



somos imparables

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

20
20



SOUTH32

Cerro Matoso

CONTENIDOS

ACERCA DE ESTE INFORME	3
MENSAJE DE RICARDO	4
1. COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD	7
2. NUESTRA GESTIÓN FRENTE AL COVID-19	16
3. COMPROMISO CON LA ÉTICA Y LA TRANSPARENCIA	24
4. COMPROMISO CON EL EQUIPO CERRO MATOSO	31
5. COMPROMISO CON LA SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR	42
6. COMPROMISO CON LAS COMUNIDADES	50
7. COMPROMISO CON EL PLANETA	60
8. CRECIMIENTO RENTABLE Y OPERATIVO	72
9. NUESTRA GESTIÓN EN LA CADENA DE SUMINISTROS	80
10. GESTIÓN JURÍDICA Y LICENCIAMIENTO AMBIENTAL	84



ACERCA DE ESTE INFORME

GRI 102-50, 102-52

Este reporte contiene los principales resultados que obtuvimos como compañía en el año 2020 en el frente social, ambiental y económico y que queremos compartir como parte de un ejercicio de rendición de cuentas y de promoción de la transparencia con nuestros grupos de interés, así como en cumplimiento de nuestras obligaciones contractuales.

- **Guía.** Global Reporting Initiative (opción Core o Esencial) y ha sido complementado con los indicadores del Suplemento Sectorial de la Industria Minera GRI G4 (G4 MMSS).
- **Dirección.** Joyce Nessin, gerente de Asuntos Corporativos
- **Coordinación editorial.** Equipo de Comunicaciones Cerro Matoso
- **Consultoría.** CREO Consultores SAS
- **Diseño y diagramación.** Llorente & Llorente
- **Fotografía:** Eliasib Calderón y cortesía de Heyda Macea. Archivo de Cerro Matoso

Síganos en nuestras redes:

-  **Cerro Matoso**
-  **@CerromatosoSA**
-  **Cerro Matoso S.A.**
-  **cerro.matoso**
-  **CERRO MATOSO**



MENSAJE DE RICARDO

GRI 102-14

En los últimos años, desde Cerro Matoso hemos afrontado grandes retos: variaciones en nuestros volúmenes y precio de venta del ferroníquel, cambios operativos, procesos de consulta previa y de socialización y participación, negociaciones colectivas, cambios en la normativa, entre otros, pero ninguno tan complejo como lo ha sido el COVID-19, que nos ha impactado a todos como empresa y a cada uno de nosotros como personas.

Lo más difícil en medio de esta pandemia ha sido tener que despedirnos de compañeros de trabajo, amigos, contratistas y familiares que perdieron la batalla contra este virus, dejando un vacío entre nosotros y sus seres queridos. La pandemia nos ha demostrado lo vulnerable que somos, la interdependencia que tenemos unos de los otros y la importancia de estar más unidos que nunca para superar las adversidades.

A pesar de las incertidumbres propias que nos ha generado el COVID-19 y sus efectos, conscientes de lo que representa nuestra operación para Córdoba y el país y de nuestra responsabilidad con más de 40.000 personas que se benefician directa o indirectamente de nuestra actividad, en 2020 trabajamos juntos, con respuestas rápidas como lo requiere esta situación, en tres frentes principales:

1. Proteger a nuestros trabajadores, empleados directos y contratistas, con la implementación oportuna y eficiente de protocolos y medidas.

Nos adelantamos a los lineamientos del Gobierno Nacional y pusimos en marcha diversas medidas que, a la fecha, nos han llevado a mantener una operación segura y estable.

Entre las acciones desarrolladas, con una inversión de \$13.000 millones, destacamos rigurosos protocolos de ingreso, el uso de una aplicación digital propia para el registro de síntomas, una robusta estrategia de tamizaje, adecuaciones en infraestructura y operación, entrenamientos, transición a nuevas formas de trabajo -como pequeñas cuadrillas en la operación o contratos con teletrabajo-, soporte en salud mental para empleados y sus familias, entre otras que nos han llevado a sentirnos y a estar seguros en todo momento.

2. Aportar a la estabilidad y posterior reactivación económica en la región a partir de la continuidad de nuestra operación.

Gracias a la adopción oportuna de medidas y protocolos, fuimos una de las pocas empresas del sector minero – energético que no suspendió operaciones en ningún momento por la pandemia. Además, ejecutamos proyectos que nos permitieron brindar estabilidad y seguridad para la región en medio del contexto de incertidumbre.



Uno de estos proyectos fue el mantenimiento de la línea dos de producción (Parada Mayor Línea 2) que contempló la reconstrucción de uno de nuestros hornos y más de 1.100 actividades de mantenimiento. Con este proyecto generamos 2.500 puestos de trabajo temporales, 80% ocupados por personal cordobés, a la vez que adquirimos bienes y servicios locales por más de \$30.000 millones que aportaron a la dinamización de la economía.

Asimismo, a finales de diciembre iniciamos la construcción del proyecto Queresas y Porvenir en Planeta Rica, Córdoba, para extraer mineral que es procesado en nuestra planta de Montelíbano, buscando mantener los niveles de producción y contribuir a la economía local y nacional.

3. Apoyar al departamento y a las comunidades vecinas a hacerle frente a la emergencia por COVID-19.

Hemos trabajado en alianza con diferentes alcaldías, así como con la Gobernación de Córdoba, para fortalecer la capacidad de respuesta del departamento frente a la pandemia, especialmente en el sector de la salud. Es así como, desde la Fundación Panzenú hemos brindado asesoría y acompañamiento a las autoridades de salud pública para lograr una atención oportuna y eficiente de los casos, además de participar en los comités de crisis y apoyar el desarrollo de la estrategia PRASS (pruebas, rastreos, aislamientos, selectivos y sostenibles) de la región.

Sumado a esto, como parte de la inversión para la gestión del COVID-19 destinamos cerca de \$3.000 millones para la donación de 50.000 mercados y kits de higiene, 8.000 pruebas de detección del virus y más de 120.000 insumos y equipos médicos desde que inició la pandemia. El apoyo de nuestros empleados, el Movimiento Yo estoy con Cerro Matoso y las organizaciones sindicales jugaron un rol fundamental para estas acciones, demostrando su solidaridad mediante iniciativas como la donación de un día de su salario, cifra que fue igualada por la empresa con el fin de lograr mayor impacto.

Hechos destacados del año

Gracias a la pasión y compromiso de nuestra Familia Matosera, en el año 2020 alcanzamos hitos importantes de los cuales nos sentimos orgullosos y que queremos compartir con ustedes:

- La Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA) nos otorgó una nueva Licencia Ambiental para nuestra operación actual, alineada con las consultas previas y procesos de socialización y participación en 15 comunidades, así como las órdenes señaladas en la Sentencia T-733 de la Corte Constitucional. Asimismo, recibimos de parte de la ANLA la licencia de operación para el proyecto de Queresas y Porvenir, que contempló igualmente procesos de consulta previa y de participación y socialización con 10 organizaciones comunitarias.
- 109 mujeres son empleadas directas de nuestra operación, 70% más que en 2016. Además, contamos con 328 mujeres contratistas y recibimos a 25 líderes comunitarias en el Semillero de Operadoras de Equipo Minero, una apuesta más para seguir fomentando la inclusión y diversidad en la operación.
- Nos convertimos en la primera empresa minera en el país en transportar a trabajadores con una flota de buses 100% eléctrica, seleccionada por el Ministerio de Ambiente como una de las medidas de mitigación del cambio climático en el país.
- Firmamos con la Agencia de Renovación del Territorio la “Alianza por el Territorio” pionera en el sector minero, para articular esfuerzos y acciones que contribuyan al desarrollo de comunidades de Montelíbano, Puerto Libertador y San José de Uré, municipios PDET (Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial).
- En alianza con la Universidad de Córdoba, 63 personas se están formando como veedores comunitarios en el diplomado en Monitoreo Ambiental Participativo, alcanzando más de 120 veedores formados a la fecha.
- Avanzamos en la construcción de la Fase III del SENA en Montelíbano, primera Obra por Impuestos de Córdoba con una inversión de \$8.800 millones en donde más de 80 personas, 95% de ellas de la región, fueron contratadas para la ejecución de las obras.

- Logramos avances en nuestros programas sociales como parte de la implementación de acuerdos con las comunidades étnicas y no étnicas en el área de influencia de nuestra operación, alcanzando 116 becas para educación superior, cerca de 800 hectáreas de tierras entregadas a las comunidades y 18 proyectos productivos, que fueron claves para fortalecer la seguridad alimentaria para las familias en tiempos de COVID-19, al igual que para la generación de ingresos económicos.
- Adquirimos bienes y servicios a proveedores locales por \$45.896 millones, 13% por encima de 2019, y pagamos al Gobierno \$316.385 millones entre impuestos y regalías, cifra que es equivalente al 37% del presupuesto del departamento de Córdoba aprobado para el año 2020.

Finalmente, desde Cerro Matoso queremos darles las gracias. En un año tan retador como lo fue el 2020, demostramos que **UNIDOS SOMOS IMPARABLES.**

El compromiso, la pasión y la excelencia de nuestros trabajadores y contratistas nos dieron la fuerza para no detenernos; el apoyo de las familias fue fundamental para cuidarnos dentro y fuera de la operación; el equipo COVID-19 y nuestros héroes de la Fundación Panzenú fueron, y continúan siendo, nuestra guía para entender y dar respuesta a la pandemia; con las organizaciones sindicales trabajamos de la mano para el cumplimiento de protocolos de bioseguridad y para apoyar a las comunidades que más nos necesitaban; el trabajo mancomunado con las autoridades nacionales y locales nos permitió mantener una operación segura y estable y trabajar para tener una mejor respuesta como departamento a la pandemia; las comunidades se comprometieron con su cuidado y nos permitieron continuar trabajando en los programas sociales y ambientales; nuestros proveedores nos apoyaron con todos los insumos y servicios para asegurar la continuidad operativa, los medios de comunicación nos ayudaron a estar informados frente a esta pandemia desconocida para todos y a difundir las medidas de cuidado; y al resto de nuestros vecinos, gracias por un año más de acogernos en la región y ser nuestros aliados para aportar al desarrollo del Sur de Córdoba y de todo el país.

Muchas gracias a todos,

Ricardo Gaviria



1 | COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD

Somos Cerro Matoso

GRI 102-1, 102-3, 102-5, 102-16, GRI 102-7



Somos una de las compañías con mayor trayectoria en el sector minero-industrial de Colombia. Trabajamos desde 1982 en la explotación y producción de níquel contenido en ferroníquel, cuarto producto de exportación en el país (después del petróleo, el carbón y el café) y generamos empleo, en promedio, para más de **1.600 personas** entre empleados directos y contratistas.

Nuestro producto, el níquel contenido en ferroníquel, es una aleación usada para darle al acero la característica de inoxidable, empleado en diversas industrias como la aeroespacial, metalmecánica, construcción y quirúrgica, entre otras.

Desde mayo de 2015 nuestra casa matriz es el grupo South32, una compañía de minería y metales diversificada globalmente con operaciones en Australia, Sudáfrica y Sur y Norteamérica.

Algunas cifras relevantes de nuestra gestión en 2020 son:

- **36.094 toneladas** de níquel contenido en ferroníquel producido
- **885 empleados directos y 2.516 contratistas¹**
- **109 empleadas directas y 328 mujeres contratistas**
- **39%** de participación femenina en posiciones de liderazgo
- **\$13.640 millones** de inversión social
- **116 jóvenes** con becas de acceso a educación superior y 39 graduados desde 2014
- **90 viviendas** intervenidas entre nuevas construcciones y mejoramientos
- **785,5 hectáreas** de tierras entregadas a más de 1.300 familias
- **94%** del agua que usamos en la operación es agua reciclada
- **2.016 hectáreas** destinadas a la protección, conservación y rehabilitación de hábitats
- **\$316.385 millones** pagados entre **impuestos y regalías**
- **\$45.896 millones** en adquisición de bienes y servicios locales.



¹ Debido principalmente al mantenimiento de una de nuestras dos líneas de producción, en la cual vinculamos personal para el desarrollo de estas actividades entre noviembre de 2020 y enero de 2021. En promedio, entre enero y octubre tuvimos 954 contratistas, 10% menos que el mismo periodo de 2019.



NUESTRO PROPÓSITO

Nuestro propósito es marcar la diferencia mediante el aprovechamiento de los recursos naturales, mejorando la condición de vida de las personas ahora y en las generaciones futuras.

Nuestros accionistas y aliados comerciales depositaron su confianza en nosotros para que desarrollemos al máximo el potencial de sus recursos.



LOS VALORES QUE NOS GUÍAN

CUIDADO

Cuidamos la gente, las comunidades de las cuales somos parte y el mundo del cual dependemos.

CONFIANZA

Cumplimos nuestros compromisos y confiamos en que cada uno hace lo correcto.

UNIDAD

Valoramos las diferencias, escuchamos y compartimos sabiendo que juntos somos mejores.

EXCELENCIA

Actuamos con coraje y nos retamos a ser los mejores en las cosas que realmente importan.

EN

SOUTH32

SOMOS

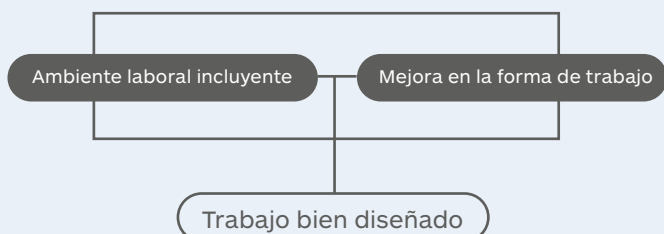
UNO



NUESTRA FORMA DE TRABAJAR

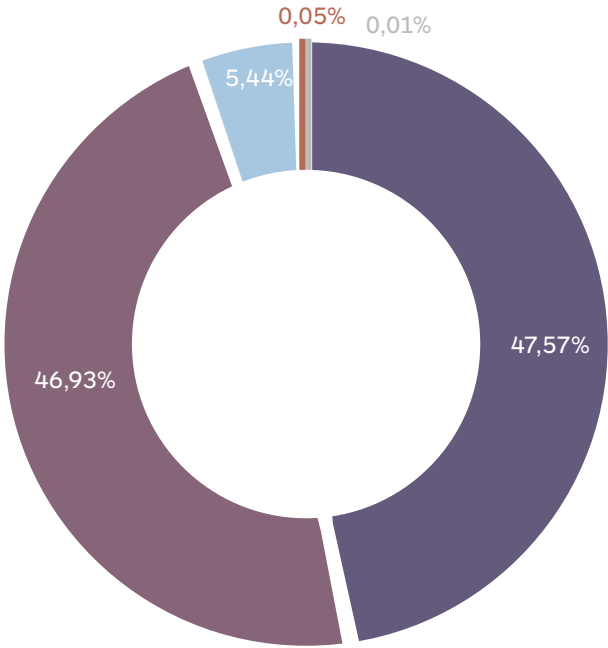
Creamos conjuntamente un ambiente laboral incluyente donde nos rendimos cuenta los unos a los otros para garantizar que demostramos nuestros valores.

Velamos que toda nuestra labor esté bien concebida y brinde resultados seguros de forma confiable, con un enfoque de mejorar y aprender constantemente.



CÓMO MARCAMOS LA DIFERENCIA

- 1** Nos cercioramos conjuntamente de que todos regresemos sanos y salvos a casa.
- 2** Nos relacionamos de manera significativa y creemos en nuestro propósito.
- 3** Nuestras operaciones funcionan a su máximo potencial y aumentamos la rentabilidad de la inversión.
- 4** Nuestras funciones están simplificadas y permiten que las operaciones desarrollen plenamente su potencial.
- 5** La tecnología y la innovación mejoran radicalmente nuestro desempeño.
- 6** Creamos valor a través de nuestro liderazgo ambiental y social.
- 7** Optimizamos nuestro portafolio y contamos con múltiples opciones de crecimiento orientados a los metales básicos.



**PARTICIPACIÓN ACCIONARIA
CERRO MATOSO**

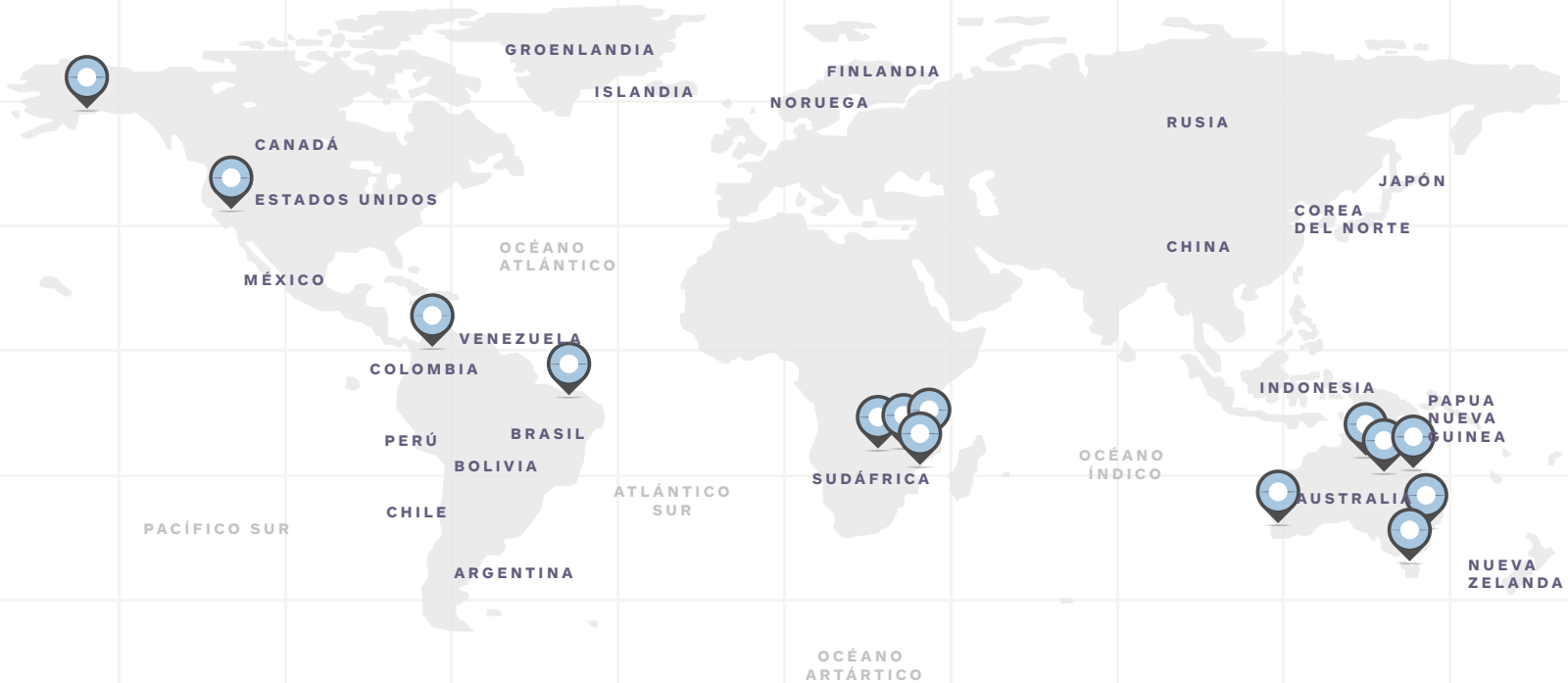
- South32 Group (BVI) Ltd.
- South32 (BVI) Ltd.
- Conicol (BVI) Ltd.
- Acciones propias readquiridas
- Otros

Más información sobre nosotros y la manera de hacer las cosas en el siguiente vínculo: <https://www.cerromatoso.com.co/nosotros/>

¿Dónde estamos?

GRI 102-4

Nuestra casa matriz South32 se encarga de la extracción y/o producción de minerales en Australia, Sudáfrica y Sur y Norteamérica, con un modelo de comercialización centralizado en Singapur.

