



INFORME DE **SOSTENIBILIDAD** 2023

CRECER JUNTOS PARA **CONSTRUIR** UN MEJOR PAÍS

SIDERÚRGICA DEL OCCIDENTE S.A.S



Los logros plasmados en este informe han sido posibles gracias a cada una de las personas que hacen parte de este gran equipo Sidoc, un equipo humano cohesionado, que siempre da lo mejor en cada cosa que hace.

ACERCA DE NUESTRO INFORME

Con mucho orgullo presentamos nuestro Informe de Sostenibilidad de la Siderúrgica del Occidente (SIDOC S.A.S), una empresa creada a base de esfuerzo y del más profundo respeto por los demás.

Más que un informe, este documento es un reflejo de nuestra esencia, de nuestras prioridades y de nuestra intención de siempre ir un paso más allá de lo que se espera de nosotros. Por eso, aquí recopilamos todas aquellas acciones concretas y tangibles que impactan a nuestra compañía y grupos de interés, y que evidencian nuestro profundo interés por transformar la sociedad, por crear consciencia y por construir un mañana mejor para muchas personas.

Este informe contiene los resultados de nuestros esfuerzos en materia de sostenibilidad, haciendo énfasis en la gestión de nuestros asuntos materiales, en el período comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre 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.

La estrategia de socialización de nuestra gestión de sostenibilidad tiene como uno de sus objetivos centrales 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 los resultados y aprendizajes en nuestras operaciones en Colombia, lugar donde se ubica nuestra planta Sidoc, una sociedad por acciones simplificada, con capital 100% privado, 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 Juan Sebastián Rosas, jefe de comunicaciones, al correo juan.rosas@sidocsa.com

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



TABLA DE CONTENIDO

01

¿Quiénes
somos?

★ Pág 06.

02

Carta de
la gerente

★ Pág 07.

03

Sidoc en
cifras

★ Pág 11.

04

Modelo de
sostenibilidad

★ Pág 12.

05

Desarrollo
sostenible

★ Pág 17.

06

Nuestra
Organización

★ Pág 22.

07

Seguridad
y salud

★ Pág 55.

08

Gestión
ambiental

★ Pág 66.

09

Relaciones
de confianza

★ Pág 90.

10

Talento
Humano

★ Pág 36.

11

Anexos
Sidoc

★ Pág 100.

12

Contenido
GRI

★ Pág 121.



¿QUIÉNES SOMOS?

GRI 2-1, 2-6, 2-7

Somos una compañía que no siempre ha sido grande en tamaño, pero sí en corazón. Desde nuestros inicios, hemos tenido claro que nuestra razón de ser va más allá de crear acero de la mejor calidad, que debíamos trascender y ser ejemplo para los demás, y así lo hemos hecho. Por esto, nuestra historia está ligada al crecimiento y desarrollo no solo de las personas que hacen parte de nuestro gran equipo, sino de la región y comunidad de la que hacemos parte.

Iniciamos con un equipo que difícilmente llegaban a las 100 personas, y hoy somos más de 700 corazones comprometidos con marcar la diferencia, con garantizar los más altos estándares de calidad y crear productos y servicios que superen las expectativas de nuestros clientes.

En la actualidad, podemos afirmar con orgullo que somos la única siderúrgica del suroccidente colombiano y que somos ejemplo de sostenibilidad, crecimiento compartido y de segundas oportunidades. Iniciativas como la redistribución de utilidades para nuestro talento humano, nuestra certificación de carbono neutro en el proceso de figuración y todo el trabajo realizado a través de la fundación Sidoc, son solo algunos ejemplos de que hablamos en serio y que nuestro compromiso con la transformación positiva de nuestra región y país es real.

Somos mucho más que acero, somos Sidoc.



CARTA DE LA GERENTE GENERAL

GRI 2-22

Para mí es motivo de gran satisfacción presentarles los logros y avances alcanzados por Sidoc en este camino hacia la sostenibilidad.

Puedo afirmarles que estamos trabajando día a día por alcanzar el sueño de construir un mejor país, enfocados en nuestra filosofía de crecimiento compartido con un compromiso inquebrantable por la sostenibilidad, forjando un futuro próspero para nuestros colaboradores y grupos de interés.

Estas son algunas de las acciones que en este 2023 nos acercaron a ese propósito:

*Estructuramos el programa familias de acero con la metodología y la experiencia de nuestra Fundación Sidoc, dirigido a los colaboradores de la empresa y a las familias, para promover la salud integral y fortalecer los lazos familiares y su sano relacionamiento.

*Llevamos a cabo nuestra tercera cohorte de Familias a la Obra dirigido a las personas trabajadoras de la construcción, con el fin de aportar al mejoramiento de su calidad de vida y la superación de la vulnerabilidad de ellos y su entorno familiar. Se logró impactar a 205 familias a través de los talleres de apoyo psicosocial, se apalancaron 27 emprendimientos y se beneficiaron 61 grupos familiares con donaciones de acero y cemento para mejorar sus viviendas.

*Con el apoyo de la Fundación Sidoc creamos Oportunidades de Acero, un programa integral que busca contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los cotereros, trabajadores de cargue y descargue de materiales. En este año logramos beneficiar a 35 de ellos en temas como formación para el trabajo, emprendimiento, finanzas personales, gestión ambiental y reciclaje, así como también, atención psicosocial y clínica para el consumo de sustancias SPA, trastornos mentales y violencia intrafamiliar.

*Con el objetivo de fortalecer los procesos de inclusión social para 206 niños, niñas, adolescentes y jóvenes de la zona de ladera del norte de Cali, sector de alto Menga, la Fundación Sidoc desarrolló el proyecto CREESER, un centro para la inclusión y construcción de paz a través de acompañamiento pedagógico, artístico y psicosocial que incluye más de 200 raciones diarias de alimentación.

*Otro aspecto muy importante en el que seguimos trabajando, es en garantizar ambientes de trabajo libres de discriminación, donde prime el respeto, la participación y la comunicación efectiva, para lo cual realizamos capacitaciones y campañas de comunicación en temas de equidad, acoso laboral y sexual. Estamos certificados con el sello plata de equipares y esperamos seguir avanzando hasta alcanzar el sello oro.

*En el 2023 nos ratificaron la certificación en el sistema de gestión ISO 14001, por el control en los programas de agua, aire, residuos y energía, reiterando nuestro sólido compromiso con la sostenibilidad y la economía circular. Adicionalmente, en el marco del plan de Gestión Integral de Residuos Sólidos, implementamos la estrategia - Basura Cero - logrando reducir el 20% de los residuos llevados al relleno sanitario y el incremento del aprovechamiento especialmente de las escorias negras como agregados siderúrgicos.

*Como parte del fortalecimiento de nuestros esfuerzos por el cuidado del medio ambiente, seguimos vinculados al programa Valle Carbono Neutro de la corporación autónoma regional CVC, nuestro proceso de corte y doble está certificado como carbono neutro, y estamos desarrollando una metodología de trabajo que nos permita certificar otros procesos.

*En Sidoc siempre estaremos convencidos que los niños y jóvenes son el futuro de la sociedad, por esto, y con el fin de seguir aportando a la educación de calidad de los hijos de nuestros colaboradores, en el 2023 completamos 25 becas talento Armitage en carreras universitarias en la universidad ICESI y Universidad Javeriana.

Desde el punto de vista financiero, tuvimos un buen año a pesar del pobre crecimiento económico y del país y de la histórica caída en el PIB de la construcción, tanto de obras civiles como edificaciones. Cerramos el año con una caída del 3% en ingresos operacionales con un margen neto del 6,2% y un margen de EBITDA del 11,95%.

En este año concluimos con mucho éxito el montaje de nuestro nuevo horno eléctrico que nos permitirá, no solo crecer un 50% en capacidad instalada, sino producir con altos estándares de eficiencia y productividad.

Agradezco inmensamente a nuestro gran equipo Sidoc que, como siempre, estuvo a la altura de todos estos retos gracias a su compromiso, dedicación y adaptabilidad. También, le quiero hacer un reconocimiento especial a nuestros clientes y proveedores por acompañarnos y crecer con nosotros y a la junta directiva y los accionistas por su confianza.

“Me siento muy orgullosa de presentar nuestro Tercer informe de sostenibilidad correspondiente al año 2023”

GERENTE GENERAL

**MARCELA
MEJÍA
VALENCIA**
Marcela Valencia



NUESTRO PROCESO PRODUCTIVO

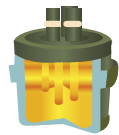
MATERIA PRIMA

CHATARRA



Llenado de cestas, pesaje y cargue de chatarra preparada al horno.

HORNO DE ARCO ELÉCTRICO



FUSIÓN de chatarra sólida a estado líquido y AFINO primario.

- Toma de temperatura, vaciado a cuchara (1.620°C)
- Toma de muestra química.

HORNO CUCHARA



AFINO SECUNDARIO.

- Ajuste químico desulfuración, degasificación, limpieza de inclusiones.
- Ajuste de temperatura 1.610°C

MÁQUINA DE COLADO CONTINUO



SOLIDIFICACIÓN

Agua de enfriamiento, inspección de calidad, composición química final.

Cuchara

ACERÍA

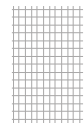
PALANQUILLAS
Sección transversal 130 x 130 mm.



Trefilación



Malla

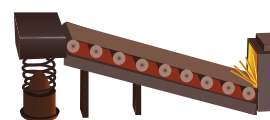


MALLAS

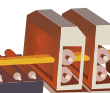
Alambrón y Chipa



Transportador de rollos refrigerados



Desbaste

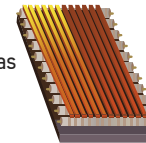


Horno de recalentamiento



LAMINACIÓN

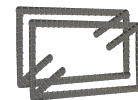
Barras



MESA DE ENFRIAMIENTO

Enfriamiento y corte de longitud a medida.

FIGURACIÓN





PRODUCTOS FABRICADOS



1.

**MALLA
ELECTRO
SOLDADA**



2.

GRAFIL



3.

**SIDOC
DECK**



4.

**ACERO
FIGURADO**



5.

**BARRA
CORRUGADA**



6.

**CHIPA
CORRUGADA**



7.

**ALAMBRÓN
TREFILABLE**

SIDOC EN 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)

+ de 200.000



Donaciones al año
(Sidoc y Fundación Sidoc)

6.582.555.579



Distribución de utilidades
(Por partes iguales al equipo Sidoc)

5.659 millones de pesos

MODELO DE SOSTENIBILIDAD

GRI 2-22

Nuestros objetivos, acciones y propósitos siempre han estado enmarcados bajo la premisa de sostenibilidad. Este ha sido el eje central que nos ha guiado desde que iniciamos con este gran sueño llamado Sidoc.

A través del acero y de su proceso de fabricación, hemos logrado llegar con impacto a diferentes comunidades donde actuamos con determinación. Nuestro acero, además de ser un material de gran calidad y valor para las obras donde se emplea, es una muestra del significado de las segundas oportunidades y de como nuestro trabajo es fundamental para la economía circular, porque lo que para otras personas es un desecho, para nosotros es el inicio de nuevos horizontes.

Es así como nuestra estrategia de sostenibilidad no solo se enfoca en estar constantemente actualizados en las mejores prácticas de la fabricación del acero, sino en cómo podemos aportar durante este proceso, al bienestar de nuestro entorno.

Por supuesto, todo este proceso de fabricación ha contado con el acompañamiento de entidades como Icontec, las cuales nos guían en la formulación e implementación de las mejores prácticas.

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.







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".



Programa Valle Carbono Neutro

Desde el 2018 participamos en el programa Valle Carbono Neutro de la CVC con el cual el inventario del 2021 fue reconocido en la CVC en el 2023 y somos de las empresas pioneras de programa.



