



**GESTIÓN DE
PERSONAS**

**MEMORIAS
2023**

 **GERDAU METALDOM**



BRILLA INSPIRA
transforma

Es un grato honor compartir, a través de estas memorias 2022, los logros y enfoque estratégico de nuestra empresa, en el marco de Gestión de Personas, a fin de continuar potenciando nuestras capacidades individuales, colectiva y corporativa, siendo un referente en el mercado de la industria de acero, así como, **siendo de inspiración y de transformación donde quiera que estamos y entregamos nuestras soluciones de valor.**

Antes que todo, agradezco al equipo completo Gerdau Metaldom Américas, por hacer posible un año de importantes logros, a pesar, de los fuertes desafíos que implicaron el poner en marcha iniciativas y estrategias que fueron determinantes para los avances y aportes obtenidos.

Quiero iniciar señalando que la agenda 2022 estuvo enfocada sobre todos los aspectos **hacia el cuidado y valoración de nuestra gente**, así como, en acciones que nos posicionen aún más como una de las mejores empresas para trabajar, cuyo ambiente laboral promueva y facilite la confianza, la colaboración, la complementariedad, la diversidad e igualdad de género, así como, el desarrollo y crecimiento de todos y todas.

Es por esta razón que a través de este informe mostraremos en detalles acciones de mucha valía para nuestro ejercicio corporativo, tales como:

- Crecimiento en nuestro headcount con respecto a años anteriores, incorporando nuevas posiciones a la estructura, considerando talentos de las generaciones millenials y generación Z
- Mayor porcentaje de promociones, como una manera de continuar generando oportunidades y crecimiento en nuestra empresa
- Inversiones y recursos enfocados en el desarrollo de las capacidades y potencial de nuestra gente
- Acciones orientadas al bienestar y balance trabajo -familia de nuestros colaboradores y colaboradoras
- El desarrollo de una de las iniciativas más importantes del 2022, el lanzamiento de nuestro enfoque estratégico, y con esto la revisión de los fundamentos de nuestra cultura, dejando como resultado el establecimiento de tres prioridades estratégicas, la redefinición de nuestros valores

y nuestro enfoque 2027-2032.

- Evolución comportamental en los diferentes niveles, y el desarrollo de talleres claves para su redefinición y alineación a dichos fundamentos estratégicos
- Encuentro de alineación para todo el liderazgo, a fin de continuar habilitando procesos y herramientas que acompañarán su gestión y desarrollo.
- Así como esfuerzos importantes para el cuidado del medioambiente y nuestro compromiso de generación de conciencia y la implementación de un sistema de gestión ambiental robusto y cada vez más efectivo.

Asimismo, me place destacar el lema: **BRILLA, INSPIRA Y TRANSFORMA**, como nuestro grito de guerra para este 2023, pero más que grito de guerra, como nuestro lenguaje que resalta tres aspectos muy valiosos en el que estaremos apuntando este año. El primero, BRILLA, queremos continuar destacándonos en el logro e implementación de muchas iniciativas, sin embargo, donde más queremos BRILLAR es en nuestra GENTE, a fin de ser de INSPIRACIÓN y de VALOR para ellos, y que esto se traduzca en TRANSFORMACIÓN y crecimiento.

Es que JUNTOS continuemos transformando lo que hoy hacemos, que sea cada vez mejor, entendiendo a nuestros clientes, aprovechando las oportunidades, siempre marcando la diferencia en lo que hacemos y como lo hacemos. Y esto sería imposible sin nuestra **GENTE**. Por eso, tanto la agenda 2022 como la del 2023 seguirá siendo la de **CONSTRUIR EXPERIENCIAS** que nos **UNAN** y sigan haciendo de Gerdau Metaldom América un **LUGAR DE ACERO**.



Presidente Ejecutivo
Jefferson Marko

CONTENIDO



NUESTRA GENTE

06

1. Distribución por Direcciones 09
2. Antigüedad en la Empresa 10
3. Distribución por Perfil de la Fuerza de Trabajo 11
4. Distribución HC por Género 13
5. HC por Nivel 14
6. Vacantes Generadas 15
7. Rotación Voluntaria e Involuntaria 16
8. Dispersión de Equidad Interna 18
9. Equidad y Compensación 19
10. Mejor Lugar para Trabajar 20



GESTIÓN DEL TALENTO

22

1. Programa Piloto: Desarrollo de Talento y Transformación 25
2. Convención de Líderes 26
3. Gestión de cambio (Colmena en Metaldom, NOVA en Cyrgo, Excelencia Operacional y Data Driven Evolución Comportamental) 27
4. CPD Success Factors, Clasificación de talento 29
5. Campus GMA 31
6. Expedición Expertos de Acero 33
7. Desarrollo de Equipos 34
8. Agilidad en Procesos y Auto Gestión 36



BIENESTAR PARA

38

1. Feria de Empleos Parque Industrial Duarte – Loyola 41
2. Pasantía Hijos de Empleados 41
3. Pie Diabético 42
4. Jornada Latidos 42
5. Jornada de Vacunación Hepatitis B, Tétano, Influenza 43
6. Certificación ISO 45001 43



NUESTRO ENTORNO

44

1. Medio Ambiente RD 47
2. Campaña Cero Plástico 60



CULTURA ORGANIZACIONAL

62

1. Jueves Sin Reuniones-Implementación 64
2. Lineamientos 65
4. Lanzamiento de las Prioridades, Valores 66

¡SOMOS PARTE DE LAS EMPRESAS MÁS SOSTENIBLES DE REPÚBLICA DOMINICANA!

Revista Summa: Especial de Sostenibilidad, 2023.

NUESTRA GENTE



“Para lograr los objetivos al 2027, cada líder tiene que hacer una transformación individual, para generar una transformación colectiva.”

- Ingrid Lapaix



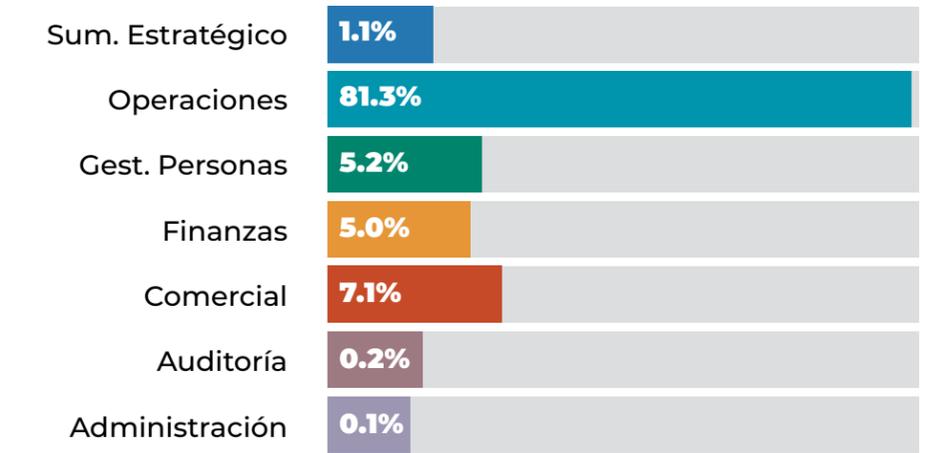
COMPOSICIÓN HEADCOUNT (HC) GERDAU METALDOM



1. DISTRIBUCIÓN POR DIRECCIONES

Hasta diciembre de 2023, en Gerdau Metaldom contamos con un total de 892 colaboradores fijos. El 81.3% de nuestra fuerza laboral se encuentra concentrada en la Dirección de Operaciones, mientras que el 18.7% restante está distribuido en áreas como Suministro Estratégico, Gestión de Personas, Finanzas, Comercial, Auditoría y Administración.

