Soluciones de Tecnología e Ingeniería S.A.S

INFORME DE SOSTENIBILIDAD

Periodo 2025

SC-2001913 ST-2001914

CONTENIDO

DECLARACIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN 5
1. Información de la organización 6
1.1. Actividades Marcas, Productos y Servicios de la organización 6
1.2. Localización de la organización 6
1.3. Organigrama 7
1.4. Actividades y trabajadores 7
1.5. Principios y valores 8
1.6. Estrategia, políticas y prácticas 8
1.7. Misión 8
1.8. Visión 8
1.9. Objetivos estratégicos según lineamientos 9
1.10. Tabla de Políticas y otras disposiciones de la compañía 10
2. Grupos de Interés y asuntos materiales 10
2.1. Grupos de interés 10
2.1.1. Grupos de interés internos: 11
2.1.2. Grupos de interés externos: 11
2.2. Asuntos materiales 13
2.2.1. Metodología de identificación de materialidad 13
2.2.2. Identificación de asuntos materiales 14
2.3. Alineación estratégica con los ODS 16
2.3.1. Dimensión social ODS 3, 5 y 10 16
2.3.2. Dimensión económica ODS 8 y 9 17
2.3.3. Dimensión ambiental ODS 7, 12 y 13 18
2.3.4. Dimensión de gobernanza ODS 17 19
3. Gestión de gobernanza 19
3.1. Participación de grupos de interés en la toma de decisiones 19
3.1.1. Espacios de participación y consulta 19
3.1.2. Mecanismos de participación y diálogo 20
3.1.3. Publicación de informes periódicos sobre el desempeño organizacional 21
3.2. Acceso a la información y transparencia para grupos de interés 23
3.3. Cumplimiento normativo y gestión legal 24
3.4. Actualización de políticas basada en partes interesadas 25
3.5. Gestión de riesgos estratégicos, operativos y reputacionales 26

Copia NO controlada al descargar o imprimir

3.5.1. Oportunidades estratégicas 28
3.6. Relacionamiento justo con proveedores y contratistas 29
3.6.1. Evaluaciones periódicas de desempeño de proveedores y contratistas 30
3.6.2. Criterios de evaluación 31
3.6.3. Clasificación de desempeño 31
3.6.4. Gestión de resultados y mejora continua 32
3.6.5. Enfoque social en la cadena de suministro 32
3.6.6. Impacto social de las compras locales 32
3.6.7. Identificación de peligros y riesgos en contratistas 33
3.6.8. Seguimiento y control 34
3.7. Seguridad y protección de la información 35
4. Gestión ESG 36
4.1. Dimensión económica - Impactos económicos indirectos 36
4.1.1. Inversión en infraestructura sostenible 36
4.1.2. Inversión en investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) 37
4.1.3. Ética, transparencia y anticorrupción 38
4.1.3.1. Gestión de riesgos de corrupción 38
4.1.3.2. Auditorías externas a los Estados Financieros. 39
4.1.3.3. Capacitaciones periódicas sobre ética y transparencia. 40
4.2. Dimensión Ambiental 43
4.2.1. Energía - Consumo energético dentro de la organización y Reducción en el consumo de energía. 43
 Eficiencia energética. 43
4.2.2. Agua y efluentes 44
4.2.3. Emisiones 46
4.2.4. Huella de carbono corporativa. 47
4.2.5. Residuos 48
4.2.6. Gestión de Riesgos asociados al Cambio Climático 51
4.2.7. Avances Ambientales Destacados 2025 52
4.2.8. Gestión de riesgos y sostenibilidad 53
4.2.9. Alineación con estándares internacionales 53
4.3. Dimensión social 54
4.3.2. Talento Humano y Desarrollo Profesional 54
4.3.3. Procesos de Selección 56
4.3.4. Evaluación de Desempeño 57

Copia NO controlada al descargar o imprimir

4.3.5. Formación y fortalecimiento de Capacidades 57
4.3.6. Seguridad y Salud en el Trabajo 59
4.3.6.1. Participación y gestión preventiva 59
4.3.6.2. Gestión de comités 60
4.3.6.3. Tasa de Accidentalidad 61
4.3.7. Beneficios Laborales y Bienestar 61
4.3.8. Compromiso Social 63
4.3.9. Avances en la dimensión social 2025 64
5. CONCLUSIONES 66
5.1. Conclusiones por Dimensión 66

Copia NO controlada al descargar o imprimir

DECLARACIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN

En SDT Ingeniería S.A.S entendemos la sostenibilidad como un compromiso integral que orienta nuestras decisiones y fortalece la generación de valor responsable para nuestros grupos de interés. Por ello, presentamos nuestro segundo Informe de Sostenibilidad, reflejo de la evolución organizacional y del fortalecimiento de nuestra gestión ambiental, social y de gobernanza (ESG).

Durante el 2025 continuamos consolidando una cultura basada en la ética, la transparencia, la innovación y la mejora continua, fortaleciendo la gestión de riesgos, el cumplimiento normativo, la transformación digital y la gestión responsable de nuestra cadena de valor. Entre los principales resultados se destacan el afianzamiento de nuestros sistemas de gestión, el de cumplimiento normativo y la consolidación de mecanismos de transparencia y prevención de la corrupción.

Asimismo, promovimos iniciativas orientadas al bienestar de nuestros colaboradores, la seguridad y salud en el trabajo, el relacionamiento con las comunidades y la gestión ambiental responsable, alineando nuestras acciones con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y estándares internacionales de referencia.

Somos conscientes de los desafíos que enfrenta el entorno empresarial y reafirmamos nuestro compromiso de continuar fortaleciendo nuestras capacidades organizacionales, promoviendo la innovación y consolidando una gestión basada en la transparencia, la eficiencia y la generación de valor sostenible.

Agradecemos a nuestros colaboradores, clientes, proveedores, aliados estratégicos y demás grupos de interés por acompañarnos en este proceso de crecimiento y transformación hacia una organización cada vez más responsable, competitiva y sostenible.

Con gratitud y compromiso.



DIEGO HERNANDEZ
Presidente

Copia NO controlada al descargar o imprimir

1. Información de la organización

1.1. Actividades Marcas, Productos y Servicios de la organización

Somos una empresa colombiana de soluciones TIC, orientada a ofrecer productos y servicios relacionados con el diseño, implementación, comercialización (Ofimática, Suministro, IAAS) y soluciones integradas de telecomunicaciones, incluyendo Conectividad, Seguridad (CCTV-Perimetral-Ciberseguridad), Infraestructura TI. Todo esto respaldado con servicios especializados de soporte técnico y monitoreo.

Los principales servicios se agrupan en:

- Conectividad GPON
- Datacenter e hiperconvergencia
- Conectividad LAN, WLAN y Cableado
- Seguridad CCTV y seguridad electrónica
- Suministro de equipos de computo
- Ciberseguridad
- Comunicaciones unificadas
- SD-WAN

A través de este portafolio, la organización impulsa la innovación, la continuidad operativa y fomenta el desarrollo tecnológico en los sectores donde participa, integrando criterios de eficiencia, seguridad y sostenibilidad.

1.2. Localización de la organización

SDT Ingeniería S.A.S. tiene su sede principal en la ciudad de Bogotá D.C. en la Calle 71 N.° 13-81, desde donde se coordinan las actividades estratégicas, administrativas y operativas.

Actualmente contamos con presencia en aproximadamente 16 departamentos, lo que representa cerca del 50 % del país, mediante la ejecución de proyectos, prestación de servicios técnicos y acompañamiento a clientes en diferentes regiones. Esta cobertura refleja su capacidad para operar en diversos contextos geográficos y responder de manera oportuna a las necesidades del mercado a nivel nacional.

Copia NO controlada al descargar o imprimir

1.3. Organigrama

La organización cuenta con una estructura organizacional definida que permite la adecuada gestión de sus procesos estratégicos, operativos y de soporte, facilitando la toma de decisiones, el control interno y el cumplimiento de sus objetivos corporativos.



Gráfica 1. Estructura organizacional Periodo 2025 (GRI 2-9)

1.4. Actividades y trabajadores

SDT Ingeniería S.A.S. desarrolla sus actividades como integrador tecnológico, ofreciendo soluciones adaptadas a las necesidades específicas de sus clientes en distintos sectores económicos.

La operación se soporta en un equipo humano altamente calificado, complementado por contratistas y aliados estratégicos, que contribuyen al desarrollo de proyectos y a la prestación de servicios especializados en todo el territorio nacional.

Cada proyecto está respaldado por el uso de tecnologías de fabricantes reconocidos a nivel internacional y por un equipo humano especializado que aporta conocimiento, experiencia y compromiso en cada etapa del proceso.

La organización atiende sectores como:

- Sector público: Alcaldías, gobernaciones, entidades nacionales
- Sector real o empresarial: Industrias, comercio, logística, Oil and gas, energía
- Sector educativo: Universidades, colegios, centros técnicos.

Copia NO controlada al descargar o imprimir

- Sector cooperativo: Cooperativas de ahorro y crédito, fondos de empleados.
- Sector salud: Hospitales, clínicas, laboratorios, etc.

De este modo, SDT Ingeniería S.A.S. consolida su rol como aliado estratégico en la implementación de soluciones tecnológicas que contribuyen al desarrollo económico y tecnológico del país.

1.5. Principios y valores

Nuestros valores y principios orientan la forma en que desarrollamos nuestras actividades y fortalecen nuestro compromiso con una gestión responsable y sostenible, estos se basan en la confianza, el compromiso, el respeto y la responsabilidad, pilares que guían nuestras relaciones con colaboradores, clientes, proveedores y demás grupos de interés, promoviendo el cumplimiento, la transparencia y la calidad en cada proyecto.

A su vez, nuestros principios organizacionales: *innovación, competitividad, desarrollo, aprendizaje, trabajo en equipo y pasión por lo que hacemos* impulsan la mejora continua, el fortalecimiento del talento humano y la generación de soluciones tecnológicas que aportan valor a nuestros clientes y a la sociedad.

1.6. Estrategia, políticas y prácticas

La estrategia corporativa de SDT Ingeniería S.A.S. orienta la toma de decisiones hacia la generación de valor sostenible, integrando criterios económicos, sociales y ambientales en su modelo de negocio.

Este enfoque permite alinear las operaciones con su propósito organizacional, fortaleciendo su competitividad, su capacidad de adaptación y su contribución al desarrollo sostenible.

1.7. Misión

Somos un integrador de servicios administrados y operador virtual de telecomunicaciones, que proporciona estrategias integradoras e innovadoras que satisfacen necesidades de tecnología e ingeniería avanzada, para todos los sectores de la economía.

1.8. Visión

Copia NO controlada al descargar o imprimir

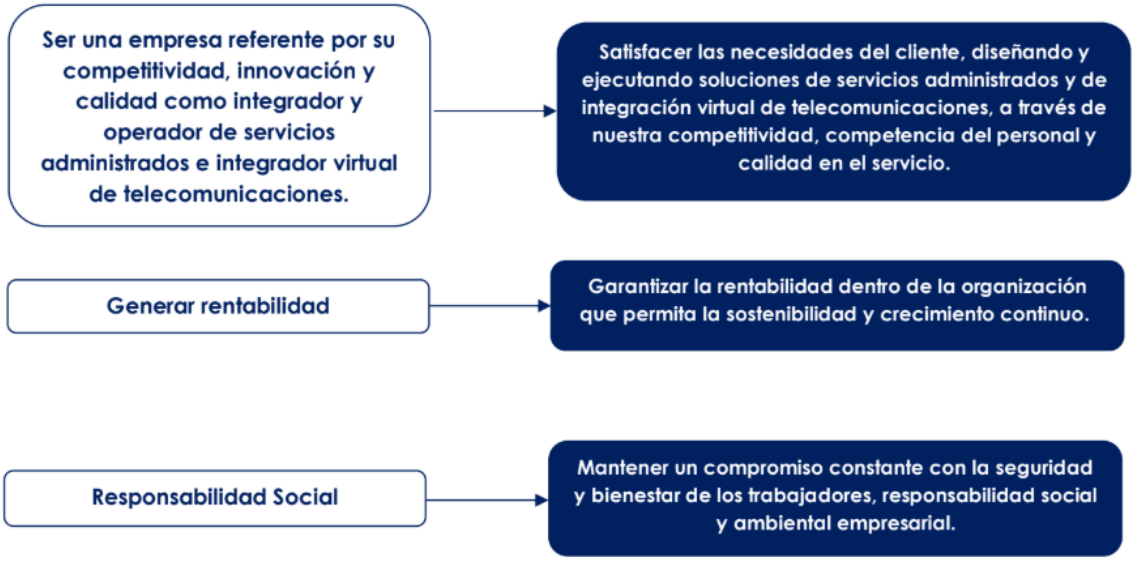
Para el 2026 ser referente como integrador y operador de servicios administrados y operador virtual de telecomunicaciones, mediante un alto estándar de calidad en la ejecución de la operación.

Acorde a lo establecido en la visión los lineamientos son:

- Ser una empresa referente por su competitividad, competencia del personal y calidad como integrador y operador de servicios administrados y operador virtual de telecomunicaciones.
- Generar rentabilidad.
- Responsabilidad social.

1.9. Objetivos estratégicos según lineamientos

La organización ha definido objetivos estratégicos alineados con su visión, enfocados en el crecimiento sostenible, la excelencia operativa, la satisfacción del cliente y el fortalecimiento del talento humano.



Gráfica 2. Objetivos estratégicos SDT ingeniería

Copia NO controlada al descargar o imprimir

1.10. Tabla de Políticas y otras disposiciones de la compañía

SDT Ingeniería S.A.S. cuenta con un conjunto de políticas y lineamientos que orientan su gestión y garantizan el cumplimiento de estándares legales, éticos y operativos.

Estas se agrupan en:

- **Gobernanza y ética:** código de ética, política general de transparencia y ética empresarial, política regulatoria del conflicto de interés, política frente a soborno transnacional, manual de políticas y procedimientos de protección de datos personales, política de reporte de operaciones intentadas integradas, inusuales y o sospechadas, manual SAGRILAFT y manual PTEE.
- **Talento humano:** política de inclusión, diversidad y equidad, Política de desconexión laboral, política de prevención del acoso, la violencia laboral y promoción de la salud mental.
- **Seguridad y operación**: política de seguridad, salud en el trabajo y ambiente, Reglamento de higiene y seguridad en el trabajo, objetivos del SG-SSTA, plan estratégico de seguridad vial, política sobre el uso de dispositivos móviles y accesorios (Relojes, joyas), política no alcohol, no drogas y no aporte de armas
- **Calidad y sostenibilidad**: política de calidad, política de responsabilidad social empresarial y sostenibilidad.

Este marco normativo fortalece la gestión integral de la organización y su alineación con buenas prácticas de sostenibilidad.

2. Grupos de Interés y asuntos materiales

Se reconocen los grupos de interés como aquellas personas, entidades o colectivos que pueden afectar o verse afectados por el desarrollo de sus actividades; construir relaciones estables y transparentes con ellos es indispensable para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

La identificación y gestión de dichos grupos, se desarrolla en línea con los estándares Global Reporting Initiative (GRI), bajo los lineamientos de **GRI 2: Contenidos Generales** y **GRI 3: Temas Materiales**.

2.1. Grupos de interés

Copia NO controlada al descargar o imprimir

La empresa llevó a cabo un proceso de identificación y priorización de sus grupos de interés, con el fin de enfocar su gestión en aquellos actores con mayor nivel de influencia sobre la operación y mayor grado de impacto derivado de sus actividades.

