



— INFORME DE —
SOSTENIBILIDAD
— 2022 —

SIDERÚRGICA DEL OCCIDENTE S.A.S

SOMOS MUCHO MÁS QUE ACERO

Este informe es el reflejo de un equipo humano comprometido, que cree firmemente en construir cada día una mejor sociedad para todos y todas.

Para nosotros en Sidoc lo más importante son las personas, pues son ellas las que con compromiso y amor por lo que hacen, logran transformar al mundo.



Acerca de nuestro informe

GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-4



Presentamos el Informe de sostenibilidad anual de Siderúrgica de Occidente (SIDOC S.A.S), una sociedad por acciones simplificada, con capital 100% privado. En este reporte divulgamos los principales resultados e impactos recogidos en información y acciones que representan nuestro compromiso genuino en materia de sostenibilidad, enfatizando los principales logros en la gestión de nuestros asuntos materiales para nuestro negocio y nuestros grupos de interés en el período comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022, publicado el 02 de octubre de 2023.

La información presentada en este informe toma como referencia los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI), sin embargo, no se encuentra verificado por un tercero o externo.

Nuestra práctica de divulgación de la gestión de sostenibilidad cumple el objetivo de poner a disposición de nuestras partes interesadas las herramientas y vías de comunicación que amplíen nuestro relacionamiento alrededor de nuestros impactos del buen gobierno, la responsabilidad social y el cuidado del medio ambiente. La información aquí consignada da cuenta de nuestros resultados y aprendizajes en nuestras operaciones en Colombia, lugar donde se ubica nuestra planta en la carrera 37 # 12A-63, en la urbanización industrial Acopi del municipio de Yumbo (Valle del Cauca) y la cual tiene un área de 258.382 m2.

Para más información sobre este informe, puede comunicarse con Angie L. López C., Asistente de Gerencia, al correo angie.lopez@sidocsa.com



Contenido

- 05 ¿Quiénes somos?
- 08 Carta de la gerente general
- 11 Modelo de sostenibilidad
- 15 Objetivos de desarrollo sostenible
- 20 Nuestra organización
- 33 Seguridad y salud en el trabajo
- 42 Gestión ambiental
- 58 Relaciones de confianza
- 74 Talento humano
- 85 Innovación y desarrollo
- 92 Contenido GRI



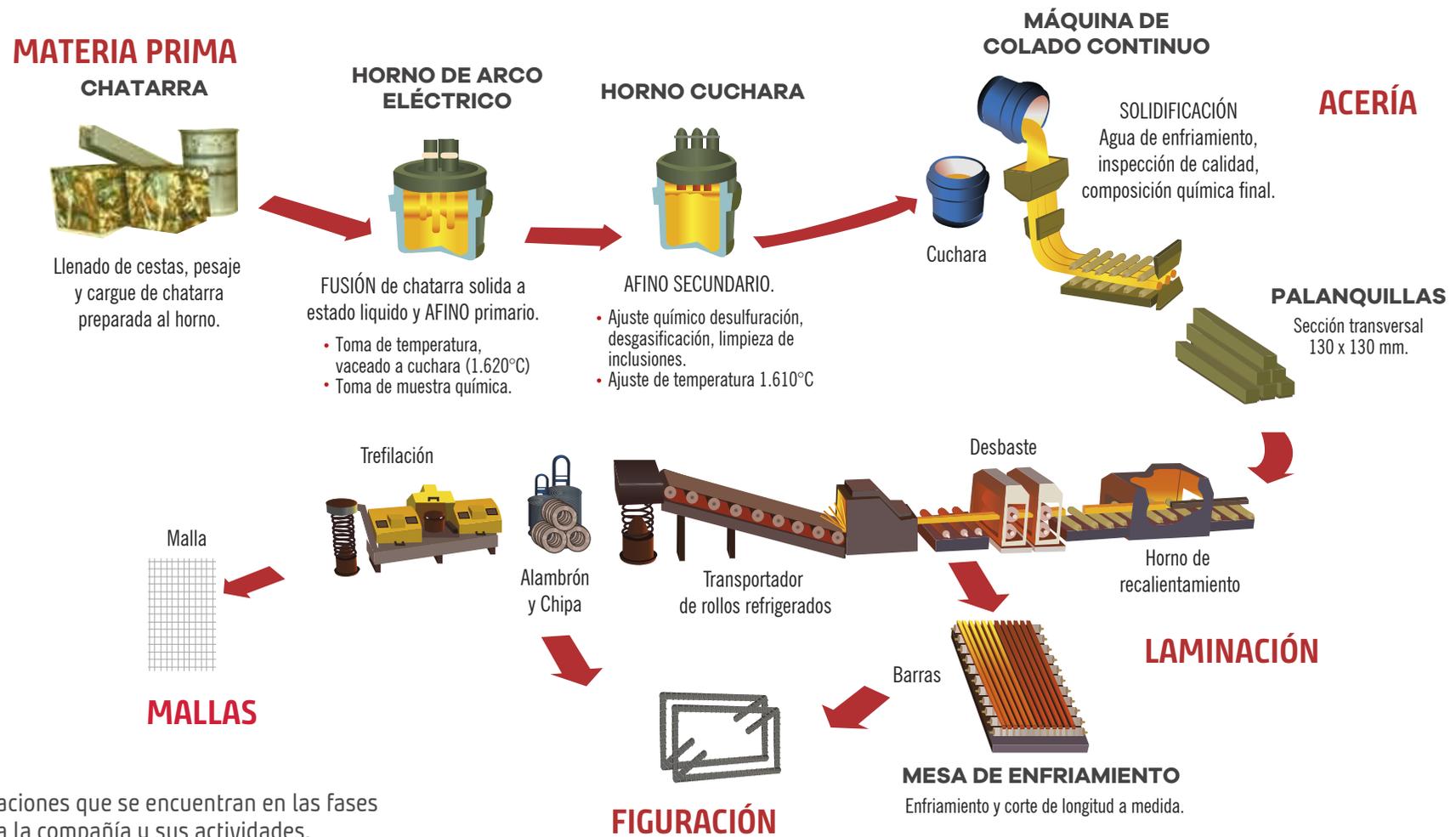
¿QUIÉNES SOMOS?

GRI 2-1, 2-6

Somos una compañía de capital 100 % colombiano con una historia de progreso íntimamente ligada al desarrollo y el progreso de la región, por lo tanto, nuestros impactos derivados de la fabricación de acero estructural se observan en su mayoría en nuestras áreas de operación.

Detrás de cada producto fabricado hay un equipo de más de 700 personas comprometidas con garantizar los más altos estándares de calidad y crear productos y servicios que aseguren la total satisfacción de nuestros clientes. Somos referentes en la región del Valle del Cauca por nuestro compromiso con el equipo de trabajo (pioneros en el programa de redistribución de utilidades para nuestro talento humano), el medio ambiente y la sociedad (mediante nuestra fundación). Por eso en Sidoc, somos mucho más que acero.

Nuestro proceso productivo



Las organizaciones que se encuentran en las fases posteriores a la compañía y sus actividades.



PRODUCTOS FABRICADOS

1.

**MALLA
ELECTROSOLDADA**

2.

GRAFIL

3.

**SIDOC
DECK**

4.

**ACERO
FIGURADO**

5.

**BARRA
CORRUGADA**

6.

**CHIPA
CORRUGADA**

7.

**ALAMBRÓN
TREFILABLE**



Carta de la Gerente General

GRI 2-22

“Me siento muy orgullosa de presentar nuestro segundo informe de sostenibilidad correspondiente al año 2022”

En Sidoc estamos convencidos de la importancia de la equidad y la inclusión, y por eso seguimos trabajando para consolidar y afianzar nuestras políticas, valores empresariales y marco legal que lo garanticen. Una evidencia de esto es que en diciembre recibimos el Sello plata de Equipares, convirtiéndonos en la primera Siderúrgica en Colombia en alcanzarlo. Esto nos llena de satisfacción y alegría, pues estamos promoviendo y garantizando espacios de trabajo libres de sesgos y discriminación, donde todos y todas tenemos las mismas oportunidades.

Tenemos claro que nuestra mayor fortaleza es el compromiso de cada una de las personas que hacen parte del equipo Sidoc, por eso, seguimos enfocados en cuidarlas y motivarlas todos los días, procurando velar por su bienestar integral, su crecimiento profesional y su estabilidad laboral. Por esta razón, hemos venido desarrollando un plan de beneficios que impactan positivamente su calidad de vida y la de sus familias. El año pasado les compartimos más del 7% de nuestras utilidades por partes iguales como lo hemos venido haciendo desde hace más de 15 años, aportando así, al ODS 1 - fin de la pobreza.

También, **creemos profundamente que la educación es uno de los pilares fundamentales para la construcción de un mejor país**, por esta razón, con el fin de contribuir a la generación oportunidades para los jóvenes, además de los auxilios educativos en carreras técnicas y tecnológicas que se venían otorgando, este año creamos el programa de Becas Armitage, que busca brindarles educación de primera calidad a los hijos e hijas de nuestros colaboradores en dos de las mejores universidades del país. Hoy nos llena de alegría decir que ya tenemos 25 futuros profesionales matriculados.

En Sidoc estamos comprometidos con los objetivos de desarrollo sostenible y aportamos con acciones concretas para lograrlos.

En el medio ambiente, como Siderúrgica semi integrada somos un claro ejemplo de economía circular. Reciclamos en el 2022 más de 250.000 toneladas de chatarra en todo el país. También, hemos venido trabajando en la reducción de los gases de efecto invernadero implementando medidas de mejora y eficiencia energética, acompañadas de un plan de generación de conciencia para disminución de consumo de recursos, contribuyendo así a la protección y conservación de nuestro planeta.

El año pasado logramos certificar nuestro proceso de figuración en el programa Valle carbono neutro.

Además, contamos con una política de responsabilidad social y civil orientada a crear una cultura de liderazgo socialmente responsable en nuestra región, que contribuya a la creación de valor sostenible. Para ello, la Fundación Sidoc viene trabajando desde su creación en el 2005 en la comuna 20 de Cali, en programas como la orquesta Sinfónica de Siloé, Tambores de Siloé y fútbol para la esperanza en el eje de prevención de violencia y educación para la ciudadanía, desarrollando durante todos estos años una metodología que actualmente es modelo para replicar en otras ciudades del país. Así mismo, la fundación Sidoc continúa aportando, por segundo año, en la iniciativa Compromiso Valle en el eje de construcción de paz e intervención de violencias en Cali, Buenaventura, Palmira, Yumbo, Jamundí y Candelaria.

En el 2022 como parte de nuestra filosofía de crecimiento compartido y con el apoyo de la Fundación Sidoc, se llevó a cabo la segunda cohorte de Familias a la Obra junto con Cementos San Marcos. Este programa está enfocado en la generación de oportunidades y formación para personas trabajadoras de la construcción en temas técnicos, apoyo psicosocial para ellas y sus familias, mejoramiento de sus viviendas y apoyo a sus emprendimientos.

Por otro lado, hemos venido desarrollando prácticas de gobierno corporativo que fortalezcan el diálogo transparente con nuestros grupos de interés. Nos adherimos al capítulo Colombia de transparencia internacional, hemos realizado capacitaciones a nuestros órganos de control, ampliación de nuestros canales de denuncias y la protección de denunciantes sobre hechos asociados a la corrupción y prevención de lavado de activos. Además, el fortalecimiento de nuestro control interno con la contratación de una firma independiente de auditoría externa.

Con el fin de mejorar nuestros estándares de productividad y competitividad, seguimos fortaleciendo la implementación de la herramienta de mini compañías a todos los procesos de la organización. Este modelo de gestión participativa que consiste en organizar pequeñas unidades de trabajo ha incrementado el nivel de autonomía y responsabilidad de nuestro equipo y de las personas que lo integran.

Nuestra mirada siempre está puesta en cómo podemos hacer mejor las cosas, por esto, para fortalecer el proceso de innovación estructuramos el canal de ideas Creativos Sidoc, con el fin de formar a las personas con metodologías y herramientas para materializar sus ideas de manera efectiva, desarrollar competencias de liderazgo y trabajo en equipo y visibilizar sus logros.

A finales del 2022 lanzamos con mucho entusiasmo nuestra APP de comunicación interna Sidoc+ como medio para afianzar las relaciones, mantenernos informados, reconocer los logros obtenidos y **fortalecer procesos de comunicación horizontales, donde la voz de cada persona que hace parte de nuestra organización es escuchada.**

Para finalizar, aprovecho para hacerle un especial reconocimiento a todo nuestro gran equipo Sidoc, por su inmenso compromiso en sacar adelante todas estas iniciativas que cada día nos acercan más a esa gran empresa sostenible, social, ambiental y productiva que soñamos.



Marcela Mejía Valencia
Gerente General

SIDOC CIFRAS



Nuestra planta está ubicada en la carrera 37 # 12A-63, en la urbanización industrial Acopi del municipio de Yumbo (Valle del Cauca), y tiene un área de:



258.382 M2



Tiendas Sidoc

9 Tiendas directas



Empleos directos

Más de 700



Toneladas recicladas al año
(nacionales e importadas)

267.700



Donaciones al año

(Sidoc y Fundación Sidoc)

3.265 millones de pesos



Distribución de utilidades

(Por partes iguales al equipo Sidoc)

6.337 millones de pesos

Modelo de sostenibilidad

GRI 3-1, 3-2

Desde nuestra fundación hemos considerado la sostenibilidad como eje fundamental de nuestras conductas y decisiones, de acuerdo con esto cada acción que realizamos es asumida como una oportunidad para fortalecer este gran propósito. El acero es el canal para aportar decididamente a las comunidades donde actuamos. Es un material que provee durabilidad a todas las construcciones donde se emplea y, a su vez, dinamiza la economía. Además, al provenir del material reciclado, permite ser parte fundamental de la economía circular.