HC Dirección 2022

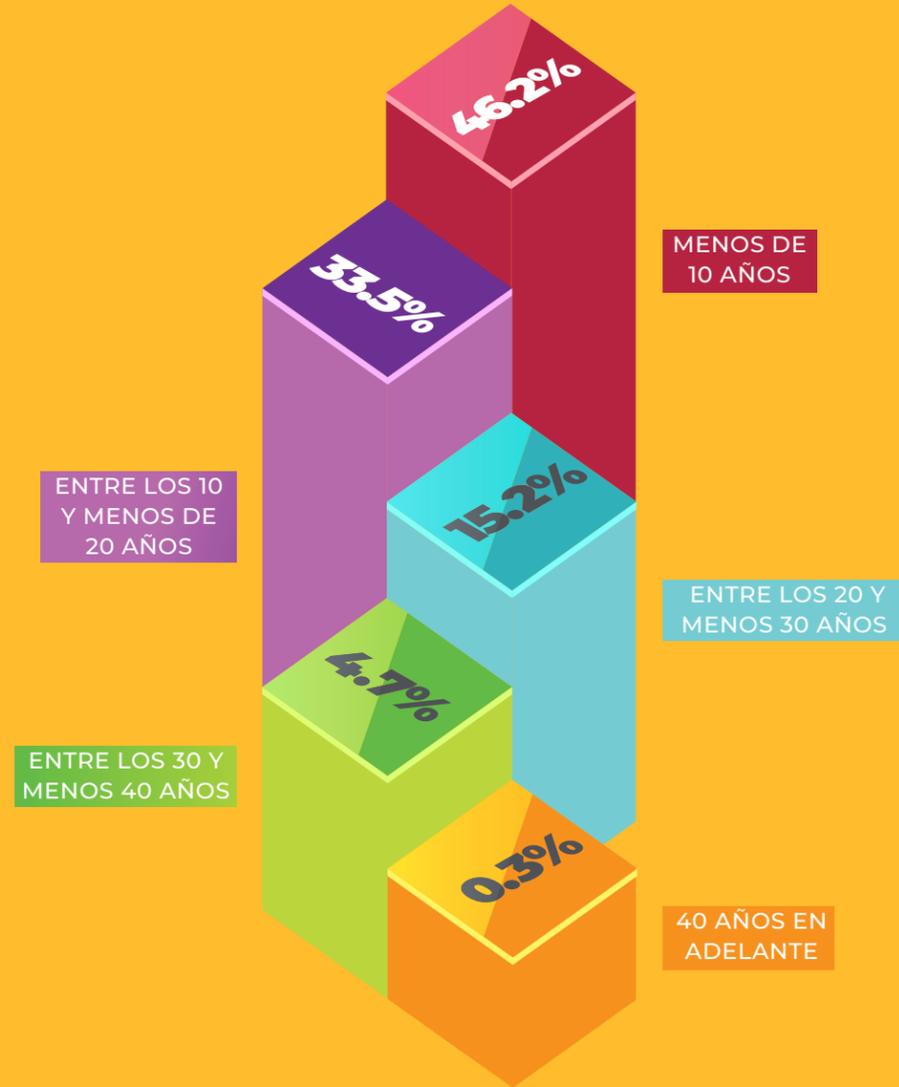


2. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

En la plantilla de Gerdau Metaldom, el 46.2% de los colaboradores tiene menos de 10 años de antigüedad en la empresa. Un 33.5% se ubica en el rango de 10 a menos de 20 años de antigüedad, mientras que el 15.2% cuenta con una antigüedad de 20 a menos de 30 años. Por su parte, el 4.7% tiene entre 30 y menos de 40 años de antigüedad. Finalmente, un 0.3% de nuestros colaboradores ha acumulado 40 años o más de antigüedad en la empresa.



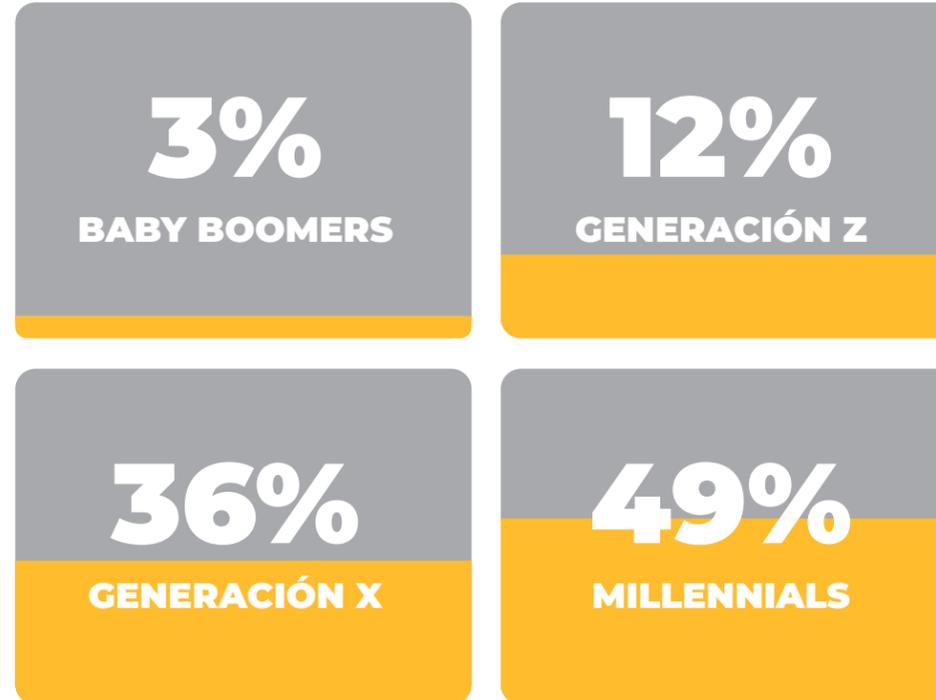
Antigüedad en la Empresa 2023



Fuente: Gerdau Metaldom Dic. 2023

3. DISTRIBUCIÓN POR PERFIL DE LA FUERZA DE TRABAJO

Edad Generacional 2023



La distribución de la plantilla de colaboradores en Gerdau Metaldom, según la fuerza de trabajo multigeneracional, muestra una mayor concentración en el segmento de Millennials, que representa el 49% de la población, con edades comprendidas entre 26 y 41 años. Les sigue la Generación X, que abarca el 36% de la fuerza laboral, con edades entre 42 y 58 años. La Generación Z constituye el 12%, con edades entre 19 y 25 años, y finalmente, los Baby Boomers representan el 3%, con edades entre 58 y 67 años.