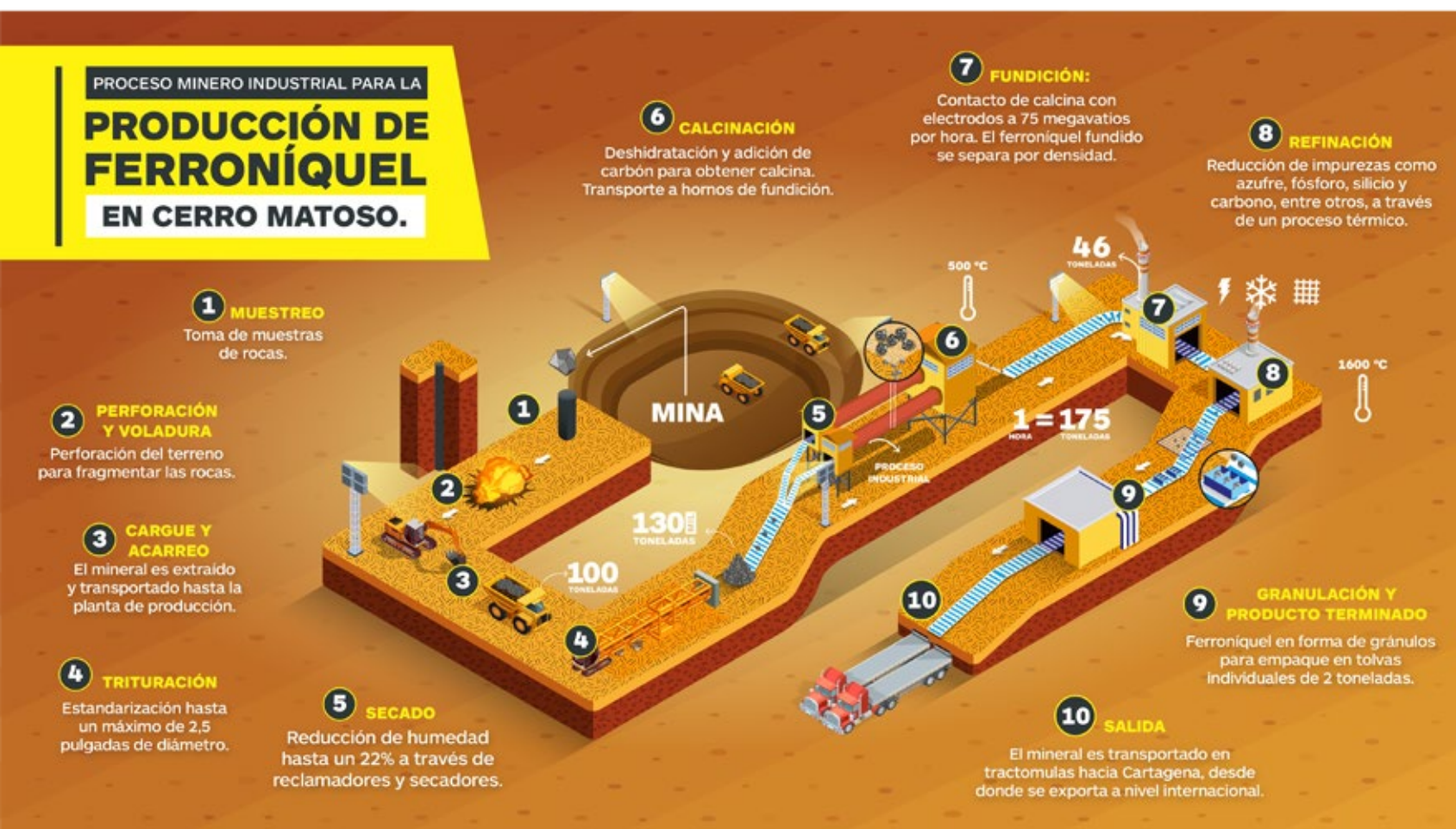


En Colombia nos hemos consolidado como agentes de cambio y promotores del desarrollo sostenible en el departamento de Córdoba, donde operamos en la región del Alto San Jorge, conformada por los municipios de Montelíbano, Puerto Libertador y San José de Uré.



Nuestro proceso

GRI 102-2, 102-6



Para conocer más información sobre los productos y procesos de producción consúltenos en el siguiente vínculo: <https://www.cerromatoso.com.co/nosotros/producto/>

Marco de sostenibilidad

Fortalecemos lazos de confianza con nuestros grupos de interés, desde un enfoque de sostenibilidad que prioriza la salud y seguridad de las personas, la gestión ambiental responsable, el relacionamiento armónico con las comunidades y la generación de valor para Córdoba, Colombia y nuestra casa matriz.

Nuestros grupos de interés

GRI 102-40, 102-42, 102-43, 102-44

Son aquellos grupos o individuos que pueden llegar a ser potencialmente impactados por las actividades o que tienen intereses e influencia en lo que hacemos. Con ellos, establecemos relaciones sólidas basadas en la confianza y el diálogo permanente.



GRUPO DE INTERÉS	CANALES DE COMUNICACIÓN
Comunidades del área de influencia de la operación	• Reuniones de concertación en el marco de los procesos de participación y socialización con las comunidades. • Canales de contacto directo, telefónico, correo electrónico y demás dispuestos en el marco de las acciones de gestión social que adelantamos.
Gobierno Nacional (Presidencia, Ministerios, entes de control nacionales y regionales)	• Contacto telefónico • Reuniones periódicas • Correspondencia física o electrónica
Gobierno regional (entidades de gobierno departamental)	• Contacto directo • Correos electrónicos • Contacto telefónico
Gobierno Local (municipios del San Jorge)	• Contacto telefónico • Reuniones periódicas • Correspondencia física o electrónica
Organizaciones no gubernamentales, gremios y asociaciones regionales y nacionales	• Contacto telefónico • Reuniones periódicas • Correspondencia física o electrónica • Participación en actividades
Proveedores	• Contacto directo • Correos electrónicos • Contacto telefónico
Medios de comunicación y líderes de opinión nacionales, regionales y locales	• Contacto directo • Correos electrónicos • Contacto telefónico
Empresas vecinas	• Contacto directo • Correos electrónicos • Contacto telefónico
Academia	• Contacto directo • Correos electrónicos • Contacto telefónico
Grupos de interés internos (Casa Matriz South32, empleados de Cerro Matoso y sus Fundaciones, familias de los empleados, sindicatos, contratistas)	• Contacto directo • Correos electrónicos • Contacto telefónico • Capacitaciones • Comités convencionales con las organizaciones sindicales • Comité de Convivencia Laboral



Todos los canales que hemos dispuesto para la comunicación con nuestros grupos de interés funcionan de manera permanente y se activan ante la necesidad del relacionamiento con cada uno de ellos. Entre las principales expectativas comunicadas por los grupos de interés, destacan:

Comunidad

- Generación de empleo en el área de influencia directa e indirecta
- Remuneración de empleados
- Equidad de género
- Manejo de impactos ambientales
- Apoyo para hacer frente a los efectos del COVID-19

Empleados

- Oportunidades de desarrollo personal y profesional
- Salud y seguridad en el trabajo
- Equilibrio entre vida laboral y personal
- Bienestar integral y clima laboral
- Acompañamiento en salud mental y soporte para hacer frente a los efectos del COVID-19

Gobierno (Nacional, regional y local)

- Trabajo conjunto para hacer frente a los efectos de la pandemia
- Fortalecimiento de sistemas de salud y vigilancia epidemiológica
- Generación de empleo y oportunidades de desarrollo en la región
- Fortalecimiento de proyectos productivos para seguridad alimentaria
- Cumplimiento normativo
- Gestión de riesgos de lavado de activos y financiamiento del terrorismo

Proveedores locales

- Contratación de bienes y servicios locales
- Oportunidades de desarrollo y fortalecimiento organizacional



Análisis de materialidad

GRI 102-46, 102-47

Para la estructuración del Informe de Sostenibilidad realizamos una actualización del ejercicio de materialidad a partir de la revisión de diversas fuentes internas y externas, además de una validación con nuestro equipo de Gerencia. La materialidad, que hace referencia a los temas relevantes para Cerro Matoso y nuestros grupos de interés, orienta el contenido de este reporte y hace parte de nuestra gestión como compañía.

INSUMOS CONSIDERADOS



TEMA MATERIAL	DESCRIPTOR
Salud, seguridad y bienestar en el trabajo	Sistema de salud y seguridad en el trabajo; indicadores de salud y seguridad; Covid-19. Prácticas de bienestar para los trabajadores.
Desarrollo de la comunidad	Inversión social, iniciativas y proyectos sociales; gestión de las fundaciones.
Gestión y desarrollo del talento humano	Desarrollo del talento humano; principales indicadores del talento como diversidad e inclusión en el trabajo; contratación local y apoyo al crecimiento de la región; proceso de negociación colectiva y relaciones laborales.
Desempeño económico y eficiencia operativa	Gestión económica y fiscal; innovación, mejoramiento y tecnología.
Ecoeficiencia y uso de recursos	Uso eficiente del agua y la energía.
Cambio climático y protección de la biodiversidad	Comprende acciones relacionadas con la calidad del aire, la gestión de residuos y gestión de la biodiversidad.
Ética, transparencia y Gobierno corporativo	Se refiere al manejo de la ética e integridad; el gobierno corporativo; la gestión del riesgo y la transparencia de las comunicaciones.
Estabilidad jurídica y licenciamiento ambiental	Tiene relación con el contexto político y jurídico; la continuidad del negocio; el relacionamiento con órganos de gobierno; la consulta previa y las licencias ambientales.
Cadena de suministro	Gestión responsable y aplicación de políticas de adquisición de bienes y servicios locales, nacionales y extranjeras.
Derechos humanos	Estrategia, políticas, programas y lineamientos de la compañía frente a la protección y promoción de los derechos humanos.

2

NUESTRA
GESTIÓN FRENTE
AL COVID-19

HITO:

Gracias a una adopción oportuna de medidas y protocolos fuimos una de las pocas empresas mineras que no suspendió operaciones en el país, dando continuidad al negocio, siendo responsable con nuestro entorno (empleados, contratistas, comunidades, familias y región en general) y desarrollando proyectos relevantes para la economía local y regional. Como empresa nos unimos y trabajamos en equipo para cuidar la salud de las personas.

Atención integral
de la pandemia

La llegada del COVID-19 y sus impactos sociales y económicos sin precedentes en el mundo nos tomó a todos por sorpresa. Sin embargo, desde que empezamos a conocer de este virus iniciamos una ardua labor en la operación teniendo en mente que nuestra prioridad era, y sigue siendo, proteger a nuestros trabajadores, sus familias y comunidades del área de influencia.

Por eso, incluso antes de la declaración de la emergencia sanitaria en el país, en Cerro Matoso estuvimos atentos y prevenidos ante el manejo de las situaciones derivadas de esta crisis, con el fin de responder de forma oportuna a los retos que representa la pandemia en nuestra operación. Desde el año 2003, con la aparición del SARS1, el riesgo de epidemia grave hace parte de la gestión de riesgos para la operación, análisis preventivo que fue posteriormente actualizado en el año 2009 (H1N1) y en el 2015 (Ébola).

Así, empezamos a implementar el plan preventivo, con la directriz del Comité de Gerencia, que garantizara la salud de nuestros trabajadores directos y contratistas, el bienestar de las comunidades vecinas y la continuidad de la operación, en el marco del respeto a los derechos humanos.



El derecho a la salud de nuestros trabajadores, sus familias y la comunidad en general

El derecho al trabajo y a la seguridad laboral

El derecho a la información oportuna y veraz

El derecho a la educación

El derecho a obtener ayuda humanitaria, cuando se requiere

\$13.000 millones invertidos

Para el desarrollo de esta gestión, desde el inicio de la pandemia hemos destinado más de **\$13.000 millones de pesos** para la implementación de acciones, controles, protocolos y medidas en la operación, así como actividades de responsabilidad social para ayuda solidaria a las comunidades, en coordinación con las autoridades locales.

A pesar de estos esfuerzos que nos permitieron dar continuidad a nuestra operación, el COVID-19 nos impactó con el fallecimiento de dos de nuestros compañeros en agosto, quienes perdieron la batalla contra este virus, y que al igual que otras personas cercanas, contratistas y familiares, dejan un vacío en nosotros.

Derecho a la salud



Desde el inicio de la pandemia establecimos acciones de prevención, contención, mitigación y recuperación para hacer frente a los efectos del COVID-19 entre nuestros empleados y contratistas, las cuales implementamos de manera preventiva e incluso antes de la definición de protocolos por parte del Gobierno Nacional con el objetivo de cuidar la salud de las personas.

Definimos un protocolo riguroso para el ingreso y permanencia en las instalaciones, haciendo uso de las diferentes pruebas de laboratorio clínico existentes (anticuerpos, antígenos y PCR tipo POC -point of care-), con las cuales valoramos y confirmamos la enfermedad en un máximo de 15 minutos, haciendo que la estrategia PRASS empresarial (pruebas, rastreos, aislamientos, selectivos y sostenibles) fuese altamente exitosa.

Casos positivos 2020 (Colectivo Cerro Matoso: empleados y familiares):

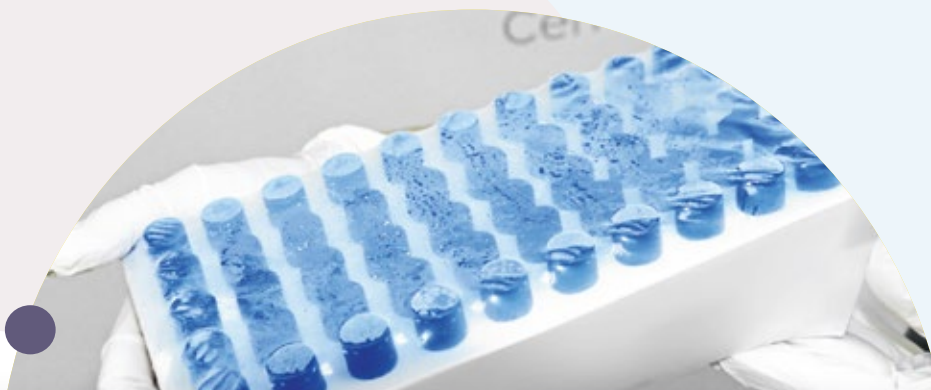


107 casos
positivos en
trabajadores

220 casos
positivos en
familiares

2 empleados
directos fallecidos
0,6% letalidad

1.808 días de
incapacidad por
COVID-19



Entre las medidas de bioseguridad implementadas, se destacan:

- Mecanismos para el control de acceso, como bitácora para registro de síntomas de más de 2.800 personas, tamizajes respiratorios, protocolos de pruebas de detección de antígenos, anticuerpos y PCR (más de 23.742 pruebas), cámaras de última generación para la toma de temperatura, actualización de protocolos para recepción de visitantes y segregación de personal en la planta.
- Operación en pequeñas cuadrillas de trabajo e identificación del personal que, por condiciones de comorbilidades, debía estar exonerado del trabajo.
- Implementación de manillas para rastreo con información en tiempo real para hacer seguimiento a los contactos y posibles síntomas durante la estadía en la operación.
- Actualización de los registros de riesgos y nuevas inducciones sobre los controles específicos frente al COVID-19 para empleados y contratistas.
- Rutinas de desinfección de facilidades, equipos y áreas mayores a los protocolos de higiene previos a la pandemia.

- Adecuaciones físicas en la planta para evitar el contagio como sensores para el encendido de luces, buzones para la recepción de mercancías, instalaciones para el lavado de manos, desinfección de herramientas y controles para garantizar el distanciamiento y aforos en espacios cerrados.
- Identificación de alrededor de 100 roles que podían desarrollarse bajo la modalidad de teletrabajo e implementación de este sistema en articulación con Recursos Humanos.
- Medidas especiales para el transporte y alimentación del personal, como modificación y control de aforos en buses y casino (incremento de buses para mantener distanciamiento social y reducción de su capacidad, instalación de comedores satélites, y de barreras físicas en acrílico para separación física de las personas).
- Soporte en salud mental para empleados y sus familias a través del programa SanaMente y la Fundación Panzenú, incluyendo:

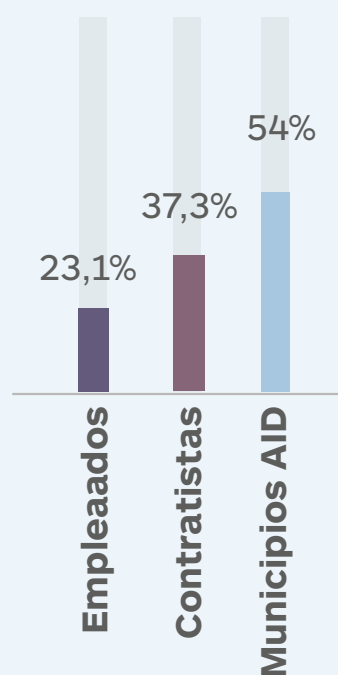
- ◊ Llamadas de seguimiento y acompañamiento a trabajadores en aislamiento y/o teletrabajo.
- ◊ Soporte psicosocial en el manejo del duelo a 23 trabajadores que sufrieron pérdidas de familiares ocasionadas por la pandemia.
- ◊ Soporte y acompañamiento psicosocial a las familias y compañeros de los dos trabajadores de las áreas de Producción Planta y Operación Mina que fallecieron a consecuencia del COVID-19.
- ◊ Charlas y videos para proporcionar herramientas de prevención para la salud mental en tiempos de COVID-19.





Además, llevamos a cabo un proceso sistemático de evaluación de los niveles de prevalencia del COVID-19 en el colectivo de trabajadores, incluyendo a empleados y a contratistas, cuyos resultados son muestra de la efectividad de las acciones de cuidado y prevención adoptadas:

NIVELES DE PREVALENCIA DEL COVID-19



Derecho al trabajo y a la seguridad laboral

Fuimos una de las pocas empresas mineras en el país que no detuvo sus operaciones en medio de la pandemia, gracias a las medidas tempranas adoptadas para prevenir contagios en toda la fuerza laboral y en sus familias. De esta manera, aseguramos la vida de trabajadores y contratistas conservando sus empleos, a la vez que desarrollamos nuevos proyectos que aportaron a la reactivación económica del país.

La estrategia para garantizar el empleo durante la pandemia se soportó en los siguientes elementos:

- **La transición hacia una nueva forma de trabajo:** adoptamos medidas de teletrabajo y trabajo flexible que permiten que los trabajadores se sientan más autónomos, productivos y conectados con su familia.
- **La no suspensión masiva de contratos de trabajo:** garantizamos el salario de todos los trabajadores, no realizamos despidos ni suspensiones masivas de contratos a raíz del COVID-19.
- **Generación de empleo:** generamos nuevas oportunidades de empleo mediante las contrataciones realizadas para los proyectos de la Parada Mayor y de Queresas y Porvenir.
- **Reactivación económica:** impulsamos el desarrollo de proyectos productivos comunitarios contemplados en las inversiones de responsabilidad social y en los acuerdos establecidos en el marco de las consultas previas.

Derecho a la información oportuna y veraz

De acuerdo con los lineamientos de las Naciones Unidas para el manejo de la pandemia, la información debe ser accesible y estar disponible incluso para aquellos de poca o ninguna competencia en lectura y escritura, usando un lenguaje sencillo y culturalmente apropiado.

En este sentido, hemos diseñado y divulgado una serie de piezas de comunicación internas y externas cuyo mensaje principal es el autocuidado y la prevención de contagios. Nuestras comunicaciones fomentan el empoderamiento individual y colectivo para actuar de manera preventiva, a la vez que evitan la creación de puntos de vista o actitudes estigmatizantes en torno a las personas contagiadas.

El plan de comunicación implementado tuvo en cuenta, entre otras, las siguientes acciones:

- Refuerzo permanente de la importancia de cumplir protocolos, medidas y controles a través de piezas de comunicación en canales internos y externos.
- Actualización y divulgación de protocolos COVID -19.
- Divulgación de la gestión desarrollada (logros, retos e inversión) en espacios claves de la compañía.
- Desarrollo y divulgación de material educativo en audio y entrega de parlantes a comunidades para garantizar la difusión de estos mensajes, apalancados también en emisoras regionales.





Derecho a la educación

La Fundación Educativa Montelíbano (FEM) pasó de ser un colegio presencial a uno virtual, sin dejar de brindar un solo día el servicio educativo. Desde el inicio de la nueva normalidad se planteó un modelo secuencial por fases, destacando la excelencia académica junto con la dimensión afectiva y emocional de los estudiantes.

Entre las acciones de la Fundación para hacer frente a los efectos de la pandemia en la comunidad educativa se destacan:



- Formación de la comunidad educativa en los protocolos de bioseguridad establecidos por el Gobierno y las políticas de la compañía.
- Rediseño curricular del 100% de las áreas del conocimiento para responder a las nuevas necesidades de los estudiantes y la comunidad educativa.
- Autoformación docente, que permitió que el 100% del personal de la FEM, se capacitara en plataformas educativas virtuales.
- Formación del 100% de estudiantes y comunidad educativa en plataformas básicas para lograr la interacción educativa propia de la virtualidad.
- Reestructuración de toda la red física de comunicaciones del colegio, aumentado su capacidad, cobertura y estabilidad de internet.
- Nos aseguramos de que el 100% de las familias de nuestra comunidad educativa tuvieran un computador y acceso a internet.

- Los 51 grupos del colegio tuvieron encuentros con psicología, en los cuales se trabajó sobre la necesidad de expresión de sentimientos de rabia, soledad, encierro, entre otros que pudieran estar sintiendo los estudiantes.
- Los estudiantes con necesidades educativas especiales tuvieron un trabajo diferenciado y con constante acompañamiento de psicología, directores de grupo y coordinación.
- El cuerpo docente realizó aportes económicos que permitieron la entrega de 140 mercados.
- Préstamos de 15 computadores propiedad del colegio y de docentes para que las familias que lo necesitaban tuvieran las herramientas necesarias para poder trabajar desde casa.
- Divulgación de medidas de prevención dirigida especialmente a los jóvenes con el fin de promover el autocuidado y cumplimiento de protocolos de bioseguridad.

Por otro lado, de manera voluntaria y acordada con las organizaciones sindicales, entregamos como regalo de navidad una Tablet de última generación a los hijos de los trabajadores convencionales - hasta los 18 años - y de los directivos de la compañía - menores de 11 años -.