La definición de nuestra estrategia de sostenibilidad implica monitorear el contexto y referenciar buenas prácticas de la industria del acero de forma continua. Para ello contamos con el acompañamiento de entidades como Icontec, las cuales nos guían en la formulación e implementación.

Los principales atributos que definen nuestra estrategia son:

- ❖ Cultura organizacional arraigada en liderazgo de las personas, coherencia en el discurso y compromiso en el logro de los objetivos organizacionales, lo cual también se traduce en el compromiso de los equipos de trabajo.
- ❖ Programas de responsabilidad social reconocidos por su impacto en el desarrollo social de la ciudad y el departamento del Valle del Cauca.
- ❖ Sistemas de gestión implementados y certificados enfocados en la mejora continua de la organización en aspectos relacionados con calidad, medio ambiente y salud y seguridad en el trabajo.
- ❖ Medición de los impactos ambientales, los cuales contemplan ir más allá del cierre de los pasivos ambientales o el cumplimiento legal.
- ❖ Cultura de crecimiento compartido y trabajo de la mano con la cadena de valor: clientes, personas y empresas proveedoras, equipo de trabajo, trabajadores de la chatarra y comunidad.
- ❖ Competitividad y resultados financieros que demuestran la eficacia de la estrategia planteada.



Afiliaciones a asociaciones

GRI 2-28

SIDOC participa de las siguientes asociaciones del sector:

- 1 | Comité de Productores Nacionales de Acero de la ANDI. Comité que preside nuestra Gerente General Marcela Mejía.
- 2 | ANDI Seccional Valle
- 3 | Cámara de Comercio de Cali
- 4 | Cámara Colombiana de la Infraestructura
- 5 | Propacífico



Reconocimientos

Sello plata de Equipares

La Organización implementó el Plan de Acción y se sometió a una auditoría externa que certifica la "Implementación de Acciones por la Igualdad".



Certificación ISO 14001 Sistema de Gestión Ambiental

La certificación ISO 14001 tiene el propósito de apoyar la aplicación de un plan de manejo ambiental en cualquier organización.



Materialidad y grupos de interés

GRI 2-29, 3-1

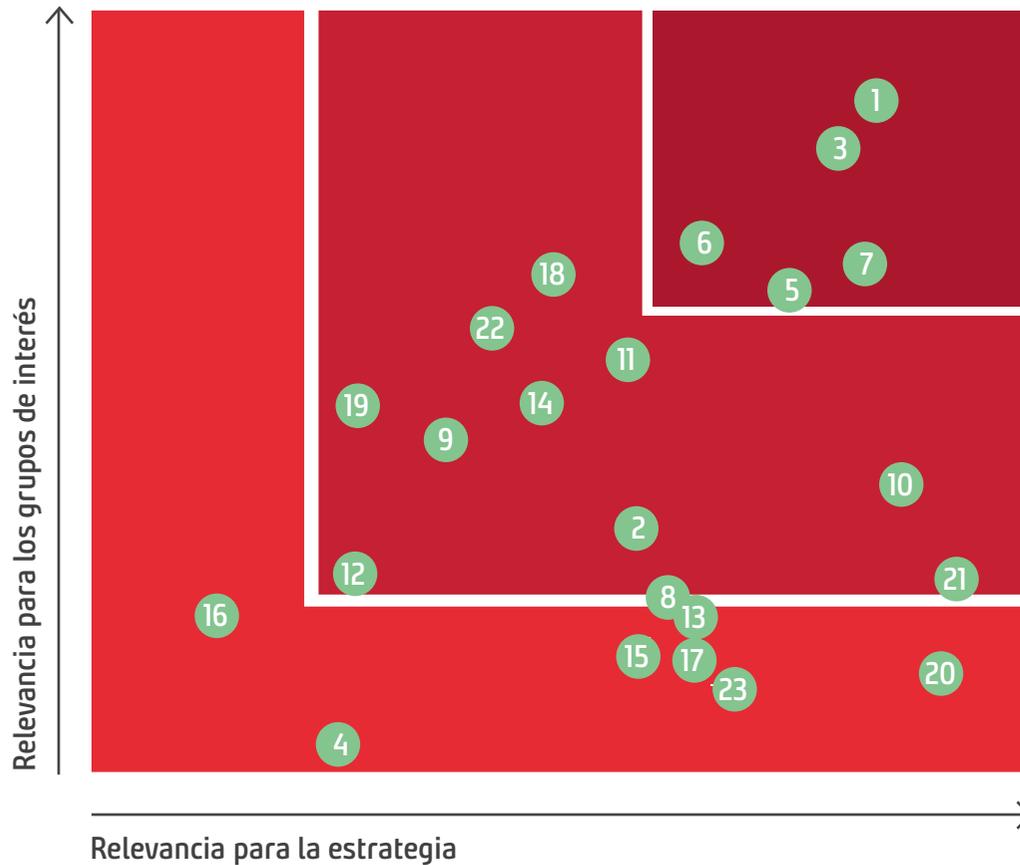
Con nuestro ejercicio de materialidad en 2021, logramos identificar aquellas prioridades resultado de diversas consultas realizadas a nuestros grupos de interés, las cuales aún permanecen vigentes y se alinean con nuestra visión estratégica.

Dentro de nuestro ejercicio de materialidad fue necesario analizar nuestro entorno. Allí identificamos los siguientes grupos de interés:

1. Personas y empresas proveedoras de bienes y servicios
2. Contratistas
3. Personas y empresas proveedoras de materia prima
4. Equipo de trabajo
5. Clientes
6. Comunidades aledañas
7. Otros actores de la sociedad civil
8. Junta Directiva

Mediante encuestas consultamos la percepción de nuestros grupos de interés acerca de 23 asuntos materiales. El resultado evidencia sus principales intereses. Esta información se contrastó con la estrategia que, en materia de gobernanza, responsabilidad social y ambiental, contiene la visión de nuestra compañía en el largo plazo. Esta valoración nos arrojó los siguientes resultados:





En coherencia con el ejercicio realizado, los resultados definen los asuntos que guían la información contenida en este informe, así como también proveen información de contexto para ser tomada en cuenta en las revisiones por la dirección, ya sea para realizar ajustes al direccionamiento estratégico o para definir nuevas prioridades. Según su orden de prioridad, nuestros asuntos materiales son:

-  **1. Salud y seguridad en el trabajo**
-  **2. Gestión ambiental**
-  **3. Relaciones de confianza**
-  **4. Innovación**
-  **5. Desarrollo del talento**

GRI 3-2

1 Salud y seguridad en el trabajo	9 Comportamiento ético y transparente	17 Economía circular
2 Ambiente laboral	10 Bienestar	18 Cambio climático
3 Gestión ambiental	11 Satisfacción de los clientes	19 Equidad de género
4 Sistemas de gestión integral y mejora continua	12 Mejora continua	20 Consumo eficiente de recursos para la producción
5 Desarrollo del talento	13 Generar valor a los accionistas	21 Crecimiento compartido
6 Relaciones de confianza	14 Abastecimiento sostenible	22 Desarrollo de nuevos productos
7 Innovación	15 Reputación	23 Transformación digital
8 Contribución al desarrollo social	16 Alianzas y espacios gremiales	

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

En Sidoc contribuimos al cumplimiento de los ODS y sus metas específicas por medio de los siguientes programas y/o iniciativas:



OBJETIVO 1. FIN DE LA POBREZA

Metas

1.5

Familias a la obra: El programa fue creado en respuesta a la afectación de recursos presentados por los trabajadores de la construcción en el marco de la pandemia, cuyo objetivo es diversificar las fuentes de ingresos del núcleo familiar, para evitar su vulnerabilidad frente a los entornos cambiantes y el riesgo de pobreza.



OBJETIVO 2. HAMBRE CERO

Metas

2.1

A través de la Fundación SIDOC, apoyamos tres Centros de Inclusión y Oportunidades ubicados en Siloé y Altos de Menga, los cuales entregan 500 raciones de almuerzo diarias priorizando la alimentación de la población infantil que hace parte de sus programas. Además, en servicio de extensión a la comunidad se ofrecen raciones de alimentación a personas adultas mayores, migrantes, entre otras.



OBJETIVO 3. SALUD Y BIENESTAR

Metas

3.4 Desde el programa de medicina laboral realizamos actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, enfocadas en prevención de riesgo cardiovascular, cáncer de seno, cáncer de próstata, entre otras.

Contamos con programas de atención Psicológica para el equipo Sidoc y sus familias, con atención constante de profesionales que garantizan fácil acceso.

Además, a través de la Fundación SIDOC se adelantan procesos de acompañamiento psicosocial que fortalece el control, manejo y gestión de las emociones de las poblaciones beneficiadas en los proyectos del eje de prevención e intervención de violencias y construcción de paz.

3.6 Contamos el plan estratégico de seguridad vial, donde se realiza formaciones al personal de transporte en gestión vial, se mantiene el comité de seguridad vial implementando los controles para impactar en accidentalidad propia de la distribución de producto terminado y recolección de materia prima, logrando 0 fatalidades en el 2022.

3.7 Realizamos talleres de formación de cultura sobre derechos y deberes sexuales, género, selección sin sesgos, masculinidades alternativas y comunicación incluyente.

3.8 Contamos con servicio médico contratado por un tercero para hacer seguimiento a casos de salud y brindar apoyo en gestión de citas y exámenes médicos que requieran.



OBJETIVO 4. EDUCACIÓN DE CALIDAD

Metas

- 4.1** A través de la Fundación SIDOC realizamos procesos de fortalecimiento de las habilidades cognitivas de niños, niñas, adolescentes y jóvenes a través de la formación en la interpretación de instrumentos de cámara y con la implementación de programas de deporte que desarrolla procesos cognitivos básicos y que, a su vez, contribuyen con un mejor desempeño, y menor deserción en los procesos educativos. Orquesta Sinfónica, Tambores y Fútbol para la Esperanza.
- 4.3** A través de la Fundación SIDOC y sus programas Forjar Oportunidades y Familias a la obra, apoyamos la implementación de proyectos que incluyen el componente educación para el trabajo en diferentes disciplinas para jóvenes y personas adultas.
Disponemos recursos para entregar auxilios educativos en formaciones técnicas y tecnológicas a personal de nuestro equipo Sidoc y sus hijos e hijas.
Lanzamos el programa de Becas Universitarias Talento Armitage en alianza con la Universidad Javeriana y el ICESI, beneficiando a 17 Jóvenes de estrato 1, 2 y 3.
- 4.4** A través de la Fundación SIDOC, la empresa contribuyó a la formación técnica y complementaria que permitió la vinculación de 600 jóvenes y 332 impulsos a emprendimientos.
- 4.7** 6,576 personas fueron formadas en derechos humanos, género, y promoción de cultura de paz a través de la implementación de 15 proyectos ejecutados por la Fundación SIDOC.



OBJETIVO 5. IGUALDAD DE GÉNERO

Metas

- 5.1** A través de la Fundación SIDOC, los participantes de las diferentes iniciativas y proyectos recibieron procesos de formación en género.
- 5.4** Contamos con Política de Equidad de Género y realizamos actividades de promoción enfocadas a actividades de corresponsabilidad.
- 5.5** Aseguramos la igualdad de oportunidades (nuestra Gerente General es la única Mujer que lidera siderúrgicas en Latinoamérica, industria tradicionalmente liderada por hombres).
- 5.C** Estamos certificados con sello plata de Equipares.



OBJETIVO 6. AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO

Metas

6.3

Contamos con un programa de uso eficiente del recurso hídrico en el cual se enmarca la estrategia de reincorporación de aguas lluvias y recirculación de agua industrial.



OBJETIVO 7. ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE

Metas

7.2

Tenemos una alianza estratégica con el proveedor de energía, la cual es considerada verde al provenir de hidroeléctricas.



OBJETIVO 8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Metas

8.3

A través de la Fundación SIDOC, apalancamos 332 iniciativas de emprendimiento de jóvenes vulnerables participantes del programa Forjar Oportunidades y del Programa Familias a la Obra.

Contamos con programas de crecimiento compartido para ayudar a formalizar los proveedores de chatarra.

100% del personal Sidoc cuenta con un contrato de trabajo a término indefinido.



OBJETIVO 9. INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

Metas

9.4

A partir del 2020 se inicia el despliegue de la estrategia de transformación digital desde la transformación de los canales comerciales a través de la implementación de una plataforma B2B incluyendo ferreterías, constructoras y mayoristas.

Contamos con un enfoque en la transformación digital de la planta, para así capturar la información de toda la operación en aras de identificar oportunidades de mejora.

Desde el 2019 en SIDOC trabajamos en la transformación cultural de nuestros equipos de trabajo a través de la implementación de metodologías lean y formación y coaching del personal involucrado (a manera de mini compañías).



OBJETIVO 10. REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

Metas

10.2 - 10.3

A través de la Fundación SIDOC desarrollamos programas que beneficiaron a 6,576 personas en condición de vulnerabilidad y riesgo de vinculación de dinámicas de violencia. Estas intervenciones estuvieron orientadas a disminuir diferentes brechas y avanzar en la reducción de las desigualdades.

En nuestros procesos de selección implementamos políticas de cero discriminaciones por raza, etnia, origen, religión, situación económica, edad, sexo, situación política



OBJETIVO 11. CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

Metas

- 11.2** A través del programa Familias a la Obra otorgamos donaciones a 40 familiares en recursos y cemento para el mejoramiento de vivienda, a partir de la puesta en práctica de sus conocimientos en construcción.
- 11.6** Realizamos el aprovechamiento de chatarra generada en cascos urbanos por medio de alianzas estratégicas con empresas proveedoras.
- 11.7** A través de los programas de la Fundación SIDOC realizamos 246 jornadas restaurativas, cuyo objetivo es mejorar las condiciones de calidad de vida de las comunidades en los espacios públicos y generar espacios protectores.
- 11.a** Desde el 2007 contamos con adopción de zonas verdes en la Comuna 2, los cuales hacen parte del corredor ecológico de Cali, lo cual contribuye con el aumento del sentido de pertenencia de la ciudadanía.