Generación	Rango de Año
Baby Boomers	1946 – 1964
Generación X	1965 – 1980
Millennials	1981 – 1996
Generación Z	1997 – 2012



Fuente: "Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins" PwC Research Center

COMPARATIVO GENERACIONAL

En términos generacionales, la generación **Millennials** creció un **18%**, las **Generaciones X y Baby Boomers** disminuyeron en un **11% y 14%** respectivamente. De igual modo, la **Generación Z** tuvo un crecimiento de **un 7%**.



OTROS DATOS CLAVES

12% MUJERES | **88%** HOMBRES



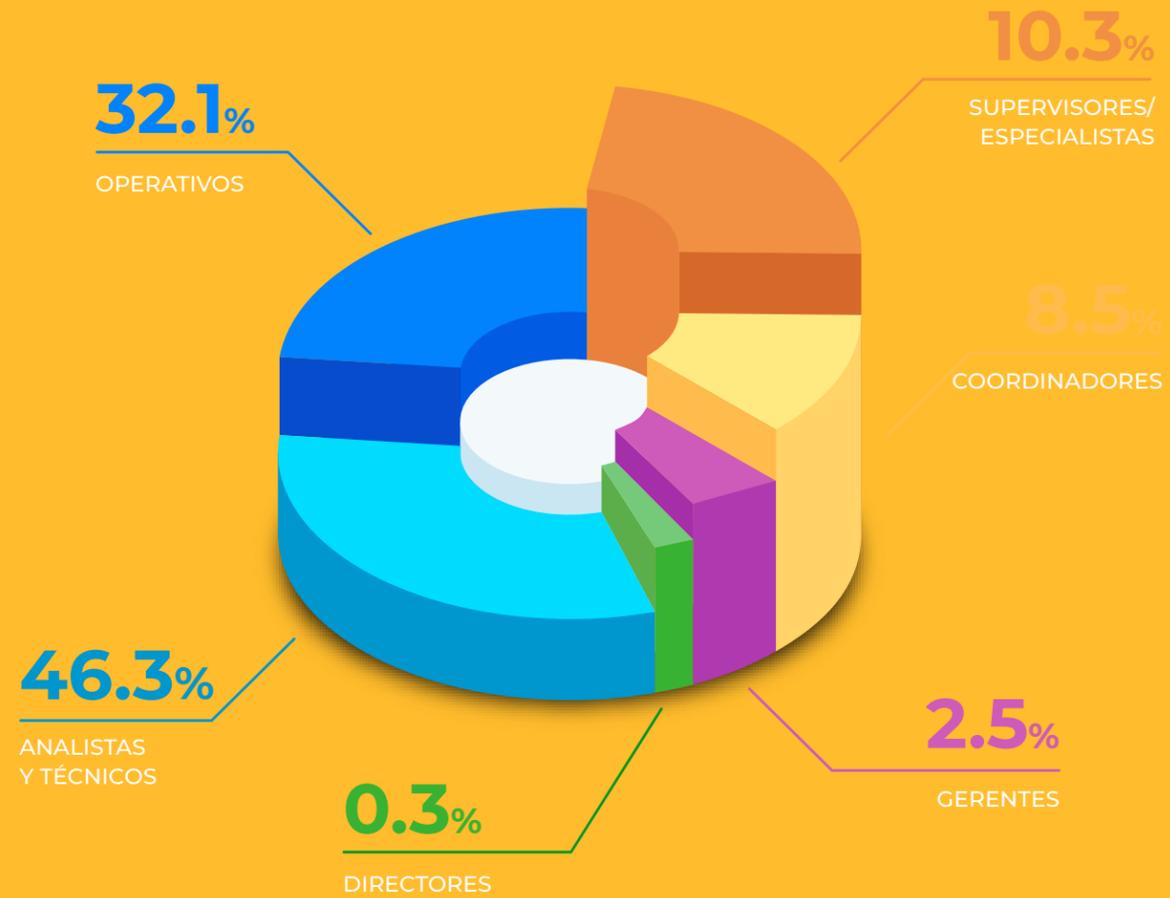
4. DISTRIBUCIÓN H/C POR GÉNERO

A continuación, se presenta la distribución de colaboradores en Gerdau Metaldom según su género. Las mujeres constituyen el 12% de la fuerza laboral total, y dentro de este porcentaje, el 13% desempeña roles ejecutivos.



5. HC POR NIVEL

En términos de nivel funcional, la estructura de Gerdau Metaldom se compone principalmente por el 46.3% de Analistas/Técnicos, seguido por el 32.1% de personal Operativo. El restante 21.6% de la organización está constituido por Especialistas, Supervisores, Coordinadores y Ejecutivos.



Atracción y Selección

En el transcurso de este año, el proceso de Atracción & Selección ha sobresalido por su énfasis en la identificación no solo de habilidades técnicas excepcionales, sino también en la búsqueda activa de individuos cuyos valores estén alineados con la cultura y principios fundamentales de nuestra empresa



ÍNDICE DE VACANTES CERRADAS POR GENERO

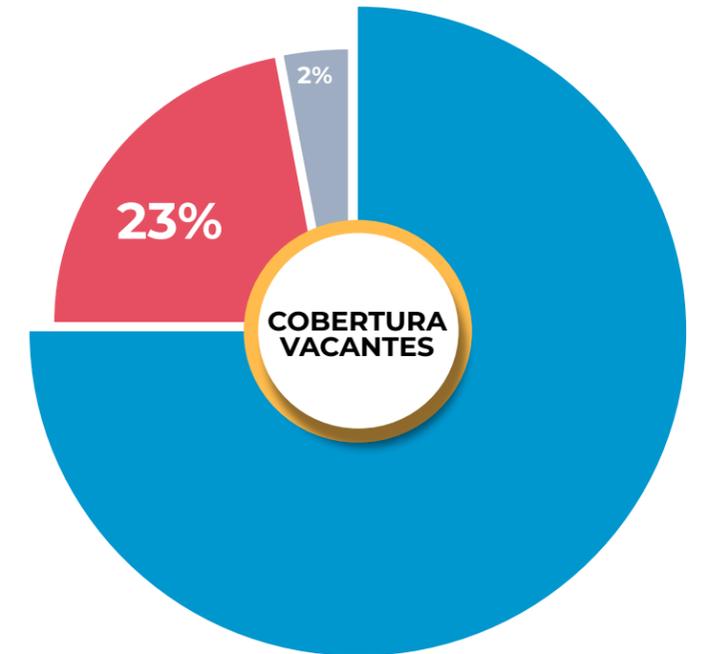
El proceso de selección fomenta la igualdad de oportunidades para ambos géneros. Este enfoque refleja nuestro compromiso con la equidad de género en todas las etapas del proceso de atracción y selección de talento.