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

MATERIALIDAD Y GRUPOS DE INTERÉS

GRI 2-29, 3-1

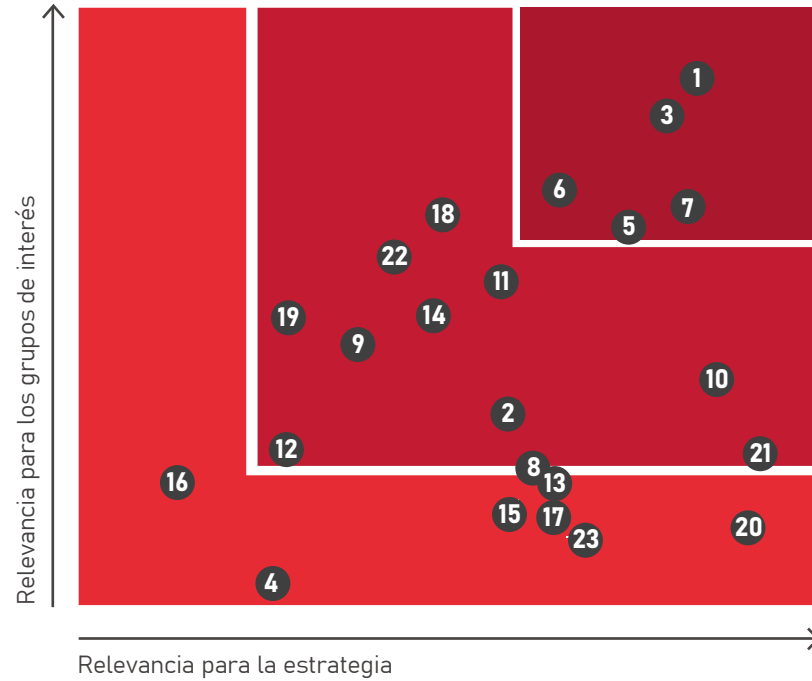
Con nuestro ejercicio de materialidad en 2021, logramos identificar aquellas prioridades resultado de diversas consultas realizadas a nuestros grupos de interés, las cuales aún permanecen vigentes y se alinean con nuestra visión estratégica.

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

36.921 raciones de comida entregadas desde el comedor comunitario impulsado con el apoyo de la Alcaldía de Cali, a través de la Arquidiócesis de Cali. Garantizando almuerzo diario a 200 NNA y a 100 personas de la comunidad en condición de discapacidad, adultez mayor, madres gestantes y lactantes, población migrante, entre otros.



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 2023.

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 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 25 Jóvenes de estrato 1, 2 y 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.

4.4 A través de la Fundación SIDOC en el marco del programa Compromiso Valle, la empresa contribuyó a la formación técnica y complementaria que permitió la vinculación de 115 jóvenes y 64 impulsos a emprendimientos.

4.7 7.189 personas fueron formadas en derechos humanos, género, y promoción de cultura de paz a través de la implementación de 19 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 64 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

Implementamos una nueva herramienta de comunicación digital (Sidoc+) para estar más cerca de nuestros colaboradores y reducir el uso de recursos como papel para nuestras campañas de comunicación.

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 7.189 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 61 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 4 acciones comunitarias fortaleciendo el ejercicio de corresponsabilidad de los participantes del proyecto con la mejora de su entorno, impactando espacios públicos y una vivienda de una mujer adulta mayor en situación de alta vulnerabilidad.
- 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

Desde el 2018 realizamos la medición del inventario de gases de efecto invernadero para toda la planta, para el 2023 se realiza bajo metodología de GH protocol. Tenemos Carbono Neutro en proceso figurado y estamos vinculados al programa Valle Carbono Neutro de la corporación autónoma regional CVC.



OBJETIVO 12. PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE

Metas

- 12.2** Contamos con la certificación NTC ISO 14001: 2015 para el sistema de gestión ambiental el cual permite tener control en los programas de agua, aire, residuos y energía.
- 12.5** En el marco del plan de gestión integral de Residuos Sólidos, una de las estrategias implementadas este año fue Basura Cero logrando reducir el 20% de los residuos llevados al relleno sanitario e incrementar el aprovechamiento de estos, el cual superamos la meta en el 2023 con un índice superior al 100%, especialmente en el aprovechamiento de las escorias negras como agregados siderúrgicos.





OBJETIVO 16. PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

Metas

16.1 A través de la Fundación SIDOC apoyamos diferentes proyectos que han beneficiado 7.189 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 Desde el 2022 venimos trabajando de la mano con la corporación Transparencia por Colombia, reafirmando nuestro compromiso para prevenir los riesgos de soborno o corrupción en las empresas.

Durante el año 2023 invitamos a otras compañías de la región a que nos acompañaran a ser parte de esta iniciativa, pues somos conscientes que este trabajo podemos lograr entre todos. También, fuimos parte del grupo de 17 empresas que participamos en la medición voluntaria MGERC, en la cual se evalúa cómo las empresas abordan la corrupción desde la estructura interna y cómo se alinean a los estándares internacionales.



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 ORGANI ZACIÓN



INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2023

ACTUACIÓN RESPONSABLE

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

La transparencia es un valor central en Sidoc, considerado indispensable por nuestros líderes y equipos operativos. Para asegurar un flujo constante y claro de información, llevamos a cabo reuniones trimestrales en las que presentamos los resultados financieros más importantes y las actualizaciones significativas en producción, bienestar, seguridad y salud laboral.

En cuanto a nuestra estructura de gobierno corporativo, la Asamblea General de Accionistas actúa como el máximo órgano de gobierno, encargada de designar a los miembros de la Junta Directiva. Esta junta está formada por cinco miembros titulares y cinco suplentes, quienes son nombrados por períodos de dos años, con posibilidad de reelección ilimitada y pueden ser removidos en cualquier momento.

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 2023 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.

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



LA JUNTA DIRECTIVA ESTA COMPUESTA POR:

5 MIEMBROS
PRINCIPALES

5 MIEMBROS
SUPLENTE



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) y el sistema SAGRILIFT mediante los cuales se promueve la cero tolerancia con la corrupción, el soborno y los delitos fuente de lavado de activos. Nuestra sociedad promueve la transparencia como 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 del monitoreo de la línea de transparencia y el sistema SAGRILIFT (Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo).

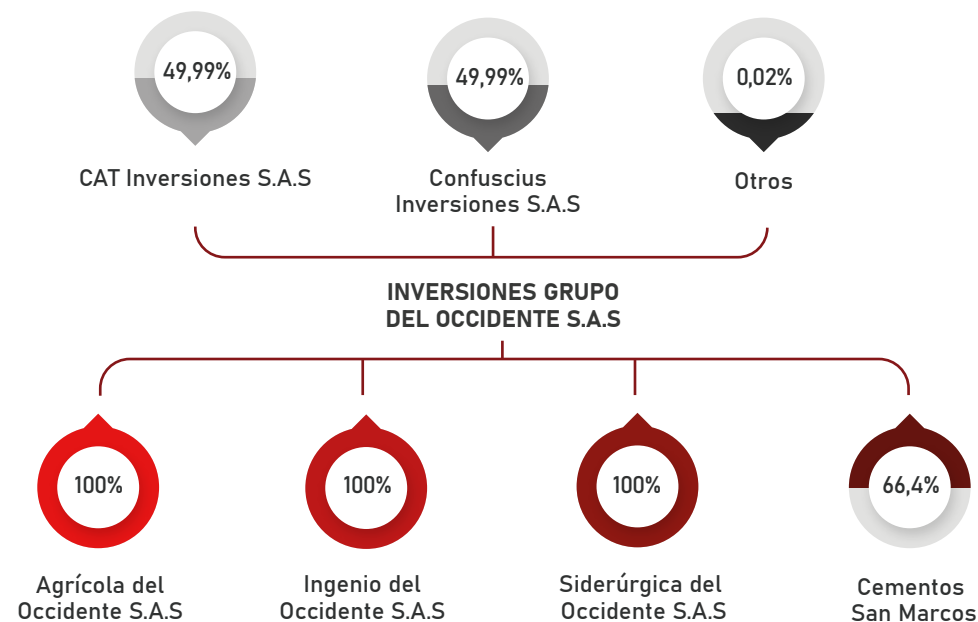
NUESTRA ADMINISTRACIÓN

La administración de Sidoc está compuesta por la gerencia general quien reporta 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:

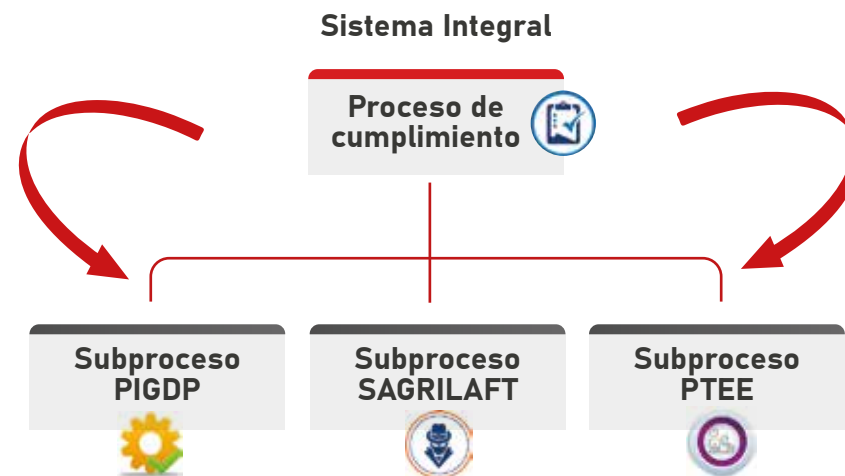
Estructura organizacional Grupo del Occidente



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 SAGRILIFT, 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.



Desde el 2022 venimos trabajando de la mano con la corporación Transparencia por Colombia, reafirmando nuestro compromiso para prevenir los riesgos de soborno o corrupción en las empresas.

Como parte de este compromiso, durante el año 2023 invitamos a otras compañías de la región a que nos acompañaran a ser parte de esta iniciativa, pues somos conscientes que este trabajo podemos lograr entre todos. También, fuimos parte del grupo de 17 empresas que participamos en la medición voluntaria MGERC, en la cual se evalúa cómo las empresas abordan la corrupción desde la estructura interna y cómo se alinean a los estándares internacionales más rigurosos en la lucha contra este problema.

Conozca más sobre esta medición en:

- <https://transparenciacolombia.org.co/empresas-midieron-gestion-riesgo-corrupcionriesgo-corrupcion/>
- https://www.linkedin.com/posts/corporaci-n-transparencia-por-colombia_17-empresas-del-sector-privado-midieron-voluntariamente-activity-7155669133584449538-ZjPy

VALORES Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

Para el 2023 mejoramos y reforzamos nuestros valores institucionales.



Respeto: Trata a los demás como te gusta que te traten a ti.



Integridad: Actúa bien, aunque no te estén viendo.



Excelencia personal: Da lo mejor de ti en todo lo que hagas.



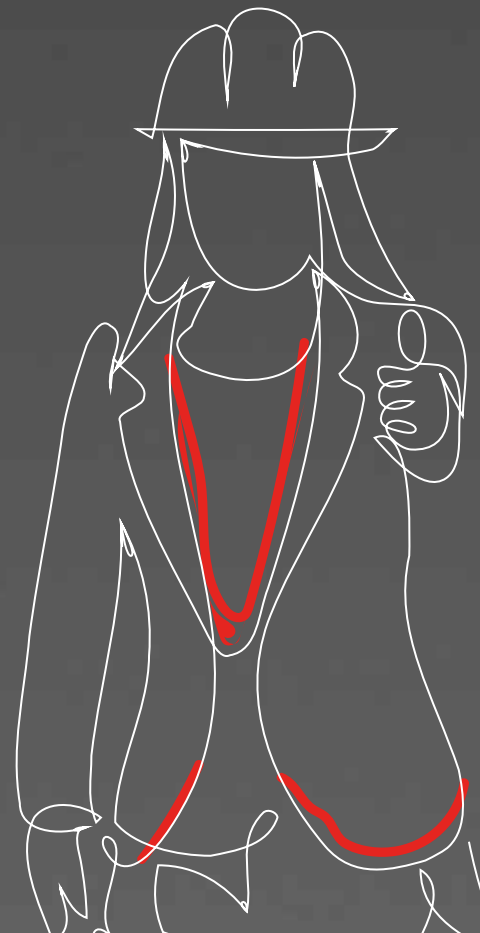
Confianza: Promovemos relaciones basadas en la transparencia, la honestidad y la coherencia en nuestro actuar.

