

***Diversidad
que
transforma
y moviliza
futuro***

Informe de
Sostenibilidad

2 0 2 4

Mensaje de la Gerencia

[GRI 2-22]

Presentamos con orgullo nuestro *Informe de Sostenibilidad 2024*. Este informe es un reflejo del camino recorrido por la compañía y da testimonio de nuestra evolución continua y nuestro compromiso latente con un futuro sostenible. En este damos cuenta no solo de nuestros logros, sino también del proceso de transformación que hemos vivido al integrar diversidad de ideas, talentos y experiencias en nuestra cultura organizacional.

En 2024 dimos un paso decisivo al actualizar nuestra estrategia de sostenibilidad mediante un enfoque de doble materialidad, que nos permite comprender con mayor profundidad los impactos que generamos y los que recibimos del entorno. Esta visión ha fortalecido nuestra capacidad de generar

valor compartido, alineando nuestras metas empresariales con el bienestar de nuestros colaboradores, comunidades, clientes y el medio ambiente.

Los resultados que presentamos en este informe son testimonio del poder transformador que se activa cuando ponemos a las personas en el centro de nuestros objetivos y la sostenibilidad en el corazón de nuestra estrategia. Así, en Fanalca, la sostenibilidad no es un complemento estratégico, sino la esencia misma de nuestro modelo de negocio: **el motor que impulsa nuestra innovación, nuestro crecimiento y nuestro impacto positivo a largo plazo.**

Con esta perspectiva miramos hacia el futuro con la convicción de que nuestra diversidad es una fuente inagotable de fortaleza, y estamos seguros de que seguiremos evolucionando, escuchando activamente a nuestros grupos de interés y movilizand el futuro con decisiones que construyen un camino compartido de bienestar y prosperidad sostenible.

Joaquín Losada Fina
PRESIDENTE



Contenido

Informe		
Perfil		
Cifras		
Hitos		
1. Raíces		
2. Sostenibilidad		
3. Diversidad		
4. Talentos		
5. Entorno		
6. Liderando		
7. Indicadores		
Acerca de este informe		8
Portafolio de negocio		12
Nuestras unidades de negocio		14
Producción por línea de negocio y productos principales		16
Materiales utilizados por peso o volumen		17
Nuestro negocio en cifras		18
Dónde estamos ubicados		18
Resultados financieros		19
Producción		19
Ambiental		20
Logros estratégicos por Unidad de Negocio		21
Afiliaciones y asociaciones		25
Hitos 2024 / Hechos relevantes 2024		28
Reconocimientos		28
Seguridad vial		29
Implementación del sistema Steel Framing		30
Gestión de calidad certificada		30
Innovación		31
Sostenibilidad		31



Raíces que forjan el cambio: identidad, liderazgo y ecosistema empresarial		33
1.1	Identidad que impulsa	35
	Pilares estratégicos	36
	Valores corporativos	36
1.2	Liderazgo que guía	37
	Junta Directiva	37
1.3	Diversidad que crea valor	41
	Nuestros líderes	42



Forjando nuestro rumbo sostenible		45
2.1	Construyendo juntos	48
	Nuestros grupos de interés	48
2.2	Análisis de Doble Materialidad	50
	Matriz de materialidad Transformación de Acero	54
	Matriz de materialidad Honda Motos	55



Protegiendo la diversidad natural		57
3.1	Agua	59
3.2	Residuos	61
3.3	Economía circular	64
	Gestión posconsumo: Alianzas para la circularidad	64
3.4	Transición Energética	66
	Consumo total de energía	67
3.5	Biodiversidad Fanalqueña	68

Informe	
Perfil	
Cifras	
Hitos	
1. Raíces	
2. Sostenibilidad	
3. Diversidad	
4. Talentos	
5. Entorno	
6. Liderando	
7. Indicadores	



Talentos que transforman73

4.1	Nuestro equipo: Talento que moviliza el cambio	75
	Contratación	77
	Índice de rotación	78
	Permiso parental	79
	Retención y reincorporación tras el permiso parental	80
	Relaciones laborales y procesos de diálogo con los colaboradores	81
4.2	Bienestar de los colaboradores: Bienestar que transforma vidas	82
	Programas de formación	82
	Programas de bienestar integral	84
	Beneficios para los empleados a tiempo completo	86
	Otros beneficios	87
	Diversidad que conecta con la naturaleza	88
4.3	Derechos humanos: Compromiso en toda la cadena de valor	90
4.4	Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): Entornos que cuidan	90
	Identificación de peligros y evaluación del riesgo	90
	Atención integral en salud ocupacional	91
	Capacitación, formación y sensibilización	91
	Actividades de promoción y prevención de la salud	95
	Gestión de contratistas y terceros	95
	Cobertura del SGSST	95
	Indicadores de desempeño en SST	96



Nuestro entorno: tejiendo redes99

Fundación Fanalca: Transformando vidas comprometidos con el desarrollo sostenible	101
Historia y propósito de nuestra fundación	101
Línea de acción cultura ciudadana	102
Línea de acción de educación	104
Línea de acción generación de ingresos	106
Línea de acción sostenibilidad	109
Voluntariado	110



Liderando con diversidad y propósito113

6.1	Cadena de valor sostenible	115
	Relación responsable con proveedores	115
6.2	Calidad y gestión de riesgos	116
	Marketing y etiquetado	117
6.3	Desempeño económico	118
	Valor económico directo generado y distribuido	118
6.4	Equidad y transparencia en la estructura salarial	121
	Equidad salarial en relación con el salario mínimo legal	121
6.5	Gobierno, transparencia y cumplimiento	123
	Ética empresarial y transparencia en la gestión	123
	Privacidad del cliente	125
	Competencia desleal	127
	Fiscalidad	127



Indicadores de Desempeño GRI y SASB129

Acerca de este informe

En Fábrica Nacional de Autopartes S.A. Fanalca S.A. reafirmamos nuestro compromiso con la transparencia, la integridad y la transformación sostenible en todas nuestras operaciones y en nuestra cadena de suministro.

Estamos convencidos de que es en la diversidad de visiones, conocimientos y experiencias donde reside nuestra mayor capacidad de transformación, y esto lo constatamos con la construcción de nuestra estrategia corporativa de sostenibilidad, la cual ha sido desarrollada conjuntamente con todas nuestras unidades de negocio. De esta manera, nuestra estrategia parte del entendimiento de los impactos, riesgos y oportunidades, tanto internos como externos.

A través de un ejercicio de doble materialidad, identificamos nueve asuntos clave que orientan nuestra gestión y nos permiten enfocar nuestros esfuerzos en la generación de valor para todos nuestros grupos de interés.



Memoria
2024

[GRI 2-3]

Periodicidad
anual

[GRI 2-3]

Última Memoria
2023

[GRI 2-3]

Periodo reporte
2024

1 de enero al
31 de diciembre

[GRI 2-3]

Es así como surge nuestro informe de sostenibilidad: más que una recopilación descriptiva de datos, es una muestra de cómo gestionamos la sostenibilidad y representa, para nosotros, un ejercicio de rendición de cuentas en el cual compartimos los avances de nuestra estrategia, diseñada para construir valor compartido con impactos tangibles y una visión de futuro. A su vez, da cuenta de que es en la diversidad de visiones, conocimientos y experiencias donde reside nuestra mayor capacidad de transformación.

Entendiendo que el alcance de este informe incluye las operaciones de Fanalca correspondientes a las líneas de negocio de Transformación de Acero, Honda Motocicletas y Honda Automóviles, elaboramos este reporte siguiendo los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), en la modalidad de referencia, así como los indicadores que aplican para el sector de transformación de acero y autopartes del Consejo de Normas de Contabilidad de Sostenibilidad (SASB, por sus siglas en inglés). Asimismo, nuestros asuntos materiales están alineados con los ODS.



Fanalca

Personas de contacto [GRI2-3]:

Para preguntas y comentarios sobre el reporte y sus contenidos, contactar a:

Fanalca

Calle 13 # 31A - 80, Acopi, Yumbo, Valle del Cauca

comunicaciones9@fanalca.com

Anabella Vegas Z.

Vicepresidente de Asuntos Corporativos

avegas@fanalca.com

Mariana Roldán Madriñán

Jefe de Comunicación y Cultura Organizacional

mroldan@fanalca.com

Conceptualización y diseño

Gaia Servicios Ambientales S.A.S. BIC

Acerca de nuestra organización

[GRI 2-1, a, b, c]

Somos Fábrica Nacional de Autoportes S.A. - Fanalca S.A. “Fanalca”, reconocida comercialmente como FANALCA, una sociedad mercantil de propiedad privada, constituida como sociedad anónima bajo la legislación colombiana. Nuestra sede central se encuentra ubicada en el departamento del Valle del Cauca, Colombia, específicamente en Calle 13 # 31A - 80, Acopi, Yumbo.

Portafolio de negocio

[GRI 2-2]

En este reporte hacemos referencia a Fábrica Nacional de Autopartes S.A. Fanalca S.A., que incluye nuestras unidades de negocio de Transformación de Acero, Honda Motocicletas y Honda Automóviles.

- En Transformación de Acero se incluyen:
 - Tubos y perfiles de acero (Planta Yumbo)
 - Infraestructura vial (Planta Yumbo)
 - Carrocería ambiental (Planta Yumbo)
 - Autopartes (Planta Yumbo, Planta Ensamble Medellín y Planta Ensamble Bogotá).



Fanalca aérea

- En Honda Motocicletas el alcance comprende la planta de ensamble (Planta Yumbo) y la importación y comercialización de motos marca Honda.
- En Honda Automóviles el alcance comprende la importación y comercialización de automóviles Honda (agencias a nivel nacional).

Transformación de acero				Fanalca Honda	
				Honda Motocicletas	Honda Automóviles
Tubos y perfiles de acero	Infraestructura vial	Carrocería ambiental	Autopartes	Planta de ensamble	Importación y comercialización
Planta Yumbo			Planta Yumbo Planta Ensamble Medellín Planta Ensamble Bogotá	Planta Yumbo	Agencias a nivel nacional

Nuestras unidades de negocio

[GRI 2-6]

Cada una de nuestras unidades de negocio contribuye al propósito de movilizar capacidades industriales, tecnológicas y humanas para generar valor sostenible. A continuación, presentamos las principales líneas de operación que conforman nuestro portafolio de servicios:



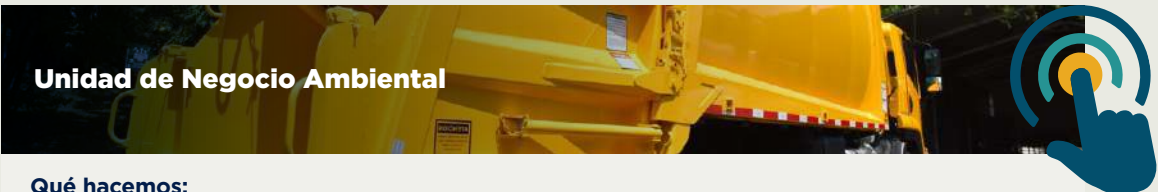
Tubos y perfiles de acero

Qué hacemos:

Fabricamos tubos y perfiles de acero para los sectores de construcción y transformación industrial, que requieren altos niveles de exigencia en especificaciones y geometría, garantizando tranquilidad en el desempeño. Nuestras líneas de producto - tubos, estructurales, sistemas de construcción en seco- contribuyen a la eficiencia, seguridad y sostenibilidad de proyectos de infraestructura, edificaciones y mobiliario, apoyando el desarrollo de un entorno construido más resistente y responsable con el medio ambiente.

Datos relevantes que nos representan:

- Con presencia en **28** departamentos en Colombia.
- Nuestras plantas de producción están en: **Acopi, Yumbo (Valle del Cauca)**.
- Complementamos nuestra oferta con servicios de valor agregado como corte a la medida, curvado, perforado, pintado, entre otros, facilitando los procesos internos de cada cliente y garantizando soluciones integrales.



Unidad de Negocio Ambiental

Qué hacemos:

Fabricamos equipos de recolección de residuos sólidos y equipos complementarios, atendiendo a operadores públicos y privados de servicios de aseo. Nuestras líneas de productos, cuyos diseños se ajustan a la tipología de desechos y a la diversidad topográfica de las ciudades colombianas, incluyen equipos compactadores, equipos de transferencia, equipos de limpieza, equipos de levante, contenedores y otras soluciones. Estos productos se caracterizan por ofrecer una mayor vida útil, incorporar diseños personalizados y promover prácticas de economía circular y eficiencia operativa.

Datos relevantes que nos representan:

- **Capacidad de producción: 42** equipos al mes.
- **Portafolio:** más de **30** referencias y **3** patentes registradas.
- **Cobertura:** presencia en **30** departamentos de Colombia.
- Más de **250** clientes nacionales e internacionales.
- Nuestra planta de producción está ubicada en Acopi, Yumbo (Valle del Cauca).
- **Somos la marca líder en Colombia en este sector.**

Transformación de acero

- Tubos y perfiles de acero
- Carrocería ambiental
- Infraestructura vial
- Autopartes

Honda Automóviles

Honda Motocicletas

Unidad de Negocio Fanalvias

Qué hacemos:

Desarrollamos soluciones de seguridad vial, mediante la fabricación de sistemas de contención vial certificados bajo la normatividad y el reglamento técnico colombiano. Contribuimos al fortalecimiento de la infraestructura del país, garantizando una **movilidad segura y sostenible**. Además, hemos iniciado la prestación de servicios de instalación a través de subcontratistas especializados, fortaleciendo nuestro portafolio de soluciones.

Datos relevantes que nos representan:

- Presencia en los principales proyectos de infraestructura vial del país.
- **Más de 120** clientes atendidos a nivel nacional.
- **1** planta de fabricación en el suroccidente colombiano. Acopi, Yumbo (Valle del Cauca).

Autopartes

Qué hacemos:

Co-diseñamos, fabricamos y ensamblamos piezas metálicas con altos estándares para la industria automotriz, atendiendo mercados en Colombia, EEUU y Latinoamérica. Producimos **rieles, refuerzos, partes estructurales, cunas motor y piezas estampadas**, bajo estándares internacionales como IATF 16949 e ISO 9001, asegurando calidad, trazabilidad y desempeño técnico.

Datos relevantes que nos representan:

- Contamos con **plantas en 3 ciudades clave:** Acopi (Yumbo), Bogotá y Medellín.
- Atendemos a fabricantes de equipos originales (**Original Equipment Manufacturer, OEM**) de tipo automotriz (camiones, pickups, buses y busetas).

Honda Automóviles

Qué hacemos:

Gestionamos la **importación y comercialización de automóviles Honda** mediante una red de concesionarios en todo el país. Nuestra propuesta de valor se centra en la **innovación tecnológica, la eficiencia energética y la excelencia en el servicio**, garantizando confianza y satisfacción al cliente.

Datos relevantes que nos representan:

- Con más de **32.000** clientes y una red de **26** vitrinas a nivel nacional, Honda ha logrado un sólido posicionamiento gracias a su enfoque en **calidad, diseño, eficiencia y ecología**.
- Se destaca por ofrecer la **Garantía Real Total**, única en el país, que cubre mano de obra, insumos y repuestos sin costo durante dos años y sin límite de kilometraje. Esta garantía incluye mantenimiento **preventivo, correctivo y predictivo**, lo que refuerza su compromiso con la calidad y el respaldo al cliente.

Honda Motocicletas

Qué hacemos:
Fabricación, ensamble, comercialización e importación de motocicletas Honda en Colombia.

Datos relevantes que nos representan:

- Única planta nacional con licencia oficial de Honda para ensamblar motocicletas.
- Planta ubicada en Acopí, Yumbo, Valle del Cauca.
- Comercialización de motos entre 100 y 250 cc, accesorios y repuestos Honda.
- Importación de motocicletas Honda de alto cilindraje.

Producción por línea de negocio y productos principales

La diversidad de nuestras líneas productivas refleja la amplitud de los sectores en los que participamos. Desde la transformación del acero hasta la movilidad sostenible, **cada unidad de negocio contribuye a la competitividad nacional y al desarrollo industrial responsable.**

Principales líneas y productos:

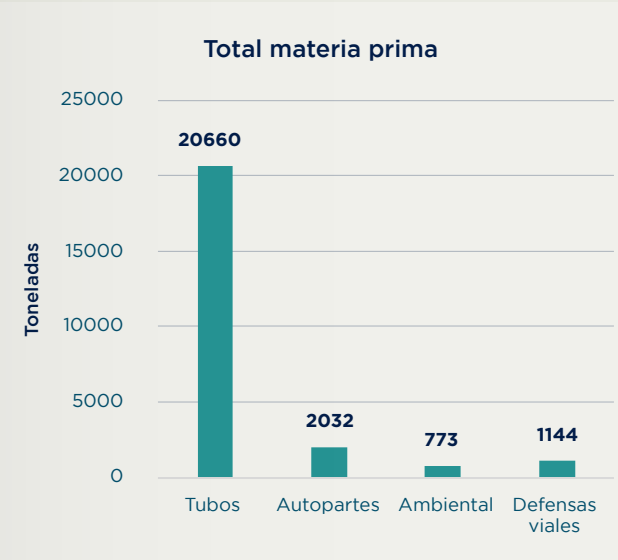
Unidad de negocio	Categoría de producto	Aplicaciones principales
Tubos y Perfiles	Tubos estructurales, galvanizados, hot y cold rolled, perfiles drywall, steel deck.	Construcción, estructuras metálicas, mobiliario, puentes, cubiertas.
Carrocería Ambiental	Compactadores, contenedores, cajas estacionarias, sistemas ampliroll.	Recolección y transporte de residuos sólidos urbanos e industriales.
Fanalvías	Defensas metálicas, sistemas H1 y N2, postes y accesorios.	Infraestructura vial, zonas de seguridad y contención vehicular.
Autopartes	Rieles, refuerzos, cunas motor, partes de carrocerías.	Vehículos comerciales, automóviles, transporte de carga y pasajeros.
Honda Motocicletas	Ensamble e importación de motocicletas Honda.	Movilidad urbana, transporte individual y productivo.
Honda Automóviles	Importación y comercialización de vehículos Honda.	Movilidad eficiente, innovación y tecnología automotriz.

Materiales utilizados por peso o volumen

[GRI 301-1]

Los materiales que utilizamos son el eje de nuestros procesos productivos y representan el punto de partida de nuestra cadena de valor. A través de una **gestión eficiente y responsable de las materias primas**, buscamos optimizar el uso de recursos, reducir desperdicios y fortalecer la circularidad en nuestras operaciones industriales.

Nuestra principal materia prima es la **lámina de acero al carbono** (cold rolled, hot rolled, galvanizado, aluminizado e inoxidable), utilizada en la fabricación de **autopartes, tubos, perfiles y equipos para la gestión de residuos sólidos e infraestructura vial.**



- 20.660 Tubos
- 2.032 Autopartes
- 773 Ambiental
- 1.144 Defensas viales

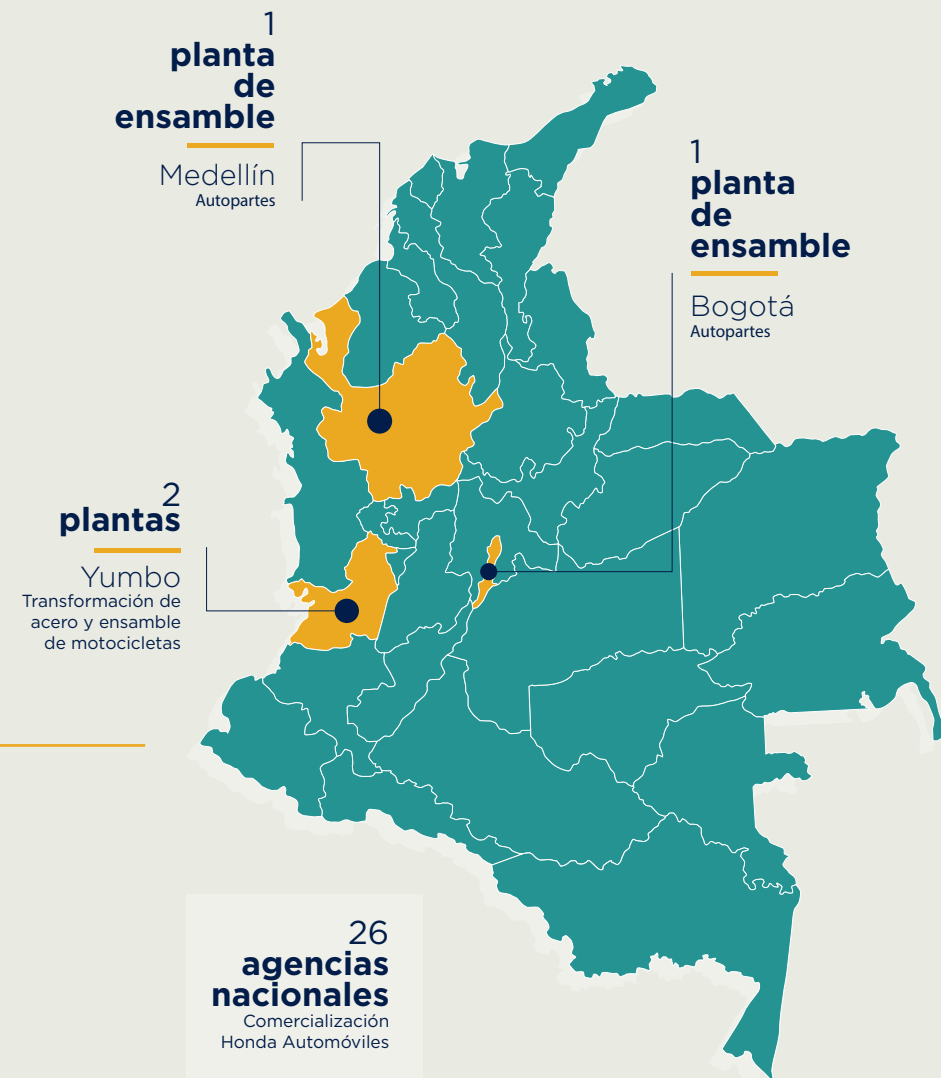
En conjunto, estos materiales reflejan el alcance y la escala de nuestras operaciones industriales, reafirmando nuestro compromiso con una **producción responsable, eficiente y sostenible.**

Nuestro negocio en cifras

En esta sección presentamos una panorámica cuantitativa del negocio, que permite comprender la magnitud de nuestras actividades, el impacto en los mercados donde operamos y el progreso hacia nuestros objetivos estratégicos. Las cifras aquí expuestas constituyen una base para la toma de decisiones informadas y para el seguimiento transparente de nuestro desempeño corporativo.

Dónde estamos ubicados

[GRI 2-1]



Resultados financieros

[GRI 201-1]

Cifras expresadas en millones de pesos colombianos (COP)

COP **1.422.234** **11,6 %**
Ingresos ordinarios en 2024
COP 1.274.052 en el 2023

COP **151.433.882** **32,2 %**
Utilidad operacional en 2024
COP 114.516.662 en el 2023

COP **60.538.503** **-8,0 %**
Utilidad neta en 2024
COP 65.828.823 en el 2023

Producción

[GRI 2-6]

Transformación de acero

[GRI 301-1]



Procesamos
24.609
toneladas de acero

Lámina de acero al carbono (cold rolled, hot rolled, galvanizada, aluminizada, acero inoxidable) como **principal materia prima** para la fabricación de las autopartes, tubos y perfiles, equipos para la recolección de residuos sólidos y productos para sistemas de contención vial.

Producción

19.178
toneladas tubos

3.132
toneladas autopartes

711
toneladas defensas viales

144
unidades de cajas, volcos, ensamble ampliroll.



Honda Autos:

1.583
automóviles



Honda Motocicletas:

90.176
motocicletas ensambladas y vendidas



Talento
[GRI 2-7]



1.946
colaboradores

385
mujeres
(20%)

1.561
hombres
(80%)

1.473
vinculados directamente



473
temporales



Ambiental

En nuestra planta Fanalca Yumbo instalamos un sistema de generación fotovoltaica con una capacidad de 1,9 MW.

