando a 4.681 personas.

Muro de contención en la vereda La Esperanza - San Francisco

Destinamos 125 sacos de cemento, fortaleciendo la vía de acceso a las veredas La Esperanza y Farallones y beneficiando a 365 personas, garantizando la seguridad vial de la zona rural.

Mejoramiento de la infraestructura educativa - IER Pablo VI (Puerto Triunfo)

Aportamos 730 sacos de cemento, permitiendo la rehabilitación del patio de recreo, rampas de acceso y pisos en aulas de secundaria. Además, suministramos material cerámico de Corona para renovar los pisos en la sede secundaria, beneficiando a 1.675 estudiantes.

Proyecto PTAR Río Claro - JAC Río Claro

Apoyamos la construcción de infraestructura para el tratamiento de aguas residuales, beneficiando a 300 personas.

Adecuaciones en la Estación Cocorná - Puerto Triunfo

Destinamos materiales para la mejora de jardines y espacios públicos, beneficiando a 1.900 personas.

Estas iniciativas reflejan nuestro compromiso con la infraestructura comunitaria, promoviendo el desarrollo y la mejora de la calidad de vida en nuestras áreas de influencia.



NUESTRAS METAS Y PROYECTOS

- △ Implementación de un programa de largo plazo para el fortalecimiento de calidad educativa en la IER La Danta sede Jerusalén
- △ Implementación de proyectos productivos en meliponas y limón tahití con beneficio a más de 100 familias que permitan no sólo el desarrollo y apropiación de buenas prácticas productivas sino también el diseño de plan de negocios y cadena de comercialización.
- △ Articulación con el municipio de Sonsón y la gobernación de Antioquia para el proyecto de pavimentación en concreto de 700 metros en vías internas del corregimiento de La Danta.

Ambiental

Inversión forzosa 1% Proyecto Instalación de Biodigestores

En las Aldeas de Napolés, municipio de Puerto Triunfo, implementamos la instalación de 8 biodigestores en familias con vocación porcícola, permitiéndoles aprovechar de manera sostenible los residuos orgánicos. Esta tecnología convierte las excretas de los cerdos en biogás, evitando la contaminación de fuentes hídricas y brindando una alternativa limpia para la cocción de alimentos. Como resultado, 32 personas ahora cuentan con gas doméstico, reduciendo su dependencia de la leña y mejorando su salud, calidad de vida y economía familiar.



Compensaciones ambientales por biodiversidad - PSA MasBosques (ECOLDECSEM)

A través del esquema de Pago por Servicios Ambientales (PSA), promovemos la conservación de ecosistemas estratégicos. Durante 2024, protegimos 49 hectáreas de bosque, beneficiando a 11 familias que asumieron el compromiso de preservar estos espacios naturales esenciales para la regulación hídrica y la biodiversidad. Esta iniciativa incentiva el cuidado del medio ambiente y fortalece la economía local a través de pagos directos a los guardianes del bosque.

Compensaciones ambientales por biodiversidad - PSA MasBosques (IACOL)

En nuestro esfuerzo por ampliar la protección de ecosistemas, logramos la conservación de 499 hectáreas de bosque, asegurando su sostenibilidad a largo plazo. Gracias a este programa, 40 familias se convirtieron en protectores activos del territorio, contribuyendo a la mitigación del cambio climático y la restauración de hábitats naturales.

Otras actividades del Componente Socioeconómico del PMA

En el marco del Programa de Monitoreo Ambiental (PMA), llevamos a cabo actividades de sensibilización y educación ambiental para fortalecer el tejido social y promover la participación comunitaria en la gestión ambiental. A través de encuentros y espacios de diálogo, impulsamos una cultura de sostenibilidad basada en el conocimiento y la acción conjunta.



ANEXOS

INDICADORES ADICIONALES

Proporción de gasto en proveedores locales ⁽²⁰⁴⁻¹⁾

(Cifras en COP millones, excepto porcentajes)

Proporción de gasto	2021	2022	2023	2024
Pagos totales a proveedores y contratistas locales*	9.970	10.623	19.031	12.376
Pagos totales a proveedores y contratistas	310.593	347.032	420.545	401.466
Porcentaje del gasto de proveedores y contratistas locales	3%	3%	5%	3,08%

* **Locales:** Proveedores ubicados en las zonas de influencia de las operaciones de la empresa.