Este ejercicio consideró:

- El nivel de impacto de la organización en dimensiones económicas, sociales y ambientales
- El nivel de influencia de los grupos de interés sobre la toma de decisiones

A partir de una metodología de evaluación cuantitativa, se logró establecer una jerarquización que permite orientar las estrategias de relacionamiento y gestión. Los resultados se presentan en el gráfico de priorización de grupos de interés.

2.1.1. Grupos de interés internos:

Estos corresponden a los actores que hacen parte de la estructura organizacional:

- Junta y comité directivo
- Colaboradores (personal administrativo y de ingeniería/campo)

2.1.2. Grupos de interés externos:

Incluyen aquellos actores que interactúan con la organización desde su entorno:

- Clientes
- Proveedores
- Contratistas
- Comunidad Local
- Entes de Control
- Proveedores de recursos financieros

2.1.2.1 Caracterización de grupos de interés

Grupos de interés	Quiénes lo conforman	Clasificación
Colaboradores	Empleados de la organización, Comité de Convivencia Laboral. COPASST, Brigadas de Emergencias, otros comités.	Interno

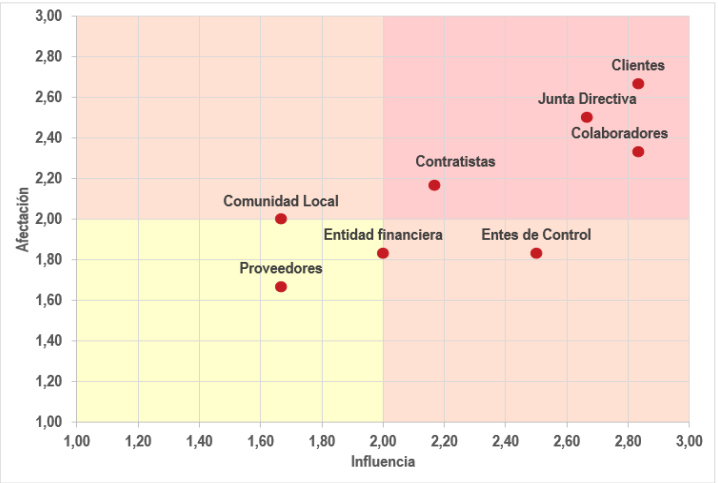
Copia NO controlada al descargar o imprimir

Grupos de interés	Quiénes lo conforman	Clasificación
Junta Directiva y comité directivo	Presidente, Socios, Accionistas, Gerentes, vicepresidentes y inversionista.	Interno
Clientes	Es el grupo que utiliza los productos o servicios que ofrece la Compañía y busca satisfacer su necesidad.	Externo
Proveedores	Es una persona o entidad que suministra bienes, servicios o recurso a la organización, pueden incluir materias primas, productos terminados, servicios profesionales o cualquier otro insumo necesario para el desarrollo de las actividades.	Externo
Contratistas	Empresas aliadas a la compañía que ejecutan actividades en los proyectos nacionales.	Externo
Comunidad Local	Comunidad que vive dentro del área de influencia de los proyectos desarrollados y sobre la cual se pueden generar impactos negativos y/o positivos.	Externo
Entes de Control	Contraloría, Superintendencia de Sociedades, Supervigilancia, Comisión de Regulación de Comunicaciones, MinTIC, DIAN, Ministerio de Salud, Ministerio de Trabajo, Direcciones territoriales, Ministerio de protección social, Ministerio de Transporte, Secretaría de movilidad, Administradora de riesgos laborales, ANLA, IDEAM, Secretaría de Ambiente Ministerio de ambiente, ente certificador.	Externo
Proveedores de recursos financieros	Bancos	Externo

Tabla 1. Lista de grupos de Interés sistema de sostenibilidad 2025.

Una vez identificados y caracterizados los grupos de interés, se realizo un ejercicio de priorización, con el propósito de determinar el nivel de influencia e importancia de cada uno y su relación con las líneas estratégicas de la empresa. A continuación, de presenta el resultado de la priorización, el cual representa un insumo fundamental para orientar las acciones de participación con los diferentes grupos.

Copia NO controlada al descargar o imprimir



Los grupos de interés con mayor nivel de priorización corresponden a colaboradores, contratistas, clientes y entes de control, debido a su alta influencia en la operación y su impacto directo en la sostenibilidad del negocio.

Gráfica 3. Priorización de Grupos de Interés

2.2. Asuntos materiales

SDT Ingeniería S.A.S. identifica sus asuntos materiales como aquellos temas que reflejan los impactos económicos, sociales y ambientales más significativos de su operación, así como aquellos que influyen de manera sustancial en la toma de decisiones de sus grupos de interés.

La gestión de estos asuntos permite enfocar los esfuerzos organizacionales en los temas críticos para la sostenibilidad del negocio.

2.2.1. Metodología de identificación de materialidad

Para la construcción de los asuntos materiales, SDT Ingeniería S.A.S. desarrolló un proceso de análisis que permitió identificar los temas de sostenibilidad más relevantes para la organización, reconociendo los principales avances, desafíos y oportunidades para fortalecer su gestión sostenible.

La definición de los asuntos materiales se llevó a cabo mediante una metodología estructurada, alineada con estándares internacionales, que contempló las siguientes etapas:

1. **Identificación inicial de temas relevantes:**

Como punto de partida, se tomó como referencia el estándar SASB para la categoría *Software & IT Services*, identificando aquellos temas que, por la naturaleza del sector, podrían representar impactos o generar oportunidades para la compañía.

Copia NO controlada al descargar o imprimir

2. Análisis interno:

Se realizó un ejercicio de trabajo con los líderes de proceso, con el propósito de revisar la aplicabilidad de los temas identificados y complementarlos con base en la realidad operativa, la estrategia de la compañía y los principales retos en materia de sostenibilidad.

3. Consulta a Grupos de Interés:

Una vez consolidado el listado preliminar, se aplicaron encuestas a diferentes miembros de los grupos de interés previamente identificados, con el fin de conocer su percepción sobre la importancia de cada de los temas evaluados. Este ejercicio permitió incorporar una visión externa en el proceso de materialidad y fortalecer la identificación de los asuntos más relevantes para la organización.

4. Priorización:

La información recopilada fue tabulada y analizada considerando la valoración otorgada por los grupos de interés y su relevancia para la estrategia empresarial. Como resultado de este ejercicio, se estableció un orden de prioridad que permitió identificar los asuntos con mayor impacto y capacidad de generar valor para SDT Ingeniería S.A.S.

5. Definición de Asuntos Materiales:

Finalmente, los asuntos priorizados fueron organizados en categorías estratégicas, consolidando la base temática que orienta la gestión de sostenibilidad de la organización y el desarrollo del presente informe.

2.2.2. Identificación de asuntos materiales

Frente	Asunto material	Prioridad	Temas que abarca	Relación ODS	Estándar GRI relacionado
Económico	Impacto económico desde la sostenibilidad	5	Desempeño económico	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico ODS 9: Industria, innovación e infraestructura	GRI 201: Desempeño Económico

Copia NO controlada al descargar o imprimir

Económico	Transparencia empresarial en relación con su desempeño económico	5	Ética, integridad, finanzas responsables	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas	GRI 205: Lucha contra la corrupción GRI 206: Conducta anticompetitiva
Gobernanza	Gobierno, compromiso y gestión de riesgos con enfoque en sostenibilidad	5	Gobierno corporativo, compromiso de la dirección con la sostenibilidad, gestión de riesgos	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico ODS 12: Producción y consumo responsables ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas	GRI 2: Información General GRI 3: Asuntos Materiales
Gobernanza	Manejo de la confidencialidad del cliente	4	Privacidad del cliente, seguridad de datos o confidencialidad de la información	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas	GRI 418: Privacidad del Cliente
Gobernanza	Gestión justa de proveedores	4	Relacionamiento justo con los proveedores	ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	GRI 204: Practicas de Adquisiciones
Social y Derechos Humanos	Bienestar de los empleados e inclusión	4	Salud y seguridad en el trabajo, comités SST, derechos humanos, inclusión, empleo, clima organizacional	ODS 3: Salud y bienestar ODS 5: Igualdad de género ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico ODS 10: Reducción de las desigualdades	GRI 401: Empleo GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades

Copia NO controlada al descargar o imprimir

Social	Bienestar del cliente	4	Satisfacción del cliente	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico ODS 9: Industria, innovación e infraestructura ODS 12: Producción y consumo responsables	GRI 416: Salud y seguridad del cliente
Ambiental	Gestión eficiente de recursos e impactos, medición y gestión ambiental	4	Gestión de energía, residuos, agua, huella de carbono, riesgo climático	ODS 6: Agua limpia y saneamiento ODS 7: Energía asequible y no contaminante ODS 12: Producción y consumo responsables ODS 13: Acción por el clima	GRI 302: Energía GRI 303: Agua y efluentes GRI 305: Emisiones GRI 306: Residuos

Tabla 2. Lista de temas materiales SDT ingeniería SAS, informe sostenibilidad 2025

Los resultados evidencian que los principales asuntos materiales de SDT Ingeniería S.A.S. se concentran en gobernanza, desempeño económico, gestión del talento humano y sostenibilidad ambiental, reflejando un enfoque integral orientado a la transparencia, la eficiencia operativa y la generación de valor a largo plazo.

2.3. Alineación estratégica con los ODS

Integramos los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) como marco de referencia para orientar las acciones y fortalecer la contribución al desarrollo sostenible. En ese sentido, se han priorizado aquellos que tienen mayor relación con la actividad económica y los asuntos materiales identificados.

2.3.1. Dimensión social ODS 3, 5 y 10

ODS 3: Salud y bienestar

- Capacitaciones constantes al personal que fortalecen su desarrollo, la salud ocupacional, la prevención de riesgos, RSC (Responsabilidad Social Corporativa) y bienestar general.

Copia NO controlada al descargar o imprimir

- Desarrollo de comités para trabajar en el fortalecimiento de la salud y seguridad de los empleados.
- Acciones para promover y mejorar la seguridad de los empleados.
- Evaluación del desempeño, planes de mejora y retroalimentación continua.
- Contratación formal con condiciones laborales dignas.

ODS 5: Igualdad de género

- Políticas activas para promover equidad de género, inclusión y diversidad.
- Contratación de mujeres y hombres, aunque actualmente hay más hombres por la naturaleza del trabajo en campo, se reconoce y promueve la participación femenina.
- Activación de convocatorias sin ningún tipo de sesgo.
- Igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección y ascenso.

ODS 10: Reducción de las desigualdades

- Contratación inclusiva.
- Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.
- Políticas internas que promueven equidad y no discriminación.
- Contratación de empleados en zonas de operación.
- Política de diversidad e inclusión que contribuye a reducir desigualdades estructurales.
- Iniciativas de impacto social en las comunidades donde opera la empresa.

2.3.2. Dimensión económica ODS 8 y 9

ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico

- Apoyo a proveedores locales.
- Prevención, monitoreo y control de casos de corrupción.
- Acciones para trabajar en la transparencia y ética en la organización.
- Reporte de informes sobre el desempeño de la compañía.
- Espacios definidos para permitir la participación de los grupos de interés.

Copia NO controlada al descargar o imprimir

- Gestión de cambios y de riesgos.
- Manejo seguro de la información.
- Medición de la satisfacción del cliente.

ODS 9: Industria, Innovación e Infraestructura

- Acceso a las infraestructuras para una mayor conectividad.
- Facilidad a los clientes para realizar negocios y transacciones de valor.
- Mejoramiento del desempeño económico del sector industrial.

2.3.3. Dimensión ambiental ODS 7, 12 y 13

ODS 7: Energía asequible y no contaminante

- Utilización eficiente de la energía.
- Aprovechamiento de la tecnología con criterio energético.
- Formación al público interno sobre consideraciones energéticas.
- Evaluación del desempeño de la empresa en cuestiones energéticas.

ODS 12: Producción y consumo responsables

- Cumplimiento de normas aplicables.
- Programas como Botellas de Amor y donación de ropa, que logran fomentar la reutilización y reciclaje, evitando el desperdicio.

ODS 13: Acción por el clima

- Medición y gestión de la huella de carbono.
- Seguimiento y activación de planes de eficiencia sobre el consumo de agua y energía.
- Gestión responsable de residuos.
- Acciones para la reducción del impacto ambiental de las operaciones.
- Identificación y evaluación de riesgos climáticos.

Copia NO controlada al descargar o imprimir

2.3.4. Dimensión de gobernanza ODS 17

ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos.

- Relacionamiento justo con proveedores y contratistas.
- Evaluación y medición de terceros.

3. Gestión de gobernanza

El modelo de gobernanza, funciona bajo principios de transparencia, ética, cumplimiento normativo y participación de grupos de interés, integrando estos elementos como base para la toma de decisiones y la sostenibilidad del negocio. Durante el periodo 2025, se enfocaron sus esfuerzos en robustecer las herramientas de control interno, gestión de riesgos la generación de confianza con sus grupos de interés.

3.1. Participación de grupos de interés en la toma de decisiones

SDT Ingeniería S.A.S. promueve una cultura organizacional basada en el diálogo y la participación, mediante espacios formales que permiten a los grupos de interés contribuir activamente a la toma de decisiones, la gestión de riesgos y la mejora continua.

Durante el periodo reportado, la organización mantuvo diversos mecanismos de participación interna, incluyendo comités institucionales, espacios de diálogo organizacional y herramientas de consulta que facilitan la comunicación en doble vía entre la alta dirección, los colaboradores y otros actores relevantes.

3.1.1. Espacios de participación y consulta

Comité / Mecanismo	Canal	Interesados involucrados	Frecuencia	Cobertura / Asistencia
COPASST	Reuniones presenciales y virtuales	Seguridad y Salud en el trabajo, Talento Humano, Representantes de trabajadores, alta dirección	Mensual	100%
Comité de Convivencia	Reuniones presenciales y virtuales	Talento Humano, Representantes de	Trimestral	100%

Copia NO controlada al descargar o imprimir

Comité / Mecanismo	Canal	Interesados involucrados	Frecuencia	Cobertura / Asistencia
		trabajadores, alta dirección		
Brigada de Emergencias	Reuniones presenciales y virtuales	Seguridad y Salud en el trabajo, Voluntarios capacitados, Representantes de trabajadores, alta dirección	Semestral	87%
Comité directivo	Reuniones gerenciales presenciales y virtuales	Alta dirección, líderes de área	Trimestral	91%
Todo el personal	Encuestas, buzón de sugerencias, Píldoras de conciencia	Todos los procesos, alta dirección, líderes de área, comités	Mensual	95%

Tabla 3. Espacios de participación y consulta - Documentos de referencia: Matriz de Partes Interesadas.

Estos espacios garantizan una participación activa y representativa, con altos niveles de cobertura, lo que fortalece la toma de decisiones informadas y la gestión organizacional.

3.1.2. Mecanismos de participación y diálogo

Para fortalecer la participación de los grupos de interés, SDT Ingeniería S.A.S. cuenta con diversos canales que facilitan la comunicación, la consulta y la retroalimentación organizacional:

- Canales de consulta y retroalimentación directa como el buzón **"SDT te escucha"** y el espacio virtual **"Píldoras de conciencia".**
- Herramientas de evaluación y diagnóstico tales como la "encuesta para la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles", "encuestas de satisfacción de actividades" y "encuestas sobre condiciones de trabajo y salud".
- Espacios de diálogo y planeación: reuniones de seguimiento, reuniones extraordinarias y espacios de planeación por áreas, donde se comparten avances y se reciben propuestas.

Copia NO controlada al descargar o imprimir

- Mecanismos de reporte de eventos como el canal telefónico y el correo electrónico para incidentes, incidentes viales, accidentes de trabajo, impactos y aspectos ambientales o enfermedades laborales.
- Participación de contratistas mediante procesos de inducción, reinducción y auditorías de cumplimiento.

