GERDAU DIACO

CYRGO
RESISTENTES DESDE 1965

Gestión de Personas

MEMORIAS

2021

¡Un año de Experiencias!

¡Wow! Luego de un año de importantes retos y desafíos, a los cuales hemos venido haciendo frente desde el 2020 y que han sido de grandes aprendizajes para todos y todas, es de gran satisfacción mirar los resultados alcanzados durante este período para nuestra empresa, donde podemos decir que fue el escenario para la gestación de iniciativas de gran valor para nosotros, muchas de ellas orientadas **a construir internamente un año de EXPERIENCIA.**

Nos apalancamos en poner en marcha acciones que nos permitieran **continuar fortaleciendo aquellos aspectos que nuestra gente considera más importantes como parte de su experiencia laboral.** Y en base a esto nos enfocamos en dirigir los recursos, estrategias y decisiones donde fueran el centro, a través del área de Gestión de Personas y en colaboración y protagonismo de un liderazgo facilitador y promotor de cada una de estas iniciativas.

Estamos completamente convencidos, que para continuar construyendo soluciones que transforman hacia lo externo, como parte de nuestra estrategia organizacional, es necesario vivir esas experiencias internamente, y que las mismas se traduzcan en una ventaja competitiva. Una muestra de esto, es **Pasión que Transforma, cuyo mensaje y estrategia corporativa** vino como una de las respuestas a esta mirada de valor.

A través de estas memorias, vemos las acciones implementadas que van desde la cultura, planes de atracción, planes de beneficios cada vez más ajustados a las necesidades puntuales de nuestra gente, infraestructura, formación, así como, la mirada integral de toda la dinámica interna que forma parte de la jornada laboral.

En el 2021 nos apalancamos en este enfoque y fruto de la misma, pudimos poner en marcha iniciativas como:

- Implementación de herramientas diagnóstico para escuchar las necesidades y preferencias de nuestra gente
- Robustecimiento de nuestro programa de compensación y beneficios, con la implementación de la primera etapa de beneficios flexibles (Beneflex)
- Acciones para la fidelización y el desarrollo del talento
- Incorporación gestión Medio Ambiente
- Construcción de una cultura diversa e inclusiva
- Reconocimiento como parte de la cultura organizacional
- Construir el mejor lugar para trabajar.

Con esto ya iniciado en la organización, en el 2022 nos abrimos a cosechar importantes avances y resultados donde el talento continúa siendo una pieza clave dentro de la estrategia de la empresa, donde nos aseguremos de mantener la mirada externa, sin perder nuestra atención y foco interno: **nuestra GENTE**, a quienes reconocemos y entendemos que es uno de los grandes VALORES que nos UNE.

En definitiva, el 2021 y las acciones realizadas dejan en evidencia un genuino interés de nuestra empresa hacia las personas. Por lo que hoy más que nunca, invito al liderazgo a continuar fortaleciendo los lazos y las experiencias de valor con nuestros equipos.

Presidente Ejecutivo
Jefferson Marko

CONTENIDO

Nuestra Gente 09

Información de la Población 10
Distribución por Direcciones Gerdau Diaco 12
Distribución por Direcciones Cyrgo 13
Distribución por Generaciones Gerdau Diaco 14
Distribución por Generaciones Cyrgo 15

Gestión de Personas 17

Proyecto Marca Empleadora 18
Pasión que Transforma 22
Transformación Digital 23
Revisión Programa META 25
Estrategia de Autodesarrollo 26
Evaluación de Competencias Operativos 27
Ingenieros para la Transformación 28
Evalúa tu Experiencia 31
Evaluaciones 360 32
Intervención de Equipos y Grupos Focales 33
Comités de Desarrollo de Personas 34
Linkedin Learning 34

Bienestar para Nuestra Gente 37

Gestión del Área de Salud 38
Empresas por La Vacunación en convenio con la Andi 39
Lanzamiento Beneflex 40
Dispersión de Equidad Interna 42
Equidad y Compensacion 43
Transformación Proceso Payroll 44
Intervensión Psicosocial Planta Tuta 46

Nuestro Entorno 49

Gestionando y Reciclando 50
Transformando Armasen Esperanza-Entrega de Vivienda 51
Fortalecer el posicionamiento Gerdau Diaco 52
Empresas Inspiradora 2021 (ANDI) 53
Sostenibilidad 55
Medio Ambiente Colombia 56
Evolucionamos con Criterios ASG: ¿Qué es? 64
Ejes y líneas estratégicas ESG 65
Diversidad e Inclusión 66

Agilidad e Innovación 69

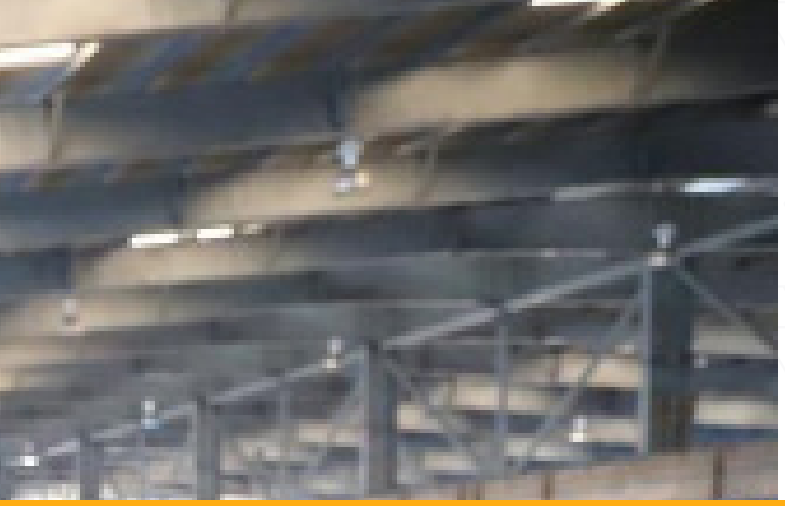
Gestionamos Cambios Con Raices 70
Escuela Técnica Comercial – Innovación 72
Proyecto Raices Conexión RCM-EC 74

Cultura Organizacional 77

Lanzamiento Nueva Plataforma de Reconocimiento 78
Categoría de reconocimiento 79

GP
DIA

ACO



NUESTRA GENTE

- “El éxito de una empresa es simplemente el reflejo de la actitud, grado de motivación y compromiso de las personas que la forman”