En relación al año 2023, obtuvimos un aumento del 9% en el índice de vacantes cerradas por género en el segmento de promociones, y un incremento del 1% en las nuevas contrataciones. Es importante destacar que durante todo el proceso de selección, se promovió activamente la igualdad de oportunidades para ambos géneros. Este enfoque refleja nuestro firme compromiso con la equidad de género, asegurando que cada etapa del proceso de atracción y selección de talento sea inclusiva y justa.



6. VACANTES GENERADAS

Durante el año 2023, se abrieron un total de 299 vacantes en nuestra organización, de las cuales 226 fueron cerradas. Del total, el 25% de las posiciones se ocuparon mediante concursos internos, mientras que el 75% restante fueron cubiertas mediante procesos de selección externos.



Contrataciones Promociones Movimientos Lineales

7. ROTACIÓN VOLUNTARIA E INVOLUNTARIA

Al concluir el año 2023, nuestro Índice de Rotación se situó en un 15.02%, abarcando todas las salidas tanto voluntarias como involuntarias que requirieron sustitución. De este porcentaje, el 49% corresponde a salidas involuntarias, mientras que el 51% corresponde a salidas voluntarias



Recertificación Igualando RD (INDOCAL) GM



Celebración de la Semana Diversidad e Inclusión GMA

8. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Aprovechar las diferencias, generar buenos espacios de trabajo y humanizar nuestra organización.



equipares
SELLO DE EQUIDAD LABORAL

Obtención del sello Plata de Equipares

Definición de planes de acción que nos permitirán desarrollar una estrategia integral para el 2024

9. COMUNICACIÓN EXTERNA Y REPUTACIÓN

Posicionamiento de nuestra marca y reputación, a través de compartir iniciativas internas y alianzas externas.



INAUGURACIÓN PROYECTO GENERACIÓN FOTOVOLTAICA



INCORPORACIÓN A MISIÓN RESCATE LISTA ROJA



VERIFICACIÓN DE INVENTARIOS DE EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO POR AENOR

10. COMUNICACIÓN INTERNA

Potenciar las vivencias de nuestros colaboradores/as, **IMPULSANDO A GMA COMO EL MEJOR LUGAR PARA TRABAJAR.**

CONVENCIÓN DE LÍDERES

DÍA DE EXPERIENCIA DEL CLIENTE

PROYECTO RMK

NUEVO MODELO DE RECONOCIMIENTO EN HUELLAS QUE TRANSFORMAN

- Un proceso autónomo, que nos permite decidir en qué momento reconocer.
- La persona reconocida visualiza el reconocimiento en el mismo momento en que se hace.
- Se logran visualizar los reconocimientos de manera inmediata en el mural de experiencia que nos une.
- Reconocimiento con y sin puntos, desde un mismo acceso.

AGO

NOV

Reconocimiento: Aumento en un **15%**
Vistas: Aumento en un **19%**
Engagement: Aumento en un **20%**

EXPERIENCIA QUE NOS UNE

Integramos diferentes procesos y proyectos en nuestra plataforma que nos permitió generar comunicación Cocreada, aumentando significativamente el tráfico y el engagement

JUN

NOV

Visitas: Aumento en un **40%**
Interacción y actividad: Aumento en un **49%**



GESTIÓN DEL TALENTO



“Para lograr los objetivos al 2027, cada líder tiene que hacer una transformación individual, para generar una transformación colectiva.”

- Ingrid Lapaix



APRENDIZAJE Y DESARROLLO 2023

Partiendo de la premisa de que el 2023 fue decretado como el AÑO DEL TALENTO el área de Aprendizaje y Desarrollo trazó un camino que le permitiera a nuestra GMA contar con variedad de posibilidades otorgándoles a los líderes y contribuidores individuales el construir una ruta de descubrimiento y realización, en sintonía con nuestras prioridades estratégicas y visión organizacional, facilitando la transformación de cada persona desde su crecimiento personal y profesional llevándolos a la mejora continua a través oportunidades de formación, desarrollo de habilidades, adquisición de conocimientos y empoderamiento para identificar y alcanzar nuestro máximo potencial.

Dentro de este camino destacamos los siguientes hitos, asociados a nuestros focos estratégicos de Gestión de Personas, que hicieron realidad la apuesta por nuestros líderes y nuestra gente:



1. PRIORIDAD: TALENTO CON LAS CAPACIDADES REQUERIDAS

Estuvimos trabajando en el fortalecimiento de algunos equipos a través de la GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO con iniciativas como:



Desarrollamos un programa para desarrollar a nuestros colaboradores de Acería y Laminación tanto en Rep. Dom. Como en Col. Buscando generar conocimientos técnicos, habilidades y actitudes que les permitiera anticiparse a la solución de problemas en sus áreas y contribuir con el desarrollo de sus compañeros de equipo.

Acería: 24 Cursos

Laminación: 21 Cursos.

Más de 400 horas de formación:

Dirigidos a 8 Participantes en Rep. Dom. Y 35 en Co.I

EXPEDICION COMERCIAL:

De la mano con firmas de talla mundial como lo es KORN FERRY buscamos desarrollar y ejecutar una metodología de ventas estratégica con perspectiva que le permita a la fuerza comercial adaptar la operación frente a las actuales necesidades comerciales repensando los métodos para encantar al cliente con seguridad y simplicidad yendo más allá del precio. Logramos cubrir a 64 personas de toda nuestra GMA y estamos acompañando la evolución de los participantes a través del NPS de clientes. El programa incluye:

- **Definición de Perfiles de Éxito por posición**
- **Assessment Centre de nuestros Comerciales midiendo rasgos, competencias y orientaciones sobre el Plan de Desarrollo Individual.**
- **Jornadas de Desarrollo con Contenidos Sincrónicos y Acceso a 29 Programas y Actividades en Línea**
- **Coaching y Acompañamiento de Los Líderes Comerciales para potenciar la adopción de la Metodología y la gestión del equipo**

24

GESTIÓN DE PERSONAS | MEMORIAS 2023

CAMPUS GMA



Continuando con la habilitación y robustecimiento de nuestro sistema de Administración del Aprendizaje, 2023 fue una oportunidad para disponer de recursos que potenciaran el aprendizaje de nuestros colaboradores. Campus en cifras.