En este sentido, para fortalecer aún más la comunicación en doble vía, la empresa define instancias para que sus grupos de interés espacialmente internos reciban información clara y oportuna a través de:

- Informes de revisión por la alta dirección de los sistemas de gestión.
- Reuniones gerenciales periódicas.
- Reinducciones para actualizar políticas y procedimientos.

De acuerdo con la Matriz de Partes Interesadas definida por SDT, estos mecanismos responden a necesidades y expectativas previamente identificadas y priorizadas, asegurando que la participación de los distintos actores se integre de forma efectiva en la toma de decisiones y en la planificación estratégica.

Indicadores de participación 2025



Gráfica 4. Indicadores de participación 2025.

3.1.3. Publicación de informes periódicos sobre el desempeño organizacional

La empresa elabora y divulga de manera periódica informes que incluyen resultados financieros, sociales, ambientales y de gobernanza, garantizando la transparencia y la rendición de cuentas.

Copia NO controlada al descargar o imprimir

Estos reportes son elaborados bajo procedimientos estandarizados y documentados, asegurando que la información sea precisa, oportuna y de libre acceso para los grupos de interés.

Informe	Canal	Interesados informados	Frecuencia	Personas abordadas	Personas objetivo	Cobertura
SAGRILAFT y PTTE	Informe y socialización por correo electrónico	Junta directiva	Anual	2	2	100%
Revisión por la alta dirección Sistema de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente	Informe y socialización por medio de intranet, inducción y reinducción, correo electrónico	Alta dirección, todo el personal	Anual	202	202	100%
Revisión por la alta dirección (Calidad)	Informe y socialización por medio de intranet, reinducción, correo electrónico	Alta dirección, líderes de proceso	Anual	21	22	91%
Informe de gestión por procesos	Informe y socialización en kick off	Alta dirección, comité directivo	Anual	20	22	100%

Copia NO controlada al descargar o imprimir

Tabla 4. Documentos de referencia: Formato revisión por la alta dirección 2025, Acta del informe 75 2025, Formato Revisión por la alta dirección SSTA 2025, Procedimiento revisión por la alta dirección.

Estos informes constituyen un mecanismo formal de rendición de cuentas, son presentados a la Alta Dirección y comunicados a los grupos de interés pertinentes, la publicación sistemática de informes de gestión corporativa contribuye a la transparencia y fomenta prácticas responsables que responden a las expectativas de los grupos de interés y la sociedad.

3.2. Acceso a la información y transparencia para grupos de interés

Como organización nos aseguramos de garantizar que la información puesta a disposición de sus grupos de interés sea completa, veraz, oportuna y accesible, conforme a los lineamientos establecidos en su Manual de Comunicación, Participación y Consulta. Este compromiso se materializa a través de un sistema de gestión de la comunicación que contempla:

- **Cantidad y completitud de la información**: La compañía provee información suficiente sobre su desempeño, políticas, proyectos y resultados, adaptada a las necesidades específicas de cada grupo de interés.

- **Calidad y veracidad:** Toda la información divulgada es validada por las áreas responsables, asegurando exactitud, coherencia y alineación con los estándares corporativos y normativos.

- **Oportunidad:** La divulgación de información se realiza dentro de plazos razonables y en momentos estratégicos, asegurando que los grupos de interés puedan actuar o participar de manera informada.

- **Facilidad de acceso:** La información se publica en canales institucionales como página web, intranet, correos electrónicos, boletines electrónicos, comunicados oficiales, reuniones de socialización y mecanismos de consulta directa. Se utilizan formatos accesibles y lenguaje claro para maximizar la comprensión.

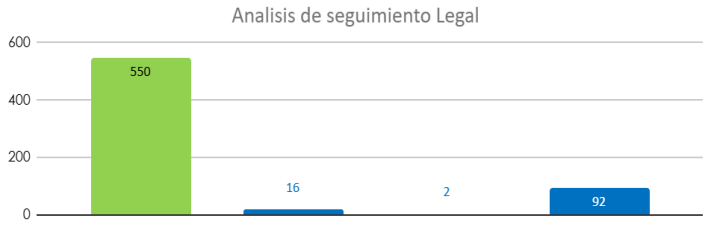
Copia NO controlada al descargar o imprimir

Este enfoque no solo fortalece la confianza, la trazabilidad de la información y la relación con los grupos de interés, sino que se consolida una alineación directa con el cumplimiento del ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico).

3.3. Cumplimiento normativo y gestión legal

Durante el 2025, la empresa alcanzó un 99,9% de cumplimiento en el marco normativo aplicable a sus operaciones, consolidando su compromiso con la legalidad, la ética empresarial y la gobernanza corporativa. A continuación, se presentan los resultados consolidados, extraídos directamente de la Matriz Legal.

Naturaleza de los requisitos	Cantidad
SST	175
Talento Humano	141
Ambiental	117
Seguridad Vial	121
Covid 19	59
Otra Índole	37
Financiera	4
Operaciones	3
Jurídica	2
Calidad	1
Total	**660**



Cumplimiento requisitos legales			
Vigentes	550	**Cumple**	564
Modificadas	16	**Cumple parcial**	4
Compiladas	2		
Derogadas	92	**Derogada**	92
Total	660	**Total**	660

Tabla 5. Documentos de referencia: Matriz de requisitos legales.

De manera permanente se monitorean los cambios en el marco normativo aplicable, incluyendo regulación ambiental, laboral, de contratación pública y cumplimiento corporativo (SAGRILAFT y PTEE), evaluando su impacto potencial en costos operativos, continuidad del negocio y reputación.

Este resultado es producto de la implementación del Procedimiento de acceso, identificación y análisis de requisitos legales, el cual establece una metodología estructurada para identificar, evaluar y gestionar la normativa aplicable a las

Copia NO controlada al descargar o imprimir

operaciones de la compañía. Entre los principales elementos de este sistema se destacan:

- Identificación y actualización permanente de requisitos.
- Registro y trazabilidad en la matriz legal.
- Evaluación periódica mediante auditorías internas.
- Implementación de acciones correctivas y preventivas.
- Capacitación continua a colaboradores.

Este proceso contribuye al cumplimiento del ODS 12 , al promover prácticas corporativas en el marco de la ley; para 2026, el objetivo del equipo es mantener y robustecer el indicador, mediante la actualización de la matriz la mejora continua de los mecanismos de control y seguimiento.

Este resultado evidencia la solidez del sistema de cumplimiento y contribuye a la sostenibilidad del negocio, alineado con prácticas responsables de gestión corporativa.

3.4. Actualización de políticas basada en partes interesadas

SDT Ingeniería S.A.S. cuenta con un proceso formal y documentado para la revisión y actualización de sus políticas internas, en coherencia con las necesidades y expectativas de sus partes interesadas y con los cambios del contexto organizacional, social, normativo, ambiental y económico.

Este proceso se desarrolla conforme a la metodología establecida en la Matriz de Partes Interesadas, que incluye:

- Definición del contexto organizacional, asegurando que las políticas respondan a la realidad operativa, regulatoria y de mercado.
- Identificación de categorías de partes interesadas relevantes para la compañía, tanto internas como externas.
- Recolección sistemática de información sobre necesidades, expectativas, riesgos y oportunidades asociadas.
- Análisis estructurado para priorizar temas críticos que requieran ajustes en las políticas.
- Evaluación de influencia de cada parte interesada sobre la gestión y toma de decisiones.
- Definición de acciones de comunicación y compromisos que se incorporan a las políticas y planes de gestión.
- Revisión y actualización continua como actividad cíclica, garantizando la pertinencia y vigencia de las políticas ante cambios en el entorno.

Copia NO controlada al descargar o imprimir

Gracias a este enfoque, se asegura que las políticas internas no sean estáticas, sino que evolucionen en respuesta a los desafíos y oportunidades identificados.

3.5. Gestión de riesgos estratégicos, operativos y reputacionales

Se cuenta con un sistema integral de gestión de riesgos orientado a anticipar, prevenir y mitigar impactos que puedan afectar la continuidad del negocio.

Frente	Crítico/ alto	Moderado /medio	Bajo	Total	Peso (%)
Riesgos y oportunidades	3	19	17	39	15%
Riesgos de seguridad Vial	3	50	18	71	27%
Riesgos SSTA – Matriz IPVR-Análisis de vulnerabilidad	5	26	95	126	48%
SAGRILAFT	5	0	7	12	5%
PTEE	4	0	11	15	6%
Total	**20**	**95**	**148**	**263**	**100%**

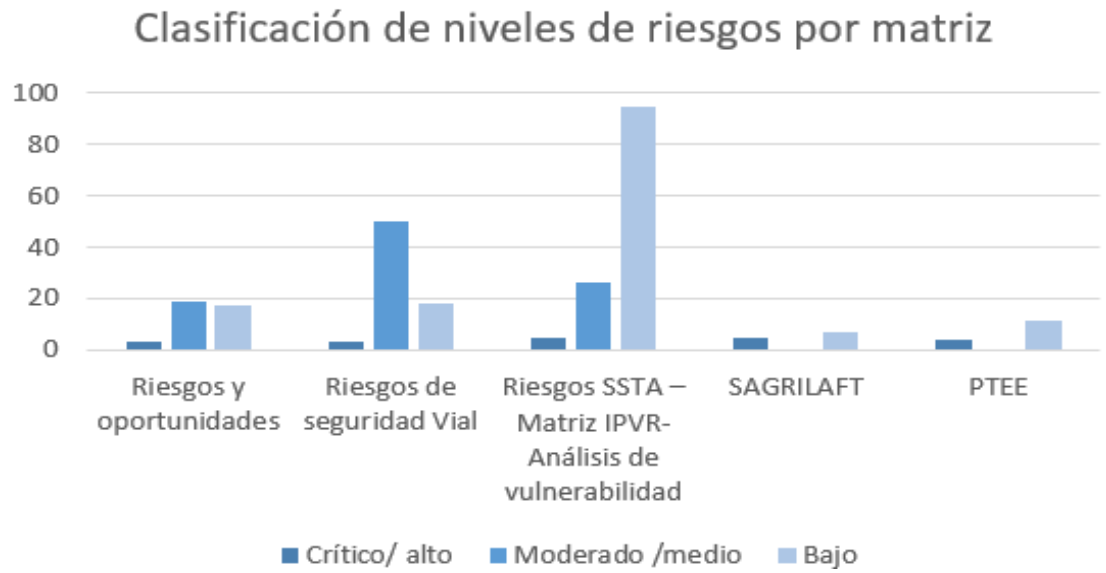
Tabla 6. Documentos de referencia: Matriz de riesgos viales, Matriz de riesgos y oportunidades 2024, Matriz IPVR, Matriz Riesgos SAGRILAFT – PTEE.

Durante el periodo, la organización gestionó más de 263 riesgos de los cuales el 48% corresponde a riesgos SSTA, lo que refleja la alta exposición operativa de la compañía en actividades de campo.

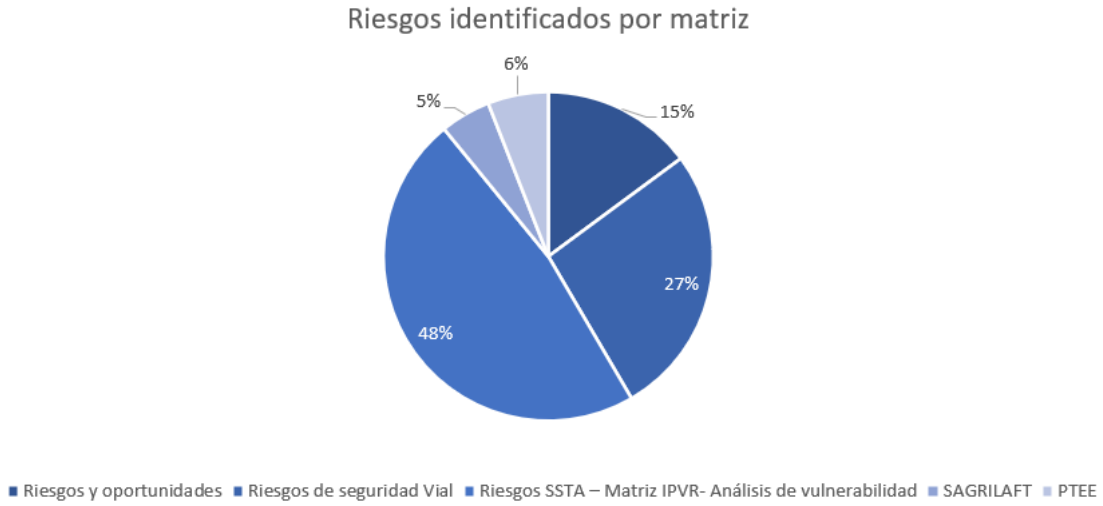
Los riesgos clasificados como críticos representan menos del 8%, lo cual evidencia la efectividad de los controles implementados; sin embargo, estos continúan siendo objeto de seguimiento prioritario por su potencial impacto en la continuidad del negocio.

El 100% de los riesgos críticos cuentan con planes de tratamiento definidos y 95% de los riesgos son monitoreados trimestralmente.

Copia NO controlada al descargar o imprimir



Gráfica 5. Clasificación de niveles de riesgos por matriz. Documentos de referencia: Matriz de riesgos viales, Matriz de riesgos y oportunidades 2025, Matriz IPVR, Matriz Riesgos SAGRILAFT – PTEE.



Gráfica 6. Riesgos identificados por matriz. Documentos de referencia: Matriz de riesgos viales, Matriz de riesgos y oportunidades 2025, Matriz IPVR, Matriz Riesgos SAGRILAFT – PTEE.

Este sistema se encuentra estructurado y se ejecuta por medio de las siguientes etapas:

- Identificar riesgos y oportunidades asociados a los objetivos estratégicos, procesos operativos, cumplimiento legal, relaciones con partes interesadas y entorno reputacional.
- Evaluar y priorizar riesgos considerando criterios de probabilidad, impacto y nivel de control existente, aplicando metodologías reconocidas para la calificación de riesgos.

Copia NO controlada al descargar o imprimir

- Diseñar e implementar acciones de tratamiento, que pueden incluir controles preventivos, correctivos o de mejora, según el nivel de riesgo residual aceptable.
- Monitorear y revisar periódicamente los riesgos registrados en la matriz corporativa, ajustando controles y planes de acción conforme evolucione el contexto interno o externo.
- Asignar responsables y recursos para asegurar la ejecución de las medidas de control y la eficacia del sistema de gestión de riesgos.

3.5.1. Oportunidades estratégicas

La gestión de riesgos también permite identificar oportunidades de generación de valor, entre las que se destacan:

- Desarrollo de proyectos con enfoque sostenible (infraestructura resiliente).
- Acceso a nuevos mercados con requisitos ESG.
- Optimización de costos mediante eficiencia operativa.
- Fortalecimiento reputacional frente a clientes y stakeholders.

Las oportunidades contribuyen directamente a la sostenibilidad financiera y competitividad de la compañía. Este enfoque integral permite gestionar de manera proactiva riesgos de diversa naturaleza, tales como:

- **Estratégicos:** relacionados con la toma de decisiones corporativas, cambios en el mercado o en el marco normativo.
- **Operativos:** vinculados a la ejecución de proyectos, procesos internos, calidad del servicio y eficiencia en la operación.
- **Reputacionales:** asociados a la percepción pública de la compañía, la integridad de su cadena de valor y el cumplimiento de estándares éticos.

Así mismo se reconocen los riesgos asociados al cambio climático, los cuales pueden impactar tanto la operación como la sostenibilidad financiera del negocio.