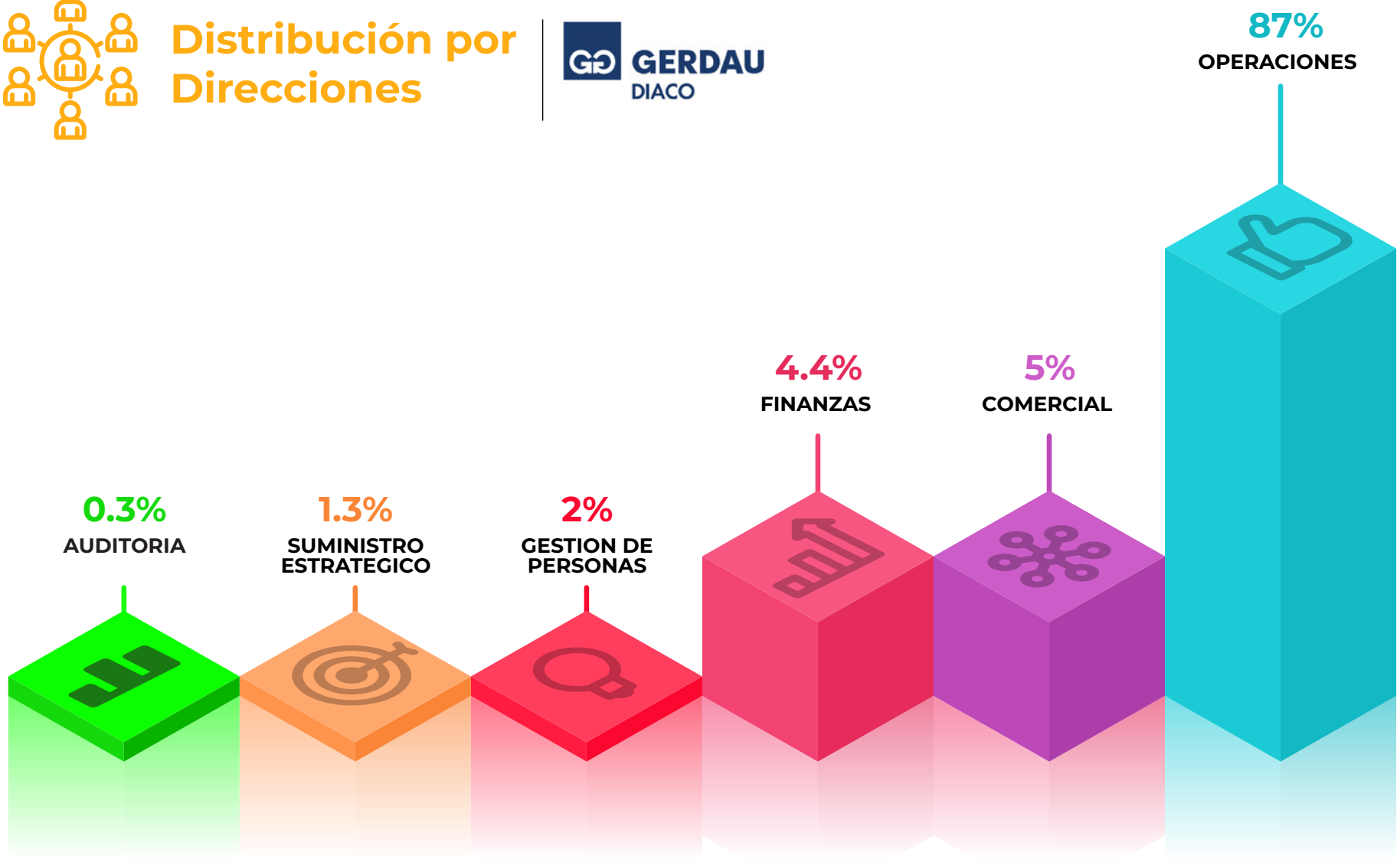
  - Camilo Cruz

INFORMACIÓN DE LA POBLACIÓN

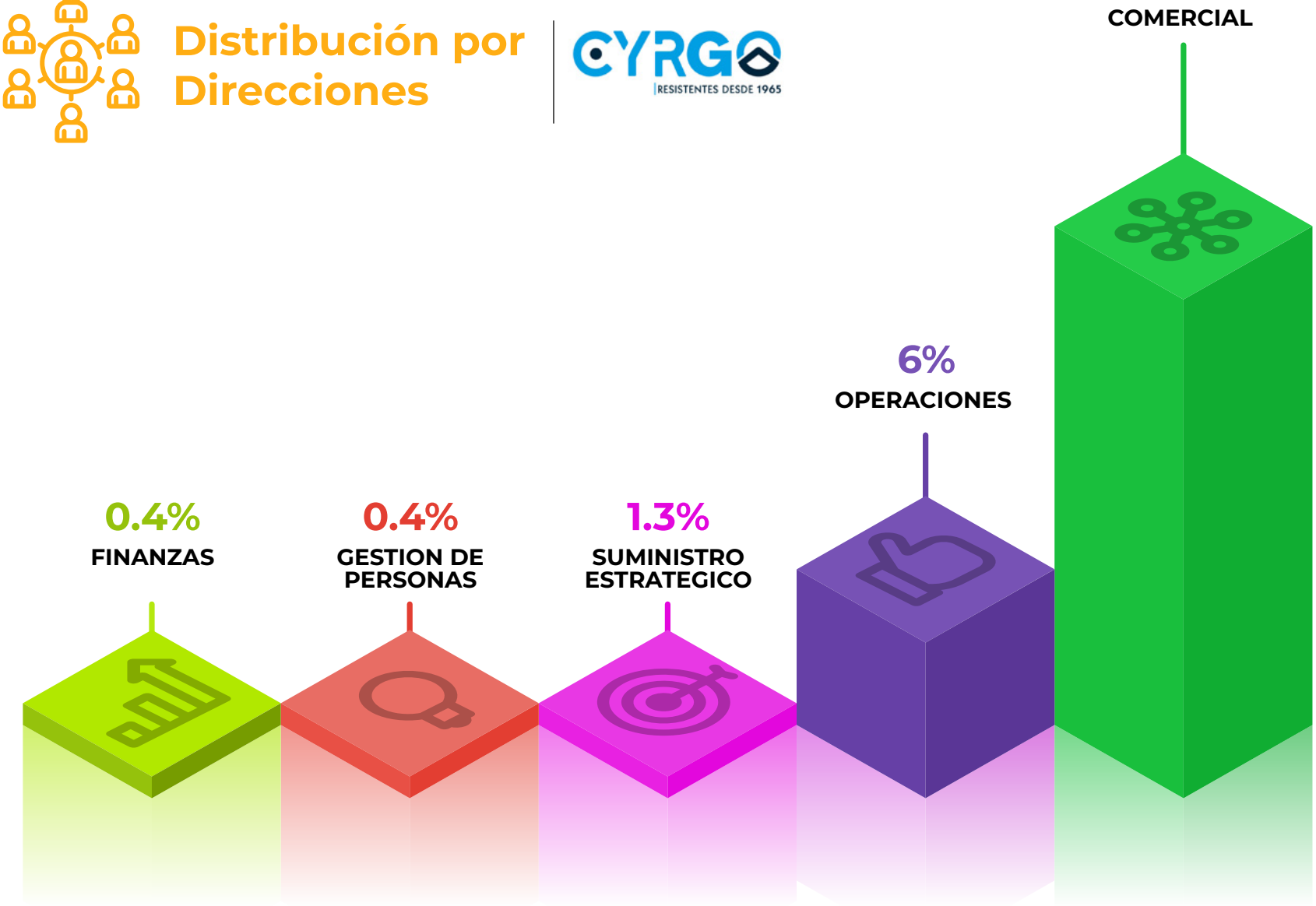
GERDAU DIACO		CYRGO
39	EDAD	37
12% FEMENINO / 88% MASCULINO	GENERO	33% FEMENINO / 67% MASCULINO
10	ANTIGÜEDAD	7
2%	ROTACIÓN VOLUNTARIA	10%

Distribución por Direcciones

GERDAU DIACO



Distribución por Direcciones



Distribución por Generaciones

GERDAU DIACO

PROMOCIONES: 48

GEN Z / Centennials
(1997 – Actual)
4%

GEN Y / Millenials
(1981 – 1996)
54%

Baby Boomers
(1946-1964)
3%

GEN X
(1965-1980)
38%

Mujeres en nivel de Liderazgo

4%
a nivel compañía

28%
a nivel de todo liderazgo

Distribución por Generaciones

CYRGO
RESISTENTES DESDE 1965

PROMOCIONES: 9

GEN Z / Centennials
(1997 – Actual)
7%

GEN Y / Millenials
(1981 – 1996)
61%

Baby Boomers
(1946-1964)
5.6%

GEN X
(1965-1980)
26%

Mujeres en nivel de Liderazgo

6%
a nivel compañía

48%
a nivel de todo liderazgo

GESTIÓN DE PERSONAS

"La tarea del líder es llevar a la gente de donde están hasta donde no han estado“

- Henry Kissinger

GESTIÓN DEL TALENTO

Proyecto Marca Empleadora – Pasión Que Transporta

En el 2021 hicimos realidad nuestro sueño de Pasión que Transforma como Marca Empleadora.

Con base en el diagnóstico realizado en el 2020, establecimos nuestro plan de trabajo 2021 con foco en el diseño de la estrategia, plan de comunicaciones, contenidos en redes sociales, entre otros. Así mismo, realizamos el lanzamiento de nuestro equipo de Influenciadores, quienes son nuestros aliados para potencializar Pasión que Transforma, y así, en un trabajo colaborativo demostrar que somos el mejor lugar para trabajar.

Nuestros influenciadores

Pasión QUE Transforma

GERDAU
DIACO

Transformación Digital

En 2021 iniciamos un ciclo hacia la articulación de un proceso de transformación digital que integre la centralidad del cliente como norte y las dimensiones culturales, personales y la forma en que trabajamos.

Un equipo multidisciplinario, de la mano de consultores externos, coordinó jornadas interactivas que nos llevaron a definir nuestro sueño de Transformación 2026, objetivos según ejes de valor, habilitadores e impedimentos que necesitamos intervenir para hacer posible nuestro sueño. Este equipo, pionero en GMA, impulsó iniciativas piloto que nos permitieron poner en ejecución aprendizajes logrados a través de una academia de agilidad.

Productos Piloto TRANSFORMACIÓN DIGITAL

OneSite Digital

Facilitar el acceso del ***asesor*** a **informacion relevante** que le solicita el cliente

Portal de Cotizaciones

Busca darle ***autonomía*** al cliente en la gestion del ciclo de vida de las **cotizaciones**

Tracking de Pedidos

Busca darle ***autonomía*** al cliente para que pueda consultar el **estado real de su pedido**

Documentación Journey del Cliente

Busca darle ***autonomía*** al cliente para que pueda consultar sus **documentos en línea.**

¿Qué Cambiamos? Nuestro Mindset

- *Salir del **status quo.***
- *Aprender a **desaprender**.*
- *Agilizar la entrega de soluciones. "**Si no nos da vergüenza, entregamos tarde".***
- *Trabajar enfocados en **aportar valor al cliente** como regla de oro..*
- ***Involucrar a otras areas** para el logro del resultado.*
- ***Sinergia del equipo** para superar dificultades.*

Nuevos comportamientos adquiridos

Herramientas Aprendidas

- SCRUM
- Sprint
- Flujo de Valor
- Historias de Usuario

MVP (Mínimo Producto Viable)

- Entrega rápidas de valor para validación con usuarios internos y externos

Nueva Forma de Trabajar

- Conocimiento del problema, procesos y necesidades
- Priorización por valor
- Entrega temprana
- Recibir retroalimentación
- ¡liberar, liberar, liberar!

Otros Aprendizajes

- Abrazar la incertidumbre
- Confiar en el equipo y nuestras habilidades
- Confiar en el proceso
- Fluir

Revisión Programa METAS

Con el objetivo de optimizar uno de los elementos esenciales de nuestro sistema de gestión para los equipos de áreas operativas, en 2021 llevamos a cabo una serie de consultas y encuestas sobre el sistema de gestión de desempeño y pago variable de nuestras células. Como resultado, hemos definido y comunicado los 5 elementos centrales que muestran su razón de ser, sus objetivos y que por tanto orienta su estructura y práctica.