*Conozca nuestro Código de Ética NOR-110 en www.sidocsa.com

En Sidoc SAS nuestra esencia radica en brindar una experiencia excepcional al cliente, entregando productos de la más alta calidad con:

- Ética y transparencia en las relaciones con sus grupos de interés.
- Relacionamiento de largo plazo con retroalimentación constante.
- Crecimiento compartido.
- Promesa de inversión social en la región.
- Compromiso con la sostenibilidad ambiental.
- Excelencia en el servicio logístico.
- Claro ejemplo de economía circular.
- Suministro garantizado.

Su confianza en nosotros no solo construye proyectos, sino un futuro próspero para todos, donde la calidad, la sostenibilidad y el crecimiento compartido son nuestra promesa constante.



GESTIÓN DE RIESGOS



Mediante el índice de gestión de riesgos en Sidoc medimos la eficiencia y efectividad de nuestros programas.

74,7%

RESULTADO DE LA MEDICIÓN

100%

GESTIÓN DE DENUNCIAS

El total de las denuncias recibidas fueron gestionadas.

0

DENUNCIAS RELACIONADAS CON SOBORNO A FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Miembros del máximo órgano de gobierno informado y capacitados en materia anticorrupción	No.	%
Número total de miembros del órgano de gobierno	10	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	70%
Número y porcentaje total de miembros del máximo órgano de gobierno que han recibido capacitación sobre la lucha contra la corrupción	7	70%

GRI 205-2					
Personal informado y capacitado	Total personal	Personal Informado		Personal capacitado	
		No.	%	No.	%
Categoría laboral 1	820	820	100%	356	43%
Total	820	820	100%	356	43%

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	15	15	100%	-	100%
Total	15	15	100%	-	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 2023

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 2022.



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.)
Mejora en el sistema de refrigeración tren 1	Finalizado	\$ 661.777.362	1 Año	Mejora de la operatividad de los equipos de bombeo de agua para la refrigeración del proceso de lamina- ción TREN POMINI, Garantizando las condiciones óptimas del agua y reduciendo su consumo	
Montaje Horno 2	Finalizado	\$ 32.901.757.156	2 Años	Incremento de la capacidad instalada de producción de acero liquido	



PROPORCIÓN DE GASTO EN PROVEEDORES LOCALES

GRI 204-1

Proporción de gasto en proveedores locales	2022	2023
Porcentaje de proveedores locales	94%	93%
Porcentaje del presupuesto de abastecimiento para las ubicaciones de operación significativas que se emplea en proveedores de la localidad de la operación	82%	54%
Definición de "ubicaciones de operaciones significativas"	Compra de bienes y servicios en territorio colombiano .	



DESARROLLO DEL **TALENTO HUMANO**



INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2023

////////////////////

DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

En SIDOC, trabajamos para fomentar un ambiente laboral que refleje nuestro interés con el desarrollo profesional, la igualdad de oportunidades y el bienestar integral de nuestros trabajadores y trabajadoras, extendiendo este apoyo a sus familias. Nuestras estrategias están orientadas para impactar positivamente en la vida de nuestro personal, promoviendo su crecimiento integral, lo cual construye relaciones de confianza y contribuye con los resultados del negocio, la calidad de vida del personal, alineándose con nuestro propósito de construir un mejor país.

Desarrollamos programas de bienestar que abordan aspectos fundamentales para el desarrollo personal, integrando la diversidad e inclusión en nuestra organización. Nos esforzamos por asegurar igualdad de condiciones y oportunidades para todas las personas, promoviendo la equidad de género, y la eliminación de cualquier tipo de discriminación.

Además, mejoramos las competencias de todos los trabajadores y trabajadoras, a través de espacios de formación y aprendizaje alineados con nuestros objetivos organizacionales, con lo cual cada persona puede contribuir significativamente con nuestros logros. También ofrecemos oportunidades de crecimiento y movilidad interna para todo el personal, asegurando un ambiente laboral equitativo y propicio para el desarrollo.

Fomentamos un sentido de orgullo y pertenencia mediante una cultura de puertas abiertas, espacios de participación, y la rendición de cuentas trimestralmente por parte de la alta gerencia.

GRI 3-3



GRI 401-1

NUESTRA GENTE



Nuevas Contrataciones y Rotación de Empleados

En SIDOC, estamos comprometidos con la generación de empleo decente y de calidad, un pilar clave para el desarrollo social y económico. Nuestras prácticas de contratación son inclusivas y equitativas, promoviendo la diversidad y ofreciendo igualdad de oportunidades para todos los candidatos/as.. Este enfoque refleja nuestro compromiso con el progreso de nuestro país, por lo cual nos sentimos orgullosos de mencionar que:

Trabajadores(as)	Hombres	Mujeres
 Directos	636	72
 Indirectos	89	23
 Total x género	725	95
 Porcentaje %	88%	12%
Total	820	



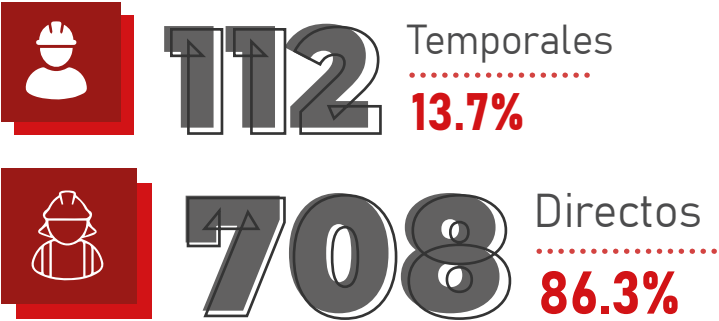
PARTICIPACIÓN POR GÉNERO DEL PERSONAL DIRECTO



	Femenino	Masculino	Total
II Gerentes	0	3	3
III Directores	2	6	8
IV Jefes y Coordinadores	17	38	55
V Admins y Analistas	26	33	59
VI Líderes, Asistentes y Analistas	6	71	77
VII Personal auxiliar y Operativo	21	485	506
Total	72	636	708

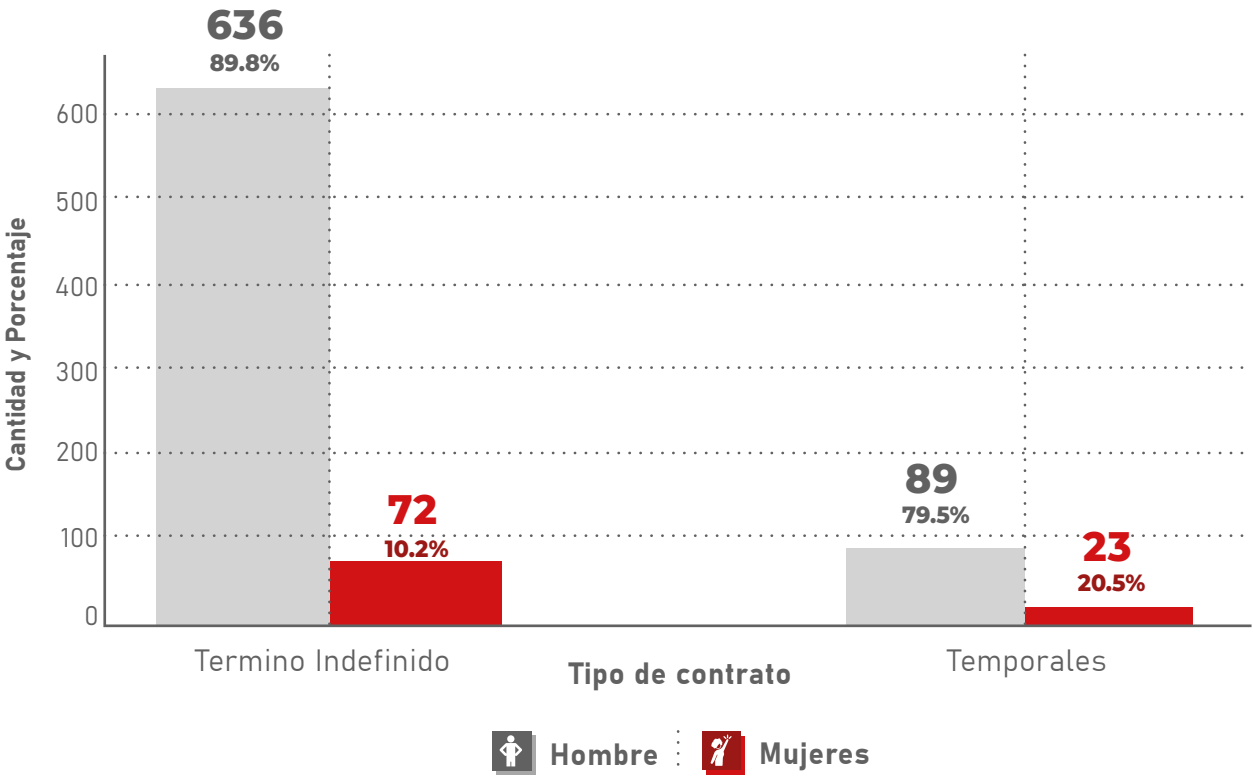


TRABAJADORES Y TRABAJADORAS POR TIPO DE CONTRATO





DIVERSIDAD DE GÉNERO POR TIPO DE CONTRATO



DISTRIBUCIÓN POR GRUPO DE EDAD

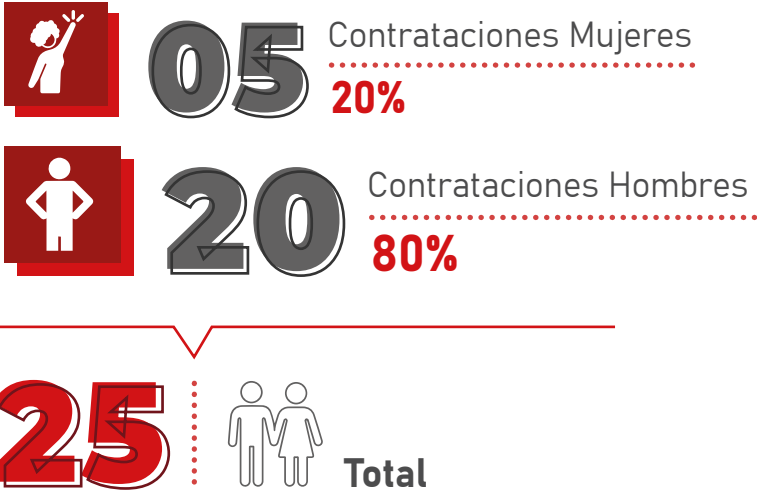
	Directos	Indirectos
Menor a 29 años	63	42
Entre 30 y 39 años	223	53
Entre 40 y 49 años	241	12
Entre 50 y 59 años	148	5
Mayor a 60 años	33	0

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEO POR REGIÓN

	Directos	Indirectos
Valle del Cauca	680	102
Risaralda	17	6
Cauca	4	3
Nariño	7	1



En el 2023, continuamos realizando contrataciones directas con nuestro modelo de contrato indefinido para el 100% del personal, vinculando así a:



INDICADORES LABORALES



En 2023, SIDOC mantuvo la tasa de rotación total del 7,9% en el personal directo, con una tasa de rotación voluntaria del 3,1%, consistente con las cifras del año anterior.

Estas estadísticas reflejan la eficacia de nuestras iniciativas orientadas a la retención de talento y al fomento de un ambiente laboral que promueve el compromiso de nuestro equipo.

GRI 401-1

ROTACIÓN DE EMPLEADOS

7,9% Tasa total de rotación de personal

3,1% Tasa de rotación voluntaria de personal

TASA DE ROTACIÓN DE PERSONAL DISTRIBUIDA POR GÉNERO

Femenino **17,9%** Masculino **82,1%**

TASA DE ROTACIÓN DE PERSONAL POR EDAD

Menor a 29 años	11%	Entre 50 y 59 años	13%
Entre 30 y 39 años	38%	Mayor a 60 años	23%
Entre 40 y 49 años	16%		



BENEFICIOS BRINDADOS A COLABORADORES

GRI 401-2



En SIDOC, reconocemos la importancia de proporcionar un entorno de trabajo que no solo sea inclusivo y equitativo, sino que también ofrezca programas de bienestar integral y desarrollo profesional diseñados para apoyar a los trabajadores y a sus familias.