Estos se clasifican en:

- **Riesgos físicos:** afectaciones a proyectos y sedes por eventos climáticos extremos (lluvias, inundaciones, deslizamientos).
- **Riesgos de transición:** cambios regulatorios, presión de clientes por prácticas sostenibles y evolución del mercado hacia soluciones bajas en carbono.

Copia NO controlada al descargar o imprimir

Durante 2026, SDT Ingeniería avanzará en la identificación y medición de estos riesgos bajo lineamientos del marco TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures), lo que permitirá evaluar con mayor rigor los impactos financieros derivados de los riesgos y oportunidades climáticas.

El modelo de gestión de riesgos de la compañía, se alinea con principios de mejora continua y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, fortaleciendo la resiliencia organizacional y garantizando una respuesta oportuna frente a potenciales amenazas.

Para 2026, se proyecta continuar consolidando su cultura de gestión preventiva mediante la actualización de su matriz de peligros, vulnerabilidad, riesgos y oportunidades, la integración de herramientas tecnológicas de seguimiento y la capacitación de sus colaboradores en metodologías de análisis y control de riesgos.

3.6. Relacionamiento justo con proveedores y contratistas

Gestionamos la cadena de suministro bajo criterios de transparencia, equidad y cumplimiento, promoviendo relaciones sostenibles con sus proveedores y contratistas lo cual garantiza un trato justo, transparente y equitativo hacia sus proveedores y contratistas, mediante la aplicación estricta del Procedimiento de Selección y evaluación de proveedores y/o contratistas.

Este procedimiento establece criterios objetivos y verificables para la vinculación, evaluación y permanencia de los proveedores, asegurando que las decisiones se basen exclusivamente en aspectos técnicos, legales, económicos y de desempeño, evitando favoritismos o discriminación.

Entre los mecanismos clave que respaldan este compromiso se encuentran:

- Selección basada en criterios objetivos y documentados
- Evaluaciones periódicas de desempeño que permiten la retroalimentación constructiva y la mejora continua.
- Verificación de cumplimiento legal y ético, incluyendo requisitos en materia de seguridad, salud en el trabajo, responsabilidad social y ambiental, y debida diligencia para prevenir riesgos de corrupción o soborno.
- Aplicación de principios de igualdad de oportunidades, evitando cualquier tipo de discriminación o sesgo en los procesos de contratación, promoviendo la competencia leal y el desarrollo de capacidades en la cadena de suministro.

Copia NO controlada al descargar o imprimir

Este modelo de relacionamiento no solo asegura el abastecimiento responsable y eficiente, sino que fortalece la confianza y la transparencia en la cadena de valor contribuyendo al ODS 17 (Alianzas para lograr los objetivos) y al ODS 12 (Producción y consumo responsable) al fomentar prácticas comerciales éticas y sostenibles.

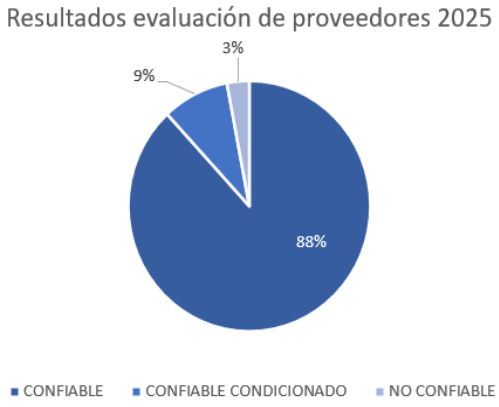
Para 2026 el objetivo es inicial la alineación del proceso con los estándares internacionales GRI 204 (Prácticas de abastecimiento), GRI 308 (Evaluación ambiental de proveedores) y GRI 414 (Evaluación social de proveedores), elevando así el nivel de exigencia y trazabilidad de nuestra gestión de compras.

3.6.1. Evaluaciones periódicas de desempeño de proveedores y contratistas

Como parte de su compromiso con la calidad, la sostenibilidad y la ética empresarial, se implementa un proceso estructurado y formal de evaluación del desempeño de proveedores y contratistas, con una periodicidad anual.

Este proceso tiene como objetivo garantizar relaciones comerciales confiables, transparentes y sostenibles en el tiempo, así como fortalecer la gestión de riesgos en la cadena de suministro.

TIPOS DE RESULTADOS	CONFIABLE	CONFIABLE CONDICIONADO	NO CONFIABLE
Nº proveedores evaluados con resultado (Confiable, confiable condicionado, no confiable) en el periodo 2025	89	9	3



Gráfica 7. Resultados evaluación de proveedores 2025

Copia NO controlada al descargar o imprimir

Tabla 7. Desempeño de proveedores. Documentos de referencia: Matriz de evaluación y reevaluación de proveedores y/o contratistas.

Estos resultados evidencian un alto nivel de confiabilidad en la cadena de suministro y permiten enfocar acciones de mejora en proveedores críticos, asegurando la estabilidad y excelencia en la entrega de los proyectos que desarrollamos a nivel nacional.

3.6.2. Criterios de evaluación

El proceso de evaluación integra criterios alineados con estándares internacionales de sostenibilidad y gestión de riesgos, incluyendo:

- Cumplimiento en tiempos de entrega
- Calidad del servicio y atención
- Cumplimiento en Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente (SSTA)
- Evaluación de riesgos asociados a SAGRILAFT
- Cumplimiento normativo y ético

Estos criterios permiten una evaluación integral del desempeño, más allá de variables operativas, incorporando dimensiones ESG en la cadena de valor

3.6.3. Clasificación de desempeño

Para garantizar un análisis objetivo, los resultados de la evaluación de nuestros proveedores y contratistas se agrupan en tres niveles de clasificación técnica. Este modelo facilita la toma de decisiones estratégicas basadas en el desempeño real en campo y en la mitigación de riesgos en la cadena de valor:



Gráfica 8. Niveles de clasificación para la evaluación de proveedores y contratistas 2025.

Copia NO controlada al descargar o imprimir

3.6.4. Gestión de resultados y mejora continua

Los resultados de la evaluación anual son comunicados formalmente a cada proveedor. Esta retroalimentación técnica contempla tres frentes específicos:

- **Identificación de fortalezas:** Reconocimiento de los aspectos operativos y logísticos más destacados del aliado.
- **Oportunidades de mejora:** Señalamiento de brechas puntuales en las que el proveedor debe enfocar sus esfuerzos.
- **Definición de planes de acción:** Establecimiento de compromisos conjuntos y tiempos de entrega para corregir las desviaciones detectadas.

Este proceso promueve un diálogo transparente y constructivo, fortaleciendo el desempeño de la cadena de suministro y fomentando relaciones de largo plazo basadas en la confianza, la calidad y la sostenibilidad.

3.6.5. Enfoque social en la cadena de suministro

La evaluación de proveedores y contratistas incorpora un enfoque social orientado a garantizar condiciones laborales dignas, seguras y equitativas en toda la cadena de valor, integra criterios sociales en la gestión de proveedores, alineados con estándares internacionales como GRI 414 y los Principios del Pacto Global de Naciones Unidas.

En este marco, promueve:

- Cumplimiento de estándares de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Respeto por los derechos humanos y laborales fundamentales.
- Prevención de prácticas de discriminación, trabajo infantil o trabajo forzoso.
- Promoción de condiciones de trabajo seguras para el personal vinculado a la ejecución de contratos.

A través de estos lineamientos, la organización extiende su compromiso social más allá de sus operaciones directas, contribuyendo al bienestar de los trabajadores de terceros y fortaleciendo una cadena de suministro responsable.

3.6.6. Impacto social de las compras locales

La gestión de proveedores se complementa con una estrategia de priorización de compras locales orientada al desarrollo económico territorial. Durante el periodo 2025, el 80% de las compras y subcontrataciones se realizaron a proveedores y

Copia NO controlada al descargar o imprimir

contratistas locales, lo que constituye un aporte significativo al desarrollo económico y social en los territorios donde opera la organización.

Este enfoque contribuye a:

- Generación de empleo local.
- Fortalecimiento de PyMEs.
- Dinamización de economías regionales.
- Reducción de brechas sociales.
- Desarrollo de capacidades en la cadena de suministro: Los proveedores locales ofrecen tiempos de entrega más cortos y mayor flexibilidad para adaptarse a necesidades técnicas, emergencias operativas y cambios del entorno.
- Generación de economías de escala: La concentración de compras a actores nacionales facilita acuerdos a largo plazo, optimiza costos logísticos y mejora la eficiencia operativa.
- Facilidad de trámites y procesos: La cercanía territorial y legal simplifica procedimientos administrativos, contractuales y de soporte técnico.

De esta manera, se promueve un crecimiento económico inclusivo, extendiendo su impacto más allá de sus operaciones directas y fortaleciendo relaciones sostenibles con  actores locales. Esta práctica se alinea con GRI 204 y aporta directamente a los ODS 8 y 9 .

3.6.7. Identificación de peligros y riesgos en contratistas

En el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y en cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019, la ISO 45001:2018 y la Guía RUC versión 2025, SDT Ingeniería S.A.S. implementa un enfoque estructurado y participativo para la identificación de peligros, evaluación, control de riesgos asociados a las actividades ejecutadas por contratistas, bajo los lineamientos metodológicos de la GTC 45.

Este enfoque participativo permite:

- Incorporar la experiencia y percepción directa de los trabajadores en campo.
- Mejorar la identificación de riesgos operacionales y condiciones críticas.
- Fortalecer la gestión preventiva basada en evidencia.
- Aumentar la efectividad de los controles implementados.

Copia NO controlada al descargar o imprimir

Durante el periodo 2025, se evaluaron **11 contratistas**, garantizando la aplicación de criterios técnicos y normativos en la gestión de riesgos, realizando seguimiento continuo a los riesgos identificados mediante:

- Registros documentales actualizados
- Seguimiento periódico a controles
- Evaluación del desempeño en SST
- Verificación de cumplimiento de medidas preventivas

3.6.8. Seguimiento y control

Adicionalmente, como parte del sistema de seguimiento y control, el área de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente (SSTA) elabora informes trimestrales de desempeño de contratistas, los cuales son socializados con las áreas de compras, operaciones, contratistas y la alta dirección.

Estos informes permiten:

- Evaluar el nivel de cumplimiento en materia de SST.
- Identificar desviaciones y oportunidades de mejora.
- Definir e implementar planes de acción correctivos.
- Fortalecer la toma de decisiones basada en información objetiva.

La evaluación del desempeño se realiza bajo criterios previamente definidos, alineados con los estándares del SG-SST y los lineamientos corporativos, garantizando la trazabilidad y mejora continua en la gestión de contratistas.



Resultado 2025: 100% de contratistas evaluados en actividades críticas con desempeño aceptable (>86%).

Gráfica 9. Resultado de contratistas evaluados en actividades críticas 2025.

Este resultado evidencia la efectividad del sistema de control y la madurez en la

Copia NO controlada al descargar o imprimir

gestión de riesgos y actividades críticas de contratistas.

TIPOS DE RESULTADOS	<61% CRÍTICO	>61% - 85% MODERADAMENTE ACEPTABLE	>86% ACEPTABLE
Nº contratistas con actividades de riesgos críticos evaluados con resultado satisfactorio (Superior a 86%) en el periodo 2025.	0	0	11

Tabla 8. Desempeño de contratistas. Documentos de referencia: Matriz de control de contratistas.

3.7. Seguridad y protección de la información

SDT Ingeniería S.A.S. gestiona la seguridad de la información como un componente estratégico de su gobernanza corporativa, alineado con principios internacionales de gestión de la información y con el objetivo claro de llegar al objetivo de consecución de la ISO 27001.

La organización cuenta con una Política de Seguridad de la Información, orientada a garantizar la protección de los activos de información bajo los principios de:

- Confidencialidad
- Integridad
- Disponibilidad

Durante 2025, se implementaron acciones orientadas al fortalecimiento del sistema:

- Desarrollo de capacidades organizacionales mediante programas de formación y sensibilización en ciberseguridad
- Implementación de controles técnicos y administrativos (accesos, clasificación de información, respaldos)
- Monitoreo continuo y gestión de incidentes
- Evaluación periódica de riesgos tecnológicos, humanos y normativos

Como resultado de este enfoque no se registraron incidentes de fuga de información en 2025.

Copia NO controlada al descargar o imprimir

Este desempeño evidencia la efectividad del sistema y fortalece la confianza de clientes, aliados y grupos de interés. 

4. Gestión ESG

Integramos los principios ESG (Environmental, Social and Governance) en su modelo de gestión, reconociendo que la sostenibilidad corporativa implica la generación de valor económico, social y ambiental de manera equilibrada.

La gestión económica se orienta no solo a la rentabilidad, sino que se orienta a generar de impactos positivos , el fortalecimiento de capacidades organizacionales y la promoción de prácticas empresariales responsables, alineadas con estándares internacionales como GRI 201 (Desempeño económico) y GRI 203 (Impactos económicos indirectos).

4.1. Dimensión económica - Impactos económicos indirectos

4.1.1. Inversión en infraestructura sostenible

En el año 2025, SDT Ingeniería S.A.S. destinó el 0.98% de su presupuesto anual a iniciativas de infraestructura sostenible y sostenibilidad. Si bien esta cifra evidencia la existencia de inversión en este frente, representa una oportunidad estratégica para incrementar el impacto de las acciones en sostenibilidad.

Todas las posibilidades existentes en SDT Ingeniería SAS para fortalecer su infraestructura sostenible, abren la oportunidad de desarrollar un plan de inversión que priorice:

- Implementación de tecnologías ecoeficientes en sedes y proyectos.
- Integración de energías renovables en las operaciones.
- Adecuaciones físicas que optimicen el consumo de recursos naturales.
- Infraestructura adaptada para mitigar riesgos climáticos identificados en los análisis de vulnerabilidad.

Estas y otras iniciativas relacionadas le apuntan a solidificar el ODS 8  y ODS 9 , toda vez que impactan directamente la generación de eficiencias y ahorros en la operación de la compañía, mediante el desarrollo de planes que le apuestan de forma directa a la sostenibilidad desde diferentes vectores. Igualmente, en sintonía con el bienestar de su público interno, su calidad de vida laboral y personal.

Copia NO controlada al descargar o imprimir

4.1.2. Inversión en investigación, desarrollo e innovación (I+D+i)

Durante el periodo 2025, SDT Ingeniería S.A.S. consolidó la innovación como un eje estratégico, destinando el 7% de su presupuesto total a proyectos de transformación y conservación tecnológica y fortalecimiento de capacidades organizacionales.

- Incrementar la eficiencia operativa, mediante la digitalización e integración de procesos internos.
- Promover una cultura organizacional orientada a la innovación y la mejora continua.
- Fortalecer la toma de decisiones basada en datos, a través de sistemas de información y tableros de control gerencial.
- Desarrollar soluciones tecnológicas propias, que aportan valor agregado a los servicios ofrecidos a clientes y aliados estratégicos.

Para 2025, la inversión en innovación mantuvo su enfoque estratégico, pero evolucionó hacia una fase de integración, optimización y analítica de procesos, ampliando el alcance del proyecto tecnológico iniciado el año anterior. Durante este periodo se consolidó el uso de la plataforma Odoo mediante la incorporación de nuevos módulos orientados a la gestión integral del talento humano, el control de ingresos y salidas del personal, la evaluación de desempeño con retroalimentación estructurada y el desarrollo del buzón de sugerencias institucional "SDT te escucha".

Adicionalmente, se integraron herramientas complementarias que fortalecen la gestión operativa y el seguimiento de las actividades en campo, como el uso de GLPI para el registro y control de horas hombre trabajadas y la gestión de solicitudes internas. Este avance permitió mejorar la trazabilidad de las actividades técnicas y optimizar la gestión de información relacionada con las operaciones.