Política anticorrupción ⁽²⁰⁵⁻¹⁾

Riesgo Identificado	Descripción	Impacto Potencial	Probabilidad de ocurrencia	Medidas de mitigación
Riesgo de soborno	Ofrecimiento u otorgamiento de soborno a servidor público y/o privado.	Moderado	Raro	Código de éticaProhibición de dar u ofrecer sobornoPolíticas y procedimientosLínea éticaPlanes de capacitación y sensibilización
Riesgo de contagio	Relación con contrapartes relacionadas con casos de corrupción y soborno.	Menor	Posible	Políticas y procedimientosDebida diligencia inicial y periódicaVerificación inicial y periódica en listas de controlActualización documentación y debida diligencia de contrapartes
Competencia desleal	Cartelización empresarial	Moderado	Raro	Código de éticaDeclaración conocimiento Código de ÉticaPolíticas y procedimientosLínea éticaPlanes de capacitación y sensibilización
Riesgo ambiental	Comisión de delitos contra el medio ambiente	Moderado	Posible	Políticas y procedimientosPlanes de capacitación y sensibilizaciónMatriz de riesgo ambiental



Comunicación de políticas y procedimientos anticorrupción (205-2)

Hemos informado a nuestros empleados, clientes, proveedores y miembros de la Junta Directiva sobre las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización. A continuación, presentamos el detalle:

Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	2024
Miembros del órgano de gobierno.	12
Miembros del órgano de gobierno a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la empresa.	6*
Porcentaje de miembros del órgano de gobierno a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la empresa.	50%
Total de empleados.	276
Empleados informados sobre las políticas y procedimientos anticorrupción de la empresa.	276
Porcentaje de empleados informados sobre las políticas y procedimientos anticorrupción de la empresa.	100%
Miembros del órgano de gobierno que haya recibido formación sobre anticorrupción.	6
Porcentaje de miembros del órgano de gobierno que haya recibido formación sobre anticorrupción.	50%
Empleados que haya recibido formación sobre anticorrupción.	138
Porcentaje de empleados que haya recibido formación sobre anticorrupción.	50%

Comunicación sobre políticas y procedimientos anticorrupción para socios	2024
Número total de socios (Proveedores y clientes)	605
Número de proveedores a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos de ética, cumplimiento y anticorrupción de la empresa	172
Clientes a quienes se hayan comunicado las políticas y procedimientos de ética, cumplimiento y anticorrupción de la empresa	433
Porcentaje de proveedores a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos de ética, cumplimiento y anticorrupción de la empresa	100%

* Los miembros principales de junta directiva son 6, el 100% fueron comunicados e informados en el 2024.



Diversidad de colaboradores (405-1)

Colaboradores en la organización por categoría laboral	2021			2022			2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Total por categoría en la organización	Hombres	Mujeres	Total por categoría en la organización	Hombres	Mujeres	Total por categoría en la organización	Hombres	Mujeres	Total por categoría en la organización
Cargos directivos	5	1	6	5	1	6	4	1	5	5	1	6
Mandos intermedios	6	2	8	6	2	8	6	1	7	29	10	39
Empleados	65	36	101	74	42	116	74	42	116	62	47	109
Operarios	56	15	71	69	19	88	73	19	92	104	18	122
Porcentaje Cargo directivo	83,33%	16,67%	3%	83,33%	16,67%	2%	80%	20%	2%	83,33%	16,67%	2,17%
Porcentaje mandos intermedios	75%	25%	4%	75%	25%	4%	86%	14%	3%	74,36%	25,64%	14,13%
Porcentaje empleados	64,4%	35,6%	55%	63,8%	36,2%	53%	63,8%	36,2%	53%	56,88%	43,12%	39,49%
Porcentaje operarios	78,9%	21,1%	38%	78,4%	21,6%	41%	79,3%	20,7%	42%	85,24%	14,76%	44,21%

* **Nota:** estos datos incluyen personal por contrato temporal (3 personas).