1. Impulsar la mejora continua reconociendo el desempeño diferenciado de forma justa
2. Interdependencia entre células proveedores – clientes
3. Motivar el compromiso y alineación con los resultados del negocio
4. Favorecer la colaboración y el trabajo en equipo
5. Práctica ajustada a la realidad de mercado

Adicionalmente.

- Para Colombia, pasamos de ciclos semestrales a ciclos trimestrales
- Incluimos un reconocimiento a Célula y Facilitador con Mejor Desempeño anual
- Hemos implementado un flujo de direccionamiento de indicadores asegurando alineación con los objetivos del negocio y la participación de los equipos.

Trabajamos y entregamos a los líderes un kit de comunicación que les permitiera realizar el despliegue hacia sus respectivos equipos.

Estrategia de Autodesarrollo

En GMA, entendemos que cada persona es protagonista de su desarrollo. No es una responsabilidad delegable y que la calidad de la dieta intelectual determina el nivel de liderazgo, en 2021 realizamos varios esfuerzos para impulsar una cultura de Autodesarrollo.

Obsequiamos a nuestros líderes un ejemplar del libro, cabeza corazón y manos del español Alvaro Gonzalez Alorda. Una obra fantástica que muestra de forma amena, simple y poderosa los principios del autodesarrollo.

Hicimos un manifiesto de lo que es el aprendizaje y el desarrollo en GMA y lo compartimos en sesiones de sensibilización con nuestros equipos.

Impartimos la Conferencia: Autodesarrollo en GMA con el Sr. Alvaro González Alorda.

Estructuramos 8 grupos de autodesarrollo para 55 participantes a los cuáles les fueron realizadas, Evaluaciones de rasgos de personalidad con sesiones de retroalimentación, Autoevaluación Emergap de competencias de transformación y fueron orientados sobre aspectos clave como la vulnerabilidad para la realización de estos espacios, así como la construcción de planes de desarrollo individual.

Estos equipos siguen una estructura de reuniones mensuales en las cuales, bajo la moderación del Director (a) realizan:

- Revisión Conjunta de avances en el Plan (Logros)
- Socializan Dificultades encontradas
- Comparten recursos
- Piden y solicitan ayuda.

Evaluación de Competencias Operativos

Como forma de medir el nivel de adhesión de los colaboradores a nuestro Modelo de Competencias en 2021 lanzamos esta evaluación para toda nuestra población operativa con miras a alcanzar a más de 1,400 colaboradores. Se le utiliza para el desarrollo de los colaboradores suministrando feedback con relación a los comportamientos observados en el día a día. Proporciona al colaborador:

Autoconocimiento

Oportunidades de desarrollo

Crecimiento profesional

Mejora continua y perfeccionamiento.

La Evaluación es realizada anualmente de forma automatizada en nuestra plataforma de Portal de Personas según la fecha de contratación y está compuesta por:

- *La autoevaluación.*
- *Evaluación del Supervisor*
- *Reunión de feedback, como también será elaborado el* ***Plan de Desarrollo Individual.***

Ingenieros para la Transformación

INGENIEROS
Para la transformación

En 2021 concluimos de forma exitosa la primera versión de nuestro programa de desarrollo acelerado para ingenieros en Laminación y Acería. El programa incluyó:

- Capacitación en diferentes módulos
- Visitas técnicas
- Asignación de proyectos
- Trabajo en proyectos y seguimiento por parte de líderes
- Evaluación de aprendizaje e impacto.

Descripción de los proyectos

Resultados/Impacto en el negocio

- **Horas de capacitación:** (12.782) dictadas en 24 Módulos
- **Productividad:** Aumento de (Acería 2% y Laminación 2.3%)
- **Ganancia anual estimada:** ($1.080.000)
- **Resultados no cuantificables:** (Conocimiento teórico y técnico en procesos operativos. Acería y laminación, metodologías de investigación, innovación y desarrollo.)

PROYECTO ACERÍA

1. **Modelo termodinámico chorro coherente de oxigeno.**
   Sustentado por: Diego Fernando Sánchez
   Mentor: Alexander Beltrán Aguilar, Tomas Moreno

1. **Efecto termodinámico para reducir la perdida metálica por sobrecalentamiento del acero liquido.**
   Sustentado por: Jeniffer Tatiana Becerra
   Mentor: Jose Nunez, Ramón Medina

1. **Uso del agregado siderúrgico blanco asb, en el proceso de horno cuchara.**
   Sustentado por: Jeniffer Tatiana Becerra
   Mentor: Jose Nunez, Humberto Puentes

1. **Organización del proceso de adición de insumos y ferro aleaciones en el horno cuchara.**
   Sustentado por: Víctor Alfonso Montoya
   Mentor: Alexander Beltrán Aguilar

PROYECTO LAMINACIÓN

1. **Efecto de Termotrado y de la composición química en la masa lineal de barras corrugadas de ½" bajo la Norma NTC-2299.**
   Sustentado por: Paola Mateus, Fredy Patiño
   Mentor: Luis Conrado Suarez, Benito Barrera

1. **Influencia de Barras Cuadradas ½" Slitting a 2 hilos con palanquilla a 160mm x 160mm.**
   Sustentado por: Gerson Medina y Oscar Ureña
   Mentor: Rene Rodríguez de Manchena

1. **Modelo Cero de Optimización para la mejora de propiedades mecánicas del alambrón corrugado.**
   Sustentado por: Andres Portillo y Omar Cadena
   Mentor: Daniel Castaño, Luis Conrado Suarez

1. **Ingeniería de Laminación impactando en la productividad de rollos 6.35mm x 5.5mm.**
   Sustentado por: Julio Mayorga, Nelson Novoa
   Mentor: Daniel Castaño

1. **Evaluación del efecto residual en Cr en las propiedades mecánicas del RC ½" fabricado a partir del SAE 1028.**
   Sustentado por: Yesika Lorena Gutierrez
   Mentor: Luis Conrado Suarez

1. **Modelo analítico basado en disciplina operacional y su incidencia en paradas programadas Tren 2.**
   Sustentado por: Alexer Guillermo Peña
   Mentor: Omar Burgos, Benito Barrera

Evalúa tu Experiencia

Tenemos en funcionamiento la digitalización del proceso de recolección de datos en las desvinculaciones de los colaboradores. Una herramienta moderna y que nos brinda información valiosa para gestionar múltiples dimensiones de nuestro clima organizacional, la actuación de los líderes y de nuestos procesos.

OPTIMIZACIÓN
Estructurado proceso para eliminar trabajo manual y de analisis.

COMENTARIOS
Posibilidad de incluir comentarios claves durante la salida dentro de la plataforma.

ENCUESTA
Reportes en tiempo real con filtros ilimitados.

CANALES
Posibilidad de aplicar cuestionarios vía Email o WhatsApp.

TECNOLOGÍA
Canal moderno y confidencial.

GERENCIAMENTO
Identificar las principales causas de rotación de forma continua y estratégicas.

Reportes NPS, Mapas de Calor, Análisis de Impacto y Sentimiento.

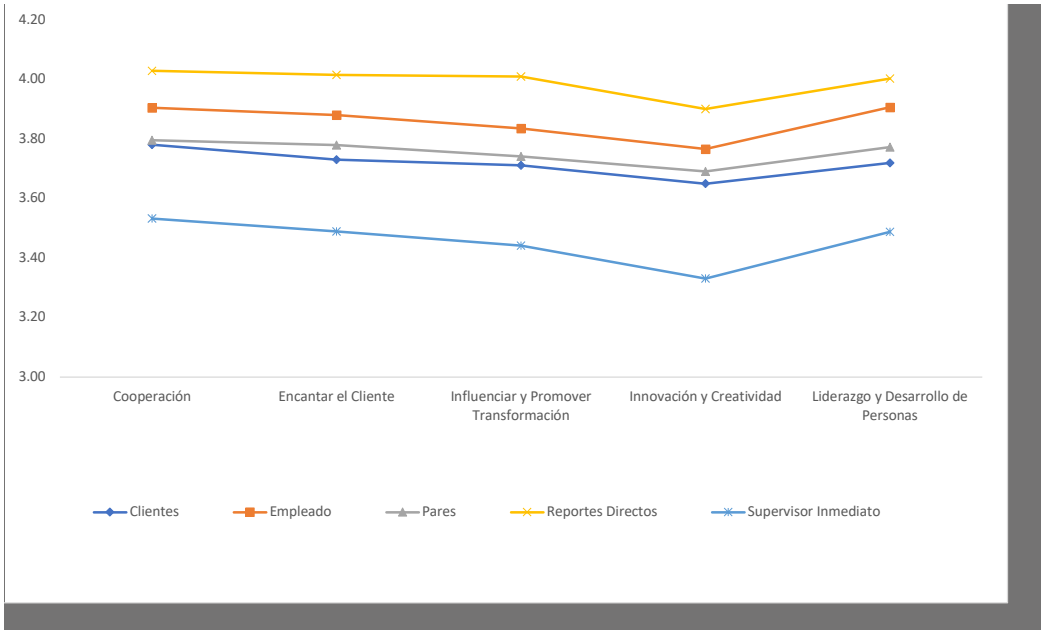
Datos y resultados del proceso.