Otro aspecto relevante de la evolución entre ambos periodos fue la incorporación de herramientas de analítica organizacional, mediante la implementación de tableros de mando e indicadores estratégicos desarrollados con Google Looker Studio. Estos instrumentos permiten visualizar información clave de desempeño, seguimiento de proyectos y control de actividades, fortaleciendo la toma de decisiones basada en datos.

En conjunto y alineados con el ODS 8,  estas acciones contribuyen a fortalecer la sostenibilidad del modelo de negocio, al mejorar la productividad, optimizar la

Copia NO controlada al descargar o imprimir

gestión del conocimiento organizacional y potenciar la adaptación de la empresa frente a los cambios tecnológicos del sector.

La estrategia de innovación presentó una evolución significativa entre 2024 y 2025:

2024	2025
Implementación inicial de Odoo	Integración de módulos de talento humano
Centralización de información	Control de ingresos y salidas del personal
Base para gestión digital	Evaluación de desempeño
Inicio de transformación digital	Buzón "SDT te escucha"
	Integración con GLPI
	Tableros de datos en Looker Studio

Tabla 9. Comparativo estrategias de I+D+i 2024 -2025

4.1.3. Ética, transparencia y anticorrupción

Gestionamos los riesgos de corrupción mediante un enfoque preventivo basado en principios de integridad, transparencia y cumplimiento normativo, alineado con el estándar GRI 205 (Anticorrupción).

La organización cuenta con un sistema robusto de control y prevención, soportado en el Código de Ética, el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) y el sistema SAGRILAFT, los cuales establecen lineamientos claros para prevenir, detectar y gestionar riesgos asociados a corrupción, soborno y conductas indebidas.

4.1.3.1. Gestión de riesgos de corrupción

En el año 2025, no se registraron casos de corrupción en su cadena de valor, este resultado evidencia la efectividad del modelo de prevención y control, así como la consolidación de una cultura organizacional de cero tolerancia frente a la corrupción.

La gestión de estos riesgos se soporta en mecanismos estructurados de debida diligencia y control, entre los cuales se destacan:

Copia NO controlada al descargar o imprimir

- Evaluación de riesgos SAGRILAFT en terceros
- Procesos de debida diligencia en la vinculación
- Canales de denuncia confidenciales (línea ética)
- Capacitación continua en ética y cumplimiento
- Evaluación de proveedores con criterios de integridad

Estos mecanismos permiten mitigar riesgos, fortalecer la transparencia y garantizar relaciones comerciales responsables.

La ausencia de casos en 2025 no solo evidencia la efectividad de estos mecanismos, sino que también fortalece la reputación de la organización, contribuyendo al ODS 8 , al promover prácticas empresariales responsables y transparentes en toda la cadena de valor.

4.1.3.2. Auditorías externas a los Estados Financieros.

Como parte de su modelo de gobernanza y transparencia, se realizan auditorías externas a sus estados financieros, ejecutadas por terceros independientes bajo estándares nacionales e internacionales. El cumplimiento del cronograma se detalla a continuación:

Mes de ejecución	Estado
Auditoría de marzo 2025	Realizada
Auditoría de junio 2025	Realizada
Auditoría de septiembre 2025	Realizada
Auditoría de diciembre 2025	Realizada

Tabla 10. Cronograma de auditorías financieras 2025.

Estas auditorías periódicas permiten asegurar que la información contable se gestione bajo principios de legalidad e integridad, logrando:

- Validar la razonabilidad y exactitud de la información financiera, fortaleciendo la confianza de socios, clientes, proveedores, entidades financieras y demás partes interesadas.

Copia NO controlada al descargar o imprimir

- Detectar tempranamente riesgos o desviaciones que puedan comprometer la salud financiera de la organización, permitiendo acciones correctivas oportunas.
- Fortalecer los controles internos, mediante recomendaciones de mejora que retroalimenta la gestión contable, tributaria y financiera.
- Reforzar el principio de legalidad y cumplimiento normativo, en consonancia con la regulación colombiana y los estándares de información financiera.

Este proceso se alinea con los principios de transparencia corporativa y contribuye al ODS 8  y 16 , promoviendo prácticas empresariales responsables, rendición de cuentas y solidez institucional.

4.1.3.3. Capacitaciones periódicas sobre ética y transparencia.

Durante el periodo reportado, el plan de formación se ejecutó en conjunto con el área de Talento Humano bajo un modelo de segmentación por nivel de exposición al riesgo, garantizando que el personal con mayor interacción con contrapartes contara con mayor enfoque para la debida diligencia.

Capacitación Transversal (Cultura Organizacional)

Se realizó una jornada de capacitación 100% virtual dirigida a la totalidad de los colaboradores de la organización (219 a marzo de 2025). El objetivo de esta capacitación fue el asegurar la alineación conceptual en SAGRILAFT y PTEE, reforzando la capacidad de identificar señales de alerta generales y el uso correcto de los canales de denuncia.

Capacitaciones Técnicas Presenciales (Áreas de Alto Impacto)

Reconociendo que la primera línea de defensa es crítica para la mitigación de riesgos, se desarrollaron 3 sesiones presenciales de profundización para las áreas con mayor exposición a contrapartes (clientes, proveedores, colaboradores):

Copia NO controlada al descargar o imprimir

Área Crítica	Enfoque Estratégico de la Capacitación	Impacto en el Sistema	# Personas capacitadas	% Cobertura
Compras (Abastecimiento)	Prevención de soborno transnacional, fraude en licitaciones y debida diligencia de proveedores.	Blindaje en la cadena de suministro y mitigación de riesgos de corrupción en la contratación.	4 de 4 Colaboradores pertenecientes al área	**100%**
Talento Humano	Verificación de antecedentes, detección de conflictos de interés en procesos de selección y ética laboral.	Prevención del riesgo de infiltración y aseguramiento de la idoneidad del personal.	8 de 8 colaboradores pertenecientes al área	**100%**
Comercial (UEN)	Identificación de beneficiarios finales, origen de fondos y señales de alerta en transacciones atípicas.	Fortalecimiento de la debida diligencia de clientes y prevención de lavado de activos en el core del negocio.	11 de 13 colaboradores pertenecientes al área	**85%**

Tabla 11. Documentos de referencia: Matriz de formación SDT ingeniería, Capacitación SAGRILAFT - PTEE 2025.

Este enfoque diferencial permitió fortalecer la primera línea de defensa y mejorar la capacidad de gestión de riesgos en procesos críticos.

Estas capacitaciones incluyeron contenidos sobre debida diligencia en la vinculación de clientes, proveedores, empleados y socios; identificación de beneficiarios finales; tratamiento de Personas Políticamente Expuestas (PEP); manejo de operaciones sospechosas y su reporte interno y externo; y prevención de prácticas de corrupción y soborno.

Las sesiones se desarrollaron con un componente práctico, presentando casos reales y preguntas de autorreflexión para que los colaboradores pudieran identificar situaciones de riesgo y aplicar las políticas corporativas. Asimismo, se reforzó el

Copia NO controlada al descargar o imprimir

cumplimiento de los procedimientos establecidos, recordando que el incumplimiento puede acarrear sanciones administrativas, disciplinarias y legales.

Durante el ejercicio 2025, se ejecutó un plan de comunicación de alto impacto compuesto por 7 ciclos de socialización estratégica. El objetivo principal fue transversalizar el conocimiento técnico de los sistemas SAGRILAFT y PTEE, transformando la teoría normativa en herramientas de prevención aplicables a la operación diaria.

- **Reporte de alertas sospechosas (SAGRILAFT y PTEE):** Identificación y reporte de señales de alerta y operaciones sospechosas, alineadas a los manuales internos de SAGRILAFT y PTEE.

- **Conflictos de interés (SAGRILAFT-PTEE):** Directrices para la identificación, declaración y tratamiento de situaciones que puedan comprometer la objetividad en la toma de decisiones.
- **Formatos de vinculación SAGRILAFT:** Estandarización en el diligenciamiento de formatos SAGRILAFT para garantizar la calidad del dato desde el origen de la relación comercial

- **Pieza SAGRILAFT-PTEE fraudes por corrupción en procesos de compras:** Socialización de piezas comunicativas enfocadas en la prevención de fraudes y corrupción en procesos de compras, mitigando el riesgo de colusión y soborno.

- **Presentamos Informe 75 (SAGRILAFT y PTEE, Deber de confidencialidad)**: Refuerzo del deber de reserva y promoción del uso de la Línea Ética como canal oficial de integridad.

- **Código QR para denuncias anónimas en SAGRILAFT:** Lanzamiento del acceso ágil mediante código QR para la realización de denuncias anónimas, estableciendo un canal de comunicación directa, seguro y cifrado con el Oficial de Cumplimiento.

- **Comunicado interno - Lecciones Aprendidas PTEE:** Se realizó un ejercicio de transparencia institucional basado en la gestión de un evento real de corrupción detectado dentro de la organización. La socialización se centró en la trazabilidad del caso, demostrando la activación efectiva de los protocolos de investigación y sanción. Este ejercicio permitió fortalecer la percepción de "tolerancia cero" y validar la capacidad de respuesta del sistema ante conductas que vulneran la ética empresarial.

Copia NO controlada al descargar o imprimir

Esta diversificación de temas permitió cubrir el 100% de los pilares de los sistemas, garantizando que el personal no solo conozca la norma, sino que tenga herramientas tecnológicas (como el QR) para actuar frente a posibles hallazgos.

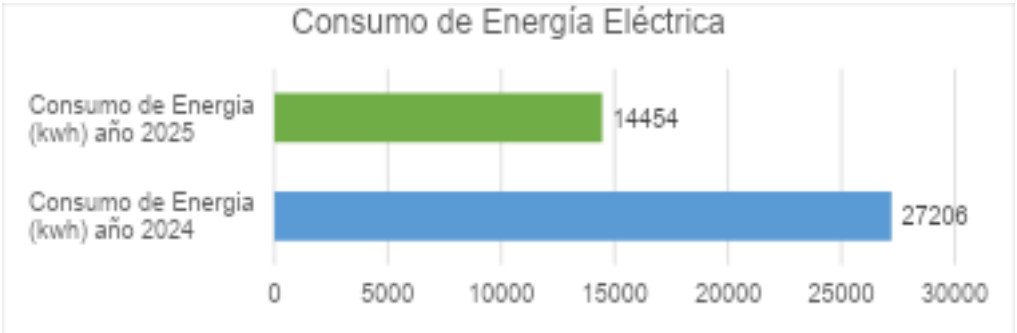
Al fortalecer la cultura de integridad, transparencia y legalidad en la organización, se ratifica el compromiso de la compañía con el ODS 8 , en este sentido garantizamos que el 100% del personal de SDT Ingeniería, recibió al menos una capacitación en ética y transparencia durante el año.

4.2. Dimensión Ambiental

4.2.1. Energía - Consumo energético dentro de la organización y Reducción en el consumo de energía.

- Eficiencia energética.

Este indicador se reporta en línea con el estándar **GRI 302: Energia**, el cual establece lineamientos para la medición y divulgación del consumo energético dentro de las organizaciones.



Gráfica 10. Consumo de energía eléctrica 2025. Documentos de referencia: Programa de Gestión Ambiental 2025

Durante el año 2025 la organización registró un consumo total de **14.454** kWh de energía eléctrica, evidenciando una reducción significativa frente al consumo registrado en 2024, el cual fue de 27.206 kWh. Esta variación representa una disminución aproximada del **47%** en el consumo anual de energía.

El comportamiento del indicador estuvo influenciado por cambios operativos presentados durante el año, entre ellos la implementación inicial de esquemas de trabajo híbrido, la reapertura de la sede principal tras su proceso de remodelación

Copia NO controlada al descargar o imprimir

y la incorporación de una segunda sede, lo cual generó variaciones en la demanda energética a lo largo del periodo.

A pesar del incremento asociado a la ampliación de la infraestructura y al retorno progresivo a la presencialidad, la organización logró cumplir la meta establecida de eficiencia energética, registrando a cierre de la vigencia una reducción acumulada del 31,82 % frente al consumo proyectado, lo que evidencia avances en el uso responsable del recurso y en la optimización del desempeño ambiental.

Las acciones implementadas por la organización para el seguimiento y la optimización del consumo de energía contribuyen al cumplimiento de los objetivos establecidos por la Organización de las Naciones Unidas en el marco de la Agenda 2030. En particular, estas iniciativas se alinean con el **ODS 7** , al promover el uso eficiente de la energía en las instalaciones y fomentar prácticas responsables que contribuyen a la reducción del consumo energético asociado a las actividades administrativas y operativas.

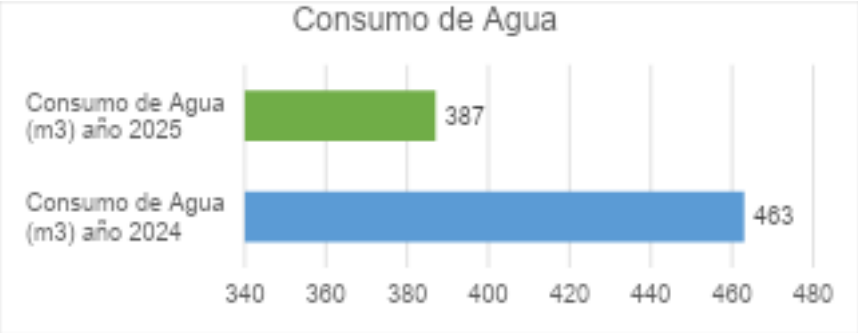
De igual manera, estas acciones aportan al **ODS 12** , mediante la implementación de estrategias orientadas a la optimización de recursos dentro de la organización, y al **ODS 13** , al contribuir indirectamente a la disminución de emisiones de gases de efecto invernadero asociadas al consumo de energía, fortaleciendo así el compromiso institucional con la sostenibilidad y la gestión responsable del ambiente.

4.2.2. Agua y efluentes

- <u>Uso eficiente del agua.</u>

La medición y seguimiento del consumo de agua se realiza en concordancia con el estándar **GRI 303: Agua y Efluentes**, que orienta la gestión responsable del recurso hídrico dentro de las organizaciones.

Copia NO controlada al descargar o imprimir



Gráfica 11. Consumo de agua 2025. Documentos de referencia: Programa de Gestión Ambiental 2025

Continuamos fortaleciendo la gestión ambiental mediante la implementación de acciones orientadas al control y optimización del consumo de agua, en línea con los compromisos de sostenibilidad establecidos en el Programa de Gestión Ambiental.

Durante el año 2025, el consumo total de agua fue de **387 m³**, lo que representa una reducción aproximada del **16%** frente al consumo registrado en 2024 (463 m³)**.** Este resultado evidencia la continuidad de las acciones orientadas al uso eficiente del recurso hídrico dentro de la organización.

El comportamiento del indicador durante el año estuvo influenciado por cambios en la dinámica operativa. Durante el primer semestre se registraron consumos por debajo de los valores proyectados, reflejando un desempeño favorable en la gestión del recurso. Posteriormente, el incremento en la ocupación de las instalaciones asociado al retorno progresivo a la presencialidad generó un aumento en la demanda de agua durante el segundo semestre.

A pesar de esta variación operativa, el consumo anual se mantuvo por debajo del registrado en la vigencia anterior, lo que evidencia la efectividad de las estrategias implementadas para el seguimiento y control del recurso hídrico.

Entre las principales acciones desarrolladas durante la vigencia se destacan:

- Capacitaciones periódicas a los colaboradores sobre el uso racional del agua.
- Instalación de señalética en puntos de consumo para reforzar buenas prácticas ambientales.
- Seguimiento periódico a los consumos con el fin de identificar desviaciones y promover acciones de mejora.