Este proyecto se inició en el año 2023 con el estudio de factibilidad, se instaló en el año 2024 y se puso en marcha en 2025.

La medición del consumo de energía se empezará a contabilizar a partir del año 2025 y la meta es suplir aproximadamente el 30% del consumo mensual actual de nuestra planta.



Sistema de generación fotovoltaica, planta Yumbo

Logros estratégicos por
Unidad de Negocio

Transformación de acero:

TUBOS Y PERFILES DE ACERO:

- Nuestro crecimiento en exportaciones: representaron el **10%** de las toneladas facturadas, consolidando nuestra presencia en **mercados internacionales**.
- Recuperación del sector: la industria del tubo creció un **6,5% en toneladas**, tras dos años de decrecimiento, impulsada por la autoconstrucción, infraestructura y manufactura.
- Se alcanzó el **102% del presupuesto en toneladas**, lo que permitió ganar **0,7 puntos porcentuales** en participación de mercado.



Nota de contexto

En 2024, el mercado global del acero enfrentó una fuerte deflación del 16%, causada por el aumento de las exportaciones desde China ante la debilidad de su demanda interna, lo que generó una sobreoferta y una presión a la baja en los precios. Esta dinámica afectó directamente a la industria colombiana, aunque también abrió oportunidades.

AMBIENTAL:

- La unidad ambiental alcanzó el **107% del presupuesto en ingresos**, convirtiéndose en el segundo mejor resultado en su historia.
- Las exportaciones a **Chile, Perú y Panamá** representaron el **31% de los ingresos**, fortaleciendo la presencia internacional de la marca.
- Innovación en productos: Con el fin de ampliar nuestro portafolio y capacidades técnicas, lanzamos nuevos diseños: **equipo compactador de 17 yardas** con paredes elípticas FH 17, el **mini compactador de 8 yardas** para zonas de difícil acceso, y el **lifter 2.0 multifuncional**.



INFRAESTRUCTURA VIAL:

- En la línea de infraestructura vial **renovamos exitosamente la Certificación Internacional en Sistemas de Contención Vehicular** cumpliendo con los requisitos del reglamento técnico vigente desde 2023.
- En el año 2023, Fanalvías inició el proceso de certificación de sus sistemas de contención vial con **Bureau Veritas**. En 2024, se logró la **certificación oficial**, alcanzando los niveles **N2 (normal)** y **H1 (alto)**, lo que garantiza el cumplimiento de normativas internacionales y refuerza el compromiso de Fanalca con la seguridad vial.
- Durante 2024, enfrentamos un entorno desafiante para el negocio, marcado por la ralentización en la ejecución de proyectos de infraestructura vial; sin embargo, realizamos una gestión efectiva de costos y esfuerzos comerciales para **equilibrar los indicadores financieros**.



Nota de contexto

La **falta de desembolsos y reducción en el recaudo de peajes** generó un entorno de liquidez limitada para los clientes, lo que impactó su capacidad de compra y ejecución.



AUTOPARTES:

- Logramos exportar 116 contenedores a EE.UU., con entregas 100% a tiempo**, logrando un **crecimiento del 24%** en facturación respecto al año anterior.
- Alcanzamos una producción de 23.780 unidades ensambladas para nuestro cliente Renault-Sofasa, que se ubica como segundo ensamblador en Colombia.

HONDA MOTOCICLETAS:

- Somos la **Marca #1** en motocicletas a nivel mundial.
- Hemos experimentado un **crecimiento del 30% en facturación**, impulsado por el fortalecimiento del portafolio y el posicionamiento de marca.
- Lanzamos 5 nuevos modelos de alto volumen y se actualizaron referencias clave**, generando alta preventa y agotamiento de inventario en tres modelos.
- Realizamos **12 aperturas de puntos de venta** y se mejoraron **21** puntos existentes.
- Impartimos **9.000 clases de seguridad vial a usuarios en el centro de conductores expertos**, reforzando la experiencia del cliente y el compromiso con la seguridad.
- Con un crecimiento del **36%**, Honda fue la marca con mayor aumento en ventas en Colombia, **incrementando su participación de mercado (Market Share) del 9,7% en 2023 al 11,1% en 2024**, ubicándose en la **quinta posición en el mercado**.

Nota de contexto

El **mercado colombiano de motocicletas creció un 18%**, pasando de 691.500 unidades/año en 2023 a 818.350/año unidades en 2024.



- Este incremento representa una ganancia de 1.4 puntos porcentuales. **Es más que el doble del crecimiento del mercado total (36% vs 18%)**. De esta manera continuamos demostrando nuestra experiencia con **ejecución comercial sólida, una propuesta de valor bien recibida por el consumidor y una capacidad de adaptación frente a los cambios del entorno**.

HONDA AUTOMÓVILES:

- Mejora en posventa: **la satisfacción del cliente alcanzó un TSI** (Total Satisfaction Index) de **91.2%**, reflejando mayor **lealtad** y una **experiencia positiva** de nuestros clientes.
- Honda se posiciona **entre las 10 marcas con mayor crecimiento**, con un incremento del **7.2%** en ventas.



La participación del mercado colombiano **Híbrido + Eléctrico** en 2024 fue del **25.7%**, lo que representa un aumento de **8.9 puntos porcentuales** frente a 2023 (cuando era del 16.8%).

Este crecimiento refleja una **tendencia acelerada hacia la movilidad sostenible**, impulsada por regulaciones, incentivos gubernamentales y cambios en las preferencias de los consumidores.

- 52%** es la participación sobre toda la industria de automóviles a nivel nacional.

Nota de contexto

Este crecimiento es significativo, considerando que **Honda no cuenta con productos híbridos** en su portafolio actual. En un mercado donde la electrificación está ganando terreno rápidamente, crecer sin participar en ese segmento demuestra **fortaleza de marca, fidelidad de clientes y competitividad en otros segmentos** (como combustión interna).

Nota de contexto

En Colombia, el segmento de vehículos en los que se **encuentra la marca Honda (Automóviles + Utilitarios)** tuvo un crecimiento del **14.0%** impulsado sobre todo por **Utilitarios que creció un 26.2%**

Afiliaciones y asociaciones

[GRI 2-28]

Nuestra participación en **gremios y asociaciones** representa un componente estratégico de nuestra gestión sostenible. A través de estas alianzas fortalecemos el **diálogo multisectorial**, promovemos el **intercambio de conocimiento** y contribuimos al desarrollo de **políticas públicas** que integran criterios **ambientales, sociales y de gobernanza (ASG)**.

Entre nuestras principales vinculaciones se encuentran entidades como **ANDI, CCI, AmCham Colombia y ProPacífico**, entre otras. Estas alianzas nos permiten estar a la vanguardia en temas de **sostenibilidad, innovación, competitividad y cumplimiento normativo**.



En particular, nuestra participación en **ProPacífico** refuerza nuestro compromiso con el **desarrollo integral del suroccidente colombiano**. **ProPacífico** es una entidad empresarial sin ánimo de lucro que impulsa proyectos estratégicos de **competitividad, equidad social y sostenibilidad** en el Valle del Cauca y la región Pacífico, articulando esfuerzos entre el sector privado, la academia y el gobierno para promover el progreso regional y nacional. Esta participación nos permite contribuir a una agenda compartida orientada a la **movilidad sostenible, la educación, la infraestructura y la productividad**, consolidando el papel de Fanalca como un **actor comprometido con la transformación sostenible del territorio**.

A continuación presentamos las entidades adscritas por unidad de negocio:

- Tubos y Perfiles**

La Cámara Fedemetal de la ANDI

Descripción: Representa los intereses de la cadena metalmecánica y siderúrgica.

Relevancia en sostenibilidad: Facilita el acceso a estadísticas sectoriales, ferias internacionales y gestiones ante el gobierno para proteger la industria nacional frente al aumento de importaciones.

Camacol

Descripción: Gremio que articula la cadena de valor del sector constructor.

Relevancia en sostenibilidad: Presenta estudios económicos, jurídicos y técnicos, así como herramientas tales como Coordinada Urbana y eventos como Expocamacol, que fortalecen nuestra presencia en el mercado y promueven el desarrollo de vivienda urbana sostenible.

Fanalvías

CCI - Cámara Colombiana de la Infraestructura

Descripción: La CCI agrupa a empresas dedicadas al diseño, construcción, operación y mantenimiento de obras de infraestructura en Colombia, incluyendo transporte (carreteras, puentes, aeropuertos), servicios públicos, edificaciones y más.

Relevancia en sostenibilidad: Impulsa normativas, reglamentos, metodologías en infraestructura.

Honda Motocicletas:

ANDI - Cámara de la Industria de Motocicletas

Descripción: Propósito: Impulsar el desarrollo industrial del sector, promover una movilidad segura y sostenible, y fortalecer la sostenibilidad ambiental.

Relevancia en sostenibilidad: Asegura el cumplimiento normativo y la adaptación técnica de productos al mercado colombiano. Su participación gremial fortalece procesos clave como logística, posventa y sostenibilidad.

Autopartes

A nivel nacional

ANDI - Asociación Nacional de Empresarios de Colombia

Descripción: Representa a empresas de todos los sectores y promueve políticas públicas favorables al desarrollo económico

Relevancia en sostenibilidad: Tiene una **Cámara de Sostenibilidad** que impulsa estrategias ESG, economía circular, y reportes de sostenibilidad.

AmCham Colombia - Cámara de Comercio Colombo Americana

Descripción: Es una organización que promueve el comercio y la inversión entre Colombia y Estados Unidos. Apoya a empresas colombianas en su internacionalización y facilita relaciones comerciales bilaterales.

Relevancia en sostenibilidad: Fomenta buenas prácticas empresariales, incluyendo sostenibilidad, a través de eventos, capacitaciones y alianzas.

ProColombia

Descripción: Entidad del gobierno colombiano encargada de promover el turismo, la inversión extranjera, las exportaciones y la imagen país.

Relevancia en sostenibilidad: Apoya a empresas exportadoras en adoptar estándares internacionales, incluyendo sostenibilidad, para acceder a mercados globales.

A nivel internacional en eventos en Estados Unidos como APEX, WTW (NTEA), SAC, GAMA

WTW (NTEA) - Work Truck Week (organizado por NTEA - The Association for the Work Truck Industry)

Descripción: Evento anual en EE. UU. que reúne a fabricantes y proveedores de vehículos comerciales.

Relevancia en sostenibilidad: Presenta avances en vehículos eléctricos, combustibles alternativos y tecnologías limpias para flotas comerciales.

SAC - Sustainable Apparel Coalition

Descripción: Coalición global de marcas, fabricantes, ONGs y académicos que promueven la sostenibilidad en la industria textil.

Relevancia: Desarrolló el **Higg Index**, herramienta clave para medir el impacto ambiental y social de productos y empresas.

APEX (Airline Passenger Experience Association)

Descripción: Asociación global que trabaja en mejorar la experiencia del pasajero en la industria aérea.

Relevancia en sostenibilidad: Promueve innovación en eficiencia energética, reducción de emisiones y materiales sostenibles en aviación.

AmCham Colombia - Cámara de Comercio Colombo Americana

Descripción: Organización que conecta líderes de la industria automotriz para compartir mejores prácticas y tendencias.

Relevancia en sostenibilidad: Aborda temas como movilidad sostenible, electrificación y cadena de suministro responsable.

Hitos 2024 / Hechos relevantes 2024

Reconocimientos



Los Premios Vía, organizados por Fasecolda y Cesvi Colombia, celebraron su décima edición reconociendo a las marcas de vehículos y motocicletas que más han contribuido a la seguridad vial en Colombia. Este galardón se ha consolidado como una referencia nacional en la promoción de tecnologías de seguridad, la reducción de costos de reparación y la excelencia en servicio posventa. El objetivo de los premios es promover la seguridad vial mediante el reconocimiento a marcas que incorporan estándares internacionales de seguridad activa y pasiva, tecnologías innovadoras y prácticas responsables en movilidad sostenible.



Honda ocupó el primer lugar en el rango de 77 a 110 millones con su modelo City, destacándose por su equipamiento en seguridad, lo que refuerza su compromiso con la protección de los usuarios en las vías.

Mejor equipamiento en seguridad es la categoría que premia a los vehículos que cumplen con los estándares mínimos internacionales de seguridad activa y pasiva, como frenos ABS, bolsas de aire y apoyacabezas, contribuyendo a la prevención de accidentes y a la reducción de su gravedad.

La presencia activa de las marcas Fanalca en estos premios demuestra nuestro compromiso con la sostenibilidad, reflejando calidad y compromiso en todas nuestras operaciones.

Seguridad vial



Honda Colombia ha consolidado su compromiso con la seguridad vial a través de diversas iniciativas que reflejan su responsabilidad social, su cercanía con la comunidad y su liderazgo en el sector automotor. A continuación, se destacan los principales hitos alcanzados:

Fortalecimiento de la Educación Vial

- **Escuela de Seguridad Vial Honda:** Se inició el desarrollo de una escuela especializada en seguridad vial, orientada a formar conductores responsables y conscientes del entorno vial colombiano.
- **Charlas y capacitaciones:** Se realizaron sesiones educativas dirigidas a empresas privadas, a las Fuerzas Armadas del Valle del Cauca y a la Policía de Tránsito de Cali, promoviendo buenas prácticas de conducción y prevención de accidentes.

Campañas de Sensibilización

- **Movemos Colombia:** Campaña nacional que busca generar conciencia sobre la seguridad vial, involucrando a diversos actores del ecosistema de movilidad.
- **Campaña interna de seguridad vial:** Dirigida a colaboradores de Honda, con el objetivo de fomentar una cultura de prevención y responsabilidad dentro de la organización.



Honda Autos

Implementación del sistema Steel Framing



- Fanalca ha adoptado el sistema **Steel Framing**, una solución constructiva liviana, resistente y sostenible, ideal para zonas remotas. Este sistema utiliza acero galvanizado ASTM A653 G90, cumpliendo con la normativa sismorresistente NSR-10.
- Al tratarse de una construcción en seco, el sistema Steel Framing minimiza el uso de recursos naturales, reduce los residuos y permite una ejecución más rápida y limpia, alineándose con los principios de sostenibilidad ambiental.



Autopartes

Gestión de calidad certificada



La unidad de negocio de **autopartes de Fanalca** cuenta con la certificación internacional **IATF 16949**, que avala la excelencia en sus sistemas de gestión de calidad para la industria automotriz. Esta certificación garantiza el **cumplimiento de estándares rigurosos en el diseño, desarrollo y producción de componentes**, promoviendo la mejora continua, la prevención de defectos y la eficiencia en la cadena de suministro.

Innovación



Honda ha fortalecido su compromiso con la **innovación** mediante el desarrollo de tecnologías orientadas a la eficiencia energética y a la reducción de emisiones. **La implementación de motores de bajo consumo, sistemas avanzados de escape y catalizadores modernos ha permitido disminuir significativamente el impacto ambiental de sus vehículos.** Además, la **incorporación de sistemas de frenado como CBS y ABS mejora la seguridad y el rendimiento**, consolidando a la marca como referente en soluciones tecnológicas responsables.

Sostenibilidad



En el marco de su estrategia empresarial, Honda participa activamente en proyectos de compensación de carbono, incluyendo iniciativas de reforestación y renovación de ecosistemas. La empresa también promueve el uso de materiales reciclados en sus productos, como parte de su compromiso con la economía circular.

Foto de Jhony David
González Torres

Buscando la felicidad



1

Raíces que forjan el cambio: identidad, liderazgo y ecosistema empresarial

1

Raíces que forjan el cambio: identidad, liderazgo y ecosistema empresarial

1.1 Identidad que impulsa

[GRI 2-23]

En Fanalca, nuestra prioridad siempre han sido las personas; de aquí surge nuestro propósito superior *“Nuestra prioridad: las personas; nuestro compromiso: el bienestar y el progreso sostenible”*. Este propósito lo hemos seguido divulgando y practicando durante todo el año 2024, apoyándonos en los tres pilares que guían nuestra estrategia y en los valores corporativos que rigen nuestro comportamiento.

Nuestra prioridad:
las personas;
nuestro compromiso:
el bienestar y el progreso sostenible

Pilares estratégicos



Bienestar y desarrollo de los colaboradores y sus familias.



Sostenibilidad: compromiso social y ambiental.



Creación de valor: emprendimiento y progreso económico.

Valores corporativos

En Fanalca estamos comprometidos con cinco valores corporativos que representan la base fundamental de nuestra cultura y que, a su vez, son una invitación a actuar de forma transparente, pensando siempre en el bienestar de la organización, la comunidad y el medio ambiente:



Somos humanos y actuamos solidariamente.



Somos confiables.



Actuamos con respeto.



Somos emprendedores.



Estamos comprometidos con los resultados.

1.2 Liderazgo que guía

[GRI 2-9, GRI 2-11, GRI 2-12]

En Fanalca hemos consolidado una estructura de gobierno corporativo sólida y transparente que garantiza la toma de decisiones estratégicas alineadas con nuestros compromisos de sostenibilidad. Nuestra arquitectura organizacional está encabezada por la Asamblea de Accionistas como máximo órgano de gobierno, complementada por la Revisoría Fiscal, la cual asegura el control y la transparencia en nuestras operaciones.

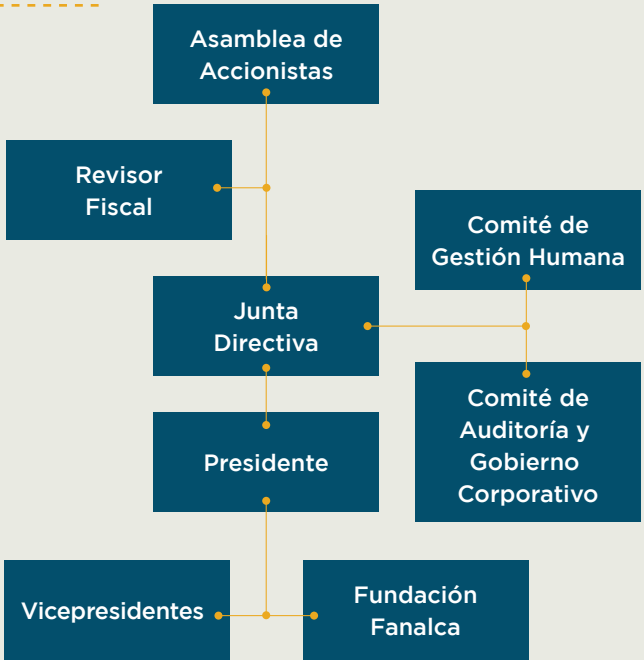
La Junta Directiva ejerce la supervisión estratégica y se apoya en comités especializados que facilitan ciertas labores especializadas, optimizan la toma de decisiones y fortalecen la gestión estratégica de la empresa, así como el desarrollo del capital humano, pilares fundamentales de nuestra estrategia sostenible. La Presidencia, junto con el Comité de Auditoría y Gobierno

Corporativo y el Comité de Gestión Humana, apoyan esta gestión de la Junta Directiva y, a su vez, direccionan los lineamientos para cada una de las unidades de negocio.

La gestión de cada una de nuestras unidades de negocio especializadas, incluyendo la Fundación Fanalca, nos permite integrar criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en todos los niveles de decisión, asegurando que la sostenibilidad sea transversal a la organización y genere valor compartido para todos nuestros grupos de interés.

De esta manera, nuestro enfoque de gobernanza corporativa se constituye en un escenario de diálogo permanente que facilita una mejor administración de los procesos, un uso razonable de los recursos y una visión de impacto con altos estándares para todos nuestros grupos de interés.

Estructura Gobierno Corporativo



Junta Directiva

La Junta Directiva de Fanalca S.A. es el máximo órgano de administración de nuestra organización. Está compuesta por seis miembros principales y tres suplentes. Entre sus principales responsabilidades se encuentra la aprobación de inversiones que excedan las atribuciones estatutarias de los representantes legales, así como la validación

de la estrategia corporativa y los planes estratégicos de las unidades de negocio. Todas las funciones se ejercen conforme a los estatutos sociales y las directrices emanadas de la Asamblea de Accionistas. Al menos dos de sus miembros son independientes, y la Junta procura celebrar reuniones bimestrales.

Principales	Suplentes
Jorge Lozada Fina	Jonathan Lutz Nickell
Eduardo Herrera Botta	Jorge Herrera Vallejo
Gloria Lucía Losada Ángel	Carolina Losada Ángel
Fernando Agudelo Valencia	
Bernardo Quintero Belacalzar	
Álvaro José Cruz Tawil	
Presidente: Joaquín Losada Fina En el cargo desde marzo de 2014	

Presidente

Joaquín
Losada
Fina

Estudios: Administrador de Empresas de Oglethorpe University, Atlanta.

Trayectoria: Presidente Ejecutivo de Fanalca desde 2014. Con más de 20 años de trayectoria en la organización, ha liderado su transformación sostenible, promoviendo el diálogo social y la innovación.

Experiencia: Su liderazgo se caracteriza por la escucha activa, la inclusión y el compromiso con el desarrollo regional.

Miembros principales

Jorge
Lozada
Fina

Estudios: Ingeniero Industrial de Colorado State University.

Trayectoria: Ha ocupado cargos directivos en EE.UU. y Colombia, incluyendo la Vicepresidencia de Producción, Calidad y Motos en Fanalca S.A.

Experiencia: Liderazgo industrial, desarrollo de negocios y sostenibilidad.

Su trayectoria le permite aportar en temas de gobernanza en eficiencia operativa y sostenibilidad.

Eduardo
Herrera
Botta

Estudios: Ingeniero Industrial de Pontificia Universidad Javeriana, Master en Administración y Finanzas, Especialista en Mercadeo – EAFIT Medellín.

Trayectoria: Ha ocupado cargos directivos en Cream Helado, Fanalca S.A. y Supertex S.A., donde es Presidente desde 1991.

Experiencia: Liderazgo empresarial y transformación organizacional.

Su trayectoria le permite aportar expansión responsable y sostenibilidad financiera.



12 sesiones
año 2024

Asistencia promedio anual
miembros principales:
87.5%

Asistencia promedio anual
miembros suplentes:
97.25%

Gloria Lucía
Losada
Ángel

Estudios: Administradora de Empresas, American University.

Trayectoria: Se ha desempeñado como Asistente del Vicepresidente de Suministros en Fanalca S.A. y como Gerente Financiera en Burica S.A.

Experiencia: Gestión financiera y logística. Sus competencias en administración estratégica, análisis financiero y gestión de abastecimiento contribuyen a la toma de decisiones con enfoque técnico, financiero y global.

Fernando
Agudelo
Valencia

Estudios: Ingeniero Industrial de la Universidad de Los Andes, con formación ejecutiva en Inalde Business School, Harvard Business School y el Board of Director Program de Uniandes.

Trayectoria: Cargos directivos en GM Colombia, Venezuela, Ecuador y Suramérica. Ha liderado operaciones comerciales y estratégicas en seis países.

Experiencia: Sector automotriz. Posee competencias en liderazgo corporativo y gestión internacional.

Con su experiencia aporta visión global y estratégica a la toma de decisiones empresariales.

Bernardo
Quintero
Belacalzar

Estudios: Ingeniero Mecánico y Magíster en Administración Industrial de la Universidad del Valle.

Trayectoria: Inició su carrera en CORFIVALLE, donde llegó a la Presidencia en 1998. Ha sido presidente de Avianca, Riopaila Castilla, Carvajal Empaque y Carvajal S.A.

Experiencia: Liderazgo empresarial.

Con su experiencia aporta visión ejecutiva y experiencia multisectorial a la toma de decisiones corporativas.

Miembros suplentes:

Álvaro José
Cruz
Tawil

Estudios: Ingeniero Civil de la Pontificia Universidad Javeriana, con Máster en Ingeniería Civil y Finanzas del Georgia Institute of Technology.

Trayectoria profesional: Ha ocupado cargos en CORFIVALLE y Fanalca S.A., donde fue Vicepresidente de Inversiones por más de 15 años.

Experiencia: Cuenta con amplia experiencia en inversiones, gestión financiera y dirección empresarial.