Finalmente, para los 50 jóvenes becarios activos de las comunidades del área de influencia, todo el programa de becas y apoyo para la educación se ha mantenido funcional durante la pandemia, con los ajustes requeridos para que los jóvenes se mantengan sostenibles en sus proyectos educativos y con muy baja deserción.



Derecho a obtener ayuda humanitaria

De manera temprana ejecutamos un plan de intervención hacia las comunidades y municipios cercanos a la operación, siguiendo cada una de las etapas de preparación, contención y mitigación del virus. A través de la Fundación Panzenú participamos en el Comité de Crisis Municipal de Montelíbano y acompañamos a los municipios de la región del Alto San Jorge con transferencia de conocimientos epidemiológicos y asesoría que fueron compartidos con las diferentes autoridades de salud pública. Asimismo, entregamos donaciones de tecnología biomédica, insumos y medicamentos en los municipios del área de influencia y el departamento de Córdoba, a partir de un trabajo articulado con las autoridades locales, gestión que representó una inversión de cerca de \$3.000 millones.

- Más de **50.000** mercados y kits de higiene.
- Más de **8.000** pruebas para detectar el virus.
- **120.000** suministros y equipos médicos.
- **39.500** cartillas y material educativo para dar a conocer generalidades y medidas de prevención frente al COVID-19.



De manera complementaria, los trabajadores, las organizaciones sindicales Sintracerrromatoso y Sintramneros, y el movimiento **YO ESTOY CON CERRO MATOSO**, se unieron para donar un día de su salario, dos veces en el año, como ayuda para las familias más necesitadas del área de influencia de la operación, cifra que fue igualada por la empresa. Producto de esta labor en conjunto, solo en diciembre logramos entregar en ambas ocasiones, 11.000 regalos y anchetas en la región, acompañando a nuestros vecinos en esta época de Navidad.

Adicionalmente, implementamos una unidad para la atención en salud respiratoria, a la vez que apoyamos la generación de proyectos sociales y productivos que velaron por la seguridad alimentaria de las comunidades del área de influencia directa.

En este último punto, suscribimos una alianza con la Gobernación de Córdoba con la cual esta entidad contribuyó con 91 kits de semillas e insumos para 360 personas del área rural, así como fertilizantes y plaguicidas para contribuir a la calidad de cultivos en tierras donadas y entregadas en comodato por la empresa en el marco de los acuerdos de consulta previa e inversión social. De esta manera, buscamos aportar también a la seguridad alimentaria y a la reactivación económica en medio de la pandemia.



Yo estoy
con

Cerro
Matoso



Logros 2020

- No paramos nuestras operaciones, implementando estrictos protocolos de bioseguridad que permitieron asegurar la salud de las personas.
- Nos adaptamos a nuevas formas de trabajar y de hacer las cosas, rompiendo paradigmas y costumbres arraigadas en la población trabajadora.
- Trabajamos de manera articulada con comunidades y municipios cercanos a la operación, con el fin de fortalecer los sistemas de salud y la capacidad de respuesta a los efectos sociales y económicos de la pandemia.
- De la mano de las organizaciones sindicales trabajamos en la implementación de medidas y protocolos para dar continuidad a la operación y para apoyar a las comunidades vecinas a hacer frente a la pandemia.
- La gestión desarrollada en el frente de COVID-19 fue reconocida por la Universidad CES de Antioquia, que destacó en una auditoría nuestra eficacia en acciones para mitigar el riesgo, generar una cultura de prevención y control, y apoyar a las comunidades.

Retos 2021



- Implementar dispositivos para mejorar la comunicación en las áreas de la operación y mantener las medidas de distanciamiento social.
- Fortalecer la pedagogía en las comunidades y fuerza laboral para asegurar la implementación adecuada de los protocolos de bioseguridad.



3 | COMPROMISO CON LA ÉTICA Y LA TRANSPARENCIA

Tema material: Ética, transparencia y gobierno corporativo

GRI 103-1

En Cerro Matoso para la toma de decisiones y el desarrollo de nuestra gestión, promovemos una cultura ética bajo premisas de legalidad, integridad y responsabilidad, fundamentada en la puesta en práctica de nuestros valores corporativos de cuidado, unidad, confianza y excelencia.

GRI 103-2

Asimismo, contamos con códigos de conducta, diversas políticas, incluyendo la de anticorrupción, y mecanismos de denuncia cuya aplicación y vigilancia permanente nos permite asegurar la integridad y transparencia de las decisiones, así como generar confianza entre nuestros grupos de interés.

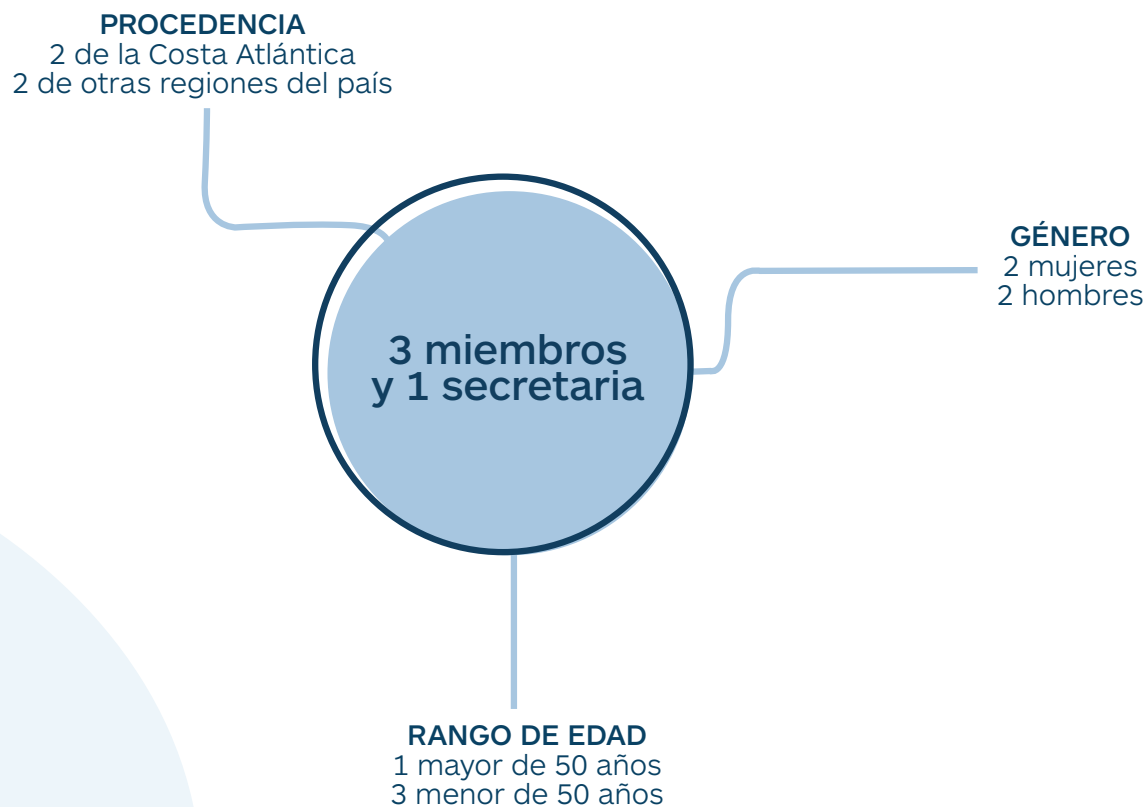
Gobierno corporativo

GRI 102-18, 102-22

Para el logro de nuestros objetivos estratégicos tomamos como base los lineamientos de gobierno corporativo de nuestra casa matriz, South32, con el soporte y liderazgo de la Junta Directiva global.

En Colombia, la operación de Cerro Matoso es liderada por la Junta Directiva local, órgano que se apoya en el Comité de Gerencia para el desarrollo de sus funciones y delega en sus miembros algunas de sus actividades.

Junta Directiva Cerro Matoso 2020



Composición Comité de Gerencia Cerro Matoso 2020²



² Actualizado a abril de 2021.

ÁREAS PRESENTES EN EL COMITÉ DE GERENCIA

Presidente	Gerente de Asuntos Corporativos	Gerente Financiero	Gerente de HSE y Riesgos	Gerente de Innovación, Mejoramiento y Tecnología
Gerente Legal	Gerente de Mantenimiento	Gerente de Mina y Preparación de Mineral	Gerente de Planeación de la Producción	Gerente de Proyectos
Gerente de Recursos Humanos	Gerente de RKEF y Refinería	Gerente de Suministros	Gerente de Protección de Activos y Servicios Generales	Gerente de Impuestos

Ética e integridad

Código de conducta empresarial

GRI 102-16

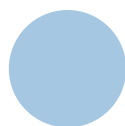
Contamos con el Código de Conducta Empresarial en el cual establecemos las pautas de actuación y toma de decisiones corporativas, en línea con nuestros valores y propósito.

1 PROPÓSITO

Marcar la diferencia mediante el aprovechamiento de los recursos naturales, mejorando la condición de vida de las personas, ahora y en las generaciones futuras. Nuestros accionistas y aliados comerciales depositaron su confianza en nosotros para que desarrollemos al máximo el potencial de sus recursos.

El código contiene las normas de conducta y actuaciones esperadas de nuestra gente, proveedores y socios, así como los mecanismos de promoción y supervisión que nos permiten garantizar su cumplimiento permanente en función de 13 categorías: retorno seguro al hogar, inclusión, diversidad y equidad, derechos humanos, protección de la privacidad, confianza con las comunidades, responsabilidad con el medio ambiente, relacionamiento con gobiernos, rechazo a conductas corruptas, manejo de conflictos de interés, promoción de la competencia justa, relación con proveedores, cumplimiento de sanciones económicas y protección de activos.





El código está disponible en la página web de South32 y en la intranet corporativa, siendo accesible a los empleados y terceros interesados.

Adicionalmente, los empleados reciben capacitaciones anuales al respecto, así como charlas sobre el respeto de los derechos constitucionales y valores corporativos. En 2020 realizamos el lanzamiento de un entrenamiento con evaluación en línea disponible para todos los trabajadores, y además compartimos 15 publicaciones sobre derechos humanos por canales de comunicación internos y externos. Así mismo, proveedores y comunidades reciben socializaciones en relación con este Código a través de charlas periódicas realizadas con nuestra especialista de integridad del negocio.

Mecanismos de denuncia - Política *Speak Up*

GRI 102-17

La política *Speak Up* promueve la denuncia de cualquier acción que vaya en contravía de nuestros principios y valores corporativos, estableciendo los mecanismos y procedimientos que se deben surtir para conocer, investigar y actuar frente a estos casos.

Esta Política promueve además el canal de denuncias, Línea Ética (***Ethics Point***), como mecanismo neutral e independiente, implementado para velar por el cumplimiento de nuestros principios.

Ethics Point - Línea Ética

Reporte anónimo de conductas a través de:

- Línea telefónica: 01-800-911-0011, luego marque 855-569-0194.
- Correo electrónico
- Página web: south32.ethicspoint.com

Por otra parte, para la prevención de conductas ilegales y corruptas realizamos la investigación de posibles casos de corrupción a cargo del área de Business Integrity, y a través del **Comité de Convivencia Laboral** recibimos y atendemos las quejas o reporte de problemas sobre posibles conductas ilegales que atenten contra derechos laborales y el sano clima laboral.



Es importante mencionar que en 2020 fortalecimos la estrategia para la prevención del acoso sexual en el entorno laboral, mediante la formación de equipos líderes con el fin de dar a conocer las características de este tipo de acoso, las herramientas habilitadas para reportar cualquier incidente, las consecuencias severas para quien ejecuta este delito y las medidas de acompañamiento para las víctimas.

En Cerro Matoso y South32 tenemos cero tolerancia frente al acoso sexual laboral y en caso de presentarse, contamos con los mecanismos de denuncia e investigación necesarios para esclarecer lo ocurrido y tomar las determinaciones a las que haya lugar.

Según nuestros informes periódicos y base de datos, durante el año no se confirmaron incidentes, por parte de terceros, empleados o contratistas, relacionadas con acoso laboral o faltas a la ética, ni a nuestros valores.

Conflictos de intereses

GRI 102-25

Nuestro Código de Conducta incluye un aparte en el que se precisa la posición de la compañía frente a la existencia de estos y los canales existentes para su reporte, investigación y gestión.

Los empleados, contratistas y proveedores están en la obligación de reportar la existencia de cualquier conflicto de interés potencial o percibido, previo a su materialización. Este deberá ser reportado al jefe directo de la persona involucrada, así como al área de Integridad del Negocio a través de la herramienta ICAS (Integrity and Compliance Approval System). En este reporte se debe incluir el plan de acción definido en conjunto con el jefe inmediato para evitar que el mencionado conflicto se materialice.

Cualquier denuncia sobre conflictos de interés recibida a través de los canales establecidos para este fin será objeto de investigación por parte del equipo de integridad del negocio a nivel corporativo y local.

Gestión de riesgos

GRI 102-29

El Comité de Gerencia analiza los temas de seguridad, salud, ambiente, comunidad, sociales, económicos, financieros, legales y sus impactos, riesgos y oportunidades, de acuerdo con el contexto actual en el que se desenvuelve la empresa, para así identificar los riesgos emergentes a la operación y definir las metas a largo y mediano plazo, así como las tareas a corto plazo alineadas con los siete diferenciadores de South32.



7 DIFERENCIADORES

- 1** Nos cercioramos conjuntamente de que todos regresemos sanos y salvos a casa.
- 2** Nos relacionamos de manera significativa y creemos en nuestro propósito.
- 3** Nuestras operaciones funcionan a su máximo potencial y aumentamos la rentabilidad de la inversión.
- 4** Nuestras funciones están simplificadas y permiten que las operaciones desarrollen plenamente su potencial.
- 5** La tecnología y la innovación mejoran radicalmente nuestro desempeño
- 6** Creamos valor a través de nuestro liderazgo ambiental y social.
- 7** Optimizamos nuestro portafolio y contamos con múltiples opciones de crecimiento orientados a los metales básicos

En sesiones de trabajo del Comité de Gerencia, se define el plan de negocios para mitigar los riesgos y maximizar las oportunidades identificadas.

Las fuentes de información para la identificación de riesgos y oportunidades son:

- Principales inquietudes de grupos de interés de Cerro Matoso.
- Tendencias del sector minero.
- Fuentes normativas del sector minero en Colombia.
- Principios del Comité Internacional de Minas y Metales (ICMM).
- Análisis de noticias publicadas en medios de comunicación digitales.
- Iniciativas de Responsabilidad Social Empresarial.
- Valores, políticas, estándares y procedimientos de South32.
- Resultados de auditorías y actividades de aseguramiento de HSE.
- Comunicados de prensa.
- Temas relevantes de Cerro Matoso y South32.

Efectividad de la gestión de riesgos

GRI 102-30

Contamos con un Comité de Riesgos conformado por nuestro presidente, los gerentes de la operación (Mina y Preparación de Mineral, RKEF y Refinería y Mantenimiento), el gerente de HSE y Riesgos y el Líder de Riesgos & Cumplimiento, a través del cual monitoreamos la gestión de los riesgos de la compañía de la siguiente manera:



PERIODICIDAD

OBJETIVO

Semestral

Revisar el perfil de riesgos de la empresa, mediante el análisis de los resultados de las evaluaciones adelantadas, que a su vez se basan en la evaluación de efectividad de cada control individual.

Mensual

Revisar un riesgo de manera detallada, validar su calificación y cada dueño de riesgo rinde cuentas acerca de su gestión en cuanto a la evaluación y mejoramiento de sus controles.

Permanente

Verificar en campo el manejo de los riesgos, validando la efectividad de controles implementados y tomando las acciones correctivas que correspondan.

Cada riesgo material y sus controles críticos asociados, cuenta con una persona responsable que se encarga de establecer los estándares de desempeño, las actividades de control y monitoreo y periódicamente evalúa su efectividad. Los resultados de estas evaluaciones son presentados al Comité de Riesgos, para retroalimentación y definición de acciones de remediación a partir de los resultados reportados.

Adicionalmente, contamos con subcomités encargados de monitorear la gestión de riesgos específicos relacionados con la salud de los trabajadores, seguridad industrial, y ambiente, así como de diseñar e implementar los planes de mejora para asegurar que los riesgos se mantengan bien controlados.



4

COMPROMISO CON EL EQUIPO CERRO MATOSO

Tema material: gestión y desarrollo del talento humano



HITO:

Fuimos una de las pocas empresas mineras a gran escala del país que no detuvo operaciones durante la pandemia, gracias a la implementación oportuna de medidas y protocolos para desarrollar una operación estable y segura.

109 mujeres hacen parte de Cerro Matoso, cerca de 70% más que en 2016.

GRI 103-1

En Cerro Matoso trabajamos por crear y mantener lugares de trabajo inclusivos, diversos y seguros para nuestros trabajadores y contratistas, con el propósito principal que todos regresemos sanos y salvos a casa. Uno de los principales frentes en el que trabajamos es la vinculación laboral de mujeres y miembros de comunidades vecinas a la operación (indígenas, afro y campesinas), promoviendo calidad de vida en nuestro entorno y garantizando equidad sin ningún tipo de discriminación.

- Apoyar y acompañar a los empleados en la transición a las nuevas formas de trabajo, de acuerdo con su contexto sociofamiliar.
- Adoptar herramientas de trabajo inclusivas que facilitan las tareas, independientemente del género, edad, y/o etnia dentro del contexto laboral.
- Promover el bienestar integral y los estilos de vida saludables de nuestros colaboradores y sus familias.

GRI 103-2

Siguiendo los lineamientos corporativos de inclusión y diversidad, hemos orientado la misión del talento humano hacia:

- Fijar objetivos exigentes y medibles de inclusión y diversidad, relacionados con la selección, contratación, nombramiento y permanencia de mujeres y personas de comunidades en la plantilla laboral.
- Ampliar la selección de sucesoras mujeres para cargos de alta gerencia y liderazgo.
- Eliminar barreras a la participación de posibles candidatas femeninas y personas de comunidades, demostrando la importancia de contar con equipos diversos de origen, pensamiento y género.
- Identificar, apoyar y desarrollar las habilidades para el trabajo de mujeres talentosas y potenciales empleados de comunidades.



GRI 103-3

Para el seguimiento y evaluación de los resultados en la gestión del talento humano, realizamos retroalimentación de los objetivos planteados en el Comité de Gerencia, además de mediciones mensuales al cumplimiento de los indicadores establecidos a nivel corporativo.

Principales resultados de la gestión laboral

Información sobre empleados y contratistas

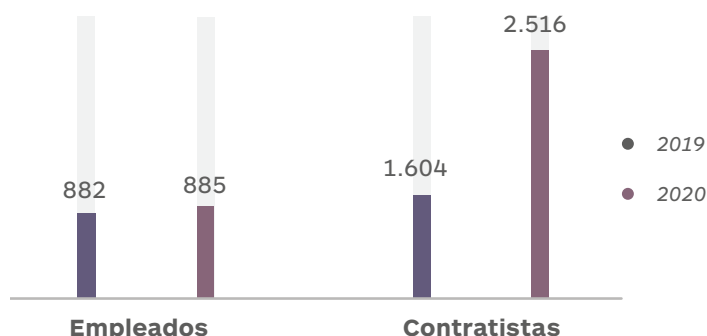
GRI 102-8



En 2020 nuestra plantilla fue de **885 empleados directos y 2.516 contratistas** para un total de **3.401 personas**, **75% más que en 2019**, debido principalmente a las obras temporales de mantenimiento de la línea dos de producción, realizadas hacia finales del año.

El 93% del personal fue contratado a término indefinido y el 7% a término fijo. Los contratistas fueron vinculados por contratos de obra.

EMPLEADOS DIRECTOS Y CONTRATISTAS



El aumento de contratistas para el 2020 se explica principalmente por el desarrollo de la Parada Mayor, proyecto que contempló el mantenimiento de una de nuestras dos líneas de producción, impulsando la vinculación de personal entre noviembre de 2020 y enero de 2021. Es importante señalar que, en promedio, entre enero y octubre tuvimos 954 contratistas, 10% menos que el mismo periodo de 2019.

Trabajadores según origen

En 2020 nos fijamos como meta continuar aumentando la participación de las comunidades vecinas en las contrataciones directas como parte de nuestra estrategia de inclusión y diversidad. Es importante resaltar que el 49% de nuestra plantilla directa y el 64% de los trabajadores de empresas contratistas tienen procedencia del área de influencia directa y municipios vecinos a nuestra operación.



REGIÓN	EMPLEADOS		CONTRATISTAS	
	2019	2020	2019	2020
AID – Comunidades (Torno Rojo, Centro América, La Odisea, Pueblo Flecha, Puerto Colombia, Boca de Uré, Puente Uré y La Estrella)	20	33	29	167
Municipios vecinos (Montelíbano, Puerto Libertador, San José de Uré)	395	397	573	1.440
Córdoba	175	170	162	258
Costa Atlántica	117	118	133	209
Otras regiones	175	167	161	343
Extranjero	0	0	6	99
Total	882	885	1.064	2.516

PARTICIPACIÓN FEMENINA

GRI 405-1

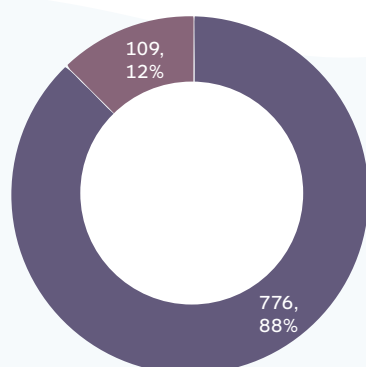
35 mujeres en roles de operadoras y técnicas.