442 CURSOS DISPONIBLES PARA AUTOENTRENAMIENTO

2,226 COLABORADORES CON LICENCIAS ASIGNADAS

38,618 HORAS DE FORMACIÓN HORAS DE FORMACIÓN

36% REALIZACIÓN CURSOS ASIGNADOS

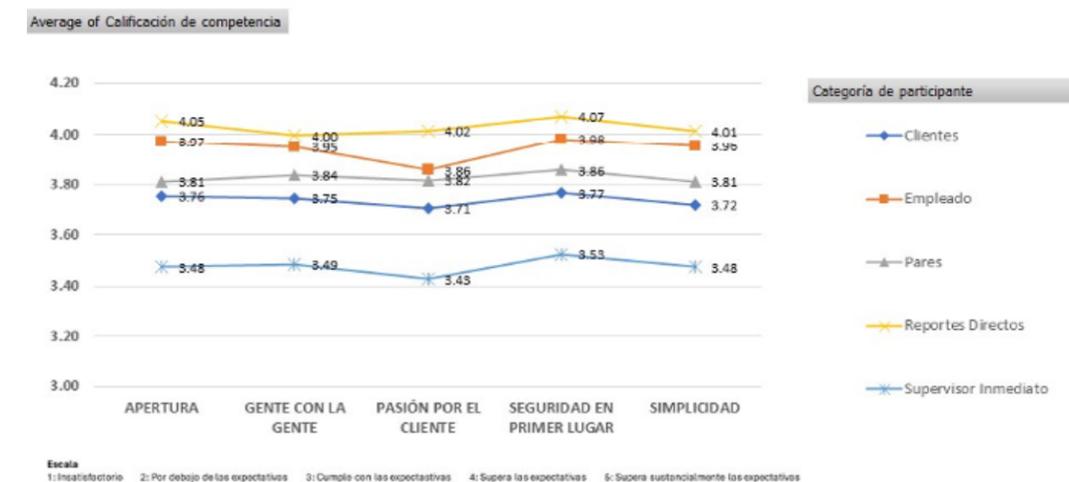
Así mismo, acompañamos desde **GESTIÓN DEL CAMBIO** con el nuevo sistema de gestión de Excelencia Operacional en GMA aportando en la adherencia y el entendimiento del nuevo modelo fortaleciendo el rol del líder de cara a las exigencias de la operación y la rutina. Colmena, otra de las Iniciativas donde estuvimos presentes procurando impulsar la Sincronía de nuestra cadena de valor en Metaldom.

GESTIÓN DE PERSONAS | MEMORIAS 2023

25

ADHERENCIA AL MODELO DE EVOLUCION COMPORTAMENTAL.

Completamos un ejercicio de evaluaciones 360 aplicable a nuestros colaboradores en posiciones administrativas con antigüedad superior a los 6 meses. Este proceso procuró obtener retroalimentación puntual desde diferentes fuentes evaluadoras sobre cómo son mostradas las conductas, siendo utilizados sus resultados en el desarrollo del colaborador, procesos de carrera, contribuir al autoconocimiento y a la definición de iniciativas organizacionales estratégicas. A continuación grafico con los resultados.



No dejamos a Kbina en el camino, empezamos a diseñar nuestro plan básico de aprendizaje y desarrollo que nos permitirá aportar a la eficiencia de Kbina a través del fortalecimiento de las habilidades, competencias y capacidades del personal alineándolos a los objetivos del negocio y cultura organizacional GMA. Para 2023 completamos con este equipo

- **La alineación con nuestro Modelo de Evolución Comportamental (360)**
- **Alineación de cara a la Gestión del Desempeño del equipo de cara al ciclo de PED 2024**

MODELO DE EVOLUCIÓN COMPORTAMENTAL

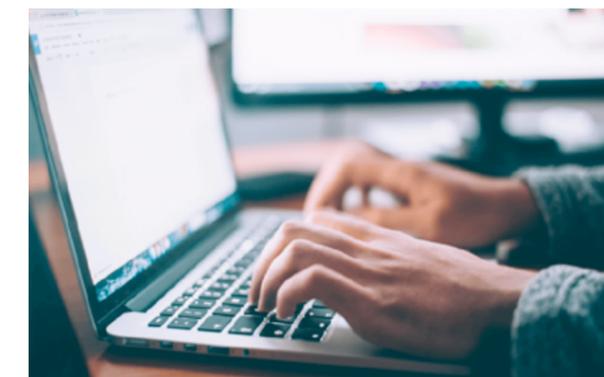
Impulsados por nuestra estrategia, hemos actualizado nuestra declaración de los comportamientos que hacen parte de la Marca de Liderazgo Gerdau Metaldom Americas considerando sus valores y prioridades estratégicas. A partir de estas definiciones realizamos la adecuación de nuestros sistemas y procesos tales como:

Proceso de Selección.

Evaluaciones 90 y 360 grados

Gestion del Desempeño y Calibración

Reconocimientos y Sesiones de Desarrollo de Equipos



2. PRIORIDAD: DESARROLLO DE LÍDERES

JUNTOS construimos un viaje de descubrimiento y realización iniciando nuestro ASSESSMENT de Korn Ferry en donde tuvimos un primer mapa de autoconocimiento que nos permitió trabajar nuestros PLANES DE DESARROLLO INDIVIDUAL bajo la METODOLOGÍA 70-20-10 a la vez que planeábamos los desafíos del 2023 en nuestro PED. Durante este primer trimestre del año iniciamos con nuestro ciclo de calibraciones para entender el cómo estamos obteniendo nuestros resultados y automatizamos la forma de hacer nuestros COMITÉS DE DESARROLLO DE PERSONAS para poder hacer, en el segundo trimestre del año, CLASIFICACIÓN DE TALENTO bajo la metodología de NINE BOX. Allí se capturaron muchos insights que luego fueron retroalimentadas través de nuestra metodología CAFÉ y así mismo poder nutrir los objetivos de desarrollo y las iniciativas del 70-20-10 con acciones de autoaprendizaje usando herramientas como LINKEDIN LEARNING y CAMPUS GMA.:



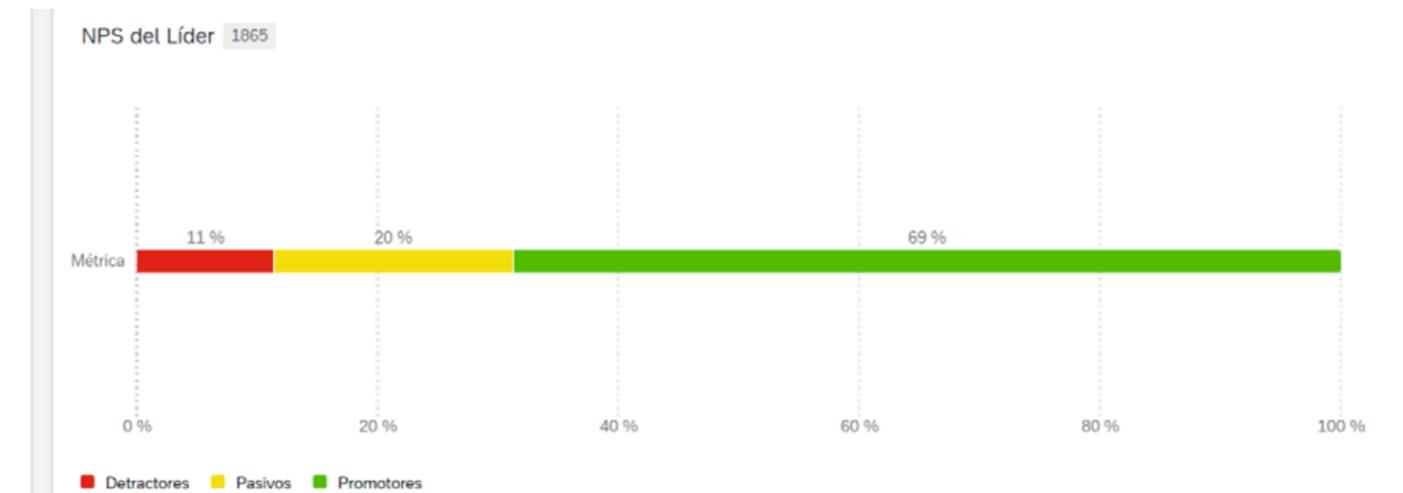
Nos hemos centrado mucho en el liderazgo entendiendo que son los habilitadores por excelencia de la estrategia corporativa y por ello tuvimos WEBINAR de desarrollo de otros, Seguridad Psicológica y liderando con la cabeza – inspirando con el corazón; formamos a más de 200 líderes en PDI + CAFÉ y reforzamos el uso de las EVALUACIONES de 90° y 360°. En el tercer trimestre de este año lanzamos el programa de COACHING DIGITAL para 40 líderes de nuestra GMA y estamos construyendo nuestro banco de MENTORES para poder continuar con nuestro PROGRAMA de MENTORING que seguirá fortaleciéndonos como organización mientras continuamos trabajando en la identificación de los MAPAS DE SUCESIÓN para los cargos de alto impacto.