Desde su trayectoria aporta visión estratégica, capacidad analítica y liderazgo en proyectos de alto impacto.

Jonathan
Lutz
Nickell

Estudios: Ingeniero Mecánico, Colorado School of Mines, EE. UU. – MBA, Harvard Business School, EE. UU.

Trayectoria profesional: Actualmente Vicepresidente de Desarrollo de Negocios en la organización Corona desde 2006. Ha ocupado cargos en Superbus (Bogotá) y Emerson (EE. UU.). Participa en juntas directivas del Colegio Los Nogales y Falabella Colombia.

Experiencia: Ejecutivo con experiencia en mercadeo y desarrollo de negocios.

Con su experiencia y competencia aporta visión integral y enfoque sostenible a la toma de decisiones corporativas.

Jorge
Herrera
Vallejo

Estudios: Economista y Matemático, University of Pennsylvania, con MBA del IESE Business School de Barcelona, España.

Trayectoria profesional: Inició su carrera en Credit Suisse (Nueva York) como Asociado en Mercados Emergentes, y luego fue Coordinador de Gerencia General en Mibus (Panamá). Actualmente es Director de Atlas Solutions Group, INC.

Experiencia: Con su experiencia aporta visión internacional y enfoque innovador a la toma de decisiones empresariales.

Carolina
Losada
Ángel

Estudios: Administradora de Empresas con énfasis en Mercadeo y Economía, Magna Cum Laude de Babson College. Diplomados en Finanzas y Seguros de la Universidad de los Andes y el Instituto Nacional de Seguros y la Federación de Aseguradores Colombianos, entre otros estudios.

Experiencia: Contribuye con visión analítica y enfoque técnico a la toma de decisiones empresariales.

1.3 Diversidad
que crea valor

[GRI 2-2, GRI 2-9]

Nuestra **diversidad empresarial** es el motor que impulsa soluciones transformadoras en distintos sectores estratégicos del país. En Fanalca entendemos que el desarrollo sostenible requiere **modelos de negocio flexibles, innovadores y resilientes**, capaces de adaptarse a los desafíos globales mientras generan **valor compartido a nivel local**.

Por eso, nuestras **líneas de negocio**, que abarcan desde la **movilidad**, a través de **Honda Motocicletas** y **Honda Automóviles**, hasta la **producción industrial**, con nuestras unidades de **Transformación de Acero**, **Carrocería Ambiental**, **Autopartes e Infraestructura Vial (Fanalvías)**, reflejan nuestro **compromiso con un futuro más inclusivo, eficiente y sostenible**. Cada una de estas líneas representa una expresión concreta de cómo **movilizamos capacidades, tecnologías y alianzas** para transformar realidades y aportar al progreso económico, social y ambiental de los territorios donde operamos.

En Fanalca, la **diversidad de nuestras operaciones** también se refleja en el **liderazgo que las impulsa**. Los líderes de cada unidad son **agentes de transformación** que, desde su experiencia y visión estratégica, movilizan capacidades para generar **valor económico, social y ambiental**. Su gestión es clave para adaptar nuestros modelos operativos a los desafíos globales, fortalecer la **resiliencia organizacional** y consolidar nuestro compromiso con la sostenibilidad en cada región donde operamos.

Nuestros líderes

Joaquín Losada Fina
PRESIDENTE



Juan Carlos
Escobar B.
Vicepresidente
de Servicios
Compartidos



Anabella
Vegas Z.
Vicepresidenta
de Asuntos
Corporativos



César
Ospina
Gerente General
Unidad de Negocio
Automóviles



Óscar
Peláez H.
Vicepresidente
de Inversiones



Rodrigo
Taylor C.
Vicepresidente
Negocios
Transformación
Acero



Nicolás
Rendón E.
Vicepresidente
de Motocicletas
Honda



Claudia
Arango Z.
Vicepresidenta
Financiera



Alicia del Pilar
Lozano
Vicepresidenta de
Transformación
Digital





Forjando nuestro rumbo sostenible

2.1 Construyendo juntos

[GRI 3-1]

Informe

Perfil

Cifras

Hitos

1. Raíces

2. Sostenibilidad

3. Diversidad

4. Talentos

5. Entorno

6. Liderando

7. Indicadores

Como parte de nuestra estrategia de sostenibilidad, llevamos a cabo un proceso estructurado de mapeo y análisis de nuestros grupos de interés, reconociendo que en su diversidad encontramos perspectivas que transforman nuestras decisiones y movilizan el futuro de nuestra organización. Evaluamos a cada grupo con base en tres atributos fundamentales: **poder, legitimidad y urgencia**, lo que nos permite comprender mejor su nivel de influencia y sus expectativas hacia Fanalca.

A partir de esta caracterización, clasificamos a nuestros *stakeholders* en internos y externos, cuyo comportamiento puede ubicarse en

las categorías de **definitivo, dominante, dependiente, crítico, exigente, discreto, inactivo o latente**. Este enfoque no solo nos permite priorizar con claridad, sino también definir **estrategias de comunicación y gestión adaptadas a cada tipo de relación**, asegurando un diálogo efectivo, oportuno y coherente con nuestros valores.

Entendemos que gestionar las relaciones con nuestros grupos de interés no es una tarea estática, sino un proceso vivo y en constante evolución, que enriquece nuestra visión del entorno, fortalece nuestra legitimidad y nos impulsa a construir soluciones más inclusivas, responsables y sostenibles.

Nuestros grupos de interés



Clasificación
INTERNO

- Accionistas**

Representan el respaldo financiero y estratégico de la organización. Su interés está centrado en la rentabilidad sostenible, la gestión ética y la creación de valor a largo plazo, en línea con los asuntos materiales de desempeño económico, gobierno corporativo y gestión de riesgos.
- Junta Directiva**

Responsable de la supervisión estratégica y del direccionamiento corporativo. Su rol es clave en la integración de criterios ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza) y en la toma de decisiones, asegurando el cumplimiento de los compromisos con los ODS y la sostenibilidad empresarial.
- Colaboradores**

Son el eje de nuestra operación y cultura organizacional. Su bienestar, desarrollo profesional, seguridad y participación son fundamentales para avanzar en los asuntos materiales relacionados con talento humano, salud ocupacional, diversidad e innovación.



Clasificación
EXTERNO

- Clientes y usuarios**

Son el centro de nuestra propuesta de valor. Sus expectativas en calidad, seguridad, innovación y sostenibilidad guían el desarrollo de productos y servicios responsables, alineados con los ODS de consumo responsable y ciudades sostenibles.
- Comunidades**

Representan el entorno social y ambiental donde operamos. Nuestro compromiso con su bienestar se refleja en programas de inclusión, educación, empleabilidad y gestión ambiental, contribuyendo al desarrollo local y la reducción de desigualdades.
- Socios estratégicos***

Organizaciones con las que compartimos objetivos de negocio y sostenibilidad. Su colaboración potencia la innovación, la eficiencia operativa y el impacto positivo en la cadena de valor.
- Proveedores**

Actores clave en la cadena de suministro. Promovemos prácticas responsables, cumplimiento normativo y desarrollo sostenible en sus operaciones, alineados con los principios de compras éticas y economía circular.
- Entidades financieras**

Evaluadores de nuestra gestión económica y desempeño ASG. Su confianza se sustenta en la transparencia, la gestión de riesgos y el compromiso con la sostenibilidad financiera.
- Gobierno**

Instituciones reguladoras y aliadas en el cumplimiento legal. Nuestra relación se basa en el respeto normativo, la participación en políticas públicas y la contribución al desarrollo nacional.
- Medios de comunicación**

Canales estratégicos para la divulgación de nuestras acciones, logros y compromisos. Fomentamos una comunicación transparente y responsable que fortalece la reputación corporativa.
- Gremios y asociaciones**

Espacios de articulación sectorial que promueven el intercambio de buenas prácticas, el fortalecimiento institucional y el avance en estándares de sostenibilidad.
- Aliados**

Organizaciones con las que desarrollamos iniciativas conjuntas en sostenibilidad, innovación y responsabilidad social, generando valor compartido y sinergias estratégicas.
- Academia y grupos de investigación**

Fuentes de conocimiento y desarrollo tecnológico. Su vinculación nos permite avanzar en soluciones sostenibles, en la formación especializada y en proyectos de impacto ambiental y social.

*Socios estratégicos, es un grupo de interés específicamente de Honda Motos, los demás son los mismos para las dos unidades de negocio.

Informe

Perfil

Cifras

Hitos

1. Raíces

2. Sostenibilidad

3. Diversidad

4. Talentos

5. Entorno

6. Liderando

7. Indicadores

2.2 Análisis de Doble Materialidad

[GRI 2-22, GRI 3-1, GRI 3-2]

En 2024 realizamos un proceso integral de **doble materialidad** que nos permitió identificar los temas ambientales, sociales, de gobernanza y económicos más relevantes para nuestra organización y nuestros grupos de interés.

La identificación de estos asuntos materiales constituye el **fundamento estratégico de nuestra gestión sostenible**, ya que nos permite priorizar aquellos temas ASG que generan mayor impacto tanto en el desempeño empresarial como en el entorno social y ambiental donde operamos. A través de un riguroso análisis de doble materialidad, evaluamos no solo cómo los factores de sostenibilidad afectan nuestro valor financiero y operativo, sino también cómo nuestras actividades impactan positiva o negativamente, en la sociedad y el medio ambiente.

Este **enfoque bidireccional** garantiza una comprensión integral de nuestras responsabilidades y oportunidades, permitiéndonos **tomar decisiones informadas que equilibren la creación de valor económico con la generación de impactos positivos para todos nuestros grupos de interés**.

Para nuestras unidades de negocio de **Transformación de Acero** y **Honda Motocicletas**, los asuntos materiales se definieron a partir de este proceso. Aunque la mayoría de los temas son compartidos entre ambas líneas, se identificaron algunos específicos que responden a sus particularidades: en el caso de Honda Motocicletas, por ejemplo, se destacaron temas relacionados con la **Transición Energética**, la **Investigación y Desarrollo (I+D+i)** y la **Innovación**. Esta consolidación nos permite proyectar una **visión integral de la sostenibilidad** en Fanalca, reconociendo tanto los desafíos comunes como las oportunidades diferenciadas de cada operación.



Nuestro proceso se desarrolló en línea con los **Estándares GRI 2021**, incorporando referentes del **Sustainability Accounting Standards Board (SASB)** y de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**. El análisis se estructuró en cuatro etapas principales:

- 1. Definición de temas potenciales:** con base en tendencias globales, estándares sectoriales y buenas prácticas en sostenibilidad.
- 2. Consulta a grupos de interés:** en la que participaron más de **2.500 personas**, incluyendo colaboradores, proveedores, clientes y aliados estratégicos, quienes compartieron sus percepciones sobre impactos, riesgos y oportunidades.
- 3. Priorización de asuntos:** evaluando su relevancia desde la perspectiva financiera y de sostenibilidad, mediante un enfoque cuantitativo y cualitativo.
- 4. Validación:** contrastando los resultados con la visión estratégica de la alta dirección y con las principales tendencias internacionales.

Como resultado, **identificamos nueve asuntos materiales clave** que orientan nuestra gestión y fortalecen la integración de la sostenibilidad en la toma de decisiones, contribuyendo de manera directa a la **creación de valor compartido** y al cumplimiento de los **ODS**.

Este proceso, que desarrollamos de manera **estructurada y participativa**, nos permitió consolidar la sostenibilidad como un **eje transversal de nuestra estrategia corporativa**. Al **integrar las perspectivas de nuestras unidades de negocio y de los grupos de interés**, identificamos con claridad los temas más relevantes para Fanalca, abordándolos con una visión de largo plazo. Esta visión nos permite anticipar riesgos, aprovechar oportunidades y **tomar decisiones estratégicas informadas** que fortalecen nuestra **resiliencia y compromiso con un desarrollo sostenible**.

Adicionalmente, en Fanalca reconocemos que el sector empresarial desempeña un papel fundamental en el cumplimiento de la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**. En ese sentido, los temas materiales identificados a través del proceso de doble materialidad no solo reflejan las expectativas de nuestros grupos de interés, sino que también responden a las **prioridades globales establecidas por los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**.

A continuación, presentamos los **temas materiales priorizados** para nuestra organización, categorizados en los ejes **ambiental, social y de gobernanza**, así como su **vinculación directa con los ODS**. Estos temas constituyen un reflejo de nuestro compromiso con un desarrollo sostenible que reconoce el valor de la diversidad y su capacidad de movilizar un **futuro más equitativo, resiliente e inclusivo**.



Árbol de iguá



La identificación de los asuntos materiales y su alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) nos permite consolidar una hoja de ruta clara y coherente hacia una gestión empresarial responsable, resiliente y con propósito. Nuestros asuntos materiales responden a las expectativas de nuestros grupos de interés, fortalece nuestra competitividad, impulsa la innovación y reafirma nuestro compromiso con el desarrollo económico, social y ambiental del país. En adelante, cada acción, inversión y decisión estratégica estará guiada por estos principios, asegurando que el crecimiento de nuestra organización se traduzca en valor compartido para nuestros grupos de interés, y teniendo en cuenta los tres pilares ASG.

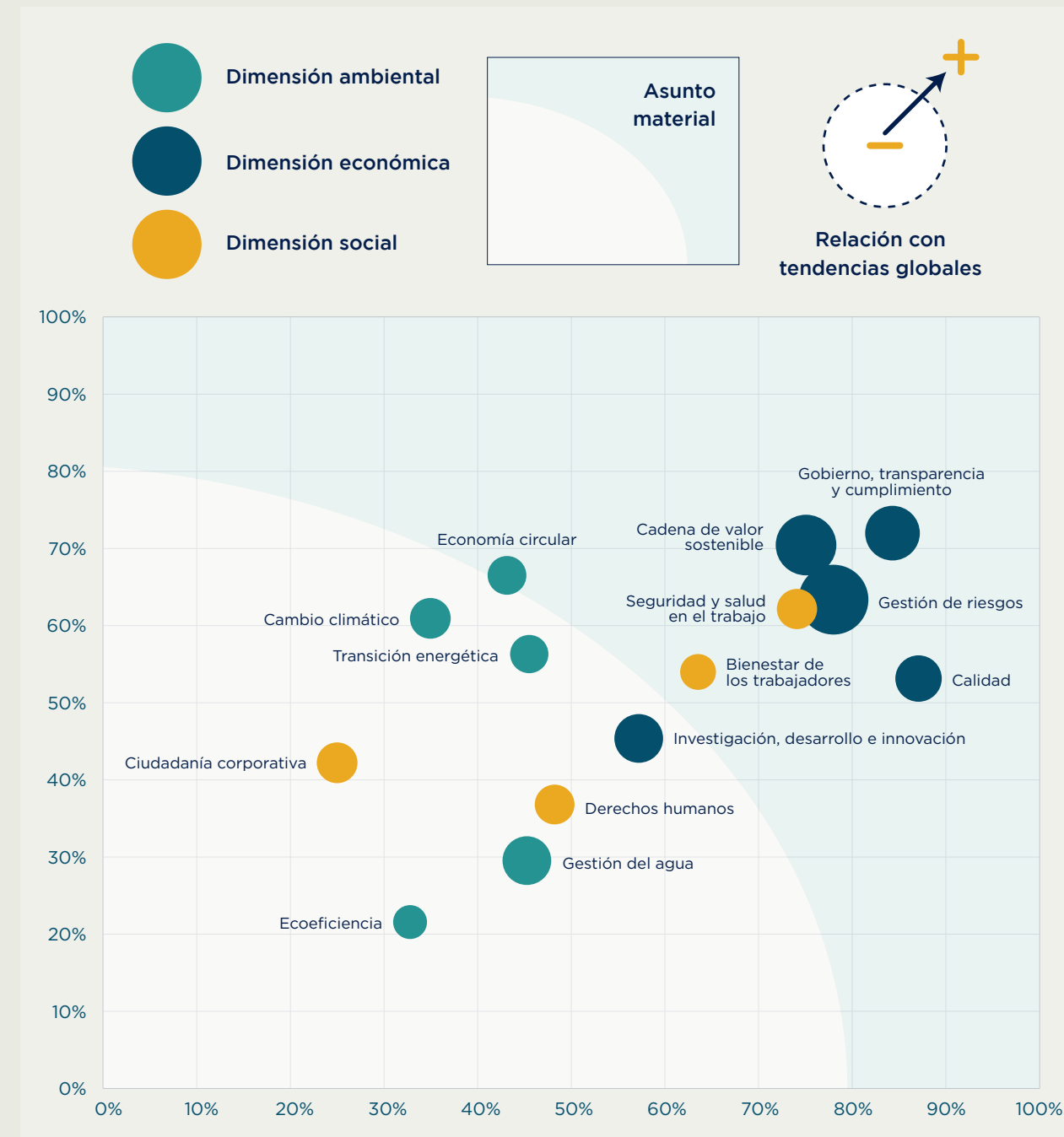
Tabla 1. Vinculación de los temas materiales.

ASG	Tema material	Definición	ODS
Gobernanza	Gestión de Riesgos	Identificamos, evaluamos y gestionamos los riesgos y oportunidades relacionados con el negocio.	<div><div>13 ACCIÓN POR EL CLIMA *13.1, 13.2, 13.3</div><div>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES *12.6, 12.7</div><div>9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA *9.1, 9.4</div><div>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO *8.2, 8.8</div><div>11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES *11.5, 11.8</div><div>17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS *17.16, 17.17</div></div>
	Calidad	Ofrecemos productos de alta calidad, superando las expectativas del cliente mediante una cultura de mejora continua.	<div><div>3 SALUD Y BIENESTAR *3.9</div><div>9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA *9.4</div><div>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD *4.4</div><div>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES *12.6</div><div>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO *8.2, 8.8</div></div>
	Cadena de valor sostenible	Estamos comprometidos con la gestión responsable y sostenible de nuestra cadena de valor, integrando criterios ASG y promoviendo prácticas éticas y responsables entre nuestros proveedores y socios comerciales.	<div><div>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO *8.4, 8.8</div><div>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES *12.2, 12.6, 12.7</div><div>9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA *9.1, 9.4, 9.8</div><div>17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS *17.16, 17.17</div><div>10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES *10.2, 10.3</div></div>
	Gobierno, transparencia y cumplimiento	Construimos una cultura empresarial basada en la ética, la transparencia y el cumplimiento legal.	<div><div>16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS *16.5, 16.6</div><div>17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS *17.16, 17.17</div></div>
	*Investigación, desarrollo e innovación	Impulsamos la innovación como parte de la estrategia de negocio para fortalecer productos y procesos.	<div><div>9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA *9.5, 9.8</div><div>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES *12.A</div><div>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD *4.4</div><div>17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS *17.16, 17.17</div></div>

ASG	Tema material	Definición	ODS
Ambiental	Economía circular	Fomentamos la circularidad a lo largo de nuestra cadena de valor, promoviendo el reciclaje, la reutilización y la recuperación de recursos en todas nuestras operaciones.	<div><div>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO *8.4</div><div>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES *12.2, 12.4, 12.5</div><div>9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA *9.4</div><div>17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS *17.17</div><div>11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES *11.6</div></div>
	*Transición energética	Promovemos la transición hacia un modelo energético más sostenible, priorizando la adopción de tecnologías limpias y eficientes en todas nuestras operaciones y productos.	<div><div>7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE *7.2, 7.3</div><div>11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES *11.6</div><div>9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA *9.4</div><div>13 ACCIÓN POR EL CLIMA *13.2</div><div>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES *12.2</div><div>17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS *17.17</div></div>
Social	Bienestar de los colaboradores	Fomentamos un entorno de trabajo inclusivo y justo, donde el bienestar, la equidad y el desarrollo profesional de nuestros colaboradores es una prioridad.	<div><div>3 SALUD Y BIENESTAR *3.4, 3.8</div><div>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO *8.5, 8.8</div><div>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD *4.4, 4.5</div><div>10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES *10.2, 10.3</div><div>5 IGUALDAD DE GÉNERO *5.1, 5.1C</div><div>17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS *17.16, 17.17</div></div>
	Salud y seguridad en el trabajo	Priorizamos la seguridad y la salud de todos los colaboradores, implementando programas de prevención y control que minimicen los riesgos laborales.	<div><div>3 SALUD Y BIENESTAR *3.4, 3.9</div><div>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO *8.5, 8.8</div><div>17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS *17.16, 17.17</div></div>

*Son los asuntos exclusivos para Honda

Matriz de materialidad Transformación de Acero



Dimensión Ambiental:
"Protegiendo la diversidad natural"

- Economía circular

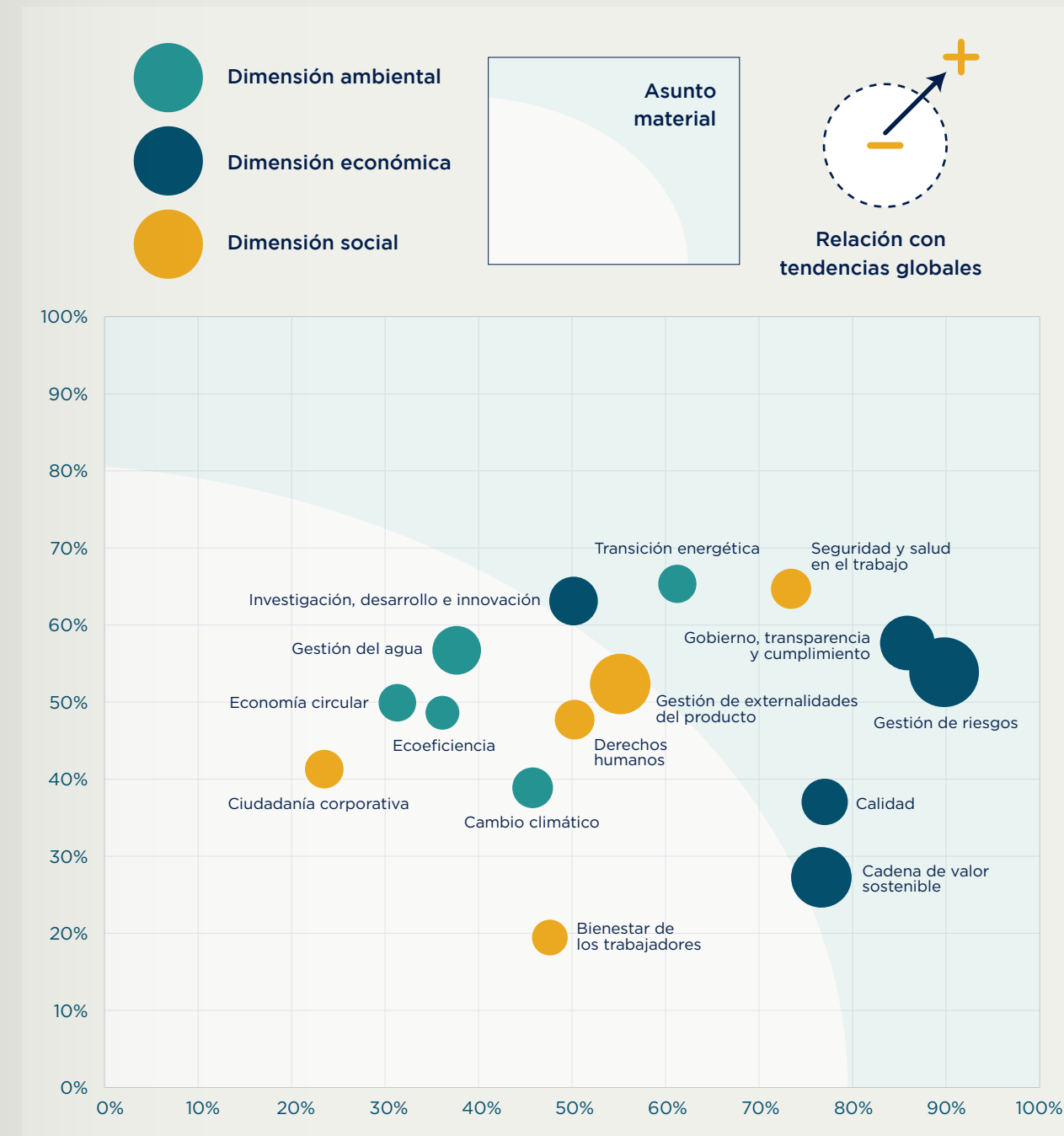
Dimensión Social:
"Talentos que transforman"

- Salud y Seguridad en los Trabajadores, SST
- Bienestar de los colaboradores

Dimensión de Gobernanza:
"Liderando con diversidad y con propósito"

- Calidad
- Gestión de riesgos
- Cadena de valor sostenible
- Gobierno, transparencia y cumplimiento

Matriz de materialidad Honda Motos



Dimensión Ambiental:
"Protegiendo la diversidad natural"

- Transición energética*

Dimensión Social:
"Talentos que transforman"

- Salud y Seguridad en los Trabajadores, SST

Dimensión de Gobernanza:
"Liderando con diversidad y con propósito"

- Calidad
- Gestión de riesgos
- Cadena de valor sostenible
- Gobierno, transparencia y cumplimiento
- Investigación, desarrollo e innovación*



3

Protegiendo la diversidad natural

3

Protegiendo la
diversidad natural

En Fanalca entendemos que la sostenibilidad ambiental es una oportunidad para transformar procesos, inspirar innovación y movilizar el futuro desde la diversidad de nuestras operaciones. Este capítulo presenta nuestra gestión ambiental con una mirada sistémica, abarcando la transición hacia fuentes energéticas más limpias, el uso eficiente del agua, la gestión integral de residuos y el impulso de una economía circular en toda la cadena de valor. En un contexto industrial exigente, como el de la transformación de acero y la movilidad, estas acciones nos permiten avanzar hacia un modelo regenerativo que minimiza impactos, optimiza recursos y promueve la innovación sostenible.