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI (2-27)

Declaración de uso

Alión ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre entre 1 de enero y 21 de diciembre de 2024, utilizando como referencia los Estándares GRI, bajo su modalidad de “referenciado”.

GRI usado: GRI 2021

ESTÁNDAR GRI	UBICACIÓN / INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA	OMISIÓN			PÁGINA
		Contenidos generales	Req. Omisión	Motivo	
La organización y sus prácticas de presentación de informes					
GRI 2-1 Detalles organizacionales	<p>Nombre legal: Empresa Colombiana de Cementos S.A.S.; Insumos y Agregados de Colombia S.A.S y Concretos ALIÓN S.A.S</p> <p>Naturaleza organizativa de la propiedad y forma jurídica: Para efectos de este informe, reportamos tres organizaciones que generan impacto en los territorios del Magdalena Medio y Oriente antioqueño. Hablaremos desde nuestra marca Alión.</p> <p>Empresa Colombiana de Cementos S.A.S., sociedad por acciones simplificada, de carácter privado.</p> <p>Insumos y Agregados de Colombia S.A.S., sociedad por acciones simplificada, de carácter privado.</p> <p>Concretos Alión S.A.S. sociedad por acciones simplificada, de carácter privado.</p> <p>Ubicación de la sede central: Carrera 43A #14-57, Ed. San Francisco, piso 6. Medellín – Antioquia.</p> <p>Países en los que operamos: Colombia</p>				
GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Sobre este informe				6
GRI 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Sobre este informe				6
GRI 2-5 Verificación externa					86
Actividades y trabajadores					
GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Acerca de ALIÓN - ¿Quiénes somos?				16
GRI 2-7 Empleados	Crecimiento sostenible - Talento y diversidad Alión				53
	Tablero: Social - Empleados				

ESTÁNDAR GRI	UBICACIÓN / INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA	OMISIÓN	PÁGINA
Gobernanza			
GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición	Acerca de ALIÓN - Gobierno corporativo		19
GRI 2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Acerca de ALIÓN - Gobierno corporativo		19
GRI 2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	Acerca de ALIÓN - Gobierno corporativo		19
GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Acerca de ALIÓN - Gobierno corporativo		23
GRI 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Acerca de ALIÓN - Gobierno corporativo		23
GRI 2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Sobre este informe Acerca de ALIÓN - Gobierno corporativo		6 24
GRI 2-15 Conflictos de interés	Acerca de ALIÓN - Gobierno corporativo		24
Estrategia, políticas y prácticas			
GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Mensaje de la dirección general		4
GRI 2-23 Compromisos y políticas	Crecimiento responsable - Ética y cumplimiento		35
GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Crecimiento responsable - Ética y cumplimiento		37
GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Crecimiento responsable - Ética y cumplimiento		35
GRI 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas (incluidas ambientales y sociales)	No hemos tenido casos de incumplimiento significativos de la legislación y normativas durante el periodo objeto del informe.		
GRI 2-28 Afiliación a asociaciones	Acerca de ALIÓN - ¿Quiénes somos?		18
Participación de los grupos de interés			
GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Acerca de ALIÓN - Nuestros grupos de interés		28

