

**Sidoc**  
MUCHO MÁS QUE ACERO

**SOMOS  
MAS  
QUE  
ACERO**

**INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2021**



**ESTE INFORME NO  
SERÍA POSIBLE SIN  
EL TRABAJO Y  
ESFUERZO DE CADA  
UNA DE LA PERSONAS  
QUE HACEN PARTE  
DEL EQUIPO SIDOC**

---

---

<b>01 ACERCA DE ESTE INFORME</b> .....	07
<b>02 CARTA GERENTE GENERAL</b> .....	10
<b>03 ¿QUIÉNES SOMOS?</b> .....	12
4.1 ¿Qué hacemos?.....	12
4.2 ¿Qué nos diferencia?.....	12
4.3 Nuestro propósito .....	13
4.4 Nuestros productos .....	14
4.5 Productos que hacemos y comercializamos .....	15
4.6 Dónde operamos .....	18
4.7 Afiliación a asociaciones .....	19
4.8 Información de empleados .....	20
4.9 Cambios significativos 2021 .....	22
<b>04 ACTUACIÓN RESPONSABLE</b> .....	23
5.1 Gobierno Corporativo .....	24
5.2 Comité Directivo.....	26
5.3 Ética y transparencia.....	27
<b>05 MÓDELO DE SOSTENIBILIDAD</b> .....	32
6.1 Estrategia .....	36
6.2 Análisis de materialidad y grupos de interés.....	37
6.3 Objetivo de Desarrollo Sostenible .....	39
<b>06 SOMOS MUCHO MÁS QUE ACERO</b> .....	41
7.1 Seguridad y Salud en el Trabajo .....	42
7.2 Gestión Ambiental .....	48
7.3 Innovación .....	57
7.4 Minicompañías .....	60
7.5 Gestión Humana.....	63
7.6 Fundación .....	70
<b>07 TABLA GRI</b> .....	80

---

# INTRODUCCIÓN

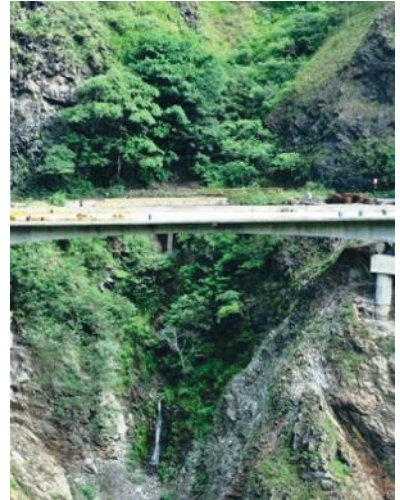
---



Estadio Pascual Guerrero, Cali



Aeropuerto Alfonso Bonilla Aragón, Palmira



Doble Calzada Lobo Guerrero, Buenaventura

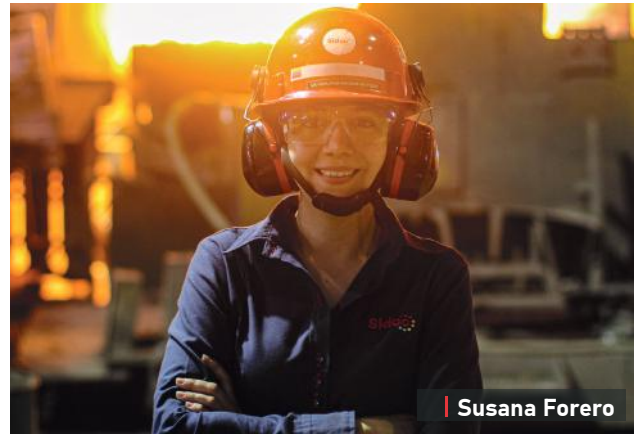
Sidoc (Siderúrgica del Occidente S.A.S) no solo transforma la chatarra en acero; también, las vidas de las buenas personas que trabajan duro todos los días, porque para Sidoc lo más importante es el capital humano. Esto lo saben muy bien quienes construyen obras VIS, e importantes proyectos como el Estadio Pascual Guerrero, el Aeropuerto Alfonso Bonilla Aragón, o quienes diseñaron la doble calzada que conecta a Buga con Buenaventura y a Pasto con Rumichaca; e incluso, puertos marítimos, hidroeléctricas, cárceles, centros comerciales y miles de hogares hoy se levantan firmes, gracias a sus resistentes estructuras hechas con nuestro acero Sidoc.

Puertos marítimos, hidroeléctricas, cárceles, centros comerciales y más clínicas se levantan firmes gracias a sus resistentes estructuras de acero. Para que esto sea posible no basta con que Sidoc sea el mayor reciclador del Suroccidente colombiano, la totalidad del acero que fabrica proviene de chatarra reciclada a través de un equilibrado modelo de economía circular, ni que produzca 23.000 toneladas de acero cada mes. El éxito está en su talento humano, compuesto por 830 personas (727 directos y 103 indirectos) cuyo crecimiento es proporcional al que ha vivido la siderúrgica en sus 35 años de existencia.

**Duberney Suárez** no hace parte de la compañía pero es como si lo fuera, ya que desde hace 10 años le vende chatarra a Sidoc. Empezó con un pequeño local alquilado de 150 metros cuadrados y hoy es dueño de una gran bodega de 3.000 metros cuadrados en el barrio Sucre. Con sus 12 camiones recolecta 1.500 toneladas de chatarra mensuales que luego lleva a la planta de Yumbo. Aunque él no tuvo la oportunidad de pasar por una universidad, tiene dos hijos que quieren estudiar y los medios para pagarles la educación superior que él no tuvo.

Por otro lado, **Gustavo Polo** trabaja hace 20 años en Sidoc. Empezó seleccionando los materiales para fundir con sus propias manos y hoy se desempeña como líder de coproducto. Una de sus mayores responsabilidades es la de supervisar los inmensos pulpos hidráulicos que separan la materia prima que chatarreros como Duberney llevan allá. Gracias a la estabilidad laboral que le ha dado el único lugar donde ha trabajado es que tiene casa y está sacando a su hijo adelante.

**Vivianne Armitage T.** Gerente de Desarrollo de Negocios de la compañía, opina que mientras muchos ven la chatarra como basura, Sidoc le da la segunda oportunidad de fundirla para convertirla en varilla y que haga parte de una gran construcción. Un bien superior. Para que eso sea posible, esa chatarra debe pasar por un horno eléctrico a 50.000 amperios con inyectores que expulsan oxígeno a velocidades supersónicas para licuar el acero por fusión. Luego, dependiendo de las características requeridas para el producto final, por medio de procedimientos químicos le añaden propiedades físicas a la colada: el carbón le otorga dureza; el manganeso, ductilidad; el cromo tenacidad y el cobre, resistencia a la corrosión. Después de varias etapas más que incluyen el enfriamiento, la laminación y la figuración del acero en su estado sólido de nuevo, nadie sospechará ni siquiera que proviene de gigantescas montañas de desechos metálicos como las que abundan afuera de la planta.



**Susana Forero**, quien justamente lidera ese proceso, también ha vivido su propia transformación en Sidoc: “Como no se encuentran mujeres tan fácilmente en el sector metalúrgico, nunca me imaginé que aquí podría convertirme en un ejemplo para las demás. No tenía la experiencia pero me dieron la oportunidad de demostrar mis capacidades y de crecer en esta industria en términos de conocimiento y liderazgo femenino, que son cosas que no se aprenden en la universidad. Ahora dirijo un equipo con el que tengo una conexión personal porque no solo somos trabajadores que cumplimos un horario; somos personas con familias, sueños, propósitos, motivaciones y también dificultades. Por eso es tan importante apoyarnos entre todos”. Ella es de Bucaramanga, tiene 33 años, llegó hace siete como Analista de Control de Calidad en laboratorio y ahora dirige 83 personas. Todos son hombres.

Cada vez que regresa a su hogar después de trabajar, **José Rodrigo Ortiz**, Mecánico de Mantenimiento Industrial con 18 años de antigüedad, identifica todas las cosas materiales que ha conseguido gracias a sus trabajos anteriores. Pero a la hora de hacer el mismo balance de lo conseguido con Sidoc, admite que el análisis es distinto: “Lo más valioso de esta empresa no es lo que se puede lograr materialmente sino los lazos fraternales que existen entre todos. Hay mucho sentido de la humanidad y la solidaridad. La empresa, por ejemplo, nos da un reconocimiento económico trimestral. Y entre las personas contratadas

directamente juntamos dinero para compartirles a los contratistas, porque ellos no son acreedores de ese beneficio”.

**José Rodrigo** se refiere al programa de redistribución de utilidades que Maurice Armitage, fundador del Grupo Sidoc, implementó hace 20 años. El programa consiste en repartir un porcentaje de las utilidades de la empresa en partes iguales a todos sus empleados. El año pasado, por ejemplo, le correspondieron \$8.298.000 en total a cada uno de los 727 trabajadores contratados directamente. Estos recursos les ha servido para adquirir o mejorar sus casas, tener vehículos propios y educar a sus hijos.



**Edinson Riascos**, Director Jurídico y de Gestión Humana, es una de las personas que más tiempo lleva trabajando en la compañía: 34 años. Ahí llegó soltero cuando tenía 22, completó dos carreras profesionales, conoció a su pareja, tuvo una hija con ella y la educó con lo que devengaba. “Nuestra filosofía empresarial está enfocada en el desarrollo del ser humano: generando riqueza y distribuyéndola es que se impulsa un crecimiento compartido, porque no es válido que solo Sidoc salga adelante; lo que queremos es que todos salgamos adelante”, reflexiona.



La planta de Sidoc tiene tres turnos que garantizan que la operación se mantenga ininterrumpidamente: de 6:00 a.m. a 2:00 p.m., de 2:00 p.m. a 10:00 p.m. y de 10:00 p.m. a 6:00 a.m. Las personas que entran llegan con la suficiente antelación para cambiarse, ponerse sus elementos de seguridad, registrar su entrada y recibir el turno con un nivel de concentración admirable. Y las que salen lo hacen lentamente, sin afanes y sonrientes mientras van dejando atrás el murmullo de las máquinas.

Ese ha sido el gran éxito de Sidoc, dice **Juan Carlos García**, Gerente de Operaciones. Sacar lo mejor de las personas a partir de la humanidad. Por eso se van contentos a sus casas.

# 01 ACERCA DE ESTE INFORME

En Sidoc trabajamos duro todos los días para generarle valor a nuestra sociedad. En palabras de nuestro fundador, “buscamos ser un imperio social”.

Esperamos que este informe entregue herramientas y vías de comunicación a cada una de las partes interesadas para ampliar nuestras conversaciones y oportunidades de contacto alrededor de los ámbitos del buen gobierno, la responsabilidad social y el cuidado del medio ambiente.

Recogimos información y acciones que traducen el actuar natural de nuestra compañía en materia de sostenibilidad, que contienen un extracto de nuestros principales logros al respecto, principalmente aquellos relacionados en los asuntos materiales identificados como de interés superior para nuestros grupos de interés.

Dichos asuntos materiales son el resultado de las diversas conversaciones y entrevistas que sostuvimos con estos grupos de interés durante el 2021, y están alineados con la visión y la revisión estratégica de nuestra compañía.

También incluimos información sobre cómo aportamos a los objetivos de desarrollo sostenible y cuáles hemos seleccionado para aportar de manera decidida por ser de especial relevancia para nuestros grupos de interés.



## 102-5

SIDOC S.A.S. es una sociedad por acciones simplificada, con capital 100% privado.



## 102-49; 102-50; 102-51

Este informe responde al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021. Fue publicado en el mes julio de 2022 e incluye nuestras operaciones en el territorio nacional.



## 102-56

Hemos contado con el soporte y asesoría de Icontec y nos basamos en los estándares del Global Reporting Initiative (GRI) para la selección de los contenidos e indicadores incluidos.



## 102-53

Para mayor información sobre este informe, puede comunicarse con Angie L. López C., Asistente de Gerencia, al correo [angie.lopez@sidocsa.com](mailto:angie.lopez@sidocsa.com).







El 2021 fue un año lleno de desafíos: cuando apenas nos recuperábamos de la pandemia, vino el paro nacional y los bloqueos que afectaron especialmente a Cali y el suroccidente colombiano, con inmensas consecuencias económicas y sociales.

Esta situación llevo a las empresas de la región a hacer un proceso de reflexión sobre la gran responsabilidad de trabajar en la reconstrucción del tejido social y en la generación de oportunidades.

La época en que la principal razón de ser de las organizaciones era generarles valor a sus accionistas quedó atrás hace mucho tiempo. Solo las empresas que le apuesten a la triple cuenta económica, social y ambiental, y que tengan un propósito superior, serán sostenibles.

Conscientes de eso Sidoc, desde sus inicios hace más de 35 años, ha tenido un interés genuino en el bienestar de sus colaboradores, proveedores y de la comunidad, basando sus relaciones en los principios de respeto y equidad. Mucho antes de que se definieran los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el 2015, nuestra empresa creó su fundación, que nació como herramienta de responsabilidad social y civil en el 2005, iniciando su proyecto de distribución de utilidades a sus colaboradores en el año 2006.

En nuestra organización aplicamos la filosofía de crecimiento compartido con todos los grupos de interés con la seguridad que “si a Sidoc le va bien, a todos nos va bien”. Actuamos bajo el lema de “Trabaje duro y sea buena persona” de nuestro fundador, quien nos ha inculcado que es más fácil conseguir buenas personas para capacitarlas y convertirlas en buenas profesionales y no al contrario.

Actualmente estamos trabajando para obtener el sello de equidad de género con equipares y el sello de sostenibilidad con el ICONTEC.

Hoy podemos decir que nos sentimos orgullosos del camino que hemos recorrido y nos ha posicionado como una empresa exitosa y reconocida por su aporte social en la región, al punto que nos valió el

reconocimiento de “Empresa inspiradora” por parte de la Andi en 2019.

Sin embargo estamos convencidos de que todavía tenemos mucho por hacer. El año pasado, como consecuencia del paro nacional y después de un proceso de escucha activa liderado por Propacífico, la Andi y otras organizaciones de la región, participamos activamente en la alianza “Compromiso Valle” aprovechando la experiencia de la Fundación Sidoc en la comuna 20 de Cali y en otros territorios del Suroccidente Colombiano con el programa “Forjar oportunidades”.

En el 2021 también desarrollamos junto con Cementos San Marcos el programa “Familias a la obra” en su primera versión con 200 trabajadores de la construcción y sus familias. El proyecto se enfocó en la generación de oportunidades para el mejoramiento de su calidad de vida por medio de un programa integral que incluyó acompañamiento psicosocial en las dimensiones personales, familiares, productivas y comunitarias con un enfoque en la superación de vulnerabilidad y construcción de tejido comunitario. Los maestros de obra tuvieron acceso a capacitaciones, acero y cemento para el mejoramiento de sus viviendas y capital semilla para sus emprendimientos. “Familias a la obra” fue una apuesta ganadora que recogió toda la experiencia de la Fundación Sidoc al servicio de un segmento informal y poco atendido de la población. Esperamos poder continuarlo en el 2022.

Desde el punto de vista económico, el paro nacional de mayo nos afectó aún más que el aislamiento preventivo obligatorio que se derivó de la pandemia en términos de días de parada de la planta de producción. Los bloqueos, la imposibilidad de tener a nuestros colaboradores de planta laborando y la falta de insumos y materias primas retenidas en el puerto de Buenaventura nos obligaron a interrumpir la producción durante 25 días. Sin embargo, pertenecer al sector de la construcción, que ha sido el gran dinamizador de la economía pos pandemia, nos permitió cerrar un excelente año. En el 2021 logramos consolidar nuestra producción en la planta que le compramos al grupo Gerdau en el 2017 gracias a nuestro excelente equipo humano y a las importantes

inversiones en capex que venimos haciendo. Alcanzamos un incremento en volumen superior al 22% en el proceso de laminación, 27% en la figuración y 32% en malla electrosoldada.

En el 2022 esperamos seguir creciendo para estar a la altura de las necesidades de acero estructural del país, razón por la cual pondremos en marcha otro horno eléctrico para la producción de palanquilla, que nos permitirá incrementar el proceso de la acería en un 30 %.

Sidoc es una siderúrgica semi-integrada, es decir que parte de la chatarra como materia prima, somos un claro ejemplo de economía circular. En el 2021 reciclamos cerca de 267.000 toneladas en todo el país alcanzando un crecimiento del 29 % frente al 2020. Sin embargo, Colombia, por no ser un país industrializado, es deficitario en generación de chatarra, con el agravante que se exporta un porcentaje importante. Por esa razón estamos trabajando en abrir mercados para la importación: En el 2021 compramos 249 mil nacionales y 18.600 importadas, procedentes de Panamá, Chile y Bolivia, y para el 2022 esperamos también traer de Venezuela y Perú, entre otros países.

Adicionalmente estamos avanzando en nuestra visión de ser los líderes en la oferta de materiales y soluciones para la construcción en el suroccidente colombiano, no solo de los productos de acero que fabricamos sino en la comercialización de cemento y más de 33 categorías de productos complementarios para la obra gris. Crecimos un 31 % en la comercialización de cemento y un 32 % en los otros productos.

En el 2021 incrementamos nuestra inversión en la Cementera San Marcos, logrando una participación mayoritaria, lo cual constituye un paso muy importante para seguir consolidando nuestras inversiones en el sector.

Con el fin de seguir apoyando el segmento de las ferreterías medianas y pequeñas, y siendo coherentes con nuestro principio de crecimiento compartido, en el 2021 logramos implementar la estrategia digital "Mi tienda Sidoc" que cerró el año con una participación de 102 clientes y que busca apoyarlos eliminando la operatividad y generándoles más valor.