Si bien los temas materiales priorizados fueron economía circular y transición energética, ampliamos nuestro abordaje para incluir iniciativas estratégicas en el recurso hídrico, energía y biodiversidad.

3.1 Agua

[GRI 303-3]

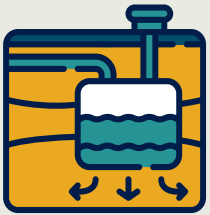
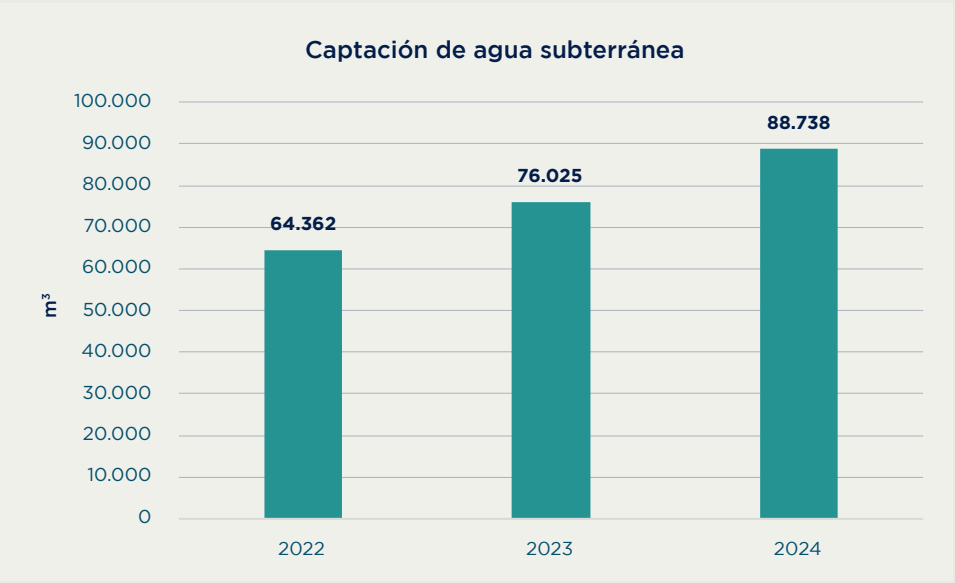
El agua no solo es fundamental para el desarrollo de nuestras actividades, sino que también desempeña un papel crucial en el equilibrio de los ecosistemas. Por ello, asumimos una gestión responsable del recurso hídrico, enfocada en su uso racional, su tratamiento adecuado y su devolución al medio ambiente en condiciones óptimas. Sabemos que el cuidado del agua es clave para un futuro sostenible, y por eso trabajamos continuamente en fortalecer una gestión eficiente y consciente que acompañe la evolución de nuestros procesos.

Contamos con dos concesiones activas para la captación de aguas subterráneas mediante pozos profundos, autorizadas por la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca (CVC). Toda el agua captada es tratada internamente en nuestras propias plantas de tratamiento, garantizando su calidad y cumplimiento normativo.



Durante los últimos tres años, el consumo de agua ha presentado un incremento progresivo asociado al crecimiento operacional. Sin embargo, este aumento ha sido contrarrestado por mejoras sustanciales en eficiencia y procesos de recirculación que hemos venido implementando. **En 2024, logramos reutilizar 2.420 m³ de agua, equivalente al 3% del total captado, gracias a sistemas como la ósmosis inversa y el retrolavado.** Este porcentaje se ha mantenido desde 2023 y hace parte de nuestras metas orientadas a reducir el consumo neto de agua.

En la siguiente gráfica se puede observar la cantidad de **agua subterránea captada en m³ por año para todas las plantas de producción ubicadas en las instalaciones de Fanalca Yumbo.**



Actualmente fortalecemos nuestra matriz de aspectos e impactos ambientales para identificar oportunidades de mejora en el manejo del agua. Además, fomentamos campañas de ahorro y uso eficiente, incentivando el reporte de fugas y la adopción de buenas prácticas por parte de todos los colaboradores.

La gestión de aguas residuales se realiza de forma diferenciada: las aguas domésticas son conducidas a la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales Domésticas (PTARD), mientras que las aguas industriales, provenientes de procesos como pintura, pretratamientos y refrigeración, se manejan mediante un sistema de flujo cerrado que minimiza los vertimientos.

Realizamos monitoreos semestrales de la calidad de las aguas residuales a través de laboratorios certificados por el IDEAM, evaluando parámetros como DBO, DQO, sólidos suspendidos, metales, pH, temperatura y caudal. Esta información se reporta periódicamente a la CVC y se complementa con campañas internas de sensibilización, mantenimiento preventivo y promoción del uso racional del recurso.

3.2 Residuos

[GRI 306-2, GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5, SASB: EM-IS-150a.1]

En Fanalca entendemos que cada residuo es también una oportunidad para transformarnos y movilizar un futuro más responsable. Por eso, gestionamos nuestros residuos sólidos con rigor y compromiso, especialmente aquellos considerados como peligrosos, con los cuales aseguramos su trazabilidad desde el momento en que se generan en nuestras plantas, ya sea en la fabricación de motocicletas, autopartes, tubería o soluciones ambientales, hasta su disposición final por parte de gestores autorizados. Aplicamos procesos de separación en la fuente, recolección, transporte interno y almacenamiento temporal centralizado, lo que nos permite operar con eficiencia y responsabilidad ambiental.

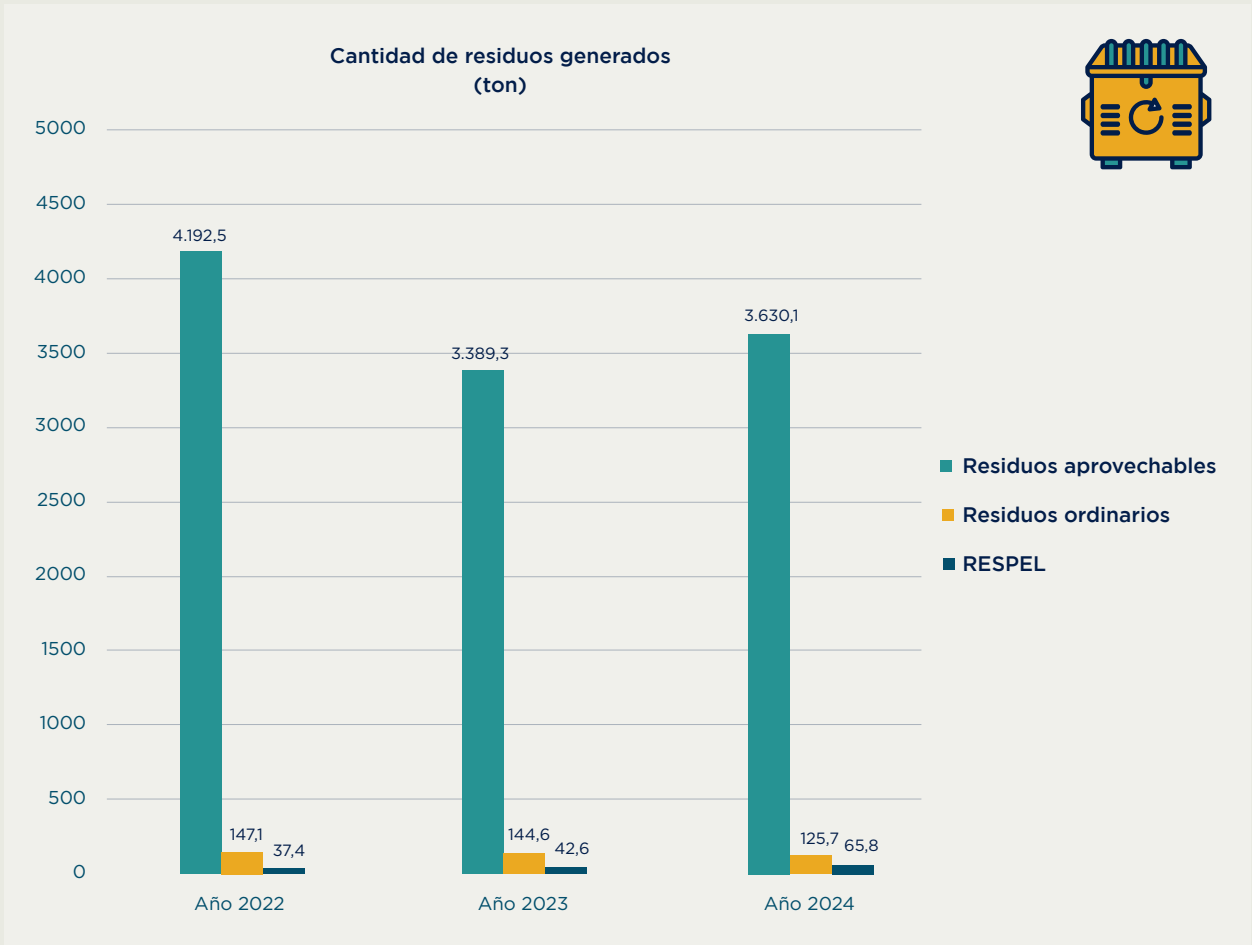
Este compromiso nace de nuestra Política de Gestión Integral (CNAD0001), que promueve internamente la reducción en la generación de residuos en todas nuestras operaciones. Lo socializamos desde el primer contacto con nuestros equipos a través de la inducción SSTGA, que realizamos semanalmente, así como mediante nuestra inducción virtual.

Creemos que el cambio empieza por nosotros y lo fortalecemos con capacitaciones anuales y materiales disponibles para contratistas y visitantes, donde promovemos una cultura basada en las 3R: Reducir, Reutilizar y Reciclar. Así, desde la diversidad de nuestras áreas y personas, movilizamos una transformación real y constante hacia un futuro más consciente con el entorno.

Durante los años 2022, 2023 y 2024, Fanalca mantuvo un seguimiento sistemático de la generación de residuos en sus operaciones industriales. Los residuos se clasifican en tres categorías: **aprovechables, ordinarios y peligrosos (RESPEL)**, lo que permite una gestión diferenciada y orientada a la valorización y reducción de impactos.

- En **2022**, se generaron **4.192,5 toneladas** de residuos aprovechables, **147,1 toneladas** de residuos ordinarios y **37,4 toneladas** de residuos peligrosos.
- En **2023**, los residuos aprovechables disminuyeron a **3.389,3 toneladas**, mientras que los residuos ordinarios se mantuvieron estables (**144,6 toneladas**) y los residuos peligrosos aumentaron ligeramente a **42,6 toneladas**.
- En **2024**, se observa una recuperación en los residuos aprovechables (**3.630,1 toneladas**), una reducción en los residuos ordinarios (**125,7 toneladas**) y un incremento significativo en los residuos peligrosos (**65,8 toneladas**).

Este comportamiento refleja avances en la eficiencia de separación y aprovechamiento de materiales, así como desafíos en el manejo de residuos peligrosos, posiblemente asociados a procesos de pintura, limpieza industrial o mantenimiento. La empresa continúa fortaleciendo sus estrategias de economía circular, minimización de residuos y cumplimiento ambiental, en línea con sus compromisos ASG.



La variación en la generación de residuos está directamente relacionada con los niveles de producción. En 2024, el incremento en los residuos se explica por el aumento en nuestra producción total, tanto en toneladas como en unidades. Ese año registramos un crecimiento del **36% en el ensamble de motocicletas** frente a 2023, y aumentos en varias de nuestras líneas de transformación de acero, como Ambienpartes **(+43,6%)** y Tubos Fanalca **(+8,2%)**, así como la incorporación de nuevas producciones como Motopartes. Aunque algunas líneas presentaron disminuciones, el volumen total de material procesado fue mayor, lo que demandó más insumos y generó, de manera proporcional, un nivel superior de residuos respecto al año anterior.

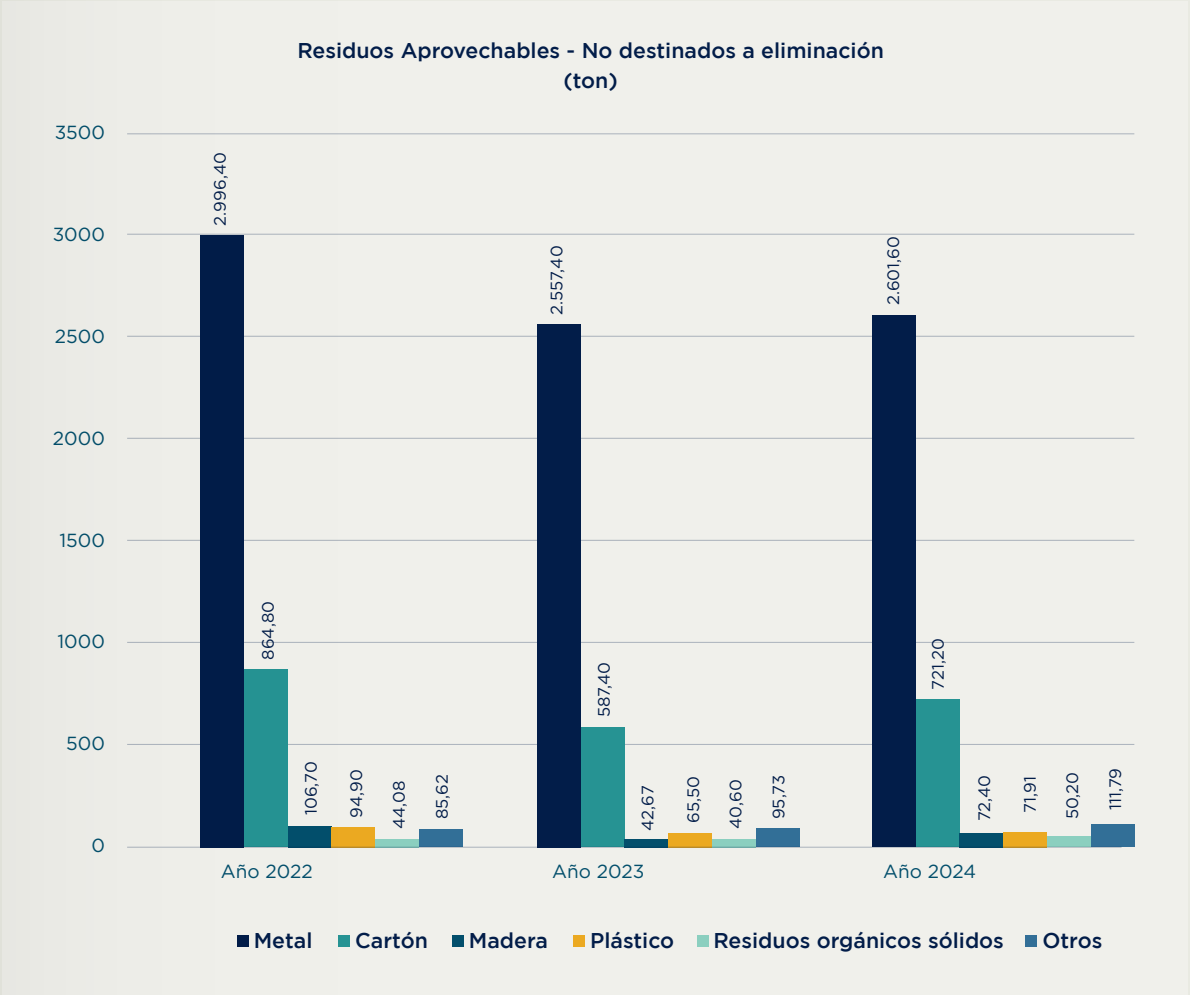
En Fanalca, la gestión de residuos se realiza a través de terceros debidamente avalados por la autoridad ambiental, garantizando trazabilidad, cumplimiento normativo y eficiencia operativa. Destacamos el papel de **Ciudad Limpia S.A. E.S.P.**, nuestro

principal gestor, con quien mantenemos un sistema de seguimiento mediante personal *in-house* y la verificación de certificados de disposición final.

Los residuos aprovechables, como cartón, papel, plástico, madera y metal, son gestionados bajo los principios de economía circular, convirtiéndose en insumos para otros procesos productivos. El **metal** representa el principal residuo aprovechable de la organización, con porcentajes de aprovechamiento del **71,5% en 2022**, **75,5% en 2023** y **71,7% en 2024**, lo que evidencia una gestión constante y eficiente en esta categoría. Las demás fracciones, aunque con volúmenes menores, también contribuyen al desvío de residuos de la eliminación convencional hacia procesos de reciclaje, reutilización o compostaje. Esta práctica genera beneficios ambientales concretos, como el aumento en la tasa de reciclaje y la reducción de residuos enviados a rellenos sanitarios, donde su disposición genera emisiones de gases de efecto invernadero.



Un aliado estratégico en esta gestión es la empresa **SIDOC (Siderúrgica del Occidente)**, que transforma los residuos metálicos en acero para la construcción, cerrando el ciclo de aprovechamiento y reduciendo la presión sobre los recursos naturales.



Fanalca está clasificada como **Gran Generador de Residuos** según la Resolución 1362 de 2007, debido al volumen de residuos ordinarios y peligrosos destinados a procesos de eliminación. Los residuos ordinarios tienen como disposición final el relleno sanitario, mientras que los residuos peligrosos son tratados mediante tecnologías especializadas. Entre estas se destaca la **Caldera de Valorización (CDV)**, que permite el aprovechamiento energético de residuos sólidos

con alto poder calorífico (superior a 6.000 BTU/lb), contribuyendo a la reducción del uso de combustibles fósiles. Adicionalmente, se emplea un **Esterilizador Continuo**, equipo de alta eficiencia que tritura y esteriliza residuos biosanitarios en un recinto cerrado, eliminando toda contaminación biológica sin manipulación intermedia. El mayor porcentaje de residuos destinados a eliminación corresponde a los residuos ordinarios, con un **81,5% en 2022**, **67,1% en 2023** y **75,5% en 2024**.

3.3 Economía circular

En Fanalca, la **economía circular** ha sido identificada como un asunto material dentro de nuestra estrategia de sostenibilidad, especialmente en lo relacionado con la gestión de materiales y residuos. Aunque el enfoque aún se encuentra en etapa inicial de implementación rigurosa, hemos logrado avances significativos en la valorización de residuos, particularmente en el aprovechamiento de materiales como metal, cartón, plástico y madera, que son reincorporados a procesos productivos para evitar su disposición final.

Adoptamos este modelo como eje estratégico para transformar nuestra gestión de materiales y residuos, extendiendo el ciclo de vida de los productos, minimizando la generación de desechos y convirtiendo subproductos en nuevos insumos para procesos productivos. A través de

prácticas como la reutilización, el reciclaje, la valorización energética y la gestión posconsumo, contribuimos activamente a la reducción de impactos ambientales y al fortalecimiento de una industria más eficiente, responsable y regenerativa. En este contexto, nos hemos adherido a una iniciativa nacional de gestión posconsumo que integra varios programas, a los cuales comenzamos a aportar con algunos de nuestros residuos como parte de nuestras obligaciones; además, implementamos la responsabilidad extendida del productor, entendida no solo como un cumplimiento normativo, sino también como una oportunidad para generar valor. Esta visión refuerza nuestra competitividad, fortalece la reputación de nuestra marca y construye un legado ambiental positivo para las futuras generaciones. Todo este enfoque está alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular el **ODS 12: Producción y consumo responsables** y el **ODS 13: Acción por el clima**.

Gestión posconsumo: Alianzas para la circularidad

A continuación, presentamos las iniciativas de gestión posconsumo que lideramos con el apoyo de colectivos especializados, como parte de nuestro compromiso con la economía circular. En 2024, participamos activamente en la recolección y disposición responsable de productos al final de su vida útil:



→ **Llantas:** A través del colectivo Rueda Verde, contribuimos con la gestión de **112.232 unidades**, dentro de una meta nacional de **693.496 llantas** de motocicletas y vehículos fuera de carretera.



→ **Baterías:** Gestionamos **25.491 baterías de plomo ácido**, superando la meta anual de **25.394 unidades**, y actualmente estamos adheridos al colectivo Recoenergy.



Estas acciones reflejan nuestro compromiso con la responsabilidad extendida del productor y con la construcción de cadenas de valor más sostenibles.



→ **Envases y empaques:** Participamos en la iniciativa Visión Circular, gestionando **1.866,10 toneladas** de residuos de envases y empaques, con metas establecidas en toneladas.



→ **Bombillas (RAEE):** A través de Puntos Verdes LITO, contribuimos a la recolección de **42,5 kg** de residuos de bombillas, gestionando una cantidad significativa de kilogramos durante el año.

En Fanalca entendemos que la innovación en nuestros procesos de servicio representa una oportunidad estratégica para generar valor tanto operacional como ambiental. Nuestra búsqueda constante de soluciones más eficientes nos ha llevado a replantear metodologías tradicionales, identificando alternativas que optimizan la experiencia del cliente y, al mismo tiempo, contribuyen significativamente a la reducción de nuestro impacto ambiental. La implementación de tecnologías y procesos innovadores en nuestra red de distribución demuestra cómo la excelencia operacional puede integrarse con la sostenibilidad para generar beneficios compartidos entre la organización, sus clientes, colaboradores y el entorno.

Durante el año 2024, implementamos una mejora significativa en nuestros procesos de mantenimiento y cambio de aceite al incorporar el uso de tambores de **209 litros** para almacenar **aceite lubricante Pro Honda**.

Esta iniciativa fue aplicada en **27 puntos de la red de distribución, reemplazando el uso de envases individuales**. Esta medida permitió optimizar la logística de servicio, reducir la manipulación de envases y disminuir de manera considerable la generación de residuos plásticos, en línea con los principios de economía circular y consumo responsable que guían nuestra estrategia de sostenibilidad.

Gracias a esta acción, se evitó la disposición de aproximadamente **4,96 toneladas de plástico** en un solo año, contribuyendo directamente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible **ODS 12 (Producción y consumo responsables)** y **ODS 13 (Acción por el clima)**. La iniciativa está proyectada para expandirse a más puntos de la red en los próximos meses, consolidando un modelo de gestión más limpio, eficiente y alineado con los principios de sostenibilidad empresarial.



Lubricante de Motor Pro Honda Presentación en Tambor

Durante el 2024, implementamos una estrategia clave en aproximadamente 27 puntos de nuestra red de distribución, orientada a realizar mantenimientos y cambios de aceite utilizando tambores de 209 litros de lubricante Pro Honda.