Copia NO controlada al descargar o imprimir

Esta gestión aporta al fortalecimiento de la cultura ambiental organizacional y al uso responsable de los recursos naturales.

Las acciones orientadas al control y uso eficiente del recurso hídrico se articulan con los principios de sostenibilidad promovidos por la ONU, en este sentido, la gestión del consumo de agua en las instalaciones aporta al **ODS 6** , al fomentar prácticas responsables que buscan optimizar el uso del recurso y promover su conservación dentro de la operación organizacional.

Asimismo, el seguimiento periódico del indicador y la promoción de buenas prácticas entre los colaboradores contribuyen al **ODS 12** , fortaleciendo una cultura institucional orientada al aprovechamiento eficiente de los recursos naturales y a la mejora continua del desempeño ambiental.

4.2.3. Emisiones

Se ha establecido un sistema integral de seguimiento a las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), con el propósito de monitorear de manera periódica la evolución de su huella de carbono, identificar las fuentes prioritarias de reducción y fortalecer la mejora continua de su desempeño ambiental.

El inventario se elaboró con base en los datos recopilados en el año 2024, abarcando las emisiones correspondientes a los alcances 1, 2 y 3.

- **Emisiones directas de GEI – alcance 1**

Este alcance comprende las emisiones provenientes de fuentes que son propiedad de la organización o se encuentran bajo su control operativo. Para el caso específico, corresponden a las emisiones generadas por la combustión de los vehículos propios de la compañía.

Es importante destacar que no se identificaron fuentes fijas (como hornos o calderas), dado que la naturaleza de las operaciones no requiere de este tipo de equipos.

Durante el año 2025, la empresa dispuso de 4 vehículos corporativos (3 a diésel y 1 a gasolina), a los cuales se les realizó un seguimiento mensual de consumos. Como resultado, se obtuvo un total de 22,115 Ton CO_2eq, lo que representa aproximadamente el 68% de las emisiones totales, este porcentaje se explica principalmente por los constantes desplazamientos de los vehículos a diferentes

Copia NO controlada al descargar o imprimir

regiones del país, en atención a las necesidades operativas y los compromisos adquiridos con los clientes.

- **Emisiones indirectas de GEI al generar energía – alcance 2**

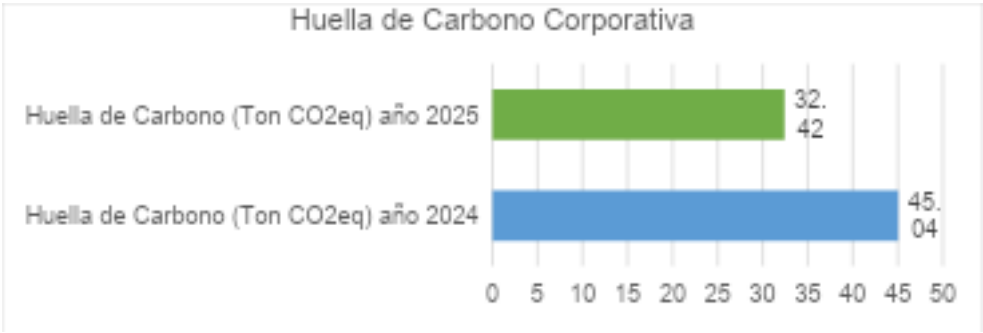
Este alcance contempla las emisiones generadas por la producción de la energía eléctrica adquirida y utilizada por la organización. Para su cálculo, se verificó de manera mensual el consumo reportado en los recibos de los servicios públicos correspondientes a las sedes administrativas ubicadas en la ciudad de Bogotá. El resultado obtenido fue de 2,56 Ton CO_2eq, equivalente al 8% de las emisiones totales de 2025.

- **Otras emisiones indirectas de GEI – Alcance 3**

En este alcance se incluyeron las emisiones indirectas relacionadas con los viajes aéreos de negocio efectuados durante el año. Para su estimación, se recopilaron variables como ciudad de origen y destino, duración de los trayectos, número de pasajeros y clase de vuelo. En total, se realizaron 79 vuelos nacionales de negocio, los cuales representaron el 10% de las emisiones totales, con un aporte de 7,74 Ton CO_2eq.

4.2.4. Huella de carbono corporativa.

La medición de emisiones se realiza considerando los lineamientos del **GRI 305: Emisiones**, el cual establece las directrices para reportar emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero.



Gráfica 12. Huella de Carbono Corporativa 2025. Documentos de referencia: Informe Huella de carbono 2025

En el año 2025, se realizó el cálculo de la huella de carbono corporativa considerando las emisiones asociadas a los alcances 1, 2 y 3, de acuerdo a metodologías internacionalmente reconocidas como el GHG Protocol, que permite identificar y gestionar las fuentes de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

Copia NO controlada al descargar o imprimir

El resultado del inventario evidenció una huella de carbono total de **32.42 toneladas de CO2eq.** Del total de las emisiones identificadas, el 68% corresponden a alcance 1, asociado principalmente al consumo de combustible de fuentes móviles utilizadas en la operación; el 8% corresponde al alcance 2, relacionado con el consumo de energía eléctrica, mientras que el 24% restante se asocia al alcance 3, específicamente a viajes de negocio.

En comparación con el año 2024, cuando la huella de carbono corporativa fue de **45,04 tCO_2eq,** se evidencia una reducción significativa del **28%** de las emisiones totales. Este resultado refleja avances en la gestión de fuentes de emisión asociadas a las actividades operativas de la compañía. La disminución registrada está relacionada principalmente con la salida de funcionamiento de uno de los vehículos de la flota, lo cual redujo el consumo de combustible y, en consecuencia, las emisiones directas de gases de efecto invernadero.

El monitoreo continuo de este indicador permite a la organización fortalecer la toma de decisiones orientadas a la reducción progresiva de emisiones y al mejoramiento de nuestro desempeño ambiental. La medición y gestión de huella de carbono se articula con los compromisos globales, particularmente con el ODS 13 acción por el clima, al promover la adopción de medidas orientadas a la reducción de emisiones y la mitigación de los efectos del cambio climático.

De manera complementaria, el seguimiento al consumo de combustibles en los desplazamientos operativos, y el consumo de energía contribuye al ODS 12 Producción y consumo responsable, fomentando prácticas orientadas a la optimización de recursos y reducción de impactos ambientales.

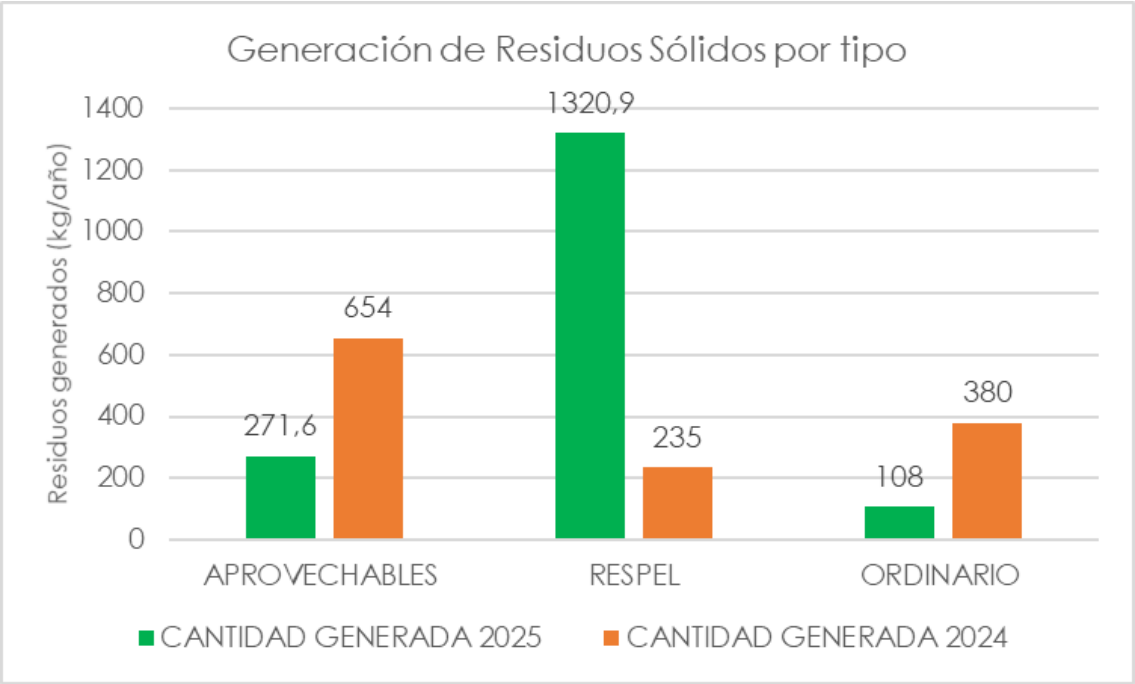
4.2.5. Residuos

- Residuos aprovechables y Residuos no aprovechables

<u>Generación de residuos sólidos por tipo.</u>

La gestión de residuos se alinea con el estándar **GRI 306: Residuos**, el cual orienta la medición y divulgación de la generación, tratamiento y disposición final de los residuos generados por las organizaciones.

Copia NO controlada al descargar o imprimir



Gráfica 13. Generación de Residuos por tipo 2025. Documentos de referencia: Programa de Gestión Ambiental 2025, Registro de residuos sólidos y/o RESPEL.

Continuamos fortaleciendo la gestión integral de los residuos generados en el desarrollo de sus actividades, mediante acciones orientadas a la separación en la fuente, el aprovechamiento de materiales reciclables y la adecuada disposición final de los residuos.

Durante el año 2025 se realizó el seguimiento a la generación de residuos sólidos por tipo, con el fin de identificar tendencias y promover prácticas de manejo responsable dentro de las instalaciones. En comparación con la vigencia 2024, se evidencian variaciones en los diferentes tipos de residuos generados.

En el caso de los residuos aprovechables, se registró una generación de **271,6 kg en 2025**, frente a 654 kg en 2024, lo que representa una disminución aproximada del **58 %**. Por su parte, los residuos ordinarios también presentaron una reducción significativa, pasando de 380 kg en 2024 a 108 kg en 2025, equivalente a una disminución cercana al **72%,** debido a la modalidad de trabajo remoto que se trabajó hasta el mes de junio.

En contraste, los residuos clasificados como RESPEL presentaron un incremento durante el periodo evaluado, pasando de 235 kg en 2024 a **1320,9 kg en 2025**. Este comportamiento se asocia principalmente a cambios en la dinámica operativa de los proyectos ejecutados en campo, así como a actividades de mantenimiento y renovación de equipos, lo que derivó en una mayor gestión de RAEE (Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos) durante la vigencia. Estos residuos fueron

Copia NO controlada al descargar o imprimir

manejados y dispuestos a través de gestores autorizados, conforme a los lineamientos establecidos para garantizar una gestión ambiental responsable.

La medición y seguimiento sistemático de los residuos generados por tipo permite a la organización dar cumplimiento a la normatividad ambiental vigente y a los compromisos establecidos en su gestión ambiental. Asimismo, facilita la identificación de oportunidades para reducir la generación de residuos y aumentar su aprovechamiento, contribuyendo a la optimización de recursos y al fortalecimiento de prácticas alineadas con la economía circular.

En este contexto, durante el año 2025 la organización desarrolló diversas capacitaciones ambientales orientadas a sensibilizar a los colaboradores sobre el uso eficiente de los recursos, la correcta separación de residuos y la prevención de impactos ambientales asociados a las actividades operativas.

De manera complementaria, se implementaron iniciativas de responsabilidad social y ambiental enfocadas en fortalecer la relación con las comunidades del entorno y promover prácticas responsables en el manejo de materiales y residuos. Estas acciones contribuyen al cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad promovidos por la Organización de las Naciones Unidas, particularmente el ODS 12 Producción y consumo responsables y el ODS 13 Acción por el clima, al fomentar una gestión más eficiente de los recursos y la reducción de los impactos ambientales asociados a la operación.

Acción	Resultado	Frecuencia	Participantes
Botellitas de amor	103 kg	Recolección de material 2 veces al año - Julio y Octubre	La participación de los colaboradores se realiza de manera abierta y voluntaria, por lo que no se lleva un registro exacto del número de participantes. Como incentivo al compromiso ambiental, la organización reconoce a los colaboradores que entregan el mayor volumen de material recolectado.
Ropatón	8 bolsas de ropa	Una vez al año - Noviembre	Iniciativa dirigida a todos los colaboradores mediante convocatoria abierta y voluntaria. Esta actividad busca fomentar el consumo responsable y la reutilización de prendas, contribuyendo al bienestar de comunidades en condición de vulnerabilidad.
Capacitación manejo integral de residuos	221 participantes	1 vez al año - Junio	Se convocó a 221 colaboradores, con una asistencia del 100%. Las evaluaciones se aprueban con un puntaje mínimo del 80%,

Copia NO controlada al descargar o imprimir

Acción	Resultado	Frecuencia	Participantes
			registrando un 100% de aprobación entre los participantes.
Capacitación uso responsable de energía y agua	104 participantes	1 vez al año - Julio	Se convocó a 104 colaboradores, alcanzando una participación del 100%. La totalidad de los asistentes aprobaron la evaluación correspondiente al proceso de formación
Capacitación en sostenibilidad y cambio climático	130 participantes	1 vez al año - Noviembre	Espacio de sensibilización dirigido a todos los colaboradores, enfocado en fortalecer el conocimiento sobre cambio climático y promover acciones individuales orientadas a la reducción de impactos ambientales, se convocó a 130 colaboradores y todos aprobaron la evaluación de la capacitación.
Socializaciones	7 piezas gráficas	Conmemoración de días ambientales e información relevante ambiental	Difusión de información ambiental a través de correo electrónico corporativo dirigida a todos los colaboradores. Los contenidos incluyen conmemoración de fechas ambientales, buenas prácticas y campañas internas de sostenibilidad.

Tabla 12. Listado de campañas ambientales 2025 – Tomado de programa de gestión ambiental 2025

4.2.6. Gestión de Riesgos asociados al Cambio Climático

Este análisis se desarrolla considerando enfoques internacionales de gestión del riesgo climático como los promovidos por el Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) y lineamientos de adaptación climática.

Incorporamos dentro de su gestión la identificación y evaluación de riesgos climáticos como parte del análisis de vulnerabilidad desarrollado en los proyectos y sedes operativas. Este ejercicio permite evaluar la exposición de la empresa frente a eventos asociados al cambio climático y definir medidas preventivas que contribuyan a fortalecer la resiliencia operativa.

El análisis considera variables geográficas, meteorológicas y operativas, permitiendo identificar amenazas potenciales como lluvias torrenciales, deslizamientos de tierra, inundaciones, eventos atmosféricos que podrían afectar el desarrollo de las actividades.

Copia NO controlada al descargar o imprimir

Adicionalmente, en los proyectos permite a la organización anticipar escenarios de riesgo, fortalecer los protocolos de emergencias y establecer medidas de adaptación, contribuyendo a la continuidad operativa y una gestión responsable frente a los impactos del cambio climático.

De esta manera, la organización fortalece su capacidad de adaptación y resiliencia climática, integrando la gestión del riesgo dentro de sus procesos de planificación y gestión ambiental, en coherencia con los principios del ODS 13 – Acción por el clima.