En 2023, hemos mantenido nuestro compromiso con el bienestar integral de nuestros empleados, y parte de esto, son los beneficios para todo el personal, como:

- Seguro de vida
- Seguro de accidentes
- Auxilios de alimentación
- Parqueaderos
- Reconocimiento Quinquenios
- Convenio de viajes

- Seguro médico
- Auxilios para la salud
- Auxilios educativos
- Primas de Navidad
- Anticipo de nómina

DISTRIBUCIÓN DE UTILIDADES

✚ "Si a SIDOC le va bien, a todos y todas nos va bien", Esta filosofía de crecimiento compartido con nuestros trabajadores y trabajadoras se traduce en una distribución trimestral de utilidades, que en 2023 incrementó los ingresos anuales del 100% de nuestro equipo en más de 6,5 veces el SMMLV por persona.

\$5.659.107.223

PROGRAMA SIDOC EN CASA – FAMILIAS

✚ Durante el 2023, contamos con la participación de 139 familiares de nuestros trabajadores/as, invitándolas a vivir una experiencia única y transformadora en la que la chatarra se convierte en nuevas oportunidades y sueños. Esta iniciativa ha sido una ventana para que nuestras familias descubran de cerca nuestra cultura organizacional, caracterizada por la apertura, el diálogo directo y un fuerte compromiso con la economía circular, el crecimiento compartido, la sostenibilidad y la equidad.

ESCUELA DEPORTIVA

✚ Resaltamos nuestro compromiso con el bienestar físico de nuestro equipo. Promovemos y facilitamos espacios para la actividad física, incluyendo la inauguración de la escuela deportiva en fútbol y voleibol, y la expansión de nuestro programa deportivo a lo largo del año. Como resultado, observamos un incremento del 25% en la participación en torneos comparado con el año anterior.





PROGRAMA DE ATENCIÓN PSICOSOCIAL

- Destacamos nuestro enfoque y compromiso con el bienestar mental y emocional. Ofrecemos primeros auxilios psicológicos y apoyo psicológico externo, tanto para nuestro equipo como para sus familias, facilitando un espacio seguro para la gestión de emociones en situaciones difíciles. Durante el año, se incrementó la atención en un 63%, con respecto al año anterior.

EMPRENDIMIENTOS

- Promovemos la cultura del emprendimiento a través de la organización de ferias internas. Estas ferias no solo ofrecen espacios y oportunidades a los emprendedores de nuestro equipo, sino que también se extienden a sus familiares, fortaleciendo la economía del hogar y promoviendo la independencia económica. Este enfoque inclusivo apoya la equidad de género y brinda igualdad de oportunidades para el desarrollo de proyectos emprendedores tanto para nuestro personal como para sus familias. Durante el 2023, participaron 37 emprendimientos y unas ventas netas de \$39'000.000

VIVIENDAS

- Resaltamos el apoyo brindado para el mejoramiento y construcción de vivienda propias o familiares, facilitando materiales a costo y con opción de descuento por nómina. Este año, el 12% de nuestro equipo se benefició de esta iniciativa, reafirmando nuestro compromiso con el bienestar y la estabilidad de nuestro personal y sus familias.

EDUCACIÓN

 Resaltamos la asignación de auxilios educativos destinados a apoyar la formación académica de nuestro equipo y sus hijos en estudios técnicos, tecnológicos o universitarios, reafirmando nuestro compromiso con el desarrollo educativo.

En el 2023, 25 hijos/hijas de nuestros trabajadores estudiaron en Beca Talento Armitage, Esta beca ofrece un apoyo económico del 80% en programas de pregrado en la Universidad Icesi o Javeriana Cali. 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.

AUXILIOS EDUCATIVOS

Auxilio educativo
asignado a trabajadores

7 Nuevos Auxilios

21 Beneficiarios

Valor: \$71.805.712

Auxilio educativo asignado
hijos/as de trabajadores

6 Nuevos Auxilios

24 Beneficiarios

Valor: \$101.415.142

*Valor auxilios educativos: **\$173.220.854**



BECA TALENTO ARMITAGE

2023	JAVERIANA	ICESI
No. Personas	06	16
Valor Auxilio	\$34.181.280	\$260.520.000
Valor Beca Talento Armitage		\$294.701.280

*Total auxilios educativos: **\$467.922.134**

GRI 401-3

Durante el año, 13 empleados, 12 hombres y 1 mujer, se acogieron al permiso por paternidad y maternidad, respectivamente. Todos ellos se reincorporaron a sus puestos tras su licencia y permanecieron en la organización después de 12 meses, reflejando una tasa de regreso y retención del 100%.

En el 2023, el 85% de los trabajadores optaron por la licencia de paternidad extendida que la empresa. También se otorgaron permisos personales remunerados, que van más allá del permiso parental, cubriendo diversas necesidades familiares y del cuidado.



GRI 404-1, 404-2

Durante el 2023, se desarrollaron formaciones en programas de entrenamiento continuo, equidad laboral, conformidad normativa, formaciones para metas operativas y estratégicas, programas de bienestar integral y estrategias de desarrollo profesional. Así como, programa en liderazgo y Accountability, enfocándonos en habilidades de comunicación, que buscan optimizar la gestión de equipos y la productividad, impulsando el progreso y la sostenibilidad organizacional.

Destacamos la inversión en la formación y desarrollo de nuestro equipo. Se ejecutaron 165 programas de formación con la participación de 816 trabajadores y trabajadoras. La inversión por formación contratada fue de \$288.214.509.

Adicional, en el 2023, invertimos

\$76.721.984

en postgrados para nuestro personal.

PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN ANUALES POR EMPLEADO, DESGLOSADO POR GÉNERO Y CATEGORÍA LABORAL	2023
Total Mujeres	
Total Hombres	
Número total de horas de formación	
Promedio de horas de formación por empleado	
Número de empleados que han recibido formación en el año	
Porcentaje de empleados que han recibido formación en el año	
Número de horas de formación Mujeres	
Número de horas de formación Hombres	
Promedio de horas de formación Mujeres	24,5
Promedio de horas de formación Hombres	23,5

GRO 404-2

En SIDOC, enfocamos nuestros programas de desarrollo en la mejora continua de las competencias de nuestro equipo. Estas iniciativas están diseñadas para equipar a nuestro personal con habilidades esenciales que les permitan alcanzar competencias laborales y profesionales. También aseguramos un apoyo sólido para aquellos en transición hacia la pensión, mejorando la confianza y la calidad de las relaciones laborales.

PROGRAMA APRENDIENDO ASUMIR NUEVOS RETOS

En 2023, se continúa empoderando al personal próximo a pensionarse, dotándolos de herramientas y estrategias para afrontar el cambio de estilo de vida. A través de dinámicas lúdicas, intercambio de experiencias y talleres se facilita su adaptación a una transición satisfactoria, preparando a los participantes para tomar decisiones informadas y hacer ajustes necesarios para una vida autónoma, integrada y gratificante durante su etapa de pensionado/a, con una participación del 79% de acuerdo con el público objetivo del programa.



GRI 404-3

En SIDOC, las evaluaciones de desempeño son aplicadas de manera equitativa en toda la organización, generando oportunidades de desarrollo para todos. Nuestro método se centra en autoevaluaciones y diálogos constructivos, reafirmando nuestro compromiso con desarrollo individual de cada persona.

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 .	2023
Número total de personas evaluadas Gerencia Media (Mujeres)	5
Porcentaje de personas evaluadas Gerencia Media (Mujeres)	29%
Número total de personas evaluadas Gerencia Media (Hombres)	28
Porcentaje de personas evaluadas Gerencia Media (Hombres)	74%
Porcentaje de personas evaluadas Gerencia Media (Total)	60%
Número total de personas evaluadas Asesor (Mujeres)	2
Porcentaje de personas evaluadas Asesor (Mujeres)	50%
Número total de personas evaluadas Asesor (Hombres)	8
Porcentaje de personas evaluadas Asesor (Hombres)	61,5%
Porcentaje de personas evaluadas Asesor (Total)	58,8%
Número total de personas evaluadas Profesional (Mujeres)	8
Porcentaje de personas evaluadas Profesional (Mujeres)	88%
Número total de personas evaluadas Profesional (Hombres)	18
Porcentaje de personas evaluadas Profesional (Hombres)	100%
Porcentaje de personas evaluadas Profesional (Total)	96%
Número total de personas evaluadas Soporte/apoyo (Mujeres)	27
Porcentaje de personas evaluadas Soporte/apoyo (Mujeres)	75%
Número total de personas evaluadas Soporte/apoyo (Hombres)	487
Porcentaje de personas evaluadas Soporte/apoyo (Hombres)	90%
Porcentaje de personas evaluadas Soporte/apoyo (Total)	89%
Número total de mujeres evaluadas	42
Porcentaje total de mujeres evaluadas	58%
Número total de hombres evaluados	541
Porcentaje total de hombres evaluados	85%
Porcentaje total de personas evaluadas	82%



CON RESPECTO A LAS METAS DEL 2023

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.





VOLUNTARIOS DE ACERO



En 2023, SIDOC lanzó con su programa de voluntariado corporativo "Voluntarios de Acero", integrándolo como un pilar clave en nuestra estrategia de generación de valor. Este programa ha permitido a nuestro equipo participar en actividades significativas que benefician a la empresa, la comunidad y a los propios voluntarios, fomentando el desarrollo de habilidades sociales y la empatía. Con el apoyo de la Fundación Sidoc, realizamos tres iniciativas principales en el territorio Altos de Menga, que involucraron a nuestros voluntarios en los esfuerzos comunitarios del programa Creeser, reforzando nuestro compromiso con el apoyo social positivo



NUESTRAS METAS



01 Para el 2024, nuestra meta en SIDOC es consolidar y ampliar "Voluntarios de Acero", nuestro programa de voluntariado corporativo, incrementando la participación del equipo en un 50% y diversificando las actividades hacia las dinámicas sociales de la comunidad. Nos enfocaremos en fortalecer las colaboraciones existentes, abarcando áreas de impacto social, como sostenibilidad ambiental y social, reforzando así nuestro compromiso la responsabilidad social empresarial.

02 Para 2024, SIDOC ajustará su enfoque estratégico para renovar el Sello Plata, priorizando el compromiso continuo con la equidad de género. Aunque el objetivo inicial de obtener el Sello Oro de Equidad de Género se pospondrá, nos dedicaremos a implementar acciones específicas para promover la igualdad de género en todos los niveles de nuestra organización, reafirmando nuestro esfuerzo por mantener un entorno laboral inclusivo y justo para todas las personas.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2023



////////////////



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

SEGURIDAD Y SALUD

Como siderúrgica tenemos claro que la seguridad y salud de las personas es lo más importante, y debe ser nuestra prioridad en todo momento. Por esto, este es nuestro asunto material principal, al cual nos dedicamos con pasión y entrega diariamente.

No existe día en el que nuestros esfuerzos y estrategias no estén encaminadas a la reducción de accidentalidad y la prevención de enfermedades y emergencias, apoyados siempre en la generación de cultura y liderazgo.

Tenemos clara la gran responsabilidad que tenemos como al ser una industria pesada de alto riesgo, y por esto, en Sidoc nos preocupamos por implementar constantemente iniciativas que impacten desde los aspectos técnicos de seguridad, hasta el fortalecimiento y capacitación de cada una de las personas de nuestro equipo.

El proceso de fabricar acero es complejo y seguimos en el recorrido y compromiso de hacer de nuestra compañía, un lugar más seguro cada día.



PILARES ESTRATÉGICOS



GRI 403-1 | 403-8

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, de nuestros recursos

aportando a la sostenibilidad del negocio. Con este sistema contamos con una cobertura del 100% de nuestros(as) **708 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

4 Objetivos específicos

Fuerte liderazgo y cultura de la seguridad

SEGURIDAD
Prevención de
accidentes

SALUD
Prevención de
enfermedades

**SEGURIDAD
DE PROCESOS**
Prevención de
emergencias

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.



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.