Esta acción no solo optimizó los procesos de servicio, sino que también generó un impacto ambiental significativo, al reducir la generación de residuos plásticos en 4,96 toneladas al año, y al reemplazar envases individuales por una solución más sostenible.

Una iniciativa que reafirma nuestro compromiso con la sostenibilidad y la eficiencia, y que se seguirá expandiendo en los próximos meses hacia más puntos de la red.



3.4 Transición Energética

[GRI 302-1, 302-4, SASB EM-IS-140a.2, SASB EM-IS-140a.2]

La energía es un recurso vital para nuestras operaciones industriales y una oportunidad estratégica para producir de manera más eficiente, inteligente y sostenible. En Fanalca, avanzamos con firmeza hacia una gestión energética responsable, integrando tecnologías innovadoras y soluciones limpias que movilizan nuestro compromiso con el futuro.

Entre las acciones más destacadas para reducir el consumo energético, se encuentra la implementación de un sistema de inteligencia artificial en los cuartos de aire comprimido, que ha permitido optimizar el uso energético en tiempo real. **Asimismo, en 2024 dimos un paso significativo hacia la eficiencia lumínica, reemplazando la iluminación artificial por luz natural a través de techos adaptados, con una cobertura de 9.045 m², equivalente al 38% de la meta total trazada de 23.800 m². Este avance se suma al reemplazo progresivo de lámparas tipo *metal halide* por tecnología LED en diferentes áreas operativas, contribuyendo a una reducción sostenida en el consumo.**

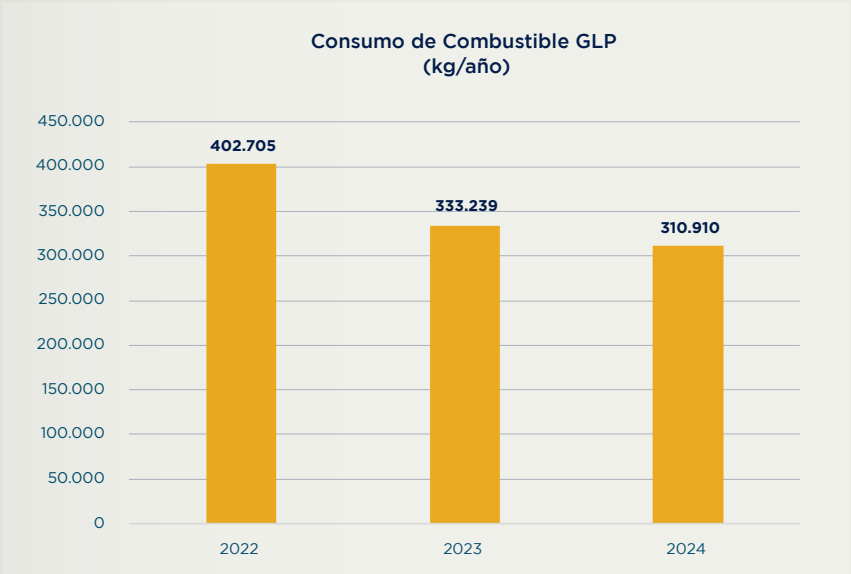
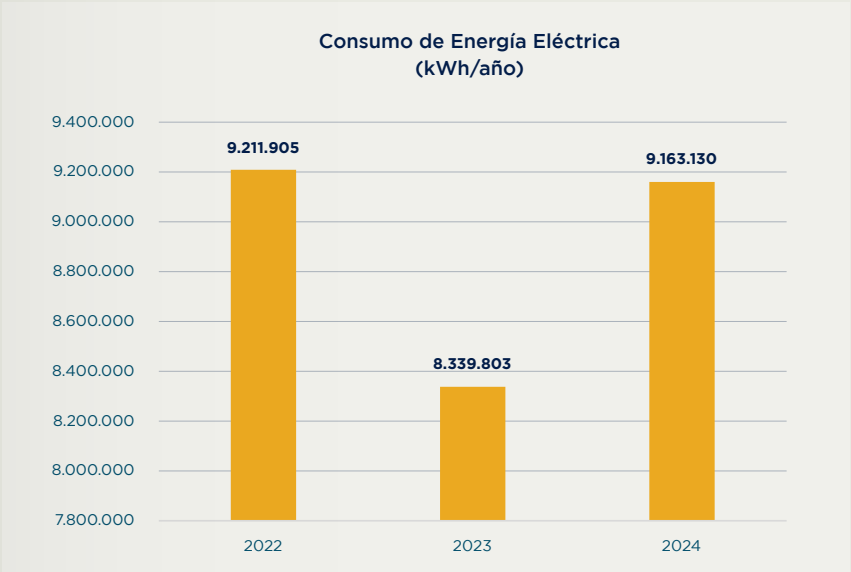


Asimismo, con la instalación del sistema solar fotovoltaico en la planta Yumbo se proyecta cubrir aproximadamente el **30% del consumo mensual actual de energía** de la planta. Estos avances consolidan nuestra apuesta por una transición energética alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, particularmente el **ODS 7 (Energía asequible y no contaminante)** y el **ODS 13 (Acción por el clima)**. Desde las diferentes acciones, seguimos transformando nuestra operación y movilizand



Consumo total de energía

Categoría	2022	2023	2024
Consumo energía eléctrica	9.211.905 KWh	8.339.803 KWh	9.163.130 KWh
Combustible (GLP)	402.705 KG	333.239 KG	310.910 KG



Informe
Perfil
Cifras
Hitos
1. Raíces
2. Sostenibilidad
3. Diversidad
4. Talentos
5. Entorno
6. Liderando
7. Indicadores

3.5 Biodiversidad Fanalqueña

Reconocemos que la sostenibilidad ambiental comienza con el conocimiento y la protección de los ecosistemas que nos rodean. Por ello, y en sincronía con la realización de la **Conferencia de las Partes del Convenio sobre la Diversidad Biológica (COP16)**, desarrollamos un **informe de caracterización de biodiversidad** con el objetivo de evaluar la riqueza biológica presente en nuestras áreas de influencia, identificar riesgos ambientales y formular estrategias que fortalezcan nuestra contribución a la conservación del entorno natural.

Objetivos del estudio:

- Evaluar la biodiversidad local en el entorno de Fanalca para comprender la dinámica ecológica del ecosistema donde operamos.
- Diseñar estrategias orientadas a la conservación, con enfoque en la protección de especies y la mitigación de riesgos ambientales asociados a nuestras actividades.

Metodología del estudio:

La caracterización se desarrolló en campo durante cuatro días consecutivos, con jornadas de siete horas diarias, aplicando una metodología integral para el análisis de flora y fauna:

Flora



Registro individual por árbol: altura, circunferencia a la altura del pecho (CAP), estado fitosanitario y toma fotográfica para posterior identificación.

Fauna



Observación directa de aves, mamíferos, artrópodos y reptiles mediante registros visuales y auditivos durante los recorridos.

Instalación de cámara trampa con duración de 18 horas para el registro pasivo de mamíferos nocturnos.



Hormiga arriera

Informe
Perfil
Cifras
Hitos
1. Raíces
2. Sostenibilidad
3. Diversidad
4. Talentos
5. Entorno
6. Liderando
7. Indicadores

Resultados – Inventario de flora



267
unidades registradas



46
especies distintas



20
nativas

Las 5 especies más representativas fueron:

Palma de Manila



Palma Areca



Mango



Mayo (Acacia amarilla)



Guayacán rosado



Guayacán azul



Se destaca el hallazgo de **cinco unidades** de Guayacán azul, especie clasificada como Población Silvestre en Estado Crítico (CR) a nivel nacional, reafirmando la importancia de conservar esta área.

Resultados - Inventario de fauna



34
especies de aves

Entre ellas el periquito de anteojos, batará carcajada, canario, pigua, cucarachero y sirirí.

2
especies de reptiles

Lobito e iguana.

3
especies de mamíferos

Ardilla y zarigüeya.

Periquito de anteojos



Lobito



Ardilla



Batará carcajada



Iguana



Zarigüeya



Este informe constituye una herramienta clave para la toma de decisiones en nuestra estrategia ambiental, reafirmando nuestro compromiso con la sostenibilidad y la protección del entorno natural que compartimos.



4

Talentos que transforman

4.1 Nuestro equipo: Talento que moviliza el cambio

[GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 405-1]

En Fanalca nuestra fuerza laboral es el pilar que impulsa la operación y el desarrollo de cada uno de nuestros negocios. Al cierre de 2024, contamos con un total de **1.946 colaboradores**, distribuidos de la siguiente manera:

1.473 colaboradores vinculados directamente a la organización



473 colaboradores temporales que brindaron apoyo operativo o administrativo en diferentes regiones del país.



Distribución de los colaboradores por sexo

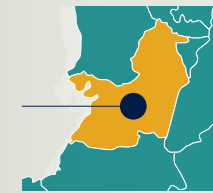
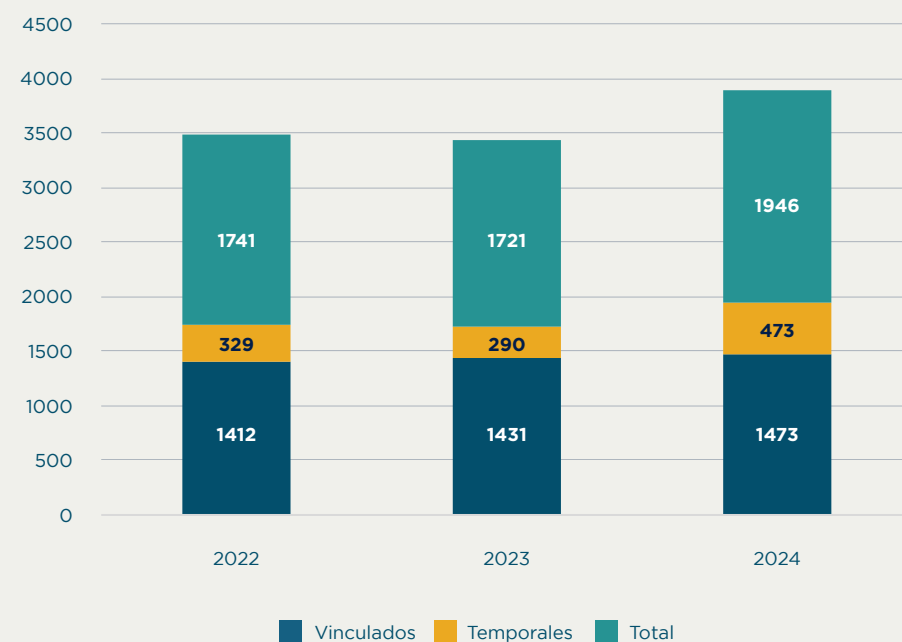


Esto refleja la composición actual de nuestra planta de personal y los retos que asumimos en materia de equidad de género, especialmente en roles operativos y técnicos.

Durante el 2024 contamos con el apoyo de **473 trabajadores temporales**, quienes fueron contratados a través de terceros para el desarrollo de actividades específicas, especialmente en áreas operativas. Esta modalidad de vinculación nos permite atender picos de producción y garantizar la continuidad del servicio en momentos de alta demanda.



Cifras históricas vinculación de personal



97 %
de colaboradores
temporales
se concentró en el
Valle del Cauca

donde la dinámica operativa exige un refuerzo temporal continuo. De estos trabajadores temporales, el:



Esto refleja las tendencias del mercado laboral, las cuales seguimos abordando mediante políticas de inclusión y diversidad.

i Los aprendices no se suman al total de colaboradores.

Año	Total aprendices
2022	61
2023	34
2024	56

Contratación

[GRI 401-1]

En 2024 se llevaron a cabo 983 nuevas contrataciones, con una notable participación masculina del 87%. Además, el 62% del personal contratado tenía menos de 30 años, mientras que el 37% tenía entre 30 y 50 años. Estas cifras refuerzan y promueven la diversidad generacional en nuestra organización.



2024
983
nuevas
contrataciones

Por género



Por grupo de edad



Por tipo de contratación



Índice de rotación

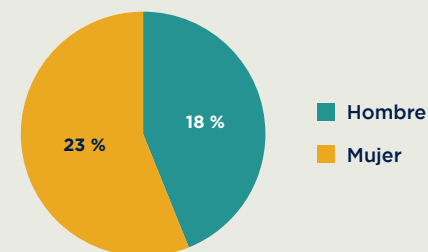
[GRI 401-1]

En la organización, la gestión del talento humano se enfoca en promover relaciones laborales estables, en entornos positivos y con oportunidades de desarrollo que impulsen el compromiso de nuestros colaboradores. El análisis del índice de rotación nos permite identificar áreas de mejora, atender causas estructurales y fortalecer nuestra propuesta de valor al empleado.

Para el año 2024 el índice de rotación general de Fanalca fue del 19 %, reflejando una tendencia moderada frente a las dinámicas del sector y permitiéndonos identificar segmentos poblacionales donde se concentran los mayores retos de permanencia.

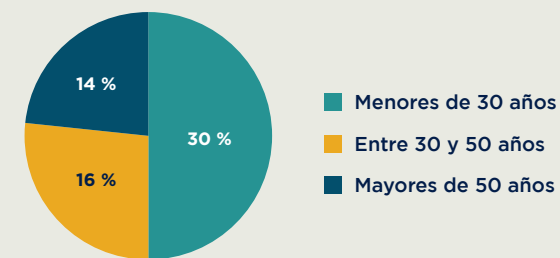


Por género



Aunque el índice de rotación general (19%) se mantienen dentro de una tendencia moderada, se evidencian diferencias significativas por sexo (23% en mujeres frente a 18% en hombres), lo que podría estar relacionado con los desafíos que implica la vida laboral y familiar, especialmente para las mujeres. Los menores de 30 años presentan una rotación del 30%, mucho más alta que otros grupos de edad. Esta situación puede estar relacionada con el hecho de que muchos jóvenes están en una etapa de exploración profesional, buscando experiencias que les permitan crecer, aprender y definir su camino laboral.

Por grupo de edad



Permiso parental

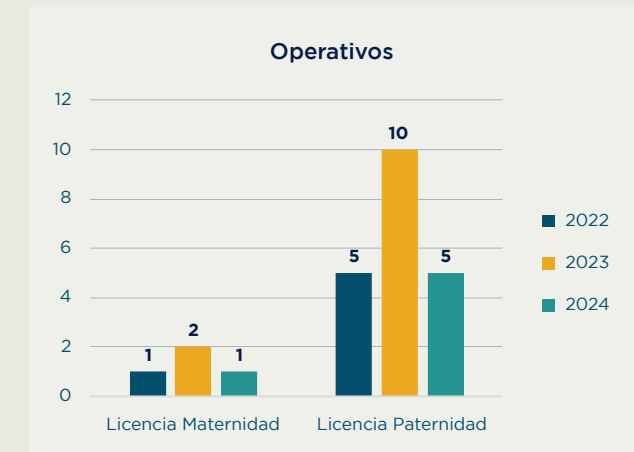
[GRI 401-3]

En Fanalca promovemos activamente el equilibrio entre la vida laboral y familiar de nuestros colaboradores, facilitando el acceso a los permisos parentales conforme a la legislación vigente. Este indicador permite evidenciar el compromiso de la organización con el bienestar de madres y padres trabajadores, reconociendo la importancia de acompañar los procesos de crianza desde una perspectiva de corresponsabilidad.

Con el seguimiento y la gestión de este indicador estamos contribuyendo directamente al cumplimiento de los ODS 5 (Igualdad de género) y ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico). Al garantizar el acceso equitativo a los permisos parentales para hombres y mujeres, tanto en cargos administrativos como operativos, la organización promueve la corresponsabilidad en el cuidado familiar y la eliminación de barreras de género en el entorno laboral.

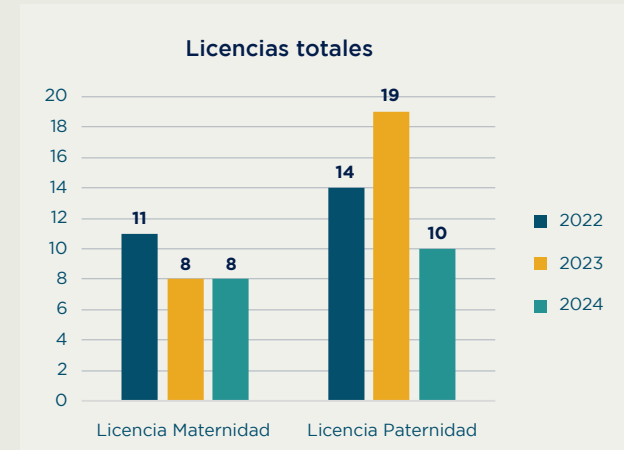
Asimismo, al facilitar condiciones laborales que respetan los derechos parentales, se fortalece un entorno de trabajo decente, inclusivo y sostenible, alineado con los principios de desarrollo humano y bienestar integral.

Entre los años 2022 y 2024, un total de 70 colaboradores se acogieron al permiso parental, distribuidos entre personal administrativo y operativo, y por sexo. Se observa una participación constante en las licencias de maternidad por parte del personal administrativo femenino, mientras que las licencias de paternidad muestran una tendencia estable tanto en cargos administrativos como operativos. Estos datos reflejan una cultura organizacional que respeta y facilita el ejercicio de los derechos parentales, con especial atención a la equidad en el acceso a estos beneficios.



El seguimiento al retorno laboral posterior al permiso parental es una práctica clave para evaluar la efectividad de las políticas de conciliación entre la vida personal y profesional. En Fanalca, este indicador identifica el nivel de reincorporación de los colaboradores tras ejercer su derecho a la licencia de maternidad o paternidad, así como posibles casos de terminación de contrato asociados al periodo post-licencia.

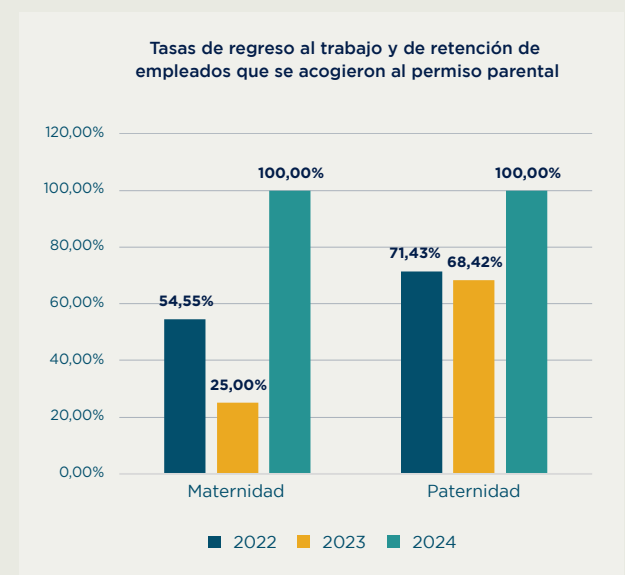
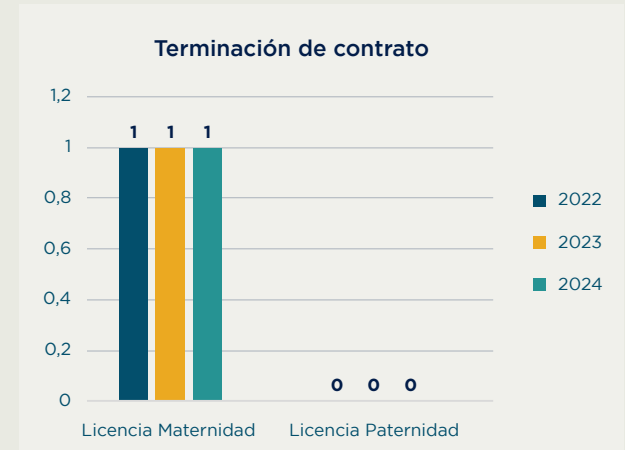
Durante el período 2022-2024, se observó una **alta tasa de reincorporación** laboral



Retención y reincorporación tras el permiso parental

Las tasas de regreso al trabajo y retención posterior al permiso parental muestran una diferencia marcada entre hombres y mujeres. Los hombres presentan una tasa de reincorporación del 71.43% y una retención del 68.42%, para los años 2022 y 2023 respectivamente, mientras que las mujeres tienen una reincorporación del 54.55% y una retención tan baja como el 25% en algunos casos. Sin embargo, para el año 2024 la tasa de reincorporación fue del 100%.

tras el permiso parental. En total, **27 colaboradoras** regresaron al trabajo luego de la licencia de maternidad y **43 colaboradores** lo hicieron tras la licencia de paternidad. Solo se registraron **tres casos de terminación de contrato** posteriores a la licencia de maternidad, los cuales no tuvieron relación con esta, y ninguno en el caso de paternidad. Estos datos reflejan un entorno laboral que favorece la continuidad laboral y el respeto por los derechos parentales, fortaleciendo la estabilidad y el bienestar de los colaboradores.



Relaciones laborales y procesos de diálogo con los colaboradores

[GRI 402-1]

En la organización promovemos relaciones laborales basadas en el respeto, el diálogo oportuno y la transparencia, reconociendo la importancia de mantener informados a nuestros colaboradores sobre cualquier cambio que pueda impactar sus condiciones de trabajo. Para ello, implementamos mecanismos y plazos definidos para la comunicación de modificaciones significativas, en cumplimiento de la legislación laboral vigente y los compromisos adquiridos a través de acuerdos colectivos.

El diagrama ilustra los principales procesos que hemos establecido para asegurar una comunicación efectiva con los colaboradores.

Entre ellos, se destaca la negociación anticipada del **Pacto Colectivo de Trabajo**, que incluye la elección democrática de representantes, la socialización del acuerdo y su formalización ante el Ministerio del Trabajo. Igualmente, se evidencia la revisión anual del **Reglamento Interno de Trabajo**, que contempla espacios de consulta y retroalimentación. Finalmente, se resalta la actualización de **políticas internas**, alineadas con los cambios estratégicos y normativos, cuya implementación se realiza mediante un **plan de comunicaciones** que garantiza comprensión, apropiación y aplicación por parte del equipo de colaboradores.

Pacto Colectivo

En fanalca promovemos un entorno laboral basado en el respeto y la concertación, mediante la negociación anticipada del Pacto Colectivo de Trabajo.

Este proceso incluye la elección democrática de representantes, la socialización oportuna del acuerdo y su formalización ante el Ministerio del Trabajo, asegurando continuidad, transparencia y cumplimiento de los beneficios pactados.

Reglamento Interno de Trabajo

La empresa garantiza la participación de los colaboradores en la revisión anual del Reglamento Interno de Trabajo, mediante un proceso de socialización, recepción de sugerencias y comunicación oficial.

Este mecanismo fortalece la confianza y permite una adaptación efectiva a los cambios organizacionales, respetando los tiempos de preaviso y asegurando claridad normativa.

Políticas internas

Toda modificación o creación de políticas internas se realiza de forma estructurada, alineada con los cambios estratégicos y normativos.

La implementación se apoya en un plan de comunicaciones que asegura que los colaboradores comprendan, apropien y apliquen las políticas, fortaleciendo la cohesión interna y el sentido de pertenencia.

4.2 Bienestar de los colaboradores: Bienestar que transforma vidas

[GRI 404-1, GRI 404-2, GRI 406-1, GRI 401-2]

Programas de formación

Reconocemos que nuestro crecimiento sostenible y rentable se fundamenta en el talento y habilidades de las personas que forman parte de nuestra organización. Por ello, el equipo de Talento Humano orienta su gestión al desarrollo armónico de la empresa y sus negocios, mediante una estrategia integral que potencia el liderazgo, fortalece las capacidades organizacionales y promueve el bienestar de nuestros colaboradores y sus familias. Esta estrategia se articula en cuatro líneas de formación clave:

- **Liderazgo con propósito:** Desarrollo de habilidades de liderazgo alineadas con los valores corporativos.
- **Gestión estratégica del talento:** Fortalecimiento de competencias técnicas, operativas y gerenciales.
- **Prosperidad y calidad de vida:** Formación en bienestar, salud mental, finanzas personales y desarrollo familiar.
- **Cultura organizacional: nuestro ADN:** Apropiación de los principios, valores y comportamientos que definen la identidad de Fanalca.