Como líder de Sidoc tengo el compromiso de garantizar su sostenibilidad, y para ello estamos trabajando todos los días en mejorar la productividad de todos los procesos. En el 2020 empezamos una capacitación de lean manufacturing en la universidad Icesi y comenzamos la implementación del programa de minicompañías que estamos seguros nos va a ayudar en nuestro propósito de volvernos una compañía de talla mundial.



**MARCELA  
MEJÍA  
VALENCIA**

**GERENTE GENERAL**

## 04 ¿QUIÉNES SOMOS? 102-1

La Siderúrgica del Occidente S.A.S. es una compañía de capital 100 % colombiano cuya historia de progreso está íntimamente ligada al desarrollo y el progreso de la región.

En Sidoc fabricamos acero estructural. Detrás de cada producto fabricado hay un equipo humano de más de 727 personas comprometidas, dando todo su esfuerzo para garantizar los más altos estándares de calidad con el fin de crear productos y servicios que aseguren la total satisfacción de nuestros clientes. Somos referentes en la región del Valle del Cauca por nuestro compromiso con el equipo humano (pioneros en el programa de redistribución de utilidades con nuestros empleados), el medio ambiente y la sociedad (mediante nuestra fundación). En Sidoc apostamos a establecer relaciones de confianza .

Nuestro lema es “Mucho más que acero”, y demuestra que detrás de cada producto de acero que producimos y cada material de construcción que comercializamos hay un equipo humano comprometido con la calidad, la entrega oportuna del material y un excelente servicio al cliente que promueve el crecimiento compartido y la construcción de país.

### 4,1 ¿QUÉ HACEMOS?

#### NUESTRO PRINCIPAL INSUMO ES LA CHATARRA

Convertimos la chatarra en el acero que sostiene los proyectos más importantes de la región, convirtiéndonos en un claro ejemplo de economía circular en el suroccidente colombiano.

### 4,2 ¿QUÉ NOS DIFERENCIA?

Somos una empresa líder en el suroccidente colombiano comprometida con la sostenibilidad social y ambiental de la región que genera confianza a sus grupos de interés. Así garantizamos productos y soluciones de alta calidad para la construcción con excelencia en el servicio logístico, generando crecimiento compartido.





4,3

**NUUESTRO  
PROPÓSITO**

**CRECER JUNTOS  
PARA CONSTRUIR  
UN MEJOR PAÍS.**

## 4,4 NUESTROS PRODUCTOS

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**

Sidoc es considerada como una gran empresa. Al cierre de 2021 contábamos con:

**727**  
EMPLEADOS  
DIRECTOS

**103**  
EMPLEADOS  
INDIRECTOS

Operaciones en todo el territorio nacional con ventas por valor de:

**\$ 937.553.765**

### Así es nuestro proceso productivo:



**4,5**

## **PRODUCTOS QUE HACEMOS Y COMERCIALIZAMOS**



### **PRODUCTOS QUE HACEMOS**



**MALLA ELECTROSOLDADA**



**GRAFIL**



**SIDOC DECK**



**ACERO FIGURADO**



**BARRA CORRUGADA**



**CHIPA CORRUGADA**





► Los códigos de Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de nuestras actividades son los siguientes:

ACTIVIDAD		CÓDIGO CIIU
	Fabricación de productos en hierro y acero	División 24: fabricación de productos metalúrgicos básicos. 241: industrias básicas de hierro y de acero. <b>2410: industrias básicas de hierro y de acero.</b>
	Transporte y distribución	División 49: transporte terrestre. 492: transporte terrestre público automotor. <b>4923: transporte de carga por carretera.</b>
	Reciclaje	3830: recuperación de materiales.

► En Sidoc contamos con la certificación de nuestro Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001 e ISO 45001, el sello de calidad del producto para barras corrugadas y el sello con reglamento técnico, que se ajustan a los requerimientos de las entidades de control de nuestro país.



NTC 2289 - 2015  
BARRAS CORRUGADAS Y LISAS DE ACERO DE BAJA ALEACIÓN, PARA REFUERZO DE CONCRETO



RESOLUCIÓN 1856 DE 2017  
BARRAS CORRUGADAS DE BAJA ALEACIÓN PARA REFUERZO DE CONCRETO RESISTENTES QUE SE FABRIQUEN, IMPORTEN O COMERCIALIZEN EN COLOMBIA



CERTIFICADO N° SC446 - 1



NTC 8806 - 2010  
ALAMBRE DE ACERO LISO Y GIRAFILADO Y MALLAS ELECTROSOLDADAS PARA REFUERZO DE CONCRETO



RESOLUCIÓN 0277 - 2015  
ALAMBRE DE ACERO LISO, GIRAFILADO Y MALLAS ELECTROSOLDADAS, PARA REFUERZO DE CONCRETO QUE SE FABRIQUEN, IMPORTEN O COMERCIALIZEN EN COLOMBIA







## PRODUCTOS COMERCIALIZADOS

### CEMENTO, ESTUCO Y COMPLEMENTOS

- Adhesivos de enchape
- Aditivos de construcción
- Cemento
- Estuco y relleno
- Impermeabilizantes

### MALLAS, ALAMBRES Y CERRAMIENTOS

- Alambres
- Mallas eslabonadas
- Mallas electrosoldadas

### LADRILLOS, BLOQUES Y COMPLEMENTOS

- Bloquelones
- Escalerillas
- Ladrillos estructurales
- Ladrillos farol

### PERFILES METÁLICOS

- Ángulo
- Láminas colaborantes
- Perfiles en C
- Platinas
- Perfiles de placa fácil
- Tuberías de mueble cold rolled
- Tuberías estructurales G50
- Tuberías de cerramiento
- Varillas
- Vigas IPE

### TEJAS

- Tejas metálicas
- Tejas de fibrocemento
- Tejas de policarbonato
- Tejas de barro

### CONSTRUCCIÓN LIVIANA

- Complementos y aditivos
- Láminas de fibrocemento
- Perfiles drywall
- Placa de fibrocemento board

### PINTURAS

- Anticorrosiva
- Esmaltes
- Pinturas para metales
- Vinilos

### PRODUCTOS PARA CERRAJERÍA

- Perfiles de acero
- Láminas de acero
- Complementos y accesorios

### SISTEMA ENTREPISO

- Mallas electrosoldadas
- Perfiles de placa fácil

# 4,6 DÓNDE OPERAMOS 102-4, 102-6

## ► PUNTOS DE VENTA PROPIOS



### CALI

**Tienda Santa Elena** Calle 23 No. 35 - 08  
**Tienda Alfonso López** Carrera 8 No. 76 - 03  
**Tienda Mojica** Calle 83 No. 28 D2-70

### VALLE DEL CAUCA

**Tienda Jamundí** Carrera 4 No. 7A- 29  
**Tienda Palmira** Calle 39 No. 27 - 59  
**Tienda Buenaventura** Calle 1#71a - 35

### RESTO DEL PAÍS

**Tienda Pasto** Cra 6 # 9 - 101 Km 4  
Salida al Sur. Vía  
Catambuco.  
**Tienda Pereira** Carrera 2 norte #10-13.  
Bodega Il. Dosquebradas



**Ámbito geográfico al que se dirige:**  
suroccidente colombiano 102-6

#### ► Sectores y tipos de clientes:

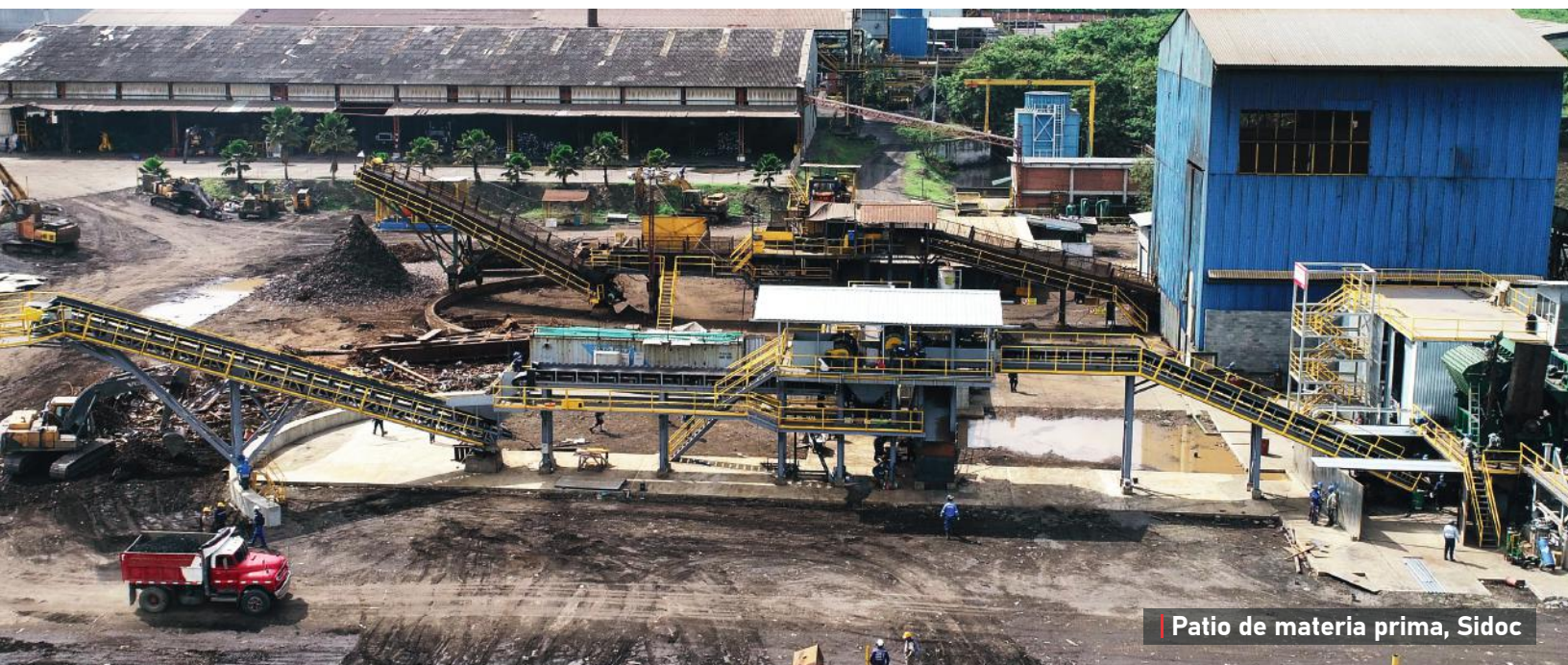
La distribución y comercialización de los productos que fabricamos las hacemos a través de constructores, ferreterías mayoristas, medianas y pequeñas. También comercializamos nuestros productos directamente al consumidor final a través de ocho tiendas propias denominadas "Tiendas Sidoc". Hay tres en Cali y cinco en Pasto, Palmira, Jamundí, Pereira y Buenaventura.

#### ► Desglose geográfico:

Adicionalmente, los productos que fabricamos los comercializamos en ferreterías y tiendas de construcción en los departamentos del Valle del Cauca, Cauca, Nariño, Quindío, Risaralda y Caldas, y en segunda instancia en Tolima, Huila, Putumayo, Caquetá, Antioquia y Chocó.

## EN LA ACTUALIDAD ESTAMOS VINCULADOS A LAS SIGUIENTES ASOCIACIONES:

- 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



Patio de materia prima, Sidoc

# 4,8 INFORMACIÓN DE EMPLEADOS 102-8/401-1

Para nosotros, el capital humano es lo más importante.

► Caracterización población sidoc

**727**  
Empleados Directos



**830**

Trabajadores directos e indirectos

**103**  
Empleados Indirectos

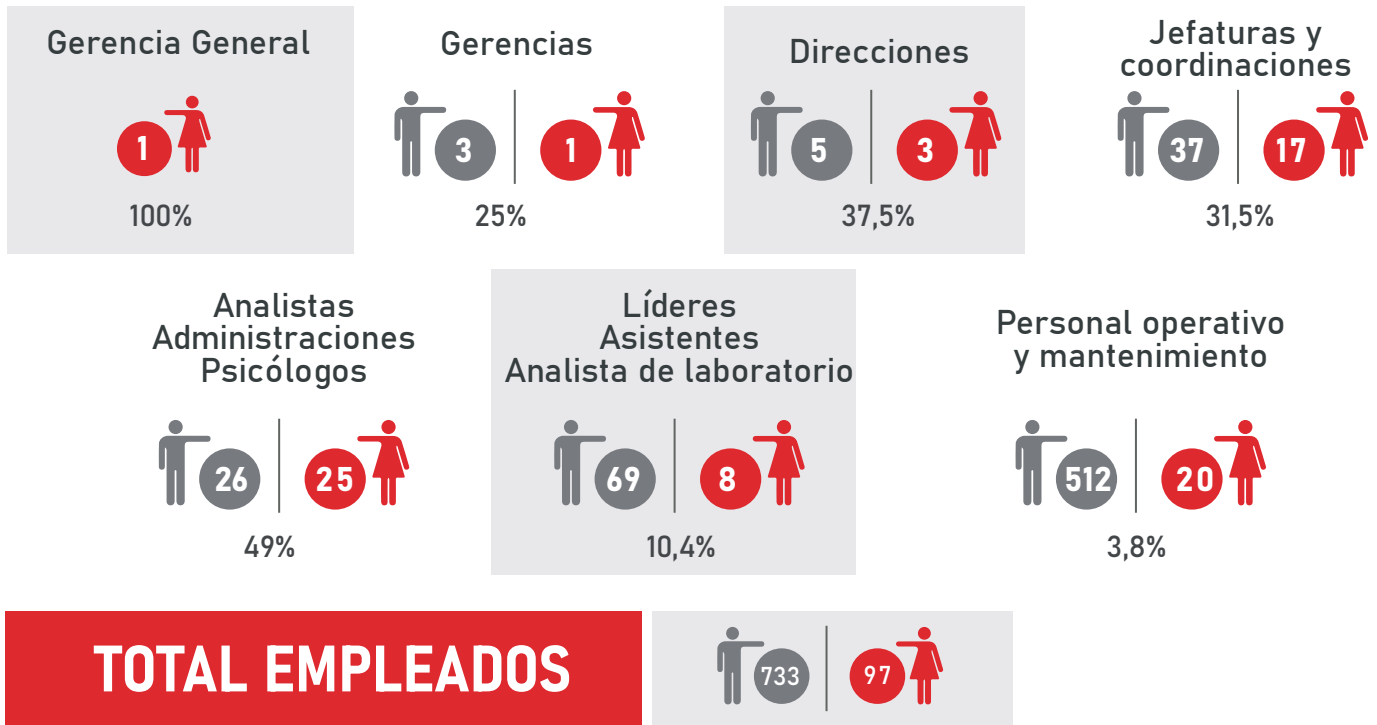


En el 2021 incrementamos en un 4,45% la contratación del personal directo y en un 13,95% el temporal con respecto al 2020.

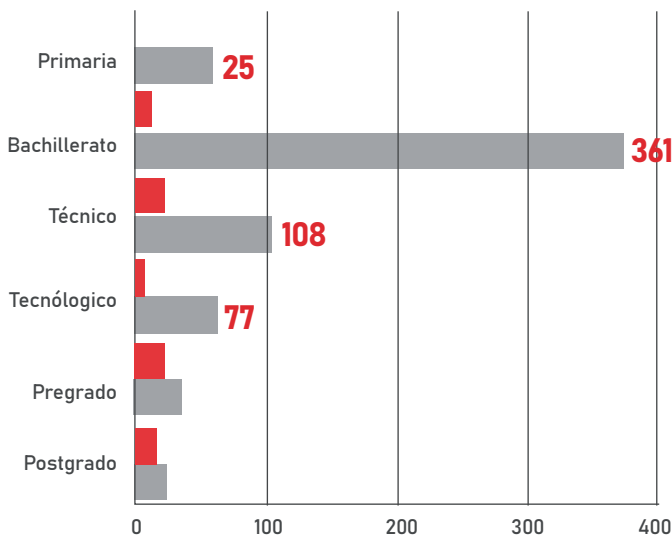
En Sidoc contratamos 63 trabajadores, 8 de los cuales ingresaron por contratación directa y 55 fueron vinculados una vez cumplieron el tiempo en la empresa de servicio temporal.



► Participación por género 



► Nivel académico 



Registramos el último nivel educativo terminado por los trabajadores, aún cuando en la actualidad estén estudiando.

► ¿cómo se reconoce usted? 

 NS/NR	<b>139</b>
 Mestizo	<b>179</b>
 No se identifica con ninguno	<b>223</b>
 Comunidades negras o afro	<b>119</b>
 Otro	<b>6</b>
 Pueblos o comunidades indígenas	<b>17</b>
 Mulato	<b>47</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>730</b>

4,9

## DURANTE EL AÑO 2021 IDENTIFICAMOS LOS SIGUIENTES CAMBIOS SIGNIFICATIVOS **102-10**

- 1.** Continuamos con la misma estructura accionaria en la empresa, siendo la principal compañía de Inversiones Grupo del Occidente.
- 2.** Adquirimos un lote conjunto a la planta de un área aproxima de 11.880 m<sup>2</sup> con el fin de prepararla ante una ampliación de su capacidad. Esta adquisición significa un crecimiento del 5 % del área física, para un total de 270.262 m<sup>2</sup>, aproximadamente.
- 3.** Ampliación del proceso de acería, en reunión llevada a cabo el 22 de abril de 2021, la junta directiva aprobó este cambio. Este consiste en trasladar el horno de fusión de la planta 1 a la planta 2 y operar con ambos hornos simultáneamente en la actual zona de acerías, lo que generaría una capacidad productiva de 30.000 toneladas por mes. Actualmente hay una capacidad de producción de 23.000 toneladas por mes.

Al cierre del 2021 el proyecto presentaba un avance de ejecución del 37%, comprometiendo el 19% del presupuesto. Se estima que el horno nuevo funcionará a partir de octubre de 2022.