Las mujeres ocupan el **39%** en niveles de liderazgo y el **18%** en niveles de supervisión.

109 mujeres (65% más que en 2016) representan el **12%** de nuestra plantilla laboral directa. **328** más fueron vinculadas como contratistas.

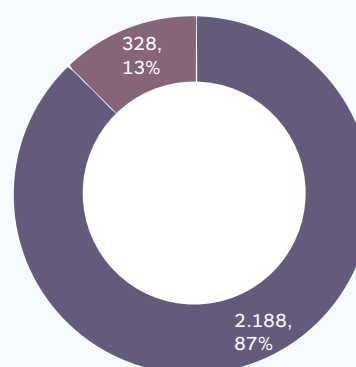
Distribución de plantilla por género

EMPLEADOS



- Hombres
- Mujeres

CONTRATISTAS



- Hombres
- Mujeres

RANGO DE EDAD

Nuestra plantilla directa se encuentra ubicada principalmente entre los 30 y 50 años, el 25% son mayores de 50 años y el 6% están entre 18 y 29 años.

TIPO DE CARGO	ENTRE 18 Y 29 AÑOS		ENTRE 30 Y 50 AÑOS		MAYORES DE 51 AÑOS	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Directivos de operación	5	8	65	21	24	0
Directivos de función	4	4	59	39	11	2
Convencionados de operación	13	16	405	17	177	2
Convencionados de función	0	0	5	0	8	0
Total	22	28	534	77	220	4

Estabilidad laboral

GRI 401-1

Dado que nuestra operación se ha desarrollado por cerca de cuatro décadas, el relevo generacional es un proceso permanente y crucial para la continuidad del negocio. Por eso, hemos contemplado un plan para asegurar tanto la transferencia de conocimientos eficiente y duradera, así como el acompañamiento apropiado para el personal en retiro.



CONTRATACIONES NUEVAS

Rediseñamos el proceso de selección e inducción de personal para ajustarnos a las necesidades del mercado laboral actual, marcado por la pandemia y el uso de las tecnologías. En 2020 tuvimos 41 ingresos de personal directo con una tasa de contrataciones nuevas de 4,6%. El 61% de estas contrataciones son procedentes de los municipios vecinos de Montelíbano, Puerto Libertador y San José de Uré.

NÚMERO DE INGRESOS POR REGIÓN, GÉNERO Y RANGO DE EDAD

REGIÓN	MUJERES			HOMBRES		
	Entre 18 y 29 años	Entre 30 y 50 años	Más de 51 años	Entre 18 y 29 años	Entre 30 y 50 años	Más de 51 años
Comunidades AID	3	0	0	7	5	0
Municipios vecinos	4	0	0	0	5	1
Córdoba	1	1	0	1	1	0
Costa Atlántica	1	1	0	1	5	1
Otras regiones	0	0	0	0	2	1

RETIROS

Registramos 38 retiros, con un índice de rotación de 4,5% que evidencia la estabilidad laboral ofrecida por la compañía a sus empleados.



NÚMERO DE RETIROS POR REGIÓN, GÉNERO Y RANGO DE EDAD

REGIÓN	MUJERES			HOMBRES		
	Entre 18 y 29 años	Entre 30 y 50 años	Más de 51 años	Entre 18 y 29 años	Entre 30 y 50 años	Más de 51 años
Comunidades AID	0	0	0	1	0	0
Municipios vecinos	0	1	1	0	6	3
Córdoba	0	0	0	0	4	4
Costa Atlántica	1	1	1	0	1	4
Otras regiones	2	2	0	0	5	1

Para acompañar el proceso de trabajadores próximos a pensionarse y brindarles herramientas claves de preparación, desarrollamos el Programa de Adaptación al Retiro, dirigido para estos y sus cónyuges. Con este programa buscamos que los participantes identifiquen emociones y sentimientos relacionados con el proceso, así como visualicen planes y proyectos para esta nueva etapa. En el año 2020 participaron 11 trabajadores próximos a retirarse junto con sus cónyuges, para un total de 17 personas beneficiadas.



Formación y desarrollo de las personas

GRI 404-2

Durante 2020 nos encontramos ante una situación que nos invitó a pensar diferente. El trabajo desde casa, el teletrabajo, la virtualidad, el liderazgo remoto y el equilibrio vida-trabajo fueron los pilares que enmarcaron la nueva forma de trabajar. Para hacer frente a estos retos, implementamos una serie de talleres mediante los cuales fomentamos nuestra cultura de trabajo:

TALLERES	DESCRIPCIÓN	PARTICIPACIÓN
Equilibrio vida trabajo	Dirigido al equipo de colaboradores que opera en las oficinas de Bogotá, Cartagena y Montelíbano para brindarles herramientas que les permitan lograr una adaptación adecuada al teletrabajo, entendiendo cómo pueden hacer uso de las técnicas impartidas para lograr hábitos, rutinas y una mentalidad de trabajo sana, equilibrada y productiva desde esta nueva modalidad.	95 participantes, en tres sesiones de dos horas cada una
Programa de Liderazgo Efectivo de Equipos Remotos	Orientado al equipo de líderes para brindarles herramientas y técnicas que les permitan trabajar en un liderazgo efectivo a distancia con sus equipos. Incluyó dos sesiones de encuentro y entrenamiento colectivo, podcasts de refuerzo y dos cápsulas de acompañamiento con ejercicios dirigidos.	38 participantes en dos sesiones de dos horas cada una
El poder de los valores y de la marca personal para construir equipos de excelencia	Dirigido a 9 supervisores de mina y 5 geólogos de mina, con el objetivo de brindarles estrategias para fortalecer el trabajo en equipo a través de una comunicación interna empática, toma de decisiones conscientes y asertivas, además de una mayor consciencia sobre cómo su marca personal y estilo de (auto)liderazgo impactan en el clima y en la cultura de la compañía.	14 participantes en cuatro sesiones de tres horas cada uno



Remuneración equitativa

GRI 102-35, 202-1, 405-2

Categorizamos a nuestros empleados en dos grupos según su rol. Cada grupo tiene un esquema de compensación y beneficios diferentes, garantizando en todo momento equidad y no discriminación en la asignación salarial:

CATEGORÍA	ESQUEMA DE COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS
Personal directivo	• Remuneración basada en principios de equidad interna y estudios de mercado a nivel nacional y corporativo (South32). • Definición de la remuneración a partir de comparación con bandas y escalas salariales predefinidas. • Identificación y valoración de cargos internos y sus requerimientos en cuanto a responsabilidad, alcance, conocimientos y experiencia. • Esquema de beneficios determinado por procesos de evaluación de mercado y criterios objetivos de adjudicación.
Personal convencionado	• Damos cumplimiento a los esquemas de remuneración y beneficios establecidos en las convenciones colectivas de trabajo firmadas con los dos sindicatos presentes en la compañía.



Es importante señalar que hombres y mujeres reciben su remuneración de acuerdo con su rol, funciones y responsabilidades. Por su parte, las políticas de remuneración para la Alta Dirección y el Órgano Superior de Gobierno se regulan a partir de lo establecido por nuestra casa matriz en Australia.

Con el propósito de aportar al crecimiento y desarrollo de las personas y de la región, el salario mínimo de ingreso a la compañía **supera en 3,09 veces el SMMLV**, que para 2020 estuvo en **\$877.803**.

Relacionamiento con sindicatos

GRI 102-41

Es nuestro propósito diario mantener un buen relacionamiento con las dos organizaciones sindicales con las cuales tenemos convenciones colectivas de trabajo vigentes hasta diciembre de 2022, con el propósito de que seamos socios estratégicos que trabajan en conjunto por la sostenibilidad de la compañía y de nuestra gente.

En total **647** trabajadores están cubiertos por los acuerdos de negociación colectiva, correspondientes al **73,11%** de la plantilla laboral directa.

La participación de las organizaciones sindicales siempre ha sido activa en la compañía. El diálogo respetuoso, la comunicación asertiva y transparente, y el apoyo de todos los trabajadores resaltan como pautas de nuestra cultura del buen relacionamiento; esto destacó de forma permanente durante los retos presentados en 2020 a raíz del COVID-19.



Fue así como en el último año demostramos que este trabajo armónico se traduce en bienestar para trabajadores, familias y comunidades vecinas, desarrollando iniciativas como:

- Unión de esfuerzos entre organizaciones sindicales y trabajadores reunidos en el movimiento **Yo estoy con Cerro Matoso**, demostrando la importancia de la solidaridad en dos ocasiones para beneficiar a los municipios y comunidades vecinas a la operación. Lo recolectado por los trabajadores, con la donación de un día de salario durante dos veces en el año, fue igualado por la empresa para lograr un mayor alcance.
- **Desarrollo conjunto de la estrategia de prevención COVID-19**, en particular durante las obras de mantenimiento de la línea dos de producción (Parada Mayor), en donde las organizaciones sindicales mantuvieron un liderazgo positivo en campo para el cumplimiento de las medidas de bioseguridad que llevaron a que se presentaran solo dos casos positivos entre más de 2.500 trabajadores.
- Trabajo articulado con las organizaciones sindicales y las áreas de Recursos Humanos, Suministros y Tecnología para **entregar tabletas como regalo a los hijos de los trabajadores**, apoyando el desarrollo de actividades estudiantiles en medio de la virtualidad.





Logros 2020

- Nos vinculamos al proyecto que busca avanzar en los lineamientos de equidad de género del sector minero-energético, en el cual fuimos seleccionados dentro de 30 empresas para hacer parte del consejo consultivo de la Alianza Minero-Energética por la equidad de género.
- Participamos en la medición de línea base del sector minero-energético en cuanto a equidad de género (Herramienta Empresarial de Género WEP), ubicándonos como empresa líder con alto compromiso en su promoción y medición.
- Mantenemos nuestra participación en la comunidad Aequales LATAM (networking de empresas por la equidad de género), con medición del Ranking PAR en donde alcanzamos:
 - Tercer puesto entre 18 compañías participantes del sector minero energético en Colombia.
 - Séptimo puesto entre 39 empresas que participaron a nivel LATAM en el mismo sector.
- Trabajo conjunto o asociado con las organizaciones sindicales para cuidarnos los unos a los otros, apoyar a las familias más afectadas por el COVID-19, así como para trabajar con la gerencia en línea durante proyectos claves como la Parada Mayor.

Retos 2021

- En términos de equidad de género, nuestra meta es llegar a un 14% de representación femenina en la plantilla laboral.
- Llevaremos a cabo los procesos de selección, contratación y formación de mano de obra local para el proyecto Queresas y Porvenir, con el fin de iniciar la operación en Planeta Rica (extracción de mineral para procesamiento en planta de Montelíbano).



5

COMPROMISO CON LA SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR

Tema material: Salud y seguridad en el trabajo



HITO:

Quinto año consecutivo sin enfermedades laborales.

Solo dos casos positivos COVID-19 en la Parada Mayor, con más de **2.500** personas en campo.

Cero eventos frente a riesgos que habíamos identificado en la Parada Mayor gracias a la preparación y control efectivo.

GRI 103-1, 103-2, 403-1, 403-8

En Cerro Matoso, apalancados en el valor del cuidado, trabajamos con la premisa de que todos regresemos sanos y salvos a casa.

Con la implementación de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST, que cubre al 100% de los trabajadores directos y contratistas en áreas controladas por la compañía, buscamos garantizar un lugar de trabajo inclusivo, con acciones bien diseñadas, mejora continua y enfoque preventivo.

Asimismo, contamos con una estrategia de bienestar integral orientada a promover estilos de vida saludables, buscando disminuir los factores de riesgo psicosocial de trabajadores y sus familias, con el fin de garantizar el desempeño seguro y productivo de nuestros colaboradores.

El 2020 fue un año retador debido a la llegada de la pandemia del COVID-19 que nos llevó a tomar medidas de prevención y mitigación frente a la infección. Fuimos pioneros en la implementación de estas medidas y protocolos, de forma oportuna y cumpliendo con altos estándares para cuidar a empleados, contratistas y comunidades vecinas. Lo anterior, nos permitió dar continuidad al negocio, incluyendo la ejecución de diversos proyectos como la Parada Mayor y el inicio del proyecto en Queresas y Porvenir.

Sin embargo, la partida de dos compañeros a causa de la pandemia nos llenó de profunda tristeza. Realizamos un acompañamiento integral a sus familias y a los compañeros de trabajo para apoyarlos en estos momentos difíciles y velar por su bienestar y salud mental.

Finalmente, con ocasión del COVID-19 incluimos en nuestro sistema de información las enfermedades infecciosas como un riesgo material alineándolo a las directrices del estándar de salud.



Principales indicadores de gestión

GRI 403-2

Al realizar una autoevaluación de nuestro SGSST, basada en los requerimientos y disposiciones de la Resolución 0312 de 2019, identificamos una tendencia progresiva hacia el cumplimiento de los estándares mínimos requeridos por la norma, con un puntaje de 96,6/100, mejorando 2,1 puntos frente al resultado obtenido el año anterior.

Cuidado de la salud

GRI 403-3

Nuestro enfoque en este frente es identificar, evaluar y controlar los peligros y riesgos potenciales sobre la salud, y así prevenir la incidencia de enfermedades y accidentes laborales, promoviendo la salud integral de nuestros equipos de trabajo.

VIGILANCIA MÉDICA Y EPIDEMIOLÓGICA

GRI 403-10

Por quinto año consecutivo mantuvimos la meta de cero enfermedades laborales, resultado que evidencia la adherencia de los trabajadores a los programas de vigilancia epidemiológica y la efectividad de los controles.

Por otra parte, implementamos las guías emitidas por el Ministerio de Salud para la prevención y manejo del COVID-19, y además estandarizamos los protocolos, listas de verificación y de manejo del riesgo de contagio. Desarrollamos controles administrativos y operacionales para la mitigación del riesgo de contagio de COVID-19 que incluyeron entre otras acciones:

- Implementación de la estrategia PRASS (Pruebas, Rastreo y Aislamiento Selectivo Sostenible) definida por el Ministerio de Salud para la gestión de casos COVID-19.
- Establecimiento de las medidas de monitoreo y seguimiento al riesgo de contagio mediante la aplicación de pruebas de detección temprana.
- Fortalecimiento de las acciones para el cuidado de la salud mental de todos los trabajadores y sus familias en medio de las condiciones generadas por la pandemia.

Por otra parte, fortalecimos los controles para la prevención de fatiga en la operación, incluyendo la implementación de un sistema de barrera para la identificación de condiciones individuales asociadas a fatiga durante la operación de equipos pesados en la mina.

SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

GRI 403-6

Por medio de la IPS Fundación Panzenú brindamos servicios de salud de baja y mediana complejidad a todos nuestros trabajadores y su grupo familiar, con parámetros de oportunidad, accesibilidad, seguridad y calidad. Entre los servicios que prestamos para la promoción de la salud integral de las personas se encuentran vacunación, atención a la juventud, adultez o adulto mayor, prevención de cáncer, salud mental, desórdenes músculo esqueléticos, entre otros.

Durante 2020

- No se presentaron enfermedades de tipo laboral de ningún orden.
- Realizamos 403 monitoreos de vigilancia epidemiológica en toda nuestra comunidad, e identificamos 330 casos positivos de COVID-19.
- Culminamos el año con 112 empleados con hipertensión arterial, 44 diabéticos, 133 prediabéticos y 334 con dislipidemias o alteraciones de las grasas en el organismo. En todas las condiciones, hubo un incremento superior al 15% frente al año anterior, consecuencia de las alteraciones en los estilos de vida generadas por la pandemia.

SOPORTE A LA PARADA MAYOR

El mantenimiento de una de nuestras dos líneas de producción implicó retos para nuestra gestión, que estuvo enfocada en prevenir en todo momento la materialización de riesgos mediante la implementación oportuna de controles. De esta destacamos:

- Implementamos nuevas metodologías para la administración y control de la exposición al riesgo de altas temperaturas y gases alcanzando cero eventos asociados.
- Realizamos actividades para la prevención de desórdenes musculoesqueléticos y fatiga laboral, con alrededor de 1.800 pausas activas en los diferentes turnos de trabajo, que permitieron cero casos relacionados.
- Realizamos 1.310 pruebas de drogas en orina, de las cuales siete resultaron positivos en contratistas. En los monitoreos de alcohol no se identificaron casos positivos.
- Realizamos 2.907 pruebas de antígeno para la detección del COVID-19, de las cuales se identificaron únicamente dos personas positivas entre más de 2.500 personas en campo, a quienes brindamos acompañamiento integral.
- Fortalecimiento del equipo COVID-19, un grupo de personas encargadas de garantizar que el personal cumpliera con los protocolos de bioseguridad.





HIGIENE

- Actualizamos los mapas de exposición potencial a riesgos de salud para los diferentes grupos de trabajo, los cuales fueron divulgados a cada uno de los empleados en sus exámenes ocupacionales.
- Actualizamos la caracterización del sitio de trabajo para identificar los agentes de riesgo presentes en las diferentes etapas del proceso productivo y su relación con la fuerza laboral.
- Implementamos un nuevo estándar de salud y procedimientos de evaluación de la exposición a riesgos, lo que implicó un incremento del 155% en el plan de monitoreo anual para la evaluación de la exposición.

Bienestar integral

GRI 401-2

Nuestra estrategia de bienestar integral está orientada a promover estilos de vida saludables, motiva a las personas, y se enfoca en la disminución de los factores de riesgo psicosocial propiciando la integración de los trabajadores y sus familias, con el fin de garantizar el desempeño seguro y productivo de nuestros colaboradores.

En el 2020 se continuaron con las actividades del programa Viva Saludable y del programa SanaMente y posteriormente actividades alineadas con el contexto social y de salud mental que demandó la pandemia.



Programa SanaMente

El programa se enfoca en cuidar la salud mental de los trabajadores y sus familias y cuenta con líneas de atención psicológicas, Línea SanaMente y línea de atención de salud mental por medicina prepagada, que están activas 24 horas, los 7 días de la semana. Además, la línea SanaMente contempla acciones de apoyo y orientación para empleados con personal cargo con el fin de mejorar la gestión del talento humano al interior de sus unidades de trabajo.

Destacamos los siguientes resultados del Programa SanaMente en el 2020:

- Registramos 58 consultas, 20% menos que en 2019, de las cuales 53 se realizaron en busca de orientación psicológica y 5 de carácter informativo.
- Realizamos dos charlas virtuales con la participación de 148 personas, enfocadas en la gestión de las emociones propias y de la familia, y el relacionamiento con los hijos durante la pandemia.

- Nos unimos a la conmemoración del Día Mundial de la Salud Mental, por medio de una campaña en la que se compartieron mensajes de motivación para estimular el cuidado en este frente en el contexto de la pandemia.
- Como parte del programa, desarrollamos de forma virtual el Reto Viva SanaMente: “conéctate con tu bienestar tu bienestar y salud mental” con el propósito de brindar herramientas de prevención para la salud mental de los trabajadores y sus familias, durante cuatro semanas, a través de transmisiones en vivo, videos, podcast, tips y mini retos, en los que se abordaron diferentes temáticas como mindfulness, respiración, meditación, manejo asertivo de las emociones, relaciones de pareja y relaciones con los hijos.



Programa Viva Saludable

Continuamos con el programa Viva Saludable para mejorar los hábitos y estilos de vida y minimizar los riesgos relacionados con enfermedades crónicas no transmisibles, como las músculo esqueléticas y psicosociales.

Durante 2020 desarrollamos actividades de promoción de la salud y de mejora en los hábitos alimenticios y de estilos de vida, enfocados hacia un comportamiento saludable. Antes de la pandemia, realizamos diversas actividades, donde participaron trabajadores, familiares y contratistas (ejercicio al parque, acondicionamiento físico, entrenamiento funcional, carrera de la mujer, entre otros) en la que participaron 500 personas. Por otra parte, durante la pandemia desarrollamos cinco actividades virtuales (recetas saludables, entrenamiento funcional, pautas para prevenir coronavirus, entre otros) con más de 2.600 visualizaciones.