Durante el año 2024, invertimos un total de **9.303 horas de capacitación a nuestros colaboradores, lo que se traduce en un promedio de horas de formación por año/empleado de 4,8 horas.**

A continuación, proporcionamos un desglose de esta información por género y categoría laboral:

Total de horas de formación por género y categoría laboral	2024
Por género	-
Mujeres	1.985
Hombres	7.318
Por clasificación de personal	-
Administrativos	3.649
Operativos	5.654
Total	-

Horas de formación promedio por colaborador: **4,8**

Promedio de horas de formación por hombre en 2024: **4,7**

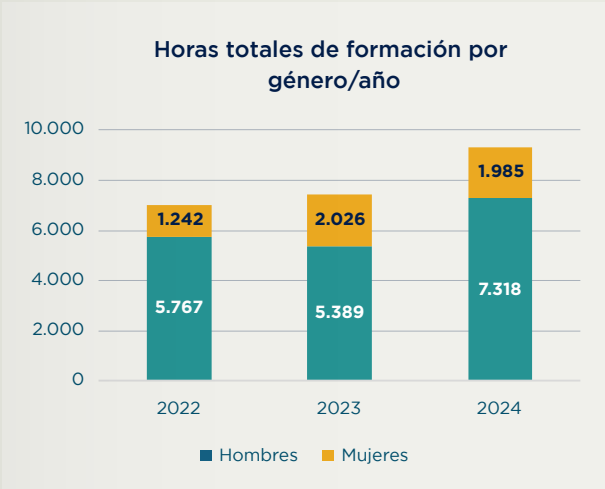
Promedio de horas de formación por mujer en 2024: **5,1**

Se otorgaron **81 auxilios** con fines educativos pregrado/posgrado para nuestros colaboradores.

Se celebró la ceremonia de graduación de la Maestría en Administración MBA para **10 de nuestros colaboradores**, mediante una alianza estratégica entre Fanalca y Westfield Business School - Florida.

No se presentaron, ni se reportaron casos de discriminación por motivos de raza, color, género, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

La formación por género muestra una participación mayoritaria de hombres en los procesos formativos, lo cual está directamente relacionado con nuestra composición de la fuerza laboral operativa, en la predomina el género masculino. No obstante, logramos un avance significativo en la formación de mujeres en el año 2024, lo que evidencia nuestro esfuerzo organizacional por cerrar brechas y promover el desarrollo equitativo. En cuanto a la categoría laboral, los cargos operativos han recibido una mayor proporción de horas de formación, especialmente en los años 2022 y 2024. Esto refleja el compromiso



de Fanalca con el fortalecimiento de capacidades técnicas en todos los niveles, y con una estrategia de desarrollo humano que responde a las necesidades específicas de cada grupo de colaboradores, potenciando el talento interno como motor de sostenibilidad.

En las horas totales de capacitación hemos tenido un crecimiento progresivo, que pasaron de **7.009 horas en 2022 a 9.303 horas en 2024.**







Programas de bienestar integral

Durante el 2024 invertimos \$3.002 millones de pesos en el bienestar de nuestros colaboradores. Conscientes de los desafíos cambiantes del entorno laboral, nos esforzamos por adaptarnos y garantizar un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional.

En Fanalca desarrollamos el eje estratégico de **Prosperidad y calidad de vida** con iniciativas integrales que promueven la salud, la estabilidad emocional, el crecimiento económico y el compromiso social de nuestros colaboradores y sus familias.




Pilares del eje estratégico “Prosperidad y calidad de vida”

				
Programa	Salud mental y física	Emocional y Familiar	Auxilios económicos y libertad Financiera	Propósito social
Objetivo	Promover, prevenir y atender diferentes riesgos físicos y mentales para el colaborador, velando por su tranquilidad y seguridad.	Brindar acompañamiento al colaborador y a su núcleo familiar, con el fin de mantener una actitud de optimismo, gratitud y satisfacción en su vida.	Cubrir las necesidades básicas y deseos de crecimiento de los colaboradores, apoyando su autorealización y la tranquilidad de sus familias.	Promover un equilibrio entre los aspectos laborales y sociales de nuestros colaboradores que comparten una misma cultura y que interactúan entre sí, para ayudar a los demás.
Acciones	<ul style="list-style-type: none">•Auxilio en Laboratorio clínico/ Hospital.•Auxilio de lentes.	<ul style="list-style-type: none">•Auxilio/Licencia defunción.•Auxilio/Licencia maternidad•Licencia paternidad.•Licencia matrimonio.	<ul style="list-style-type: none">•Auxilio de conectividad.•Auxilio de vacaciones.•Auxilio/ Bonificación antigüedad.•Auxilio/Prima extra-Navidad.•Auxilio incapacidad.•Bonificación ganancias corporativas.•Auxilio educación colaboradores.•Auxilio educación hijos de colaboradores.	<ul style="list-style-type: none">•Voluntariado corporativo con la Fundación Fanalca.



Con el objetivo de fortalecer la autonomía económica de los colaboradores y sus familias, Fanalca lanzó el programa **Empréndete**, el cual desde su segunda edición asigna **capital semilla directamente desde la empresa**, marcando un avance respecto a su gestión anterior a través de la Fundación.

Este programa está estructurado en **tres fases progresivas**:

-  **1. Fase 1 – Formación inicial**
Durante el primer año, los participantes, colaboradores y familiares del primer núcleo, asisten a **10 sesiones quincenales** enfocadas en habilidades emprendedoras, manejo de presupuesto, marketing y costos.
-  **2. Fase 2 – Diagnóstico y fortalecimiento**
En el segundo año, se realiza un diagnóstico individual que permite diseñar asesorías y talleres personalizados. El semestre finaliza con una evaluación integral del avance de cada participante.
-  **3. Fase 3 – Capital semilla**
En el tercer año, quienes hayan cumplido con los criterios definidos pueden acceder a la **asignación de capital semilla**, como impulso para la consolidación de sus proyectos productivos.

Este programa aplica tanto para **colaboradores directos** como para sus **familiares cercanos**, promoviendo el desarrollo económico desde el núcleo familiar.

Otro de nuestros programas bandera es el acompañamiento para adquisición de vivienda, llamado **“Construyendo futuro con propósito”**. Fanalca brinda **asesoría especializada para la adquisición de vivienda**, en alianza con la **Caja de Compensación Familiar**. Este acompañamiento incluye:

-  Charlas informativas sobre subsidios disponibles.
-  Asesorías presenciales y virtuales.
-  Apoyo en el proceso de postulación.
-  Participación en ferias de vivienda.

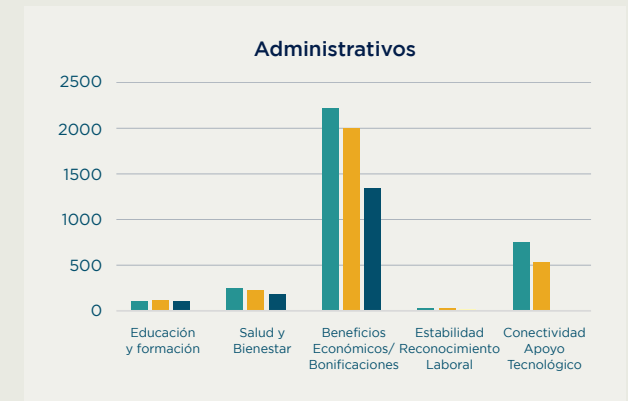
Este beneficio está disponible para colaboradores **directos con contrato indefinido** (Fanalca OP), mientras que algunos componentes del programa también pueden incluir a **contratistas**, según los criterios definidos (identificados en azul en la comunicación interna).

Beneficios para los empleados a tiempo completo

[GRI 401-2]

Con el fin de presentar de manera clara los beneficios otorgados a los empleados a tiempo completo, Fanalca los ha agrupado en **cinco categorías estratégicas: Educación y Formación, Salud y Bienestar, Beneficios Económicos y Bonificaciones, Estabilidad y Reconocimiento Laboral, y Conectividad y Apoyo Tecnológico**. Se evidencia que los beneficios económicos y las bonificaciones son los más representativos tanto para el

personal administrativo como operativo, demostrando el compromiso de la empresa de reconocer el esfuerzo de sus colaboradores. Además, se observa una mayor proporción de beneficios en salud y bienestar para el personal operativo, mientras que los administrativos reciben más apoyos en conectividad y tecnología, lo que da cuenta de una estrategia diferenciada y equitativa según el tipo de cargo.



A continuación, se describe que incluye cada auxilio:



1. Educación y Formación:

Incluye todos los apoyos relacionados con el fortalecimiento académico de los colaboradores y sus familias. Aquí se contemplan el auxilio educativo, el apoyo para educación formal, como bachillerato, pregrado y posgrado, así como los beneficios otorgados a hijos en etapa escolar o universitaria.



2. Salud y Bienestar:

Comprende los beneficios orientados al cuidado de la salud, la atención médica y el bienestar de los colaboradores y sus familias. Dentro de esta categoría se incluyen los apoyos por defunción, los auxilios clínicos y hospitalarios, lentes para colaboradores e hijos, los auxilios por maternidad e incapacidad, así como las diferentes licencias asociadas a la salud y a la familia.



3. Beneficios Económicos y Bonificaciones:

Reúne los incentivos de carácter económico que buscan reconocer el esfuerzo de los colaboradores y brindar apoyos adicionales en fechas especiales. En este grupo se incluyen auxilios de vacaciones, bonificaciones corporativas, bonificación por antigüedad, auxilio y prima extra de Navidad.



4. Estabilidad y Reconocimiento Laboral:

Agrupar los beneficios asociados a la trayectoria y a los momentos significativos en la vida de los colaboradores, tales como el auxilio por antigüedad y la licencia por matrimonio.



5. Conectividad y Apoyo Tecnológico:

Contempla los beneficios que facilitan el acceso a herramientas tecnológicas y de comunicación necesarias para el desempeño laboral, incluyendo el auxilio de conectividad y el auxilio de conectividad especial.



Otros beneficios

[GRI 201-3, GRI 404-2]

Fanalca ha desarrollado el programa **“Construyendo mi Futuro”**, una iniciativa dirigida a colaboradores próximos a la edad de jubilación, con el objetivo de acompañarlos en su transición hacia la etapa post-laboral. Este programa refleja el compromiso de la empresa con el bienestar integral de las personas, brindando herramientas que les permitan asumir el retiro de manera proactiva, autónoma y satisfactoria. El programa incluye jornadas de

valoración diagnóstica, talleres participativos, revisión detallada de la historia laboral, entrega de estudios técnicos pensionales y asesoría personalizada en temas como corrección de historia laboral, traslado de régimen y radicación de pensión. Estas acciones se desarrollan en alianza con entidades especializadas, garantizando un acompañamiento técnico y humano durante todo el proceso.

Informe
Perfil
Cifras
Hitos
1. Raíces
2. Sostenibilidad
3. Diversidad
4. Talentos
5. Entorno
6. Liderando
7. Indicadores

Diversidad que conecta con la naturaleza

Como parte de los programas de bienestar integral y con el propósito de promover la conexión entre las personas y el entorno natural, desarrollamos el **Concurso de Fotografía “Captura la Biodiversidad Fanalqueña”**, una iniciativa que invitó a los colaboradores a observar, explorar y retratar la riqueza de la biodiversidad presente dentro de nuestras instalaciones.

El concurso tuvo como objetivo principal fomentar la sensibilización ambiental, generar conciencia sobre el valor de la naturaleza en los espacios laborales, fortalecer el sentido de pertenencia a través de la creatividad y el trabajo en equipo, y descubrir la belleza oculta en cada rincón de nuestra empresa.

Esta iniciativa cobró un significado aún más especial al desarrollarse en el mismo año en que la ciudad de Cali fue sede de la **Conferencia de las Partes del Convenio sobre la Diversidad Biológica (COP16)**, un evento de relevancia mundial que puso a Colombia y al Valle del Cauca en el centro de la conversación global sobre la conservación de la biodiversidad. Desde Fanalca, nos sumamos a este llamado internacional, activando espacios que fortalecen la educación ambiental, la cultura organizacional sostenible y la participación de nuestros equipos en la protección del patrimonio natural.

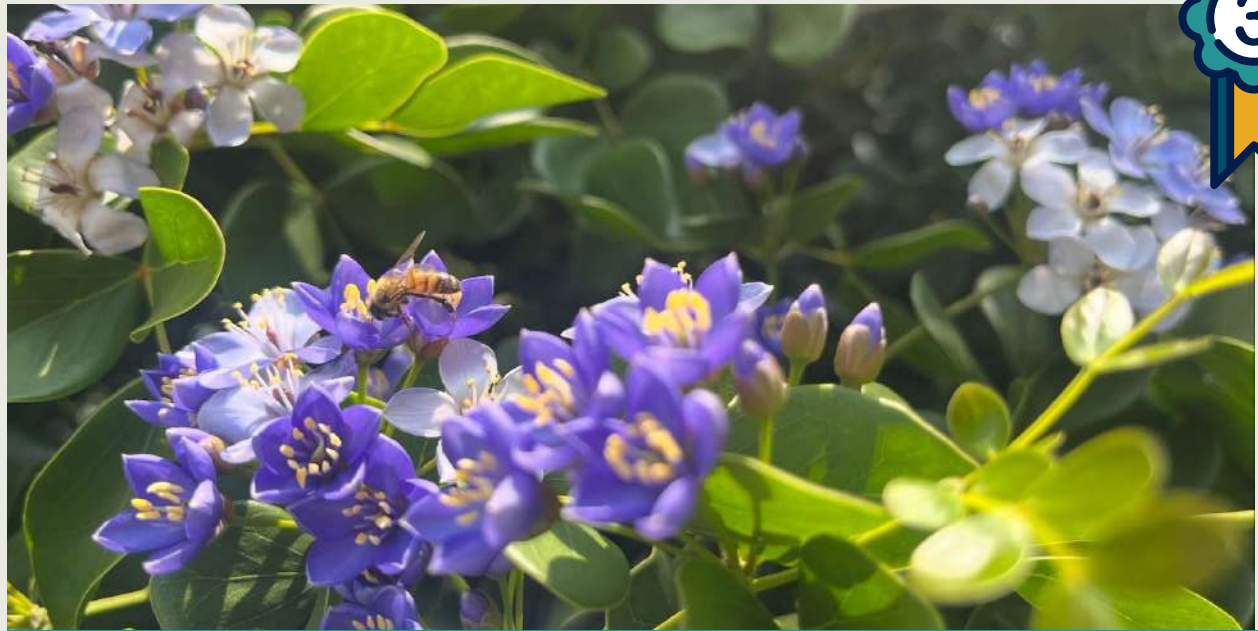
Dinámica del concurso:

Los participantes fueron convocados a capturar imágenes de la flora y fauna visibles en las instalaciones de Fanalca, siguiendo una serie de recomendaciones para lograr fotografías de alta calidad. Se brindaron pautas técnicas como:

- Asegurar la nitidez de la imagen.
- Aprovechar una buena iluminación natural.
- Lograr una adecuada composición y encuadre.
- Incluir elementos de contexto que reflejaran el esfuerzo realizado en las tomas.

Resultados destacados:

- Participaron 54 colaboradores (11 mujeres y 43 hombres).
- 54 fotografías recibidas (49 fotografías de fauna y 5 fotografías de flora).
- Se realizó una selección de finalistas y se sometió a votación la elección de los tres ganadores.



Danza del nectar - Milton Vásquez Filigrana



Camuflaje reptiliano - Andrew Julián Jaramillo Valencia



Impacto del concurso:

Esta actividad no solo promovió hábitos de observación consciente y bienestar emocional a través del contacto con la naturaleza, sino que también reforzó el compromiso de Fanalca con la sostenibilidad, la educación ambiental y la promoción de una cultura organizacional más verde.



Un viaje al micro mundo de nuestra compañera Kaizen - Carlos Andrés Ortega Trullo



Informe
Perfil
Cifras
Hitos
1. Raíces
2. Sostenibilidad
3. Diversidad
4. Talentos
5. Entorno
6. Liderando
7. Indicadores

4.3 Derechos humanos: Compromiso en toda la cadena de valor

[GRI 407-1, GRI 408-1, GRI 409-1, GRI 410-1]

En Fanalca, nuestro compromiso con los derechos humanos se materializa en la gestión responsable de nuestras operaciones, en la relación ética con los proveedores y en la capacitación del talento humano, especialmente en temas vinculados con la seguridad. Durante el periodo evaluado no se identificaron riesgos significativos asociados a la vulneración de derechos fundamentales en la cadena de suministro. En particular, no se presentaron situaciones que afectaran la libertad de asociación y la negociación colectiva (GRI 407-1), ni riesgos de trabajo infantil o de exposición de jóvenes a condiciones peligrosas (GRI 408-1),

ni casos de trabajo forzoso u obligatorio en nuestras operaciones o en las de nuestros aliados estratégicos (GRI 409-1), lo cual reafirma nuestro compromiso con el respeto a los derechos laborales en todos los niveles. Adicionalmente, fortalecimos la cultura de respeto a los derechos humanos a través de la capacitación en políticas y procedimientos específicos al personal de seguridad, logrando cubrir al 80% de los colaboradores internos vinculados directamente (15 personas) y al 100% del personal de la empresa de vigilancia contratada (40 personas), garantizando así prácticas responsables y coherentes con los más altos estándares internacionales (GRI 410-1).



4.4 Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): Entornos que cuidan

[GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-6, GRI 403-8, GRI 403-9, GRI 403-10]

Conscientes de que el bienestar de los colaboradores es la base de una organización sostenible, segura y productiva, en Fanalca, la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es parte fundamental de nuestra cultura organizacional y está integrada en nuestra estrategia de gestión. Nos moviliza el compromiso con la vida, la salud y la integridad de todas las personas que hacen parte de nuestra operación: colaboradores, contratistas, visitantes y aliados.

Nuestra gestión parte de la **Política de Gestión Integral**, que establece principios rectores para asegurar ambientes de trabajo saludables, seguros y respetuosos de la normatividad vigente. Esta política se despliega en todos los centros de trabajo

a nivel nacional y orienta la prevención de riesgos prioritarios como los mecánicos, biomecánicos, químicos, biológicos y psicosociales, promoviendo la cultura del autocuidado como pilar de nuestra operación.

Identificación de peligros y evaluación del riesgo

Contamos con un procedimiento para la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles, **alineado con la GTC45 y con el Decreto 1072 de 2015**. Este proceso se actualiza continuamente a nivel nacional, integrando hallazgos de auditorías, inspecciones,



accidentes e innovaciones operativas por medio de la gestión del cambio. **Su actualización se hace con apoyo técnico de la ARL y profesionales en SST.**

Fomentamos una cultura de participación responsable, nuestros colaboradores pueden reportar condiciones o actos inseguros mediante formatos dispuestos para tal fin, sin temor a represalias. Este compromiso es reforzado en las inducciones, capacitaciones y comunicados internos. **El rol activo de los comités paritarios (COPASST) ha sido fundamental** para canalizar inquietudes, formular propuestas y revisar incidentes. Las reuniones mensuales permiten evaluar el avance de acciones preventivas y fortalecer el sentido de corresponsabilidad.

Atención integral en salud ocupacional

En nuestra sede de **Yumbo** operamos el **Centro de Atención, Salud y Acompañamiento (CASA)**, un espacio habilitado para brindar **servicios de medicina general, laboral y preventiva**, con el apoyo de un equipo médico de planta y profesionales de **EPS aliadas**. Este centro cuenta con **inventario permanente de medicamentos**, atención inmediata en casos de emergencia y un **servicio de área protegida**, garantizando respuesta oportuna ante cualquier eventualidad.

El **CASA** ofrece atención integral a **colaboradores, contratistas y visitantes**, con un enfoque que trasciende la medicina ocupacional tradicional y promueve la **calidad de vida, el bienestar y la prevención**. A través de programas de **medicina preventiva, promoción de la salud y acompañamiento psicosocial**, buscamos fortalecer el equilibrio físico, mental y social de nuestros equipos de trabajo y sus familias.

En el marco de la **vigilancia epidemiológica**, nuestro **médico laboral** lidera el seguimiento a la salud de la población trabajadora, mediante **programas específicos según los riesgos ocupacionales identificados**. Cada año, realizamos un monitoreo sistemático para prevenir el deterioro de la salud, identificar posibles afectaciones tempranas y orientar acciones correctivas o de mejora.

De esta manera, en Fanalca consolidamos un modelo de **salud ocupacional centrado en las personas**, que combina atención médica de calidad, prevención activa y acompañamiento continuo, asegurando entornos laborales seguros, saludables y sostenibles.

Capacitación, formación y sensibilización

Para fortalecer competencias en SST, Fanalca planifica anualmente las formaciones con base en el análisis de accidentalidad y riesgos prioritarios. Las inducciones y reinducciones están disponibles en formato presencial y virtual y son reforzadas con programas temáticos y capacitaciones dictadas por profesionales expertos.

Resultados del plan de formación anual

6.699 participantes.

36 áreas con plan de formación anual en SST.

626 capacitaciones impartidas.

4.264 horas de formación.

Estrategias de comportamiento
seguro:

RETO 30D:



Charlas de seguridad:

451 charlas de seguridad.
5.869 participaciones.
TEMAS: Autocuidado, uso de EPP, identificación de peligros en el entorno, higiene postural y activación muscular, refuerzo de reglas de oro, estándares viales, estilos de vida saludable, segregación de residuos sólidos y cuidado del ambiente.



Nuestras Reglas de Oro:

En todas las instalaciones contamos con nuestras 10 Reglas de Oro en SST para todos los trabajos.

Nuestras 10 Reglas de Oro en SST en la Planta Yumbo

Como en Fanalca concebimos la Seguridad y Salud en el Trabajo como una cultura que se construye desde el compromiso individual y

colectivo, hemos adoptado un conjunto de principios fundamentales observables, que guían nuestro actuar diario: nuestras **10 Reglas de Oro**. Estas no solo fortalecen la prevención, sino que también promueven una actitud consciente frente a los riesgos, el autocuidado y el cuidado del entorno.

Cada regla es el reflejo de nuestro compromiso por crear un ambiente laboral más seguro, ordenado y saludable, y se integra de manera transversal en todos los niveles de la organización:



1. **Uso adecuado de los elementos de protección personal** como una responsabilidad individual y una muestra de respeto por la vida.



2. **Identificación y evaluación de peligros** en el entorno de trabajo, evitando en todo momento prácticas inseguras.



3. **Adopción de posturas adecuadas** al manipular cargas o utilizar medios de manejo, previniendo lesiones osteomusculares.



4. **Ejecución responsable de tareas de alto riesgo**, con la debida certificación y el diligenciamiento correcto de permisos de trabajo y listas de chequeo.



5. **Manipulación segura de sustancias químicas**, siguiendo los protocolos de etiquetado, identificación, almacenamiento y disposición.



6. **No uso de joyas ni accesorios durante la jornada laboral**, minimizando el riesgo de atrapamientos o lesiones.



7. **Reporte inmediato de condiciones o actos inseguros**, incidentes y accidentes, como parte de una gestión transparente y preventiva del riesgo.



8. **Ejecución de las labores únicamente con entrenamiento validado**, garantizando un conocimiento adecuado en la operación de máquinas, herramientas e instalaciones.



9. **Mantenimiento del orden y la limpieza** en el lugar de trabajo, asegurando rutas de evacuación despejadas y una correcta segregación de residuos.



10. **Uso eficiente de los recursos naturales** como el agua, la energía y las materias primas, integrando el cuidado ambiental como un pilar de nuestras operaciones.

Estas reglas son más que lineamientos: son una declaración de principios que orientan nuestras acciones y decisiones cotidianas. En Fanalca, cada colaborador es un actor clave en la construcción de entornos laborales seguros y sostenibles.