- 4.** Adecuación de la antigua planta 1 (7.000 m<sup>2</sup>) para bodegas.



| Planta de producción, Sidoc



# ACTUACIÓN RESPONSABLE

---

Una de las cosas que más valora **Germán Arana**, líder de acería, es la transparencia de la información que existe en Sidoc: “Cada tres meses, desde hace mucho tiempo, la empresa nos informa si vamos bien, regular o mal”. En efecto, cada noventa días se convoca una reunión en la que los gerentes dan a conocer detalladamente el desempeño trimestral de Sidoc: revelan las cifras de producción, comparten los balances y hasta analizan el comportamiento del dólar para luego explicar cómo todo lo anterior influyó en la situación financiera. Luego hablan de la seguridad y la salud en el trabajo, abordan temas de bienestar y terminan entregando un porcentaje equitativo de las utilidades conseguidas a cada quien.

Ese no es el único espacio en el que se comparte la información, que siempre fluye sin contratiempos. Cualquier novedad es informada inmediatamente a través de los directores a cada una de las personas de las áreas de Sidoc. Y si eso no es suficiente, cualquier colaborador

puede interactuar con otra persona sin obstáculos ni protocolos: “Aquí todo el mundo puede hablar y manifestarse porque las puertas siempre están abiertas”, dice **Juan Carlos García**, Gerente de Operaciones. “La fraternidad que viene desde la parte administrativa llega a la parte operativa porque jamás ha importado el color del casco sino el fin común”, agrega **José Rodrigo Ortiz**, mecánico del área de acería.

No es casualidad que el porcentaje de desertión en Sidoc sea tan bajo y que tantas personas lleven los años que llevan trabajando en la empresa. Son indicadores que hablan muy bien de su clima laboral y que corroboran que el respeto y la confianza han consolidado un gran lugar para trabajar. **Anderson López**, conductor desde hace 10 años, lo define a su manera: “Sidoc es la mejor empresa por su calidad humana y por cómo trata a sus trabajadores: siempre se preocupa porque todos prosperemos y estemos mejor”.

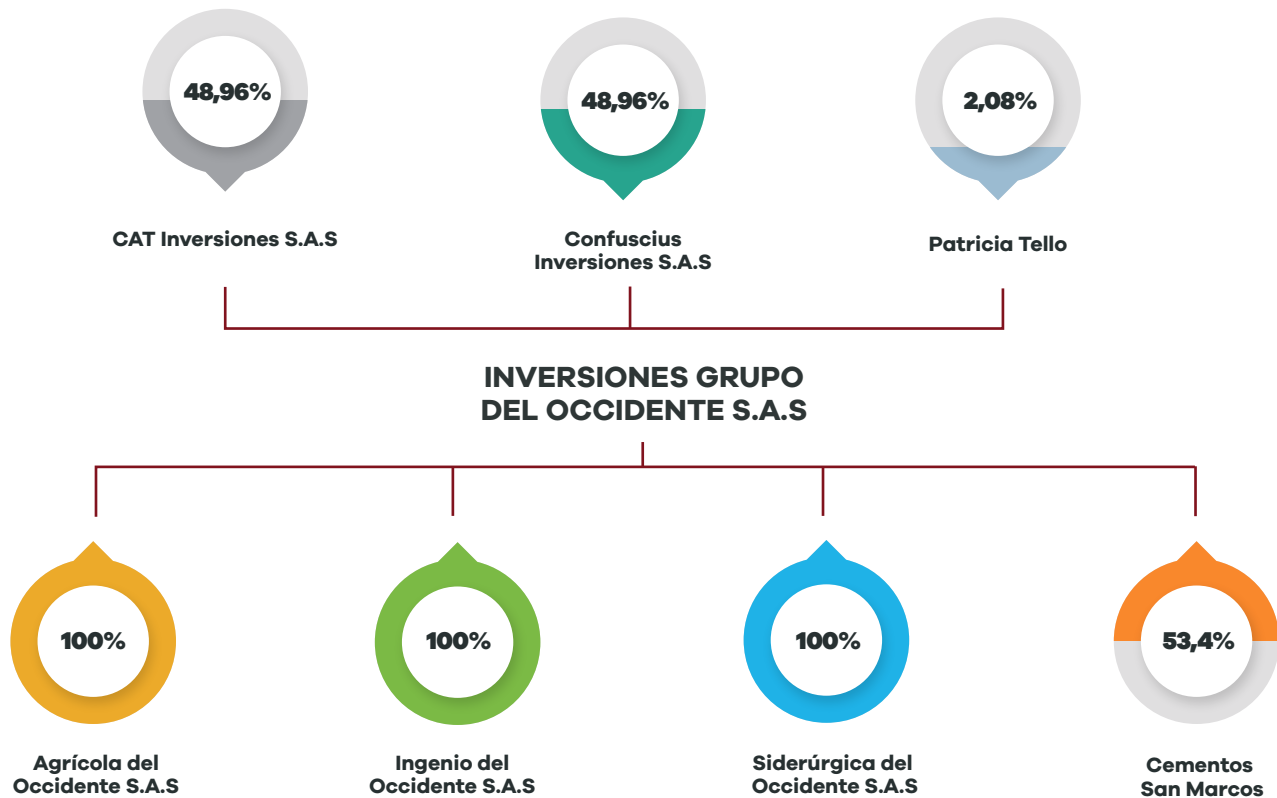
---



## 5,1 GOBIERNO CORPORATIVO

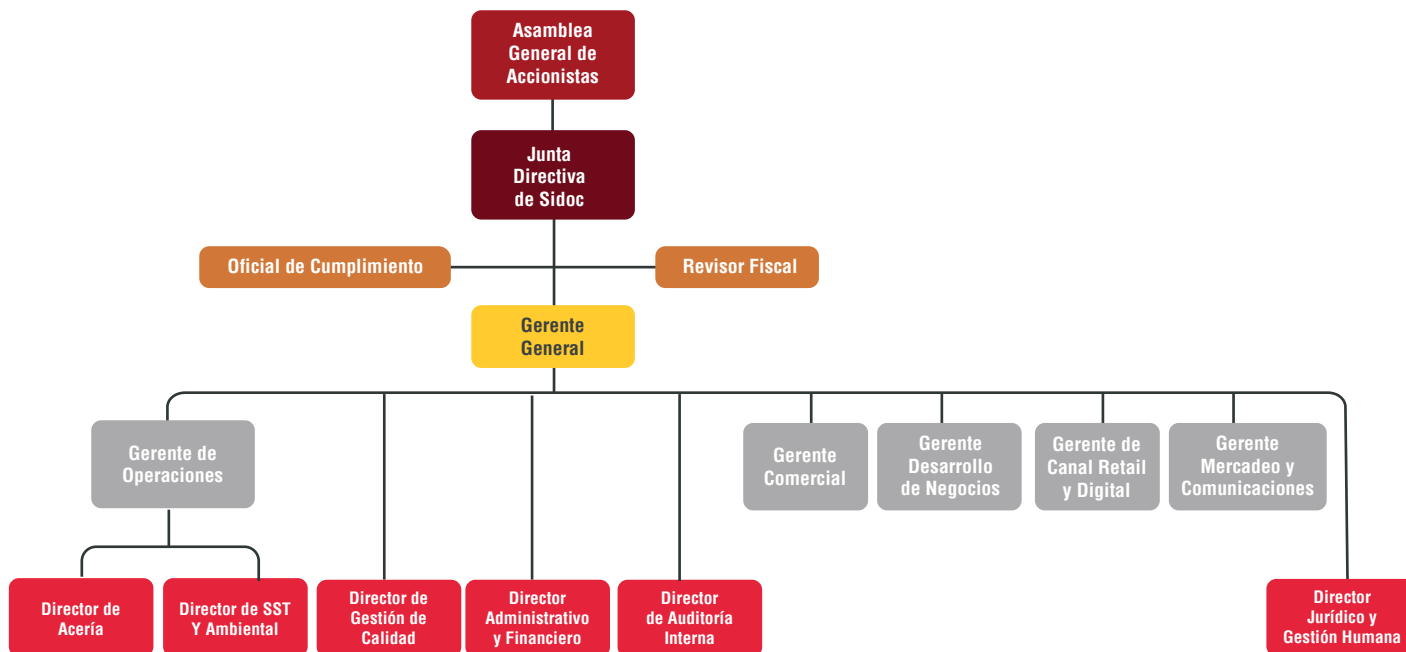
Nuestra estructura de gobierno, incluyendo los comités del órgano superior de gobierno. **102-18**

### Estructura organizacional Grupo del Occidente





## Estructura organizacional Proceso de Gestión de la Dirección



### 102-19

Proceso mediante el cual el órgano superior de gobierno delega su autoridad en la alta dirección y en determinados empleados para cuestiones económicas, ambientales y sociales.

El certificado de representación legal emitido por la Cámara de Comercio de Cali indica que:

- El gobierno, la administración y la representación de la sociedad está a cargo del gerente, quien será reemplazado en sus faltas absolutas, temporales o accidentales por un suplente.
- Son funciones de la junta directiva, entre otras, autorizar al gerente para tomar dinero en cuantía superior a los mil. (1.000) salarios

mínimos mensuales legales vigentes, autorizar al gerente para la celebración de todo contrato y para la ejecución de todo acto distinto a los indicados anteriormente cuando su cuantía exceda los mil (1.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

### 102-20

Cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales.

- Gerencia General
- Gerencia de Operaciones
- Gerencia de Mercadeo y Comunicaciones
- Gerencia de Negocios e Innovación





	Nombre del empleado	Descripción del cargo
01	Arabia María Isabel	Jefe de Mercadeo
02	Armitage Tello Christine	Gerente de Mercadeo y Comunicaciones
03	Armitage Tello Vivianne	Gerente de Desarrollo de Negocios
04	Balcázar Gómez María Fernanda	Directora de Auditoría Interna
05	Benítez John Alejandro	Jefe comercial
06	Buenaño Lobón Yaneth Victoria	Directora de Gestion de Calidad
07	Caicedo Jiménez José Gabriel	Jefe de Aprovisionamiento de Chatarra
08	Cardona Humberto	Gerente Retail y Digital
09	Cortés Ibargüen Carlos Andrés	Jefe de Proyectos
10	Forero Sotomonte Susana Andrea	Jefe de Proceso Acería
11	Galindo Vargas Juan Camilo	Jefe de Logística
12	García Cajiao Juan Carlos	Gerente de Operaciones
13	Garzón Lozada María Fernanda	Jefe de Almacén
14	Giraldo Albeiro	Jefe de Seguridad y Salud en el T rabajo
15	Giraldo Giraldo Juan Sebastián	Jefe de Materia Prima
16	González Blanco Jose Luis	Jefe de Mantenimiento Mecánico y Laminación
17	González Córdoba Paola Andrea	Jefe de Gestión Humana
18	González Perea Andrubar	Jefe de Figuración y Mallas
19	Magana Salazar Claudia Milena	Jefe de Procesos Ambientales
20	Medina Moreno Manuel Ricardo	Jefe de Seguridad Física
21	Mejía Valencia Marcela	Gerente general
22	Meléndez Devia Martha Lucía	Jefe de Tesorería
23	Mesa Carlos Arturo	Director de Seguridad y Salud en el T rabajo
24	Molpeceres Giraldo Enrique	Director administrativo y financiero
25	Muñoz Tascón Jaime Andrés	Jefe de Tecnologías de la I nformación
26	Ortega Ibarra Hernando Martín	Jefe de Laminación
27	Osorio Vidal Paola Andrea	Jefe de Contabilidad
28	Plazas Javier	Jefe de Mantenimiento Mecánico de Acería
29	Prado Armitage Daniel	Jefe de Innovación
30	Rabón Farfán Efrén Florentino	Jefe técnico de Control de Calidad
31	Rengifo Botero Juan Fernando	Jefe de Compras
32	Riascos Alomía Edinson	Director jurídico y de Gestión Humana
33	Rodríguez Alejandro	Jefe de Gestión de Contratistas
34	Rodriguez Bermudez Luis Hernando	Jefe de Mantenimiento Eléctrico
35	Rodríguez Leal Alexander	Jefe del parque automotor
36	Rosas Juan Sebastian	Jefe de Comunicaciones
37	Sandoval Carrasquilla John	Jefe de Mantenimiento Mecánico de Acería
38	Velásquez Tello Andrés Felipe	Gerente Comercial

## 5,4 ÉTICA Y TRANSPARENCIA

De los cuatro valores corporativos que tiene Sidoc, integridad, excelencia, respeto y confianza, **Luz Adriana Villada**, oficial de cumplimiento para los programas de Ética y transparencia y Prevención de delitos y lavado de activos, cree que los más arraigados son los últimos dos.

“En otras compañías hay muchos protocolos: a los directivos hay que decirles ‘doctores’ y les despliegan alfombras rojas en sus gerencias y direcciones, pero en Sidoc es distinto porque las puertas siempre están abiertas, por lo que todos tienen la propiedad de hablar con cualquier otra persona sin importar su nivel en la organización”, dice ella sobre el respeto.

Para **Juan Carlos García**, Gerente de Operaciones, “todos somos pares a pesar de que hay jefes porque nadie manda sino que acompaña los procesos. La autoridad se gana trabajando duro y siendo buena gente”.

“**WORK HARD & BE NICE TO PEOPLE**”  
 (“Trabaje duro y sea buena persona”)

Esta frase la descubrió **Maurice Armitage** en un afiche del artista gráfico Anthony Burrill un viaje que hizo a Londres, Inglaterra. Cuando la leyó se identificó tanto con ella que la adoptó como parte de su filosofía de vida. Hoy es uno de los dos principios institucionales de Sidoc —el otro es “la vida por encima de todo”.

**Germán Arana**, Líder de Acería con una trayectoria de 22 años en la compañía, ratifica todo lo anterior: “Tenemos comunicación directa con don Maurice, quien siempre nos enfatiza que Sidoc es nuestra. Él confía en nosotros y nosotros nos sentimos empoderados porque sabemos que si a Sidoc le va bien, a todos nos va bien”.

**Edinson Riascos**, Director Jurídico y de Gestión Humana, destaca que los grandes resultados de la empresa se deben a las personas que laboran en ella: “Ahora hay más máquinas y mejor tecnología, pero el desarrollo se empezó a gestar desde los tiempos de la planta 1. Las máquinas son un complemento porque el éxito y la esencia están en los seres humanos. Por eso uno de nuestros objetivos es permitir el acercamiento de todos los trabajadores a la administración de Sidoc de tal forma que haya una relación de confianza”.

Los valores de hoy corresponden a lo que sembramos en el pasado, coincide Luz Adriana. Por eso trabajar en Sidoc es tan delicioso y enriquecedor.



El porcentaje de deserción de Sidoc es muy bajo y la mayoría de las personas que trabajan en la planta llevan mucho tiempo activas, lo que indica que la compañía es un gran lugar para trabajar gracias a la integridad, la excelencia, el respeto y la confianza que todos aplican.



# PROGRAMA DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

## OBJETIVO DEL PROGRAMA 103-1

Aseguramos la promoción y el desarrollo del cumplimiento de los requisitos legales y el buen comportamiento ético por medio de la cultura de transparencia y el comportamiento ético, generando solidez y confianza con nuestros grupos de interés.

## NUESTROS VALORES 102-16

Buscamos trascender en el tiempo y plasmar nuestros valores y directrices éticas como una forma de consolidar las relaciones entre las partes interesadas.



- **Respeto:** trata a los demás como te gusta que te traten a ti.
- **Integridad:** actúa bien aunque no te estén viendo.
- **Excelencia del personal:** da lo mejor de ti en todo lo que hagas.
- **Confianza:** transparencia entre nuestros directivos, empleados, clientes y proveedores con el fin de construir relaciones de largo plazo y crecer de manera conjunta.

Conoce nuestro código de ética en:

[www.sidocsa.com](http://www.sidocsa.com)

## NUESTROS PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

- Trabaje duro y sea buena persona.
- La vida por encima de todo.

## 103-2

## PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO

Contamos con un sistema de compliance que busca, mediante nuestros valores corporativos, combatir la corrupción en todas sus formas y prevenir ser un canal para los delitos de lavado de activos y financiación del terrorismo, buscando fortalecer la economía de la región.

\*Conoce nuestro folleto de cumplimiento en:

<https://sidocsa.com/wp-content/uploads/2021/07/folleto-cumplimiento-sagr-laft-web.pdf>.

- Manual de cumplimiento
- Código de ética
- Política de protección de datos personales
- Política de debida diligencia
- Política de cero tolerancias al soborno y la corrupción
- Política de manejo de conflictos de interés

## LÍNEA DE TRANSPARENCIA

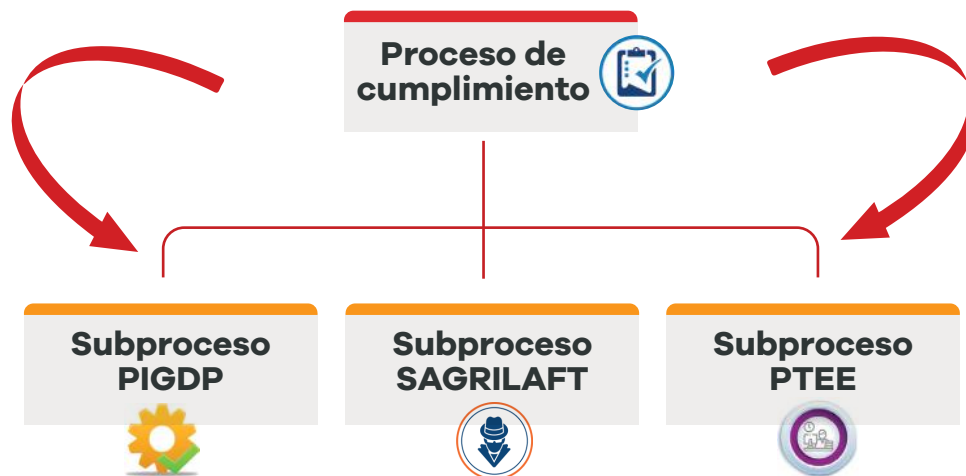
La Línea de transparencia es el canal para que nuestros grupos de interés reporten comportamientos contrarios al Código de ética.