OBJETIVO 13. ACCIÓN POR EL CLIMA

Metas

13.2

Participamos de programas como Valle Carbono Neutro con el cual desarrollamos los inventarios de gases de efecto invernadero.



OBJETIVO 12. PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE

Metas

- 12.2** Tenemos certificaciones en los sistemas de gestión ISO 14001, los cuales permiten tener control en los programas de agua, aire, residuos y energía.
- 12.5** Contamos con el Plan de Gestión Integral de Residuos Sólidos, el cual contempla estrategias para reducción y reciclaje con una meta superior al 70%
- Lideramos la normalización de las escorias negras como agregado Siderúrgico Tipo subbase, el cual puede reemplazar la subbase natural en vías. Esto impacta positivamente a partes interesadas como la comunidad, clientes y nuestra competencia al legalizar su uso.
- Contamos con un programa de gestión de la radioactividad con el cual minimizamos el riesgo de incorporar este tipo de materiales en el proceso productivo.





OBJETIVO 16. PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

Metas

16.1 A través de la Fundación SIDOC apoyamos diferentes proyectos que han beneficiado 6,576 personas cuyo objetivo es prevenir e intervenir socialmente la violencia a través de estrategias con niños, niñas, adolescentes y jóvenes.

16.2 Diseñamos e implementamos políticas de prevención de todas las formas de violencia y explotación en su actuación.

16.5 Contamos con una estrategia Anticorrupción y una política de transparencia diálogo de comunidades.

Participamos en la Comunidad de Dialogo de Transparencia por Colombia para compartir prácticas internacionales para la disminución del riesgo de Corrupción en el sector Construcción.

También compartimos nuestra experiencia con compañías que desean adherir a estas buenas prácticas empresariales.



OBJETIVO 17. ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

Metas

17.17

Contamos con un convenio con el PNUD, Ministerio del Medio Ambiente, mediante el cual se gestionó la identificación de precursores de dioxinas y furanos en la fuente (Proveedores de Chatarra) y así minimizar su presencia en el proceso productivo.

Se participa en la guía nacional del Ministerio del Medio Ambiente para la gestión de la chatarra.





NUESTRA ORGANIZACIÓN

ACTUACIÓN RESPONSABLE

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12

“Las prácticas de gobierno corporativo son la base de nuestra actuación responsable.”

La transparencia es un elemento fundamental en Sidoc. Esta es una premisa innegociable para nuestros líderes, lideresas y equipos operativos. El flujo de la información es claro y constante, por ello, realizamos socializaciones trimestrales donde compartimos los principales resultados financieros y las novedades más relevantes en términos de producción, bienestar y seguridad y la salud en el trabajo.

Actualmente nuestra estructura de gobierno corporativo está compuesta por la Asamblea General de Accionistas como máximo órgano de gobierno y es la encargada del nombramiento de la Junta Directiva, la cual está integrada por cinco miembros titulares y cinco miembros suplentes nombrados por periodos de dos años, los cuales puede ser reelegibles indefinidamente y removibles en cualquier momento. El 50% de nuestra Junta Directiva es independiente, el único miembro ejecutivo es el gerente de operaciones, la principal ocupación de los miembros independientes es la consultoría en diferentes temas estratégicos organizacionales y los cuatro miembros restantes son accionistas. Además, el 30% de la Junta Directiva son mujeres.

Nuestra Junta Directiva se reúne ordinariamente una vez al mes y extraordinariamente cuando sea convocada por el Gerente de la sociedad, por el Revisor Fiscal, por ella misma o por dos de sus miembros principales. Durante el 2022 se reunieron 12 veces. Dentro de las directrices establecidas, la Junta cuenta con remuneración a los miembros, dicha decisión es aprobada anualmente en la reunión ordinaria de la Asamblea de Accionistas.



La Junta Directiva esta compuesta por:

5 miembros principales

5 miembros suplentes



Funciones de nuestra Junta Directiva

- 1** Designar el/la Gerente de la sociedad y dos suplentes de éste, asignar su remuneración y removerlos libremente
- 2** Convocar a la Asamblea General de Accionistas a reuniones extraordinarias cuando lo crea conveniente y cuando lo solicite un número de accionistas que representen por lo menos la cuarta parte o más de los votos.
- 3** Presentar a la Asamblea General para su aprobación en sus reuniones ordinarias, el balance general de fin de ejercicio, el detalle completo de la cuenta de pérdidas y ganancias, y un proyecto de distribución de utilidades, acompañado de un informe sobre la situación económica y financiera de la sociedad incluyendo todos los datos contables y estadísticos que exija la Ley, así como sobre la marcha de los negocios y sobre las reformas y ensanches que estime aconsejables para el mejor desarrollo del objeto social. Este informe puede ser el mismo formulado por el Gerente, si estuviere de acuerdo con esto, o uno distinto que actúe en calidad de complementario.
- 4** Expedir y aprobar el reglamento de colocación y suscripción de acciones.
- 5** Decretar el establecimiento y supresión de sucursales, agencias y dependencias dentro del territorio nacional o fuera de él.
- 6** Determinar cuándo y sobre qué bases se lanzan al mercado las acciones reservadas y las que posteriormente se emitan, a menos que la Asamblea General de Accionistas dé a dichas acciones, destinación especial.
- 7** Ejecutar los decretos de la Asamblea General de Accionistas y sus propios acuerdos y cuidar del estricto cumplimiento de todas las disposiciones estatutarias y de las que dicten en el futuro para el buen servicio de la Empresa.
- 8** Dar su voto consultivo al Gerente cuando este lo solicite o lo exijan los estatutos.

- 9 Autorizar al Gerente para enajenar, adquirir, hipotecar, gravar o limitar bienes muebles y para dar en prenda muebles.
- 10 Autorizar al Gerente para tomar dinero en mutuo en cuantía superior a mil (1.000) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes.
- 11 Autorizar al Gerente para la celebración de todo contrato y para la ejecución de todo acto, distinto de los indicados anteriormente, cuando su cuantía exceda los mil (1.000) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes.
- 12 Ejercer las atribuciones que le delegue la Asamblea General de Accionistas y delegar a su turno, en el Gerente las funciones que se le asignen a la Junta Directiva en cuanto fueren delegables por su naturaleza.
- 13 Ejercer todas las demás funciones señaladas en los estatutos y las necesarias o convenientes para el cumplimiento de los negocios sociales y el de las empresas en que tome interés pues en la Junta Directiva se entiende delegado el más amplio mandato para hacer, ejecutar o celebrar, así como para controlar el cumplimiento de todo acto o contrato comprendido expresa o legalmente dentro del objeto social y no atribuido expresamente a la Asamblea General de Accionistas.

El rol principal de nuestra Junta Directiva es garantizar que la empresa opere de manera responsable, ética y sostenible, tomando en cuenta los intereses de todas las partes involucradas. Sobre nuestra Junta recae la responsabilidad de establecer los lineamientos y orientar la gestión de la alta gerencia a través de la promoción de políticas y procedimientos que promuevan la identificación y evaluación sistemática de los impactos económicos, ambientales y sociales de las operaciones de la compañía.

Nuestra Junta Directiva también se encarga del nombramiento y ratificación del oficial de cumplimiento, el cual ha implementado el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), el cual promueve la cero tolerancia con la corrupción y el soborno. Lo último constituye una buena práctica empresarial, al mitigar riesgos económicos, sociales y reputacionales en la organización. También contamos con un código de ética que nos permite crear y mantener relaciones fundamentadas en la transparencia y la confianza, el cual se divulga a todo el personal y se hace extensivo a los diferentes grupos de interés. El oficial de cumplimiento se encarga de la aprobación, gestión y monitoreo de la línea de transparencia y el sistema SAGRILAFT (Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo).



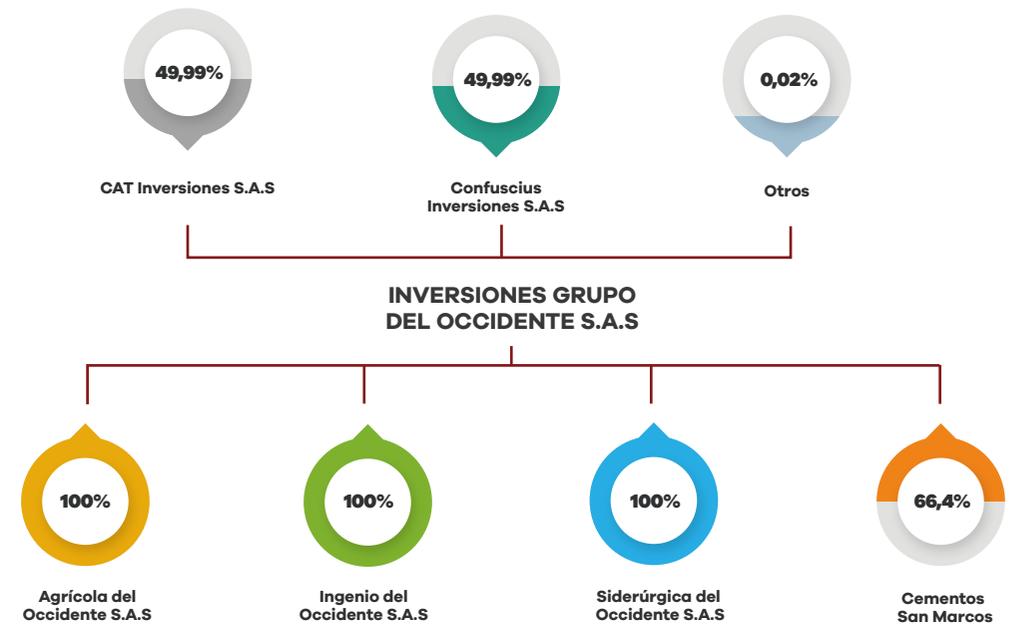
Nuestra administración

La administración de Sidoc está compuesta por la gerencia general quien reporte directamente a la Junta Directiva, tiene atribuciones de aprobación de operaciones de hasta 1.000 Salarios Mínimos Legales Vigentes y cuenta con tres gerencias con reportes directos (operaciones, comercial y financiero). **Nuestra administración también cuenta con comités designados así:**

- ⚡ **Comité de gerencia.** Está conformado por las gerencias, direcciones y jefaturas de proceso. Su principal objetivo es revisar temas de actualidad de la compañía, repasar principales indicadores enfocados en el cumplimiento de objetivos estratégicos.
- ⚡ **Comité de auditoría.** A este comité asisten la gerencia general, gerencia de operaciones, gerencia financiera y el equipo auditor de la compañía, su principal foco es la atención a los temas de riesgo en la organización.
- ⚡ **Comité comercial.** Tiene como objetivo realizar seguimiento a la gestión comercial y desarrollo de las estrategias para impactar al mercado.
- ⚡ **Comité de operaciones.** Monitorea los resultados de costos, presupuestos, revisión de indicadores y alineación de objetivos de producción, entre otros.
- ⚡ **Comités primarios.** Están diseñados para cada proceso de la organización, los cuáles deben llevarse a cabo con el objetivo de aumentar la capilaridad de la información.

Las estructuras administrativas y de la Junta Directiva están enmarcadas en la estructura organizacional como muestra a continuación:

Estructura organizacional Grupo del Occidente



PROGRAMA DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

GRI 205-1, 205-2

Para la adecuada implementación de nuestro programa de cumplimiento y el fortalecimiento de la cultura ética, la prevención y el control de actuaciones incorrectas, nuestra Junta Directiva aprobó las políticas contenidas en nuestros manuales de cumplimiento y protección de datos personales, mediante los cuales se llevan a cabo los sistemas SAGRILAFT, PTEE y PIGDP. La estructura de nuestros sistemas incorpora buenas prácticas, ciclo de gestión de riesgo y evaluación de los programas para la evaluación con el estándar ISO 37001 e ISO 31000 y los lineamientos de los entes de control nacionales.





Gracias a nuestro Programa de Transparencia y Ética Empresarial hemos realizado una identificación y evaluación de riesgos significativos relacionados con la corrupción. El PTEE consiste en asegurar la promoción y el desarrollo del cumplimiento de los requisitos legales y el buen comportamiento ético por medio de la cultura de transparencia y el comportamiento ético, para generar solidez y confianza con nuestros grupos de interés. Esta es una evidencia de nuestra actuación responsable. Con esto hemos velado por prevenir:

- ❖ Contratación de bienes y servicios generando favorabilidad hacia un tercero a cambio de beneficios o prebendas particulares.
- ❖ Inadecuada gestión de prevención con las personas y empresas proveedoras de chatarra que representan mayor riesgo en el soborno o corrupción.
- ❖ Contar con socios/accionistas activos que se encuentren vinculados o tengan antecedentes de acciones de soborno privado o transnacional, o demás delitos contra la administración pública del ordenamiento jurídico.
- ❖ Entregar donaciones a entidades que sus representantes, asociados o fundadores se encuentren relacionados con soborno privado, soborno transnacional o demás delitos contra la administración pública del ordenamiento jurídico colombiano.
- ❖ Hacer contribuciones políticas o de caridad con destino a funcionarios públicos, para obtener ventajas o beneficios indebidos o irregulares en transacciones que desarrolle la compañía o retribuciones económicas a futuro con el favorecimiento de Entidades del Estado.
- ❖ Hacer pagos a terceros no relacionados con la transacción o no autorizados por las personas o empresas proveedoras, que sirvan como mecanismo para pagar sobornos a servidores públicos nacionales o extranjeros.