3.76
Rating Average / Persona

577
Colaboradores Evaluados

Evaluaciones 360

En GMA, sabemos que conocernos y desarrollarnos es un ejercicio que se beneficia de la construcción conjunta, una de las formas en la que lo hacemos posible, son las evaluaciones 360 aplicable a todos nuestros colaboradores en posiciones administrativas con antigüedad superior a los 6 meses. Este proceso procura obtener retroalimentación puntual desde diferentes fuentes evaluadoras sobre cómo son mostradas las conductas que hacen parte de nuestro modelo de competencias, siendo utilizados sus resultados en el desarrollo del colaborador, procesos de carrera, contribuir al autoconocimiento y a la definición de iniciativas organizacionales estratégicas.



Intervención de Equipos y Grupos Focales

Como una práctica que busca promover la marca de liderazgo GMA así como facilitar el bienestar integral de los ambientes de trabajo, en 2021 fueron realizadas 12 intervenciones. Un proceso de mejoramiento continuo y un regalo de potencial ilimitado para los líderes. De forma resumida, en el siguiente gráfico les compartimos el ciclo ejecutado con cada uno de ellos.

Comités de Desarrollo de Personas

En 2021 hicimos adecuaciones en la forma en que abordamos nuestras revisiones de talento. Además de realizar el inventario de posiciones críticas y sus mapas de sucesión, esta vez revisamos el escenario estratégico de GMA incluyendo:

- Iniciativas que hacen parte habitual de nuestro negocio.
- Objetivos estratégicos
- Desafíos, Retos Y Tecnologías para las cuales prepararnos
- Proyectos Estratégicos en curso,

LinkedIn Learning

Con un 99% de nuestras licencias disponibles activadas, este 2021 seguimos apoyándonos en herramientas que favorecen el desarrollo. L. Lanzamos una estrategia para promover el uso de la plataforma denominada Olimpíadas GMA con muy buenos resultados .

Resultados 2021 de la actividad de nuestros usuarios en la plataforma

LinkedIn Learning content highlights (Jan 1, 2021 - Dec 31, 2021)

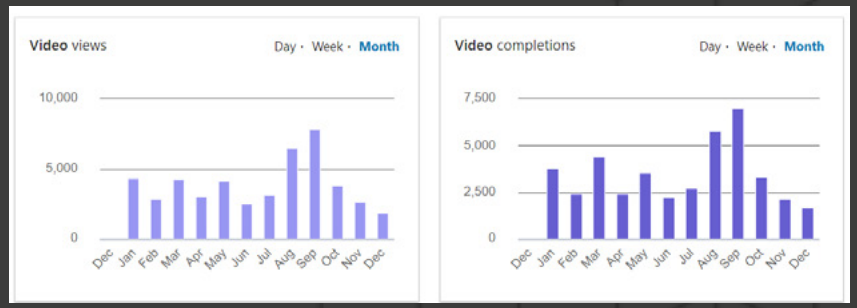
6,147	1,648	47,163	41,635
LinkedIn Learning course views	LinkedIn Learning course completions	LinkedIn Learning videos viewed	LinkedIn Learning video completions

Estos elementos fueron el punto de partida para determinar:

- Cambios Estructurales requeridos.
- Adecuaciones en el modelo de gestión
- Competencias por desarrollar en los líderes y personas.

A partir de ello, fueron instrumentados 8 planes de acción focalizados que dieran respuesta a este diagnóstico. Adicionalmente, fueron revisados los Plan de Desarrollo de líderes, permitiendo complementarlos y robustecerlos.

Nuestro objetivo es hacer de estos espacios, una oportunidad para crear caminos de desarrollo, disminuir el enfoque evaluativo de las sesiones y volverlos más simples y conectados con las necesidades de nuestro negocio.



BIENESTAR PARA NUESTRA GENTE

"Casi todas las cosas buenas que suceden en el mundo, nacen de una actitud de aprecio por los demás"

- Dalai Lama

BIENESTAR PARA NUESTRA GENTE

Nuestra Gente en Primer Lugar

Jornada de Vacunación

Hemos realizado jornadas de vacunación, actualmente hemos colocado la 2da. dosis

Empresas por La Vacunación en convenio con la Andi

- En el 2021 hicimos parte del programa Empresas para la Vacunación, iniciativa liderada por la Asociación Nacional de Industriales (ANDI). Este ha sido el primer programa empresarial **de vacunación masiva en Colombia.** El sector nacional se unió solidariamente, **aportando así, a la prevención de COVID 19.**

- **Adquirimos 1.230 esquemas de vacunación (2.460 dosis),** de los cuales 72% se aplicaron a colaboradores (as) directos, temporales y terceros; y 28% a familiares.

- Nuestra logística a nivel nacional estuvo apoyada por las Cajas de Compensación a las que pertenecemos, haciendo presencia en Nariño, Cauca, Valle del Cauca, Tolima, Huila, Cundinamarca, Boyacá, Santander, Norte de Santander, Atlántico, Antioquia, Bolívar, Magdalena, Meta, Quindío y Risaralda.

Lanzamiento BENEFLEX

En el mes de Julio iniciamos primera etapa beneflex con horario flexible. A través del cual hoy en día tenemos Home Office y Horario Flexible Por elección Personal 49%.

Dispersión de Equidad Interna

Como organización llevamos a cabo un proceso que nos permite determinar el valor relativo de los diferentes puestos de trabajo existentes en la compañía, realizando redefinición de nuestras estructuras que nos ha permitido facilitar el logro de los resultados en nuestra equidad interna, considerando definir un nivel de salario que sea justo y equitativo internamente para nuestros colaboradores (as) y a la vez sostenible para nuestra empresa.

La **equidad salarial** es un componente clave para el mantenimiento de los colaboradores (as) dentro de una organización, la cual se logra mediante la consideración de diversos factores internos y externos, así como varios elementos que afectan su generación y aplicación, por lo que deben de tomarse con seriedad y objetividad al momento de definir las estrategias y políticas que vamos aplicar.

Según los diferentes rangos de la remuneración por puestos, está basado en la importancia o valor relativo de estos en la organización. Esto se determina mediante un proceso de valoración de los puestos, en la que se genera el valor relativo de las diferentes posiciones de la organización, garantizando la equidad interna.

La equidad interna se refiere a pagar según el impacto de cada puesto en los resultados del negocio. Dicho impacto se evalúa mediante técnicas de valoración de cargos que garanticen una mirada ecuánime y sistemática en la organización. Los factores de esta valoración lo garantizan con el uso de un conjunto de variables para ponderar la importancia relativa de todos los puestos, buscando evaluar con objetividad, en función a la responsabilidad y el efecto de estas sobre las metas de la organización.

Equidad y Compensacion

- **Para nosotros poseer una Política de Compensaciones y asegurar el cumplimiento de las normas vigente, es primordial.** Mantener una posición competitiva frente al mercado de referencia que apoye a la creación de valor del negocio, propiciando unos desempeños sostenidos en el tiempo y la instalación de prácticas diferenciadoras en el mercado.

- **Actualizamos las bandas salariales anualmente, clasificamos a las personas y realizamos análisis salariales segmentados, que garantizan el cumplimiento de nuestras políticas,** mitigando el efecto que su implementación puede generar en las personas, equipos y nuestro clima organizacional.

- **Monitoreamos permanentemente la equidad salarial, con la finalidad de asegurar que esta prevalezca ante igualdad de condiciones y proponiendo acciones que velen porque se cumpla.** Para esto, tenemos políticas de ingreso establecidas que aseguran estos principios en la incorporación, a medida que evoluciona el negocio y la carrera individual de nuestra gente.

- **Contamos con políticas, procesos claros y transparentes de reclutamiento y selección, movilidad interna y compensación** que garantizan el libre acceso y el equilibrio entre nuestra gente independiente de su género, a las oportunidades que se presentan en la organización

Transformación Proceso Payroll

Portal Nómina:
Repositorio Secundario
Seguridad social,
auxilios, préstamos,
bonos, etc

KRONOS

Integración:
HE y tiempo

Integración:
Actualización
Estructura

Integración:
Información
Empleados

SAP

SAP SuccessFactors Employee Central
Repositorio Principal

Integración:
Actualización
Estructura
en Construcción

Integración:
Contabilización

SAP

SAP SuccessFactors Employee Central Payroll

SAP HANA

Equipo de Implementación de Payroll de Colombia

Intervensión Psicosocial Planta Tuta

En planta Tuta a partir de julio de 2021, contamos con el acompañamiento e intervención Psycosocial. Iniciativa recibida gratamente por los colaboradores (as) ya que aporta a su salud y estabilidad mental. Las personas que requieren el servicio, mantienen su proceso de tal manera que logren finalizando en las mejores condiciones. Paralelamente se trabaja el programa de habilidades blandas y emociones para líderes y equipos de trabajo.