**Correo electrónico:** [lineatransparencia@sidocsas.com](mailto:lineatransparencia@sidocsas.com).

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

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 Sagrilajt, 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.

### Sistema Integral





**CAPACITACIONES** 205-2

**4000**

Trabajadores formados con nuestros valores corporativos, ética, debida diligencia, protección de datos y riesgos de cumplimiento.



06

## MODELO DE SOSTENIBILIDAD

A pocos metros de las colosales montañas de chatarra que hay en la extensa planta de Sidoc, montañas que son alimentadas diariamente con más de 600 toneladas de desechos metálicos, hay un lago repleto de peces que llama la atención. ¿Cómo pueden desarrollarse tan saludables en un paisaje dominado por el polvo y el calor? También hay patos e iguanas llenas de vitalidad y arbustos frondosos cuyas ramas dan descanso y sombra a cientos de aves de paso.

Que haya flora y fauna silvestre en ese contexto resulta llamativo, pues Sidoc es el reciclador más grande del suroccidente colombiano. Todo el acero que produce proviene de la chatarra que recicla, y ese acero lo puede volver a reciclar, fundir y reciclar infinitas veces hasta el hartazgo. Entonces que la naturaleza pueda convivir allá, con armonía, en medio de tantos procesos industriales, habla muy bien del tratamiento que le hacen a los residuos y la efectividad que han alcanzado para capturar las emisiones.

**Duberney Suárez**, quien junto a su hermano fundó la chatarrería Metales Suárez, es uno de los proveedores más incondicionales de Sidoc: cada mes recolecta 1.500 toneladas de chatarra para vendérselas y depositarlas en la planta de Yumbo con la ayuda de 12 camiones. La bodega donde la acumulan para luego distribuirla queda en el barrio Sucre y mide 3.000 metros cuadrados. Diez años atrás alquilaban una pequeña chatarrería de 150 metros cerca de ahí. ¿Cómo lograron crecer sosteniblemente en tan poco tiempo? Duberney dice que gracias a la legalidad: “Yo les recomiendo a los chatarreros que están empezando que se formalicen para que puedan acceder a créditos bancarios, que eso es lo que los ayudará a crecer, porque así fue que nosotros crecimos”.

**Norberto Henao**, único dueño de la empresa de reciclaje Despro N.H., le compra a Sidoc la tierra que queda luego de que la chatarra pasa por la máquina fragmentadora. Mensualmente recoge 300 toneladas que transporta a su planta ubicada en El



Carmelo, Candelaria, para que un equipo de 45 mujeres cabeza de familia (de las cuales 14 son de Venezuela) extraigan manualmente materiales aprovechables como el plástico, el cobre, el bronce y el aluminio. Una vez separados, Norberto los vende a otras empresas. “El reciclaje es minería urbana que sirve para darle una segunda oportunidad a los elementos y la economía circular sirve para reaprovechar los residuos e introducirlos nuevamente a la cadena productiva”, explica.

Norberto se siente orgulloso de ser reciclador, un oficio que empezó su tío hace más de 30 años cuando llegó de Antioquia al Valle del Cauca a pie para luego dedicarse a reciclar en la calle con una carretilla de madera y dos ruedas de acero. Después, con la ayuda de su hermano, el papá de Norberto, compraron una camioneta para aumentar su capacidad de recolección, y años después Norberto se les unió cuando alcanzó la mayoría de edad. Hoy tiene 55 años, más de 50 empleados, tres hijos, una casa de tres pisos y un patrimonio que se lo debe completamente al reciclaje.

## “ Sidoc es una organización sostenible”

**Juan Carlos García**  
Gerente de Operaciones

---

“Sidoc es una organización sostenible”, afirma **Juan Carlos García**, su Gerente de Operaciones: “Hemos sido la siderúrgica más rentable por muchos años en utilidades sobre las ventas haciendo las cosas por las buenas, sin atropellar a nadie. Pero así como transformamos el acero, también transformamos a las personas. Y esas transformaciones se pueden ver por todos lados: hay personas que entran en una posición y con el tiempo se han desarrollado liderando procesos en puestos muy importantes. Eso reafirma que todo lo bueno que uno hace se le devuelve diez veces. Es la historia de Sidoc”.



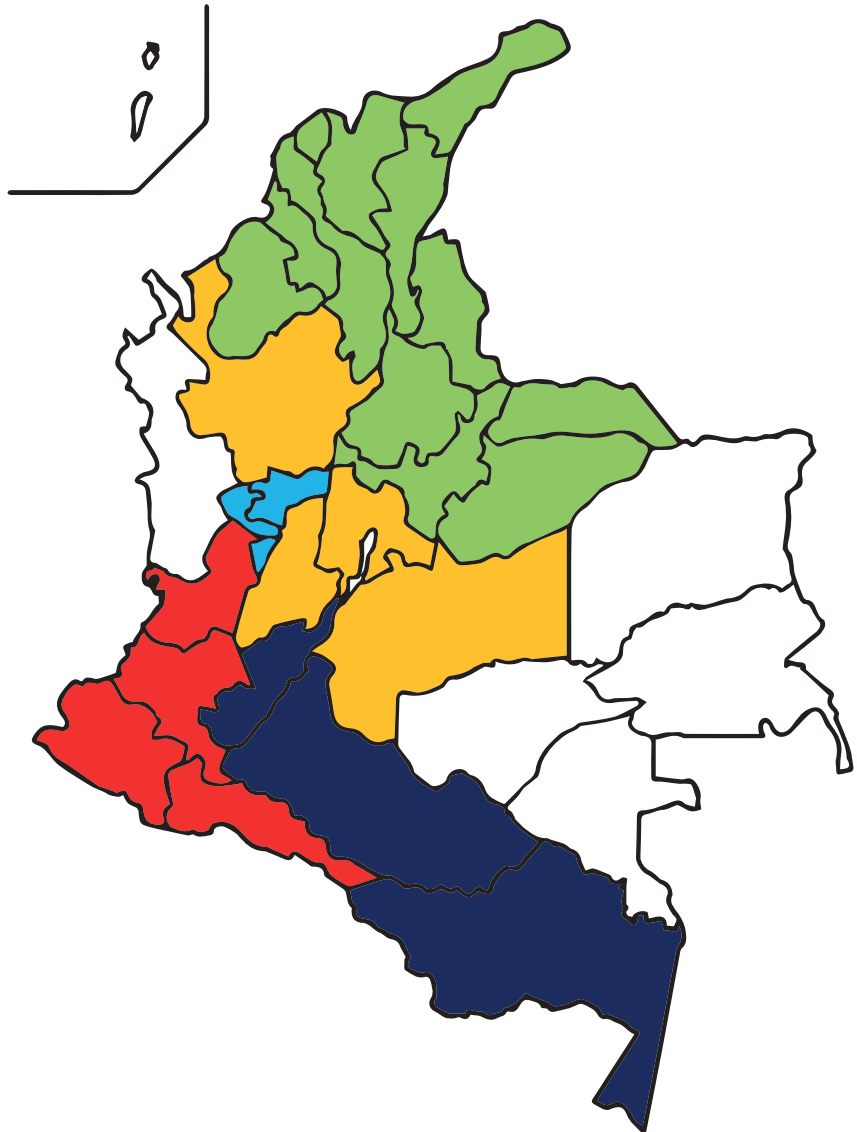


| Patio de materia prima, Sidoc

# CHATARRA 2021 102-9

## PROVEEDORES NACIONALES

- NORTE  
 N° Proveedores: 44  
 CantChatarra: **56,860 ton**
- CENTRO  
 N° Proveedores: 80  
 CantChatarra: **61,270 ton**
- EJE CAFETERO  
 N° Proveedores: 67  
 CantChatarra: **15,878 ton**
- ORIENTE  
 N° Proveedores: 42  
 CantChatarra: **14,298 ton**
- SUR OCCIDENTE  
 N° Proveedores: 381  
 CantChatarra: **100,803 ton**



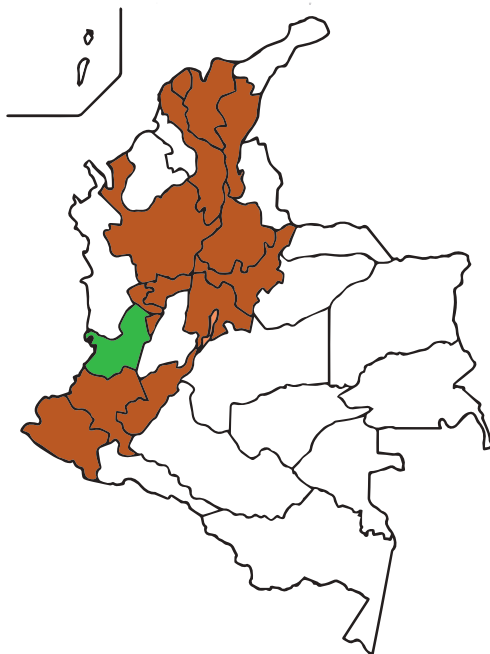
## PROVEEDORES INTERNACIONALES

- Panamá: 3**
- Chile: 1**
- Perú: 1**
- Bolivia: 1**
- Venezuela: 1**

# COMPRAS 2021

## PROVEEDORES NACIONALES

DEPARTAMENTO	CANTIDAD
Antioquia	35
Atlántico	13
Bogotá	95
Bolívar	2
Boyacá	10
Caldas	5
Cauca	5
Cundinamarca	20
Huila	1
Magdalena	1
Nariño	1
Quindío	1
Risaralda	3
Santander	1
Valle del Cauca	315
<b>TOTAL</b>	<b>508</b>



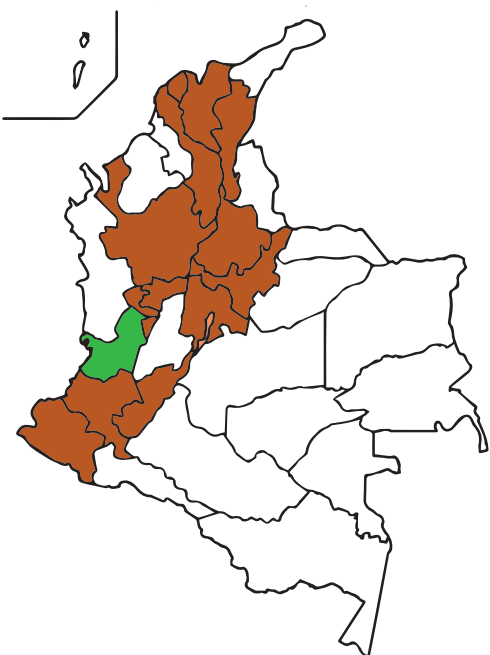
## PROVEEDORES INTERNACIONALES

PAÍS INTERNACIONAL	CANTIDAD
Alemania	6
Argentina	1
Austria	1
Bolivia	2
Brasil	3
Canada	2
Chile	2
China	3
España	3
Estados Unidos	14
Francia	1
Italia	2
Japón	1
México	4
Panamá	4
Perú	3
Singapur	1
Suiza	2
Vietnam	1
Corea del Sur	1
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>

# SERVICIOS 2021

## PROVEEDORES NACIONALES

DEPARTAMENTO	CANTIDAD
Antioquia	18
Atlántico	3
Bogotá	40
Bolívar	1
Boyacá	2
Caldas	2
Cauca	0
Cundinamarca	4
Huila	0
Magdalena	0
Nariño	2
Quindío	1
Risaralda	3
Santander	0
Valle del Cauca	267
<b>TOTAL</b>	<b>343</b>



## 6,1 ESTRATEGIA

Desde nuestra fundación hemos considerado la sostenibilidad como eje fundamental que lidera nuestras conductas y la toma de decisiones. Por eso es que en cada acción tenemos la oportunidad de imprimirle fuerza a este gran propósito.

El acero nos entrega el canal para aportar decididamente a las comunidades donde actuamos. Es un material que provee durabilidad a todas las construcciones donde se emplea y a su vez dinamiza la economía. Y al provenir del material reciclado, permite ser parte fundamental de la economía circular.

Partiendo de lo anterior y para definir nuestra estrategia continuamente, hacemos monitoreo del contexto tanto interno como externo, nos referenciamos con buenas prácticas de la industria del acero y estamos acompañados por entes como Icontec, que nos guían en la formulación.

### SIDOC EN CIFRAS:



**8**

tiendas directas



**+700**

empleos directos



**267.700**

Toneladas recicladas al año  
(Nacionales e importadas)



**\$3.177**

Millones de donaciones al año  
(Sidoc y Fundación Sidoc)

Los principales atributos que definen nuestra estrategia son los siguientes:



Cultura organizacional muy arraigada en los líderes, coherencia en el discurso entre ellos 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 que apuntan a la mejor continua de la organización en aspectos relacionados con calidad, medio ambiente y salud y seguridad en el trabajo.



Medición de los impactos ambientales y compromiso por la mejor continua, no solo por el cierre de los pasivos ambientales o el cumplimiento legal, sino por ir más allá de lo mínimo requerido.



Cultura de crecimiento compartido y trabajo de la mano con la cadena de valor: clientes, proveedores, colaboradores, chatarreros y la comunidad.



Competitividad y resultados financieros que demuestran la eficacia de la estrategia planteada.



## 6,2 ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y GRUPOS DE INTERÉS 102-40 102-42

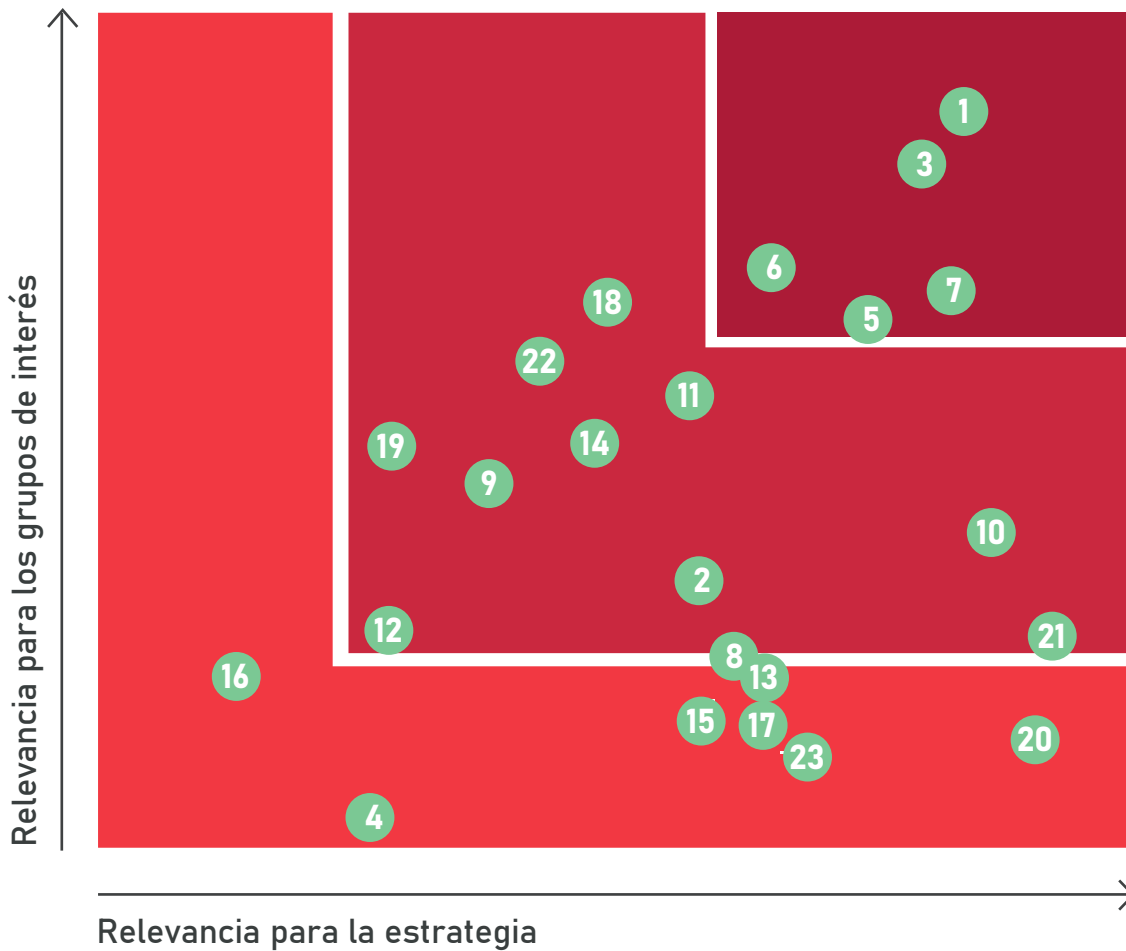
Para la construcción de esta información fue necesario analizar nuestro entorno, donde identificamos los siguientes grupos de interés:

1. Proveedores de bienes y servicios
2. Contratistas
3. Proveedores de materia prima
4. Trabajadores
5. Clientes
6. Comunidades aledañas
7. Otros actores de la sociedad civil
8. Junta Directiva

Por medio de encuestas donde consultamos 23 asuntos materiales, pudimos recolectar información que habla de sus principales intereses.

Esta información se contrastó con la estrategia que, en materia de gobernanza, responsabilidad social y ambiental, ha direccionado a nuestra compañía con la visión y el direccionamiento estratégico.