La prevención de dichos riesgos nos ha permitido evaluar el total de nuestras operaciones en riesgos relacionados con la corrupción

Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción SIDOC 2022

2 Operaciones totales

2 Operaciones evaluadas

100% Operaciones evaluadas

Por otro lado, para garantizar que nuestro máximo órgano de gobierno, nuestro equipo de trabajo, proveedores y contratistas se adhieran e integren en sus prácticas nuestros principios de actuación responsable, contamos con programas de formación sobre nuestros valores corporativos, ética, debida diligencia, protección de datos y riesgos de cumplimiento que nos permitieron alcanzar los siguientes resultados en 2022:

Miembros del máximo órgano de gobierno informado y capacitados en materia anticorrupción	No.	%
Número total de miembros del órgano de gobierno	11	NA
Número y porcentaje de miembros del máximo órgano de gobierno a los que se ha informado sobre las políticas y los procedimientos de la organización en materia anticorrupción	7	64%
Número y porcentaje total de miembros del máximo órgano de gobierno que han recibido capacitación sobre la lucha contra la corrupción	7	64%

Personal informado y capacitado	Total personal	Personal Informado		Personal capacitado	
		No.	%	No.	%
Categoría laboral 1	780	780	100%	472	61%
Total	780	780	100%	472	61%

Tipo de socio	Socios de negocio a los que se ha informado sobre las políticas y los procedimientos de la organización para luchar contra la corrupción				
	Total	Socios informados		Socios capacitados	
		No.	%	No.	%
Contratistas / proveedores	20	20	100%	20	100%
Total	20	20	100%	20	100%

Línea de transparencia

GRI 2-26

La Línea de transparencia es el canal para que nuestros grupos de interés reporten comportamientos contrarios a los incluidos en el Código de ética de nuestra compañía. Estos reportes pueden realizarse mediante los puntos de contacto habilitados de forma pública:

✉ **Correo electrónico:**
lineatransparencia@sidocsas.com

🌐 **Portal web:**
<https://sidocsa.com/linea-de-transparencia>



IMPACTOS DE NUESTRA ACTUACIÓN RESPONSABLE

Nuestra actuación responsable se enmarca en nuestro modelo de sostenibilidad. Así hemos logrado impactar positivamente comunidades y entornos que rodean nuestras operaciones y generar planes que mitiguen las externalidades negativas que producimos. A continuación, se muestran nuestras inversiones en infraestructura con sus respectivos impactos asociados:

Inversiones en infraestructura y servicios apoyados 2022

GRI 203-1

En Sidoc promovemos el desarrollo de la economía local mediante el establecimiento de vínculos comerciales con personas y empresas proveedoras del área de influencia de nuestras operaciones. Además, direccionamos nuestro presupuesto de compras hacia proveedores locales ubicados en las zonas donde se encuentran ubicadas nuestras operaciones significativas, lo cual nos permitió incrementar un 8% en este indicador con respecto al 2021.



Proyecto (inversiones significativas en infraestructuras y servicios apoyados)	Estado del proyecto (en proceso/ finalizado y entregado)	Costo de la inversión	Duración de la inversión	Impactos actuales o previstos en las comunidades y las economías locales, incluidos los impactos positivos y negativos cuando proceda. (beneficios o daños a la comunidad local o su economía)	Personas impactadas (ciudades, pueblos, corregimientos, veredas, etc.)
Ampliación sistema Control Polución incrementando el área filtrante del sistema control de emisiones acerías	Finalizado	\$ 4.305.521.421	1 Año	Se hace sustitución del sistema control polución Baumco por el Sistema COIN 2 para contrarrestar cualquier impacto generado por las futuras emisiones atmosféricas con la puesta en marcha del horno 2.	Zona industrial aledaña a la compañía
Insonorización acería fase II	Finalizado	\$ 1.267.719.389	2 años	Sustitución de paneles de insonorización por unos con material de absorción de ruido en 340 m2 con el objetivo de incrementar las barreras acústicas y minimizar la emisión de ruido	Zona industrial aledaña a la compañía
Línea Steel Deck	Finalizado	\$ 1.892.447.325	2 años	Ampliación del portafolio de productos, con la fabricación de lámina colaborante, mejorando su competitividad y productividad	
Adecuación CEDI Popayán	Finalizado	\$ 495.226.267	6 meses	Afianzar y fortalecer a SIDOC en la zona del Cauca y sus alrededores.	Cauca y alrededores
Montaje Horno 2	En proceso	\$ 33.255.370.652	2 años	Incremento de la capacidad instalada de producción de acero líquido	

Proporción de gasto en proveedores locales



GRI 204-1

Proporción de gasto en proveedores locales	2021	2022
Porcentaje de proveedores locales	94%	94%
Porcentaje del presupuesto de abastecimiento para las ubicaciones de operación significativas que se emplea en proveedores de la localidad de la operación	74%	82%
Definición de "ubicaciones de operaciones significativas"	Compra de bienes y servicios en territorio colombiano.	

A large industrial factory with green machinery and a worker in a red uniform. The scene is dimly lit, with overhead lights illuminating the machinery. The worker is positioned on the right side of the frame, facing away from the camera. The machinery consists of large, green, industrial machines with various components like gears, belts, and pipes. The background shows a complex network of pipes and structural elements of the factory.

NUESTRA GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

LA VIDA POR ENCIMA DE TODO

continúa guiando nuestras acciones.

Bajo este principio enviamos un mensaje contundente sobre nuestras expectativas en términos de prevención y nuestro compromiso para continuar fortaleciendo nuestra cultura del cuidado.



GRI 3-3

La **seguridad y salud en el trabajo** además de ser nuestro principal asunto material, ocupa nuestra mente e intenciones en primer orden durante el día a día. Con determinación avanzamos consistentemente en la reducción de accidentalidad y la prevención de enfermedades y emergencias apalancados en la generación de cultura y liderazgo.

La Seguridad y Salud en el Trabajo representa retos de gran complejidad en industrias pesadas como la de Sidoc debido a las tareas de Alto Riesgo que implica nuestro hacer: alturas, izaje, movilización de materiales, energías peligrosas, entre otros. Un error durante su ejecución puede significar accidentes severos, enfermedades e, incluso, pérdidas de vida, por ello, por ello es el primero de los 8 pilares estratégicos de nuestra organización.

PILARES ESTRATÉGICOS



Como asunto material, en Sidoc aseguramos los recursos y herramientas para que todo nuestro personal, contratistas y demás partes interesadas sean partícipes del sistema de gestión y puedan ejercer sus derechos y deberes para el cuidado de la vida. Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), no solo obedece a obligaciones legales, sino que también confirma el compromiso que tenemos con el desarrollo de estrategias y programas dirigidos al cuidado de la vida de las personas y de nuestros recursos. **Con este Sistema contamos con una cobertura del 100% de nuestros(as) 752 colaboradores(as) y 532 contratistas.**

Nuestra estrategia contempla 4 programas que brindan las herramientas para que el Liderazgo de las personas que tienen personal a cargo sea visible y puedan implementar consistentemente el cuidado de sus equipos de trabajo:

- 1 |  **Liderazgo y cultura de la seguridad**
- 2 |  **Prevención de los accidentes**
- 3 |  **Prevención de enfermedades**
- 4 |  **Prevención de Emergencias y Seguridad de Procesos**

A futuro deseamos continuar madurando el nivel de nuestro sistema, robusteciendo la estrategia con nuevas herramientas del cuidado para extender el mensaje hasta las familias de nuestro talento humano.

Nuestros grupos de interés comprenden la importancia de nuestro aporte a la sostenibilidad cuando nos cuidamos, y los riesgos que pueden derivar en accidentes, enfermedades o emergencias, si nuestra estrategia, la ejecución o los recursos no son suficientes.

Por ello, en Sidoc contamos con procedimientos para la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, reporte e investigación de incidentes y accidentes de trabajo, reglamento interno de trabajo, el programa de SSV (Seguridad con Sentido de Vida), modelo para generación de cultura en SSV basado en observación de comportamiento, generación de diálogos de valor para elevar niveles de conciencia en todo nivel y reportes anónimos de condiciones inseguras.

Además, El COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo), el proceso de SST (Seguridad y Salud en el Trabajo) y el área de Gestión Humana son las rutas que puede tomar nuestro personal para manifestar situaciones que puedan afectar su seguridad y salud, las cuales están articuladas con el modelo de SSV (Seguridad con Sentido de Vida), el cual protege a nuestro equipo de trabajo de posibles represalias asociadas a reportes de condiciones, situaciones o actos que puedan afectar su seguridad y salud.



Programa de medicina laboral

GRI 403-3

En Sidoc contamos con un programa de medicina laboral, con el cual se realizan evaluaciones medicas periódicas de monitoreo de la salud del personal de acuerdo con el profesiograma y se establecen sistemas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con la identificación de peligros. Adicional, se realizan actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, con el acompañamiento de un proveedor idóneo de servicios de salud IPS, quienes custodian las historias clínicas del personal garantizando así su confidencialidad.

Prevención y promoción de la salud

GRI 403-6

En 2022 contamos con actividades de prevención y promoción de la salud como jornadas de salud, en las cuáles tratamos el bienestar emocional, cáncer de mama, cáncer de próstata, salud mental, riesgo cardiovascular, alimentación saludable, entre otras. En la actualidad también contamos con un plan de bienestar con acceso a planes complementarios de salud, fondo de empleados con beneficios de salud, programas de actividades físicas, deportivas y programa de calidad de vida.

GRI 403-4

Desde el COPASST, Comité De Convivencia Laboral, Comité De Plan Estratégico De Seguridad Vial, Equipo Líder Contratistas, Reporte de condiciones inseguras, Mini Compañías , y mediante publicaciones mensuales de indicadores de gestión, carteleras de proceso con mapas de peligros, campañas de comunicaciones, señalización de peligros en planta, resultados trimestrales en SST, entre otros; realizamos seguimientos a la adopción de medidas y desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo, también se facilitan capacitaciones en salud ocupacional, se visitan e inspeccionan los puestos de trabajo, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas en cada área, y se hace seguimiento a indicadores de accidentalidad y enfermedades profesionales.





Liderazgo fuerte y cultura en seguridad

GRI 403-5

Desde nuestro liderazgo fuerte y cultura en seguridad, cada año identificamos diferentes necesidades de formación con las que establecemos objetivos y validamos los contenidos de cada capacitación. Apostando por la seguridad de nuestro talento humano y contratistas, la mayoría de estos espacios de formación son programados en jornada laboral o en jornadas remuneradas.

En 2022 las formaciones establecidas en el SGSST fueron: Inducción de ingreso, y reentrenamiento de acuerdo con la caracterización de eventos en, riesgo químico, izaje, desplazamiento de cargas, trabajo seguro en alturas, trabajo en caliente, seguridad de procesos, plan vial, formación para la atención de emergencias, control de energías peligrosas, seguridad sentido de vida para la generación de cultura en SST.

Participación de personal en entrenamientos y formaciones en SST

Número de trabajadores(as)

752 

Número de trabajadores(as) entrenados(as) en SST

599 

Porcentaje del personal entrenado en SST

80%

Participación de contratistas en entrenamientos y formaciones en SST

Número de contratistas

532 

Número de contratistas entrenados(as) en SST

225 

Porcentaje de contratistas entrenados en SST

42%

SST EN CIFRAS



GRI 403-9 | 403-10

Durante 2022 la frecuencia de accidentalidad en personal vinculado estuvo marcada por un incremento del 21.8% con una tasa de accidentalidad del 3.9 con respecto al año anterior, mientras que la severidad disminuyó en un 23% frente al 2021 pasando de una tasa de severidad de 102 a 66.

 Número total de trabajadores(as)	752
GRI 2-7	
 Horas trabajadas	2.020.964
 Fallecimientos por accidente laboral	0
 Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0
 Accidentes laborales con grandes consecuencias (sin fallecimientos)	0
 Tasa de accidentes laborales con grandes consecuencias (sin fallecimientos)	0
 Índice de severidad	66
 Total de accidentes laborales registrables	29
 Tasa de lesiones por accidente laboral registrable	3,9
 Fallecimientos por enfermedad laboral	0
 Total de enfermedades laborales	0
 Total de enfermedades laborales registrables	0
 LTIFR, tasa de días por fuera del trabajo	10,9



En nuestros contratistas los resultados sobrepasaron las expectativas obteniendo una disminución de la tasa de accidentalidad del 38%, y logrando en severidad mejores resultados aún, con un 72% de disminución pasando de 100 a 28.

“El sistema de gestión y la cultura también nos permitieron tener CERO Fatalidades en personal Sidoc y contratistas, que es nuestro principal objetivo”



Número total de contratistas **532**

GRI 2-8



Horas trabajadas **2.043.315**



Fallecimientos por accidente laboral **0**



Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral **0**



Accidentes laborales con grandes consecuencias (sin fallecimientos) **0**



Tasa de accidentes laborales con grandes consecuencias (sin fallecimientos) **0**



Índice de severidad **28**



Total de accidentes laborales registrables **17**



Tasa de lesiones por accidente laboral registrable **2,9**



Fallecimientos por enfermedad laboral **0**



Total de enfermedades laborales **0**



Total de enfermedades laborales registrables **0**



LTIFR, tasa de días por fuera del trabajo **8,3**

Nuestras Metas



-
- ✦ **2023** - Mantener la tasa de accidentalidad por debajo de la tasa del sector en Colombia que es 4,6.
 - ✦ **2024** - Contar con el programa de formación de seguridad en maquinaria.
 - ✦ **2025** -Seguir fortaleciendo las capacidades en contratistas para aportar desde el cuidado de la gente a la sostenibilidad de nuestra sociedad, estaremos explorando la certificación RUC del Concejo Colombiano de Seguridad.
 - ✦ **2025** - Certificarnos en Organizaciones Responsables de la Fundación Colombiana del Corazón.
 - ✦ **2028** - Continuar con el fortalecimiento de competencias y capacidades con los programas vigentes que nos aseguren CERO Fatalidades en personal Sidoc y contratistas.
-



NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

GRI 3-3

En Sidoc trabajamos por una correcta gestión de los componentes ambientales, para ello, desarrollamos acciones enfocadas en la reducción de impactos a partir del uso de los recursos: **consumo de agua, generación de emisiones, disposición de residuos, adquisición de energía verde, compra de bonos verdes, entre otras.** Así, disminuimos el uso de insumos, preservamos el entorno, generamos valor y eficiencia en nuestros procesos mientras valorizamos procesos como el filtrado de aceites en laminación y recuperación de repuestos.