Categorización de las consultas

Manejo de las emociones – Terapia de la risa

GERDAU
LUIS ALFREDO CASTILLO

NUESTRO ENTORNO

"Sé el cambio que quieres ver en el mundo"

- Mahatma Gandhi

Gestionando y Reciclando

Es el Diplomado que en alianza con la Universidad Central, Ministerio de Ambiente y PNUD ofrece la oportunidad de educación a la población recicladora del país.

Recicladores de oficio asociados a 27 organizaciones han sido capacitados obteniendo la certificación de los diplomados por parte de la Universidad Central.

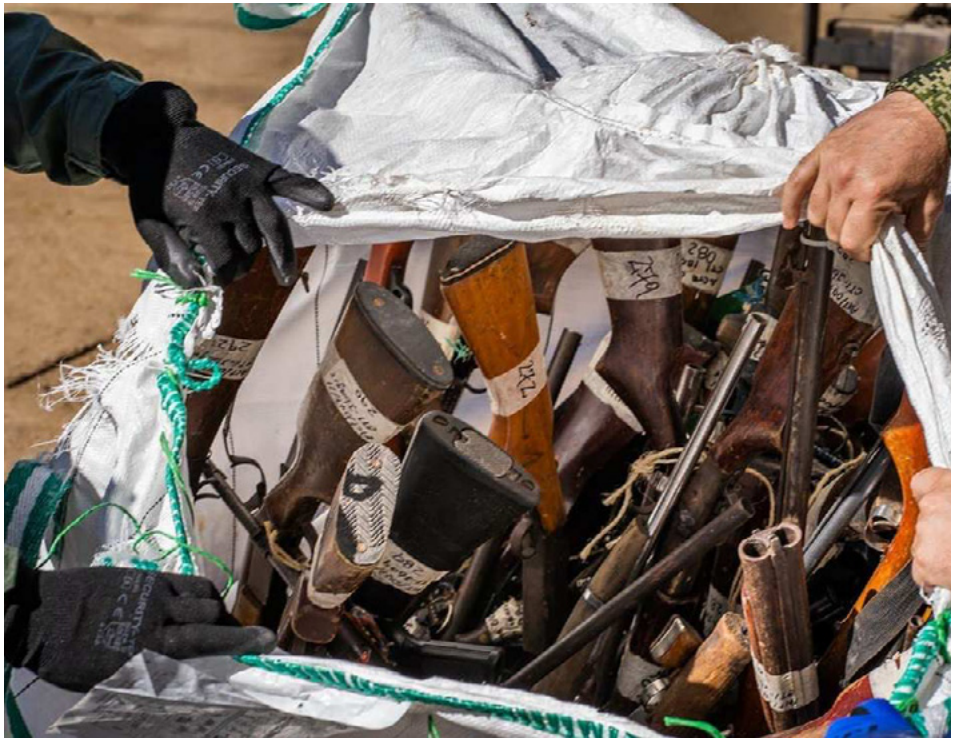
En 4 años, 117 recicladores de oficio asociados a 27 organizaciones han sido capacitados obteniendo la certificación de los diplomados por parte de la Universidad Central.

Transformando Armas en Esperanza-Entrega de Vivienda

- La compañía ha **destruido y fundido 155.004 armas** en los últimos 4 años.

- **Transformando Armas en Esperanza** es una iniciativa de Gerdau Diaco que contribuye a la construcción de paz mediante la fundición de armas que son transformadas en acero para construcción de viviendas de familias en condición de vulnerabilidad.

- Parte de estas destrucciones, aportamos el acero para la **construcción de casas (4 viviendas de interés social)**

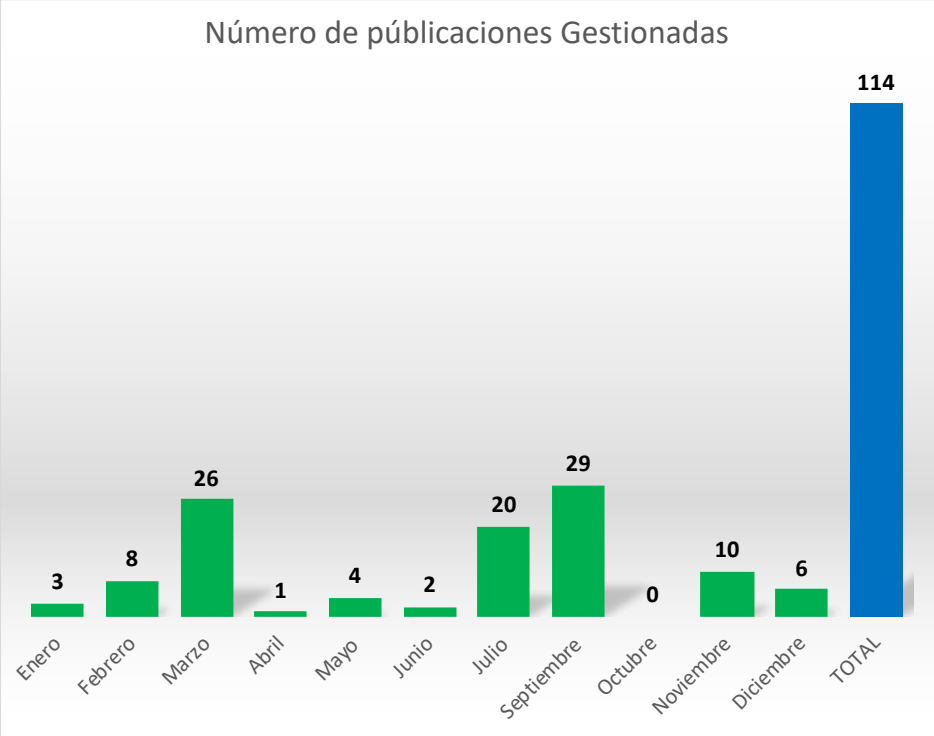


Fortalecer el posicionamiento Gerdau Diaco

Publicaciones positivas gestionadas (Comunicado de prensa) y/o Entrevistas gestionadas en medios.

Gestión con medios de comunicación

MES	NUMERO DE PUBLICACIONES GESTIONADAS
Enero	3
Febrero	8
Marzo	26
Abril	1
Mayo	4
Junio	2
Julio	20
Agosto	5
Septiembre	29
Octubre	0
Noviembre	10
Diciembre	6
Total	**114**



No gestionadas: 204 publicaciones

Empresas Inspiradora 2021 (ANDI)

Nos postulamos a este reconocimiento con nuestro programa **Gestionando y Reciclando, siendo seleccionada entre 54 empresas.**

SOSTENIBILIDAD

"Alguien se sienta en la sombra porque alguien plantó un árbol hace mucho tiempo"

- Warren Buffett

Medio Ambiente Colombia

En 2021 el área de Medio Ambiente se integró a Gestión de Personas. Esto obedeció a la estrategia de seguir fortaleciendo los temas ESG en la empresa. El plan estratégico del área de Medio Ambiente está estructurado con base a cuatro pilares fundamentales:

Además en nuestra **Política Integrada de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Calidad** están contenidas las 3C, las cuales son la columna vertebral de nuestra gestión:

3 C	Acciones
El Cumplimiento de la legislación aplicable y compromisos asumidos, entre ellos los requerimientos legales y ambientales.	Permisos ambientales, cumplimiento de requisitos ambientales contenidos en las leyes y reglamentos, entrega de informes de cumplimiento.
La prevención de la Contaminación, a través de la gestión de aspectos y mitigación de impactos ambientales al aire, al suelo y al agua.	Sistema de Gestión Ambiental (SGA), proyectos ambientales, inversiones, adecuaciones, capacitación y formación y campañas educativas.
La mejora Continua de todos los procesos y actividades.	Sistema de indicadores ambientales con metas establecidas, certificaciones, y aplicación de guías y estándares específicos sectoriales.

La empresa cuenta con **Sistema de Gestión Ambiental robusto, certificado bajo la norma ISO 14001:2015,** la cual es una norma internacional que permite a las empresas demostrar el compromiso asumido con la protección del medio ambiente a través de la gestión de los riesgos medioambientales asociados a la actividad desarrollada. Nuestro SGA se mantiene y mejora continuamente, a través auditorías internas y externas.

Nuestras plantas de Muña y Tuta están certificadas en ISO 14001:2015.

IQNet

THE INTERNATIONAL CERTIFICATION NETWORK

CERTIFICATE

ICONTEC has issued an IQNet recognised certificate that the organization

DIACO S.A.

Autopista Sur, Kilómetro 25 vía Bogotá - Sibaté, Cundinamarca, Colombia

has implemented and maintains a

Environmental Management System

for the following scope

Fabricación y distribución de productos de acero al carbono para construcción e industria y centro de acopio, preparación y distribución de chatarra.

Manufacture and distribution of carbon steel products for construction and industry and collection center, preparation and distribution of metal scrap.

which fulfils the requirements of the following standard

ISO 14001:2015

Issued on: 2011-03-04
Expires on: 2023-03-03

This attestation is directly linked to the IQNet Partner's original certificate and shall not be used as a stand-alone document

Registration Number: CO-SA-CER108881

Alex Stoichitoiu
President of IQNet

Roberto Bernardo Montoya Villa
CEO of ICONTEC

icontec

IQNet

THE INTERNATIONAL CERTIFICATION NETWORK

CERTIFICATE

ICONTEC has issued an IQNet recognised certificate that the organization

DIACO S.A.