Exámenes médicos ocupacionales periódicos

EMO *No se incluye personal ingresado en 2023.



GRI 403-2

Nuestros grupos de interés reconocen la importancia de nuestro compromiso con la sostenibilidad al protegernos, así como los riesgos asociados con accidentes, enfermedades o emergencias si nuestra estrategia, ejecución o recursos no son adecuados.

Por esta razón, en Sidoc implementamos procedimientos para identificar peligros, evaluar riesgos y establecer controles, así como para reportar e investigar incidentes y accidentes laborales. También contamos con un reglamento interno de trabajo y el programa SSV (Seguridad con sentido de vida), un modelo enfocado en la observación del comportamiento y la generación de diálogos valiosos para aumentar la conciencia en todos los niveles, además de permitir

reportes anónimos de condiciones inseguras.

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 vías disponibles para que nuestro personal informe sobre situaciones que puedan comprometer su seguridad y salud. Estas instancias están alineadas con el modelo SSV (Seguridad con sentido de vida), el cual protege a nuestro equipo de represalias relacionadas con reportes de condiciones, situaciones o actos inseguros.

Además, la compañía ha desarrollado la aplicación SIDOC + para registrar dichas situaciones, facilitando la comunicación bidireccional y promoviendo un entorno de trabajo seguro.





SEGUIMIENTOS **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, carteleros 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.

PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

GRI 403-6

En 2023 contamos con actividades de prevención y promoción de la salud como jornadas de salud, en las cuales 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.

**LIDERAZGO
FUERTE Y
CULTURA EN
SEGURIDAD**

403-5

Desde nuestro liderazgo transformador, que promueve el empoderamiento de los equipos y la toma de decisiones y, nuestra cultura en seguridad, cada año identificamos diferentes necesidades de formación que nos ayudan a actualizar los contenidos de nuestras capacitaciones, y por consecuencia a estar más preparados. 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 2023 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)

708



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

599



Porcentaje del personal entrenado en SST

85%

**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%



LIDERAZGO FUERTE Y CULTURA EN SEGURIDAD

GRI 403-9, 403-10

Durante 2023 la frecuencia de accidentalidad en personal vinculado logró una disminución del 20% con respecto al año anterior con una tasa de accidentalidad del 3.1 y la severidad disminuyó en un 27% frente al 2022 pasando de una tasa de severidad de 66 a 48.



	Número total de trabajadores(as)	708
GRI 2-7		
	Horas trabajadas	1.960.871
	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	48

	Total de accidentes laborales registrables	24
	Tasa de lesiones por accidente laboral registrable	3,1
	Fallecimientos por enfermedad laboral	0
	Total de enfermedades laborales	0
	Total de enfermedades laborales registrables	0
	LTIFR, tasa de días por fuera del trabajo	7,6



GRI 403-9, 403-10

En nuestros contratistas se logró una disminución de la tasa de accidentalidad del 14%, y logrando en severidad mejores resultados aún, con un 25% de disminución pasando de 28 a 21.

“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 | **1.764.244**



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 | **21**



Total de accidentes laborales registrables | **11**



Tasa de lesiones por accidente laboral registrable | **2,5**



Fallecimientos por enfermedad laboral | **0**



Total de enfermedades laborales | **0**



Total de enfermedades laborales registrables | **0**

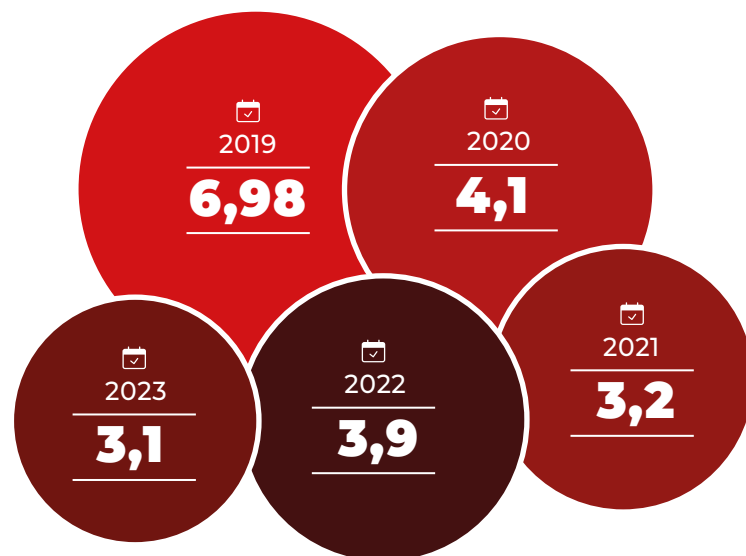


LTIFR, tasa de días por fuera del trabajo | **6,2**

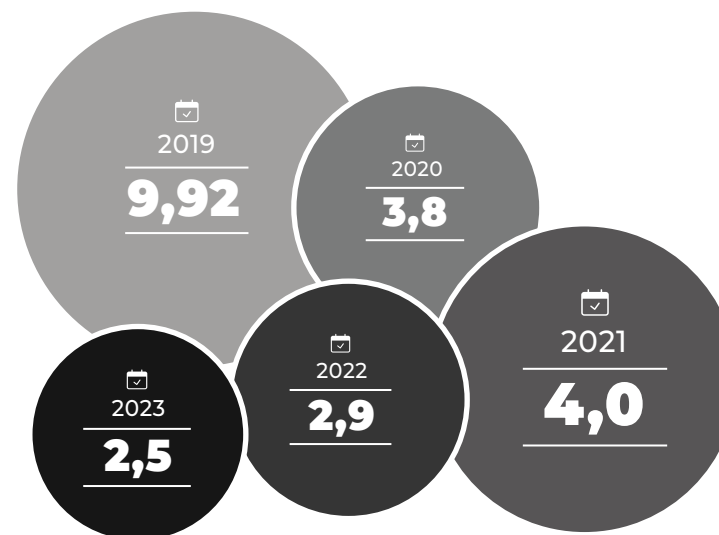
ACCIDENTALIDAD



TASA AT VINCULADOS



TASA AT CONTRATISTAS





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



INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2023

////////////////

PROCESO GESTIÓN Y SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL AÑO 2023

GRI 3.3

En el año 2023, la gestión ambiental de la compañía desplegó para todos los procesos los recursos que permitieron hacer una correcta gestión de los programas ambientales y con ello, diferentes indicadores y Controles para la reducción del consumo de los recursos naturales a través del uso eficiente y buenas prácticas ambientales. En el año 2023, logramos satisfactoriamente cumplimiento con cero no conformidades en las auditorías de seguimiento del Sistema de Gestión ambiental bajo la NTC ISO 14001 en la Planta de Sidoc, verificación de inventario de GEI año 2022 bajo la NTC ISO 14064 y Carbono Neutro en el proceso de figurado de la planta Sidoc.

Sidoc es una de las principales compañías en el suroccidente colombiano alineadas con la economía circular por la elaboración de productos cuya materia prima es la chatarra ferrosa proveniente del reciclaje y recolectada en casi todo Colombia; y a su vez por el reciclaje de sus residuos industriales en la cual en más de una década a reciclado 240.000 toneladas impulsando día a día a diferentes emprendimientos de reciclaje y valoración de residuos.

El uso de materias primas recicladas reduce, la demanda del recurso natural como mineral de hierro, el consumo de energía y minimización de gases. Igualmente mantener la búsqueda de la materia prima con los recicladores y otros generadores como los proveniente de la metalmecánica, maquinaria, industria entre otros, evita su disposición en rellenos sanitarios o su abandono. Desde el punto de cambio climático el inventario de GEI es mucho menor en las industrias semiintegrada.



MATERIALES UTILIZADOS POR PESO O VOLUMEN

La variación anual en los materiales utilizados se debe, principalmente, a que en el 2023 la producción de acero tuvo una gran baja, por lo tanto lo que se compró fue lo requerido para dar cumplimiento a las metas, sin embargo, para los insumos para el año 2023 fue superior debido al plan de mejora de la optimización de la palanquilla usada en el proceso de laminación y en el mismo proceso de acería.

Nuestra meta para el 2024 es comprar un 24% mas de materiales para garantizar el crecimiento en la producción de acero en el proceso de acería y por lo tanto en laminación.

GRI 301-1

Peso (t) total de los materiales usados para producir y envasar los principales productos de la organización	SIDOC		
	2021	2022	2023
Peso total de materiales	284.559	275.385	264.592
Materiales no renovables (chatarras ferrosas)	267.918	257.348	246.118

Material no renovable, otros insumos (toneladas)	2022	2023
FERROSILICOMANGANESO	3.026	3.636
FERROSILICIO	356	194
FERROVANADIO	80	114
COQUE DE PETROLEO Y METALURGICO	685	650
CAL VIVA	6.567	6.285
CAL DOLOMITA	3.896	4.266
ANTRACITAS	1.784	2.007
GASOLINA/ACEITES/GRASAS (M3)	1.643	1.322
TOTAL	18.037	18.474



INSUMOS RECICLADOS UTILIZADOS

GRI 301-2

Este 2023 Sidoc logró retomar presencialmente la celebración del día internacional del reciclaje, llevado a cabo el 17 de mayo en la planta con la participación de 10 proveedores o centros de acopio de chatarra y virtualmente con más de 90 personas. Fue una jornada dedicada al conocimiento de la chatarra desde un enfoque ambiental y así lograr educar al reciclador sobre la calidad de esta al momento de comprarla y otros aspectos generales de la gestión del reciclaje.

Nuestra meta para el 2024 es lograr realizar dos jornadas de capacitaciones para dar mayor cobertura e incrementar las empresas y/o industrias invitadas a conocer el proceso y calidad de chatarra.

Insumos Reciclados (%)	SIDOC		
	2021	2022	2023
Porcentaje de insumos reciclados	94%	94%	93%



SUELO

GENERACIÓN Y GESTIÓN
DE RESIDUOS SÓLIDOS





**GESTIÓN DE
IMPACTOS
SIGNIFICATIVOS
RELACIONADOS
CON LOS RESIDUOS**

GRI 306-2



Nuestro principio para la gestión de residuos se basa en la economía circular buscando:

- 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.

En el 2023 las formaciones establecidas en el SGA uno de sus ejes fue en el programa de residuos, en lo que respecta a una correcta clasificación de los mismos, por medio de capacitaciones en las minicompañías y para el 2023 se logró incrementar en el numero de personal intervenido comparado con el 2022.

Sensibilizaciones en minicompañías	Personas 2022	Personas 2023
Gestión de residuos clasificación	136	398

RESIDUOS GENERADOS

La generación de residuos en el 2023 fue 61.746 toneladas, 2.064 toneladas menos que el 2022 debido a que la producción fue menor en el 2023 y la línea de laminación línea 2 fue temporalmente suspendida su producción en el 2023.

Gestión de residuos (T)	2022	2023
Total residuos generados por la organización	63.233	61.746
Total residuos peligrosos (aprovechables y no aprovechables)	3.551	3.510
Total residuos no peligrosos	59.682	58.236

GRI 306-3

RESIDUOS NO DESTINADOS A ELIMINACIÓN



GRI 306-4

En el aprovechamiento de residuos se encuentra dentro de esta categoría los residuos industriales como tierras de limpieza de chatarra, calamina, escorias blancas y negras, otros como cartón, papel, plástico y no ferrosos, también unos peligrosos aprovechable como los aceites, otros especiales como los eléctricos y electrónicos.

Se presenta una disminución en residuos reciclados con terceros en el 2023 principalmente debido que se generó un 11% menos de tierras de limpieza de chatarra comparado con el año 2022, esto

debido a la caída en la compra de materia prima, sin embargo, toda la tierra generada fue reciclada.

Otra de las practicas es la reutilización del aceite internamente a través del filtrado, ya que permite darle una mayor vida útil y la minimización de compra de este como materiales puros. Con esta práctica se logro realizar el filtrado de 75 toneladas de aceite y minimizar la compra de estos aceites.

Se logró recuperar **8.624** toneladas chatarra en el procesamiento de los residuos

industriales en el proceso de co-producto.