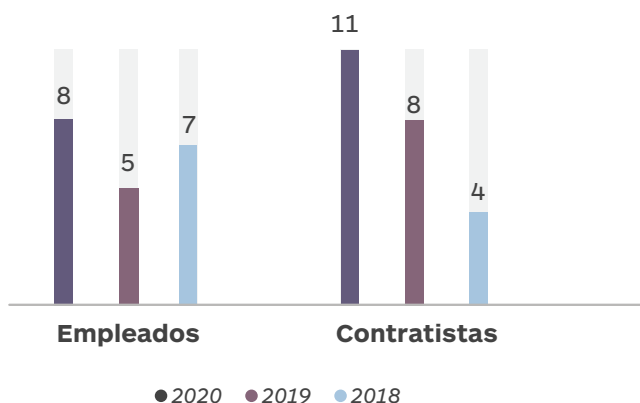
Prevención de accidentes en el trabajo

GRI 403-9

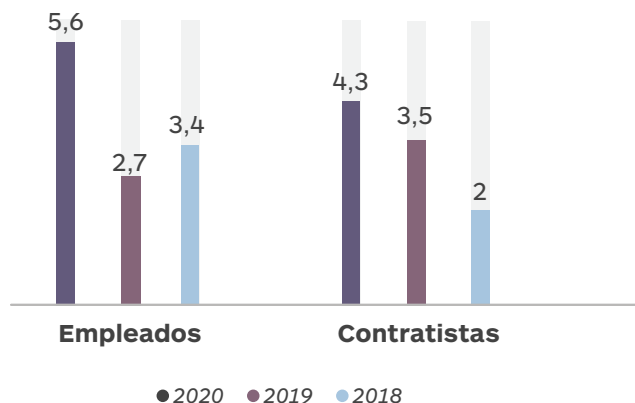
En el año se presentaron 19 eventos registrables de accidentes de trabajo, 46% más que en 2019, relacionados principalmente con manos, ojos, pies, cara y rodilla. La tasa de accidentalidad aumentó en 107% para empleados y 22% para contratistas, influenciado por la realización de la Parada Mayor y una disminución en las horas de exposición debido al personal que empezó trabajo en casa y teletrabajo (menos horas de exposición con mayor número de accidentes implican aumentos en la tasa de accidentalidad).



EVENTOS REGISTRABLES



TASA DE ACCIDENTALIDAD (TRIF)



De acuerdo con los hallazgos de las investigaciones realizadas a cada uno de los eventos, implementamos medidas para eliminar o minimizar la ocurrencia de accidentes.

Riesgos de accidentalidad	Eventos	Medidas de prevención
Atrapamiento	15	• Campaña Cuidándote, Pare Cuestione Decida. • Liderazgo en campo para supervisores. • Instalación y mantenimiento de barreras, encerramientos y guardas de equipos. • Mantenimiento de equipos donde se pueda liberar energía almacenada. • Cumplimiento de permisos de trabajo y sistemas de aislamiento.

³ Fórmula: (Número de accidentes / total de horas de exposición) * 1.000.000

Caída de objetos	2	• Entrenamientos de caída de objetos. • Compra de facilidades de caída de objetos. • Notas de seguridad sobre recomendaciones. • Reporte de actos y condiciones.
Caída de alturas	0	• Reentrenamiento de trabajo en alturas. • Actualización de la norma de trabajo en altura, • Reporte de actos y condiciones. • Correcciones temporales y no temporales de las condiciones reportadas. • Divulgación de notas de controles y recomendaciones de trabajo en altura.
Electrocución	0	• Entrenamiento en RCCP y Seguridad Eléctrica para electricistas, no electricistas y soldadores.
Accidente con Vehículos livianos y Equipos Móviles de Superficie	0	• Campaña de seguridad vial enfocada en motociclistas. • Entrenamiento en los requisitos legales del programa de seguridad vial para el personal que integra el subcomité de Accidente con Vehículos livianos y Equipos Móviles de Superficie en áreas mineras y no mineras.
Operaciones de izaje	0	• Entrenamientos en operación de puente grúa. • Certificación anual de los operarios de izaje.
Espacios confinados	0	• Se actualizó el material de entrenamiento de acuerdo con los nuevos requisitos legales.

Plan de entrenamiento

GRI 403-5

Teniendo en cuenta las necesidades y requerimientos legales de nuestro negocio, anualmente elaboramos y ejecutamos un plan de entrenamiento en temas de salud y seguridad en el trabajo, en el cual participan empleados y contratistas. En 2020 dedicamos 39.432 horas de entrenamiento en la ejecución del plan:

	Empleados	Contratistas
Participantes en actividades de entrenamiento	977	5.827
Horas de entrenamiento	14.734	24.698
Promedio de horas de entrenamiento por participante	15,08	4,23

Entre las temáticas abordadas se encuentran: inducción general a la empresa, prevención del riesgo de contagio por COVID-19, operación de equipos móviles, trabajo en altura, seguridad eléctrica, control de monóxido de carbono y de riesgo de material fundido, entre otros.

Logros 2020

- Implementamos protocolos adicionales para hacer frente a la pandemia y cuidar de la salud de empleados y contratistas en todo momento.
- Mejoramos los procesos de investigación de lesiones y potenciales lesiones, fortaleciendo nuestro Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Reorientamos los procesos de entrenamiento a escenarios virtuales para velar por la salud y seguridad de empleados y contratistas.
- Llevamos a cabo de manera exitosa la Parada Mayor, en la cual implementamos medidas rigurosas para prevenir riesgos sobre la seguridad y salud de las personas.

Retos 2021

- Disminuir la accidentalidad enfocándonos en aumentar la percepción del riesgo del personal y en el mejoramiento de nuestros procesos.
- Seguir cuidando la salud mental de trabajadores y sus familias, así como mantener estrategias que fomenten estilos de vida saludable.
- Apertura de un nuevo gimnasio en el Club Jagua, dotado con todas las áreas necesarias para la adaptación física cardiovascular y musculoesqueléticas, siguiendo los protocolos COVID-19 requeridos.



6 | COMPROMISO CON LAS COMUNIDADES

Temas materiales: Desarrollo de la comunidad y Derechos Humanos



HITOS

Iniciamos la **implementación de los acuerdos de consulta previa y de Responsabilidad Social Voluntaria** con las comunidades étnicas y no étnicas en el área de influencia de nuestra operación.

Logramos **adaptarnos a las condiciones de la pandemia**, manteniendo el diálogo social con las comunidades y el cumplimiento de los programas pactados para el desarrollo local.

Firmamos la **Alianza por el Territorio con la Agencia de Renovación del Territorio (ART)**, para articular esfuerzos y acciones que permitan contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades en los municipios de Montelíbano, Puerto Libertador y San José de Uré.

GRI 103-1

En Cerro Matoso mantenemos una relación cercana y constructiva, basada en el diálogo transparente y el respeto de los Derechos Humanos con 25 comunidades en el área de influencia, entre indígenas, afro y Juntas de Acción Comunal.

Operación (Alto San Jorge)	• 7 cabildos indígenas • 6 Juntas de Acción Comunal • 2 Consejos Comunitarios de Comunidades Negras	Comunidades en los municipios de Puerto Libertador y San José de Uré: Torno Rojo, Centro América, La Odisea, Pueblo Flecha, Boca de Uré, Puente Uré, La Estrella, Consejo Comunitario de Comunidades Negras de San José de Uré.
Proyecto Queresas y Porvenir (Planeta Rica)	• 3 parcialidades y Cabildos Indígenas • 6 Juntas de Acción Comunal • 1 Consejo Comunitario de Comunidades Negras (en formación)	Comunidades de El Almendro, Punta Verde, El Guayabo, Medio Rancho, Marañonal, Guarica

GRI 103-2

Con ellas, desarrollamos de manera conjunta programas sociales que dan respuesta a los impactos sociales identificados conjuntamente y con los que buscamos contribuir al desarrollo comunitario y el mejoramiento de la calidad de vida, enfocados en la entrega y fondo de tierras, proyectos productivos, acceso a la educación, vivienda, fortalecimiento organizativo y cultural, entre otros. En 2020 nuestras acciones se enfocaron en:



- Mantener el diálogo abierto y la participación de las comunidades para impulsar oportunidades de desarrollo en la región en medio de las condiciones socioeconómicas generadas por la pandemia.
- Promover la autogestión y el empoderamiento comunitario para fortalecer las capacidades de liderazgo.
- Dar cumplimiento a los acuerdos pactados con las comunidades en el marco de los procesos de consulta previa y licenciamiento ambiental.



Principales resultados de gestión social

Impactos identificados

GRI 413-2

Los potenciales impactos sociales, económicos y ambientales de nuestra operación fueron plenamente identificados durante el proceso de licenciamiento ambiental para la operación de Cerro Matoso y el proyecto Queresas y Porvenir, culminados exitosamente en 2020. Estos fueron analizados con la participación de las comunidades en el marco de los procesos de consulta previa adelantados con las organizaciones étnicas y la socialización del EIA (Estudio de Impacto Ambiental) con las Juntas de Acción Comunal.

Los principales impactos sociales identificados fueron:

- Posibilidades de generación de ingresos a las familias por empleos directos e indirectos, así como de iniciativas productivas.
- Disminución progresiva de los empleos asociados directa o indirectamente a la compañía.
- Cambio en las actividades de subsistencia.
- Aumento de la población por expectativas de recibir beneficios de la compañía.
- Potencial impacto del patrimonio arqueológico.
- Potencial impacto de la flora de uso medicinal.
- Potencial impacto cultural.
- Potenciales impactos a la movilidad peatonal, semoviente y vehicular.
- Mejoramiento de la seguridad pública.
- Dinamización de la economía local.

Para su gestión definimos una serie de programas sociales que contribuyen al desarrollo local, estos son:

Programa de acceso a la educación superior: Becas

Mejoramiento y construcción de viviendas

Proyectos productivos: agrícolas, pecuarios, etc.

Fortalecimiento organizacional o cultural

Entrega de tierras en especie

Fondo de tierras

Cumplimiento de compromisos de inversión social

GRI 413-1

En 2020 iniciamos la implementación de los acuerdos protocolizados en la consulta previa con las comunidades étnicas, así como los acuerdos de responsabilidad social voluntarios pactados con las Juntas de Acción Comunal. Asimismo, dimos continuidad a programas previamente establecidos con las comunidades en el marco de nuestra inversión social.

Todas estas iniciativas responden a impactos identificados, así como a las características evidenciadas durante los ejercicios de línea base social con las comunidades:



Entrega de predios en especie que aporta al propósito de las comunidades indígenas y afro de tener acceso a tierra para transformar su calidad de vida.

- **390,5 hectáreas de tierra entregadas a ocho organizaciones étnicas** del área de influencia, beneficiando a 922 familias.

“Para nosotros como comunidades indígenas algo que necesitamos son las tierras para poder desarrollar nuestros proyectos y programas que fortalezcan nuestra organización; como pueden ser proyectos de agricultura u otros.

”

*Edwin Samuel Negrete,
gobernador del Cabildo
Indígena Guacarí, La Odisea*



Fondo de tierras. Este programa, junto con el de predios en especie, constituyen el capital semilla que aportamos para el desarrollo de las comunidades, en complemento a las acciones propias del Estado para la garantía de los derechos colectivos.

- **393 hectáreas compradas** beneficiando a un total de 408 familias de las comunidades de Pueblo Flecha y Torno Rojo.

Proyectos productivos a partir de la destinación de recursos que contribuyen con la seguridad alimentaria y la generación de ingresos sostenibles.

- **18 proyectos productivos** en 288 familias (cultivos piscícolas, cría de pollos, ganadería, cultivos de arroz, ñame, plátano, yuca, entre otros). Estos contribuyeron a la seguridad alimentaria para las familias en tiempos de COVID-19 al igual que para la generación de ingresos económicos.
- Establecimos una alianza con la Gobernación de Córdoba, para la entrega **a más de 360 personas de 91 kits productivos con semillas de variedades típicas** que hacen parte de la base alimenticia de la región, además de sus respectivos insumos y asistencia técnica.

“Nuestra labor desde la Gobernación es velar por el desarrollo y la integridad de las comunidades. Cerro Matoso es un gran aliado para cumplir con nuestro compromiso, gracias a su trabajo constante por las comunidades y esa relación valiosa empresa-comunidad que en los últimos años han construido. Esta entrega es el resultado del trabajo conjunto de dos actores comprometidos con el desarrollo sostenible de los cordobeses

”

*Orlando Benítez,
gobernador de Córdoba*

“En esta época de pandemia los proyectos son una ayuda muy grande, así estamos asegurando el alimento para muchas familias, como aporte de la comunidad al proyecto nosotros ponemos la mano de obra. Yo me imagino en 4 o 5 años una comunidad diferente con más progreso, pensando en proyectos productivos de largo plazo, una comunidad sostenible, que genera ingresos y empleo.

”

Yaimer García, Junta de Acción Comunal de Puerto Colombia.

Acceso a la educación para contribuir en la adquisición de conocimientos, y competencias, así como promover el acceso a estudios superiores que mejoren la potencial empleabilidad y capacidad de emprendimiento y liderazgo en la región.

- Alcanzamos un total de **116 becas de educación superior entregadas** y 39 jóvenes graduados (15 nuevos becados y 16 nuevos profesionales en 2020).
- 62 adultos graduados de bachillerato y 10 adultos certificados en primaria.

“Mi inspiración siempre fue mi familia. Si yo lograba ser una profesional, los podría ayudar a ellos a mejorar su calidad de vida. Cerro Matoso nos dio una gran oportunidad a los jóvenes que no teníamos cómo acceder a la educación superior y esto no es solo un beneficio para nosotros, sino también para nuestra comunidad”,

”

Erika Marcelo, Bocas de Uré.



Autoconstrucción y mejoramiento de viviendas liderados por las comunidades, con recursos entregados por la empresa y administrados por dichas comunidades, propiciando así un mayor empoderamiento y apropiación del programa.

- 90 viviendas intervenidas: 32 nuevas construcciones y 58 mejoramientos

“Este proyecto de viviendas es de gran importancia para la comunidad, es la primera vez que se está ejecutando en la junta, e involucrando la empresa Cerro Matoso, quien nos brindó los recursos y la asesoría; nos sentimos felices porque hemos beneficiados a muchas familias”.

”

José Gabriel Mestra Madera, presidente de la Junta de Acción Comunal de Torno Rojo.

Fortalecimiento organizativo y cultural desarrollado con organizaciones comunitarias (étnicas y no étnicas) de acuerdo con sus usos, costumbres y cosmovisión.

- 10 proyectos de fortalecimiento organizativo (507 familias) orientados a la dotación de elementos tecnológicos, construcción de sedes de las organizaciones, como casas comunales, revisión y mejoramiento de estructura y reglamentos internos de las organizaciones comunitarias. Por otra parte, los compromisos sociales generados por la consulta previa del proyecto de expansión minera La Esmeralda se encuentran cumplidos en su totalidad. En 2020 realizamos las reuniones de actualización y seguimiento, así como la divulgación de los resultados de monitoreos ambientales a las comunidades involucradas (Cabildos de Centro América y Puente Uré) y a las alcaldías de Puerto Libertador y San José de Uré.

Alianza por el Territorio

En diciembre, firmamos con la Agencia de Renovación del Territorio (ART) esta alianza con el fin de articular esfuerzos y acciones que permitan contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades en Montelíbano, Puerto Libertador y San José de Uré, municipios vinculados a Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET).

La entrega por parte de Cerro Matoso de la tercera fase del SENA de San Jorge en Montelíbano durante el mes de junio 2021, primera Obra por Impuestos en Córdoba, es un ejemplo de trabajo interinstitucional con la empresa privada.

Datos SENA Fase III:

- Inversión de \$8.800 millones.
- Más de 800 personas podrán cursar carreras técnicas y tecnológicas en producción agropecuaria, cárnicos, fruiter, panadería, cocina y barismo con instalaciones y equipos de última tecnología.
- Más de 80 personas, 95% de ellas de la región, fueron contratadas para la ejecución de las obras civiles y metalmecánicas, interventoría y proveeduría de equipos, entre otros.

Esta sede del SENA, al ser regional, tiene influencia hacia los municipios de Montelíbano, San José de Uré, Puerto Libertador, La Apartada, Ayapel, Buena Vista y Planeta Rica.



Queresas y Porvenir

En noviembre iniciamos la construcción del proyecto de extracción de mineral de níquel en los cerros Queresas y Porvenir (Planeta Rica, Córdoba) que aportará a mantener nuestros volúmenes de producción al tiempo de contribuir a la economía local y nacional.

Las comunidades y la población del área de influencia directa del proyecto han participado de manera activa desde las primeras etapas de exploración, planeación, prefactibilidad y factibilidad. Con el acompañamiento del Ministerio del Interior y otras autoridades garantes, llevamos a cabo un exitoso proceso de consulta previa con cuatro comunidades étnicas y de participación y socialización con seis Juntas de Acción Comunal en 2019. Estos resultados, así como sus acuerdos sociales y ambientales, fueron presentados por la compañía como parte de la solicitud de la licencia ambiental de este proyecto, otorgada a Cerro Matoso por parte de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales el 1 de octubre de 2020 (resolución 01622).

- Firmamos con la Alcaldía de Planeta Rica un acuerdo para el mejoramiento de 16 km y la pavimentación de 9.2 kilómetros, con una inversión de \$11.000 millones que benefician a más de 3.500 usuarios.
- Más de 150 jóvenes de las comunidades se están formando en operación de equipos pesados y livianos, obras civiles, técnicos ambientales y viveristas, fomentando la mejora de competencias y acceso a mayores oportunidades de trabajo.



Respeto por los Derechos Humanos

GRI 410-1, 412-1

En Cerro Matoso, desde el 2019 cuando se firmaron las consultas previas con las comunidades, hemos venido dando cumplimiento a las medidas sociales y ambientales pactadas, ratificando de esta manera nuestro compromiso con el cumplimiento del derecho fundamental a la consulta previa. Para diciembre de 2020 el Tribunal Administrativo de Cundinamarca dio por concluida la orden relacionada con las consultas previas. Para este 2020 el 100% de las medidas correspondientes al periodo se implementaron.



Adicionalmente, como resultado del proceso de debida diligencia en derechos humanos adelantado en 2018 se identificaron 18 oportunidades de mejora en su gestión, de las cuales al finalizar 2020 el 83% se encuentran cerradas y el 17% restante son acciones recurrentes y actualmente en proceso: fortalecer mediante acciones concretas la política de inclusión y diversidad, continuar desarrollando la iniciativa de fortalecimiento de los proveedores locales y el monitoreo permanente del desarrollo del servicio de seguridad.

100%

del personal de seguridad privada de la empresa fue formado en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario.

Por otro lado, se llevaron a cabo actividades de formación en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario para el 100% del personal de seguridad privada de la empresa.

Igualmente tuvimos apoyo incondicional del personal de la fuerza pública que opera en las cercanías de la operación, para velar por la seguridad de las personas y activos, respetando en todo momento los derechos humanos.

Atención de inquietudes y quejas

Contamos con un mecanismo para recibir las quejas de las comunidades vecinas y en general los grupos de interés, que sigue las guías internacionales para las mejores prácticas en el manejo de quejas, en especial las recomendaciones establecidas en el marco de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU.

CANALES DE RECEPCIÓN DE QUEJAS

- 1. Verbalmente:** en cualquier oficina de la compañía, contacto personal o en reuniones comunitarias.
- 2. Telefónicamente:** 772 3333 opción 2.
- 3. Por escrito:** buzón público en las oficinas de Cerro Matoso - Cholos en Montelíbano o en [cmsa.quejasdelacomunidad@south32.net](mailto:quejasdelacomunidad@south32.net)



En 2020 reforzamos la socialización del mecanismo de quejas con las comunidades del área de influencia directa, por medio del cual recibimos y atendimos cuatro quejas relacionadas con supuesto levantamiento de material particulado, afectación a cultivos de pan coger por ganado del comodatario de finca cercana, exceso de velocidad por parte de vehículo de empresa contratista y comportamiento indebido por parte de empleado, las cuales fueron cerradas.

Una vez finalizada la investigación de la queja, se inicia el proceso de cierre con la notificación por escrito al reclamante sobre las acciones y compromisos para atender las causas que dieron origen al reclamo. En lo posible, la notificación se entrega personalmente al reclamante o reclamantes. En caso de que la persona exprese no conformidad con la respuesta, se le informará la posibilidad de acceder a otros mecanismos establecidos en la normatividad colombiana (Personerías, Alcaldías, Autoridad de la comunidad, etc.).

Cero reclamaciones o quejas presentadas por faltas contempladas en los derechos humanos por parte de los trabajadores de la empresa de seguridad privada, y el Derecho Internacional Humanitario por parte de los miembros de la fuerza pública.

Fundación Panzenú

La IPS Fundación Panzenú tiene como fin el fomento y cuidado de la salud de los empleados de Cerro Matoso, sus familias y los de las fundaciones, proporcionando servicios de salud con sentido humano, éticos, seguros y de calidad, enfocados siempre en el mejoramiento continuo.

El modelo de atención en salud se fundamenta en tres pilares de gestión: salud, riesgo y enfermedad.



GESTIÓN DE LA SALUD

Programas de vacunación, atención a la primera infancia, infancia y adolescencia; atención a la juventud y adultez; atención al adulto mayor; atención materno perinatal; atención en salud oral; prevención del cáncer (cuello uterino, mama, próstata, piel y colon y recto); prevención de enfermedades de interés epidemiológico

GESTIÓN DEL RIESGO

Programas de alteraciones del metabolismo de carbohidratos; alteraciones de lípidos; nutrición; salud mental, desórdenes músculo esqueléticos; síndrome de apnea del sueño; tabaquismo y alteraciones renales niveles 1 al 3.