Planta Tuta: Carretera Central del Norte, Kilómetro 27 Vía Tunja - Paipa, Tuta, Boyacá, Colombia

has implemented and maintains a

Environmental Management System

for the following scope

Fabricación y comercialización de productos de acero al carbono para la construcción y la industria.

Manufacturing and commercialization of carbon steel products for industrial and construction use.

which fulfils the requirements of the following standard

ISO 14001:2015

Issued on: 2012-01-13
Expires on: 2024-01-12

This attestation is directly linked to the IQNet Partner's original certificate and shall not be used as a stand-alone document

Registration Number: CO-SA -CER166450

Alex Stoichitoiu
President of IQNet

Roberto Bernardo Montoya Villa
CEO of ICONTEC

icontec

Este 2021 fue un año reconocimientos en temas ambientales, logrados a través de la sinergia entre áreas operativas, sostenibilidad y medio ambiente:

Empresas Inspiradoras

Fuimos reconocidos por la ANDI, como empresa inspiradora por el trabajo realizado con Asociaciones de Recicladores de las ciudades de Bogotá y Medellín a través del programa Gestionando y Reciclando que busca generar capacidades técnicas, administrativas y financieras para los recicladores logrando que tengan una mayor adherencia en la gradualidad para convertirse en Prestadores de Servicio Público de Aseo.

MREE Boyacá

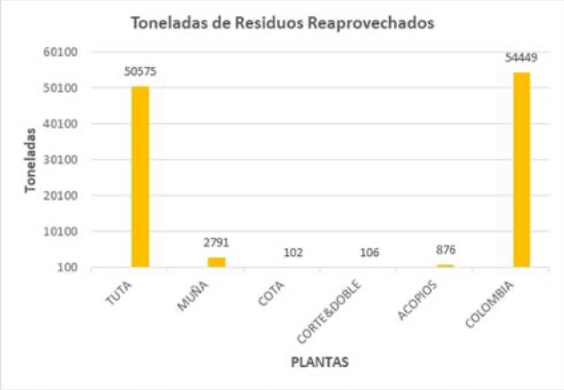
Hacemos parte del Mecanismo Voluntario de Reducción de Emisiones de CO_2 en el departamento de Boyacá, en conjunto con otras 24 empresas de la región. Dicho mecanismo propone una reducción de emisiones CO_2 de un 20% al 2030.

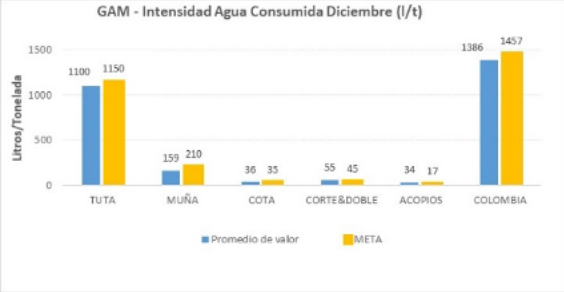
Acuerdo MADS Carbono Neutral

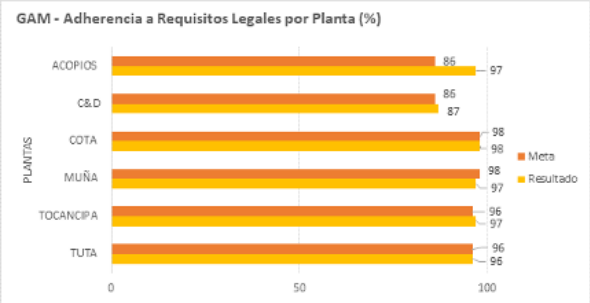
Acuerdo MADS Carbono Neutral: Nos vinculamos al primer Acuerdo Voluntario de Carbono Neutralidad del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible el cual busca implementar acciones que redunden en la reducción de emisiones de CO_2, buscando el cumplimiento de las metas nacionales para ser Carbono Neutral con un horizonte al 2050.

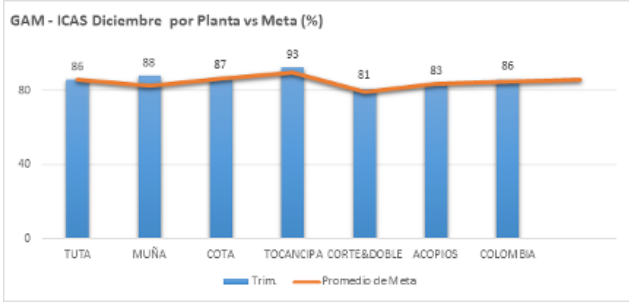
En cuanto a los indicadores ambientales de Gerdau Diaco en 2021, respecto al promedio 2020:

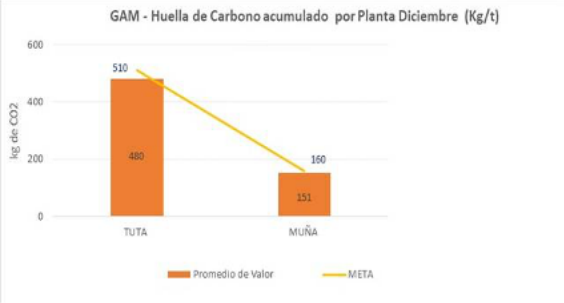
- Aumentó el porcentaje del Índice de Conformidad Ambiental de las operaciones, pasando de 83% a 86%.
- Se redujo la intensidad de emisiones de CO_2 por tonelada de acero producida. En planta Tuta pasamos de 520 kg CO_2/ton a 480 kg CO_2/ton y en planta Muña de 166 kg CO_2/ton a 151 kg CO_2/ton para los alcances 1 y 2 con base en la metodología de Word Steel que toma como marco general lo definido por GHG Protocol y lo adapta al sector siderúrgico
- Se redujo la intensidad de consumo de agua por tonelada de acero producida, pasando de un consumo acumulado en litros por tonelada en el año 2020 de 1755 l/ton a 1386 l/ton en 2021.
- En 2021 se gestionaron a reaprovechamiento 54449 toneladas de coproductos.











Se realizó el inventario de emisiones de Gases de Efecto Invernadero para Planta Tuta de los años 2019 y 2020, y el ICONTEC certificó el inventario para el año base.

DECLARACIÓN DE VERIFICACIÓN DE INVENTARIO DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

INVENTARIO DE EMISIONES DE GEI - GERDAU DIACO TUTA 2019

Fecha de la Declaración: 20/10/2021

Otorgada a

GERDAU DIACO S.A.

Carretera Central del Norte km 27 vía Turja- Paipa

Boyacá, Colombia

Inventario de Gases de Efecto Invernadero del año 2019 para las emisiones directas (Alcance 1) e Indirectas (Alcance 2) de las instalaciones, procesos y operaciones de la Organización GERDAU DIACO S.A.

Periodo cubierto del 01/01/2019 al 31/12/2019

ICONTEC ha verificado de acuerdo con la norma NTC-ISO 14064-3:2006 que el informe de GEI presentado por GERDAU DIACO S.A., cumple con los requisitos para la cuantificación e informe de emisiones y remociones de gases efecto invernadero a nivel de la organización establecidos por la norma NTC-ISO 14064-1:2006 y que los resultados obtenidos fueron los siguientes:

92.295 tCO_2e

La declaración está dirigida para uso interno de la organización y todas las partes interesadas

Rafaela Enrique Montoya Vila
Director Ejecutivo

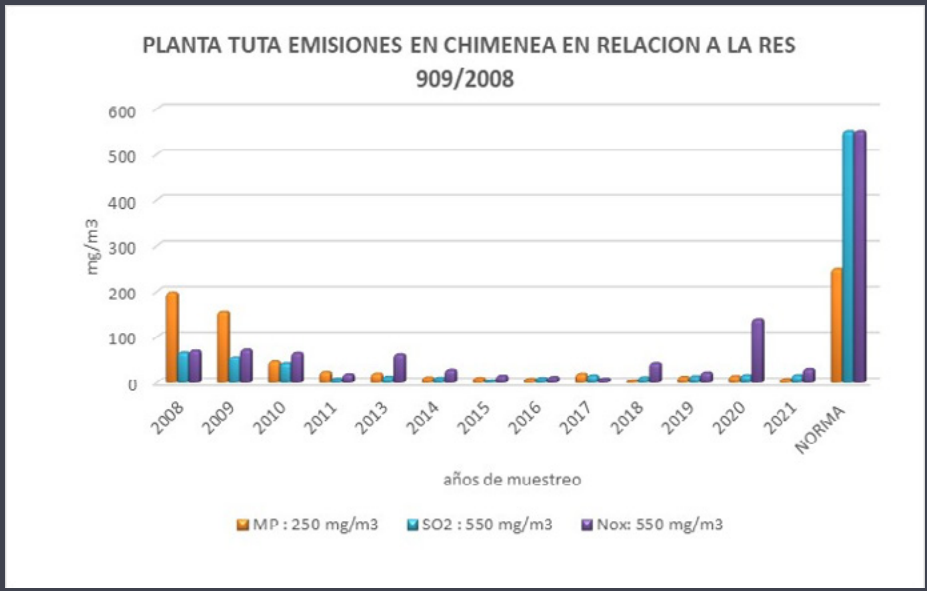
William Rodríguez Delgado
Verificador Líder