Con el logro de la promulgación del artículo 321 del 2022 por INVIAS, en el 2023 se logró el aprovechamiento de 59.430 toneladas de escoria negras es decir 43.206 toneladas más que el 2022, las cuales fueron usadas en las vías terciarias y en proyectos privados de diferentes organizaciones, siendo un material alternativo para sustituir el agregado natural por un agregado siderúrgico.

Gestión de residuos (t)	2022	2023
Total residuos peligrosos no destinados a eliminación	34	106
Total residuos no peligrosos no destinados a eliminación	48.789	94.382
Residuos reciclados con terceros sean vendidos o donados	32.060	26.323
Residuos reciclados generados por el anterior propietario	16.229	59.435
Residuos generados proceso coproducto y aprovechados por sidoc	500	8.624



RESIDUOS DESTINADOS A ELIMINACIÓN

GRI 306-5

Gestión de residuos (t)	2022	2023
Total residuos destinados a eliminación	7.125	6.404
Total residuos peligrosos destinados a eliminación (incineración sin recuperación energética)	0,047	0,001
Total residuos peligrosos destinados a eliminación (traslado a una celda)	3.550	2.976
Total residuos no peligrosos destinados a eliminación (traslado a un vertedero)	3.575	3.428

Con respecto a los residuos peligrosos, encontramos los polvos de acerías, lodos de mantenimiento de centralinas impregnados con hidrocarburos, aceites de desecho, baterías y otros materiales usados en el mantenimiento contaminados con sustancias químicas.

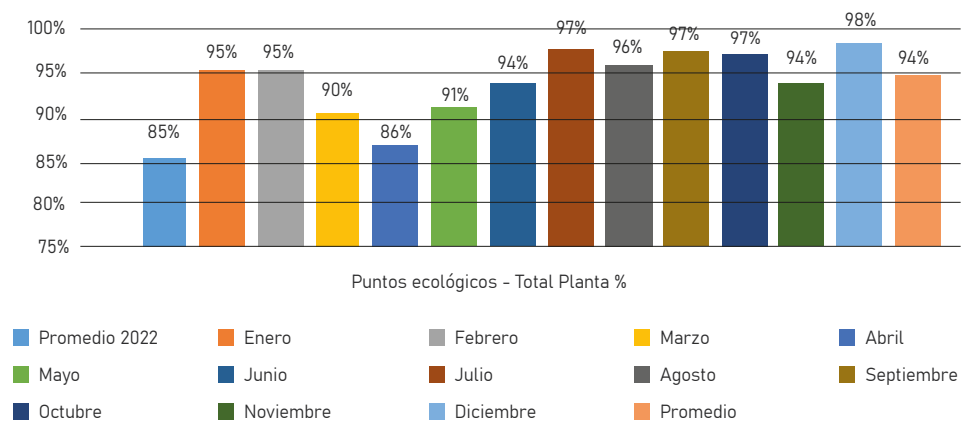
Igualmente, contamos con un sistema de detección de fuentes ionizantes de clase mundial, para identificar oportunamente fuentes huérfanas, para lo cual en el 2023 el seguimiento en radioactividad a los vehículos que ingresan con chatarra fue del 100% con el equipo pórtilco y no se generó inventario de piezas almacenadas.

Se dispusieron 2.976 toneladas de residuos, una disminución de 17% comparado con el año 2022, debido a que se almacenaron 502 toneladas de polvos de acería en instalaciones de antigua sede para el proyecto de aprovechamiento de estos en el exterior.

En el 2023 logramos una correcta separación en la fuente de los residuos en un 94% como se observa en la siguiente gráfica, nos habíamos comprometido para el 2024 con un 95% nuestra meta es lograr un poco más, por medio de las jornadas de educación que incentiven a los trabajadores y contratistas para la correcta separación de residuos-programa basura cero.



PORCENTAJE DE CLASIFICACIÓN DE RESIDUOS



Con las estrategias llevadas en el año 2023 con el programa de basura cero se logró disminuir 100 m3 de basura que no fueron al relleno sanitario debido a las mejores prácticas en separación en la fuente por lo tanto fueron aprovechadas. En la siguiente tabla se observa el promedio mensual de m3 entregado al relleno sanitario y en la tabla se observa el porcentaje de incremento en la correcta separación de los residuos desde la fuente, pasando en el 2022 con un 85% a un 94% en el 2023. Nuestra meta para el 2024 es lograr mantener una disposición menor de 30 m3/año.

PROGRAMA BASURA CERO 	2022 (m3)	2023 (m3)
Residuos ordinarios	40	32

Nuestra meta al 2025 es lograr reciclar el 100% de los residuos aprovechables generados en el año, comparando el 2023 logramos un 54%, un poco más que en el 2022 que fue de 51%, esto debido al incremento del aprovechamiento de escorias blancas generadas. Para el 2024 hemos establecido en lograr mantener el porcentaje de aprovechamiento del año superior al 55%.





AGUA

GESTIÓN DEL RECURSO Y VERTIMIENTO



El agua en la organización tiene un circuito cerrado para el reúso en más del 90%, haciéndose reposición por evaporación. Las fuentes de captación son por medio de pozo profundo y agua potable de acueducto municipal.



EXTRACCIÓN DE AGUA

GRI 303-3

Extracción de agua por fuente (ML)	2022	2023
	Todas las zonas	Todas las zonas
Extracción total de agua	231.343	214.777
Agua subterránea	178.691	156.999
Agua de terceros	52.652	57.778

Se presenta una disminución del consumo de agua de pozo en un 11% comparado con el 2022, esto como consecuencia de suspensión de producción en línea 2 laminación en todo 2023 y una disminución en la producción de acería. Adicionalmente se hacen mejoras en el proceso de laminación línea 1 en la cual se incorporó el agua del sistema de enfriamiento de línea 2 la cual cuenta con recuperado de bajantes de aguas lluvias y al circuito del sistema de la línea 1, logró disminuir el consumo 0.05m3/ tonelada laminada.

Se mantiene el consumo de agua potable en acería en 1.7 (ton/m3) para el 2023, y se incrementa el uso de agua potable en los otros procesos: figurado, laminación, materia prima y actividades de apoyo como administrativo incrementaron el consumo de esta en 5.126 m3.

En el proceso de acería se realizan más 182 mejoras en la gestión de los reportes y preventivos en corrección de fugas y en el proceso de laminación se realizaron 262 mejoras tanto para agua potable como subterráneas.

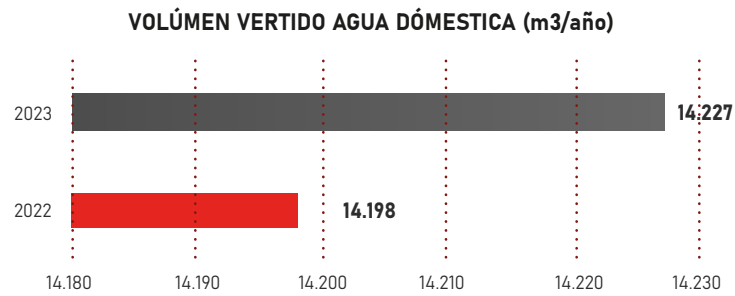
Nos habíamos comprometido para el 2023 realizar el diagnóstico del uso de agua potable en acería, lo cual encontramos que existen otros usos del agua como mantenimiento, su consumo representa menos del 5% del total registrado por el medidor. Además, se observa que aproximadamente el 93% del agua contabilizada se pierde en forma de vapor lo cual rectifica la circularidad del sistema.

VERTIDO DE AGUA

GRI 303-4



Los vertimientos generados en Sidoc son de tipo domésticos, generados posterior al tratamiento de las aguas residuales generadas en el casino y red sanitarias, las cuales son descargadas al alcantarillado público del municipio. Se observa que durante el 2023 se incrementa el caudal de vertimiento, en la zona de bascula industrial y materia prima.



En la planta de tratamiento del proceso de figurado se logra una disminución de caudal y mejor calidad del vertimiento generado menor carga orgánica de vertido.

INDICADOR CALIDAD DEL VERTIMIENTO		
VARIABLE/AÑO	2022	2023
Caudal Medio	0,04	0,036
DBO (mg/lt)	35	18,7
Límite - DBO (mg/lt)	180	180
% Debajo del límite permitido	81%	90%

En materia de vertimientos para este 2023 nos habíamos propuesto trabajar en el seguimiento de buenas prácticas de casino lo cual se ve representado en la disminución en el consumo de agua en un 1%, por lo tanto, en el vertimiento y en los mantenimientos de los sistemas los cuales bajaron a 16 m3/año comparado con el 2022 que fueron 32 m3/año; igualmente la inclusión de un medidor de agua potable en esta misma zona lo cual se lograron satisfactoriamente.

CONSUMO DE AGUA GRI 303-5

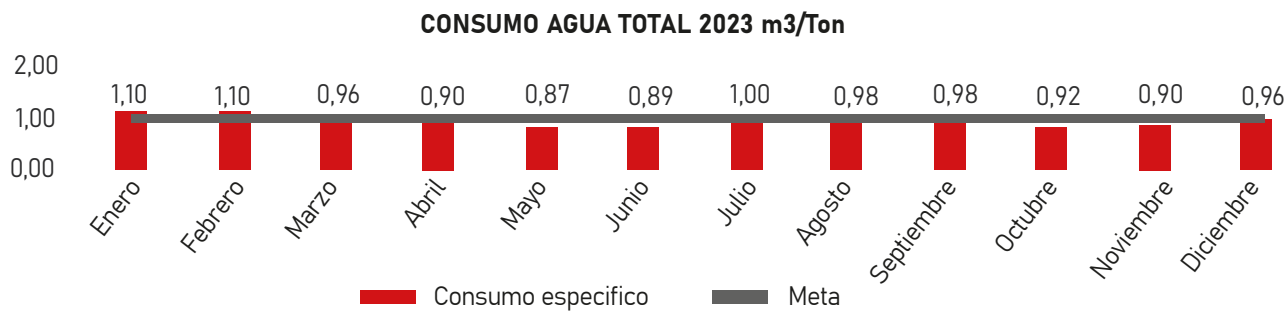
Consumo de agua (ML)

Consumo total de agua (Todas la zonas)



El consumo de agua en general de la fábrica fue de 214.777 m3 para un índice específico de 0.96 m3/tonelada de acero bruto para el año 2023, comparado con el 2022 que fue de 0.98 m3/ tonelada la disminución es por menos producción.

En el 2023 logramos implementar dos medidores de agua, uno para el consumo del agua en el casino y otro en el proceso de materia prima con el cual inicia el control de estos y especificar los consumos.



En el 2023 las formaciones establecidas en el SGA uno de sus ejes estuvo enfocada en el Programa de Gestión del agua, para un uso eficiente del recurso igualmente en el control de vertimientos líquidos, logrando por medio de los espacios de entrenamiento en las minicompañías para el 2023 incrementar en el número de personal intervenido comparado con el 2022.

Sensibilizaciones en minicompañías

Gestión del uso correcto del agua

38 Personas
en 2022

199 Personas
en 2023



Nuestra meta para el 2024 es:

- Continuar con la cuantificación de la huella hídrica preliminar para el proceso de acería, pero de agua potable para determinar los porcentajes de reuso, evaporación, recirculación y aprovechamiento de aguas lluvias.
- Instalar medidores de agua para el proceso de fundido y materia prima (agua potable).
- Acondicionar técnicamente el patio de materia prima para aprovechar aguas lluvias y niveles freáticos para darle una circularidad del agua.



GESTIÓN AIRE





**EMISIONES DIRECTAS DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (GEI)
(ALCANCE 1) Y EMISIONES INDIRECTAS DE GASES DE EFECTO
INVERNADERO (GEI) ASOCIADAS A ENERGÍA (ALCANCE 2)**

GRI 305-1

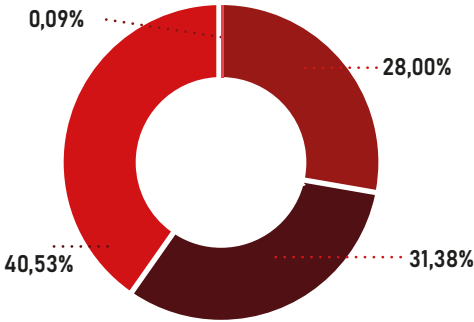
GRI 305-2

En el 2023 Sidoc fue auditada por Icontec bajo metodología ISO 14064-1- 2020 para lo que respecta el inventario de gases efecto invernadero del año 2022 en el proceso de figurado. Igualmente fue auditada por la misma entidad en lo que respecta al sello de neutralidad para el año 2021, Siendo este logro como parte fundamental del programa de acción climática de Valle Carbono Neutro liderado por la Corporación Autónoma Regional CVC por la que tiene por fin reconocer a los productores que recopilan los datos de sus emisiones y plantean estrategias de reducción.