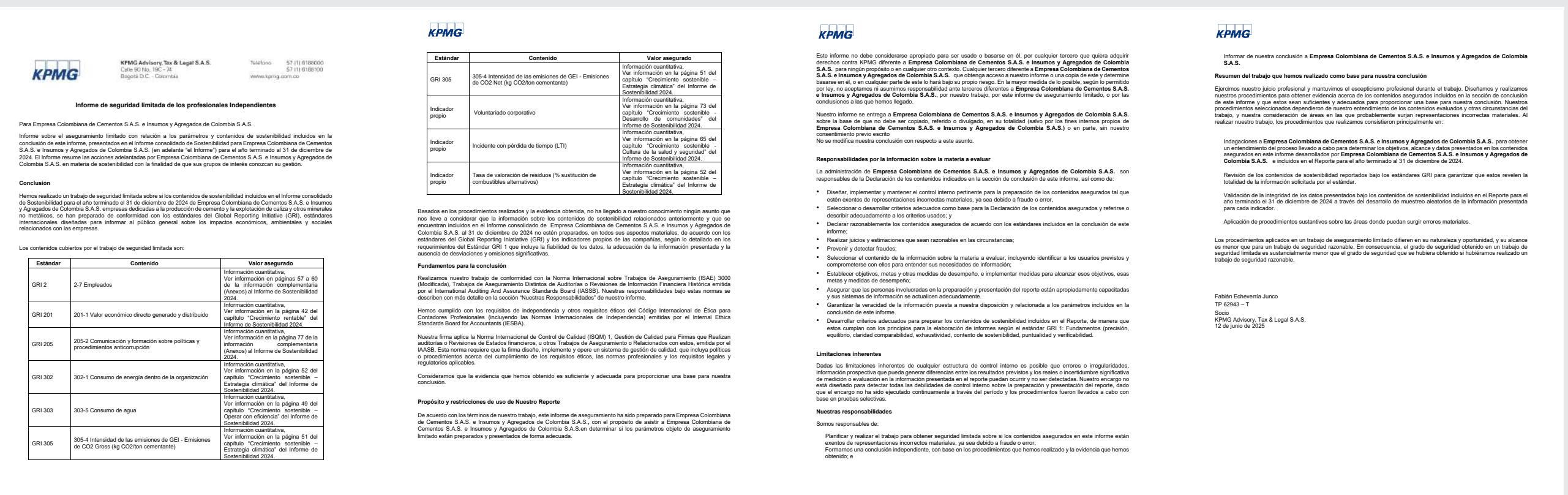
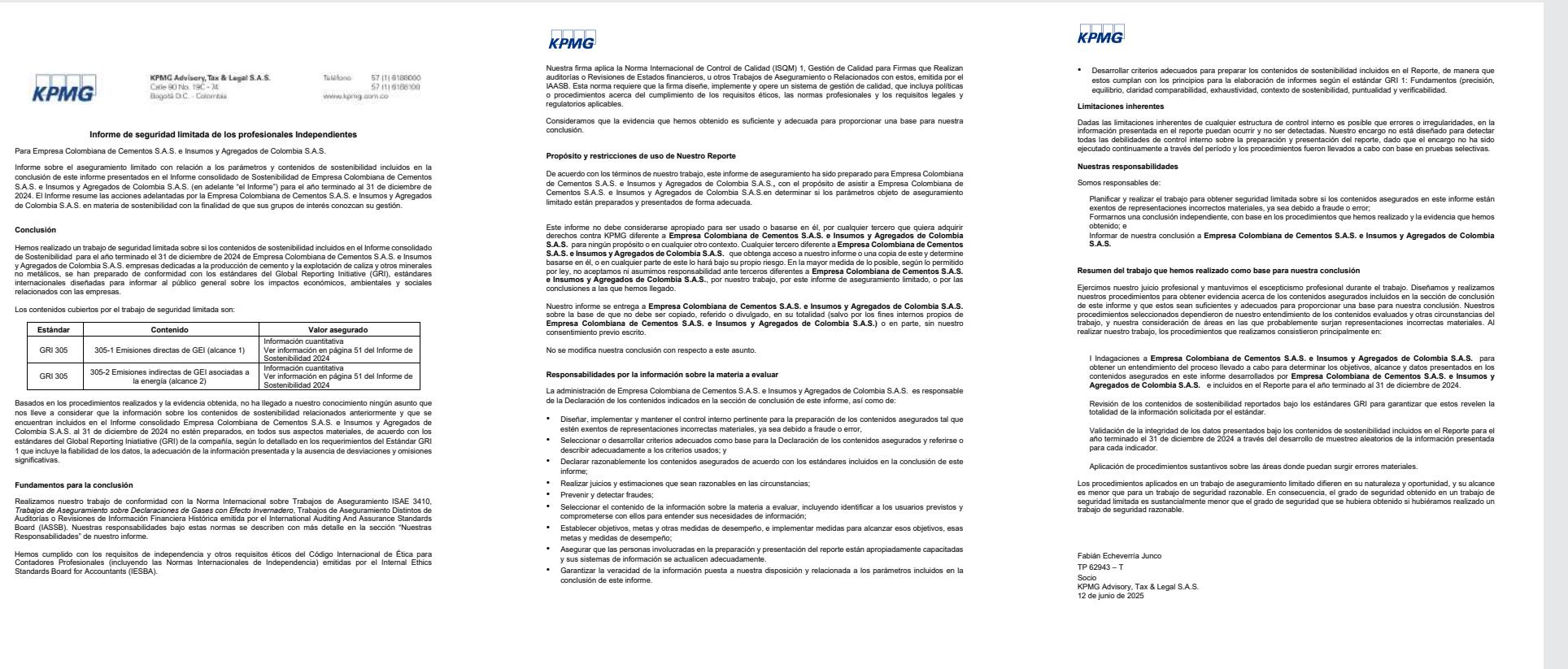
ESTÁNDAR GRI	UBICACIÓN / INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA	OMISIÓN	PÁGINA
Contenidos sobre los temas materiales			
GRI 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	Acerca de ALIÓN - Materialidad		26
GRI 3-2 Lista de temas materiales	Acerca de ALIÓN - Materialidad		27
Cifras y proyectos destacados ALIÓN 2024			
GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	Nuestro impacto ambiental - Economía circular Tablero: Ambiental - Materiales		12
GRI 306-4 Residuos no destinados a eliminación	Nuestro impacto ambiental - Economía circular Tablero: Ambiental - Residuos		12
Contenidos temáticos - Temas Materiales			
Ética y cumplimiento			
GRI 3-3 Descripción de la gestión del tema material	Nuestra gestión y principales resultados Nuestras metas y proyectos a futuro		32
GRI 2-23 Compromisos y políticas	Crecimiento responsable - Ética y cumplimiento		35
GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Crecimiento responsable - Ética y cumplimiento		37
GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Crecimiento responsable - Ética y cumplimiento		35
GRI 2-27	No hemos tenido casos de incumplimiento significativos de la legislación y normativas durante el periodo objeto del informe.		
GRI 205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Crecimiento responsable - Ética y cumplimiento		37
GRI 205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	No se evidenciaron casos de incidentes de corrupción.		