Nuestra estrategia corporativa enmarca un propósito: ser líderes en economía circular en el suroccidente colombiano. En Sidoc elaboramos productos cuya materia prima es la chatarra ferrosa proveniente del reciclaje, la cual, es recolectada en diversas regiones de Colombia. Ese es nuestro punto de partida para contribuir con la correcta gestión de materiales.

Reciclar nuestras materias primas contribuye en la reducción de la demanda de recursos naturales tales como mineral de hierro, la sostenibilidad de emprendimientos y la valoración de este tipo de residuos. Para ello, buscamos permanentemente la materia prima con grupos de recicladores y recicladoras e industrias generadoras como la metalmecánica; de esta manera disminuimos la disposición en rellenos sanitarios o su abandono.





Certificación NTC ISO – 14001 de 2015

En el 2022 obtuvimos la certificación NTC ISO – 14001 de 2015 de nuestro sistema de gestión ambiental, ratificando así nuestro compromiso con el cuidado del medio ambiente y los recursos naturales.

Materiales utilizados por peso o volumen

La variación anual en los materiales utilizados se debe, principalmente, a que en el 2019 se compró el material requerido para dar cumplimiento a las metas, en 2020 la operación presentó cese de actividades debido a la pandemia por COVID-19. El aumento en 2021 coincide con la reactivación económica, donde la construcción tuvo un gran protagonismo y, por ello, tanto la producción de acero como los volúmenes de compra de chatarra incrementaron. En 2022 la compra fue similar al año anterior principalmente por el apoyo del gobierno nacional al sector de la construcción.

GRI 301-1

Peso (t) total de los materiales usados para producir y envasar los principales productos de la organización	SIDOC			
	2019	2020	2021	2022
Peso total de materiales	24.592,00	20.798,00	284.559,00	274.580,00
Materiales no renovables (chatarras ferrosas)	24.592,00	20.798,00	267.918,00	257.348,00

Material no renovable, otros insumos (Toneladas)	2021	2022
Ferrosilicomanganeso	4.090	3.026
Ferrosilicio	70	356
Ferrovanadio	22	80
Coque de petroleo calcinado	180	160
Carbon coque metalurgico	445	525
Cal viva	5.850	6.567
Cal dolomita	3.679	3.896
Antracita malla 3 a 5	426	892
Antracita malla 20	1.143	832
Gasolina/aceites/grasas (m3)	736	898
Ferrosilicomanganeso	4.090	3.026
TOTAL	16.641	17.232

GRI 301-2

Insumos reciclados utilizados

- En 2020 firmamos convenio con el Ministerio de Medio Ambiente (su ejecución se extendió hasta el primer trimestre de 2022). Logramos ejecutar la totalidad de las actividades propuestas, dentro de éstas: caracterización de materiales impropios como plásticos, textiles y residuos electrónicos.
- Logramos impactar 5 centros de acopio de proveedores de chatarra, brindando capacitación para mejorar su gestión.

Insumos Reciclados (%)	SIDOC			
	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de insumos reciclados	100%	100%	94%	94%



GENERACIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS

GRI 306-2

Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos

En Sidoc trabajamos para minimizar el impacto ambiental generado en el componente suelo, por lo tanto, contamos con un Programa de Manejo Integral de Residuos Sólidos y nuestro principio de gestión tiene como base la economía circular bajo estos enfoques:



Reciclar los residuos en su mayor generación.



Reusar los residuos y materiales para minimizar la disposición final.



Restaurar equipos y repuestos para evitar el agotamiento de recurso con compras constantes.

Como resultado de buenas prácticas en nuestra gestión de residuos en 2022, menos del 5% de la generación de residuos peligrosos y no peligrosos fueron a rellenos sanitarios, celdas de seguridad o incineración.

Además, con la reutilización interna del aceite a través del filtrado, extendemos su vida útil y hemos logrado una disminución del 33% en la compra de aceites en comparación con el 2020, cuando no contábamos con el equipo de filtración.





Residuos generados

GRI 306-3

Con respecto a los residuos peligrosos, generamos: polvo de acerías, lodos de mantenimiento de centralinas impregnadas con hidrocarburos, aceites, baterías y otros materiales contaminados con sustancias químicas resultantes de mantenimientos.

El incremento del 4% de la generación de residuos en el año 2022 con respecto al año 2021 responde al aumento en la producción de acero y a que tuvimos una mayor eficiencia y captación del sistema de control polución lo que sube la generación de polvos de acería.

Gestión de residuos (t)	2021	2022
Total residuos generados por la organización	60.872	63.233
Total residuos peligrosos (aprovechables y no aprovechables)	3.352	3.551
Total residuos no peligrosos	57.520	59.682

*Los registros de la generación de residuos los llevamos de manera rigurosa a través de tiquetes de báscula.

Residuos no destinados a eliminación

GRI 306-4

En 2022 logramos un 76% de aprovechamiento de residuos no peligrosos correspondiente a 48.289 toneladas, superando en un 15% el aprovechamiento del 2021. Dentro de esta categoría tuvimos coproductos como calamina, escorias blancas y negras, también el cartón, papel, plástico y no ferrosos como aluminio, acero y cobre, incluido algunos peligrosos, principalmente por la normalización de la escoria en agregado.

El incremento con respecto al 2021 correspondiente al 27% de residuos no peligrosos no destinados a eliminación es debido en su mayoría al aprovechamiento de escorias negras, dejadas por el anterior propietario. Igualmente presentamos un incremento del 5% de los residuos peligrosos no destinados a eliminación, principalmente por la venta de materiales no ferrosos.



Gestión de residuos (t)	2021	2022
Total residuos peligrosos no destinados a eliminación	30	34
Total residuos no peligrosos no destinados a eliminación	35.141	48.289
Residuos reciclados con terceros sean vendidos o donados	30.535	32.060
Residuos reciclados generados por el anterior propietario	4.606	16.229
escoria almacenada en el predio	28.688	28.770

GRI 306-5

Residuos destinados a eliminación

Para el 2022, logramos un incremento del 126% en cuanto a los residuos destinados a eliminación, principalmente por el aumento en el número de obras en el predio.

Dentro de las estrategias de valorización de residuos en 2019, en Sidoc nos alineamos con la Política de vías resilientes y sostenibles de INVIAS, logrando después de tres años, la reglamentación del agregado siderúrgico: artículo 321 aplicable para base granular como sustitución del agregado natural.

El objetivo es que sea usado como insumo para las vías, libremente por los interventores de obra, clientes y/o contratistas de infraestructura. Impactando transversalmente a Colombia, posicionándola como el cuarto país de Latinoamérica en conseguir una reglamentación de este uso, impactando de manera positiva a las partes interesadas como otras siderúrgicas del país, municipios cercanos y comunidades con vías terciarias en mal estado.

Gestión de residuos (t)	2021	2022
Total residuos destinados a eliminación	343	775
Total residuos peligrosos destinados a eliminación (incineración sin recuperación energética)	0,055	0,047
Total residuos no peligrosos destinados a eliminación (traslado a un vertedero)	343	775





GESTIÓN DEL AGUA

En Sidoc hacemos uso del agua proveniente de dos fuentes: pozo profundo (agua subterránea) y agua potable del acueducto municipal.



GRI 303-3

Extracción de agua

Con respecto a la extracción de agua subterránea en 2022, tuvimos un incremento del 14% con respecto al año anterior, como consecuencia del aumento en la producción.

En cambio, se presentó una disminución del 5% en la extracción de agua de terceros con respecto al 2021, debido a la implementación de buenas prácticas ambientales en el consumo de agua potable, en materia prima, laminación y administración.

Extracción de agua por fuente (ML)

Extracción total de agua (Todas la zonas)



Agua subterránea (Todas la zonas)



Agua de terceros (Todas la zonas)



GRI 303-4

Vertido de agua

En Sidoc generamos vertimientos domésticos, posteriores al tratamiento de agua residuales generadas en el casino y red sanitarias, éstas son descargadas al alcantarillado público del municipio. En 2022 presentamos un incremento de caudal de vertimiento de un 207%, especialmente en la zona proveniente del casino, por cambios operacionales en las instalaciones de éste y el ingreso de mayor número de comensales.

Vertido de agua por destino (ML)

Tratamiento I: tratamiento de aguas domesticas



GRI 303-5

Consumo de agua

El incremento del consumo del agua (9%) con respecto al 2021 se debe al aumento en la producción.

Como compañía contamos con un circuito cerrado con el cual hacemos reúso y recirculación del agua en más del 90%, haciendo reposición por evaporación.

Consumo de agua (ML)

Consumo total de agua (Todas la zonas)



GESTIÓN DEL AIRE

GRI 305-1 **GRI 305-2** **Emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) (alcance 1) y Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas a la energía (alcance 2).**

Con respecto al cambio climático, el inventario de gases de efecto invernadero es mucho menor que en las industrias semiintegradas.

Para la estimación de nuestras emisiones, en 2022 realizamos un estudio de inventario de emisiones con un tercero, incluyendo gases de efecto invernadero como: CO₂, CH₄, N₂O y HFC, con la metodología GHG protocol. Para el 2021 utilizamos la metodología ISO 14064, 2016.

Tanto para las emisiones alcance 1 como alcance 2, en 2022 tuvimos una reducción, con respecto al año anterior, equivalente al 0.3% y al 36.2% respectivamente.

Para las emisiones alcance 1, la reducción se presenta principalmente por la puesta en marcha del sistema Coyect en Acerías, que consume gas natural significativamente. Por otro lado, incrementó el ACPM para el movimiento de vehículos y, por ende, disminuyó el consumo de GLP.

Para el caso de las emisiones alcance 2, la disminución se debe principalmente al cambio en la estimación de emisiones, directamente relacionado con el factor de emisión con el cual se calculaba en los años anteriores.

Emisiones directas e indirectas (tCO ₂ e)	2021	2022
Emisiones alcance 1	24.792	24.715
Emisiones alcance 2	29.698	18.960

Alcance	Actividad	tonCO ₂ e /año	Aporte
Emisiones Alcance 1	Combustibles fuentes fijas	21.785,38	49,88%
	Combustibles fuentes móviles	2.873,57	6,58%
	Extintores	0,05	0,00%
	Refrigerantes	27,60	0,06%
	Planta de tratamiento de aguas	15,20	0,03%
	Emisiones de proceso	13,12	0,03%
Subtotal Emisiones Directas		24.714,93	56,59%
Emisiones Alcance 2	Consumo de energía verde EPM - Planta 2	18.959,40	43,41%
Subtotal Emisiones Indirectas		18.959,40	43,41%
Total emisiones ED + EI		43.674,33	100,00%

Intensidad de Emisiones



GRI 305-4

Intensidad de Emisiones	2021	2020
Parámetro para el cálculo del ratio de intensidad	239.047	239.751
Intensidad de las emisiones alcance 1	0,104	0,103
Intensidad de las emisiones alcance 2	0,124	0,079
Intensidad de las emisiones alcance 1 y alcance 2 de GEI	0,228	0,182

Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (Sox) y otras emisiones significativas al aire

GRI 305-7



EMISIONES (KG)

PM



SOx



NOx



A través de nuestros muestreos isocinéticos calculamos las emisiones de material particulados PM, SOx y NOx. Para el 2022 la reducción fue del 16% de PM con respecto al 2021, relacionado directamente con la eficiencia de nuestro nuevo sistema de control de polución Coin 2.

Disminuimos 8 toneladas con respecto al año anterior y como consecuencia del mejoramiento en el mantenimiento en los ductos, apagachispas y sistema de control de polución en el filtro de mangas.

Buscamos ser carbono neutro. En 2020 iniciamos con la medición del inventario de gases de efecto invernadero en el proceso de acero figurado, con el cual desarrollamos la línea base y nos presentamos en el marco del programa Valle Carbono Neutro para lograrlo. Estamos dentro de

los primeros en conseguirlos en el Valle del Cauca y somos la única siderúrgica en Colombia con este tipo de certificación.

En 2022 logramos consolidar por cuarto año consecutivo el cálculo del inventario de gases de efecto invernadero, bajo metodología GHE Protocol basado en localización.

Nuestro inventario de gases de efecto invernadero (GEI) fue auditado por tercer año consecutivo en el marco del programa de acción climática de Valle Carbono Neutro liderado por la Corporación Autónoma Regional mediante el ICONTEC.

Fuimos seleccionados por la autoridad ambiental CVC para buscar la neutralidad, la cual logramos para el proceso de figuración en 2022.

GESTIÓN DE LA ENERGÍA

GRI 302-1

Consumo de energía dentro de la organización

En el consumo total de energía, en 2022 presentamos un incremento correspondiente al 2% con respecto al 2021. Las variaciones obedecen al incremento de producción y frecuencia de la logística de los vehículos propios, tanto en recolección de chatarra como en entrega de producto terminado. Adicionalmente, en 2022, el proceso de acerías implementó el Sistema Coyect que consiste en la inyección de gas natural al horno eléctrico, aportando al incremento total del consumo de energía.