GESTIÓN DE LA ENFERMEDAD

Además de tener guías clínicas basadas en evidencia para las patologías más comunes, contamos con programas específicos para el control de la diabetes, la hipertensión arterial, asma, cáncer, enfermedad pulmonar obstructiva crónica y la insuficiencia renal estadios 4 y 5.



Algunos resultados de 2020:

- Los programas de vacunación mantienen sus coberturas a lo largo de los años, con un cumplimiento del 100% en los menores de 5 años y en gestantes para todos sus biológicos.
- 81% de vacunación contra influenza en pacientes con EPOC.
- Desde el punto de vista de promoción de la salud:
 - 10.845 trabajadores asistieron a actividades educativas; 1.783 personas de las fundaciones y 7.394 empleados de empresas contratistas.
 - 27.033 trabajadores beneficiados con actividades de promoción en salud y 258 personas de comunidades vecinas.
- Los temas abordados están relacionados con las condiciones de riesgo y de salud de nuestra comunidad (infecciones respiratorias, riesgo cardiovascular, prevención del cáncer, salud oral, alimentación saludable, accidentes por mordeduras de animales, cuidados prenatales, entre otros).

Por otra parte, en la sede de la clínica ubicada en la Planta, las comunidades vecinas reciben de manera gratuita servicios relacionados con medicina general, laboratorio clínico, radiología básica, terapias y exámenes complementarios. Solo en 2020, fueron atendidos 1.148 pacientes. Adicionalmente, de manera especial durante la pandemia, se organizó un servicio de atención en salud exclusivo para estas comunidades, con atención las 24 horas (médico, enfermera profesional, ambulancia) ubicado en las afueras del complejo minero, donde se atendieron cerca de 240 pacientes en el año. Finalmente, se habilitó una línea médica especial para las comunidades, en la que ellas tenían la opción de consultar diversos temas y determinar si era necesario o no acudir a los servicios de salud.

Fundación Educativa Montelíbano

Esta es una institución de carácter privado, que desde hace cerca de 40 años brinda educación formal en los niveles de preescolar, básica y media, a los hijos de los empleados de Cerro Matoso, sus fundaciones y en general a la comunidad del municipio de Montelíbano, Córdoba.

La educación que promueve es de carácter incluyente, forma personas integrales que aportan como ciudadanos honestos, transformadores de su entorno y les orienta en la construcción de sus proyectos de vida, por medio de procesos pedagógicos de calidad en un ambiente de sana convivencia.

En respuesta a la pandemia, en 2020 logramos establecer un modelo de educación 100% virtual, manteniendo la calidad y excelencia académica. Para ello, realizamos capacitaciones al 100% de docentes y comunidad educativa en nuevos modelos formativos y readecuamos el currículo para niños y niñas con necesidades educativas especiales.

Para conocer más detalle sobre la gestión de la Fundación Panzenú y la Fundación Educativa Montelíbano, consulte el siguiente video: <https://www.youtube.com/watch?v=7yPrI3xNSHo>

Logros 2020

- Brindamos soporte a las comunidades para hacer frente a los efectos de la pandemia, incluyendo capacitaciones y donaciones.
- Iniciamos el cumplimiento de los acuerdos pactados en los procesos de consulta previa y socialización, llevando a las comunidades a ejecutar y a ser gestores de su propio bienestar, por medio de proyectos productivos, autoconstrucción de viviendas, fortalecimiento institucional, entre otros.

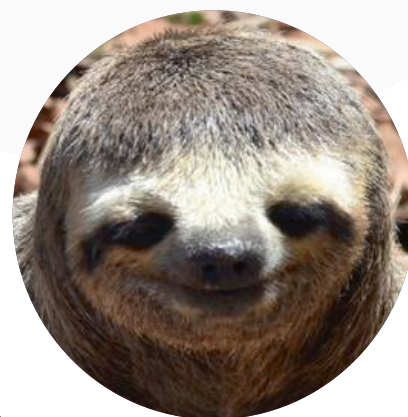
Retos 2021

- Desarrollar el plan de inversión acordado con las comunidades.
- Implementar medidas de control y seguimiento incluidas en la nueva licencia ambiental de operación en el componente socioeconómico.
- Hacer entrega de la tercera fase del SENA como primera Obra por Impuestos en la región.
- Iniciar la inversión social directa en las comunidades relacionadas con el proyecto Queresas y Porvenir como parte de los acuerdos pactados.



7 | COMPROMISO CON EL PLANETA

Temas materiales: Ecoeficiencia y uso de recursos; Cambio climático y protección de la biodiversidad



HITOS

La ANLA nos otorgó una **nueva Licencia Ambiental (Resolución 01878)** para nuestra operación actual, alineada con las consultas previas y procesos de socialización y participación en ocho comunidades, así como las órdenes señaladas en la Sentencia T-733 de la Corte Constitucional.

Recibimos también de parte de la ANLA, la **Licencia Ambiental (Resolución 1622)** para el proyecto de aprovechamiento de recursos minerales en los cerros Queresas y Porvenir del municipio de Planeta Rica (Córdoba).

Somos la primera empresa minera en el país en transportar a trabajadores con una flota de buses 100% eléctrica, seleccionada por el Ministerio de Ambiente como una de las medidas de mitigación del cambio climático en el país.

GRI 103-1

En Cerro Matoso trabajamos por continuar desarrollando una operación responsable con el medio ambiente y nuestros grupos de interés, a partir de la oportuna identificación, análisis, evaluación, control y divulgación de los impactos que nuestra actividad pueda generar en el aire, el agua y la biodiversidad.

GRI 103-2

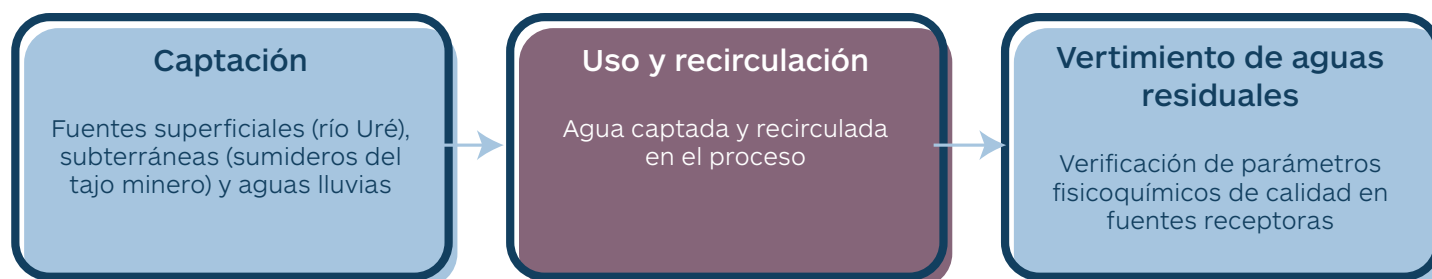
Para la gestión de los impactos ambientales tenemos en cuenta las disposiciones establecidas en nuestra licencia ambiental y sistema de gestión, con los siguientes objetivos:

- Optimizar el proceso para hacer uso eficiente de recursos como el agua y la energía, necesarios para la operación.
- Asegurar el cumplimiento de los parámetros de calidad del aire en el área de influencia de nuestra operación.
- Aportar al cumplimiento de las metas regionales y nacionales de mitigación y adaptación al cambio climático mediante la reducción y compensación de nuestra huella de carbono.
- Desarrollar procesos de circularidad y aprovechamiento, minimizando los impactos asociados con la generación y disposición de residuos.
- Hacer partícipes a nuestros trabajadores y a las comunidades vecinas a la operación en el cumplimiento de compromisos y en procesos de veeduría ambiental, brindándoles herramientas de formación.

Principales indicadores de gestión ambiental

Gestión eficiente del agua

GRI 303-1



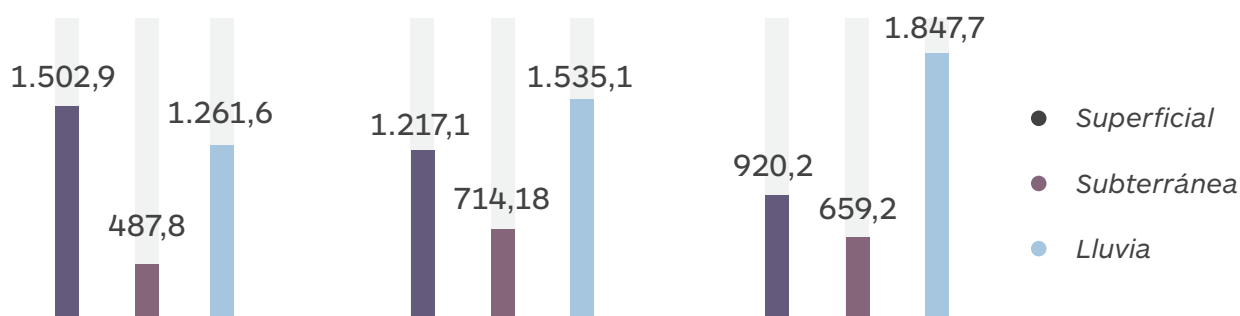
Captación de agua

GRI 303-3

En 2020 extrajimos 1.990,7 ML de agua proveniente de fuentes superficiales (75%) y subterráneas (25%), a la vez que aprovechamos 1.261,6 ML de agua lluvia para ser utilizada en nuestros procesos. En total usamos 3.252,3 ML de agua, 6% menos que en 2019 (3.466,4 ML).



CAPTACIÓN DE AGUA POR FUENTE (ML)

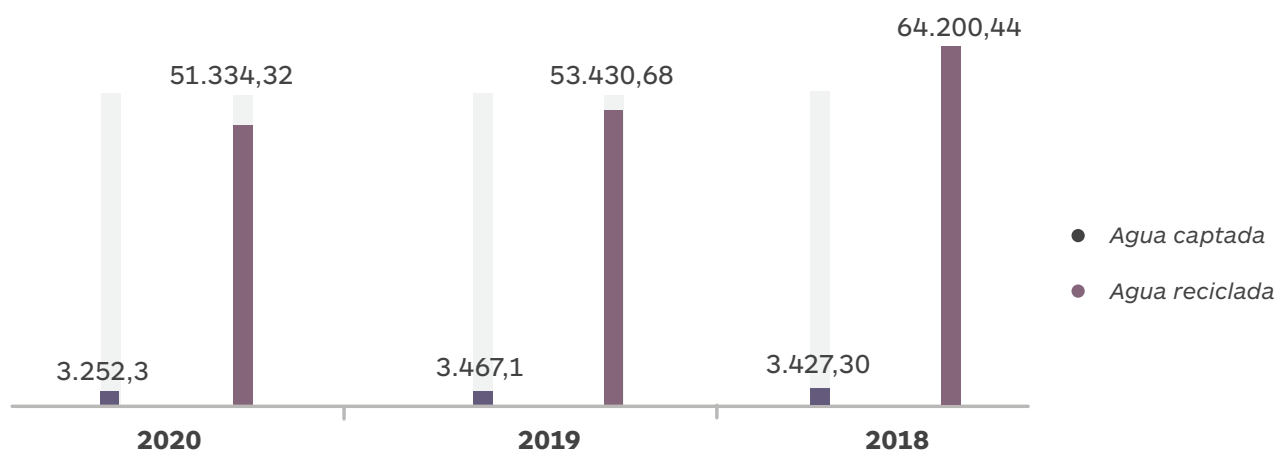


Uso y recirculación de agua

GRI 303-5

Utilizamos 54.586,6 ML de agua, 4% menos que en 2019, de los cuales destacamos que el 94% corresponde a agua reciclada que recircula una y otra vez en los procesos.

AGUA USADA Y RECIRCULADA (ML)



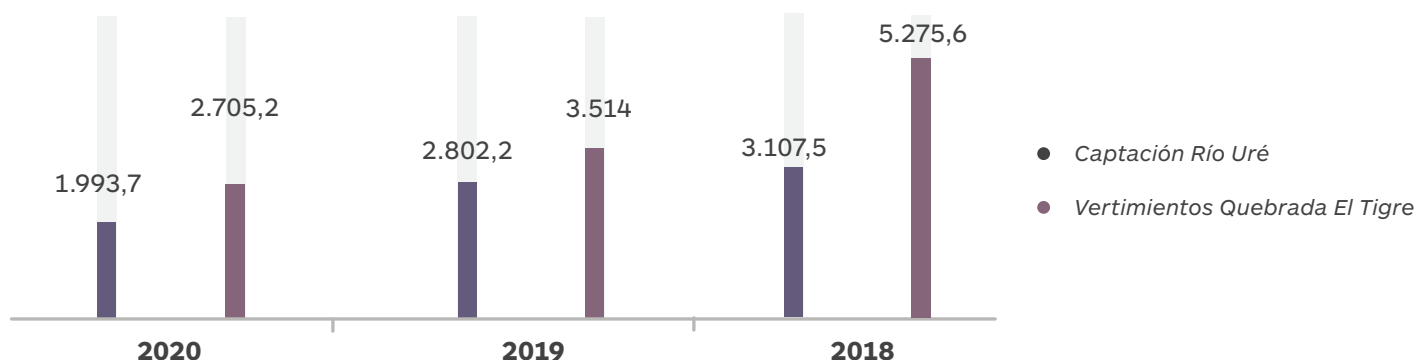
Vertimiento de aguas residuales

GRI 303-2, 303-4

Vertimos un total de 4.699 ML de aguas residuales, 26% menos que en 2019, de las cuales el 42% se dispusieron en el caudal del río Uré y el 58% en la quebrada El Tigre. Aseguramos la calidad de las aguas vertidas según los parámetros fisicoquímicos establecidos en el artículo 10 de la Resolución 0631 de 2015.



VERTIMIENTO DE AGUAS RESIDUALES POR FUENTE DE DESTINO (ML)



La cantidad de agua vertida es superior a la cantidad de agua extraída debido a que nuestros sistemas de tratamiento de agua son embalses sedimentadores que se encuentran abiertos al aporte de escorrentía recolectadas en áreas de proceso para tratarlas y retirar sedimentos.

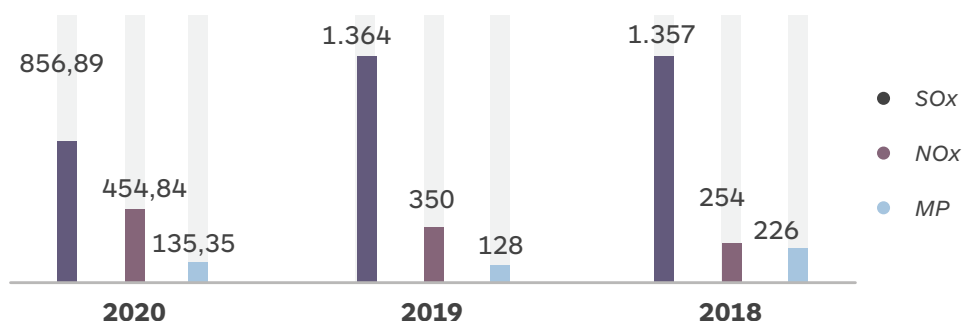
Para optimizar el uso del agua, contamos con canales y embalses que permiten tratar el agua y retornar nuevamente al proceso, disminuyendo así el volumen de vertimientos y optimizando el uso del recurso. Igualmente, los embalses almacenan las aguas lluvias que son recolectadas por medio de canales perimetrales y funcionan como reservas de agua en época de sequía. Para garantizar la capacidad de almacenamiento de aguas en los embalses se realizan mantenimientos periódicos que incluyen limpieza mecánica donde se retira principalmente el lodo. Por otro lado, contamos con diques de protección contra inundaciones que impiden el paso de agua proveniente de crecientes del río Uré, las quebradas San Antonio y El Tigre.

Calidad del aire

GRI 305-7

En 2020 registramos una disminución significativa de los óxidos de azufre (SOx) del 37% frente al año anterior (1.364 toneladas). Los óxidos de nitrógeno (NOx) y el material particulado (MP) registraron un leve aumento, manteniéndose en la tendencia de los tres últimos periodos.

EMISIONES AL AIRE (TONELADAS)



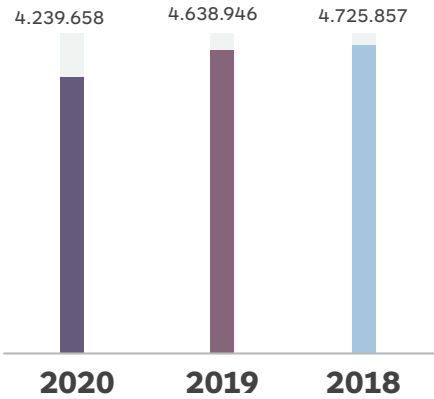
Los registros de estas emisiones se hacen de acuerdo con la norma técnica ISO 14064-1 y las Directrices del IPCC de 2006 para los inventarios nacionales de gases de efecto invernadero.

Eficiencia energética

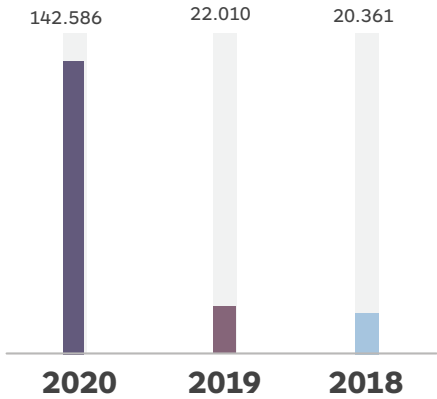
GRI 302-1, 302-3

En el desarrollo de nuestras operaciones hacemos uso intensivo de la energía, principalmente para el procesamiento en los hornos de producción de ferróniquel, la operación de los hornos de fundición, así como el transporte de materiales y personas. El consumo total de energía en la planta (incluyendo la energía autogenerada por consumo de gas) durante 2020 fue de 4.382.244 GJ, 6% menos que en 2019.

CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA EN PLANTA (GJ)

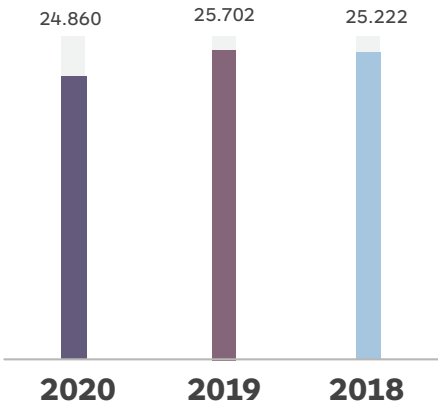


ENERGÍA AUTOGENERADA POR CONSUMO DE GAS (GJ)

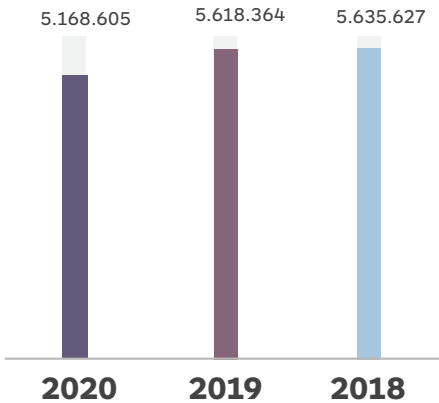


Otros consumos:

CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA EN CIUDADELA (GJ)



CONSUMO DE GAS NATURAL PARA LA GENERACIÓN DE ENERGÍA (MBTU)



EFICIENCIA ENERGÉTICA

(GJ DE ENERGÍA CONSUMIDA POR CADA TONELADA DE MATERIAL QUE ENTRA AL PROCESO)

1,33 GJ/Ton
— 2020 —

1,31 GJ/Ton
— 2019 —

1,32 GJ/Ton
— 2018 —

- **Consumo de energía eléctrica en planta:** El consumo disminuyó 6% como consecuencia de la ejecución de la Parada Mayor (mantenimiento de nuestra línea 2 de producción) a finales del año.
- **Consumo de energía eléctrica en ciudadelas:** Disminuyó 3,4% frente a 2019, debido a que algunas instalaciones como los clubes, colegios, gimnasios, entre otros, estuvieron cerrados durante el año por efecto de la pandemia.
- **Consumo de gas natural para la generación de energía:** disminuyó 8,7% como consecuencia de la Parada Mayor que implicó un menor consumo del combustible en esta línea de producción. No obstante, en agosto de 2020 inició la operación de una planta de autogeneración que generó 120.188 GJ de energía para soportar la operación de nuestros procesos minero-industriales.



Gestión de residuos

GRI 306-2

La gestión integral de residuos contempla el conjunto de operaciones y disposiciones encaminadas a dar el destino más adecuado desde el punto de vista ambiental a los residuos producidos, de acuerdo con sus características, volumen, procedencia, costos, tratamiento, posibilidades de recuperación, aprovechamiento, comercialización y disposición final.