4.2.7. Avances Ambientales Destacados 2025

EJE DE GESTIÓN AMBIENTAL	AVANCE	HALLAZGO CLAVE
EFICIENCIA ENERGÍA	Reducción acumulada del **47 %** en el consumo de energía en comparación con el 2024	A pesar del retorno gradual a la presencialidad y la ampliación de la operación durante el segundo semestre del año, las medidas de eficiencia energética implementadas permitieron optimizar el uso del recurso y mantener un consumo controlado.
GESTIÓN DEL RECURSO HÍDRICO	Reducción aproximada del **16%** frente al consumo registrado en el 2024	El seguimiento permanente al consumo permitió mantener un desempeño estable del indicador, incluso en un contexto de mayor ocupación de las instalaciones administrativas.
HUELLA DE CARBONO CORPORATIVA	Reducción significativa del **28%** de las emisiones totales generadas frente al año 2024	La disminución se asocia principalmente a cambios operativos en la flota vehicular, lo que contribuyó a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero derivadas del consumo de combustibles.
GESTIÓN DE RESIDUOS Y ECONOMÍA CIRCULAR	Implementación de iniciativas internas como Botellitas de Amor y la campaña Ropatón para el aprovechamiento y reutilización de materiales.	Estas iniciativas fortalecen la cultura de economía circular dentro de la organización y promueven la participación activa de los colaboradores en la reducción y aprovechamiento de residuos.

Copia NO controlada al descargar o imprimir

CULTURA Y SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL	Desarrollo de capacitaciones y campañas ambientales dirigidas a la totalidad de los colaboradores.	Las actividades de formación y comunicación ambiental contribuyen a consolidar una cultura organizacional orientada al uso responsable de los recursos y la prevención de impactos ambientales.
GESTIÓN DE RIESGO CLIMÁTICO	Implementación del análisis de vulnerabilidad climática para la identificación de riesgos asociados al cambio climático en sedes y proyectos.	La incorporación del análisis de riesgos climáticos fortalece la capacidad de adaptación de la organización frente a eventos extremos y mejora la planificación preventiva de sus operaciones.

Tabla 13. Listado avances en gestión ambiental 2025.

Los resultados alcanzados durante el año 2025 reflejan nuestro compromiso con la mejora continua del desempeño ambiental y con la integración de criterios de sostenibilidad en el desarrollo de sus actividades. A través del seguimiento de indicadores, la implementación de iniciativas de sensibilización y la identificación de riesgos climáticos, lo que permite fortalecer una gestión ambiental responsable, alineada con los objetivos de desarrollo sostenible en el marco de la Agenda 2030.

4.2.8. Gestión de riesgos y sostenibilidad

Este proceso de evaluación no solo permite tomar decisiones informadas sobre continuidad o mejora en las relaciones contractuales, sino que también minimiza riesgos operativos, reputacionales y legales, especialmente en materia de cumplimiento y prevención de actividades ilícitas, alineándose con los requerimientos del SAGRILAFT.

4.2.9. Alineación con estándares internacionales

Este proceso se encuentra alineado con:

- **GRI 204:** Prácticas de adquisición
- **GRI 403:** Salud y seguridad en el trabajo
- **GRI 414:** Evaluación social de proveedores

Y contribuye a los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):

- **ODS 8:** Trabajo decente y crecimiento económico
- **ODS 10:** Reducción de las desigualdades
- **ODS 12:** Producción y consumo responsables
- **ODS 17:** Alianzas para lograr los objetivos

Copia NO controlada al descargar o imprimir

Además, refuerza la alineación de SDT con los ODS 12 (Producción y consumo responsables) y ODS 17 (Alianzas para lograr los objetivos), al garantizar prácticas transparentes, éticas y responsables en su cadena de suministro.

4.3. Dimensión social

La dimensión social, está orientada a fortalecer el bienestar de los colaboradores, promover entornos laborales seguros, diversos e inclusivos y generar impactos positivos en las comunidades donde la organización desarrolla sus actividades.

La gestión se encuentra alineada con los estándares GRI 401 (Empleo) y GRI 405 (Diversidad e igualdad de oportunidades), promoviendo condiciones laborales justas, equitativas y orientadas al desarrollo integral del talento humano.

A través de la gestión del talento, la seguridad y salud en el trabajo, la formación continua y la responsabilidad social, la organización consolida una cultura basada en el respeto, la equidad y el crecimiento sostenible, contribuyendo principalmente a los **ODS 3**  **8**  **y 10** .

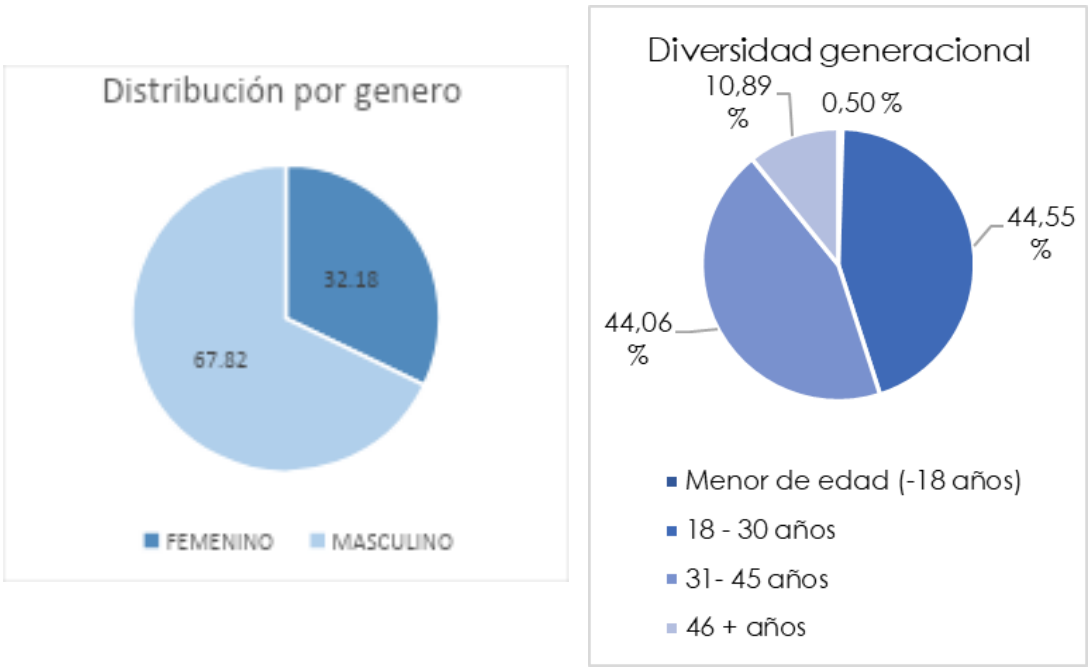
4.3.2. Talento Humano y Desarrollo Profesional

El talento humano constituye uno de los principales activos para el desarrollo de la organización. En este sentido, se promueve un entorno laboral basado en el respeto, la igualdad de oportunidades y el fortalecimiento de las capacidades de sus colaboradores, reconociendo que el desarrollo profesional y el bienestar del equipo son factores clave para la sostenibilidad de la compañía.

Durante 2025, continuamos fortaleciendo las prácticas de gestión del talento humano mediante la implementación de estrategias orientadas a promover la estabilidad laboral y el desarrollo de competencias. Asimismo, se mantuvo el compromiso con la generación de empleo formal y el respeto por los derechos laborales, garantizando condiciones de trabajo dignas y equitativas. Estas iniciativas contribuyen principalmente al cumplimiento del ODS 8  y al ODS 10 .

En este contexto, la siguiente gráfica presenta la composición del talento humano de la organización durante el año 2025.

Copia NO controlada al descargar o imprimir



Gráfica 14. Composición del talento humano SDT Ingeniería SAS 2025

En el periodo de reporte se contó con un promedio de 202 colaboradores, quienes contribuyeron desde diferentes áreas administrativas, técnicas y operativas al desarrollo de los proyectos y al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

La composición del talento humano evidencia una participación del 67,82% de hombres (137) y 32,18% (65) de mujeres, así como la inclusión de un colaborador en condición de discapacidad, lo cual refleja el compromiso de la organización con la generación de oportunidades laborales y la promoción de entornos de trabajo diversos e inclusivos.

En términos generacionales, predomina la participación de colaboradores en los rangos de 18 a 30 años y 31 a 45 años, lo que configura una estructura organizacional compuesta principalmente por talento joven en etapas de consolidación profesional. Esta característica favorece la incorporación de nuevas habilidades, enfoques tecnológicos y dinámicas de trabajo alineadas con las exigencias del entorno.

De manera complementaria, la participación de colaboradores en rangos de mayor edad aporta experiencia técnica, conocimiento acumulado y una visión estratégica, elementos clave para la toma de decisiones y la ejecución eficiente de los proyectos.

Copia NO controlada al descargar o imprimir

En conjunto, esta diversidad generacional fortalece el trabajo colaborativo y facilita la transferencia de conocimiento, contribuyendo al desarrollo del talento humano y a la sostenibilidad de la organización en el largo plazo.

4.3.3. Procesos de Selección

Como parte de su estrategia de fortalecimiento organizacional, desarrollamos procesos de selección orientados a garantizar la vinculación de talento humano idóneo, alineado con las necesidades operativas y estratégicas de la organización.



Gráfica 15. Procesos de selección 2025

Durante el año 2025, se gestionaron 138 procesos de selección, de los cuales se logró la vinculación efectiva de 117 colaboradores, mientras que 21 vacantes de las solicitadas no fueron cubiertas al cierre del periodo por motivos de desestimación o cambio de necesidad. Estos resultados reflejan la dinámica de crecimiento de la organización y su capacidad para responder a las demandas del negocio.

En términos de origen de la vinculación 11 posiciones fueron cubiertas mediante procesos de promoción interna y 106 posiciones fueron cubiertas a través de procesos de selección externa

Si bien se evidencia una mayor participación de la cobertura externa (81,20%), es importante resaltar que la organización cuenta con mecanismos activos de movilidad y crecimiento interno, promoviendo oportunidades de ascenso y desarrollo profesional para sus colaboradores.

La participación de procesos internos refleja el compromiso de SDT Ingeniería con la retención del talento, el reconocimiento del desempeño y la construcción de planes de carrera, fortaleciendo la motivación y el sentido de pertenencia dentro de la organización.

En este contexto, la combinación entre reclutamiento externo e interno permite equilibrar la incorporación de nuevas competencias del mercado con el aprovechamiento del conocimiento y la experiencia del talento propio

Copia NO controlada al descargar o imprimir

4.3.4. Evaluación de Desempeño

Con el propósito de fortalecer la gestión del talento humano y promover el desarrollo profesional de los colaboradores, contamos con un procedimiento de evaluación de desempeño que permite realizar seguimiento periódico al cumplimiento de funciones, identificar oportunidades de mejora y reconocer las fortalezas del equipo de trabajo.

Durante el ejercicio 2025, se ejecutó la evaluación de desempeño cuantitativa a 145 colaboradores con antigüedad superior a 6 meses, mediante una escala técnica de valoración entre 1,00 y 5,00, la cual permite medir de manera integral aspectos relacionados con productividad, calidad y competencias. Los resultados evidencian un alto nivel de desempeño organizacional, destacándose que el 99,3% de los colaboradores se ubica en niveles de desempeño sobresaliente con los siguientes resultados:

- 95 colaboradores se clasifican en la categoría "*Cumple*"
- 49 colaboradores alcanzan la categoría "*Modelo a seguir*"
- No se registraron calificaciones en nivel "*Inadecuado*"
- Solo 1 colaborador se ubicó en nivel "*Aceptable*"

El proceso de evaluación facilita la retroalimentación entre líderes y colaboradores, promoviendo el fortalecimiento de competencias, la mejora continua y la consolidación de planes de desarrollo individual.

Este proceso se encuentra alineado con el indicador **GRI 404-3**: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional.

De manera complementaria, la organización promueve espacios de comunicación interna y participación, orientados a fortalecer el diálogo, la retroalimentación y la apropiación de buenas prácticas. Estas iniciativas contribuyen al fortalecimiento de la cultura organizacional, el sentido de pertenencia y la mejora continua.

4.3.5. Formación y fortalecimiento de Capacidades

El fortalecimiento de las competencias de los colaboradores constituye un elemento fundamental para el crecimiento sostenible de la organización. En este sentido, se promueven espacios de formación orientados a fortalecer las habilidades técnicas, administrativas y transversales del equipo de trabajo, contribuyendo al mejoramiento del desempeño individual y organizacional.

Copia NO controlada al descargar o imprimir

Durante el periodo reportado se desarrollaron diversas actividades de capacitación dirigidas a fortalecer conocimientos en temas operativos, normativos y de gestión, así como en aspectos relacionados con la sostenibilidad, la seguridad y salud en el trabajo y la mejora continua de los procesos.

Estas iniciativas buscan garantizar que los colaboradores cuenten con las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficiente, segura y alineada con los estándares de calidad de la organización.

La estrategia de formación también contribuye al fortalecimiento de la cultura organizacional, promoviendo el aprendizaje continuo y el desarrollo profesional de los colaboradores. Estas acciones se alinean con el estándar **GRI 404: Formación y Educación** el cual promueve el desarrollo de capacidades y el aprendizaje continuo de los colaboradores

INDICADOR	RESULTADO 2025
Número total de capacitaciones realizadas	74
Número de colaboradores capacitados	202
Temáticas principales	Bienestar laboral Seguridad y Salud en el Trabajo Gestión Ambiental y Sostenibilidad Fortalecimiento de habilidades técnicas y blandas.

Tabla 14. Datos de interés sobre formación empresarial

Adicionalmente durante el periodo reportado se desarrollaron 11 programas de formación certificada orientados al fortalecimiento de competencias técnicas y especializadas, entre las cuales se destacan:

- Auditor interno en Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) - Decreto 1079 de 2015.
- Auditor Técnico especializado en Sistema de Gestión de Riesgos ISO 31000
- Auditor Interno RUC - ISO 45001: 2018
- Diplomado en inventario y logística
- Diplomado en Sistemas Integrados HSEQ (ISO 9001:2015 - ISO 14001:2015 - ISO 45001:2018) SG SST Decreto 1072:2015
- Seminario Tributario

Copia NO controlada al descargar o imprimir

Estas iniciativas fortalecen las capacidades del talento humano, incrementan la competitividad organizacional y contribuyen a la sostenibilidad del negocio en el largo plazo.

4.3.6. Seguridad y Salud en el Trabajo

La seguridad y el bienestar de los colaboradores constituyen un pilar fundamental en la gestión organizacional de SDT Ingeniería S.A.S. En este sentido, la compañía implementa su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), orientado a la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la implementación de controles que permitan prevenir incidentes y accidentes laborales.

Durante el periodo reportado, se desarrollaron diversas actividades de prevención y promoción de la salud, incluyendo capacitaciones, campañas de sensibilización, inspecciones de seguridad y seguimiento continuo a las condiciones de trabajo. Estas acciones contribuyen al fortalecimiento de una cultura de autocuidado y a la adopción de prácticas seguras en las operaciones.

La gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra alineada con el estándar **GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo**, promoviendo entornos laborales seguros, saludables y sostenibles.

4.3.6.1. Participación y gestión preventiva

El sistema se fortalece mediante instancias de participación que promueven la corresponsabilidad y el diálogo organizacional, entre las cuales se destacan:

- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)
- Comité de Convivencia Laboral
- Brigada de Emergencias
- Espacios de seguimiento gerencial

Estos mecanismos permiten monitorear periódicamente el desempeño del sistema, identificar oportunidades de mejora y fortalecer las estrategias de prevención de riesgos laborales.

De manera complementaria, SDT Ingeniería S.A.S. promueve la participación activa de los colaboradores en la gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, facilitando espacios de consulta, retroalimentación y mejora continua.