Esta valoración nos arrojó los siguientes resultados:



**102-43** **102-47**

- |  |                                       |   |
|--|---------------------------------------|---|
| 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      |   |

En coherencia, los resultados nos guían hacia las prioridades y asuntos que marcarán la pauta de la información contenida en el informe, así como también provee información de contexto para ser tomada en cuenta en las revisiones por la dirección, ya sea para realizar ajustes al direccionamiento estratégico o para crear nuevas prioridades. Estos asuntos materiales aparecen en orden de prioridad:

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

# OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

## 6,3



### Milciades Murillo

Creador del primer fondo de ahorro, lo que es hoy la DDA.

Lo que comenzó en el 2004 como un fondo de ahorro entre los mismos trabajadores para cubrir sus emergencias y calamidades domésticas, hoy en día es un sólido programa de distribución de utilidades que el año pasado le generó a cada empleado de Sidoc un ingreso adicional de \$8.298.000 sin contar los sueldos y las prestaciones legales.

**Milciades Murillo**, quien ingresó a la compañía como operario de soldadura y se pensionó en el 2019 manejando el horno de calentamiento, recuerda muy bien que fueron 20 los trabajadores que establecieron una cuota mensual de \$5.000 para depositar en una cuenta de ahorros que abrió con dos compañeros más: Pablo Angulo y Juan Sandoval. Y establecieron que la única condición para prestar plata del fondo era en caso de calamidad. Pero al cabo de unos meses ocho compañeros se retiraron y Milciades le pidió ayuda a Maurice Armitage para que la empresa aportara recursos y no se perdiera su iniciativa.

En ese entonces Sidoc no era lo que es hoy: tenía menos de 400 empleados, una sola planta y no pasaba por un buen momento comercial. Sin embargo don Maurice, al escuchar la solicitud, le gustó la idea para que los trabajadores no tuvieran que pedir préstamos con altos intereses y la

mejoró: “Figura, a mí me queda muy difícil ayudar a 12 empleados solamente, así que escúchame bien lo que te voy a decir: difundí que vamos a crear un fondo donde la cuota mínima es de \$10.000 y la máxima es de \$50.000, y que por cada peso que la gente ponga al mes, Sidoc pone el doble”.

Entonces Milciades fijó carteles en toda la planta para anunciar el trato al que había llegado y empezó a invertir en el fondo de ahorro: “Empezamos en la primera quincena de septiembre del 2004 y tres meses después, en diciembre del mismo año, don Maurice nos devolvió lo que había prometido. Yo alcancé a dar \$90.000 y me devolvieron \$180.000. Entonces cuando los demás se dieron cuenta que era cierto, todos se metieron con el tope y cada tres meses les devolvían el doble”. Así nació el programa de distribución de utilidades de Sidoc.

En todo este tiempo son muchos los empleados que han cumplido sus sueños gracias a esa distribución de utilidades. **Juan Anselmo Mondragón**, por ejemplo, logró construir su propia casa de dos pisos en Yumbo. Manuel Galindo, por su lado, las comparte con su hijo y esposa para comprar ropa y hacer mejoras en su hogar. El mismo Milciades pudo pagarle una carrera a su hija Rosa Trinidad, quien se graduó como tecnóloga de alimentos de la Universidad del Valle, y también construyó el segundo piso de su casa ubicada en la urbanización Los Mangos de Palmira, desde donde reflexiona sobre el impacto que tiene este programa: “Desde que empezaron a recibir utilidades, todos empezaron a preocuparse más por la empresa, a trabajar con más moral y mayor entusiasmo; trabajaban sonrientes porque empezaron a contar con una plata que antes no tenían Gracias a esas utilidades, muchos compañeros hoy tienen su vivienda, su carrito y su moto. Como dice don Maurice, si a la empresa le va bien, a nosotros nos va mejor”.

Según nuestros temas de materialidad, estamos alineados a los siguientes objetivos de desarrollo sostenible priorizados.



### OBJETIVO 1. FIN DE LA POBREZA

- Programa “Familias a la obra” (Cali – Jamundí).
- Fundación Sidoc: enfoque territorial en la comuna 20 (Siloé).



### OBJETIVO 5. IGUALDAD DE GÉNERO

- Somos una organización que potencia el liderazgo femenino.



### OBJETIVO 6. AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO

- Circuito cerrado de agua que nos permite reutilizarla en más del 90 % a través de la reposición por evaporación.
- Tratamiento de aguas doméstica y el no vertimiento de las industriales



### OBJETIVO 8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

- Programa de distribución de utilidades.
- Fortalecemos el clima laboral, la comunicación y la integración de los trabajadores a través del deporte y las actividades recreativas.
- Estrategia de fidelización con los clientes.
- Gestión del talento humano a partir de capacitaciones, apoyo en estudios y certificaciones.
- La vida está por encima de todo.
- Crecimiento compartido con colaboradores y grupos de interés.



### OBJETIVO 9. INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA.

- Proveemos un producto resiliente, fiable y de calidad.
- Plataforma “Mi tienda Sidoc”.



### OBJETIVO 11. REDUCCIÓN DE DESIGUALDADES

- “Familias a la obra”.
- Intervención en infraestructura en zonas vulnerables.
- Somos ejemplo de economía circular al reciclar más de 260.000 toneladas al año.
- Fundación Sidoc: metodología de prevención e intervención para bajar índices de violencia.
- Mantenimiento de zona verdes, principales parques, comuna 2



### OBJETIVO 12. PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE

- Prácticas de abastecimiento sostenible.
- Claro ejemplo de economía circular
- Aprovechamiento de los residuos del 66%
- Establecer la normalización del agregado siderúrgico por medio de envías



### OBJETIVO 13. ACCIÓN POR EL CLIMA

- Certificación inventario de GEI año 2020 por Icontec.
- Calculo de inventario de GEI año 2020 tercer alcance
- Energías verdes para alcance 2
- Valle carbono neutro para el proceso de figurado



### OBJETIVO 17. ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

- Compromiso Valle
- Universidad del Valle
- Compromiso Programa Valle Carbono Neutro - CVC
- PNUD y Ministerio de Medio ambiente





0,7

# SOMOS MUCHO MÁS QUE ACERO



## **71** SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO **103-1**

Cualquier compañía que utilice maquinaria pesada, tenga hornos industriales y requiera trabajos en altura tiene varios riesgos de qué ocuparse. Para **Germán Arana**, líder de acería, la labor más peligrosa la tienen quienes manipulan las grúas, pues deben trasladar de un lado a otro hasta 40 toneladas de acero líquido a 1.620°C. En cambio **Roberto Cuastumal**, líder eléctrico de la máquina de colado continuo, cree que trabajar a diez metros del suelo es lo más arriesgado, así los viejos cinturones de altura hayan sido reemplazados hace mucho tiempo por arneses eléctricos certificados. Según **Jaidier Carabalí**, quien estudió Salud Ocupacional, sabe de primeros auxilios y es líder de Seguridad y Salud, los accidentes más comunes son los machucones y la entrada de material particulado a los ojos.

Sin embargo, la frecuencia de accidentalidad en Sidoc disminuyó en el 2021 con respecto al año inmediatamente anterior en un 22 % y conserva una tasa muy por debajo de la media del sector siderúrgico: -32 %. Para **Jaidier**, la razón de que estas cifras sean tan bajas es el alto nivel de cultura del autocuidado que hay: “La gente trabaja con mucha precaución y responsabilidad, y está entrenada para tomar buenas decisiones en pro de la seguridad”. **Roberto** cree que la buena comunicación y el trabajo en equipo

son fundamentales: “La coordinación con todos los frentes de trabajo debe ser muy buena para evitar accidentes”, dice.

**Alexander Rodríguez** lleva 27 años en la empresa y como jefe del parque automotor también preside el comité del plan estratégico de seguridad vial, desde donde vela por los indicadores de prevención. No es una tarea fácil, pues Sidoc cuenta con más de 100 vehículos: 95 camiones de carga y más de 20 montacargas.

**Anderson López** conduce uno de esos camiones desde el 2012. Transporta hierro y jamás se ha accidentado. Dice que llevar carga pesada también tiene su riesgo porque el peso afecta el tiempo de frenado y la maniobrabilidad de su camión, por lo que se debe conducir con total precaución. El plan de seguridad vial que él sigue es tan preciso que contiene instrucciones tan específicas como que del kilómetro 20 al 30 en la vía que conduce de Cali a Buenaventura no se deben sobrepasar los 30 kilómetros por hora debido a las características de la carretera. Igual sucede en la carretera que conecta a Sameco con el parque industrial Cencar. “El plan vial ha funcionado muchísimo porque ha disminuido la accidentalidad”, sentencia.

Bien lo dice **Roberto**: “**Los pequeños detalles hacen la diferencia**”.

# “ LA VIDA POR ENCIMA DE TODO”

En nuestra organización consideramos el eslogan de “la vida por encima de todo” como nuestro principio más importante. Cada día avanzamos consistentemente en la reducción de accidentalidad y la prevención de enfermedades y emergencias apalancados en la generación de cultura y liderazgo.



Todas nuestras acciones están enfocadas en cuatro programas de gestión:



**1** Liderazgo y cultura de la seguridad



**2** Prevención de los accidentes



**3** Prevención de enfermedades



**4** Prevención de emergencias

## Objetivos específicos

Liderazgo fuerte y cultura en seguridad

### SEGURIDAD

Prevención en Accidentes

### SALUD

Prevención de enfermedades

### SEGURIDAD DE PROCESOS

Prevención de emergencias

## LIDERAZGO FUERTE Y CULTURA EN SEGURIDAD

Compartimos una visión unificada de la seguridad y salud en el trabajo, y nos aseguramos de promover la cultura y el liderazgo a todo nivel. Y la implementación ISO 45001 de Icontec con cero no conformidades que logramos en el 2021 es un claro ejemplo de ello, pues lo obtuvimos gracias al compromiso y el liderazgo de nuestros trabajadores.



Con nuestro programa “Seguridad, sentido de vida” registramos 4.484 diálogos de valor y formamos 89 líderes observadores de comportamiento, incluidos también en la minicompañía rol Seguridad y Salud en el Trabajo, fortaleciendo cada vez más una cultura que nos permita continuar asegurando la vida por encima de todo.

En el 2021 realizamos simulacros de evacuación en el 100 % de nuestros espacios productivos.



**4.484**   
Diálogos de valor

**89**   
Líderes observadores de comportamiento formados

### 103-1

## OBJETIVOS DE GESTIÓN

Siempre en busca de cumplir cero accidentes, cero enfermedades y cero emergencias, seguimos aportando a la sostenibilidad y la reputación de Sidoc



103-3

## EVALUAMOS NUESTRA GESTIÓN

Hacemos seguimiento a nuestra gestión a través de indicadores de resultados como el índice de frecuencia de accidentalidad, la severidad y la gestión de peligros y condiciones críticas. También les hacemos seguimiento a indicadores de cumplimiento de diálogos en “Seguridad Sentido de Vida”, lo que nos permite intervenir mejor el comportamiento y evaluar nuestra cultura en seguridad. Adicionalmente realizamos inspecciones de seguridad en campo, autoevaluaciones y auditorías por procesos, lo cual nos ayuda a identificar oportunidades de mejora y asegurar la mejora continua de nuestro sistema de gestión.

**403-3** **403-6** En el 2021 realizamos 949 seguimientos y atenciones en salud a nuestros colaboradores través del servicio de medicina preventiva y del trabajo contratado en Seguridad y Salud en el Trabajo con la IPS Intersalud, contribuyendo al bienestar del personal directo, al contratista y al temporal. Igualmente ejecutamos jornadas de vacunación de COVID-19 y le hicimos seguimiento a la población en las dosis requeridas, logrando al cierre del año pasado 739 primeras dosis y 708 segundas dosis en trabajadores directos, como también 674 primeras dosis y 463 segundas dosis en terceros, logrando la inmunidad de rebaño en un periodo de nueve semanas.

También ejecutamos jornadas de promoción y prevención de la salud en temas como cáncer de seno y cuello uterino, pausas saludables, asesorías en riesgos osteomusculares y prevención de riesgos cardiovasculares, entre otros, con un alcance total de 870 atenciones, aportando a la conservación de la salud de nuestros colaboradores.

403-9

## INDICADORES DE RESULTADO

**\$1.201.000.000**

de presupuesto anual en gastos

**\$310.000.000**

en inversiones

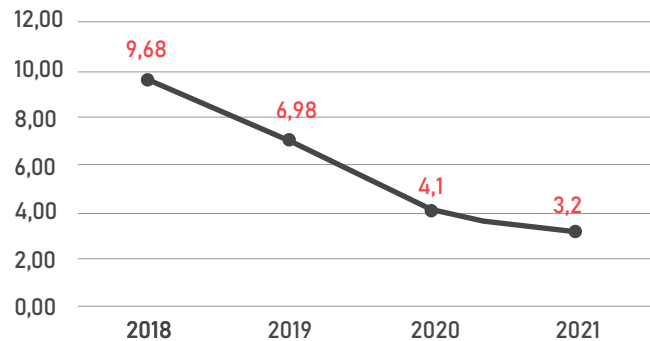
## FRECUENCIA DE ACCIDENTALIDAD



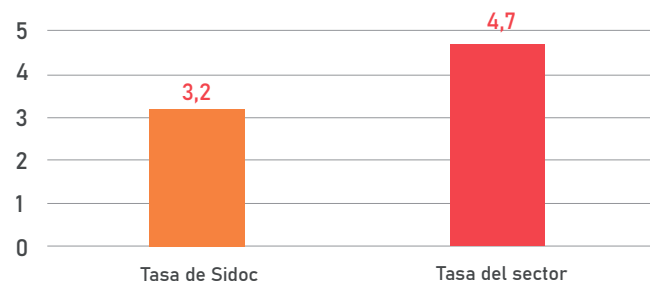
Redujimos el número de accidentes de trabajo con respecto al 2020 en un 22 %, logrando quedar por debajo de la meta planteada de 3,5 para el año 2021 y una tasa de accidentalidad de -32 % con respecto al sector económico, el cual fue del 4,7 %.

El reporte oportuno de los incidentes y el análisis y determinación de controles en las investigaciones han permitido alcanzar una reducción significativa en accidentalidad año tras año durante los últimos cuatro años.

Tasa de accidentes de trabajo vinculados



Comparativo de la tasa de accidentalidad en el 2021





# 7 REGLAS DE ORO

SOMOS MUCHO  
MAS QUE PAPER



**1.**

Permanece anclado a la vida siguiendo los estándares de trabajo seguro en alturas.



**2.**

Usa el candado y la tarjeta: cumplir con el estándar de energías peligrosas te mantendrá completo.



**3.**

Durante los trabajos donde se ice carga, ubícate en un lugar seguro y retirado de sus recorridos. Esa es tu zona de vida.



**4.**

Camina por senderos seguros y demarcados alejados de maquinaria y camiones.



**5.**

Cuida tu vida en trabajos de chispa y soldadura: usa equipos inspeccionados y seguros, con todos los equipos de protección personal, y conoce bien las piezas a trabajar; así evitarás incendios y explosiones.



**6.**

Te queremos con nosotros: por eso el uso de alcohol y drogas está prohibido.



**7.**

Reporta incidentes y accidentes.

## HECHOS DESTACADOS DE GESTIÓN DEL 2021

### ADAPTACIÓN AL COVID-19 EN SIDOC

Desde la declaración de la emergencia sanitaria empezamos a tomar medidas para definir las acciones y los efectos por la disrupción del COVID-19, teniendo como premisas rectoras la protección de la vida, la salud y el bienestar de nuestros colaboradores, familias y de todos nuestros grupos de interés. Para ello ejecutamos las siguientes acciones:

- 1.** Preservamos los empleos directos e indirectos en toda la compañía.
- 2.** Fortalecimos las herramientas virtuales y redes sociales para la celebración de reuniones y formaciones con el fin de sostener una comunicación efectiva con nuestros colaboradores.
- 3.** Trabajo remoto, principalmente en los picos de la pandemia.
- 4.** Cuarentenas estrictas y cuidados para 80 colaboradores con algún factor de riesgo asociado a comorbilidades.
- 5.** Pruebas COVID-19 bajo cualquier índice de sospecha con el fin de garantizar aislamientos y prevención de aumentos por contagio.
- 6.** Establecimos comités de salud y seguridad extraordinarios como el Puesto de Mando Unificado, donde se realizaron más de 70 encuentros.
- 7.** Elaboramos y pusimos en marcha protocolos de bioseguridad de acuerdo con la emergencia y en línea con las instrucciones de los diferentes gobiernos, con el fin de garantizar las operaciones en condiciones de máxima seguridad para nuestros colaboradores, clientes, proveedores, familias y comunidades.





# GESTIÓN AMBIENTAL

(Chatarra, energía, residuos, cambio climático, emisiones, etc.)

Nuestra gestión ambiental desplegó en el 2021 para todos los procesos: en acciones para reducir el consumo de agua, en minimizar las emisiones contaminantes y los residuos que se generan, la compra de bonos verdes y otras acciones para valorizar elementos como el filtrado de aceites en laminación y la recuperación de repuestos. De esta manera disminuimos el uso de insumos y sus impactos, preservando el entorno y generando más valor y eficiencia.



## CONCEPTOS CLAVES:

La economía Circular busca aprovechar los recursos y materiales al máximo, buscando alargar su vida útil en varios enfoques como es:

**Reducir:** Disminuir el consumo de agua, energía, emisiones y generación de residuos.

**Reusar:** Incorporar al proceso nuevamente los recursos, como el agua.

**Recuperar:** Herramientas, equipos y repuestos adoptándola nuevamente a su condición.

**Reciclar:** Aprovechar los residuos generados para transformarlos en nuevos productos, siendo una arista principal en la industria del acero como Sidoc en la que el acero es hecho con material reciclable y que se puede reciclar infinitamente, también nuestros residuos como escorias, calamina que tiene potencial de uso en infraestructura vial e industria cementera.