Todas estas iniciativas fueron concebidas estableciendo como Indicador de efectividad el NPS del Líder GMA donde, para 2023 superamos las expectativas planteadas con una evolución muy positiva mostrando el empeño de Líderes que buscan inspirar y transformar y logramos un resultado de 57 frente a una meta 51.52.

NPS Líder GMA:

NPS del Líder 57

57



Programa Desarrollo y Alineación Comité Ejecutivo:

De especial importancia en la gestión 2023 lo es el programa de Desarrollo y Alineación de nuestro equipo de Dirección. Un esfuerzo robusto que incluye la participación de Board Members y Reportes Directos del comité en evaluaciones y en diagnosticar el avance en torno a los objetivos planteados. Se incluyen en este esfuerzo evaluaciones a través de la herramienta HOGAN, Coaching individual para los miembros del comité, sesiones de observación y retroalimentación del comité en su dinámica natural, Off Site, Workshops y otras acciones, todas encaminadas a desarrollar desde e top management las conductas definidas en nuestro modelo de evolución comportamental.



Convención de Líderes

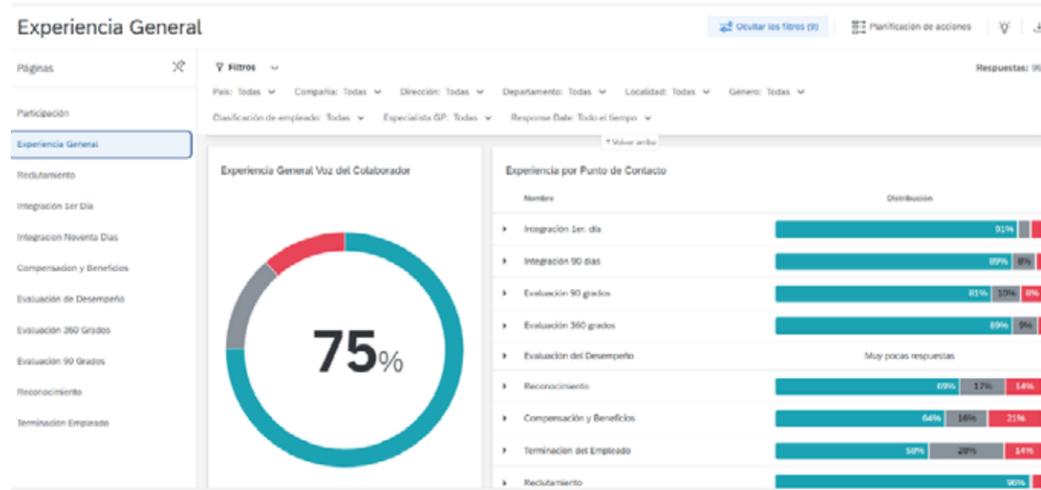
Este 2023 realizamos la segunda entrega de nuestra esperada Convención de Líderes. Una jornada única que reunió a más de 300 líderes en un espacio cargado de significado bajo el concepto “GRAVEDAD CERO, despegando hacia un Liderazgo interestelar”. Esta vez fueron articuladas una variedad de actividades de preparación, así como otras de sostenimiento a ser realizadas en 2024. Durante la convención:

- Compartimos logros estratégicos del 2023 y los principales desafíos de negocio del 2024
- A través de paneles con ejecutivos de otras organizaciones nos expusimos a prácticas y conceptos que fortalecen la gestión del liderazgo. Pesos pesados que nos inspiraron.
- Realizamos ejercicios y ponencias relacionadas al Liderazgo consciente y al funcionamiento de equipos de alto desempeño.
- Fueron reconocidos los líderes que por su gestión y soportados por evidencias comprobables, se diferencian como Líderes Inspiradores



3. EXPERIENCIA DEL EMPLEADO

Entendiendo que no podemos mejorar lo que no se mide hemos perfeccionado y digitalizado la forma en que conocemos la experiencia de nuestra gente en los diferentes puntos de contacto de su trayectoria en GMA. A través de la integración de Qualtrics y Success Factors levantamos información en tiempo real que nos ayuda a crear ambientes de trabajo positivos mientras promovemos un crecimiento sostenible de la organización. Gracias al comité de Experiencia (Equipo dedicado a monitorear sistemáticamente estos resultados, diseñar y ejecutar planes de acción y mejora de la experiencia) se potencian instrumentos como CAFÉ, MARCA EMPLEADORA, FORJANDO ALMAS DE ACERO, Desarrollo de Líderes, entre otros, etc...



Vista de uno de los tableros de la Voz de nuestra gente.

Aprendizaje y Desarrollo con cada contribución pretende convertir cada desafío dentro de GMA en una oportunidad, cada obstáculo en un salto y cada logro en un paso hacia el próximo nivel de grandeza.



BIENESTAR PARA NUESTRA GENTE

“Para lograr los objetivos al 2027, cada líder tiene que hacer una transformación individual, para generar una transformación colectiva.”

- Ingrid Lapaix



NUESTRO ENTORNO



“Para lograr los objetivos al 2027, cada líder tiene que hacer una transformación individual, para generar una transformación colectiva.”

- Ingrid Lapaix



MEDIO AMBIENTE REPÚBLICA DOMINICANA

EJES ESTRATÉGICOS



1. MEDIO AMBIENTE RD

En 2023 el área de Medio Ambiente continuó consolidando y fortaleciendo la estrategia de Gestión Ambiental, en cumplimiento de la prioridad estratégica para **Ser referentes en prácticas ESG.**

01 SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

Se mantuvo la certificación del Sistema de Gestión Ambiental de Gerdau Metaldom conforme a la norma ISO 14001:2015, como parte de un Sistema de Gestión Integrado.