Tipo de residuos		Medidas de circularidad y tratamiento
	Residuos reciclables	Son clasificados, embalados y comercializados, estos últimos pasos por parte de una empresa contratista.
	Grasas y aceites	Proviene del mantenimiento de equipos y de las trampas para los sistemas de almacenamiento de combustibles, recolectados durante las labores de limpieza. Son transportados hasta el tanque de aceites usados para su almacenamiento temporal; luego, parte del aceite es utilizado en actividades de soporte, y el resto es almacenado temporalmente y entregado a un gestor externo debidamente autorizado para su tratamiento.
	Residuos orgánicos	Son utilizados para la producción de compost tipo B (transformación de los residuos en un abono orgánico), adecuado para procesos de rehabilitación de suelos, reforestación y planes de compensación.
	Madera recuperable	Es entregada como donación al contratista encargado del manejo de residuos y de su comercialización local. Antes de esto, garantizamos que la madera no esté contaminada con ningún tipo de componente que pueda impactar a quienes la adquieren.
	Residuos peligrosos	Para la gestión de estos residuos por parte de externos contamos con un procedimiento que define las actividades de verificación necesarias para su disposición: evaluación de alternativas de disposición, auditoría preliminar a terceros para la disposición de residuos peligrosos y seguimiento a la disposición.

Residuos generados

GRI 306-3, 306-4, 306-5

En 2020 generamos un total de 5.759.654 kg de residuos, 7% más que el año anterior (5.338.022 kg), debido principalmente a que se generó una mayor cantidad de residuos a causa de la Parada Mayor.

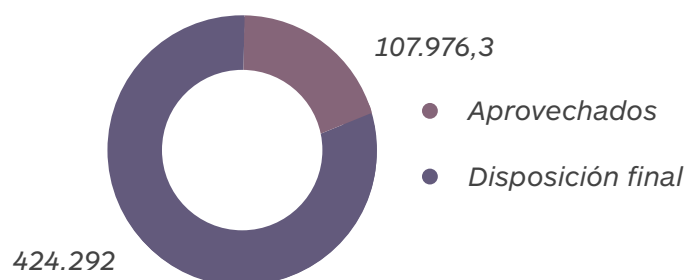


	2020	2019	2018
Residuos peligrosos	532.268 kg	424.696 kg	615.133 kg
Residuos no peligrosos	5.226.805 kg	4.913.326 kg	4.174.038 kg
Otros	580 kg	--	--
Total	5.759.654 kg	5.338.022 kg	4.789.171 kg

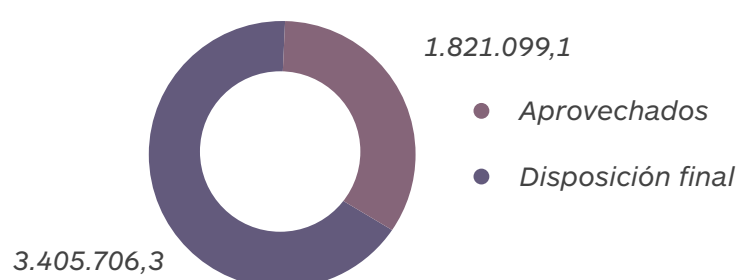


20% de los residuos peligrosos y 35% de los residuos no peligrosos fueron aprovechados (reutilizados, devueltos al proceso, recuperados, reciclados, compostaje y aprovechamiento externo).

RESIDUOS PELIGROSOS (KG)



RESIDUOS NO PELIGROSOS (KG)



Huella de carbono

GRI 305-1, 305-2, 305-4, 305-7

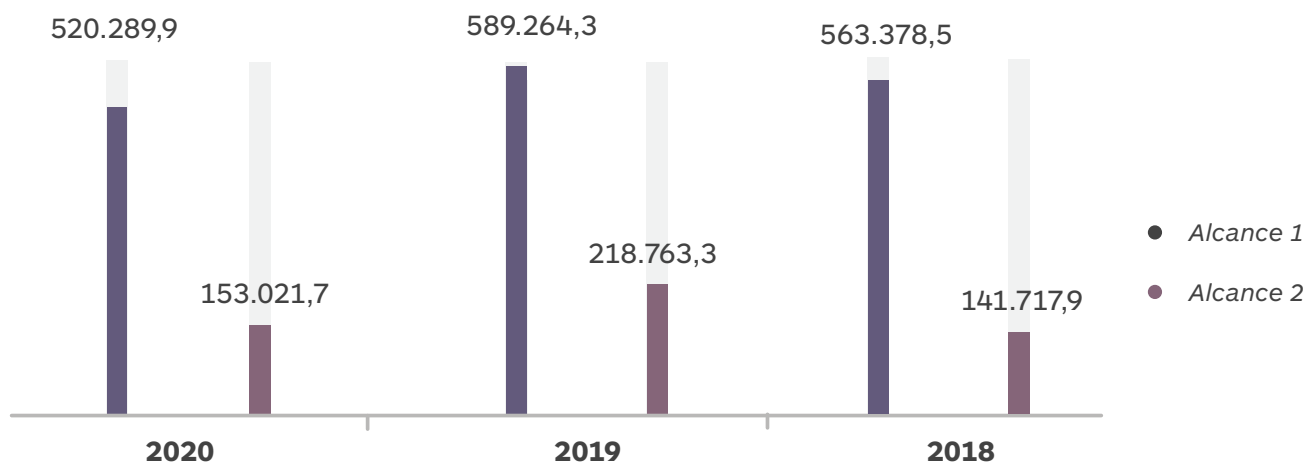
En la medición de nuestra huella de carbono (totalidad de gases de efecto invernadero emitidos por efecto directo o indirecto de una organización) contemplamos los siguientes alcances de acuerdo con la NTC-ISO 14064-1:



- **Alcance 1:** Emisiones directas asociadas con la generación de electricidad, calor, refrigeración y vapor (emisiones resultantes de la combustión en fuentes fijas).
- **Alcance 2:** Emisiones indirectas asociadas con la compra de electricidad de la planta de proceso y del complejo habitacional de Cerro Matoso.

En 2020 registramos un total de 673.311,6 Ton CO₂-eq, con una disminución del 17% frente al año anterior (808.027,6 Ton CO₂-eq), consecuencia de una menor demanda de gas y carbón por la Parada Mayor, así como a un menor consumo de energía eléctrica en la ciudadela de trabajadores.

EMISIONES DE GEI - ALCANCE 1 Y 2 (TON CO₂-EQ)



0,20 toneladas de CO₂ generadas por tonelada de material que entró al proceso en 2020

0,23 toneladas de CO₂ generados por tonelada de material que entró al proceso en 2019

0,20 toneladas de CO₂ generados por tonelada de material que entró al proceso en 2018

Pioneros en el uso de energías limpias para el transporte de trabajadores

Con una inversión de \$11.400 millones en alianza con la empresa contratista AMTUR, inauguramos en noviembre, una flota de 12 buses 100% eléctricos para el transporte de nuestros empleados y contratistas. De esta manera, nos convertimos en pioneros de la movilidad sostenible para el transporte de trabajadores en Colombia.

Este proyecto permite que salgan de servicio la mayor parte de los buses que actualmente funcionan con diésel, reduciendo la emisión de gases y el nivel de ruido durante su operación, al pasar de motores de combustión a equipos eléctricos. Asimismo, representa ahorros en recursos, generación de empleos, comodidades para los pasajeros, e impacto positivo en la fauna y flora de la región, entre otros beneficios.



Con esta flota, podremos evitar la emisión de 723,6 toneladas de CO2 cada año, cifra que asciende a cerca de 5.800 toneladas en los próximos ocho años.

Este sistema fue reconocido por parte de la Dirección de Cambio Climático y Gestión del Riesgo del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible como una medida que respalda las líneas estratégicas de reducción de los gases de efecto invernadero en el país en el marco del Acuerdo de París, demostrando el compromiso que tenemos en torno a la gestión del cambio climático y a la consecución de los objetivos globales de mitigación al calentamiento global.

Protección de la biodiversidad Hábitats protegidos o restaurados

GRI 304-3

Contamos con 2.016 hectáreas destinadas a la protección, conservación y rehabilitación de hábitats.



Parque Ecológico de Montelíbano - 70 hectáreas

Bosques conservados y secundarios de la compañía
1.839,64 hectáreas

Rehabilitación de áreas - Depósito de escoria sin metal Sajana - 90 hectáreas

Paisajismo, área intervenida La Esmeralda - 1,5 hectáreas

Rehabilitación de áreas - Depósito de escoria con metal - 15,21 hectáreas

Protección de fauna silvestre

GRI 304-4

Las acciones desarrolladas dentro del proceso de rescate y reubicación de fauna silvestre permiten asegurar la integridad y protección de las especies que habitan en el área de influencia de las operaciones. Estas son realizadas en áreas ecológicamente similares, es decir, que presentan condiciones y recursos para la sobrevivencia y desarrollo de

los individuos, para lo cual contamos con 1.030 hectáreas de bosques conservados con capacidad y condiciones para recibir estas especies.

Por otra parte, hemos identificado las siguientes especies con algún grado de amenaza presentes en los alrededores de Cerro Matoso:

12
especies de
mamíferos

13
especies
de aves

6
especies de
reptiles

4
especies
de peces

13
especies
forestales



Educación ambiental

Desde hace seis años, las comunidades del área de influencia de la operación son parte activa en nuestra gestión ambiental mediante veedurías ambientales; monitoreos de agua, aire, suelo, fauna; viveros comunitarios; siembras por compensación y programa de educación ambiental, en los cuales también participan nuestros trabajadores y contratistas.

Actividades con trabajadores

Formación	Enfoque	Participantes
Gestión de manejo biótico en actividades y proyectos	Flora y fauna, comportamientos de riesgo, medidas de cuidado y protección de ecosistemas, entre otros.	• 29 supervisores de mina • 181 operadores de mina
Educación ambiental a contratistas	Aspectos bióticos y abióticos del nuestro Plan de Manejo Ambiental Unificado, relacionados con el manejo de fauna silvestre y residuos sólidos.	213 empleados de empresas contratistas

Actividades con las comunidades

Actividad	Descripción	Indicadores
PRAES	La asesoría y acompañamiento a los PRAES estuvo orientada a la construcción de una propuesta pedagógico-didáctica, que diera paso a la incorporación oficial de los proyectos en sus respectivos Proyectos Educativos Institucionales -PEI.	• 5 instituciones educativas con PRAES. • 25 docentes dinamizadores vinculados. • Incorporación de la dimensión ambiental en planes de área y mallas curriculares.
PROCEDA	Se diseñaron metodologías de trabajo basadas en la virtualidad y algunos encuentros presenciales que respetaron las medidas de bioseguridad para la contención del virus. Se incluyeron dos nuevas comunidades al programa como resultado de los procesos de consulta previa, contando así con la participación de nueve comunidades (municipios de San José de Uré y Puerto Libertador). Así mismo, gracias a la ayuda y acompañamiento de Cerro Matoso y en pro de continuar con todo el proceso de formación de educación ambiental, las promotoras ambientales de las comunidades quienes son multiplicadoras de esta información en el área de influencia, crearon un grupo de Facebook por medio del cual se difunden videos, se hacen en vivos y se comparten comentarios.	• 251 ciudadanos vinculados través de grupos dinamizadores. • 10 talleres de educación ambiental. • 2.403 personas participantes en actividades de educación. • 15 mujeres vinculadas como gestoras y promotoras ambientales comunitarias.



“Estos proyectos ambientales son importantes porque permiten que se eviten errores en el medio ambiente y que los estudiantes puedan aprender sobre ello. He adquirido conocimiento sobre qué son los PRAES y en qué nos pueden ayudar como docentes y como institución.

”

Evelia Gil, profesora de la institución educativa Puerto Colombia

Monitoreos

Son una oportunidad de vinculación del personal de las comunidades del área de influencia para la realización de monitoreos ambientales inherentes al proyecto tales como aguas superficiales, aguas subterráneas, calidad de aire, ruido ambiental, emisión de ruido, vibraciones, fauna e hidrobiológico. La vinculación es en calidad de auxiliares de muestreo o veedores de las actividades.

- 12 personas como auxiliares de muestreo en el monitoreo compuesto semestral de aguas
- 21 veedores en monitoreos de agua superficial y subterránea, calidad de aire, ruido y vibraciones

En alianza con la Universidad de Córdoba, iniciamos el diplomado en Monitoreo Ambiental Participativo para 63 personas de comunidades vecinas de la operación con el fin de que se conviertan en veedores comunitarios en manejo y monitoreo de agua (superficial y subterránea), suelos, aire, flora y fauna.

Objetivo: brindarle a los participantes herramientas para liderar, divulgar y verificar el cumplimiento de los monitoreos realizados por Cerro Matoso y fomentar capacidades para el manejo sostenible del territorio.

Con estas 63 personas, hemos llegado a más de 120 veedores formados en los últimos años.



Logros 2020

- Consolidamos nuestra red de monitoreo de la calidad del aire con la instalación de ocho estaciones en comunidades vecinas a nuestra operación sumadas a las cuatro existentes en el área de operación, llegando a un total de doce.
- Iniciamos el Diplomado de Monitoreo Ambiental con la Universidad de Córdoba para 63 personas que serán veedores ambientales comunitarios y verificarán nuestra gestión ambiental, compartiendo resultados al interior de sus comunidades.
- Iniciamos el cumplimiento de compromisos con las comunidades que fueron parte del proceso de consulta previa de la operación actual de Cerro Matoso, con la instalación de equipos de monitoreo de calidad del aire para las comunidades y la formación de veedores ambientales que mediante el programa de monitoreo ambiental participativo estarán revisando la labor del laboratorio acreditado encargado de las mediciones.
- Damos continuidad a las actividades de educación ambiental con las comunidades a pesar de las condiciones generadas por la pandemia, aprovechando el uso de Facebook y otras redes sociales para compartir contenidos y desarrollar actividades.
- Actualizamos los registros ambientales para hacer énfasis en el manejo de recursos naturales en los procesos productivos.

Retos 2021

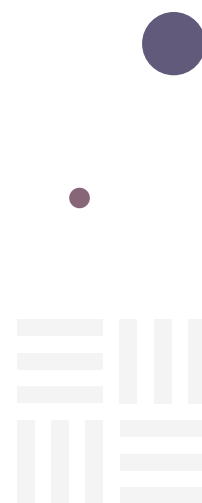
- Avanzar en la exploración de implementación de sistemas de energía renovables en los sistemas auxiliares de la operación mediante sistemas fotovoltaicos y otras fuentes alternativas.
- Instalar una red de cinco estaciones para monitoreo de calidad del aire de las comunidades del proyecto Queresas y Porvenir en el municipio de Paneta Rica y así ampliar la red de monitoreo de calidad del aire de Cerro Matoso a 17 estaciones.
- Automatizar las mediciones de partículas de tamaño PM10 y PM2.5 en ocho estaciones de la red actual de calidad de aire de Cerro Matoso que nos permitirá contar con datos en forma continua para hacer un seguimiento aún más estricto de las concentraciones de estas partículas.
- Apoyar la formación de cuatro comunidades del área de influencia de Queresas y Porvenir como nuevas productoras de árboles mediante el programa de viveros comunitarios, que serán las encargadas de cultivar las plántulas requeridas en la siembra del proyecto en los próximos años.
- Trabajar al lado de las comunidades vecinas a la operación actual de Cerro Matoso en la producción y siembra de 53.000 árboles nativos que contribuirán al enriquecimiento y creación de nuevos bosques alrededor de la empresa.



8

CRECIMIENTO RENTABLE Y OPERATIVO

*Tema material: Desempeño económico
y eficiencia operativa*



HITOS

Llevamos a cabo la reparación de una de nuestras líneas de producción, para la sostenibilidad de la operación y la ejecución de proyectos a futuro, aportando a la reactivación económica de la región durante la pandemia.

Iniciamos la construcción del proyecto Queresas y Porvenir en el municipio de Planeta Rica para mantener nuestros niveles de producción, con inversiones alrededor de USD 22 millones.

GRI 103-1

El desempeño rentable y operativo es la base que nos permite asegurar la sostenibilidad financiera y continuidad del negocio, así como el cumplimiento de acuerdos y compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés.

GRI 103-2, 207-1

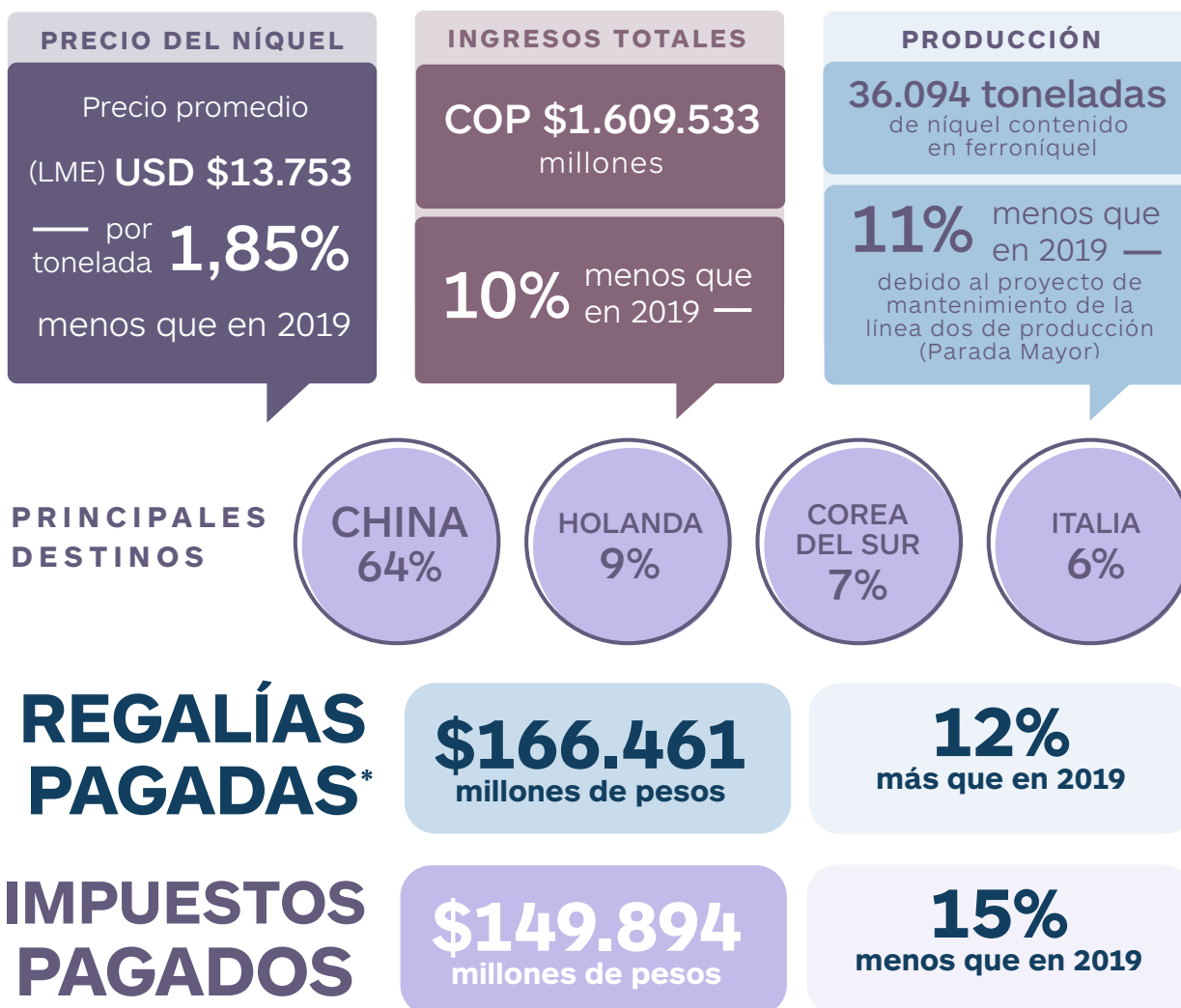
La gestión económica y operativa que desarrollamos se orienta a optimizar las operaciones y el uso de recursos, cumplir con las obligaciones legales y contractuales (incluyendo el pago de regalías e impuestos) así como compromisos con los grupos de interés, y asegurar la disponibilidad de recursos financieros y el flujo de efectivo para la continuidad del negocio.

Además, actuamos bajo el principio de transparencia fiscal con el objetivo de construir confianza entre nuestros grupos de interés sobre el valor que se genera en el desarrollo de la industria minera. Por lo tanto, publicamos abiertamente los pagos y tributos realizados al Gobierno con la intención de contribuir a los debates públicos que se generan en el sector, así como ofrecer herramientas para que la sociedad civil evidencie y pueda hacer seguimiento de la inversión de estos recursos para el desarrollo del país y de la región.



Principales resultados de gestión ambiental

GRI 103-3



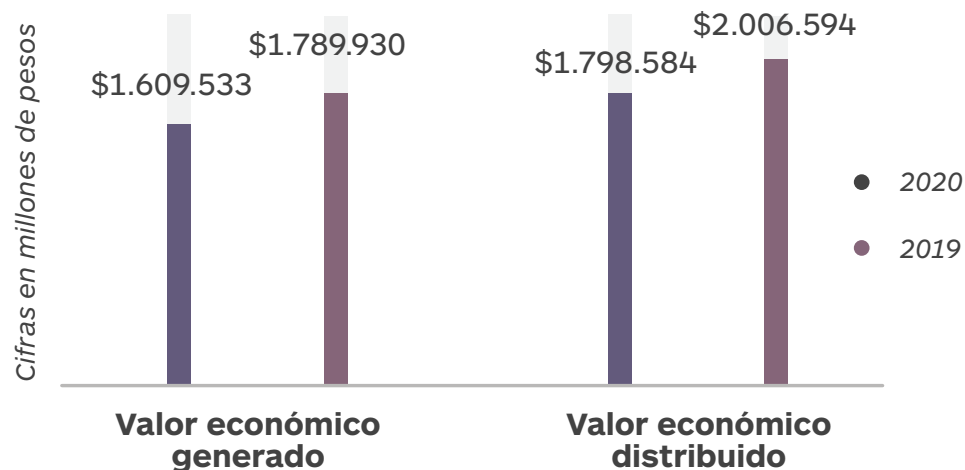
*El incremento en las regalías pagadas año 2020 con relación al 2019 se debió principalmente a los precios de níquel aplicados y pagados, determinados por la Unidad de Planeación Minero-Energética, así como el efecto de la TRM, el precio internacional del níquel y costos.