GRI 301-1/301-2

## ECONOMÍA CIRCULAR

Estamos alineados con la economía circular a través de la elaboración de productos cuya materia prima es la chatarra ferrosa, que proviene del reciclaje y recolectamos en casi todo el territorio nacional. De esta manera hacemos una correcta gestión de esos materiales y al mismo tiempo impulsamos diferentes emprendimientos de reciclaje y valoración de residuos.

El uso de materias primas recicladas reduce la demanda del mineral de hierro, el consumo de energía y minimiza la emisión de gases. Igualmente mantiene la búsqueda de esas materias primas con los recicladores y otros generadores como los que provienen de la metalmecánica, la maquinaria y la industria, entre otros, evitando que sean abandonados o sean dispuestos en los rellenos sanitarios.

En lo concerniente al cambio climático, el inventario de gases de efecto invernadero es mucho menor en las industrias semiintegradas.

En el 2021 se compró 267.700 toneladas de chatarra ferrosa, el cual el 90% de la chatarra adquirida fue nacional y el restante fue de importación; esta fue preparada adecuadamente según su densidad en el patio de materia prima para la elaboración del acero.

Para hacer una tonelada de acero requerimos de un 94% de material reciclado proveniente de la chatarra adquirida y el 6% restante constituyen los insumos como ferroaleaciones, cales, aceites, grasas adquiridas para el proceso de fabricación del acero.

Adicional al reciclaje de la chatarra, SIDOC trabaja bajo un esquema de economía circular logrando:

- **Reciclar:** El 63% de los residuos generados en el proceso productivo, como: tierras, escoria, y calamina.
- **Reusar:** El 100% del agua usado en el proceso productivo.
- **Recupera más del 5% de repuestos usados.**

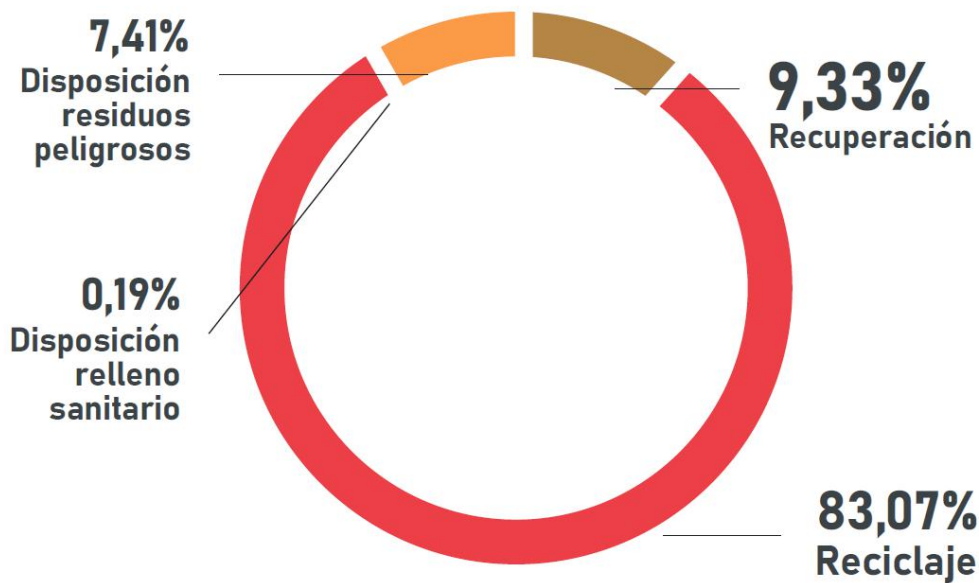


## GENERACIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS

Nuestra generación de residuos sólidos en la compañía en el 2021 fue de 45.074 de las cuales 37.445 toneladas fueron recicladas, un 12% más que en 2020.

Los residuos sólidos se clasifican en peligrosos y no peligrosos. En el siguiente diagrama se visualiza la gestión en cada uno de ellos:

### Gestión de los residuos peligroso y no peligrosos en 2021



### EJEMPLO DE BUENA PRÁCTICA:

- La reutilización interna del aceite a través del filtrado nos permite darle una vida útil mayor y minimizar su compra como material puro.
- El reciclaje de escorias y calaminas, en la planta de Coproducto, permitió recuperar más 4.500 toneladas de chatarra ferrosa que fue incorporándola nuevamente a nuestro proceso productivo.
- Valorización de escoria negras como agregados siderúrgicos, que pueden ser usados en la industria de la construcción especialmente en vías.

Desde el 2019 participamos de la política de vías resilientes y sostenibles de Invías reglamentando el agregado siderúrgico con el objetivo que se pueda usar libremente como insumo para las vías por parte de los interventores de obra, clientes y contratistas de infraestructura. En el 2021 se logró establecer un borrador de la reglamentación norma 321 - Base granular agregado siderúrgico, que se espera oficializar en el 2022.



GRI: 303-3 /303-4/303-5

## GESTIÓN DEL AGUA

Nuestra agua de uso industrial cuenta con un circuito cerrado que nos permite reuazarla en más del 90% a través de la reposición por evaporación y no se genera vertimiento.

En el 2021 el agua consumida, subterránea y potable, fue de 212.042 m<sup>3</sup>, un 11% c que fue del 20% dado el incremento de producción en el año.

En el 2021 se realizaron y se establecieron buenas prácticas respecto al recurso hídrico minimizando las fugas de agua en el proceso de acería..

De acuerdo a la Asociación Mundial del Acero, el indicador de agua está en un promedio de 1,6 m<sup>3</sup> por tonelada de acero crudo, y nuestros índices están por debajo del estándar internacional con 1,05 m<sup>3</sup>.

## EFICIENCIA EN VERTIMIENTOS GRI: 303-4

Los vertimientos generados en Sidoc durante el 2021 fueron de tipo domésticos y aseguramos el 100 % del tratamiento de las aguas residuales del casino y la red sanitaria, las cuales son descargadas al alcantarillado del municipio de Yumbo.





## GESTIÓN DEL AIRE GRI: 305-7

En Sidoc trabajamos con compañías estrictas en sus protocolos de muestreo para garantizar la confiabilidad de las emisiones y así mejorar los controles en los proceso productivos.

### EMISIONES ATMOSFÉRICAS FIJAS

En el año 2021 logramos un índice de captación del 13,77 kilogramos por tonelada de acero, lo que represento una mejora respecto al año 2020 de 13,69 kilogramos por tonelada de acero.

La reducción de emisiones atmosféricas es posible garantizando la limpieza de la chatara en los procesos de fragmentación y de selección del mismo.

En cuanto al mejoramiento de las emisiones atmosféricas, estos son nuestros desafíos para el 2022:

- Modernización del Sistema de Control polución, con la sustitución de los filtros Baumcos por una nueva casa de mangas la cual tiene un 20% más de capacidad de área filtrante, lo que significa mayor área para succión de las emisiones emitidas en acerías.

### EMISIONES CONTAMINANTES POR FUENTES FIJAS

En las siguientes gráficas se observa el aporte de gases NOx (Oxidos de Nitrogeno) del área de laminación y aunque son hornos con combustible 100% de Gas natural, en Sidoc realizamos seguimiento mensual a las emisiones generadas, estando dentro de los límites permisibles.

<b>Emisión NOx - Pomini</b>	<b>2021 (kg)</b>
	2712,5
<b>Emisión NOx - Danielli</b>	<b>2021 (kg)</b>
	17211,7

Desafíos y aspectos por mejorar en la gestión de contaminantes para el 2022:

- Nuestro mayor desafío respecto a las emisiones generadas por el uso de gas natural es lograr mapear soluciones operacionales y mejores prácticas para reducir consumo de gas natural.



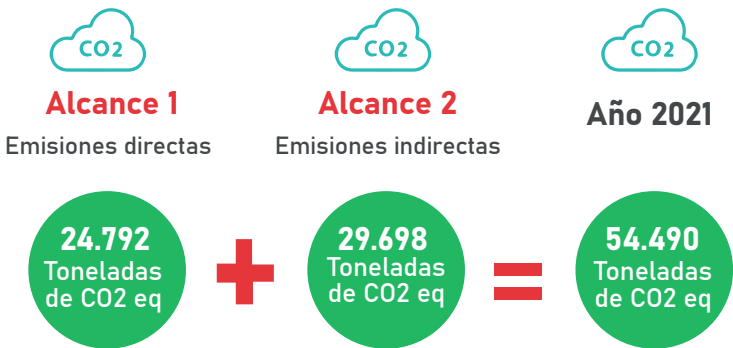
GRI 305-1/305-2 /305-3/305-4

# EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO Y HUELLA DE CARBONO

En el 2021 logramos consolidar por tercer año consecutivo el cálculo del inventario de gases de efecto invernadero y ser auditados por Icontec bajo la metodología ISO 14064-1- 2006 en lo que respecta al inventario de gases de efecto invernadero del año 2020.

Este es un logro fundamental del programa de acción climática de Valle Carbono Neutro, liderado por la Corporación Autónoma Regional (CVC) y la Gobernación del Valle del Cauca, porque reconoce a los productores que recopilan los datos de sus emisiones y plantean estrategias de reducción.

## INVENTARIO REALIZADO DE GASES DE EFECTO INVERNADERO EN EL 2021:



Proceso de Acería, Sidoc

De acuerdo a la Asociación Mundial del Acero, el indicador de efecto invernadero es 0,3 Ton CO2eq./Ton acero producido y nuestros índices están por debajo del estándar internacional con 0,22 Ton CO2eq./Ton acero producido.

Número	Indicador	Unidad	WS	Sidoc			
			2019	2018	2019	2020	2021
<b>Desempeño Ambiental</b>							Alcance 1 y 2
1.	Gases de efecto invernadero	Toneladas de CO2 equivalentes / Toneladas de acero	0,3	0,23	0,24	0,25	0,22

Nuestro reto para el 2022 es seguir consolidando el inventario de GEI, para lograr establecer metas de reducción a un corto, mediano y largo plazo. Tenemos iniciativas como energía verde y compra de bonos para compensar la flota del parque automotor nuestro y mejoras operacionales para buscar la disminución de los energéticos.

En la siguiente tabla se encuentra el inventario de los Gases de Efecto Invernadero del alcance 3, el cual hace referenecia aguas arriba y aguas abajo de nuestro proceso productivo.

- ▶ Con la cuantización del alcance 3, se logra definir hacia donde debemos gestionar nuestras iniciativas en la cadena de valor para lograr establecer en un mediano plazo metas de reducción.

### GASES DE EFECTO INVERNADERO - ALCANCE 3

Categoría	Descripción	Emisiones de GEI (toneladas de CO2)	Aporte
1.	Bienes y servicios adquiridos	39.229.61	82,24%
2.	Bienes capital	1.135.63	2,38%
3.	Combustible y energía	3.050.59	6,39%
4.	Transporte aguas arriba	1.180.99	2,48%
5.	Desperdicios generados	864.64	1,81%
6.	Desplazamiento de empleados	700.78	1,47%
7.	Transporte agua abajo	763.27	1,60%
8.	Procesamiento de productos intermedios	778.02	1,63%
9.	Activos arrendados agua bajo	-	0,00%
<b>TOTAL</b>		<b>47.703.52</b>	<b>100,00%</b>

305-5



302-1/302-3/302-4

## GESTIÓN DE LA ENERGÍA

Algunas actividades de eficiencia energética llevadas a cabo en el 2021 fueron el cambio de luminarias a luces de bajo consumo tipo LED y buenas prácticas de mantenimiento para lograr una mejor combustión en el consumo de gas natural del horno de calentamiento de laminación.

En el 2021 el consumo de energía fue de 959 873 GJ, del cual el 54 % se registró por consumo de energía eléctrica obtenida del Sistema Eléctrico Nacional con el operador EPM y el 45 % por consumo de combustibles e insumos metálicos.

En comparación con el 2020 se presentó una disminución por cambios operacionales en el consumo del gas licuado del petróleo, aunque el consumo y la producción de acero bruto en el 2021 fueron mayores.

Número	Indicador	Unidad	2020	2021
<b>Desempeño Ambiental</b>				
2	Intensidad energética	GJ / toneladas de acero	4,36	4,02

## GENERACIÓN DE VALOR A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO CONTINUO

### Líderes ambientales de minicompañías

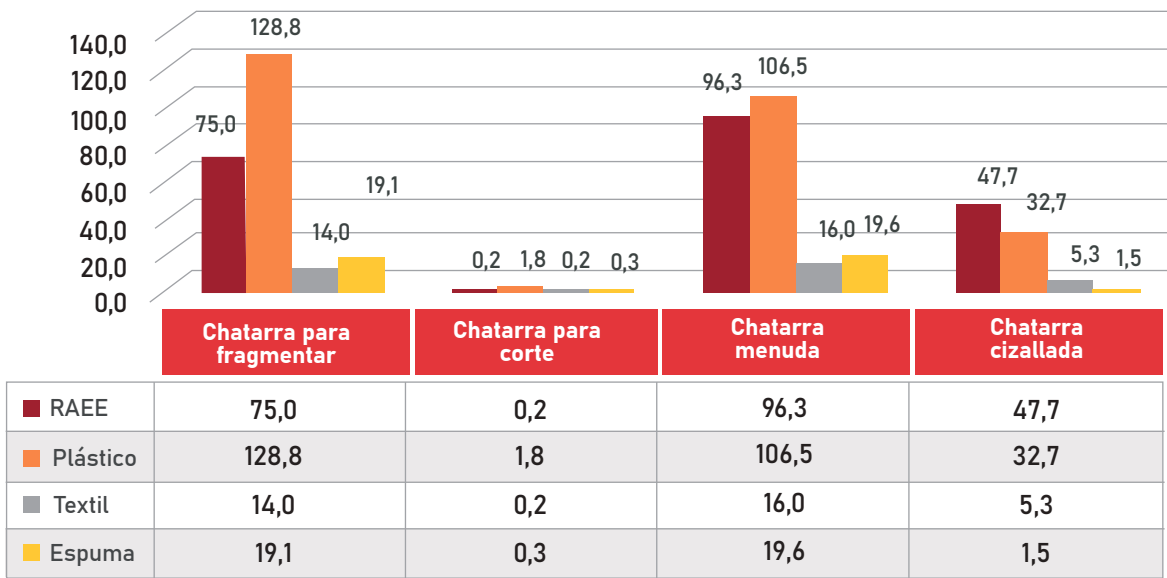
Para el segundo semestre del 2021 sensibilizamos a 161 trabajadores pertenecientes a las minicompañías, incluido el rol ambiental con énfasis en separación en la fuente, buscando el aprovechamiento de residuos bajo el enfoque del programa de “Basura cero”.

Logramos para el 2021 mejorar la separación en la fuente de los residuos generados por nuestros trabajadores pasando del 25 % al 46 %.

El desafío para el 2022 es continuar el entrenamiento de los líderes de rol ambiental que permitan apoyar al indicador general de “Basura cero” de la organización y el índice de aprovechamiento de residuos.

Convenio con el Ministerio de Medio Ambiente - Pnud: por medio de este convenio firmado en el 2020 y ejecutado en el 2021 logramos realizar el 100 % de las actividades propuestas, enfatizadas en la caracterización de los materiales impropios en la chatarra (MI) y su calidad, con la cual se identificaron las dioxinas y los furanos evitados en la limpieza de la misma.

**Kg de materiales impropios por tipo de chatarra**



Cierre con proveedores de chatarra



Muestreo en campo



Uso de pistola fluorescencia para la identificación de los precursores cloro y bromo.



**Convenio con la Corporación Autónoma Regional - Valle Carbono Neutro:**

En el 2021 fuimos seleccionados dentro de 80 empresas del Valle del Cauca para darle continuidad al proyecto Valle Carbono Neutro, el cual inició en 2019. Asimismo resultamos elegidos por la CVC para buscar la neutralidad en el proceso de figuración.

**Convenio de mantenimiento de zonas verdes en la comuna 2 - Acodal - Dagma:**

Este año renovamos el contrato de mantenimiento de zonas verdes de los dos parques principales con la comunidad vecina. Esta relación tiene un valor ecológico por la cercanía de dicha comunidad al corredor de la zona y se ha fortalecido a través del diálogo para generar acciones que contribuyan a su bienestar y desarrollo.





7,2

# INNOVACIÓN

(Nuevos productos, proyectos e inversiones)

## DESARROLLO DE NUEVOS NEGOCIOS E INNOVACIÓN

### Fortalecimiento de la cultura analítica de negocios

Establecimos, como objetivo estratégico, un sistema de análisis de información e inteligencia de negocios a través de Tableau para desarrollar capacidades de inteligencia empresarial.

Inicialmente direccionamos el uso de la herramienta anterior y las capacitaciones para los procesos comerciales, financieros y de adquisición de materias primas con el objetivo de fomentar una cultura analítica para resolver problemas y validar hipótesis en nuestros procesos, priorizando las actividades principales de la cadena de valor y fomentado la toma de decisiones basada en datos.

### Transformación digital

#### Lanzamiento de la estrategia comercial “Mi tienda Sidoc”

Lanzamos la estrategia “Mi tienda Sidoc” para fortalecer la comunidad ferretera a través de un ecosistema de servicios y productos innovadores en un entorno digital.

### Herramientas y servicios que la componen

#### Plataforma digital “Mi tienda Sidoc”



El objetivo de esta plataforma tiene es el de facilitar la experiencia de compra de nuestros clientes, quienes pueden encontrar todo nuestro portafolio en un solo lugar. Asimismo los clientes pueden gestionar sus pedidos, sus cupos de crédito, pagar facturas y llevar la trazabilidad de los pedidos de una manera centralizada.