Línea de ensamble Honda

10 Reglas de Oro - SST



1. Hago uso adecuado de elementos de protección personal.



2. Identifico adecuadamente los peligros en mi entorno y evito realizar prácticas inseguras.



3. Adopto posturas adecuadas al momento de manipular cargas y medios de manejo.



4. Cumpló los estándares de seguridad vial de la compañía de acuerdo con mi rol en la vía (conductor, peatón), y evito desplazarme por zonas de acceso restringido.



5. Aplico adecuadamente el procedimiento para el etiquetado, la identificación, la manipulación y el almacenamiento de sustancias químicas.



6. Evito usar joyas y accesorios durante la jornada laboral, por mi seguridad y para prevenir lesiones.



7. Informo de manera inmediata toda condición o acto inseguro, incidente y accidente de acuerdo con el procedimiento establecido por la empresa.



8. Realizo mi labor con el entrenamiento adecuado y validado por mi jefe inmediato y/o mi entrenador, especialmente para la manipulación correcta de máquinas, equipos, herramientas e instalaciones.



9. Mantengo el lugar de trabajo limpio y ordenado, con una adecuada segregación de residuos, y garantizo que el acceso a rutas de evacuación y a elementos de emergencias esté despejado.



10. Uso adecuadamente los recursos naturales, como agua, energía y materias primas.

Resultado del seguimiento reglas de oro en 2024:

90% de comportamientos seguros, obtenidos mediante la observación de las Reglas de Oro.

2.832 observaciones de comportamientos seguros en las planta de Yumbo, Medellín, Bogotá y Agencias de Autos.

Retroalimentación a 232 personas que incumplieron las Reglas de Oro.

73 personas capacitadas en formación de líderes observadores de comportamientos seguros, con un total de 92 hrs, con la participación del personal de las planta de Yumbo, Medellín, Bogotá y Agencias de Autos.

Actividades de promoción y prevención de la salud

Se desarrolla la **Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo**, la cual tiene como objetivo reforzar las actividades de medicina preventiva, como valoraciones médicas, tamizajes visuales, jornadas de vacunación, y campañas de prevención en salud sexual, enfermedades crónicas y riesgos osteomusculares. Asimismo, la prevención de los principales riesgos de la compañía se refuerza por medio de diferentes actividades, como el riesgo mecánico, riesgo biomecánico, riesgo vial y riesgo psicosocial.

Semana de la Salud

15 temas reforzados

886 participantes

180 horas de capacitación



Cobertura del SGSST

En 2024 el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo cubrió al 100% del personal, tanto vinculado directamente como por empresa temporal. El porcentaje de colaboración directa vs. temporal en los últimos tres años ha sido:

Tipo personal	2022	2023	2024
Directo	81%	83%	76%
Temporal	19%	17%	24%

Gestión de contratistas y terceros

La empresa también cuenta con programas para el control de los riesgos prioritarios, dentro de los cuales se incluye la gestión de proveedores, visitantes y contratistas mediante el **procedimiento IA-GS-0001 – Programa de Gestión de Contratistas**, en el que se detallan todos los requisitos para realizar las labores de manera segura. Asimismo, se dispone de una inducción de seguridad en formato virtual, cuyo objetivo es instruir a los contratistas sobre nuestras políticas de SST; esta inducción es un requisito previo para el desarrollo de sus actividades.

Respecto a los visitantes, se cuenta con una **Guía de Visitantes**, que contiene las principales recomendaciones para que la estadía de terceros en nuestras instalaciones sea segura y libre de riesgos.

Capacitación a nuestros contratistas:

81 inspecciones a personal contratista.

306 validaciones de documentos para trabajos especiales.

1.753 contratistas registrados en la plataforma.

CERO accidentes de trabajo por parte de los contratistas.



Indicadores de desempeño en SST

Fanalca ha logrado mantener una tendencia decreciente en la frecuencia de accidentes:

Accidentes	# Casos	%
2022	114	7,5%
2023	72	3,93%
2024	68	3,66%
Frecuencia de accidentes mortales	-	%
2022		0,00%
2023	1	0,01%
2024		0,00%
Enfermedades laborales		
2022	2	-
2023	0	-
2024	4	-

CERO casos de muertes por enfermedad laboral



Lesiones más frecuentes: osteomusculares.

Los peligros que generaron mayor riesgo de lesión y por los cuales se presentaron más enfermedades laborales fueron:

Biomecánicos		
2022	100%	-
2023	0%	-
2024	100%	-

Los peligros que más accidentes generaron fueron:

- Mecánicos: **59%**
- Biomecánicos: **19%**
- Físicos: **1%**

Estos peligros se priorizan, y con base en ello se definen medidas de intervención con las áreas. Cuando se materializan, se definen planes de acción con medidas casi inmediatas de intervención.

Este compromiso permanente con la vida se traduce en la acción diaria de nuestros equipos de Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes hacen posible que nuestra cultura de prevención se fortalezca a través de cada colaborador, en cada tarea y en cada sede de Fanalca.

Grajo chinche





5

Nuestro entorno: Tejiendo redes

[GRI 203-1, GRI-413-1]

Fundación Fanalca: Transformando vidas comprometidos con el desarrollo sostenible

Desde nuestra convicción de aportar al desarrollo sostenible de Colombia, en Fanalca impulsamos iniciativas de valor compartido que trascienden el ámbito industrial y se traducen en acciones concretas para el bienestar social. Con este propósito nació, en diciembre de 2003, la Fundación Fanalca, una expresión de nuestra Inversión Social Privada, orientada a generar impactos positivos y sostenibles en las comunidades más vulnerables.

Historia y propósito de nuestra fundación

La Fundación Fanalca surge como una extensión de nuestro compromiso con el progreso del país., Desde 1958 estamos contribuyendo al desarrollo industrial, económico y social de Colombia.

Desde nuestra vocación de generar bienestar y desarrollo más allá de nuestra operación empresarial, la **Fundación Fanalca** ha consolidado un modelo de intervención urbana y social con profundo impacto en comunidades vulnerables en las comunas 2, 7, 14, 18, 20 y 21 de la ciudad de Cali. Asimismo, gracias a la alianza con Compromiso Valle hemos extendido nuestra intervención a los municipios de Yumbo, Tuluá, Palmira, Jamundí, Candelaria y Buenaventura, mediante programas de generación de ingresos, como Brindamos Oportunidades, Sueños Sobre Ruedas, así como iniciativas de liderazgo sólido, entre ellas el Premio Cívico y el Laboratorio de Ideación Comunitaria.

En 2024 la Fundación Fanalca siguió comprometida con los aportes que hace al cumplimiento de la agenda de Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 de las Naciones Unidas, impactando a la transformación urbana y social en Cali y a los municipios donde intervenimos, contribuyendo al cumplimiento de los ODS 1, 4, 5, 8, 10, 11 y 17.



A través de la articulación entre la infraestructura urbana y los programas sociales, trabajamos por una transformación sostenible y equitativa que fortalece el tejido social, empodera a las personas y dinamiza oportunidades reales de cambio.

Las alianzas con instituciones públicas y privadas, organizaciones de base y comunidad, son un pilar fundamental de nuestro modelo, generan valor, potencian nuestro alcance, fortalecen la gestión del conocimiento, y nos permiten impactar a un mayor número de personas y comunidades.

Nuestra labor en la Fundación Fanalca se expresa en cuatro grandes líneas de acción: **Cultura Ciudadana, Educación, Generación de Ingresos y Sostenibilidad.** Estos ejes permiten responder a las necesidades locales desde una mirada integral, participativa y basada en resultados medibles. Cada año realizamos evaluaciones sistemáticas que nos permiten conocer el impacto real de nuestras intervenciones y seguir fortaleciendo nuestras estrategias.

Línea de acción cultura ciudadana

Total de participantes directos: 3.272

Para la Fundación Fanalca, la cultura ciudadana es un ejercicio de regulación comportamental que tiene incidencia directa en el bienestar socioeconómico de un territorio y se entiende como la práctica permanente de valores para la convivencia. De ahí su importancia como proceso dinámico, de encuentro humano y transformador de realidades. Por ello, promovemos el sentido de pertenencia, la convivencia y el cuidado del medio ambiente, mediante programas de formación y liderazgo dirigidos a niñas, niños, jóvenes y adultos de las zonas de intervención, con el fin de fortalecer sus habilidades sociales e iniciativas comunitarias y motivarlos a ser agentes de cambio en sus comunidades.

Empleando una metodología innovadora, dinámica y participativa, logramos que los participantes reconozcan su papel en la

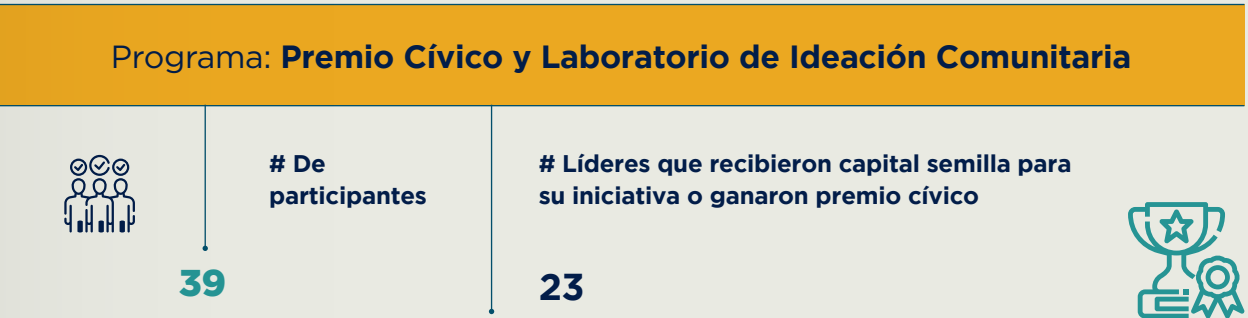
transformación positiva de su entorno, actúen con corresponsabilidad y desarrollen acciones que impulsen cambios en los aspectos que ellos mismos identifican. Gracias a este trabajo constante, hemos fortalecido el sentido de pertenencia y la apropiación ciudadana en los territorios, fomentando comunidades que cooperan y cuidan su entorno. Además, estas comunidades promueven el diálogo, incidiendo de manera estratégica en la sostenibilidad de los parques construidos y en la convivencia pacífica de los territorios.

Unidos con Compromiso Valle y otros aliados, desarrollamos los programas: Laboratorio de Ideación comunitaria y Premio Cívico, como estrategias para visibilizar, fortalecer las capacidades de organizaciones y líderes de las comunidades, y entregarles recursos a algunos de ellos para contribuir a la ejecución de sus acciones en el territorio.

Los principales resultados durante el año 2024 fueron:



Fuente: Base de datos de participantes de los programas sociales y resultados de la evaluación aplicada a una muestra de 340 (13%) participantes de los programas.



¹ Programas realizados en alianza con la Fundación Paz y Bien, Fundación Fútbol con Corazón, Sociedad de Mejoras Públicas, ACOPI, Aerocali, Asotaba, Coéxito, Energiteca, Compromiso Valle, Grupo Bancolombia, Grupo Multisectorial, Taxis Libres, Unidad de Acción Vallecaucana, Yoffice y la Secretaría de Seguridad y Justicia de Cali.

Línea de acción de educación

Total de participantes directos: **1.818**

Reconocemos que la educación es un derecho humano, base del crecimiento personal, motor de desarrollo y puente para lograr una sociedad más inclusiva y equitativa. Con los programas que se desarrollan en esta línea, contribuimos al fortalecimiento de las competencias académicas de niños, niñas y jóvenes, mediante programas educativos enfocados en la lectura, escritura y matemáticas. Creemos en la alfabetización digital para toda la población a través del uso de las TIC, el arte y el bilingüismo, promoviendo procesos de aprendizaje significativos que amplían sus oportunidades de desarrollo personal y social.

Los programas están diseñados a partir del conocimiento del contexto y las necesidades de los participantes, lo que permite adaptar las metodologías, estrategias y herramientas pedagógicas para garantizar procesos de aprendizaje pertinentes y efectivos, con un impacto significativo en el desarrollo educativo y personal de cada beneficiario. Además, aportamos a las instituciones educativas en su desarrollo institucional, y gracias a las diferentes alianzas generamos valor a los programas.

Los principales resultados durante el año 2024 son:

Programa: Aprendizaje en el parque y leer para crecer²



De
participantes

402

% De participantes
que avanzaron en
lectoescritura*

95%



% De participantes que
avanzaron en competencias
matemáticas

93%



Fuente: Base de datos de participantes de los programas y resultados de la evaluación aplicada a un grupo control de 155 participantes.

² En la comuna 21 el programa se realiza en alianza con la Fundación Paz y Bien.



Programa: Computadores en tu parque³



De
participantes

745

% De participantes que
evidencia una aplicación
de los programas de
office

87%



% De participantes
solo pueden acceder a
computador e internet en el
parque

48%



Fuente: Base de datos de participantes de los programas y resultados la evaluación aplicada a una muestra de 285 - 38% de los participantes.

Programa: Arte



De
participantes

471

% De participantes que
emplea las técnicas
artísticas aprendidas

95%



Municipios a los que
llega la cyber pintaton

17



Fuente: Base de datos de participantes de los programas y resultados de la evaluación aplicada a una muestra de 20 participantes.

Programa: Bilingüismo⁴



De
participantes

200

% De participantes que
avanzaron de nivel -A y A1
a A2 y B2

100%



% De participantes que
sienten más confianza al
hablar inglés

72%



Fuente: Base de datos de participantes de los programas y resultados de la evaluación aplicada por RedCol y New Cambridge a 100 participantes.

³ Este programa cuenta con el apoyo de Claro por Colombia, en la comuna 21.

⁴ Programa desarrollado en alianza con Comfandi, Redcol y New Cambridge School.



Línea de acción generación de ingresos

Total participantes directos: 1.483



Con los programas de empleabilidad impactamos la vida de jóvenes y mujeres jefes de hogar, provenientes de comunidades vulnerables, quienes, al generar ingresos, dignifican y transforman su vida y la de su familia. Impartimos formación apropiada, con calidad y basada en las necesidades del mercado, logrando la vinculación laboral de los participantes, como está evidenciado con los programas Técnico en Mecánica de Motos y Confecciones, en los que, de forma integral, se imparten conocimientos técnicos y humanos, y gracias a un acompañamiento psicosocial constante, fortalecemos su desarrollo personal y profesional. Junto a Compromiso Valle, hemos logrado mayor impacto y ampliado la cobertura en Cali y otros municipios.

Por su parte, con los programas **Manualidades, Emprendimiento – Red Crecemos Juntos y Generación Emprendedora**, contribuimos al mejoramiento

de la calidad de vida de adultos y personas mayores, mediante formaciones en habilidades y capacidades productivas, y el impulso para el desarrollo de iniciativas económicas sostenibles, a través de capital semilla, logrando así, que los participantes generen ingresos.

Los cursos complementarios del SENA, son oportunidades de aprendizaje que responden a necesidades de capacitación de la población y amplían el abanico de oportunidades y conocimientos útiles, incluso para iniciar proyectos propios.

Con esta oferta aportamos al desarrollo económico, la autonomía y el bienestar social de las comunidades donde tenemos presencia, generando oportunidades que se traducen en progreso.

Los principales resultados durante el año 2024 son:



* Indicador calculado sobre un total de 106 personas que se graduaron. Las 89 restantes se encontraban en proceso de formación a diciembre de 2024.

Fuente: Base de datos de participantes de los programas y resultado obtenido del seguimiento y contrataciones en empresas aliadas.



Fuente: Base de datos de participantes de los programas y resultado obtenido del seguimiento y contrataciones en empresas aliadas.



Fuente: Base de datos de participantes de los programas y resultado obtenido del seguimiento.



Fuente: Base de datos de participantes de los programas y resultado obtenido del seguimiento.

Programa: **Diplomados en Energía Solar Fotovoltaica y Alto Cilindraje**



De
participantes

42

De cursos
desarrollados

2



Fuente: Base de datos de participantes de los programas y programas ofertados.

Programa: **Cursos complementarios SENA**



De
participantes

869

De cursos
desarrollados

35



Fuente: Base de datos de participantes de los programas y programas ofertados.



Línea de acción sostenibilidad



La sostenibilidad la entendemos como la unión de esfuerzos entre la comunidad, la Secretaría de Deporte y Recreación, las entidades administradoras y la Fundación Fanalca, con el fin de conservar la infraestructura de los parques construidos. Además de sumar los recursos necesarios para los mantenimientos y reparaciones, es importante incorporar a la estrategia el componente de cultura ciudadana, con el cual contribuimos a generar sentido de pertenencia y apropiación comunitaria de estos espacios, logrando que se consoliden como verdaderos oasis de paz.

Los desafíos en sostenibilidad los atendemos para garantizar el disfrute de estos espacios en los que se desarrollan diferentes programas sociales, educativos, deportivos y recreativos de instituciones públicas y privadas. Son espacios vitales para el encuentro familiar y comunitario, y se convierten en un refugio de sana convivencia.

Usuarios promedio anual de los parques	% Satisfacción del estado de la infraestructura de los parques	% De aceptación que los parques contribuyen al mejoramiento físico del entorno	# De personas que consideran que el parque contribuye al mejoramiento de las problemáticas del barrio
1.474.457	90%	97%	74%

Fuente: Resultados de encuesta de percepción aplicada a 582 usuarios.

En 2024 la Fundación culminó las adecuaciones locativas y de dotación del Centro Comunitario Brisas de Mayo y del salón de la Fundación Semillitas Somos Todos. Además, realizó la entrega a la comunidad.



Voluntariado

En el marco de nuestro propósito superior “Nuestra prioridad, las personas; nuestro compromiso, el bienestar y el progreso sostenible”, la presidencia de Fanalca ha impulsado la estrategia de voluntariado, invitando a diferentes áreas y empresas de la organización a adoptar un parque de los ocho que hemos construido. Esto con el fin de acercar a los colaboradores a los territorios donde la fundación interviene, involucrándose con las realidades locales y promoviendo la vivencia de los valores corporativos en los territorios impactados por la Fundación.

Las acciones implementadas por los voluntarios han estado en el marco del mejoramiento de la infraestructura y la realización de actividades sociales con comunidad, tales como: instalación de techo de la pérgola, recuperación de la pista

de trote en el Parque la Arboleda, pintura de salones, instalación de lámparas de energía solar en el Parque Altos de Normandía, adecuación de cocinas, pintura de mural, limpieza y embellecimiento de espacios en la Playa Renaciente, entre otras. A nivel social, se realizó el encuentro de Expresiones Afrodescendientes en la Comuna 21, se hizo el recorrido con los niños y niñas de la Comuna 14 para conocer los lugares emblemáticos de Cali y se entregaron los kits escolares, mercados y regalos navideños en diferentes comunas de la ciudad.

Con el voluntariado logramos consolidar un puente entre los colaboradores de la organización, el trabajo de la Fundación y las comunidades intervenidas, sumando esfuerzos, alcanzando aprendizajes en doble vía y generando un impacto importante en los territorios.

De voluntarios
participantes



De intervenciones realizadas
en los parques y comunidad



Flor de guácimo

6

Liderando con
diversidad y propósito

6.1 Cadena de valor
sostenible

[GRI 2-6]

Nuestra cadena de valor está compuesta por unidades de negocio que generan impacto positivo en diversos sectores clave. A través de la transformación de acero, atendemos los segmentos de construcción y transformadores industriales con tubos y perfiles de alta precisión geométrica, ofreciendo un portafolio robusto que fortalece los procesos de nuestros clientes. En autopartes, garantizamos calidad y eficiencia bajo estándares internacionales como IATF 16949. Fanalvías contribuye al desarrollo de infraestructura vial sostenible, mientras que Honda Motos y Honda Automóviles representa nuestro compromiso con la movilidad responsable y la innovación tecnológica. En todas nuestras operaciones promovemos relaciones responsables con proveedores, impulsamos estrategias de abastecimiento sostenible y trabajamos por minimizar los impactos ambientales y sociales.

Relación responsable
con proveedores

Nuestras responsabilidades en materia social se extienden a lo largo de toda la cadena de suministro. Por ello, aunque actualmente no se cuenta con un proceso de evaluación integral que contemple todos los criterios sociales del estándar GRI, sí se realiza una validación obligatoria del cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) como requisito para la vinculación de nuevos proveedores. Esta verificación garantiza que los aliados estratégicos cumplen con las disposiciones legales en materia de SST, promoviendo entornos laborales seguros y saludables dentro de sus propias operaciones. Este criterio representa un primer paso hacia una gestión más robusta y responsable de nuestra cadena de valor, la cual aspiramos a seguir fortaleciendo progresivamente.

6.2 Calidad y gestión de riesgos

En Fanalca, entendemos la **calidad** como un compromiso colectivo y estratégico que impulsa nuestra promesa de valor y asegura la confianza de nuestros clientes. No se trata solo de cumplir estándares, sino de **integrar la excelencia y la sostenibilidad** en cada proceso.

Nuestra gestión de calidad se apoya en **sistemas robustos y certificados**, como la norma **IATF 16949** en la Planta de Ensamble de Motocicletas Honda, y las normas **ISO 9001** en los procesos de Transformación de Acero. Implementamos metodologías **lean manufacturing** y herramientas de mejora continua que nos permiten garantizar la trazabilidad, prevenir no conformidades y optimizar el uso de los recursos.

La calidad también se vincula con nuestra estrategia ambiental: **impulsamos prácticas de economía circular**, incorporando

materiales reciclables y gestionando los residuos bajo un enfoque preventivo. De igual forma, fomentamos una **cultura participativa**, en la que cada colaborador es parte activa de la mejora continua y la gestión responsable de riesgos.

Tomamos decisiones basadas en **datos y evidencia**, analizando las tendencias y causas raíz para fortalecer la confiabilidad de nuestras operaciones. Esto se traduce en relaciones de confianza con clientes, proveedores y comunidades, y en una **rendición de cuentas transparente** conforme a los Estándares GRI.

La calidad, para nosotros, es una expresión tangible de nuestra capacidad de transformación: **una empresa que innova, optimiza procesos y moviliza talento para construir valor sostenible**.



Marketing y etiquetado

[GRI 417-1, GRI 417-2, GRI 417-3]

Reconocemos la importancia de brindar información clara, verificable y conforme a la normativa sobre nuestros productos y servicios. A continuación, describimos los requisitos específicos por línea de producto:

- **Tubos y perfiles:** No existen requerimientos particulares relacionados con el etiquetado que exijan reportar el origen de los componentes o el contenido del producto. No obstante, es relevante destacar que el acero, materia prima principal en esta línea, es altamente reciclable, lo cual se alinea con los principios de la economía circular.

Durante la vigencia del año de reporte **no se registraron requerimientos ni reclamaciones por parte de las autoridades competentes, asociados a incumplimientos de normativas legales o códigos voluntarios relacionados con la información o el etiquetado de productos y servicios.**

- **Defensas viales:** Como parte de los requerimientos para la certificación bajo la norma EN 1317, se exige garantizar la trazabilidad completa de los productos, permitiendo su rastreo desde la materia prima hasta el producto terminado. Además, se proveen manuales de instalación para asegurar el uso correcto de los sistemas.
- **Autopartes:** Se certifica al cliente el origen de fabricación de cada producto y se realiza el reporte al sistema IMDS (International Material Data System). No se exige actualmente el etiquetado referente al uso seguro, eliminación del producto o impactos ambientales y sociales asociados.

En 2024 **no se presentaron casos de incumplimiento relacionados con las comunicaciones de marketing de la organización.** Este resultado refleja el compromiso de Fanalca con una comunicación responsable, ética y alineada con los principios de veracidad, transparencia y respeto por los consumidores.

6.3 Desempeño económico

Valor económico directo generado y distribuido [GRI 201-1]

Nuestro desempeño económico refleja la capacidad de generar valor compartido y dinamizar la economía local a través de relaciones responsables con nuestros grupos de interés. Esta gestión se complementa con prácticas de gobernanza ética, transparente y alineada con el cumplimiento normativo, que fortalecen la confianza y la sostenibilidad de nuestras operaciones. Así, contribuimos al desarrollo de nuestra región y consolidamos una cultura empresarial basada en la integridad y la eficiencia.