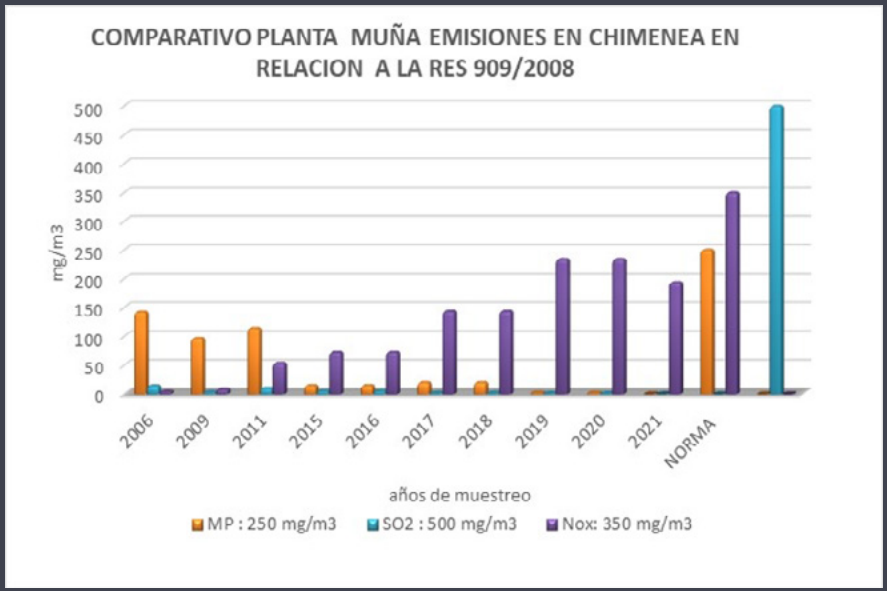
Entre iniciativas de compensación y reforestación se plantaron 1470 nuevos árboles, se resembraron otros 4000, y actualmente se mantienen 15593 árboles en los departamentos de Boyacá y Cundinamarca

En 2021 se logró beneficiar 2771 recicladores a través del Programa Gestionando y Reciclando, en el cual se continuo con la formación de líderes en Herramientas Administrativas y Financiera así como en Innovación y Gestión de Proyectos en las ciudades de Medellín y Bogotá.

Conjuntamente con el área de ingeniería se logró pavimentar 11200 m2 con sus respectivas obras hidráulicas para el manejo de aguas lluvias, en el patio de chatarra para mejorar la protección de suelo.

Se mejoraron los parámetros de emisiones en todas las plantas logrando una mejor calidad de aire estableciéndose que en relación a los tres parámetros de medición el mejoramiento desde el año 2020 al 2021 de manera integrada es del 50%.





GERDAU DIA
0356
COMO FAMILIA CONSTRUIMOS
UN PLANETA SOSTENIBLE

Evolucionamos con Criterios ASG: ¿Qué es?

Factor Ambiental (Enviromental):

Hace referencia a la gestión que hacen las Compañías con respecto a temas relacionado con **cambio climático, energías renovables, emisiones de carbono, cuidado del medio ambiente, preservación de ecosistemas.**

Factor Social (Social):

Es cuando consideran aspectos como **seguridad en la información, desarrollo social, apoyo a las comunidades más vulnerables, erradicación de la pobreza, entre otros.**

Factor de Gobierno Corporativo (Governance):

Este factor tiene relación con variables como **inclusión laboral, composición de la junta directiva en las empresas, corrupción, remuneración a los empleados, código de ética y aplicación en los negocios.**

Nuestro enfoque bajo criterios **ASG** nos ha permitido gestionar los riesgos y modelar el tipo de empresa que somos y que queremos ser: **LA MEJOR.**

Esto lo hemos logrado todas y todos **JUNTOS** partiendo desde la base, con el mejor equipo de trabajo y disfrutando el viaje.

Te contamos como desde la base hemos construido este camino, que sin duda, ha sido de **grande desafíos para lograrlo.**

Ejes y líneas estratégicas ESG

Construir país a partir de una gestión sostenible, dejando huellas.

01

Una gestión ambiental que refleje nuestro compromiso.

02

La integridad hace parte de nuestros valores.

03

Promover nuestro compromiso con la cadena de valor.

04

Mejorar la calidad de vida de quienes nos rodean.

05

Impulsar el desarrollo de nuestra gente siendo diversos e inclusivos.

Diversidad e Inclusión

84%

01 Construcción de mensajes claves sobre D&I para las comunicaciones externas

03 Participación en video del día de la mujer de la ANDI, posicionamiento en el comité de diversidad.

04 En proceso de revisión y ajustes del código de ética.

05 Entrenamiento de lenguaje inclusivo e integrado en las comunicaciones.

Encuesta a colaboradores para medir si tenemos un ambiente diverso e inclusivo

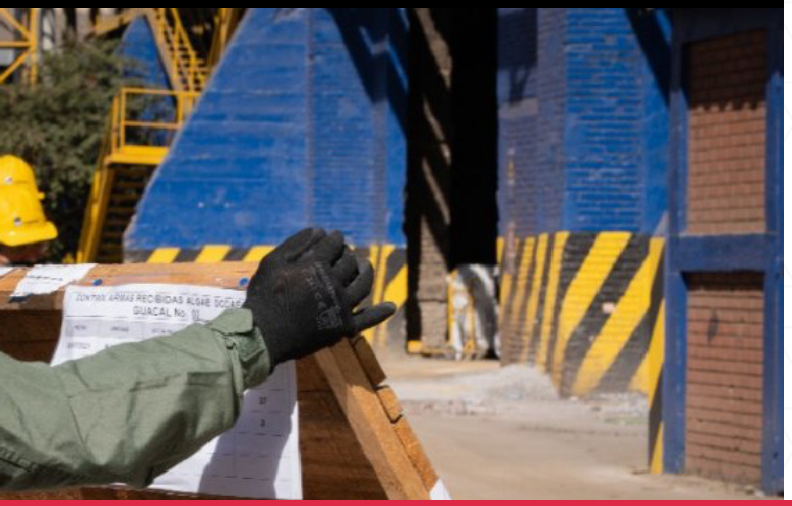
05 Participación en la mesa estratégica Mujeres Construyen de CAMACOL.

06 Celebración del día de la mujer con un protagonismo más elevado.

07 Ingreso de una persona de Best Buddies en para la planta de COTA.

08 Participación de ranking par (Autodiagnóstico igualdad de genero).

ORH
FORERO
GERDAU
GRACIA
EJERCITO



AGILIDAD E INNOVACIÓN

Una máquina puede hacer el trabajo de cincuenta hombres normales. Ninguna máquina puede hacer el trabajo de un hombre extraordinario"

-Elbert Hubbard

Gestionamos Cambios Con Raices

Raíces
construyendo futuro

En el primer semestre de 2021, trabajamos de la mano con el equipo del proyecto Raíces (Implementación y transición a SAP Hana), el cual había iniciado en el segundo semestre de 2020. Con el equipo de Gestión de Personas se lideró el proceso de Gestión del Cambio, en compañía de una consultoría externa, en aras de fomentar la estabilidad, el posicionamiento y la sostenibilidad de nuestro nuevo ERP en términos de personas y procesos.

Reconocimos el tiempo dedicado por los participantes del proyecto, ya que fueron 6 meses de entrega total al proyecto para lograr los mejores resultados.

Key Users	GdC Azurian	RRHH Diaco – TI	Implementadores
1. Definición de cursos y contenidos 2. Definición de Audiencias 3. de los cursos 4. Preparación de Contenidos teóricos y prácticos (*) 5. Diseño de evaluación 6. Ejecución de las Capacitaciones incluida evaluación	1. Elaboración de Estrategia 2. y plan de Capacitaciones 3. Propuesta inicial de cursos por módulo (*) 4. Preparación de relatores 5. Diseño templates de presentaciones y guías de referencia rápida	1. Requerimientos técnicos mínimos para capacitar: Ambientes, equipos, accesos al sistema 2. Invitaciones y Confirmaciones 3. Logística: Salas, Coffee Break, otros 4. Seguimiento de asistencia 5. Revisión y registro de evaluaciones 6. Encuesta de satisfacción	1. Entrega de Manuales 2. TTT Técnico y Evaluaciones a Relatores

¡Gracias!
LA COTIDIANA
CERVEZA
Raíces
construyendo futuro
SOMOS GENTE
QUE CONSTRUYE
EL MEJOR LUGAR
PARA TRABAJAR