Durante el periodo reportado, se implementaron los siguientes mecanismos de participación:

Copia NO controlada al descargar o imprimir

- Autorreportes de condiciones de trabajo, salud y ambiente: **596**.
- Reuniones del COPASST: **12 sesiones**.
- Reporte oportuno de accidentes e incidentes laborales con un total de **5 accidentes** registrados
- Inspecciones de seguridad: **2.229**
  - Orden y aseo
  - Botiquines y extintores
  - Elementos de protección personal (EPP)
  - Elementos de protección colectiva (EPPC)
- Buzón de sugerencias
- Encuestas de satisfacción
- Comunicaciones internas orientadas a la participación
- Campaña "SDT contigo", como espacio de diálogo abierto
- Estrategia de sensibilización mediante píldoras de toma de conciencia

Estas herramientas permiten fortalecer la cultura de prevención, fomentar la corresponsabilidad y garantizar la participación activa de los trabajadores en la identificación de riesgos y la mejora de las condiciones laborales.

4.3.6.2. Gestión de comités

COMITÉ	INTEGRANTES ACTIVOS	REUNIONES REALIZADAS	ASISTENCIA PROMEDIO EN REUNIONES
Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST	16	12	93,75%
Comité de Convivencia Laboral	15	11	87,5%
Brigada de Emergencias	50	3	80%

Tabla 15. Desempeño de comités año 2025

El funcionamiento de estos comités refleja el compromiso de la organización con la participación activa de los trabajadores en la gestión de la seguridad, la salud y la convivencia laboral. La periodicidad de las reuniones permite realizar seguimiento a las condiciones de trabajo y fortalecer los canales de comunicación interna.

Copia NO controlada al descargar o imprimir

4.3.6.3. Tasa de Accidentalidad

Durante el periodo evaluado se presentaron 5 accidentes de trabajo. Considerando un promedio de 202 trabajadores, se obtiene una tasa de accidentalidad del 2,43 %, lo cual refleja la proporción de trabajadores que presentaron accidentes de trabajo durante el periodo analizado. Este indicador permite evaluar el desempeño del sistema de prevención de riesgos laborales y su evolución en el tiempo.

AÑO	NÚMERO DE ACCIDENTES	PROMEDIO DE TRABAJADORES	TASA DE ACCIDENTALIDAD
2024	5	219	2,39%
2025	5	202	2,43%

Tabla 16. Comparativo Tasa de accidentalidad 2024-2025

Se evidencia que el número de accidentes se mantuvo igual (5 casos) entre los dos periodos evaluados. Sin embargo, la tasa de accidentalidad presenta un leve incremento de 2,39 % a 2,43 %, lo cual se explica principalmente por la disminución en el número promedio de trabajadores durante el periodo 2025.

En términos generales, el indicador evidencia estabilidad en la ocurrencia de accidentes de trabajo, lo que refleja la continuidad en las acciones de prevención y control implementadas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. No obstante, se recomienda continuar fortaleciendo las estrategias de promoción y prevención con el fin de reducir progresivamente la accidentalidad en la organización.

4.3.7. Beneficios Laborales y Bienestar

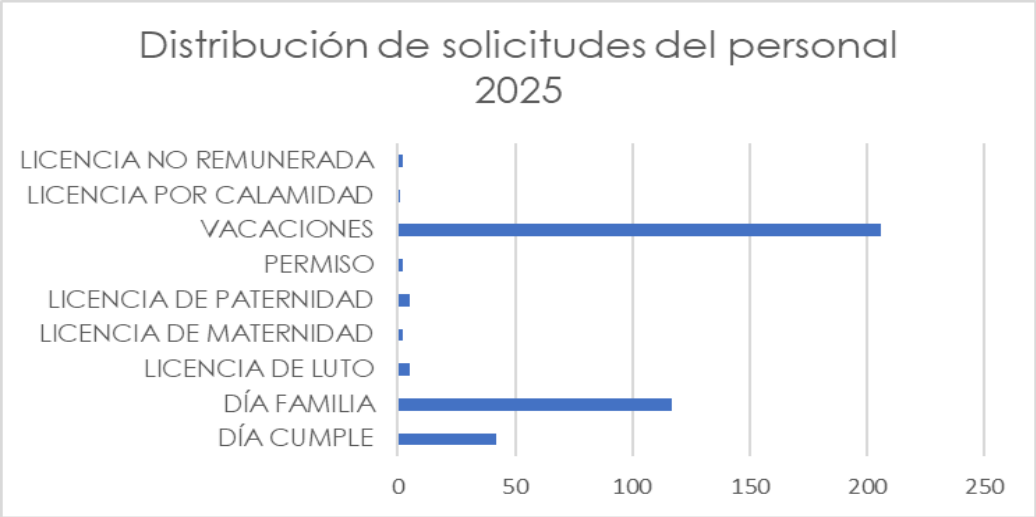
Como parte de su compromiso con el bienestar integral de los colaboradores, SDT Ingeniería S.A.S. promueve iniciativas orientadas a favorecer el equilibrio entre la vida personal y laboral, así como el fortalecimiento del clima organizacional.

Durante el periodo reportado, la organización gestionó diferentes beneficios laborales y medidas de bienestar, asociados al descanso, situaciones familiares y reconocimiento de momentos relevantes en la vida de los colaboradores. Entre estos se destacan:

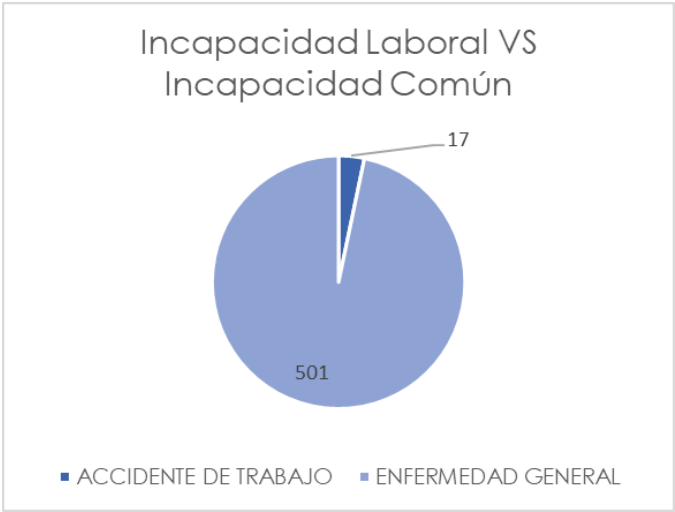
- Celebración del día de la familia.
- Reconocimiento de cumpleaños.
- Reconocimiento por cumplimiento de metas.

Copia NO controlada al descargar o imprimir

Estas acciones permiten acompañar las necesidades personales y familiares de los colaboradores, contribuyendo a la motivación, el sentido de pertenencia y la construcción de un entorno laboral saludable.



Gráfica 16. Distribución de solicitudes del personal 2025



Gráfica 17. Incapacidad laboral vs Incapacidad Común 2025

Durante el periodo reportado se otorgaron diferentes permisos laborales, destacándose principalmente las vacaciones, así como los espacios de bienestar institucional como el día de la familia y el día de cumpleaños. Estas iniciativas reflejan el compromiso de la organización con el bienestar integral de los colaboradores y con la promoción de un adecuado equilibrio entre la vida personal y laboral.

La gestión de estos permisos permite acompañar las necesidades personales y familiares del equipo de trabajo, contribuyendo al fortalecimiento del clima

Copia NO controlada al descargar o imprimir

organizacional, la motivación de los colaboradores y la consolidación de un entorno laboral saludable en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estas acciones contribuyen al fortalecimiento de condiciones laborales dignas y al bienestar de los trabajadores, en línea con los principios del ODS 3  y el ODS 8 .

4.3.8. Compromiso Social

SDT Ingeniería promueve una gestión social responsable en los territorios donde desarrolla sus actividades, orientada al fortalecimiento del relacionamiento con las comunidades, la generación de oportunidades locales y el desarrollo de iniciativas solidarias que contribuyan al bienestar social. Las iniciativas de relacionamiento comunitario se articulan con el estándar **GRI 413: Comunidades Locales**, que aborda los impactos de las organizaciones en las comunidades donde desarrollan sus actividades.

Durante el periodo reportado se adelantaron diferentes acciones en articulación con aliados estratégicos, organizaciones comunitarias y colaboradores de la compañía, enfocadas en promover el diálogo con las comunidades, el acceso a oportunidades laborales y la participación en iniciativas de apoyo social.

Entre las actividades desarrolladas se destacan procesos de socialización de proyectos con comunidades del área de influencia, la promoción de oportunidades de empleo local y jornadas de voluntariado corporativo orientadas al acompañamiento de comunidades en condición de vulnerabilidad.

LÍNEA DE ACCIÓN	PERSONAS IMPACTADAS
Socialización de proyectos con comunidades aledañas	Más de 100 adultos en jornadas realizadas en comunidades de Córdoba, Sucre y Yopal
Promoción de empleo local en territorios de operación	27 personas vinculadas o postuladas a oportunidades laborales en los Municipios de Córdoba, Sucre, Yopal, Tesalia, Ortega, Purificación y Lérida
Voluntarios SDT	14 colaboradores voluntarios
Apoyo a comunidades vulnerables	102 niños, niñas y adolescentes de la Fundación La Casa del Camino recibieron un juguete en Navidad

Copia NO controlada al descargar o imprimir

Actividades comunitarias	90 personas entre niños, niñas, adolescentes y adultos recibieron refrigerios en el marco de la temporada navideña.

Tabla 17. Desempeño e impacto gestión social año 2025

Las acciones desarrolladas durante el periodo reportado evidencian la importancia de mantener una gestión social cercana a las realidades de los territorios donde se desarrollan las actividades de la organización. La articulación con los clientes, comunidad local y fundaciones permitió ampliar el alcance de las iniciativas y generar impactos positivos tanto en las comunidades como en los colaboradores que participaron activamente en las actividades de voluntariado.

Estas iniciativas contribuyen al fortalecimiento de la confianza entre la organización y los grupos de interés, al tiempo que promueven valores institucionales asociados a la solidaridad, la participación y el compromiso social.

De esta forma, la organización continúa consolidando su enfoque de responsabilidad social, integrando acciones que aportan al bienestar de las comunidades y al desarrollo sostenible de los territorios donde se ejecutan actividades.

4.3.9. Avances en la dimensión social 2025

Durante el año 2025, SDT Ingeniería S.A.S. consolidó avances significativos en la gestión social, fortaleciendo el desarrollo del talento humano, la seguridad y salud en el trabajo y el relacionamiento con las comunidades.

LÍNEA DE GESTIÓN SOCIAL	RESULTADO	INDICADOR CLAVE
Generación de empleo y fortalecimiento del talento humano	La organización contó con un equipo de trabajo conformado por colaboradores en áreas administrativas, técnicas y operativas que soportan el desarrollo de los proyectos	202 colaboradores
Diversidad e inclusión laboral	Participación de hombres, mujeres y personas con discapacidad en el equipo	67,82 % hombres – 32,18 % mujeres – 0.55% colaborador en

Copia NO controlada al descargar o imprimir

	de trabajo, promoviendo entornos laborales diversos	condición de discapacidad
Procesos de selección	Desarrollo de procesos de reclutamiento orientados a la vinculación de talento técnico y profesional	138 procesos de selección – 117 vacantes ocupadas
Evaluación de desempeño	Implementación del procedimiento de evaluación para el seguimiento al desempeño y desarrollo profesional	145 colaboradores evaluados
Formación y fortalecimiento de capacidades	Desarrollo de actividades de capacitación en temas técnicos, normativos y de sostenibilidad	74 capacitaciones – 202 colaboradores capacitados
Formación especializada certificada	Participación en programas de formación técnica y profesional	11 formaciones certificadas
Participación en Seguridad y Salud en el Trabajo	Funcionamiento de comités y brigadas orientados a la prevención de riesgos laborales	• COPASST: 12 reuniones. • Comité de Convivencia: 11 reuniones • Brigada de Emergencias: 3
Cultura de prevención y seguridad	Seguimiento a la accidentalidad laboral dentro del SG-SST	5 accidentes de trabajo – tasa de accidentalidad 2,43 %
Voluntariado corporativo	Participación de colaboradores en actividades sociales y comunitarias	14 voluntarios corporativos
Relacionamiento con comunidades	Desarrollo de actividades de socialización de proyectos y fortalecimiento del relacionamiento territorial	Más de 100 personas impactadas
Promoción de	Difusión de oportunidades	27 vacantes vinculadas

Copia NO controlada al descargar o imprimir

empleo local	laborales en comunidades del área de influencia	o postuladas
Apoyo a comunidades vulnerables	Desarrollo de actividades solidarias y de bienestar comunitario	102 niños beneficiados y 90 personas impactadas en actividades comunitarias

Tabla 18. Avances en dimensión social año 2025

Los resultados presentados reflejan el compromiso de la organización con el desarrollo integral de sus colaboradores, la promoción de entornos laborales seguros y la generación de valor social en las comunidades donde desarrolla sus actividades. Estas acciones contribuyen al fortalecimiento del capital humano, al bienestar de los trabajadores y al relacionamiento responsable con los grupos de interés.

5. CONCLUSIONES

Durante el año 2025, SDT Ingeniería S.A.S. consolidó avances significativos en su gestión de sostenibilidad, fortaleciendo su desempeño en las dimensiones de gobernanza, económica, social y ambiental.

La organización reafirma su compromiso con la transparencia, la ética empresarial y la generación de valor sostenible, mediante la implementación de buenas prácticas, la rendición de cuentas y el fortalecimiento de la relación con sus grupos de interés.

5.1. Conclusiones por Dimensión

Gobernanza

La organización consolidó un modelo de gestión basado en principios éticos, transparencia y cumplimiento normativo, alcanzando un 99% de cumplimiento legal.

Copia NO controlada al descargar o imprimir

Asimismo, fortaleció la participación de los grupos de interés a través de mecanismos de consulta y espacios de diálogo, promoviendo la confianza y la toma de decisiones informadas.

Económica

SDT Ingeniería impulsó la competitividad y la eficiencia operativa como pilares de sostenibilidad. Se destaca que el 80% de las adquisiciones se realizaron con proveedores locales, contribuyendo al fortalecimiento de la economía regional, la generación de empleo y el desarrollo de cadenas de valor sostenibles.

Social

La organización alcanzó un 100% de cumplimiento en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando condiciones laborales seguras. A través de programas de formación, inclusión y desarrollo, promovió un entorno laboral diverso, equitativo y alineado con los ODS 3, 5 y 10.

Ambiental

Se evidenciaron avances en la gestión eficiente de recursos, destacándose la reducción del 47% en consumo de energía eléctrica, así mismo, el 16% en el consumo de agua y la disminución en la generación de residuos peligrosos.

La huella de carbono presentó una reducción del 28% asociado a cambios en la flota vehicular, se espera continuar con la implementación de estrategias que permitan la mitigación y compensación de gases de efecto invernadero.

La adecuada gestión de los residuos generados, el aprovechamiento de materiales reciclables, la correcta disposición de residuos no aprovechables y la implementación de actividades de sensibilización y educación ambiental contribuyeron al fortalecimiento de prácticas responsables y al uso eficiente de los recursos. Estas acciones evidencian el compromiso de la organización con los principios de economía circular y consumo responsable. Los resultados obtenidos durante el periodo evidencian avances en la consolidación de una gestión ambiental preventiva y orientada a la mejora continua.

SDT Ingeniería S.A.S. reafirma su compromiso con la sostenibilidad como eje estratégico de su gestión, integrando criterios ambientales, sociales y de gobernanza en la toma de decisiones.

La compañía continuará fortaleciendo sus prácticas responsables, promoviendo el bienestar de sus colaboradores, el desarrollo de sus grupos de interés y la generación

Copia NO controlada al descargar o imprimir

de valor sostenible en los territorios donde opera, consolidándose como un aliado estratégico para el desarrollo sostenible del país.