ESTÁNDAR GRI	UBICACIÓN / INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA	OMISIÓN	PÁGINA
Crecimiento rentable			
GRI 3-3 Descripción de la gestión del tema material	Nuestra gestión y principales resultados		39
GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Crecimiento rentable - Crecimiento rentable		42
GRI 203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	Crecimiento rentable - Crecimiento rentable		43
Innovación, tecnología y productos sostenibles			
GRI 3-3 Descripción de la gestión del tema material	Nuestra gestión y principales resultados Nuestras metas y proyectos a futuro		45
Operar con eficiencia			
GRI 3-3 Descripción de la gestión del tema material	Nuestra gestión y principales resultados Nuestras metas y proyectos a futuro		47
GRI 303-3 Extracción de agua	Crecimiento sostenible - Operar con eficiencia Tablero: Ambiental - Agua	Literal b No procede	La extracción de agua se realiza de una fuente de agua superficial que no se encuentra en una zona sometida a estrés hídrico. 49
GRI 303-5 Consumo de agua	Crecimiento sostenible - Operar con eficiencia Tablero: Ambiental - Agua		49
Propio: Overall Equipment Effectiveness (OEE)	Crecimiento sostenible - Operar con eficiencia		49
Propio: Kilocalorías por tonelada de Clíker	Crecimiento sostenible - Operar con eficiencia		49