INDICADOR	RESULTADO
Ventas realizadas a través del portal	<b>\$ 13.930 millones</b>
Número de pedidos realizados	<b>2.424</b>
Número de clientes inscritos en la estrategia	<b>102</b>

#### Servicio de crédito Construfuturo



Desarrollamos un servicio de crédito para nuestros clientes del sector ferretero que les sirviera para financiar la compra de materiales de construcción con una de las condiciones más atractivas del mercado. Este crédito lo otorgamos únicamente a las ferreterías que hacen parte de la comunidad “Mi tienda Sidoc”.

INDICADOR	RESULTADO
Número de créditos otorgados	<b>62</b>
Valor total de créditos otorgados	<b>\$ 215.000.000</b>

## Proyecto Segmento constructor

Iniciamos el desarrollo de un proyecto para fortalecer nuestro relacionamiento con el segmento de los clientes constructores a través de un ecosistema de soluciones innovadoras para facilitarles y optimizar sus compras.



## Sostenibilidad

### ● Agregado siderúrgico

Con el fin de viabilizar la escoria negra como material agregado para la construcción de vías llevamos a cabo una serie de iniciativas con la Universidad Javeriana en calidad de aliada técnica.

### ● Caracterización material

Realizamos varios estudios físicos y mecánicos para validar el comportamiento del agregado siderúrgico teniendo como referencia la normativa y las especificaciones de Invías.

### ● Determinación del tiempo de estabilización de la escoria

Realizamos un estudio para determinar el tiempo de estabilización de la escoria negra para que su comercialización como material de base y subbase sea técnicamente viable.

## Tramo de prueba vial

Gracias a una alianza con la Constructora Bolívar y la Universidad Javeriana en calidad de asesora técnica llevamos a cabo el diseño, la construcción, el monitoreo y la evaluación de un tramo de prueba vial en uno de los proyectos de vivienda de la constructora. Este tramo lo evaluamos durante seis meses, lo que nos permitió validar la viabilidad de los agregados siderúrgicos como materiales alternativos para capas granulares de bases y subbases en la construcción de pavimentos.



## Compensación de la huella de carbono de nuestra flota de transporte

Compensamos 2.535 toneladas de carbono, equivalentes a 250.000 galones de combustible correspondientes a nuestra flota de transporte, a través de la adquisición de bonos de carbono certificados.



# MINICOMPAÑÍAS SIDOC

Las minicompañías son la estrategia que nos entrega caminos para aprovechar al máximo las capacidades creativas de los trabajadores. Garantizar que la fuerza de trabajo contribuye a la productividad y seguridad de la compañía por sus capacidades intelectuales, lo que contribuye a la motivación de los equipos de trabajo en los procesos, el desarrollo personal y de la organización.

# EVOLUCIÓN DE LA ESTRATEGIA MINICOMPAÑÍAS SIDOC

En el año 2019 se toca por primera vez el tema de Mini Compañías en SIDOC.

Se visualiza como una herramienta que le permitiría a la compañía aprovechar al máximo el conocimiento y potencial de los colaboradores por medio de:

- 1 Empoderamiento
- 2 Autonomía
- 3 Auto Gestión
- 4 Liderazgo
- 5 Disciplina



Dando como resultados:

- Mayor agilidad en la toma de decisiones
- Mejor distribución del tiempo de acuerdo a los diferentes niveles jerárquicos de los procesos
- Soluciones basadas en consenso con los colaboradores
- Aumento de actividades ejecutadas por los mismos colaboradores
- Soluciones basadas en lo que realmente le genera valor al proceso
- Aprovechamiento de las capacidades creativas e intelectuales de los colaboradores

Se inicia elaboración del plan de implementación de Mini Compañías.

Para esto se definió inicialmente lo siguiente:

- 1 Se identifica la necesidad de tener mayor conocimiento sobre esta metodología, para lo cual el gerente de operaciones realiza viaje a burgos (España) con el objetivo de ver de primera mano algunas empresas que ya tienen implementadas Mini Compañías.
- 2 Se pone como prioridad la elaboración de un plan estratégico que permita marcar el rumbo que se tomaría en la implementación, del cual sale el primer nivel de implementación, llamado Condición Básica.
- 3 Se define que el proceso piloto seria Laminación Tren Pomini.
- 4 Se creo un comité que estuviera conformado por los principales pilares de la mejora continua.
- 5 SST, Ambiental, Calidad, Gestión Humana, Costos, Comunicación e Innovación.





Minicompañía Monoblock

### PUNTOS IMPORTANTES:

- A finales de 2019 se inicia la implementación en el tren Pomini, como plan piloto.
- En 2020, es necesario interrumpir dicha implementación a causa de la pandemia.
- La estrategia Mini Compañías fue aprovechada como el principal mecanismo de comunicación y control para la implementación de los protocolos de Bio seguridad que por la Pandemia se hacían prioridad para ese momento.
- Para el 2021 se da luz verde para reiniciar a fondo el proceso de implementación, no solo en el área piloto si no para impactar los demás procesos, por lo cual se da inicio en el proceso acería.
- Ya para el 2022, se han venido impactando otros procesos tanto productivos como de apoyo y administrativos.
- Se espera para el segundo semestre del año, poder fortalecer las mini compañías gracias a la visita de asesor experto en el tema de Mini Compañías.
- Se espera que para finales del 2022 el 100% de cada área o proceso de la compañía este impactada positivamente por la presencia de la estrategia Mini compañías.



7,3

# GESTIÓN HUMANA

---



**Diana Marmolejo**, por su parte, ingresó como auxiliar contable hace seis años a Sidoc. Vive en Vijes, tiene 37 años y está en séptimo semestre de Contaduría Pública en la Universidad Santiago de Cali. La empresa le ha pagado el 80 % de su carrera porque ha mantenido un promedio académico superior a 3.7. Lo anterior le ha permitido pagar una casa que le compró a María Eugenia Cobo, su madre de 54 años, quien gracias a las oportunidades que ha aprovechado su hija, ya no trabaja como empleada doméstica: “Mi mayor orgullo es que mi mamá no tenga que trabajar más”, dice. Ahora está mejorando su casa, que adquirió en obra gris: ya pavimentó el patio y construyó otra habitación. Los materiales le han salido mucho más baratos por los descuentos que recibe por trabajar en Sidoc.



**Víctor Manuel Muriel** tiene 22 años y lleva tres trabajando en Sidoc. Llegó como aprendiz del Sena y ahora es uno de los responsables del almacén. Tiene contrato a término indefinido, está

estudiando Gestión Logística y calcula que en diciembre terminará la casa que le está haciendo a Gersaín Muriel, su padre: “Gracias a Sidoc que me dio el bienestar de un empleo digno y fijo es que pude ahorrar dinero para comprar un lote de 200 metros en Vijes. Luego me hizo un préstamo de libranza con bajos intereses para construir la casa. Todos los sueños que pensaba lograr a largo plazo las he alcanzado a mediano plazo aquí”. Cuando acabe la casa y termine la carrera comprará una moto y estudiará ingeniería.

**Manuel Galindo** es uno de los mecánicos del parque automotor de la compañía. Gracias al convenio para viajes que hay pudo conocer el mar con su familia. Fue en 2019, antes de la pandemia. ¿El destino? San Andrés. Ni su esposa Katherine ni su hijo Samuel David habían viajado en avión. Por eso Manuel recuerda que antes de despegar de la pista ella, conmovida, empezó a llorar. Allá estuvieron cinco días y cuatro noches. Madrugaban todos los días a la playa, regresaban al hotel para almorzar y descansar y luego, en la tarde, volvían al mar. Le dieron la vuelta a la isla y también fueron al Acuario —donde se maravillaron con los peces de colores y grabaron un video— y a Johnny Cay. “Fue un paseo espectacular, algo sobrenatural porque realmente disfrutamos mucho. Fue una aventura muy grande y la estadía fue espectacular. Es una bendición muy grande que Sidoc nos dé el privilegio de pasear facilitándonos el presupuesto del viaje completo y sin intereses. Todavía conservo en mis recuerdos la cara de felicidad de mi esposa y la sensación de lo que vivimos allá”. Lo que más les gustó fueron las olas. Su próximo destino, asegura Manuel, será Santa Marta o Cancún. Tal vez después decida conocer la nieve.

**Edinson Riascos**, director jurídico y de Gestión Humana, describe las expectativas que hay de los colaboradores de Sidoc: “Queremos que apliquen nuestros valores y se diferencien donde estén; que sean buenos ciudadanos, buenos



---

esposos, buenos padres, buenos hijos y buenos trabajadores. Que todo el mundo los reconozca por ser ejemplares para la sociedad. Y si esos valores los irradian a sus familias, terminarán multiplicándose por dos, por tres y por cuatro”.

Así, la forma como **Víctor Manuel** describe a Sidoc es consecuente con la descripción anterior: “Aquí se maneja una filosofía de hacer las cosas con el mejor empeño. Como dice don Maurice, ‘trabajar duro y ser buena persona’. La compañía nos anima y retribuye el esfuerzo. Si a la empresa le va bien, a los empleados nos va bien. Con compromiso logramos los objetivos, recibimos bienestar y eso hace que le tengamos mucho cariño”. Hay comunión.



Fortalecemos el clima laboral, la comunicación e integración de los trabajadores a través del deporte y actividades recreativas.

## Torneos Deportivos

 **242 PARTICIPANTES**  
en las actividades deportivas y recreativas.

Torneos en diferentes disciplinas como fútbol, pesca, dínamo, billar pool, sapo, bolos, ping pong, ajedrez, karts, Fifa Playstation y jornadas de acondicionamiento físico.



Brindamos espacios y desarrollamos actividades dentro de la organización que promueven el equilibrio y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.



- Promovemos y fomentamos la cultura del emprendimiento, con ferias al interior de la empresa. (22 emprendimientos participaron en 2021).
- Promovemos y fomentamos el bienestar emocional en nuestros trabajadores y sus familias mediante espacios enfocados en compartir estrategias para el control y el manejo adecuado del estrés, y también brindamos atención y acompañamiento psicológico.
- Promovemos hábitos de vida saludables para los trabajadores y sus familias a través de charlas y actividades físicas como aeróbicos y aerorumbas.
- Celebramos la navidad con la familia haciendo entrega de anchetas a los trabajadores y regalos a los hijos.



### Convenios para viajes

Ofrecemos a nuestros trabajadores la posibilidad de viajar con sus familias a través de un convenio que tenemos con una agencia de viajes que facilita créditos para descontar por nómina. Hasta el momento, ocho familias han sido beneficiadas.

 **8 FAMILIAS BENEFICIADAS**

### Actividades asociadas:

- Charla “Consintiendo a mamá” y stand-up comedy con “tipos de padres” como tema central.
- Visita al Zoológico de Cali con la participación de 399 niños y adultos.

## Vivienda

Apoyamos a nuestros trabajadores en el mejoramiento y construcción de vivienda propia o familiar.

Ferías de vivienda hechas en la empresa para informar oportunidades de proyectos de interés y asesorías en subsidios de vivienda.

Auxilio de despunte	2021
Número de trabajadores	77
Cantidad KL	105.780
Valor de los auxilios	\$230.082.000

## Educación

Promovemos la educación y motivamos a nuestros trabajadores y a sus hijos a que adelanten estudios técnicos, tecnológicos o universitarios para que desarrollen sus competencias laborales y profesionales por medio de auxilios educativos.

2021	Trabajadores	Hijos de Trabajadores
Número de personas	17	21
Valor de los auxilios	\$86.408.195	\$45.866.107

► Total en auxilios educativos: **\$132.274.302**

## Beneficios en salud y seguros

Facilitamos el acceso a servicios médicos, exequiales y seguros de vida para generar tranquilidad a los trabajadores a través de convenios estratégicos con auxilios económicos que van del 75 al 100%.

2021	% Cobertura Trabajadores	Valor de los auxilios
Plan complementario en salud	20% de los trabajadores	\$32.624.274
Póliza de vida	100%	\$83.302.394
Servicio exequial	100%	\$83.098.950

## Distribución de utilidades

Promovemos el mejoramiento en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias a través de la distribución trimestral de las utilidades.

La bonificación por distribución de las utilidades sumó a los ingresos anuales de cada trabajador un total de \$8.298.000, reflejando un incremento del 57% con respecto al año anterior.

Beneficios Económicos	Valor anual
Bonificación por distribución de utilidades	\$5.742.464.964
Compensación fiesta de navidad	\$219.000.000
Bonificación anual de mera liberalidad	\$754.314.366

## Préstamos

Les otorgamos préstamos sin intereses a nuestros trabajadores para que puedan superar situaciones críticas como emergencias y calamidades domésticas. Préstamos asociados a estudios, vivienda y para apoyar consolidación de deudas.

Prestamos año 2022
\$367.410.805



404-2/404-3

## DESARROLLO DEL PERSONAL

### Formamos y entrenamos a nuestro personal

Llevamos a cabo 69 formaciones enfocadas en normatividad, estrategia corporativa y desarrollo del personal, entre otras.



**\$287.002.025**

Inversión total



**23.731**

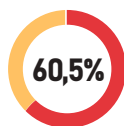
Horas de formación y entrenamiento



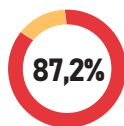
**86,25%**

De cumplimiento del plan de formación

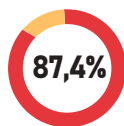
### Evaluación de desempeño por competencias



Cobertura de las evaluaciones de desempeño



Nivel de desempeño en competencias corporativas



Nivel de desempeño en competencias específicas

### Movilidad laboral

**67%** de nuestras vacantes para cargos de cuarto nivel de jefaturas y coordinaciones fueron cubiertas con talento interno.

Realizamos 53 movimientos de cargos, destacando ocho promociones a coordinaciones, cuatro con promoción a líderes operativos y ocho con promoción a analistas y administradores.

### Sello Equipares

Comprometidos con la promoción y el establecimiento de medidas de igualdad en oportunidades y equidad para los hombres y las mujeres de nuestra organización y hacia nuestros grupos de interés, en el 2021 conformamos el Comité de Equidad de Género para orientar y establecer acciones que cierren las brechas de género.

Actualmente estamos trabajando para obtener el sello de igualdad de género "EQUIPARES" con el Programa Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD.

A close-up, profile view of a young woman with dark skin and her hair styled in braids with white beads. She is looking towards the right, where a sewing machine is visible. The background is softly blurred, showing another person and more of the sewing machine.

7,4

# FUNDACIÓN SIDOC

---

413-1



Enfoque principalmente en las comunas

**20**

De Cali, Norte del Cauca y Vijes.

## FUNDACIÓN SIDOC

En el grupo empresarial Inversiones de Occidente implementamos acciones de responsabilidad social a través de la fundación Sidoc, que fue constituida en el 2005 como una entidad sin ánimo de lucro cuya misión es la de realizar acciones de prevención e intervención de la violencia a partir de la educación para la ciudadanía, la generación de oportunidades, la promoción de los derechos humanos, la intervención de violencias y la construcción de paz en los territorios del suroccidente colombiano, generando así una apuesta de crecimiento compartido para la empresa, para sus comunidades aledañas y la región en general.

Bajo este direccionamiento estratégico, en el 2020 iniciamos la reestructuración de la visión de la fundación Sidoc, reestructuración que estuvo acompañada de un proceso de fortalecimiento organizacional que buscaba generar sostenibilidad de las acciones que históricamente hemos realizado en las comunas 19 y 20 y ampliar a mediano y largo plazo las intervenciones en diferentes territorios como el norte del Cauca, Cali y otros municipios del Valle del Cauca.

Es por ello que consideramos que el 2021 como un periodo de consolidación. En tal sentido centramos los esfuerzos en evidenciar y

profundizar las pautas de intervención y la inclusión de enfoques transversales que se convierten en un sello diferencial. Entre ellos están el enfoque de derechos humanos, el restaurativo, el riesgo social y el género, que nos ha posicionado en el sector fundacional como un desarrollador y ejecutor de procesos que establecen transformaciones en las poblaciones y territorios intervenidos.

Asimismo hemos avanzado de manera significativa en el diseño y la incorporación de modelos de monitoreo, seguimiento, evaluación y sistematización para los diferentes programas y proyectos, que permiten evidenciar, a través de datos concretos y de la recopilación organizada de información, los impactos en las poblaciones y territorios beneficiados.

Finalmente, para esta vigencia fortalecimos el trabajo con actores aliados. La fundación se ha posicionado como un actor clave para jalonar procesos sociales en la región, liderando la conformación de un equipo o plataforma programática y estratégica del sector fundacional y en el sector privado del suroccidente colombiano. Lo anterior nos permitió que durante el paro nacional de abril de 2021 la fundación Sidoc ocupara, por su experiencia técnica y capacidad misional, un rol fundamental en la búsqueda de soluciones a las demandas de los jóvenes y de la ciudadanía en general.

## Enfoque de gestión

Aporte a los Objetivos de Desarrollo Sostenible: las organizaciones sociales de la sociedad civil aportan a la consecución de los objetivos de desarrollo. Específicamente, la fundación Sidoc ha identificado que sus intervenciones se centran en la consecución de los siguientes objetivos.



## ESQUEMA DE TRABAJO

Desde la dirección ejecutiva de la fundación Sidoc nos propusimos actualizar y reforzar el esquema de trabajo con el fin de robustecer la presencia de la entidad en el Valle y el Cauca con dos caminos: primero, ampliar el alcance para los proyectos ya existentes, principalmente en la comuna 20 de Cali; y segundo, buscar posibilidades de articulación para llegar a nuevos territorios y consolidar la presencia con proyectos en ambos ejes de intervención. Esta decisión, que contiene altos impactos económicos reflejados en la ampliación del recurso humano de la fundación, posibilitó la consolidación de alianzas con múltiples cooperantes del Gobierno Nacional, organismos de cooperación y ONG internacionales.