ESCUELA TÉCNICA
COMERCIAL GERDAU DIACO

Escuela Técnica Comercial – Innovación

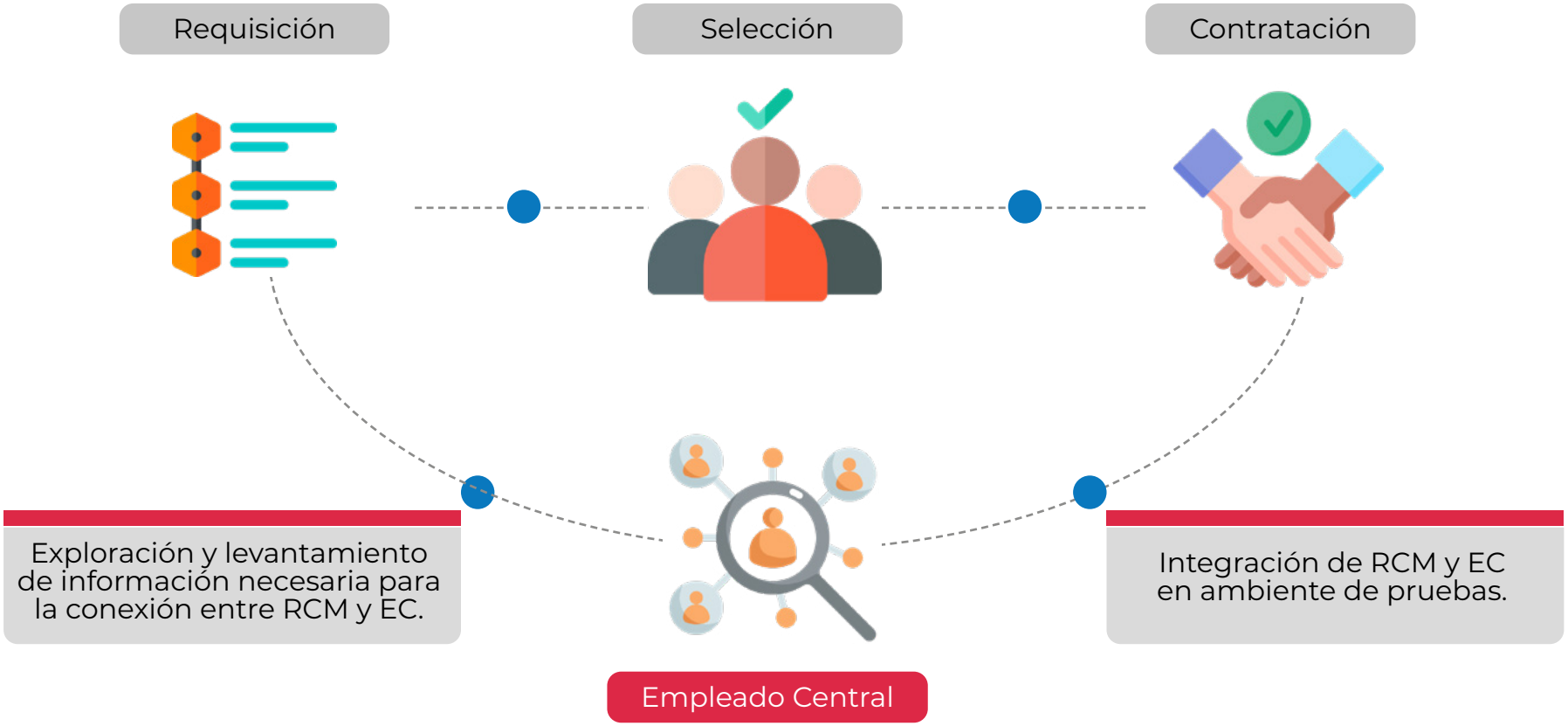
En el 2021 continuamos con la **Escuela Técnica – Comercial Gerdau Diaco** incorporando como participantes a colaboradores (as) del área de Calidad y con foco en el desarrollo de Innovación; es así como finalizamos este programa de formación.

Nos sentimos orgullosos que nuestro equipo comercial se posicione como uno de los mejores a través de herramientas e iniciativas que marcan la diferencia.

2020-21
ESCUELA
TÉCNICA
COMERCIAL GERDAU DIACO
"PARA VENDER
HAY QUE APRENDER"
Hemos creado este programa para fortalecer los conocimientos técnicos de la fuerza comercial, con el fin de crear valor en nuestras ventas y contar con un equipo de alto rendimiento. Contamos con el compromiso de todos. Tu desarrollo es importante.
CAPACÍTATE CON GERDAU DIACO
GERDAU DIACO
JUNTOS CONSTRUIMOS SOLUCIONES QUE TRANSFORMAN
CAPACITACIÓN
ESPECIFICACIÓN BARRAS CORRUGADAS
Capacitador: Paola Mateus
TE ESPERAMOS
ESCUELA TÉCNICA
COMERCIAL GERDAU DIACO
16.10.2020 | 07:00 A.M. | TEAMS
GERDAU METALDOM
GERDAU DIACO
CYRGO

Proyecto Raices
Conexión RCM-EC

Dando continuidad a nuestra Transformación Digital, desde el área de reclutamiento hicimos parte del proyecto Raíces con alcance de transición a SAP Hana. Se trabajó en la conexión del módulo de Reclutamiento con Empleado Central, garantizando la migración oportuna de información de nuestros nuevos talentos desde el momento de reclutamiento hasta la contratación.



GERDAU
LEIDY Y.

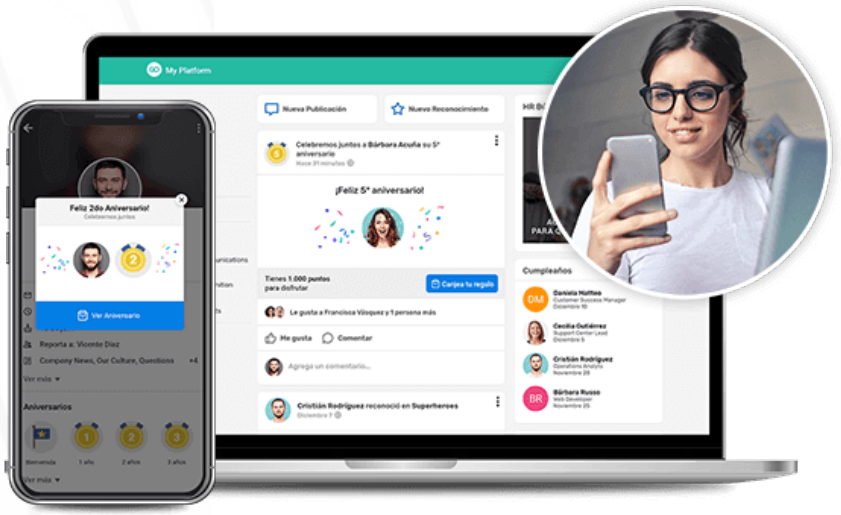
CULTURA ORGANIZACIONAL

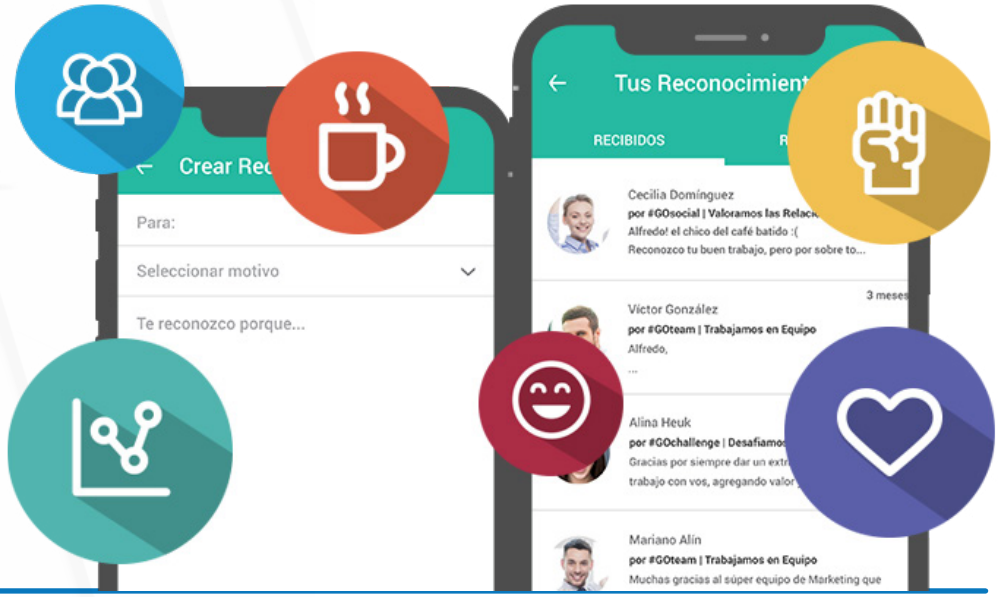
"La única forma de hacer un gran trabajo es amando lo que hace"

- Steve Jobs

Lanzamiento Nueva Plataforma de Reconocimiento

- **Crear una cultura** de reconocimiento, que sea parte de nuestro día a día.
- La nueva **Plataforma es Experiencias que nos unen** (Go integro).





experienciaquenosune.com

Categoría de reconocimiento:

1. COMPETENCIAS CORPORATIVAS (No tiene puntos)
2. SEGURIDAD INDUSTRIAL
3. PRODUCTIVIDAD
4. CULTURA ORGANIZACIONAL

Programa Amigo Del Alma

Dentro de nuestro pilar de Diversidad e Inclusión, fortalecimos el programa de Amigo del Alma con la vinculación de Harold Iván Cortés, colaborador que se desempeña como Auxiliar de Almacén en planta Cota. Nuestro desafío es continuar incluyendo más personas con discapacidad intelectual para que logran incorporarse laboralmente, aportando de esta manera a su desarrollo personal y laboral.

Gestión de Personas

MEMORIAS

GERDAU METALDOM 2021