Consumo de energía (GJ)	2019	2020	2021	2022
Consumo total de energía	1.044.862	880.742	959.872	979.971
Consumo de energía de fuentes no renovables	443.582	360.464	437.449	457.547
Consumo de ACPM	42.189	16.052	39.734	45.694
Consumo GLP	31.387	32.776	22.889	780
Consumo gas natural	364.060	301.599	365.015	390.014
Consumo de carbón	5.946	10.037	9.811	21.059
Energía eléctrica Comprada	601.280	520.278	522.424	522.424
Consumo de energía comprada (Importada de la red)	601.280	520.278	522.424	522.424

*Los consumos de gas natural, energía y ACPM los registramos por medio de los recibos de las facturas de nuestros proveedores y los tiquetes de consumo de Coque carbón.



Intensidad energética

GRI 302-3

Intensidad energética	2019	2020	2021	2022
Consumo de energía (GJ)	1.054.863	880.743,0	959.872,3	979.971
Valor unidad de medida de la calcular la intensidad	225.857	199.350	239.047	240.200
Intensidad energética	4,7	3,9	4,2	4,3

Nuestras Metas



-
- 🔧 **2023** - En materia de vertimientos, trabajar en el seguimiento de buenas prácticas del casino y la inclusión de un medidor de agua potable en esta misma zona.
 - 🔧 **2023** - Mantener los estándares del programa de mantenimiento en equipos de los hornos para garantizar buena combustión y reducción de emisiones.
 - 🔧 **2024** - Cuantificar la huella hídrica preliminar para el proceso de acerías, con el fin de determinar los porcentajes de reúso, evaporación, recirculación y aprovechamiento de aguas lluvias.
 - 🔧 **2024** - Mejorar la separación de residuos generados por los trabajadores desde la fuente logrando un 95%
 - 🔧 **2024** - Identificar mejoras para reducir consumo de gas natural.
 - 🔧 **2025** - Aprovechar el 100% de los residuos generados.
-



**RELACIONES DE
CONFIANZA**

**GRI 3-3**

Apostar a las relaciones de confianza nos ha permitido compartir nuestras utilidades con nuestro talento humano, también compartir las angustias y las alegrías.

En SIDOC somos conscientes de que un ambiente pacífico es el mejor incentivo para potencializar las empresas, le apostamos al crecimiento compartido de los grupos de interés que intervienen en el proceso del negocio de la compañía, así como a impulsar el crecimiento y desarrollo del suroccidente colombiano.

Lo anterior implica extender el compromiso de la compañía desde la implementación de acciones de responsabilidad social empresarial, a una noción mucho más amplia de responsabilidad social civil, en la cual el compromiso y los recursos estratégicos de la compañía se orientan a crear relaciones de confianza y oportunidades para grupos poblacionales y territorios vulnerables donde el objetivo final es la construcción de paz como requisito primordial para la movilización del desarrollo socioeconómico.

El compromiso de nuestro equipo de trabajo hacia nuestra organización es el activo más importante que tenemos. Las relaciones de confianza construidas durante 36 años de transparencia y coherencia nos permiten apoyarnos en nuestra gente para seguir construyendo el futuro de nuestra compañía.

**GRI 413-1**

El 100% de nuestras operaciones cuenta con programas de participación de las comunidades locales, evaluación de impactos y/o programas de desarrollo, estos programas contemplan entre otras temáticas:

- **Programas de desarrollo comunitario locales basados en las necesidades de las comunidades locales.**
- **Consejos de trabajo, comités de salud y seguridad en el trabajo y otros organismos de representación del personal para tratar los impactos.**
- **Procesos formales de queja y/o reclamación en las comunidades locales.**

En 2022 en SIDOC invertimos un total de \$9.602 millones para el fortalecimiento de las relaciones de confianza.



En 2022 **destinamos recursos por \$1,996 millones para apalancar las estrategias de responsabilidad social civil** implementadas a través de la Fundación SIDOC, las cuales se ocupan principalmente de la financiación de las operaciones administrativas y misionales de la Fundación, las acciones del eje de prevención que se adelantan en la zona de Siloé y la implementación del programa familias a la obra: Maestros(as) que construyen futuro.

- ✦ La inversión en las áreas administrativas y misionales de la Fundación permitió obtener recursos por contrapartida de entidades de cooperación internacional y con alianzas público-privadas por un valor de **\$12,648 millones que fueron invertidos en 15 proyectos, en 7 municipios de los departamentos del Cauca y Valle del Cauca, en los cuales hubo 6,576 personas beneficiarias directas y 12,100 indirectas.**
- ✦ En el marco del Programa Adopción de Parques y Zonas Verdes, y en convenio con ACODAL Seccional Occidente, se impulsaron actividades ambientales desde la Fundación como mantenimiento a zonas verdes con el ánimo de proteger, mejorar y maximizar los bienes y servicios ambientales que ofrecen los ecosistemas urbanos de la ciudad desde los Parques Flora 1 y Flora 3.

Proyectos en Siloé



A través de la Fundación SIDOC hemos realizado acciones para el mejoramiento de las relaciones de confianza con los habitantes que residen en el barrio Siloé de la comuna 20 en la ciudad de Santiago de Cali, un territorio ubicado en la zona de ladera alta, que enfrenta retos generados por las dinámicas de violencia, riesgos de deslizamiento permanentes y una baja oferta de servicios sociales y públicos.

1.



1,046

**niños, niñas,
adolescentes y jóvenes**

participaron en los proyectos de Orquesta Sinfónica de Siloé Fútbol para la Esperanza, Tambores de Siloé y los Centros de Inclusión de Oportunidades del Mirador y de la Estrella, mejorando sus habilidades sociales y emocionales a través de proyectos de cultura, deporte y en espacios de protección.

2.



En los centros de inclusión se generaron 200 raciones diarias de almuerzo (alrededor de 48,000 anuales), para población vulnerable, especialmente niños, niñas, adolescentes y jóvenes (NNAJ), y personas adultas mayores, a través de la estrategia de comedores comunitarios.

Familias a la obra



Maestros(as) que construyen futuro

En alianza con Cementos San Marcos y la Fundación SIDOC se benefician 201 trabajadores y trabajadoras de la construcción y sus familias, mejorando sus condiciones de vida, enfocados en el fortalecimiento de sus habilidades blandas para el trámite de sus emociones y capacidades, y fortalecimiento de habilidades técnicas en construcción.

60 emprendimientos fortalecidos que diversifican los ingresos de los núcleos familiares.

49 grupos familiares del proyecto fueron beneficiados con donación de acero, para mejorar las condiciones de su hábitat.

04 barrios recibieron mejoramiento de espacios públicos a través de obras realizados por los maestros, convirtiéndose en entornos seguros para la prevención de la violencia

Compromiso Valle



SIDOC aportó \$1.000 millones de recursos en el 2022, en el marco de la iniciativa Compromiso Valle, la cual fue un ejercicio de diálogo y escucha activa que nació como respuesta al estallido social que reunió a la ciudadanía, comunidad, diversas empresas y fundaciones para aportar a la transformación social de la región del Valle del Cauca.

 **30.000** 
participantes en 7 ciudades del Departamento del Valle del Cauca.

 SIDOC financió acciones en los ejes de seguridad alimentaria, empleabilidad, emprendimiento, liderazgo sólido, educación y transformación de proyectos de vida.

Forjar oportunidades



Este es un modelo metodológico a partir de una apuesta de paz urbana, prevención social de las violencias y reconstrucción del tejido social con enfoque restaurativo, que busca transformar los proyectos de vida, generar oportunidades en formación, empleabilidad y emprendimientos para los jóvenes, mientras permite reducir la tensión social en los territorios, así como los indicadores de violencia y fomentar la confianza entre comunidades e instituciones para propiciar un espacio de reconciliación progresiva.



Jóvenes en alto riesgo de vinculación a dinámicas de violencia participantes

4.255



Jóvenes vinculados(as) a una oportunidad laboral

441



Jóvenes recibieron capital semilla para apalancar sus unidades productivas

257



Jornadas de acciones ciudadanas que permiten retribuir o reparar, desde un enfoque restaurativo, el relacionamiento de los jóvenes con sus comunidades.

171

Happy place



Iniciativa orientada al fortalecimiento de las capacidades cognitivas y habilidades sociales y emocionales, a partir de modelos de aprendizaje significativo y acompañamiento psicosocial que incorporan la danza, la música, las artes plásticas y el teatro, como metodologías para acompañar a 200 NNAJ que residen en la zona de Alto Menga en la comuna 2 en el municipio de Santiago de Cali (cerca de las instalaciones de la planta principal)

- ## 68 NNAJ, en formación para la interpretación de instrumentos de cuerda frotada que funcionará como semillero para la conformación de una Orquesta Sinfónica de ladera alta.
- ## A través del mecanismo COCREA la empresa aportó COP \$265 millones a la Orquesta Sinfónica infantil y juvenil de Siloé, la cual, a partir de noviembre de 2022, inició su proceso para la conformación de semilleros en las instituciones educativas para la formación en interpretación de instrumentos de cuerda.

Mejoramiento de espacios públicos:

Adoptamos el mejoramiento y mantenimiento periódico de los parques de las comunidades aledañas a la planta, ubicados en el barrio la Flora. Así mismo, a través de la Fundación SIDOC, los diferentes participantes de los proyectos adelantan jornadas acciones comunitarias para el mejoramiento de los espacios públicos desde un enfoque restaurativo.

- Contribuimos al fortalecimiento de los espacios protectores frente a los riesgos de vinculación a las violencias de NNAJ.

Economía inclusiva

En SIDOC contribuimos con la dinamización de la economía local y a la constitución de una economía inclusiva con participación de diferentes agentes.

- Vinculación por diferentes tipos de contratación a las actividades productivas de la empresa.
- Vinculación como proveedores e impulso a 350 emprendimientos en alianza con la Fundación SIDOC.

Liderazgo

Nuestras directivas mantienen un liderazgo en diferentes agremiaciones y espacios de articulación empresarial en donde se discuten problemáticas socioeconómicas y se priorizan soluciones.

- Participación en la iniciativa Compromiso Valle, ANDI y otros espacios en el que nos convertimos en un referente de compromiso con el desarrollo social y económico de la región.

Derechos Humanos

En SIDOC estamos comprometidos con el respeto de los Derechos Humanos. Por ello lo incluimos como un enfoque transversal a nuestras metodologías y prácticas. Además, fomentamos su respeto al interior de la compañía y con los terceros con los cuales nos relacionamos: proveedores, aliados y comunidades.

- 🔗 **Todas nuestras actuaciones son guiadas por el respeto a la libertad, la dignidad, el reconocimiento a la diferencia**
- 🔗 Realizamos acciones específicas orientadas a mejorar el bienestar de las comunidades cercanas y del personal vinculado a la compañía contribuyendo al goce efectivo de los derechos socioeconómicos.
- 🔗 **Mitigamos los impactos ambientales contribuyendo al goce de los derechos ambientales**
- 🔗 Implementamos políticas internas de transparencia y anticorrupción para garantizar la transparencia, el acceso a la información y una gestión efectiva de las denuncias y quejas realizadas por los grupos de interés.
- 🔗 A través de la Fundación SIDOC, en materia de goce de derechos socioeconómicos, aportamos al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): **Fin de la pobreza (1), Salud y Bienestar (3), Educación de Calidad (4), Igualdad de género (5), Trabajo decente y crecimiento económico (8), Reducción de las Desigualdades (10) y Paz, Justicia e instituciones sólidas (16).**



Impactos

GRI 413-2

En 2022 Recibimos una queja mediante nuestras líneas telefónicas. Gracias a ésta hemos implementado medidas para disminuir la generación de material particulado y así, eliminar el riesgo de contaminación a nuestros vecinos.

Centro de operación	Tipo de impacto Real o potencial	Descripción del impacto
Zona Industrial Yumbo	Calidad del Aire	En nuestras operaciones en la sede Yumbo, específicamente en procesamiento de chatarra y fusión de ésta se puede presentar emisiones de material particulado. Para esto tenemos un plan de emergencias que contrarresta emisiones fugitivas. Se estima que para el 2024 se logre optimizar los sistemas de captura y encerramiento de los procesos.



Canales de comunicación



GRI 418-1

En SIDOC, somos conscientes de la oportunidad de crecimiento que generamos al tener canales de comunicación dispuestos para nuestros distintos públicos de interés.

Nuestro enfoque de reclamaciones da cumplimiento a los requisitos legales aplicables a fin de lograr la satisfacción de nuestros clientes y demás partes interesadas, que permiten una mejora continua en nuestros procesos, a través de nuestra página Web <https://sidocsa.com/> y en la sección “servicios en línea” se encuentran nuestros mecanismos para reportar las PQRS. Desde allí pudimos establecer que durante el 2022 no se presentaron reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente. Tampoco se presentaron:

- ## Quejas recibidas de terceros y corroboradas por la organización.
- ## Quejas de los organismos reguladores.
- ## Casos identificados de filtraciones, robos o pérdidas de datos de clientes.

Nuestros logros



Vinculación de las directivas y colaboradores

Vincularse en la implementación de estrategias de fortalecimiento de confianza. Las diferentes iniciativas realizadas para el mejoramiento del relacionamiento y construcción de confianza entre la empresa y la comunidad han contado con la presencia permanente de las directivas, quienes ejercen el liderazgo importante y aportan de manera constructiva con la visión de las actividades a desarrollar en territorio.