HUELLA DE CARBONO

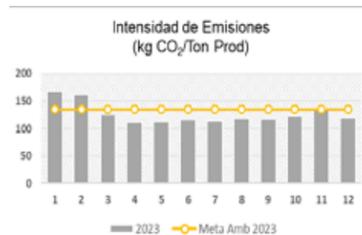
¿Qué medimos?

La reducción en la intensidad de las emisiones en kilogramos de CO₂e por tonelada producida en el proceso de laminación.

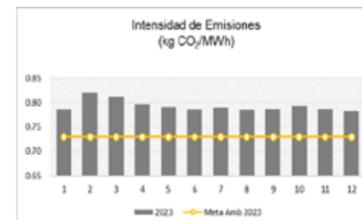
La Huella de Carbono es uno de los indicadores estratégicos que gestiona nuestra organización.



Se logró una reducción en la intensidad de emisiones estimada del 5.9% con respecto a la meta fijada y una reducción acumulada del 9.7% respecto al año base (2019). El promedio acumulado de intensidad de emisiones fue de 126.8 kg de CO₂ por tonelada producida.



La intensidad de las emisiones de Alcance 1 y 2 de Generadora Malecón aumento en 8.6%, debido a una mayor demanda del SENI. El promedio acumulado de intensidad de emisiones fue de 0.79kg de CO₂ por Mega Watt hora generado.



Se logró el cumplimiento de la meta establecida, incluso logrando una reducción adicional del 0.55%. El promedio acumulado de intensidad de agua fue de 109 litros por tonelada.



INTENSIDAD DE AGUA

¿Qué medimos?

El consumo de agua en litros por tonelada producida.

INTENSIDAD DE ENERGÍA Y COMBUSTIBLES

¿Qué medimos?

El consumo de energía eléctrica y combustibles en nuestros procesos por tonelada producida.



Se logró una reducción de 2% con respecto a la meta fijada en el consumo de electricidad. El promedio acumulado de intensidad de energía fue de 80.96 KWh por tonelada producida. El 40% de la energía eléctrica utilizada provino de fuentes renovables.



El consumo promedio de gas natural por tonelada laminada fue de 30.39 m³/ton y de combustibles líquidos (HFO y LFO) de 4.88 l/ton.



Se enviaron a coprocesamiento más de 10 mil toneladas de cascarilla y se gestionaron hacia procesos de reciclaje y economía circular más de 60 mil toneladas de chatarra.

REAPROVECHAMIENTO DE RESIDUOS

¿Qué medimos?

El reaprovechamiento de materiales hacia procesos de reciclaje o coprocesamiento en toneladas.



Además, entró en funcionamiento el p^ortico de detección de radiactividad y fueron atendidos varios eventos de alarmas las cuales fueron resueltas de manera exitosa contando con un equipo interno de colaboradores capacitados y el apoyo de la autoridad nacional en estos temas para la gestión final de los materiales.



En 2023 el área ambiental inició y desarrolló proyectos sinérgicos con otras áreas de la empresa:

- Medición Huella de Carbono 2022
- Evaluación de la huella hídrica (línea base 2022)
- Elaboración de curva de costo marginal de abatimiento de emisiones de GEI (Curva MACC)
- Establecimiento del Comité de Descarbonización.

Acompañamos y celebramos con Ingeniería y Proyectos en el inicio del proyecto fotovoltaico, que contribuirá a la reducción de la huella de carbono de nuestras operaciones.



Además, AENOR nos otorgó el certificado con la verificación de los inventarios de Emisiones 2019, 2020 y 2021.



Como parte del proceso de desarrollo y aprendizaje del equipo ambiental, en Brasil visitamos la Planta Cosigua, participamos en el Congreso Latinoamericano de Hidrógeno Verde junto con el área de Ingeniería y también en el Encuentro de Especialistas convocado por Gerdau.



En abril celebramos el **Día de la Tierra** y en junio celebramos la Semana del Medioambiente, llevando un poderoso mensaje a nuestros colaboradores sobre la importancia de la conservación y protección de los recursos naturales y la reducción de los impactos ambientales que generamos como individuos y como empresa.



Apadrinamos el Palo de Hierro, una especie en peligro de extinción a través del Programa Misión Rescate Lista Roja, contribuyendo así a la protección de la biodiversidad.



04 POSICIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS

Se realizó la divulgación y lanzamiento de la Declaración Ambiental de Producto para la Varilla (EPD) y otras actividades relacionadas al tema en colaboración con el área comercial.

- Desayuno técnico AIRD
- Mesa de Acoproví
- Asociación de Metalmecánica
- Expo Acero
- Ochoa y Ferre Acero



Llevamos un mensaje a todos nuestros colaboradores para el uso eficiente y ahorro del recurso agua.



Se logró el reconocimiento otorgado por el Consejo Nacional de Cambio Climático y Mecanismo de Desarrollo Limpio por las acciones desarrolladas por Gerdau Metaldom para la reducción de Huella de Carbono y la contribución al logro de las metas establecidas en la NDC-RD 2020.



Y en este 2024 continuaremos trabajando por seguir fortaleciendo la conciencia ambiental de nuestros colaboradores, para generar un impacto ambiental positivo dentro y fuera de nuestras operaciones y para seguir construyendo un mejor planeta para todos.

2. SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA

Social y Gobernanza

Nuestro compromiso con el bienestar de nuestra gente, realizamos un estudio que nos permitirá enfocar nuestras iniciativas con nuestra gente, entendiendo sus necesidades.