A su vez, este esfuerzo nos permitió robustecer el equipo administrativo y financiero de la fundación y posibilitó la llegada de un equipo transversal para apoyar ambos ejes de intervención: una comunicadora social, una profesional para fortalecer el componente de empleabilidad y productividad para algunos grupos de beneficiarios y una profesional responsable de consolidar las alianzas estratégicas para ampliar el alcance de los proyectos y la búsqueda de recursos técnicos, operativos y económicos con organismos de cooperación para el desarrollo.



## Principios de intervención



### CONFIANZA

La construcción de confianza, respetando los acuerdos pactados entre las comunidades participantes y los diversos grupos de interés, es la herramienta fundamental para darles continuidad a los procesos desarrollados con la certeza y seguridad del cumplimiento de los compromisos y el manejo de los recursos.



### PARTICIPACIÓN

El reconocimiento de las diferencias se materializa en la posibilidad de participar en los procesos de planeación, implementación y seguimiento de los diversos grupos poblacionales con quienes se realizan las acciones de desarrollo en los territorios.

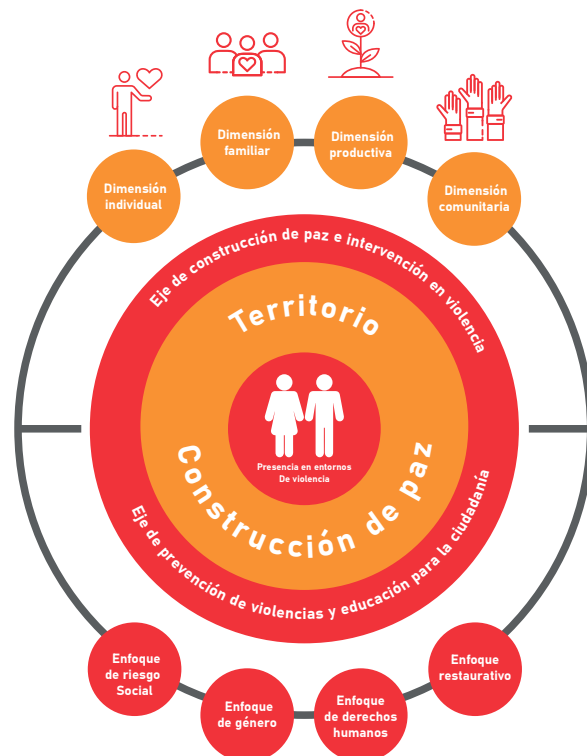


### RECONOCIMIENTO A LA DIFERENCIA Y DIÁLOGO DE IGUALES

Es fundamental para el trabajo que realizamos el reconocimiento y la aceptación de las diferencias étnicas, políticas, económicas, de orientación sexual y religiosa, ya que la construcción de una paz positiva y duradera implica reconocer y reivindicar dichas diferencias, y también es necesario trascenderlas en función del bien común.

## Implementación de metodología multidimensional y transversalización de enfoques

La metodología combina el acompañamiento o agenciamiento de proyectos de vida a través de la intervención desde una metodología multidimensional que contribuye a generar transformaciones en el sujeto, la familia y la comunidad, en la cual se abarcan los enfoques de derechos humanos, restaurativos, de riesgo social y de género. Adicionalmente, desde una perspectiva de intervención territorial, apostamos por la participación, el diálogo social y el reconocimiento de los saberes.





### **Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo**

En el 2021 realizamos en la fundación Sidoc intervenciones con 5542 beneficiarios ubicados en 9 municipios del Cauca y el Valle del Cauca. Estos fueron Cali, Jamundí, Palmira, Santander de Quilichao, Buenaventura, Yumbo, Vijes, Buga y Candelaria.

Desarrollamos 15 proyectos anclados a los ejes misionales de prevención de violencia y educación para la ciudadanía, y al eje de intervención de violencias y construcción de paz.

De los 5542 beneficiarios el 56 % son mujeres, el 43 % hombres y el 1% manifiesta una identificación de género no binaria. Estas intervenciones beneficiaron a poblaciones en los diferentes ciclos etarios teniendo un énfasis en niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos jóvenes.

Asimismo focalizamos algunas poblaciones vulnerables para fortalecer sus capacidades. Implementamos proyectos orientados a disminuir la discriminación y prevenir la xenofobia hacia la población migrante de Venezuela; favorecimos entornos comunitarios aportando a la reconciliación entre las víctimas del conflicto armado, personas en proceso de reincorporación y comunidades de acogida; fortalecimos capacidades y resignificamos los proyectos de vida de jóvenes en riesgo de vincularse a dinámicas de violencia; adelantamos, a través

del deporte y la cultura, procesos de prevención de las violencias y fortalecimiento de las capacidades socioemocionales de niños, niñas y adolescentes, y fortalecimos las capacidades productivas de las familias de los maestros de construcción y las habilidades en la dimensión ciudadana.

En el eje de intervención de violencias implementamos la metodología Forjar Oportunidades - Compromiso Valle para los jóvenes que participaron en las movilizaciones del paro nacional.

Igualmente desarrollamos de manera innovadora proyectos y programas que vinculan estrategias de mercadeo social que aportan a la fidelización de los consumidores y al mejoramiento de sus condiciones de calidad de vida, específicamente con los trabajadores del sector de la construcción a través del proyecto "Familias a la obra".

Establecimos un relacionamiento y consolidamos alianzas con cerca de 40 actores pertenecientes a múltiples organismos de cooperación internacional, entidades y dependencias de las administraciones públicas nacionales y territoriales, universidades, empresas, iglesias y organizaciones de la sociedad civil, entre otras.

Consolidamos su accionar como fundación del grupo empresarial robusteciendo las intervenciones con las empresas que lo conforman, especialmente para Vijes en el Valle y el Norte del Cauca.



## RESUMEN DE OBJETIVOS Y POBLACIÓN IMPACTADA

Eje	Proyecto	Objetivo	Municipio	Total beneficiarios directos
<b>Eje de prevención de violencia y educación para la ciudadanía</b>	<b>Orquesta Sinfónica de Siloé</b>	Integrar los componentes de formación musical y acompañamiento psicosocial orientados al desarrollo de habilidades sociales, emocionales y cognitivas que permita a niños, niñas, adolescentes y jóvenes maneras de entender y construir alternativas de vida.	Cali	90
	<b>Tambores de Siloé</b>	Mejorar y fortalecer el desarrollo de habilidades musicales y sociales en niños, niñas, adolescentes y jóvenes de la comuna 20 orientadas a la prevención de la violencia y la recuperación de la memoria cultural a través de la construcción e interpretación de instrumentos con materiales reciclables, recuperando y adaptando tradiciones musicales del Pacífico y el Cauca con ritmos urbanos.	Cali	30
	<b>Fútbol para la esperanza</b>	Movilizar el desarrollo de habilidades para la vida en niños, niñas, jóvenes y adolescentes y el fortalecimiento de los procesos comunitarios a través del deporte.	Cali	561
	<b>Juego limpio</b>	Prevenir el consumo de alcohol a temprana edad en niños, niñas, jóvenes y adolescentes a través de la práctica del fútbol.	Cali	1193
	<b>Ludoteca La Esperanza</b>	Servir de espacio de encuentro e intercambio entre niños, niñas, jóvenes, adolescentes, adultos y la comunidad en general, y en donde puedan encontrar apoyo y orientación para el acceso a una diversidad de servicios de la oferta institucional.	Cali	200

Eje	Proyecto	Objetivo	Municipio	Total beneficiarios directos
<b>Eje de prevención de violencia y educación para la ciudadanía</b>	<b>Ludoteca La Casa de las Vacas</b>	Servir de espacio de encuentro e intercambio entre niños, niñas, jóvenes, adolescentes, adultos y la comunidad en general, y en donde puedan encontrar apoyo y orientación para el acceso a una diversidad de servicios de la oferta institucional.	Cali	70
	<b>Jugar para avanzar</b>	Fortalecer la cohesión social entre los jóvenes que participaron en las movilizaciones del 2021 y las comunidades en los entornos donde se realizaron las manifestaciones.	Cali	120
	<b>Fortalecimiento comunitario</b>	Fortalecer los procesos organizativos en los sectores de La Estrella, el mirador, el Club Deportivo Siloé Visible, el colectivo Salsa al Mirador y el grupo de "Jóvenes Líderes de Corazón".	Cali	40
<b>Eje de construcción de paz e intervención de violencias</b>	<b>Forjar Oportunidades Compromiso Valle</b>	Transformar los proyectos de vida de jóvenes, mujeres y hombres que en escenarios regulares no han tenido oportunidades para salir de las trampas de la pobreza y de las dinámicas de vulnerabilidad, apuntando a disminuir los obstáculos que la población enfrenta en materia de desarrollo sostenible.	Cali, Buenaventura, Palmira, Yumbo, Jamundí, Candelaria Buga	2675
	<b>Forjar Oportunidades-Vijes</b>	Potenciar las capacidades de cada persona ligada al proceso en términos de habilidades para la vida, productividad, deporte y ciudadanía, esta última como un recurso para contribuir a generar entornos seguros, libres de violencia.	Vijes	30

Eje	Proyecto	Objetivo	Municipio	Total beneficiarios directos
<b>Eje de construcción de paz e intervención de violencias</b>	<b>Lazos para la reconciliación</b>	Trascender las barreras que la guerra construyó y aportar a la creación de vínculos basados en la igualdad, el respeto y la cooperación. Para ello se implementaron procesos formativos donde todos, sin diferencia alguna, se ubicaron en el rol de aprendices desde los conocimientos y las experiencias de los demás, y reconociendo que la coexistencia es posible	Santander de Quilichao	93
	<b>Barberías sin barreras</b>	Fortalecer 20 barberías y peluquerías, del distrito de Buenaventura para generar habilidades para la inclusión productiva, la prevención de violencia y el cambio social, fortaleciendo sus modelos de negocio para el crecimiento, promocionando la formalización de su actividad económica y posición en sus negocios a través de la adquisición de herramientas de trabajo.	Buenaventura	40
	<b>Vale + acciones para la coexistencia</b>	Fortalecer habilidades socio emocionales y productivas de 200 migrantes, colombianos retornados y comunidades de acogida en la comuna 14 de Cali para generar medios de vida sostenibles por medio del acompañamiento psicosocial y la generación de oportunidades económicas.	Cali	200
<b>Mercadeo social</b>	<b>Familias a la obra</b>	Brindar acompañamiento psicosocial en las dimensiones personales, familiares, productivas y comunitarias a través del desarrollo de una ruta psicosocial con enfoque de superación de vulnerabilidad para los trabajadores del sector de la construcción y sus familias, generado oportunidades para el mejoramiento de su calidad de vida.	Cali y Jamundí	200

5542

## OPERACIONES CON IMPACTOS NEGATIVOS, SIGNIFICATIVOS, REALES O POTENCIALES EN LAS COMUNIDADES LOCALES

*Impacto negativo: disminución de los ingresos en las comunidades locales por pérdida de capacidad productiva de la región.*

El contexto de atención a la crisis de la pandemia y el paro nacional generaron consecuencias importantes en la dinámica productiva de la región. Se calcula que por cada día del paro se produjeron \$100.000 millones en pérdidas económicas y también profundizó la polarización de la sociedad vallecaucana entre quienes estaban de acuerdo con las protestas y reivindicaciones y los que se oponían a ellas.

En este panorama nos unimos al llamado de la ciudadanía y tras un proceso de escucha activa y diálogo con múltiples actores del sector empresarial, el fundacional, las organizaciones de la sociedad civil y la ciudadanía en general nació Compromiso Valle con el liderazgo de Propacífico y aliados estratégicos como la Andi, la Cámara de Comercio de Cali, Comfandi y la Unidad de Acción Vallecaucana.

Compromiso Valle es la estrategia que abarca un conjunto de soluciones propuestas desde los ciudadanos, las empresas de todos los tamaños y las fundaciones a algunas demandas de los jóvenes y de la ciudadanía tras lo ocurrido en el paro nacional para contribuir a la transformación social del territorio, a la generación de calidad de vida y a la construcción de mejores oportunidades para todos. Compromiso Valle es un portafolio de apuestas de intervención a inmediato, corto, mediano, y largo plazo para la generación de oportunidades en las líneas de seguridad alimentaria, transformación de proyectos de vida, empleabilidad, liderazgo sólido, emprendimiento y educación.

Adicionalmente, en el marco de la crisis por la pandemia que prolongaron las medidas de aislamiento social, las cuales fueron

paulatinamente flexibilizadas con la aprobación de aforos limitados para encuentros colectivos y con la priorización de ciertos sectores de la economía considerados vitales o dinamizadores para el crecimiento económico, asumimos labores de canalización de recursos y de acompañamiento a niños, niñas, adolescentes y jóvenes en actividades de refuerzo escolar a través de los CDI.

De igual manera y frente a las dinámicas del sector de la construcción, que presentó una disminución del 25 % en obras civiles y una reducción del 28 % en la solicitud de licencias de construcción (Dane, 2021), lo cual disminuyó los ingresos de las empresas y perjudicó a los trabajadores que dependen de los contratos de obra, diseñamos el proyecto “Familias a la obra” para fortalecer las capacidades sociales y productivas de los maestros y sus familias.

En conclusión, desde la fundación Sidoc desarrollamos acciones orientadas a mitigar los impactos de la crisis del COVID-19 y el paro nacional convirtiéndonos en un actor dinámico al diseñar proyectos innovadores, con credibilidad entre los diferentes sectores y asumiendo un liderazgo para la acción coordinada y la canalización de recursos.



**Christine Armitage Tello**  
Directora ejecutiva

## CRECIMIENTO COMPARTIDO

**Juan David Perlaza** es propietario de Ferrehierros, una empresa familiar aliada de Santander de Quilichao que en tan solo cinco años pasó de ser una ferretería de barrio enfocada en obra negra que vendía 15 toneladas de hierro mensuales a convertirse en la ferretería líder del norte del Cauca con ventas superiores a 200 toneladas al mes. Los cupos monetarios de Sidoc le han permitido un margen de maniobra importante para su crecimiento, pues al tener hasta 30 días para pagar los productos, tiene el tiempo suficiente para venderlos, obtener utilidades y reinvertirlas.



**Bryan Steven Torres** es maestro de obra, tiene dos hijos y vive en el barrio Los Chorros de Siloé. Él resultó beneficiado con el programa “Familias a la obra” para arreglar un espacio público de su comunidad, recibiendo los materiales necesarios para pavimentar la zona de juegos infantiles del mirador de su barrio. Gracias a la arena, el cemento, la grava, las mallas, las varillas, las tablas y otros materiales que le dieron San Marcos y Sidoc, su comunidad pavimentó esa área de 12 metros de largo por 4 metros de ancho. Desde ese entonces los niños del sector no han vuelto a padecer el barrizal que se formaba en ese lugar cuando salían a jugar después de llover.

# CONTENIDO GRI

Número	Indicador	Ubicación
102-1	Nombre de la organización	Sidoc - Siderúrgica Del Occidente S.A.S Pg. 12
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	14, 15, 16, 17
102-3	Sede central de la organización	14
102-4	Nombre de los países donde opera o donde lleva a cabo operaciones significativas la organización	18
102-5	Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica	
102-6	Mercados servidos (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios)	18
102-7	Tamaño de la organización (empleados, operaciones, ventas, capitalización, productos y servicios ofrecidos)	14
102-8	Información de empleados	20, 21
102-9	Cadena de suministro de la organización	34, 35
102-10	Cambios significativos que haya tenido lugar durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionaria o la cadena de suministro de la organización	22
102-11	Principio o enfoque de precaución	23
102-12	Iniciativas externas	
102-13	Afiliación a asociaciones	19, 56
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	8, 9, 10, 11
102-16	Valores, principios, estándares y normas de comportamiento de la organización	29
102-17	Mecanismos internos y externos de asesoramiento acerca de la ética	30
102-18	Estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del órgano superior de gobierno	24
102-19	Proceso mediante el cual el órgano superior de gobierno delega su autoridad en la alta dirección y en determinados empleados para cuestiones de índole económica, ambiental y social	25
102-20	Cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales	25
102-40	Lista de los grupos de interés de la organización	37
102-41	Empleados cubiertos por convenios colectivos	
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	37
102-43	Enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés	38
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados de la organización o documentos equivalentes, y cuales no están incluidas dentro del alcance del informe actual	80
102-47	Temas materiales de la organización	38
102-50	Período de reporte	7
102-51	Fecha del último informe	7
102-53	Punto de contacto para resolver dudas que puedan surgir sobre el contenido del reporte	7
102-54	Opción de conformidad con el estándar GRI	<b>Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción esencial de los estándares GRI</b>
102-55	Índice de Contenido GRI	
102-56	Verificación externa	7
103	Enfoque de gestión - Indicadores propios- Innovación	pg. 57
103-1	Explicación del tema material y su cobertura - SST, Ética y cumplimiento	29, 42
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes -SST, Ética y cumplimiento	29, 43
103-3	Evaluación del enfoque de gestión -SST	45



# CONTENIDO GRI

Número	Indicador	Ubicación
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	49
301-2	Insumos reciclados	49
302-1	Consumo energético dentro de la organización	55
302-3	Intensidad energética	55
302-4	Reducción del consumo energético	55
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	53, 54
305-2	Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)	53, 55
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	53, 56
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	53, 57
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	54
305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	pg. 52
306-2	Residuos generados por tipo y método de eliminación	50
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	20
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	66, 67, 68, 69, 70
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	41, 42, 43, 44, 45, 46, 47
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	46
403-3	Servicios de salud en el trabajo	45
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	44
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	45
403-9	Lesiones por accidente laboral	45
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	70
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	70
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	71, 72, 73, 74, 75, 76, 77
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	78

SOMOS  
MÁS  
QUE  
ACERO

---

**Sidoc**  
MUCHO MÁS QUE ACERO