En la siguiente
gráfica esta la
Huella de carbono
para figurado
año 2022:

Categoría	Actividad	Ton CO2e/año		Diferencia respecto al año base%
		2021	2022	
1.1	Fuentes móviles	40,23	65,96	63,83%
1.2	Otros consumos	0,14	0,14	-2,39%
1.3	Extintores	-	0,14	100%
1.4	Gases refrigerantes	2,88	4,09	42,12%
1.5	Tratamiento de aguas residuales	2,04	0,36	-82,43%
Total emisiones directas		45,32	70,59	55,77%
2	Consumo energía eléctrica	68,49	79,10	15,49%
3	Transporte tercerizado	91,88	102,17	11,20%
4	Bienes, servicios e insumos	8,02	0,22	-97,24%
Total emisiones indirectas		168,39	181,49	7,78%
Total emisiones GEI		213,71	252,08	17,96%

Distribución emisiones de GEI



- Categoría 1 Emisiones directas
- Categoría 2 Emisiones indirectas consumo energía eléctrica
- Categoría 3 Emisiones indirectas transporte tercerizado
- Categoría 4 Emisiones indirectas bienes, servicios e insumos





***En el proceso de figurado para el 2023, las emisiones totales aumentaron en un 19,12% con respecto al año base (2021).**



Este aumento se debe en su mayoría al uso de combustibles en fuentes móviles. Dentro de las emisiones directas, se observa un aumento del 55,77% con respecto al año base, las emisiones asociadas al tratamiento de aguas residuales, uso de aceites y grasas lubricantes redujeron sus emisiones en un 82,43% y 2,39%, respectivamente; por el lado de las emisiones indirectas se observa una reducción significativa del 97,24% en la generación y disposición de residuos sólidos. Las emisiones directas que aumentaron, en comparación al año base fueron las asociadas a consumo de combustibles en fuentes móviles (63,83%) y fuga de gases refrigerantes (42,12%). En este cuadro no se hace descuento por energía verde.



INVENTARIO 2023 PARA PLANTA SIDOC

En el 2023 Sidoc logró consolidar por cuarto año consecutivo el cálculo del inventario de sus Gases de efecto invernadero bajo metodología GHE Protocol basado en localización para toda la planta 2.

Emisiones directas e indirectas (tCO2eq)

Emisiones alcance 1

2022 **37.335,5**

2023 **31.890,7**

Emisiones alcance 2

2022 **18.959**

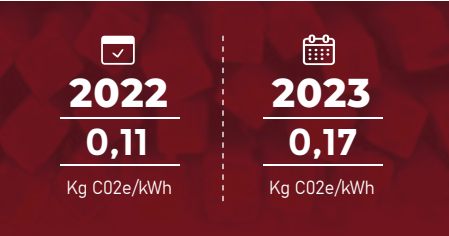
2023 **27.580,4**

Alcance	Actividad	tonCO _{2e} /año	Aporte
Emisiones directas	Combustibles fuentes fijas	20.170,52	33,92%
	Combustibles fuentes móviles	3.359,26	5,65%
	Extintores	0,09	0,00%
	Refrigerantes	326,97	0,55%
	Planta de tratamiento de aguas	21,62	0,04%
	Emisiones de proceso	8.012,31	13,47%
	Subtotal Emisiones Directas	31.890,77	53,62%
Emisiones Indirectas	Consumo de energía - Planta 2	27.580,44	46,38%
	Subtotal Emisiones Indirectas	27.580,44	46,38%
	Total emisiones ED + EI	59.471,20	100,00%

En 2023, las emisiones de GEI generadas fue de **59.471 tonCo2eq** (directas **31,890 tonCo2eq**. representado en un **54%** y para Indirectas **27.580 tonCo2eq** en **46%**), comparando con el año 2022 las emisiones de gases de efecto invernadero fue de **56.294ton C02eq**. representada en un **66%** en alcance 1 o directas (**37.335 tonCo2eq**) y un **34%** alcance 2 o indirectas (**18.959 tonCo2eq**).

En 2023, las emisiones de gases de efecto invernadero de Sidoc tuvieron una disminución del 5.3% debido a que la producción de acero en

acerías decreció comparado con el 2022 y adicional la línea de laminación línea 2 no opero en el año 2023. Esto significó un menor consumo de materias primas, gas natural y energía necesaria para reciclar la chatarra y transformarla en acero para alcance 1, respecto a las emisiones indirectas, aunque es menor el consumo en el 2023 el factor de emisión dado por la UPME incremento un 35% comparado con el año anterior, esto debido por los factores climáticos en el país.



Los gases cuantificados en el inventario fueron CO2, CH4, N2O, HFC y la fuente de datos es por medio de la medición consumida y asentada en el sistema contable.

Contamos con la certificación I-REC que acredita que el 100 % de la electricidad que usamos proviene de energías renovables. De esta manera, al optar por nuestros productos se está reduciendo la huella de carbono de todas las obras donde son incorporados.

INTENSIDAD DE EMISIONES

PLANTA SIDOC 2023

GRI 305-4

Intensidad de Emisiones	2022	2023
Parámetro para el cálculo del ratio de intensidad	239.0751	222.548
Intensidad de las emisiones alcance 1	0,155	0,143
Intensidad de las emisiones alcance 2	0,079	0,124
Intensidad de las emisiones alcance 1 y alcance 2 de GEI	0,234	0,267

Respecto al indicador de intensidad de GEI para el año 2023 fue de 0.267 ton CO₂eq/ ton acero bruto y comparando con el 2022 fue de 0,234 ton CO₂eq/ ton acero bruto presento un incremento esto debido al cambio de factor de electricidad para Colombia en el año 2023.

Comparando con otras siderúrgicas cuyo promedio se encuentra en 0.37 Ton CO₂Eq/ ton de acero bruto, Sidoc se encuentra por debajo (solo alcance 1 y 2) y comparando con la AWS se encuentra en 0.68 Ton CO₂Eq/ ton de acero bruto (alcance 1,2, algunos de alcance 3) Sidoc se encuentra por debajo de ambos.

En este dato no está la compensación realizada con la adquisición de energía Verde por I-REC en la cual se adquirió 160.312 Mwh.



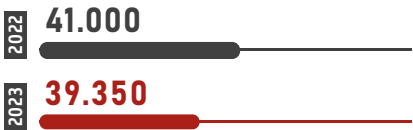
ÓXIDOS DE NITRÓGENO (NOX), ÓXIDOS DE AZUFRE (SOX) Y OTRAS EMISIONES SIGNIFICATIVAS AL AIRE

GRI 305-7

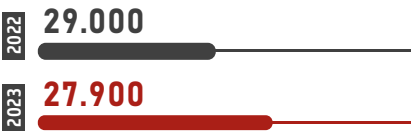


EMISIONES (KG)

PM



SOx



NOx



Las emisiones más relevantes en nuestro proceso productivo son el material particulado (MP) y óxidos de nitrógeno (NOx), ambas generadas por los hornos de arco eléctrico y los de recalentamiento de los Laminadores.

Se presenta una disminución en NOX por no operación en laminación línea 2 y MP en acería por disminución de producción y mejora en la captación y mantenimiento de mangas.

De acuerdo con las unidades de contaminación atmosférica sidoc desarrolla el seguimiento y monitoreo de sus fuentes fijas conforme a la normatividad ambiental y en acería disponemos de un monitoreo visual directamente en la cabina del horno eléctrico como medida de vigilancia y activación de plan de contingencia caso de ser necesario. Para este año conforme a las unidades de contaminación ambiental no se realizan mediciones de fuentes fijas.

Desafíos en gestión del aire para el año 2024:

- Mantener los estándares del programa de mantenimiento en equipos de los hornos para garantizar buena combustión.
- Diagnósticos técnicos para la optimización de los sistemas de captación para evitar emisiones fugitivas con la puesta en marcha de los dos hornos eléctricos de fusión de acería.
- Buscar las acciones y metas de reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero para el proceso de figurado.



GESTIÓN DE LA ENERGÍA



CONSUMO DE ENERGÍA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

302-1



En el 2023, algunas actividades de eficiencia energetica llevadas acabo fueron el cambio de luminarias a ahorrativas tipo led, y se hace mejoras prácticas de mantenimiento para una mejor combustión en el consumo de gas natural del horno de calentamiento de laminación.

En el proceso de laminación con la creación de recetas para el control operacional del horno, el cual dependiendo de los diferentes escenario operacionales se logró mejorar la estandarización de las variables productivas logró disminuir un 1m3 de gas natural /tonelada laminada pasando en el año 2022 consumo de 34.7 m3/ tonelada laminada a 32.9 m3/ton en el 2023.

Consumo de energía (GJ)	2021	2022	2023
Consumo total de energía	959.872	1.067.699	967.584
Consumo de energía de fuentes no renovables	437.449	457.547	392.992
Consumo de ACPM	39.734	45.694	53.392
Consumo GLP	22.889	780	430
Consumo gas natural	365.015	390.014	320.187
Consumo de carbón	9.811	21.059	18.983
Consumo de energía de fuentes renovables	0	0	0
Energía eléctrica Comprada	522.424	610.152	574.592
Consumo de energía comprada (Importada de la red)	522.424	610.152	574.592

En el 2023 el consumo energetico fue de 967.585 GJ, el cual el 59% se registró por consumo de energía eléctrica obtenidad desde el sistema eléctrico nacional con el operador EPM y el 33% por consumo de gas natural. Se presenta una disminución comparando con el 2022, debido a la disminución de producción y la salida de operación de la linea 2 de laminación.



INTENSIDAD ENERGÉTICA GRI 302-3

INDICADOR	UNID.	2021	2022	2023
Intensidad energética	Gj/ Ton	4,02	4,45	4,33

- Comparado con la <https://worldsteel.org/> el índice está en 10.20 Gj/ton de acero bruto.

En 2023 las formaciones establecidas en el SGA, unos de los ejes estuvo enfocada en el programa de gestión del energía para uno uso eficiente de esta y el reporte de malas practicas en su uso, logrado por medio de los espacios de las minicompañías, incrementando el numero de personal intevenido comparando con el 2022.

Sensibilizaciones en minicompañías

Gestión del uso correcto de energía eléctrica

35 Personas
en 2022

203 Personas
en 2023



NUESTRAS METAS 2023

- 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.
 - 2025 - Aprovechar el 100% de los residuos generados
 - 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%
 - 2023 - Mantener los estándares del programa de mantenimiento en equipos de los hornos para garantizar buena combustión y reducción de emisiones.
 - 2024 - Identificar mejoras para reducir consumo de gas natural.
-

RELACIONES DE CONFIANZA



INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2023



GRI 3-3

La confianza es un valor fundamental para poder construir relaciones duraderas, por esto, en Sidoc continuamos apostándole a un modelo de crecimiento compartido, en el que todos crecemos juntos. Muestra de esta confianza, pero también del profundo respeto que tenemos por nuestro equipo de trabajo y grupos de interés, es que hoy seguimos compartiendo nuestras utilidades con nuestro talento humano; seguimos creando espacios y estrategias en las que impulsamos la mejora continua y crecimiento de nuestros aliados y grupos de interés; trabajamos fuertemente para aportar desde nuestros diferentes procesos a la sostenibilidad y el cuidado del medio ambiente.

Creemos sin duda que podemos continuar aportándole al desarrollo del suroccidente colombiano, y como lo hemos reiterado, esto implica que como compañía debemos ir más allá e implementar 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 cariño, el compromiso y la confianza que nuestro equipo de trabajo ha depositado en Sidoc, es el activo más valioso que siempre hemos tenido. No son las máquinas, son las personas el alma de nuestra compañía, que desde hace 37, ha construido vínculos de transparencia y coherencia, que hoy, nos permiten apoyarnos en nuestra gente para seguir construyendo un mejor futuro para todos y todas.