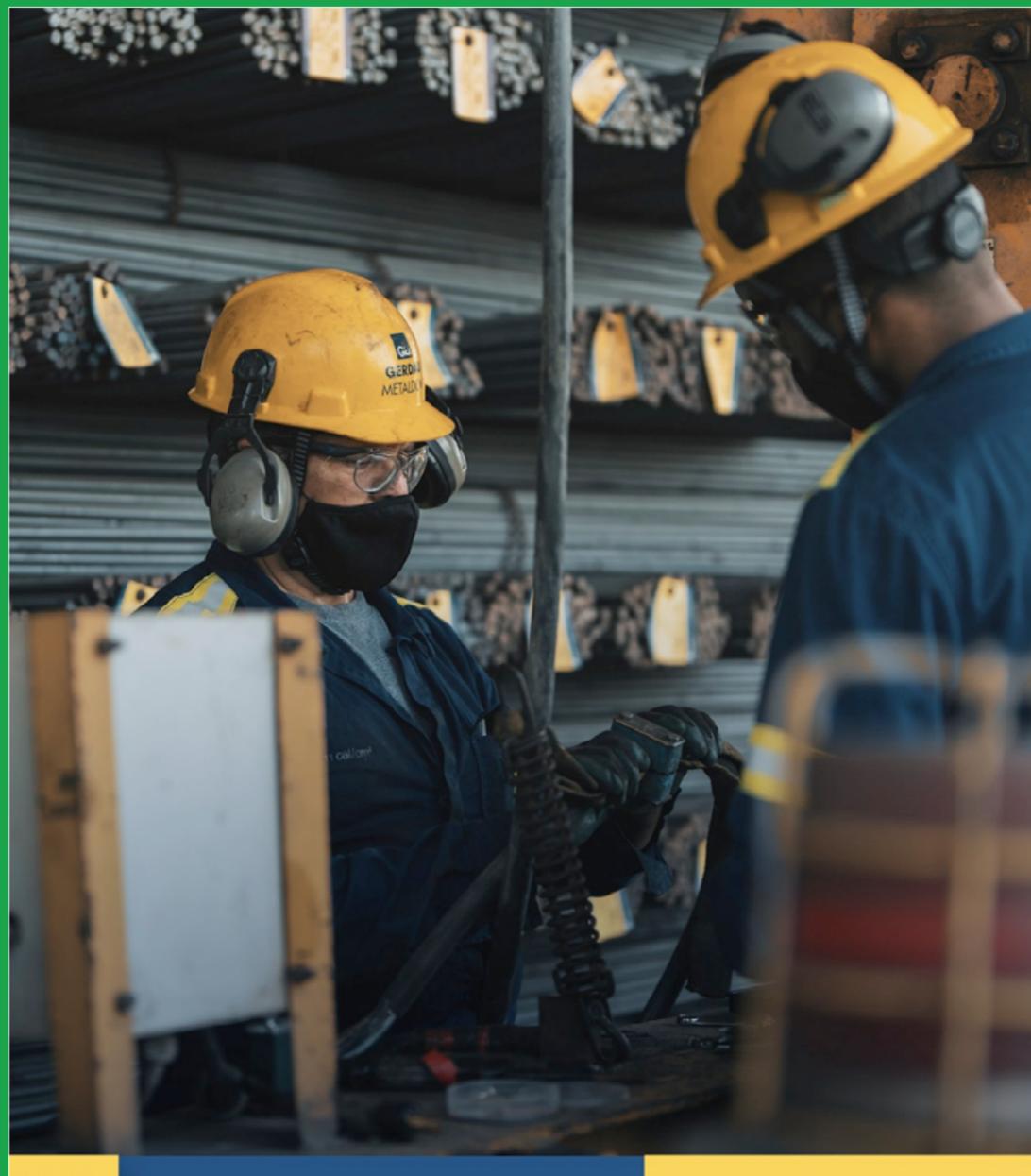
Abocados en ser una empresa transparente con nuestros grupos de interés, realizamos nuestro reporte de sostenibilidad.



Estudio de Bienestar IMPe (GM)



2do. Reporte Integrado de (GM)



RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

UN VALOR QUE NOS DEFINE



CULTURA ORGANIZACIONAL

“Para lograr los objetivos al 2027, cada líder tiene que hacer una transformación individual, para generar una transformación colectiva.”

- Ingrid Lapaix



1. CLIMA ORGANIZACIONAL

Contar con un ambiente de trabajo donde la apertura, simplicidad y el trabajo en equipo hace parte de nuestro compromiso el

MEJOR LUGAR PARA TRABAJAR



GRUPOS FOCALES



ACOMPañAMIENTO DE LOS RESULTADOS



NUEVOS TABLEROS

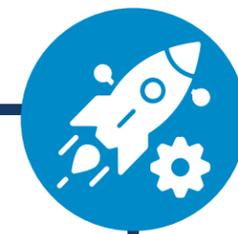
2022 al 2023

NPS de Colaborador/a 73 a 75

NPS de Líder 44 a 57



ENTRENAMIENTO LIDERES



LANZAMIENTO DE LA METODOLOGÍA



SEGUIMIENTO A LOS LIDERES

Acción adicional
Capsula de cultura



2. CULTURA ORGANIZACIONAL

Conversaciones de valor, una metodología que nos permite seguir construyendo el

MEJOR LUGAR PARA TRABAJAR



3. NUESTRA GESTION DE LA COMPENSACION

Como organización, hemos implementado un proceso exhaustivo para determinar el valor relativo de cada puesto de trabajo en nuestra empresa. Esta redefinición de nuestras estructuras nos ha permitido facilitar el logro de resultados en términos de equidad interna, asegurando un nivel de salario justo y equitativo para nuestros colaboradores, al mismo tiempo que es sostenible para nuestra empresa.

La equidad salarial es un pilar fundamental para retener a nuestros colaboradores dentro de la organización. Para lograrla, consideramos una variedad de factores tanto internos como externos, así como diversos elementos que influyen en su generación y aplicación. Por ello, es crucial abordar este tema con seriedad y objetividad al definir nuestras estrategias y políticas.

La remuneración por puestos se basa en el valor relativo de cada uno en la organización, determinado a través de un riguroso proceso de valoración. Este proceso nos permite establecer el valor relativo de las diferentes posiciones en la empresa, asegurando así la equidad interna.



La equidad interna se refiere a compensar según el impacto de cada puesto en los resultados del negocio. Este impacto se evalúa mediante técnicas de valoración de cargos que garantizan una evaluación imparcial y sistemática. Utilizamos un conjunto de variables para ponderar la importancia relativa de todos los puestos, evaluando objetivamente su responsabilidad y su efecto en las metas de la organización.

Para nosotros, es fundamental contar con una Política de Compensaciones que no solo cumpla con las normativas vigentes, sino que también nos permita mantener una posición competitiva en el mercado. Esto no solo respalda la creación de valor para nuestro negocio, sino que también impulsa un rendimiento consistente a lo largo del tiempo y la implementación de prácticas diferenciadoras en el mercado.

Cada año, actualizamos nuestras escalas salariales y llevamos a cabo análisis segmentados para asegurarnos de que nuestras políticas se cumplan de manera equitativa, mitigando cualquier impacto negativo que puedan tener en nuestros empleados, equipos y clima organizacional.



Además, monitoreamos de manera constante la equidad salarial para garantizar que prevalezca en condiciones de igualdad, proponiendo acciones concretas para asegurar su cumplimiento. Esto se refleja en nuestras políticas de ingreso, que están diseñadas para asegurar estos principios en cada etapa de la incorporación y el desarrollo individual de nuestros empleados.

En nuestra organización, contamos con un esquema de compensación variable que nos ha permitido contribuir a la creación de una cultura de alto rendimiento. Reconociendo y recompensando el éxito y la excelencia, establecemos estándares de rendimiento elevado que motivan a todos los empleados a esforzarse por alcanzar su máximo potencial. Esta cultura de alto rendimiento promueve la innovación, la creatividad y el trabajo en equipo, impulsando así el crecimiento y la competitividad de nuestra empresa.

Nuestro enfoque hacia el reclutamiento, la movilidad interna y la compensación se basa en políticas y procesos claros y transparentes. Esto garantiza que todos nuestros empleados, independientemente de su género, tengan igual acceso a las oportunidades que se presentan en nuestra organización.