ESTÁNDAR GRI	UBICACIÓN / INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA	OMISIÓN	PÁGINA
Estrategia climática			
GRI 3-3 Descripción de la gestión del tema material	Nuestra gestión y principales resultados Nuestras metas y proyectos a futuro		50
GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	Crecimiento sostenible - Estrategia climática Tablero: Ambiental - Energía		52
GRI 302-3 Intensidad energética	Crecimiento sostenible - Estrategia climática Tablero: Ambiental - Energía Tablero: Ambiental - Energía		52
GRI 302-4 Reducción del consumo energético	Crecimiento sostenible - Estrategia climática		52
GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Crecimiento sostenible - Estrategia climática		51
GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Crecimiento sostenible - Estrategia climática		51
GRI 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	Crecimiento sostenible - Estrategia climática		51
GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Crecimiento sostenible - Estrategia climática		50
Propio: Consumo de energía y porcentaje de consumo de energía eléctrica	Crecimiento sostenible - Estrategia climática		52
Propio: Porcentaje de combustible alterno	Crecimiento sostenible - Estrategia climática		52
Talento y diversidad Alión			
GRI 3-3 Descripción de la gestión del tema material	Nuestra gestión y principales resultados Nuestras metas y proyectos a futuro		53
GRI 2-7 Empleados	Crecimiento sostenible - Talento y diversidad Alión Tablero: Social - Empleados		54
GRI 202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	Crecimiento sostenible - Talento y diversidad Alión		55
GRI 401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Crecimiento sostenible - Talento y diversidad Alión Tablero: Social - Empleados		54
GRI 401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Crecimiento sostenible - Talento y diversidad Alión		55

ESTÁNDAR GRI	UBICACIÓN / INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA	OMISIÓN	PÁGINA
GRI 401-3 Permiso parental	Crecimiento sostenible - Talento y diversidad Alión Tablero: Social - Licencia parental		56
GRI 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	Crecimiento sostenible - Talento y diversidad Alión		56
GRI 404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Crecimiento sostenible - Talento y diversidad Alión		56
GRI 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	Crecimiento sostenible - Talento y diversidad Alión		57
GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Crecimiento sostenible - Talento y diversidad Alión		54
CR8 Inversión en formación	Crecimiento sostenible - Talento y diversidad Alión		57
Cultura de la salud y seguridad			
GRI 3-3 Descripción de la gestión del tema material	Nuestra gestión y principales resultados Nuestras metas y proyectos a futuro		59
GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	Crecimiento sostenible - Cultura de la salud y seguridad		59
GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Crecimiento sostenible - Cultura de la salud y seguridad		62
GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Crecimiento sostenible - Cultura de la salud y seguridad		61
GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Crecimiento sostenible - Cultura de la salud y seguridad		63
GRI 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	Crecimiento sostenible - Cultura de la salud y seguridad		64
GRI 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Crecimiento sostenible - Cultura de la salud y seguridad		59
GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	Crecimiento sostenible - Cultura de la salud y seguridad		65

ESTÁNDAR GRI	UBICACIÓN / INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA	OMISIÓN	PÁGINA
GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	Crecimiento sostenible - Cultura de la salud y seguridad		66
CR10 III - índice de lesión incapacitante	Crecimiento sostenible - Cultura de la salud y seguridad		65
Desarrollo de comunidades			
GRI 3-3 Descripción de la gestión del tema material	Nuestra gestión y principales resultados Nuestras metas y proyectos a futuro		68
GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	Crecimiento sostenible - Desarrollo de comunidades		69
GRI 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	Crecimiento sostenible - Desarrollo de comunidades		68
CR6 Voluntariado corporativo	Crecimiento sostenible - Desarrollo de comunidades		73
CR17 Donaciones en dinero y especie	Crecimiento sostenible - Desarrollo de comunidades		74
CR28 Proyectos sociales	Crecimiento sostenible - Desarrollo de comunidades		71
Anexos			
GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	Anexos		76
GRI 205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Anexos		76
GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Anexos		77
GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Anexos		78
GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	En ALIÓN, fomentamos un ambiente de trabajo basado en el respeto y la igualdad. Durante el año 2024, se presentaron 0 casos de discriminación, por lo que no fue necesario implementar acciones correctivas.		





ALION
Molins[◦] corona