Visitas empresariales

La construcción de confianza parte del conocimiento del otro, y desde SIDOC entendimos que es importante abrir nuestras puertas para diferentes grupos poblacionales que pueden presenciar que detrás de cada producto de acero producido en la compañía existe un proceso de valor que genera un equipo que se encuentran absolutamente comprometido. Es por ello, que en el 2022 abrimos nuestras puertas a 306 asistentes en 28 visitas realizadas, estas visitas fueron especialmente importantes para jóvenes en condición de vulnerabilidad quienes pudieron enriquecer sus referentes de proyecto de vida.



Medición de percepción

En alianza con la Fundación SIDOC, desde la Siderúrgica implementamos modelos de medición cualitativa y cuantitativa que nos permita verificar el cambio en la percepción de la población beneficiaria de nuestros programas, suministrando información importante sobre posicionamiento de marca y reputación.

Esto se incorporó de manera predominante en el programa Familias a la obra: Maestros(as) que construyen futuro y aportarán información importante para la fidelización de los clientes.

"Destacamos que actualmente nuestro índice de satisfacción de clientes es del 98,1%"



Alcaldía de Yumbo

Reconocimiento por el compromiso con la gestión integral de residuos sólidos en el Municipio, gracias a la participación de la jornada de Reciclación Municipal.



2023 - Oportunidades de acero

En 2022, la empresa identificó la posibilidad de contribuir a través de la Fundación SIDOC en el mejoramiento del proyecto de vida de las personas que realizan labores de cargue y descargue de chatarra. En tal sentido, a partir de 2023, serán objeto de un proceso de intervención para fortalecer sus habilidades sociales y emocionales, y así contribuir a un escalón de la cadena productiva que, si bien no se encuentran vinculados a la empresa, son importantes en el proceso de implementación de los principios de economía circular.

2023 - Voluntariado Corporativo

En alianza con la Fundación SIDODC se identificó como una iniciativa prioritaria el diseño e implementación del Voluntariado corporativo el cual permitirá agregar mayor valor al desarrollo de acciones de RSE con la participación activa del equipo de Sidoc.



A smiling male worker with a beard, wearing a red hard hat and a blue long-sleeved work shirt with reflective stripes, stands with his arms crossed next to a red Kodiak truck. The truck has a large side mirror and a 'KODIAK' logo. The background shows a wooden structure, possibly part of a construction site.

NUESTRA GESTIÓN EN DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

“Trabajar duro y ser buena persona”



En SIDOC, consideramos fundamental el desarrollo integral del talento de nuestro equipo de trabajo, mostrando un genuino interés en su desarrollo profesional, bienestar personal y el apoyo a sus familias. Para lograrlo, fomentamos espacios de formación y establecemos planes de desarrollo individualizados, con el objetivo de proporcionar competencias necesarias para impulsar tanto su crecimiento profesional como su contribución a los objetivos organizacionales.

Nos aseguramos de que el aprendizaje y el desarrollo estén alineados con nuestros objetivos estratégicos, implementamos programas de bienestar y abordamos aspectos que contribuyen al desarrollo personal y social de nuestra gente. Además, promovemos espacios para evaluación y retroalimentación que generan conversaciones de valor.

En SIDOC, nos esforzamos por trabajar de manera equitativa, brindando igualdad de oportunidades de desarrollo para todo nuestro personal, estableciendo una política de equidad de género, que promueve la igualdad.

EQUIPO HUMANO



Nuestra Gente GRI 401-1

El orgullo, el sentido de pertenencia y la confianza en nuestra administración son características de las personas que hacen parte de nuestro equipo gracias a la cultura de puertas abiertas construida, los espacios de participación brindados y la rendición de cuentas realizada de forma trimestral.

En Sidoc estamos comprometidos con el crecimiento compartido que beneficia también a nuestros colaboradores y colaboradoras, a través de la distribución de utilidades que mejora la calidad de vida. Asimismo, ofrecemos oportunidades de crecimiento y movilidad interna para todo el personal. Todo esto, sin perder de vista el impacto en la generación de empleo de calidad y oportunidades socioeconómicas que ofrecemos, lo que contribuye al desarrollo tanto de la región donde operamos como de otras zonas del país.

Trabajadores(as)	Hombres	Mujeres
 Directos	662	75
 Indirectos	83	21
 Total x género	745	96
 Porcentaje %	89%	11%
Total	841	

En 2022 La tasa de contratación de colaboradores tuvo un incremento de 5,9%, generando 49 nuevas contrataciones.

Contrataciones	Hombres	Mujeres
 Total x género	40	9
 Porcentaje %	82%	18%
Total	49	

La tasa de rotación total fue de 5,2% con respecto al personal directo (737), y la tasa de rotación voluntaria fue de 3,1%.

GRI 401-2

BENEFICIOS BRINDADOS A COLABORADORES

Durante 2022 lanzamos la Beca Talento Armitage, dirigida a hijos(as) y/o nietos(as) de los colaboradores de SIDOC. Esta beca ofrece un apoyo económico del 80% en programas de pregrado en la Universidad Icesi o Javeriana Cali. En su primer año benefició a 17 personas. Con esta iniciativa, buscamos brindar más oportunidades educativas y abrir camino hacia un futuro prometedor para las nuevas generaciones, fomentando la formación académica de calidad y el desarrollo del talento de nuestra comunidad.

Además de los beneficios, el personal directo de SIDOC tiempo completo cuentan con las siguientes prestaciones, las cuales tienen una cobertura y participación del 100% de la fuerza laboral:

- ☞ Seguro de vida
- ☞ Seguro médico
- ☞ Auxilios para la salud
- ☞ Auxilios de alimentación
- ☞ Patrocinio para estudio

Distribución de utilidades

- ☞ "Si a SIDOC le va bien, a todos y todas nos va bien", distribución trimestral de utilidades para colaboradores. En 2022, sumó a los ingresos anuales de cada colaborador más de 8 SMMLV, con un incremento del 4,54% con respecto al año anterior.

737 Beneficiarios

Porcentaje de colaboradores 100%

Auxilio por inflación

- ☞ Durante el 2022, se entregó un auxilio por inflación, superior a un SMMLV, a cada colaborador/a con el fin de dar un apoyo económico por la alta inflación que afectó la canasta familiar.

737 Beneficiarios

Porcentaje de colaboradores 100%

Anticipo de nómina

- ☞ Esta alternativa les permite evitar recurrir a otros medios que suelen tener tasas de interés elevadas, proporcionándoles un acceso más conveniente para los recursos que necesitan.

145 Beneficiarios

Porcentaje de colaboradores 20%

Convenio de viajes

- Oportunidad de acceso a créditos de viajes, los cuales se otorgan sin generar ningún interés y se descuentan cómodamente por nómina

28 Beneficiarios

Porcentaje de colaboradores 4%

Programa acondicionamiento físico

- Promoción y disposición de espacios para la actividad física.

291 Beneficiarios

Porcentaje de colaboradores 39%

Programa de atención psicosocial

- Fortalecimiento de la salud mental y emocional, con primeros auxilios psicológicos por parte del personal directo y psicología externa, para apoyar a las personas del equipo Sidoc y sus familias en situaciones difíciles

75 Beneficiarios

Porcentaje de colaboradores 10%

Educación

- Asignación de auxilios educativos para matrículas, manutención alimentación y transporte, promoviendo la educación del personal y sus hijos e hijas en educación superior.

68 

Beneficiarios

9% 

De colaboradores



Parqueaderos 

▤ Nuestro compromiso de brindar un entorno laboral cómodo y favorable minimiza gastos, optimiza tiempos de desplazamiento y proporciona seguridad para nuestros colaboradores y sus vehículos.

550 Beneficiarios

Porcentaje de colaboradores 75%

Vivienda 

▤ Apoyo en el mejoramiento y construcción de vivienda propia o familiar, a través de la entrega de materiales al costo y por descuento de nómina.

137 Beneficiarios

Porcentaje de colaboradores 19%

Feria de emprendimiento 

▤ Promoción y fomento de la cultura del emprendimiento organizando ferias internas.

25 Beneficiarios

Porcentaje de colaboradores 3%



PERMISO PARENTAL

GRI 401-3

Permiso Parental	2022	
	H	M
Personal que disfrutó de permiso por maternidad o paternidad.	11	0
Personal que se reincorporó al trabajo después de finalizar su permiso por maternidad o paternidad.	11	0
Personal que continuó en la organización luego de 12 meses de haber finalizado su permiso por maternidad o paternidad.	11	0
Tasa de regreso al trabajo de personal que se acogió al permiso parental.	100%	N/A
Tasa de retención de personal que se acogió al permiso parental.	100%	N/A



TALENTO SIDOC

GRI 404-1

El desarrollo del talento en SIDOC genera un impacto positivo significativo en nuestros grupos de interés. El compromiso de nuestro personal, su desarrollo de competencias y experiencia se materializan en una mayor productividad y sostenibilidad para la organización. Además, la capacidad de innovación, adaptabilidad y el fuerte sentido de pertenencia de nuestro talento nos brinda una notoria resiliencia organizacional, lo que se convierte en una de nuestras fortalezas y ventajas competitivas.



Número de personas formadas | 841



Total de hombres formados | 745



Total de mujeres formadas | 96



Número de horas de formación en hombres | 26.024



Número de horas de formación en mujeres | 5.254



Promedio de horas de formación hombres | 35



Promedio de horas de formación mujeres | 55



Número total de horas dedicadas a la formación | 31.278



Porcentaje de colaboradores que recibieron formación | 100%



Total de inversión gastado por FTE en formación y desarrollo | \$245.075.487



Promedio de inversión gastado por FTE en formación y desarrollo | \$291.409

Número de horas de formación categoría laboral 1 (PLAN DE DESARROLLO)	9.222
Número de horas de formación categoría laboral 2 (OBJETIVOS ESTRATEGICOS Y OPERATIVOS)	5.187
Número de horas de formación categoría laboral 3 (NORMATIVOS)	10.661
Número de horas de formación categoría laboral 4 (ENTRENAMIENTO Y REENTRENAMIENTO)	4.631
Número de horas de formación categoría laboral 5 (BIENESTAR Y EQUIPARES)	1.577
Promedio de horas de formación categoría laboral 1 (PLAN DE DESARROLLO)	11
Promedio de horas de formación categoría laboral 2 (OBJETIVOS ESTRATEGICOS Y OPERATIVOS)	3,5
Promedio de horas de formación categoría laboral 3 (NORMATIVOS)	12,7
Promedio de horas de formación categoría laboral 4 (ENTRENAMIENTO Y REENTRENAMIENTO)	5,5
Promedio de horas de formación categoría laboral 5 (BIENESTAR Y EQUIPARES)	1,9



Programas de Formación

GRI 404-2

También es importante resaltar que en SIDOC hemos contribuido a mejorar la calidad de vida de nuestro equipo y sus familias. Para lograrlo, hemos impulsado y promovido la educación como un medio para el mejoramiento de las condiciones económicas, sociales y el incremento de las competencias laborales y profesionales. Reconocemos que la educación es un pilar fundamental para la sostenibilidad y desarrollo de la región.



Prepensionados(as)

Talleres y encuentros que promueven la continuidad del proyecto de vida, la búsqueda de alternativas ocupacionales y promocionar la importancia del autocuidado y hábitos saludables tanto físicos, mentales, emocionales y financieros. Esto, preparando al personal próximo a pensionarse para afrontar el cambio de estilo de vida, facilitando su adaptación, una transición satisfactoria y permitiendo analizar los ajustes necesarios para una vida autónoma, íntegra y gratificante durante su etapa de pensionado/a.

Porcentaje de participación 92%

*De acuerdo con el público objetivo del programa



Desarrollo de Competencias

Desarrollar competencias técnicas y habilidades blandas que permiten a nuestros colaboradores analizar condiciones, participar en procesos de crecimiento profesional y personal, que además guarden coherencia con la cultura organizacional.

Porcentaje de participación

88%

*De acuerdo con el público objetivo del programa



Liderazgo transformacional y accountability

Formación y generación de herramientas a líderes y lideresas, responsables de proceso y cargos directivos, para el desarrollo efectivo de competencias de liderazgo, con el fin de mejorar el desarrollo de los equipos, la productividad de cada proceso, contribuyendo al éxito de la organización y su sostenibilidad.

Los principales impactos los evidenciamos en la Cultura Organizacional, Desempeño Individual y Colectivo, Rotación de Personal, Estrategias de Retroalimentación y Delegación de Actividades que Estimulan la Confianza.

Porcentaje de participación 77%

*De acuerdo con el público objetivo del programa

GRI 404-3

La evaluación y desarrollo de nuestro talento también genera relaciones sólidas basadas en el compromiso con la calidad de los productos y servicios que proporcionamos a nuestros aliados y proveedores. Así también construimos confianza a lo largo de nuestra cadena de suministro.

Tipo de evaluación de desempeño

Dirección por objetivos: uso sistemático de objetivos medibles acordados por línea superior.

Porcentaje de trabajadores(as) 8,50%

Clasificación comparativa formal de empleados(as) dentro de una categoría de empleados(as).