FUNDACIÓN SIDOC

GRI 413-1

En el 2023, se destinaron

\$ 3.039.386.668

recursos para apalancar las apuestas de responsabilidad social civil implementadas a través de la Fundación SIDOC.

Estos recursos que permitieron apalancar ayuda de terceros de carácter técnico o financiero, logrando ampliar el impacto de las acciones y contribuyendo a garantizar el recurso humano perteneciente a las áreas transversales administrativa y financiera, que dan soporte al área misional. Así mismo, los recursos aportados se dirigieron principalmente a la implementación de los procesos del eje de prevención de violencias y formación ciudadana con enfoque territorial en Siloé y Altos de Menga (comuna 20 y 2) de la ciudad de Santiago de Cali, y a la implementación de los programas de sostenibilidad social o ADN Armitage, **Familias a la obra: Maestros que construyen futuro y Oportunidades de acero.**

Estos recursos también permitieron establecer alianzas con actores externos de cooperación internacional y privados por un valor de

\$ 5'537.363.647

facilitando la implementación de 19 programas y proyectos en los departamentos del Valle del Cauca y Cauca que impactaron a un gran número de personas de manera directa e indirecta:

7.189

Personas impactadas

Directamente

13.773

Personas impactadas

Indirectamente

En este año fue especialmente importante el uso del mecanismo de incentivo tributario de Cocrea del Ministerio de Cultura. Resalta las metodologías artísticas en la intervención y permitió darle mayor eficacia al recurso aportado, logrando ampliar también el número de beneficiarios impactados.



PROYECTOS DE SILOÉ

El barrio Siloé del municipio de Santiago de Cali, ha sido focalizado territorialmente por más de 19 años en el ejercicio de responsabilidad social civil de la empresa en alianza con la Fundación SIDOC, esto ha permitido adelantar un proceso de construcción de confianza que ha facilitado la co-creación e implementación de estrategias orientadas a la prevención social de la violencia con niños, niñas, adolescentes y jóvenes, y el fortalecimiento de entornos protectores, que integran a las metodologías apuestas transversales de arte y deporte.

Siloé es un territorio de difícil acceso, ubicado ladera alta, zona de alto riesgo de deslizamiento, con una baja oferta de servicios públicos y privados que se traduce en escasez de oportunidades para sus residentes, y en el cual persisten dinámicas de violencia. No obstante, Siloé ha logrado hacerse visible frente actores públicos y privados y avanza paulatinamente en la accesibilidad de servicios para sus habitantes. En la misma línea, en el 2023 la medición del índice de homicidios de la zona disminuyó en un 9% respecto al año anterior, una tendencia a la baja sostenida que esperamos que se mantenga, y desde SIDOC y los proyectos apoyados seguiremos apuntándole a la construcción de paz en este territorio.



272	Centro de inclusión y oportunidades la esperanza
104	Centro de inclusión y Vacas Rosales
420	Futbol para la esperanza
190	Somos equidad

73	Sueños de campeonas Bimbo
110	Tambores de Siloé
228	Orquetas Sinfónica

- 1 1397 Niños, niñas, adolescentes y jóvenes fueron impactados mediante el desarrollo de 7 procesos y proyectos, entre ellos la Orquesta Sinfónica de Siloé, Tambores de Siloé, Futbol para la Esperanza y los Centros de Inclusión y construcción de paz La Esperanza y Rosales, fortaleciendo las habilidades socioemocionales y motrices, y los entornos protectores utilizando metodologías de música, deporte.
- 2 Se logró el mejoramiento y adecuación de la infraestructura de las instalaciones de la Escuela Luis Alberto Rosales, a través de la intervención de siete (7) espacios, cinco (5) aulas con nichos de lectura en cada uno de los espacios intervenidos, un (1) salón multimedia, un (1) salón de docentes, dotación de equipos de cómputo y ayudas audiovisuales, y dotación pedagógica, gracias a la alianza con la Fundación Karuna y al apoyo de Caring, Fundación Bibliotec, y Fundación Ramírez Moreno.
- 3 Se desarrolló una estrategia en la Orquesta Sinfónica que permitió impactar a NNA de las instituciones educativas de la comuna, con sesiones de iniciación musical conformando semilleros para continuar con su proceso de formación musical, fortalecimiento de habilidades socioemocionales y habilidades de aprendizaje.

Centro para la Inclusión y Construcción de Paz - CREESER

HAPPY PLACE

El Centro para la Inclusión y construcción de paz - Creeser se encuentra ubicado en la zona de ladera del norte de Cali, en el sector Altos de Menga en la comuna 2, comunidad aledaña a la planta de la empresa. Tiene como principal objetivo desarrollar una metodología de acompañamiento a NNAJ y a sus familias, que permite contribuir a prevenir la deserción escolar y su vinculación a dinámicas de violencia, a través de las artes escénicas, musicales y plásticas y se encuentra financiada con aportes de SIDOC mediante el mecanismo COCREA del Ministerio de Cultura.

En el centro se desarrolla un Acompañamiento pedagógico (dirigido a NNAJ entre los 6 y los 16 años), con los que se desarrollan espacios de fortalecimiento en habilidades escolares como: pensamiento matemático, lectura, escritura y comprensión, y competencias ciudadanas; Formación artística: para generar aprendizaje significativo a través de la danza, el teatro, las artes plásticas y la música (cuerdas frotadas); Acompañamiento psicosocial: a través de espacios grupales para el fortalecimiento de habilidades para la vida con los participantes, atención individual a casos específicos para la superación de situaciones de alto riesgo, convivencia o del aprendizaje; y una Estrategia de Entorno y Territorio: busca fortalecer los procesos de inclusión social para los NNAJ y sus familias a través de estrategias de seguridad alimentaria, oferta de servicios para los habitantes del territorio y desarrollo comunitario.

206 NNA impactados en el programa, en su mayoría entre los 8 y 10 años, con atenciones diarias orientadas al fortalecimiento de sus habilidades socioemocionales y de aprendizaje

36.921 raciones de comida entregadas desde el comedor comunitario impulsado con el apoyo de la Alcaldía de Cali, a través de la Arquidiócesis de Cali. Garantizando almuerzo diario a 200 NNA y a 100 personas de la comunidad en condición de discapacidad, adultez mayor, madres gestantes y lactantes, población migrante, entre otros.

14 unidades productivas de mujeres de la zona fueron fortalecidas con insumos mediante la alianza con la Fundación Ayuda en Acción.

Conformación de la orquesta sinfónica de Altos de Menga.





FORJAR OPORTUNIDADES

Forjar Oportunidades es un programa orientado a dignificar la vida de jóvenes en condiciones de vulnerabilidad, que han vivido en contextos de violencia, exclusión, discriminación y a quienes la escasa oferta de redes de apoyo y de oportunidades de acceso a escenarios sociales, académicos y laborales, ha limitado el desarrollo de sus habilidades y capacidades. Desde una apuesta de paz urbana, prevención social de las violencias y reconstrucción del tejido

social con enfoque restaurativo, el programa busca transformar los proyectos de vida y generar oportunidades en formación, empleabilidad y emprendimiento 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.



3.046

Jóvenes en riesgo fueron acompañados mediante una estrategia integral (500) o en la estrategia de monitoreo y seguimiento POST (2046) en Cali, Buenaventura y Palmira.



115

vinculaciones laborales 54 de ellas con los jóvenes atendidos de manera directa y 61 vinculaciones corresponden a las vinculaciones logrados acompañados mediante la estrategia de seguimiento POST.



12

acciones de ciudadanía realizadas, logrando impactar 1200 personas en los municipios Palmira, Buenaventura y Cali.

FAMILIAS A LA OBRA

Programa integral orientado al mejoramiento de la calidad de vida y la superación de la vulnerabilidad de 205 personas trabajadoras de la construcción y sus familias, a través del acompañamiento psicosocial, formación en habilidades técnicas en temáticas de construcción, oportunidades para las familias en emprendimiento, para diversificar las fuentes de ingresos del hogar y mejoras de vivienda, manejo del tiempo libre y espacios para la consolidación de los lazos familiares, así como acciones de transformación en entornos comunitarios contribuyendo al desarrollo territorial.



Se apalancaron **27 emprendimientos**, brindando la oportunidad a estas familias diversificar sus ingresos familiares, disminuyendo la dependencia y contribuyendo al bienestar de la familiar. Para la selección de estos emprendimientos se contó con visitas de diagnóstico, ejercicios de PITCH y contarán con acompañamiento y seguimiento para aportar estrategias a su sostenibilidad.



61 grupos familiares fueron beneficiados con la donación de acero, cemento y otros insumos de las empresas SIDOC y Cementos San Marcos con el fin de mejorar sus viviendas, a partir de la puesta en práctica del conocimiento en las técnicas de construcción por parte de los maestros y maestras.



Se desarrollaron **Cuatro (4) acciones comunitarias** fortaleciendo el ejercicio de corresponsabilidad de los participantes del proyecto con la mejora de su entorno, impactando espacios públicos y una vivienda de una mujer adulta mayor en situación de alta vulnerabilidad.

OPORTUNIDADES DE ACERO

Oportunidades de Acero es un programa integral que busca contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de 35 coteros, trabajadores que hacen parte de la labor de cargue y descargue de material pesado, incluyendo también a sus familias. A través de una ruta de atención integral que incluye el acompañamiento psicosocial, individual, grupal y clínico. Además, enfatiza y aporta en sus procesos formativos académicos y para el trabajo, resaltando la importancia que tiene la educación como agente transformador de sus proyectos de vida.

La ruta también integra el componente productivo mediante oportunidades para el emprendimiento y el fortalecimiento mediante capital semilla y las asesorías necesarias para su formulación, puesta en marcha y sostenimiento. Finalmente, fomenta la ciudadanía responsable, efectuando acciones positivas con las comunidades menos favorecidas, contribuyendo al bienestar común.

- 35 personas han participado 66 talleres grupales y 166 atenciones individuales de acompañamiento psicosocial.
- Participación en cuatro (4) espacios de formación para el trabajo y el emprendimiento: finanzas personales - Fundación WWB, manejo de residuos sólidos - gestión ambiental SIDOC S.A.S, va pal recicle - corporación mundial de la mujer; y servicio al cliente - SENA.
- Atención clínica personalizada para afrontar problemáticas como el consumo de SPA, violencia intrafamiliar y dinámicas familiares, trastornos mentales y proyecto de vida
- Asesoramiento personalizado en el área de generación de ingresos con identificación de 13 unidades o ideas de negocio por fortalecer
- Seis (6) jornadas lúdico-pedagógicas y de encuentros familiares para fomentar el fortalecimiento de vínculos y la permanencia en el proceso.





COMPROMISO VALLE

SIDOC contribuye de manera activa al vehículo de impacto colectivo denominado Compromiso Valle que nació como un ejercicio de escucha activa y de dialogo entre diferentes actores de la región, entre ellos líderes, fundaciones y empresas. Esta estrategia ha sido sostenible gracias al compromiso de los diversos ciudadanos y a la lectura constante del entorno que permite la identificación de problemáticas y soluciones conjuntas, convirtiéndose en una estrategia de largo aliento.



+21.000 participantes



+342.000 raciones de comida entregada



+6.925 participantes emprendedores son acompañados.



PROTECCIÓN DE DATOS

GRI 418-1

En Sidoc somos conscientes de la importancia de la protección de los datos personales. Por esto, contamos con una política de Protección de Datos Personales, la cual expresa las finalidades de uso de la información, así como las medidas de seguridad aplicadas por nuestra organización, la cual se puede consultar en www.sidocsa.com

Esto nos ha permitido que durante el 2023 no se hayan presentado reclamaciones o incidentes relacionadas a la privacidad de los datos de nuestros grupos de interés.

A través de nuestro canal de contacto protecciondedatos@sidocsa.com se atendieron los diferentes requerimientos de los entes de control para la seguridad perimetral, gestionados de manera satisfactoria.