Ventas

Año	Ventas netas
2022	\$1.411.773.670
2023	\$1.158.346.862
2024	\$1.303.606.373



Valor económico generado

2022	2023	2024
VALOR ECONÓMICO GENERADO - VEG \$ 1.647.493.900 De los cuales el 90% corresponden a ingresos operacionales.	VALOR ECONÓMICO GENERADO - VEG \$ 1.308.790.095 De los cuales el 97% corresponden a ingresos operacionales.	VALOR ECONÓMICO GENERADO - VEG \$ 1.430.643.445 De los cuales el 99% corresponden a ingresos operacionales.
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO \$ 1.705.073.497 El 103% de la riqueza generada por Fanalca se devolvió a la sociedad en pagos a sus grupos de interés: <ul style="list-style-type: none">• Pagos a proveedores (compras): 89,4%• Sueldos, salarios y prestaciones de los empleados: 5,9%• Intereses financieros pagados: 1,1%• Impuestos pagados: 3,3% Inversión en comunidades y donaciones para proyectos sociales: 0,3%	VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO \$ 1.230.338.346 El 94% de la riqueza generada por Fanalca se devolvió a la sociedad en pagos a sus grupos de interés: <ul style="list-style-type: none">• Pagos a proveedores (compras): 84,5%• Sueldos, salarios y prestaciones de los empleados: 7,7%• Intereses financieros pagados: 3,9%• Impuestos pagados: 3,6% Inversión en comunidades y donaciones para proyectos sociales: 0,4%	VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO \$ 1.262.708.534 El 87% de la riqueza generada por Fanalca se devolvió a la sociedad en pagos a sus grupos de interés: <ul style="list-style-type: none">• Pagos a proveedores (compras): 80,4%• Sueldos, salarios y prestaciones de los empleados: 8,0%• Intereses financieros pagados: 3,9%• Impuestos pagados: 7,3% Inversión en comunidades y donaciones para proyectos sociales: 0,3%
VALOR ECONÓMICO RETENIDO -3% del valor económico generado en el 2022 fue retenido por los accionistas.	VALOR ECONÓMICO RETENIDO 6% del valor económico generado en el 2023 fue retenido por los accionistas.	VALOR ECONÓMICO RETENIDO 13% del valor económico generado en el 2024 fue retenido por los accionistas.

Operación con proveedores
locales
[GRI 204-1]

Compras locales	Dato 2022	Dato 2023	Dato 2024
Valor del total de compras y/o adquisiciones.	\$136.583.968,93	\$105.491.691.000	\$ 131.768.068.710
Valor del total de compras y/o adquisiciones que realizó la empresa a proveedores locales.	\$15.024.237	\$10.317.087.380	\$ 47.465.687.433
Porcentaje del presupuesto para adquisiciones y compras que se destina a proveedores locales.	11%	9,8%	36%

Durante 2024, en Fanalca realizamos **compras totales de bienes y servicios por aproximadamente USD 269 millones**, de los cuales, el 12 % **correspondió a compras nacionales**. En total, trabajamos con **853 proveedores nacionales e internacionales** que respaldan nuestras operaciones en las distintas líneas de negocio.

Del total de compras nacionales, el 36% **se efectuó a proveedores locales**, entendiendo como “locales” aquellos ubicados en el **departamento del Valle del Cauca**, donde se encuentra nuestra operación principal en **Fanalca Acopi Yumbo**. Es importante destacar que, aunque el **52% de las razones sociales** de nuestros proveedores nacionales se encuentran en esta región, su participación en valor representa el 36% del total de las compras nacionales.

La **selección y evaluación de proveedores** se realiza considerando las **Políticas de Gestión Integral de Riesgos, Responsabilidad Social Empresarial y Cumplimiento Normativo**, incluyendo los sistemas de **Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SARLAFT)**, así como los estándares de **Seguridad y Salud en el Trabajo**, desempeño ambiental y capacidad de producción o prestación de servicios.

La mayor concentración de proveedores estratégicos para nuestras líneas productivas se ubica en **Bogotá, Medellín y Cali**, donde fortalecemos relaciones a largo plazo que promueven la eficiencia operativa, la trazabilidad y el abastecimiento responsable.

Asistencia financiera recibida
del gobierno
[GRI 201-4]

Para el año gravable 2024, Fanalca registró los siguientes valores de asistencia financiera recibida del gobierno:

Concepto	Fanalca S.A. (millones COP)
Crédito fiscal (Renta)	16.240.472.000
Subvención MinCiencia	139.474.811
Descuento IVA activos productivos	1.020.594.068

Un crédito fiscal por concepto de saldo a favor en el Impuesto sobre la Renta por un valor total de \$16.240.472.000. Dentro de este valor se incluye un **descuento tributario por \$139.474.811, correspondiente a una subvención otorgada por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación en el marco de programas de fomento al desarrollo tecnológico**. Adicionalmente, se incorpora como descuento tributario el valor de \$1.020.594.068 por concepto de IVA en la adquisición de activos reales productivos, conforme a lo dispuesto en el artículo 258-1 del Estatuto Tributario.

6.4 Equidad y
transparencia en la
estructura salarial

[GRI 202-1, GRI 202-2, GRI 405-2]

Equidad salarial en relación
con el salario mínimo legal

Durante los años 2022, 2023 y 2024, Fanalca ha mantenido una política salarial competitiva y equitativa, con ratios de salario inicial significativamente superiores al salario mínimo legal vigente (SMMLV) tanto para hombres como para mujeres. En 2024, por ejemplo, los salarios para hombres estuvieron entre un 113% hasta 916% por encima del SMMLV, mientras que para mujeres estuvieron entre un 114% y un 906%, evidenciando una diferencia mínima entre géneros en la mayoría de los rangos ocupacionales.

La comparación se realizó considerando tanto el salario básico como el salario integral y según el nivel jerárquico, lo refleja con mayor precisión las condiciones salariales reales. Estos resultados demuestran el compromiso de Fanalca con la equidad salarial y la inclusión, asegurando que todos los colaboradores, independientemente de su sexo, reciban una remuneración justa y por encima del estándar legal.

FANALCA						
Niveles	2022		2023		2024	
	Hom vs SMMLV	Muj vs SMMLV	Hom vs SMMLV	Muj vs SMMLV	Hom vs SMMLV	Muj vs SMMLV
Alta Dirección (INTEGRAL)	370%	276%	380%	270%	340%	274%
Dirección (INTEGRAL)	176%	180%	167%	190%	165%	162%
Líderes primera línea (INTEGRAL)	118%	110%	116%	110%	113%	114%
Líderes primera línea (BÁSICO)	844%	885%	862%	879%	916%	906%
Líderes segunda línea (BÁSICO)	658%	659%	643%	644%	614%	635%
Administrativos / No líderes (BÁSICO)	245%	267%	238%	255%	239%	262%
Operativo (BÁSICO)	138%	112%	136%	115%	137%	114%

Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local



Promovemos el desarrollo económico local, mediante la contratación de talento directivo proveniente de las comunidades donde operamos. Esta práctica fortalece el vínculo con el entorno, facilita la comprensión de las dinámicas regionales y contribuye a la generación de empleo calificado en el país.

Durante los años 2022 y 2023, el 100% de los altos ejecutivos contratados en Colombia fueron personas originarias de la comunidad local, con 9 y 8 ejecutivos respectivamente. Para el año 2024, se mantuvo esta proporción con ocho (8) ejecutivos locales en cargos de alta dirección, según la metodología de valoración de Korn Ferry.

Equidad salarial entre géneros



En los niveles de alta dirección, se evidencian brechas salariales persistentes entre hombres y mujeres. Aunque se observa una mejora progresiva en el ratio de remuneración de las mujeres (de 82% en 2022 a 87% en 2024), este continúa por debajo del ratio de los hombres, que se mantiene por encima del 100%. En contraste, en el nivel de dirección, los datos muestran una tendencia hacia la equidad, con ratios cercanos entre ambos géneros.

En los niveles operativos, como “Líderes de primera línea” y “Operativo”, la brecha salarial entre hombres y mujeres es más marcada. Las mujeres presentan ratios consistentemente

inferiores al promedio general, mientras que los hombres se mantienen por encima. Por ejemplo, en 2022, las mujeres en el nivel operativo registran un ratio del 83%, frente al 102% de los hombres. Aunque hay mejoras en años posteriores, estas diferencias evidencian la necesidad de fortalecer las políticas de equidad salarial en los niveles de base de la organización.

Reconocemos la importancia de avanzar hacia una remuneración equitativa entre géneros en todos los niveles organizacionales. Los datos analizados permiten identificar áreas de mejora y orientar acciones concretas para cerrar las brechas existentes.

6.5 Gobierno, transparencia y cumplimiento

Ética empresarial y transparencia en la gestión

[GRI 205-1, GRI 205-2, GRI 205-3]

En Fanalca, la ética empresarial y la transparencia son pilares fundamentales de nuestra cultura corporativa. **A través del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), y del Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos (SAGRILAFT LA), Financiación del Terrorismo (FT) y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (FPADM),** implementamos políticas claras para prevenir que Fanalca sea utilizada para canalizar recursos provenientes de dichas actividades,

anticipar operaciones del soborno transnacional, gestionar riesgos de corrupción y asegurar el cumplimiento normativo en todas nuestras operaciones. Estas directrices aplican a socios, colaboradores, contratistas, proveedores, clientes y aliados estratégicos, y se complementan con mecanismos de denuncia, procesos de debida diligencia y monitoreo, mecanismos de gestión de riesgos y segmentación, auditorías periódicas y formación continua, garantizando una gestión íntegra y responsable en nuestras relaciones internas y externas.

Políticas existentes



- Código de Ética:** Es el principal marco normativo, así como el conjunto de valores éticos que rigen el actuar de Fanalca y de sus colaboradores en su relación con los diferentes públicos.
- Política SAGRILAFT:** Principios y directrices que orientan la prevención, detección y gestión del riesgo de lavado de activos, financiación del terrorismo y la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva, asegurando el cumplimiento normativo y la integridad en todas las operaciones.
- Manual SAGRILAFT:** Guía que desarrolla los principios y directrices contenidos en la política SAGRILAFT.
- Política Antisoborno y Anticorrupción:** Principios y directrices que previenen, detectan y sancionan prácticas de soborno y corrupción, promoviendo la transparencia y la integridad en todas las operaciones de Fanalca.
- Manual del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE):** Guía que desarrolla los principios y directrices relacionados en la Política Antisoborno y anticorrupción para prevenir, detectar y gestionar riesgos de corrupción y soborno transnacional.
- Cláusulas contractuales antisoborno, anticorrupción y para la prevención de lavado de activos, financiación del terrorismo y la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva:** Permiten la terminación de contratos y sanciones económicas ante incumplimientos.

Medidas para el cumplimiento



- Prohibición de sobornos y pagos de facilitación:** No se permiten favores, pagos o regalos que puedan influir indebidamente en autoridades.
- Debida diligencia:** Revisión periódica de aspectos legales, financieros y operativos de contrapartes y negocios internacionales.
- Gestión de riesgos en los programas de cumplimiento SAGRILAFT y PTEE:** Liderada por el Jefe Oficial de Cumplimiento.
- Capacitación continua:** Dirigida a colaboradores, contratistas y proveedores sobre prevención del soborno y prácticas corruptas.
- Mecanismos de denuncia:** Canal confidencial disponible (lineaetica@fanalca.com) y buzones físicos en distintas áreas, para reportar actos indebidos.
- Supervisión y auditoría interna:** Evaluación periódica de la efectividad del PTEE y encuestas de percepción.
- Resolución de conflictos de interés:** Mecanismos claros para reportar y gestionar situaciones que puedan afectar la objetividad.

Privacidad del cliente

[GRI 418-1]

En Fanalca reconocemos la importancia de la protección de los datos personales y la privacidad de nuestros clientes, usuarios y grupos de interés. En línea con nuestro compromiso por la transparencia y la ética en la gestión de la información, mantenemos controles estrictos y procesos seguros para el manejo de datos sensibles.

Durante el periodo reportado, **no se identificaron reclamaciones relacionadas con violaciones a la privacidad de los clientes ni con pérdida de datos personales.** Este resultado refleja la efectividad de nuestras políticas de protección de datos a través de nuestro programa integral para la gestión de datos personales PIGDP, así como el cumplimiento normativo con las disposiciones legales vigentes en Colombia en materia de habeas data y tratamiento de información.

Seguimos fortaleciendo nuestras prácticas internas para garantizar que la confianza depositada en nosotros, por parte de nuestros clientes, se mantenga como un activo fundamental de nuestra operación.

Canales de denuncia y gestión de casos

Adicionalmente, aseguramos el adecuado funcionamiento de nuestros mecanismos de reporte, los cuales permiten a cualquier grupo de interés (colaboradores, directivos, asociados, contratistas, proveedores u otros terceros), reportar situaciones relacionadas con casos de soborno y corrupción o expresar inquietudes de forma anónima y confidencial a través de los siguientes canales:



Correo electrónico:

lineaetica@fanalca.com



Buzones físicos: ubicados en el Centro Logístico, Planta Autopartes, Kiosko, Planta Tubería y Planta LEH

Estos mecanismos complementan nuestras evaluaciones de riesgos y refuerzan nuestro compromiso con la transparencia, la ética y la integridad empresarial.



Comunicación y formación
sobre políticas y
procedimientos anticorrupción

Durante el 2024, aseguramos la **comunicación y formación en políticas y procedimientos anticorrupción y SAGRILAF** a nuestros **colaboradores**, con el propósito de fortalecer la cultura de ética y cumplimiento en la organización y garantizar la aplicación efectiva de nuestra política.



Formación a
colaboradores
1.341
(70%)

recibieron
formación
anticorrupción a
través del **curso de
compliance** en las
modalidades virtual
y presencial.

Como reflejo de nuestro **cumplimiento al Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) , del SAGRILAF y de nuestros canales de comunicación se destacan estos datos:**

En 2024, no se presentaron incidentes relacionados con corrupción, soborno transnacional ni relacionados con delitos LA, FT, FPADM.

CERO casos de corrupción confirmados, en:

- Incidentes confirmados de corrupción, soborno transnacional ni relacionados con delitos LA, FT, FPADM.
- Incidentes confirmados que derivaron en despidos o medidas disciplinarias a empleados.
- Casos confirmados en los que se rescindieron o no se renovaron contratos con socios de negocio por infracciones relacionadas con corrupción.
- Casos jurídicos públicos relacionados con corrupción interpuestos contra la organización o sus empleados.

Competencia desleal

[GRI 206-1]

En Fanalca mantenemos un compromiso firme con la libre competencia y la conducta ética en el mercado. Nuestra actuación se rige por el cumplimiento estricto de la normativa aplicable y por principios de integridad empresarial que promueven relaciones justas, transparentes y responsables con nuestros grupos de interés.

En el año 2024, en Fanalca no se presentaron reclamaciones ni requerimientos relacionados con acciones de competencia desleal, ni por infracciones a la legislación sobre prácticas monopólicas o contrarias a la libre competencia. Asimismo, no se registran antecedentes de este tipo en periodos anteriores, lo cual reafirma nuestra cultura de cumplimiento y actuación transparente en los sectores donde operamos.

Fiscalidad

[GRI 207-1, GRI 207-2, GRI 207-3]

En nuestra compañía, abordamos la fiscalidad desde una perspectiva de cumplimiento, integridad y sostenibilidad. Contamos con una **estrategia fiscal corporativa** que forma parte integral de su marco de cumplimiento normativo, alineada con principios de legalidad, equidad, eficiencia y transparencia, en concordancia con la normativa colombiana y las buenas prácticas empresariales.

La gobernanza fiscal está liderada por el director tributario que tiene a su cargo la implementación y supervisión de la estrategia fiscal, así como la gestión efectiva de los riesgos tributarios. Su rol incluye el diseño de procesos internos que aseguren la correcta aplicación de la normatividad, garantizando el cumplimiento sustancial y formal de las obligaciones fiscales. Esta estrategia permite optimizar el uso de recursos para fortalecer la innovación, apoyar el crecimiento económico del país mediante el pago responsable de impuestos, y promover la sostenibilidad financiera y operativa de la compañía.

Fanalca participa activamente en espacios técnicos y gremiales relacionados con el sistema tributario nacional, como el Instituto Colombiano de Derecho Tributario (ICDT) y la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI). A través de estas instancias, la organización accede a capacitaciones, actualizaciones normativas y oportunidades de diálogo técnico que fortalecen su capacidad para actuar de manera informada y responsable. De esta manera, promovemos una gestión fiscal sólida, transparente y alineada con los principios de sostenibilidad, como parte esencial del compromiso con una operación responsable y con impacto positivo en el entorno económico y social.

7

Indicadores de Desempeño GRI y SASB

Indicadores de Desempeño GRI y SASB

Código GRI/SASB	Nombre del indicador	Ubicación en el informe	Página	Nombre del capítulo
2-1	Detalles de la organización.	Dónde estamos ubicados.	12, 18	Acerca de nuestra organización. Nuestro negocio en cifras.
2-2	Organizaciones incluidas en la memoria de sostenibilidad de la organización.	Portafolio de negocio. Diversidad que crea valor.	12, 41	Acerca de nuestra organización. Raíces que forjan el cambio: identidad, liderazgo y ecosistema empresarial.
2-3	Periodo de presentación de la memoria, frecuencia y punto de contacto.	Acerca de este informe.	8	Acerca de este informe.
2-6 EM-IS-430a.1	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.	Nuestras unidades de negocio. Producción. Cadena de Valor Sostenible.	14, 18, 115	Acerca de nuestra organización. Nuestro negocio en cifras. Liderando con diversidad y propósito.
2-7	Empleados	Talento. Nuestro equipo: talento que moviliza el cambio.	20, 75	Nuestro negocio en cifras. Talentos que transforman.

Código GRI/SASB	Nombre del indicador	Ubicación en el informe	Página	Nombre del capítulo
2-8	Trabajadores que no son empleados.	Nuestro equipo: talento que moviliza el cambio.	75	Talentos que transforman.
2-9	Estructura y composición de la gobernanza.	Liderazgo que guía. Diversidad que crea valor.	37, 41	Raíces que forjan el cambio: identidad, liderazgo y ecosistema empresarial.
2-11	Dirección del máximo órgano de gobierno.	Liderazgo que guía.	37	Raíces que forjan el cambio: identidad, liderazgo y ecosistema empresarial.
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos.	Liderazgo que guía.	37	Raíces que forjan el cambio: identidad, liderazgo y ecosistema empresarial.
2-22	Declaración sobre estrategia de sostenibilidad.	Carta del presidente. Análisis de doble materialidad.	3, 50	Forjando nuestro rumbo sostenible.
2-23	Compromisos y políticas.	Identidad que impulsa.	35	Raíces que forjan el cambio: identidad, liderazgo y ecosistema empresarial.
2-28	Asociaciones de miembros.	Afiliaciones y asociaciones.	25	Nuestro negocio en cifras.
201-1	Valor económico directo generado y distribuido.	Resultados financieros. Desempeño económico - Valor económico directo generado y distribuido.	19, 118	Nuestro negocio en cifras. Liderando con diversidad y propósito.
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación.	Otros beneficios.	87	Talentos que transforman.
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno.	Desempeño económico - Asistencia financiera recibida del gobierno.	121	Liderando con diversidad y propósito.
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo.	Desempeño económico - Equidad y transparencia en la estructura salarial.	121	Liderando con diversidad y propósito.
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local.	Desempeño económico - Equidad y transparencia en la estructura salarial.	121	Liderando con diversidad y propósito.

Código GRI/SASB	Nombre del indicador	Ubicación en el informe	Página	Nombre del capítulo
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados.	Fundación Fanalca: Transformando vidas comprometidos con el desarrollo sostenible.	101	Nuestro entorno: tejiendo redes.
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales.	Operación con proveedores locales.	120	Liderando con diversidad y propósito.
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con corrupción.	Gobierno, Transparencia y Cumplimiento - Ética empresarial y Transparencia en la gestión.	123	Liderando con diversidad y propósito.
205-2 205-3	Comunicación y formación sobre políticas anticorrupción.	Gobierno, Transparencia y Cumplimiento - Ética empresarial y Transparencia en la gestión.	123	Liderando con diversidad y propósito.
206-1	Competencia desleal.	Gobierno, Transparencia y Cumplimiento - Competencia desleal.	127	Liderando con diversidad y propósito.
207-1, 207-2, 207-3	Estrategia y gobernanza fiscal.	Gobierno, Transparencia y Cumplimiento - Fiscalidad.	127	Liderando con diversidad y propósito.
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen.	Materiales utilizados por peso o volumen. Producción - Transformación de acero. Cadena de valor sostenible.	17, 19, 115	Acerca de nuestra organización. Nuestro negocio en cifras. Liderando con diversidad y propósito.
302-1	Consumo de energía dentro de la organización.	Transición energética.	66	Protegiendo la diversidad natural.
302-4	Reducción del consumo energético.	Transición energética.	66	Protegiendo la diversidad natural.
303-3	Extracción de agua.	Agua.	59	Protegiendo la diversidad natural.
306-2	Generación de residuos.	Residuos.	61	Protegiendo la diversidad natural.
306-3 EM-IS-150a.1	Residuos generados.	Residuos.	61	Protegiendo la diversidad natural.
306-4 EM-IS-150a.1	Residuos desviados de la eliminación.	Residuos.	61	Protegiendo la diversidad natural.
306-5	Residuos eliminados	Residuos.	61	Protegiendo la diversidad natural.

Código GRI/SASB	Nombre del indicador	Ubicación en el informe	Página	Nombre del capítulo
3-1	Proceso para determinar los temas materiales.	Construyendo juntos.	48	Forjando nuestro rumbo sostenible.
3-2	Lista de temas materiales.	Construyendo juntos.	50	Forjando nuestro rumbo sostenible.
401-1	Nuevas contrataciones y rotación de empleados.	Nuestro Equipo: Talento que moviliza el cambio - Contratación.	77	Talentos que transforman.
401-2	Beneficios para los empleados.	Bienestar de los Colaboradores - Beneficios para los empleados a tiempo completo.	82	Talentos que transforman.
401-3	Permiso parental.	Nuestro Equipo: Talento que moviliza el cambio - Permiso parental.	79	Talentos que transforman.
402-1	Periodos mínimos de preaviso para cambios operativos.	Relaciones Laborales y procesos de diálogo con los colaboradores.	81	Talentos que transforman.
403-1 a 403-10	Seguridad y salud en el trabajo.	Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): Entornos que cuidan, Identificación de peligros y gestión del riesgo, Atención integral en salud ocupacional.	90	Talentos que transforman.
404-1	Promedio de horas de formación.	Bienestar de los colaboradores: Bienestar que transforma vidas.	82	Talentos que transforman.
404-2	Programas de mejora de competencias.	Bienestar de los colaboradores: Bienestar que transforma vidas.	82	Talentos que transforman.
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	Nuestro equipo: talento que moviliza el cambio.	75	Talentos que transforman.
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.	Desempeño economico - Equidad y transparencia en la estructura salarial.	121	Liderando con diversidad y propósito.
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.	Bienestar de los colaboradores: Bienestar que transforma vidas.	82	Talentos que transforman.
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo.	Derechos Humanos: Compromiso en toda la cadena de valor.	90	Talentos que transforman.

Código GRI/SASB	Nombre del indicador	Ubicación en el informe	Página	Nombre del capítulo
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil.	Derechos Humanos: Compromiso en toda la cadena de valor.	90	Talentos que transforman.
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.	Derechos Humanos: Compromiso en toda la cadena de valor.	90	Talentos que transforman.
410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos.	Derechos Humanos: Compromiso en toda la cadena de valor.	90	Talentos que transforman.
413-1	Operaciones con participación de la comunidad.	Fundación Fanalca: Transformando vidas comprometidos con el desarrollo sostenible.	101	Nuestro entorno: tejiendo redes.
417-1, 417-2, 417-3	Marketing y etiquetado.	Calidad - Marketing y Etiquetado.	117	Liderando con diversidad y propósito.
418-1	Privacidad del cliente.	Privacidad del cliente.	125	Liderando con diversidad y propósito.

Fanalca 

fanalca.com