Porcentaje de trabajadores(as) 74%

Porcentaje de personal cuyo desempeño y desarrollo profesional se evalúa con regularidad, desglosado por género y categoría profesional .	2022
Número total de personas evaluadas Alta Gerencia (Mujeres)	2
Porcentaje de personas evaluadas Alta Gerencia (Mujeres)	66%
Número total de personas evaluadas Alta Gerencia (Hombres)	5
Porcentaje de personas evaluadas Alta Gerencia (Hombres)	50%
Porcentaje de personas evaluadas Alta Gerencia (Total)	71.4%
Número total de personas evaluadas Gerencia Media (Mujeres)	15
Porcentaje de personas evaluadas Gerencia Media (Mujeres)	100%
Número total de personas evaluadas Gerencia Media (Hombres)	41
Porcentaje de personas evaluadas Gerencia Media (Hombres)	100%
Porcentaje de personas evaluadas Gerencia Media (Total)	100%
Número total de personas evaluadas Asesor (Mujeres)	3
Porcentaje de personas evaluadas Asesor (Mujeres)	100%
Número total de personas evaluadas Asesor (Hombres)	11
Porcentaje de personas evaluadas Asesor (Hombres)	100%
Porcentaje de personas evaluadas Asesor (Total)	100%
Número total de personas evaluadas Profesional (Mujeres)	11
Porcentaje de personas evaluadas Profesional (Mujeres)	84%
Número total de personas evaluadas Profesional (Hombres)	17
Porcentaje de personas evaluadas Profesional (Hombres)	85%
Porcentaje de personas evaluadas Profesional (Total)	84%
Número total de personas evaluadas Soporte/apoyo (Mujeres)	21
Porcentaje de personas evaluadas Soporte/apoyo (Mujeres)	67%
Número total de personas evaluadas Soporte/apoyo (Hombres)	455
Porcentaje de personas evaluadas Soporte/apoyo (Hombres)	82%
Porcentaje de personas evaluadas Soporte/apoyo (Total)	81.6%
Número total de mujeres evaluadas	52
Porcentaje total de mujeres evaluadas	69%
Número total de hombres evaluados	529
Porcentaje total de hombres evaluados	79.9%
Porcentaje total de personas evaluadas	78.83%

¡Somos la Primera Siderúrgica en Colombia en obtener el Sello Plata!

En 2022 logramos importantes reconocimientos en materia de igualdad de género:

 **“Compromiso por la Igualdad” Ministerio del Trabajo, la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el PNUD.**

 **Nivel I de Certificación Equipares: Implementación de Acciones por la Igualdad - Sello Plata”.**



Estas distinciones resaltan nuestro compromiso en la implementación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y contribuyen a cerrar brechas de género. Esta certificación impulsa una transformación cultural en SIDOC y respalda nuestro propósito de “Crecer juntos para construir un mejor país”. Nos enorgullece ser un referente en el desarrollo socioeconómico de la región, y reafirmar nuestro compromiso con la equidad de género y la construcción de un entorno laboral inclusivo.

Durante 2022 realizamos actividades de sensibilización sobre equidad de género, promoviendo discusiones respetuosas y aprendimos la importancia de abordar estos temas desde una perspectiva incluyente, generando espacios seguros para reflexionar y construir consensos. En Sidoc seguiremos fortaleciendo las estrategias de sensibilización para promover la igualdad de género y un cambio cultura positivo y participativo.

Nuestras metas

Estamos enfocados en la generación de valor, tanto para la empresa como para la comunidad, así como nuestro compromiso en promover la equidad de género como parte integral de nuestras prácticas sostenibles:

-  **2023** - Implementaremos el **programa de voluntariado corporativo** como parte integral de nuestra estrategia y generación de valor. A través de este programa, buscamos involucrar a nuestro personal en actividades de voluntariado que impacten de manera positiva tanto a la empresa, a la comunidad y a ellos mismos a través de la experiencia, aprendizaje y el reconocimiento de otras realidades.
-  **2024** - Iniciaremos el proceso para obtener el **Sello Oro de Equidad de Género**. Esto implica desarrollar acciones concretas que nos permitan avanzar hacia la equidad de género en todos los niveles de la organización y seguir trabajando para crear un ambiente inclusivo y equitativo.

A photograph of two men in safety gear. The man on the left wears a white hard hat with 'Metalbranda RED S.A.' and 'ZON WiFi' logos, and safety glasses. The man on the right wears a red hard hat with 'SIDOC' and 'SIEMPRE POR ENCIMA DE TODO' logos, and safety glasses. They are both wearing blue denim shirts and looking at a document held by the man on the right. The background shows a building with large windows and green plants.

INNOVACIÓN EN SIDOC



INNOVACIÓN Y DESARROLLO

GRI 3-3

En Sidoc, el desarrollo de nuevos negocios e innovación es un proceso transversal que apoya la ejecución de la estrategia corporativa y el fortalecimiento de nuestra posición en el mercado. Este propósito lo hacemos realidad, a partir de la implementación de proyectos innovadores de alto impacto, la divulgación de metodologías de trabajo, la generación de nuevas capacidades tecnológicas, la estimulación del desarrollo de habilidades y la generación de nuevos conocimientos para nuestro personal.

En 2022 concentramos nuestros esfuerzos en el desarrollo de los siguientes proyectos e iniciativas:

1. Mi tienda Sidoc constructor

Focos de innovación: Innovación en servicios y modelos de negocio complementarios - Agilidad, cumplimiento y consistencia frente al cliente.

De la mano de nuestros clientes constructores y nuestro proceso comercial, estructuramos y diseñamos la estrategia Mi Tienda SIDOC- Constructores, una plataforma digital B2B que nos permite escuchar las expectativas y necesidades de nuestros clientes y sus equipos, para facilitar y optimizar sus procesos de compra de materiales y posicionarnos como su aliado estratégico.

Meta 2023:



Activar 33 clientes constructores



Ventas por \$19 mil millones COP



Visual plataforma "Mi tienda SIDOC"

2.

Certificación y comercialización ECOBASE: agregado siderúrgico

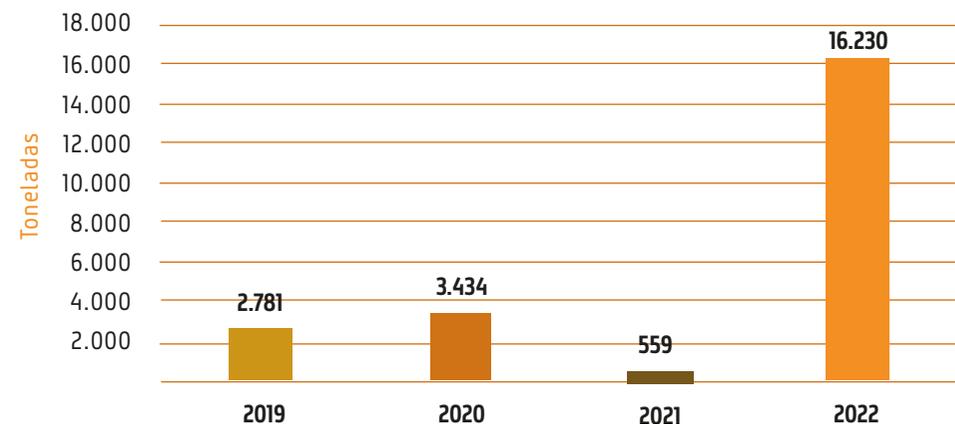


En alianza con la Universidad Javeriana y Constructora Bolívar viabilizamos el uso de la escoria negra como material de agregado, base y sub-base para la construcción de vías (este material fue certificado por INVIAS para su aplicación según la resolución 323 del 2022).

El proceso comenzó en 2021 cuando caracterizamos este agregado siderúrgico con base en estudios físicos y mecánicos, con el fin de validar su comportamiento con base en la normativa y especificaciones de INVIAS. Durante el mismo año, ejecutamos un estudio para la determinación del tiempo de estabilización de la escoria negra, con lo cual logramos su comercialización como material de base y sub-base. **Aliados como Ingenio Incauca y Constructora Bolívar han incluido este material en algunos de sus proyectos de infraestructura.**

Según nuestros registros, los despachos de escoria negra han crecido en los últimos 4 años. Solo en 2022 sumaron más de 16.000 toneladas. Esperamos que para 2023 sean más de 60.000.

Despachos anuales escoria negra 2019-2023



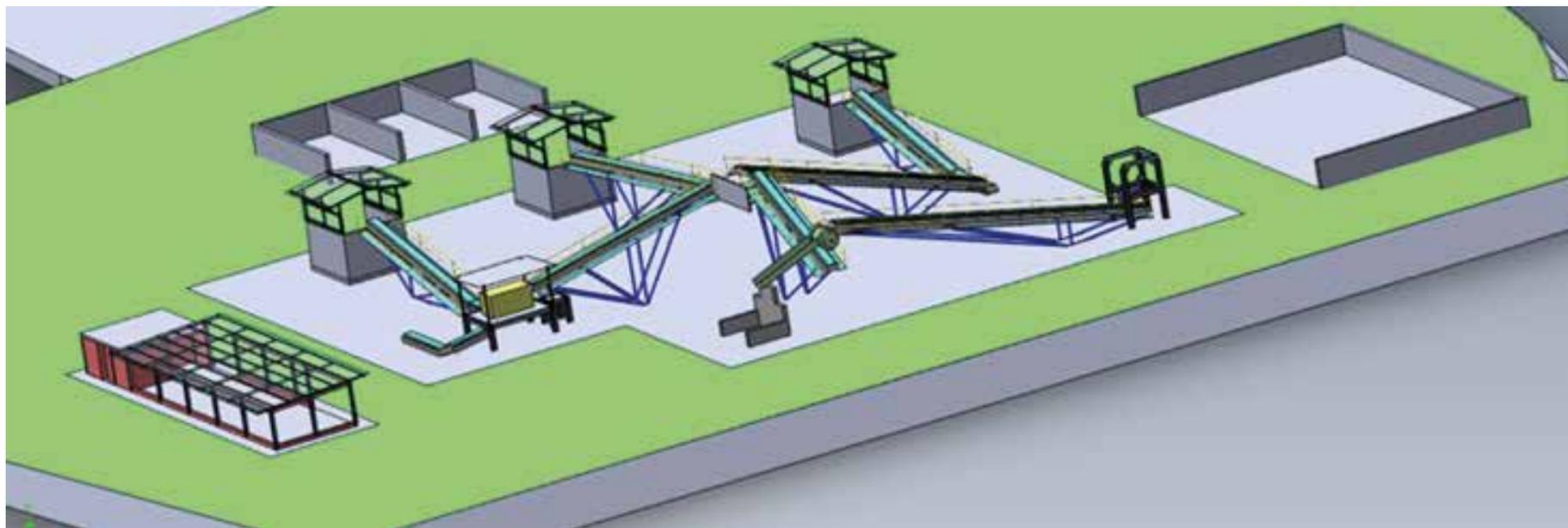
3.

Insumos reciclados utilizados

Focos de innovación: economía circular

Con el fin de reducir los residuos enviados a relleno sanitario, estructuramos un nuevo proceso orientado a recuperar la mayor cantidad de materiales no ferrosos derivados de la fragmentación de chatarra. En términos de sostenibilidad, esta iniciativa busca generar triple impacto a partir de: generación de nuevos empleos, aporte significativo a la economía circular, reducción de residuos y consideración de nueva fuente de ingresos.

El proceso implica contar con una planta capaz de procesar 2100 toneladas de tierras de la fragmentadora cada mes para recuperar hasta el 30 % de los materiales procesados.





4.

Implementación proyectos de digitalización

Focos de innovación: Formas de trabajo formales pero ágiles - Transformación digital con capacidades analíticas

Como parte de la estrategia digital de la compañía, capacitamos a 40 personas en la metodología CRISP-DM. Esto con el fin de propiciar el desarrollo del pensamiento analítico basado en datos y aplicar los conocimientos abordados en los proyectos de optimización de procesos en las áreas comerciales, administrativas, financieras, de planta y/o de adquisición de chatarra.

5.

SIDOC DECK (Lámina colaborante)

Focos de innovación: Productos complementarios.

En 2022 desarrollamos una nueva línea de trabajo para la producción de lámina colaborante. Así logramos diversificar y aumentar la rentabilidad de nuestras líneas de producto.

Resultados ventas 2022:

🏗️ 390.000 kg

🏗️ \$2.467 millones COP



Contenido GRI

CÓDIGO	INDICADOR	UBICACIÓN (PÁG)
Contenidos generales		
2-1	Detalles organizacionales	03-05
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	3
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	3
2-4	Actualización de la información	3
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	05
2-7	Empleados	38
2-8	Trabajadores que no son empleados (contratistas)	39
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	8
2-28	Afiliación a asociaciones	12
Actuación responsable		
2-9	Estructura de gobernanza y composición	21-25
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	21-25
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	21-25
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	21-25
203-1	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	31
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	32
205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	26-28
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	26-28
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	29
Modelo de sostenibilidad		
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	13
3-2	Lista de temas materiales	14
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	13

Salud y seguridad en el trabajo		
3-3	Gestión de los temas materiales	34
403-1	Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	35
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	35
403-3	Servicios de salud en el trabajo	36
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	36
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	37
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	36
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	35
403-9	Lesiones por accidente laboral	38-39
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	38-39
Gestión ambiental		
3-3	Gestión de los temas materiales	42
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	44
301-2	Insumos reciclados utilizados	45
302-1	Consumo de energía dentro de la organización	55
302-3	Intensidad energética	56
303-3	Extracción de agua	51
303-4	Vertidos de agua	51
303-5	Consumo de agua	51
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	52
305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	52
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	53
305-7	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	54
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	46
306-3	Residuos generados	47
306-4	Residuos no destinados a eliminación	48
306-5	Residuos destinados a eliminación	49
Relaciones de confianza		
3-3	Gestión de los temas materiales	58
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	69
413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	59
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	68
Innovación		
3-3	Gestión de los temas materiales	84-89
Desarrollo del talento		
3-3	Gestión de los temas materiales	73
401-1	Contratación de nuevos empleados y rotación de personal	74
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan los empleados a tiempo parcial o temporales	75-77
401-3	Permiso parental	77
404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	78-79
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	80
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	81

SOMOS MUCHO
MÁS QUE
ACERO

—

The background is a dark, industrial setting, possibly a steel mill, with a bright light source on the right side. A grid of colored dots is overlaid on the right side of the image. The dots are arranged in a grid that is partially obscured by the text. The colors of the dots include red, orange, yellow, and grey.

Sidoc

MUCHO MÁS QUE ACERO