Valor económico generado y distribuido

GRI 201-1

DESEMPEÑO ECONÓMICO



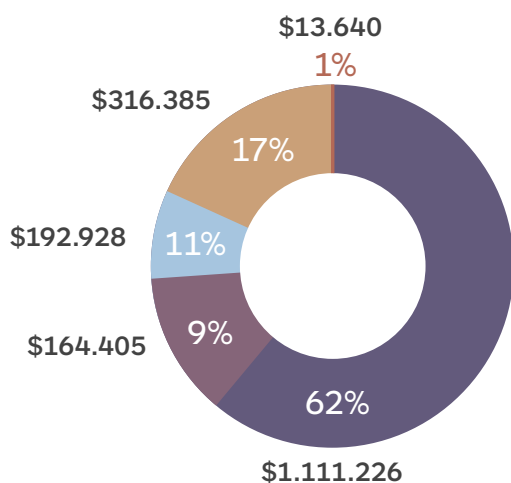
Valor económico generado (VEG)

Ingreso	2020	2019	Variación
Ingresos por ventas	\$ 1.596.155	\$ 1.771.314	-10%
Otros ingresos	\$ 4.571	\$ 6.951	-34%
Ingresos financieros	\$ 8.807	\$11.665	-25%
Total	\$ 1.609.533	\$ 1.789.930	-10%

Cifras en millones de pesos

Otros ingresos por \$4.571 millones corresponden a servicios prestados por Cerro Matoso a compañías del grupo South32 para el desarrollo de actividades de

exploración minera en Colombia. Los ingresos financieros corresponden a \$5.786 millones por diferencia en cambio y \$3.021 millones por intereses.



VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (VED)

*CIFRAS EN MILLONES DE PESOS

- Costos operativos
- Salarios y beneficios a empleados
- Dividendos a accionistas
- Pagos a gobierno
- Inversiones en la comunidad

Cifras en millones de pesos

El valor económico distribuido registró una disminución del 10% con respecto al año anterior, aunque se presentaron costos adicionales asociados a la reconstrucción de la segunda línea del horno y al impacto económico en el manejo de la pandemia del COVID-19.

Costos operativos

Los costos operativos se redujeron en 6% a pesar de las razones expuestas anteriormente (Parada Mayor y COVID-19).



	2020	2019	Variación
Materias primas	\$ 232.083	\$277.765	2%
Regalías causadas	\$ 167.988	\$149.293	13%
Instalaciones y servicios	\$ 381.143	\$388.973	-2%
Otros (depreciaciones y amortizaciones)	\$ 172.512	\$171.650	1%
Gastos de administración (sin gastos de personal)	\$ 97.231	\$146.612	-34%
Otros gastos	\$ 16.474	\$6.417	157%
Gastos financieros	\$ 43.795	\$43.653	0,3%
	1.111.226	1.184.363	-6%

Cifras en millones de pesos

Salarios y beneficios a empleados

La disminución del 9% en este concepto se debe principalmente a que en 2019 se pagó el bono de firma de las convenciones colectivas de trabajo.

	2020	2019	Variación
Mano de obra directa	\$ 101.327	\$ 93.602	8%
Gastos de personal	\$ 63.078	\$ 86.875	-27%
Total	\$ 164.405	\$180.477	-9%

Cifras en millones de pesos

Dividendos a accionistas

En diciembre de 2020 la Asamblea de Accionistas decretó dividendos acumulados por la suma de \$192.928 millones de pesos, para que fueran puestos a disposición de los accionistas.

	2020	2019	Variación
Dividendos a accionistas	\$ 192.928	\$ 308.728	- 38%

Cifras en millones de pesos

Pagos al Gobierno

Aunque se presentó una disminución en los impuestos pagados al Gobierno, destacamos el aumento en el pago de regalías.

IMPUESTOS Y REGALÍAS PAGADOS

\$316.385
millones de pesos
2020

\$326.091
millones de pesos
2019

3%
menos que en 2019

Inversiones en la comunidad

En materia social y comunitaria realizamos inversiones por \$13.640 millones de pesos destinados principalmente a inversiones regionales, incluyendo las ayudas a las comunidades vecinas y gobierno local y regional asociadas al COVID-19.

INVERSIÓN SOCIAL

\$13.640
millones de pesos
2020

\$6.935
millones de pesos
2019

97%
más que en 2019

Fiscalidad

GRI 207-2, 207-3

Las decisiones en materia fiscal son tomadas en función a nuestros propósitos y valores, así como en el marco de las políticas de South32 que están documentadas en el Tax Risk Management Framework (marco de gestión del riesgo fiscal) actualizado en junio de 2020, y el cual constituye una política mediante la cual se estipulan las guías, procesos y actividades de control a ser aplicadas por los miembros del equipo de impuestos de las operaciones de South32.

Gracias a la estructura definida internamente hemos logrado identificar, gestionar y monitorear los riesgos fiscales a los que estamos expuestos, entre los cuales no hemos identificado prácticas de alto riesgo en materia tributaria, ni hemos adoptado medidas de planeación tributaria agresivas o acciones omisivas.

Para el relacionamiento con las autoridades fiscales tomamos como base el Código de Conducta Empresarial y la política de Lucha contra el Soborno y la Corrupción. De este modo, nos enfocamos en tener una visión más amplia de la naturaleza de los impuestos, ya que buscamos que nuestra relación no se limite a ser únicamente proveedores de información y contribuyentes de tributos. Por tal motivo, generamos espacios de acercamiento con las autoridades, en especial con la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y con la Agencia Nacional de Minería.





Informe del pago de impuestos

GRI 207-4

Los pagos de impuestos reportados son revisados a través de auditorías externas independientes y entidades beneficiarias. Nuestros estados financieros son auditados por un Revisor Fiscal, quien además verifica que las declaraciones y liquidaciones de impuestos y regalías y sus pagos se hagan sobre hechos económicos debidamente reconocidos en los estados financieros y las regulaciones especiales vigentes.

El movimiento de los pagos a las entidades de Gobierno se documenta en el Tax Transparency and Payments to Government Report de South32, reporte que cumple con estándares vigentes de Reino Unido, capítulo 10 de la Directiva Contable de la Unión Europea y de las directrices para los reportes de sostenibilidad.

Además, como miembros de EITI⁴ Colombia, anualmente publicamos los pagos que se realizan a los gobiernos nacionales y locales, con previa revisión de auditores externos. <http://www.eiticolombia.gov.co/es/informes-eiti/informe-2019/>

Durante 2020 realizamos un pago total de impuestos y regalías por \$316.385 millones de pesos, dentro de los cuales el impuesto de renta y las regalías representan la mayor parte, con 45% y 53% respectivamente. cuales el impuesto de renta y las regalías representan la mayor parte, con 45% y 53% respectivamente.

Tipo de impuestos y regalías pagadas	2020	2019
Impuesto de renta (año gravable anterior)	\$ 141.068	\$ 168.618
Regalías pagadas	\$ 166.491	\$ 149.268
Gravamen a los movimientos financieros	\$ 5.027	\$ 5.143
Impuesto de alumbrado público	\$ 1.345	\$ 1.388
Impuesto predial	\$ 1.777	\$ 1.225
Industria, comercio y otros	\$ 677	\$ 99
Otros	--	\$ 345
Total	\$ 316.385	\$ 326.091

Cifras en millones de pesos

El impuesto de renta que se causó por el año gravable 2020 y se estima en la suma de \$95.274 millones, se pagará durante el primer semestre de 2021 según calendario previsto por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

⁴ EITI es la iniciativa de Transparencia de las Industrias Extractivas, estándar mundial que incentiva una gestión abierta y responsable de las industrias del sector extractivo y que establece la publicación anual de los pagos que se realizan a los gobiernos nacionales y locales, con previa revisión de auditores externos.

Proyecto Parada Mayor

Entre noviembre y enero desarrollamos el mantenimiento de una de nuestras dos líneas de producción, labor dirigida por personal colombiano altamente calificado para estas obras de gran complejidad y exigencia técnica.

Este proyecto, desarrollado bajo estrictos protocolos de bioseguridad, implicó una planeación de más de 24 meses e incluyó la reparación de uno de nuestros hornos eléctricos donde se funde el níquel contenido en ferroníquel.

- Más de 2.500 puestos de trabajo temporales (80% cordobeses).
- Solo dos casos positivos de COVID-19 gracias a los protocolos implementados.
- 1.100 tareas de mantenimiento ejecutadas.
- Cerca de \$30.0000 millones en adquisición de bienes y servicios locales.



Durante la planeación y ejecución del proyecto, mantuvimos un relacionamiento oportuno y transparente con las asociaciones de trabajadores de Montelíbano y la Alcaldía de este municipio quienes, a través de reuniones periódicas y visitas a campo, fueron testigos de la contratación de mano de obra local y medidas de seguridad y prevención implementadas por la compañía. Asimismo, para asegurar el éxito de las acciones implementadas en este proyecto, trabajamos articuladamente para vincular a personal del área de influencia y brindarles acompañamiento y formación técnica permanente para el cumplimiento de sus actividades.

Por otra parte, este proyecto implicó la adopción de estrategias de innovación, mejoramiento y tecnología que nos permitió implementar, de la mano de universidades como la Nacional y la del Norte, nuevas formas para hacer las cosas de manera segura, aprovechar la tecnología para contar con procesos más eficientes y sostenibles y mejorar nuestra operación.



Nuevas formas para hacer las cosas de manera segura

Involucramos a distintos equipos de trabajo para preparar, planear y desarrollar las actividades de reparación enfocándonos en buscar nuevos métodos para hacer las cosas, romper paradigmas y flexibilizar nuestras acciones.

Pensamos distinto para mantener a nuestra gente segura

Durante todo el tiempo de la Parada Mayor implementamos protocolos y controles tecnológicos para reducir la exposición a riesgos y mantener a nuestra gente sana, en particular en medio de la pandemia por COVID-19, en la cual solo registramos dos casos positivos. Además, instalamos facilidades para reducir la exposición de nuestro personal, además de sistemas satélite de bloqueo al ingreso del edificio para garantizar que se cumpliera nuestra norma de aislamiento y bloqueo, y así obtener muy buenos resultados en la seguridad y la salud de la gente.

Aprovechamiento de la tecnología

Junto con la Universidad Nacional de Colombia, desarrollamos e instalamos innovaciones tecnológicas que nos permiten hacer soporte remoto y contar con tecnología de punta en nuestros procesos productivos para hacerlos más eficientes y sostenibles. Asimismo, contamos con soporte remoto y tecnología en todo el edificio de fundición, así como con equipos operados de manera remota.

Mejoramos lo que tenemos para maximizar el desempeño

Logramos mejorar el sistema de enfriamiento del horno eléctrico, lo que nos permite procesar algunos minerales que anteriormente no podíamos y así maximizar nuestra ventana operativa.

Para conocer más detalles sobre este proyecto y las acciones Parada Mayor consulte el siguiente video: <https://www.youtube.com/watch?v=QC78xoVMOfg>

Logros 2020

- Mantuvimos nuestros resultados operativos en medio de las condiciones generadas por el COVID-19. Fuimos una de las pocas empresas del sector que no suspendió operaciones por la pandemia, aprendiendo a convivir con el virus.
- Representamos entre 3% y 4% del total de exportaciones tradicionales del país (después del petróleo, carbón y café).
- Llevamos a cabo de manera exitosa las actividades planeadas para la Parada Mayor de la Línea 2, aportando a la reactivación económica de la región durante la pandemia.

Retos 2021

- Iniciar el proyecto de explotación en Queresas y Porvenir para asegurar la sostenibilidad del negocio y aportar a la economía local y nacional.
- Mantener los resultados operativos con eficiencias en el manejo de costos y producción.
- Avanzar en el proyecto de innovación desarrollado con la Universidad Nacional de Colombia y el Ministerio de Ciencias.





9 | NUESTRA GESTIÓN EN LA CADENA DE SUMINISTROS

Tema material: Cadena de suministros

HITOS

\$45.896 millones para la adquisición de bienes y servicios a proveedores locales, 13% por encima de 2019.

GRI 103-1

La gestión responsable de la cadena de suministros es un factor clave para garantizar la estabilidad operativa, a partir de la adquisición oportuna y competitiva de los bienes y servicios requeridos para la ejecución eficiente y segura de nuestras actividades. Con esta gestión aportamos a la competitividad de la empresa, así como al desarrollo económico de la región y el país.

GRI 103-2

Tenemos el compromiso de identificar, desarrollar y promover la contratación de servicios y compra de bienes a proveedores locales a través de procesos competitivos. Para lograrlo, hemos llevado a cabo iniciativas de fortalecimiento y desarrollo, buscando así aportar a su sostenibilidad.

Principales resultados de la gestión de la cadena de suministros

GRI 103-3, 204-1

En 2020 adquirimos bienes y servicios por \$433.079 millones, 45% corresponde a compra de bienes y el 55% a la adquisición de servicios. 32% de este valor corresponde a proveedores de Córdoba y el resto de la Costa Atlántica. Solo el 14% se compró en mercados internacionales.

Origen	Monto (millones de pesos)	Porcentaje
Local (incluye proveedores del área de influencia directa, municipios cercanos a la operación, Montería y Sincelejo)	\$45.896	11%
Resto de la Costa Atlántica	\$94.846	22%
Resto del país	\$231.340	53%
Internacional	\$60.996	14%
Total	\$433.079	100%



Desempeño de proveedores

GRI 308-1, 414-1

Todos los proveedores, sin excepción, son evaluados mediante un proceso de debida diligencia para asegurar el cumplimiento de la normatividad vigente e identificar y mitigar riesgos relacionados con temas laborales, sociales, ambientales, de calidad, entre otros. Este proceso incluye revisiones en listas de riesgo y análisis detallados sobre organizaciones y personas involucradas.

Una vez formalizado el abastecimiento, tanto en contratos (por encima de US\$ 300.000) como en órdenes de compra y/o servicio (inferiores a US\$ 300.000) incluimos cláusulas de debida diligencia en derechos humanos, trabajo forzoso y trabajo infantil, conducta anticompetitiva, anticorrupción y seguridad social, buenas prácticas y obligaciones laborales.

Además, entendiendo que la generación de ingresos y oportunidades para las comunidades vecinas a nuestra operación debe ser resultado de un trabajo conjunto entre la empresa y nuestra cadena de suministros, en 2020 incluimos en los contratos cláusulas para asegurar la vinculación de personal del área de influencia (AID) de la compañía, así como de los municipios vecinos donde operamos, alineados con las necesidades de empleo regional, así como con la oferta técnica y laboral disponible en la región.

Por otra parte, en el marco del programa de derechos humanos y esclavitud moderna de la compañía, en el año realizamos auditorías detallada a tres (3) de nuestros proveedores de bienes y servicios, y se avanzó en la identificación de riesgos asociados en más de 30 proveedores específicos para identificar riesgos y definir acciones para fortalecer su sistema de gestión en derechos humanos. Asimismo, llevamos a cabo actividades de entrenamiento sobre el tema a 25 administradores de contratos, e incluimos acciones específicas para la atención y gestión de estos riesgos dentro de los procesos a su cargo.

De acuerdo con las auditorías realizadas en 2020 y los reportes de la Línea Ética, no existieron casos de potencial o real al derecho de asociación sindical o negociación, así como tampoco casos de trabajo forzoso o trabajo infantil en nuestros contratistas.



Relacionamiento con proveedores

Mantenemos un relacionamiento permanente con nuestros proveedores, incluyendo reuniones mensuales y trimestrales, para asegurar el cumplimiento de compromisos entre las partes. Para apoyar el fortalecimiento económico de los proveedores locales hemos implementado con ellos, el pago de obligaciones a un plazo de 14 días, práctica que permite asegurar su liquidez y flujo de caja.

En 2020 hicimos un especial monitoreo y acompañamiento a los proveedores durante la pandemia, con el fin de asegurar las condiciones mínimas requeridas para hacer frente a los riesgos relacionados con la salud y seguridad de sus empleados. Entre estas actividades:

- Realizamos reuniones periódicas para evaluar su evolución en materia de salud, solidez financiera y riesgo de desabastecimiento.
- Para aquellos que adujeron algún riesgo financiero por impacto económico externo a nuestra operación, se les generó el pago anticipado de los bienes o servicios prestados con el fin de proveer liquidez a sus compañías.
- Aceleramos los procesos de facturación electrónica para el pago oportuno de los servicios o bienes contratados.



Sobre este último punto, encontramos en este contexto la oportunidad de acelerar nuestros objetivos relacionados con el desarrollo tecnológico de los proveedores locales, con quienes trabajamos para migrar sus procesos hacia herramientas de comercio electrónico que facilitan la adquisición de bienes y servicios, a la vez que fortalecen su competitividad frente al mercado.

Asimismo, en línea con nuestra estrategia de fortalecimiento de la economía regional y digitalización de nuestros procesos, realizamos el lanzamiento del portal de proveedores de Cerro Matoso, herramienta diseñada para facilitar el acceso de proveedores actuales y potenciales a información relevante de los procedimientos relacionados con el suministro de bienes y servicios a la compañía.



Logros 2020

- Aumentamos las compras locales para mitigar el impacto de la pandemia en la región, alcanzando cerca de \$46.000 millones en transacciones comerciales, 13% más que en 2019 (\$40.755 millones).
- Brindamos apoyo permanente a nuestros proveedores en medio de la crisis generada por la pandemia, mediante acompañamiento económico y soporte en la implementación de medidas para proteger la salud y seguridad de las personas.
- Aceleramos los procesos de integración tecnológica en proveedores locales, vinculándolos a plataformas de comercio electrónico que mejoran su competitividad.
- Realizamos el lanzamiento de nuestro portal de proveedores.

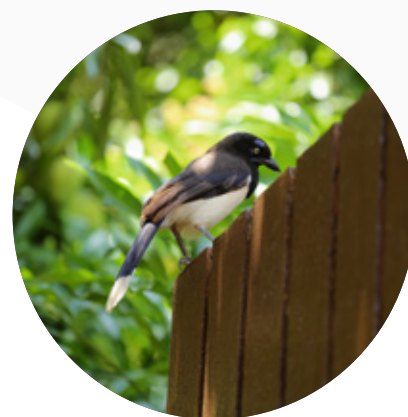
Retos 2021

- Formalizar la política de inclusión y diversidad en la cadena de suministros, así como incluir criterios de diversidad en los procesos de abastecimiento.
- Continuar acompañando el desarrollo de proveedores locales de bienes y servicios para seguir contribuyendo positivamente al entorno económico y social de la región a través de la cadena de suministros.



10 | GESTIÓN JURÍDICA Y LICENCIAMIENTO AMBIENTAL

*Tema material: Estabilidad jurídica
y licenciamiento ambiental*



HITOS

Nos fue otorgada la nueva licencia ambiental para la operación de Cerro Matoso, así como otra para el inicio del proyecto Queresas y Porvenir.

GRI 103-1, 103-3

El cumplimiento normativo y contractual es un imperativo para nuestra gestión. La atención oportuna y diligente de los compromisos establecidos en las licencias ambientales de operación nos permite generar aportes importantes al desarrollo social y económico de la región, a la vez de mantener la confianza con los grupos de interés.

Nuevas licencias ambientales

Mediante la Resolución 01878 de 2020, la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA) nos otorgó una nueva licencia ambiental para la explotación y producción de ferroníquel en el departamento de Córdoba, alineada con las consultas previas y procesos de socialización y participación llevados a cabo con 15 comunidades y en cumplimiento a la Sentencia T-733 de la Corte Constitucional.



En noviembre, el Tribunal Administrativo de Cundinamarca, autoridad competente para verificar el cumplimiento de las órdenes contenidas en la Sentencia T-733, concluyó que las órdenes han sido cumplidas en su totalidad y que, para aquellas de cumplimiento permanente en el tiempo, si bien también se han venido cumpliendo a cabalidad, se continuará haciendo verificación de estas.

¿Cómo se llevó a cabo el proceso para la obtención de la licencia?	¿Qué se autoriza?	¿Qué aspectos novedosos tiene esta nueva licencia?
Iniciamos en 2018 procesos de consulta previa y de socialización y participación con 9 organizaciones étnicas y 6 juntas de acción comunal, Más de 128 reuniones con comunidades y propietarios de predios. Elaboramos un Estudio de Impacto Ambiental, recibimos visitas de campo de la ANLA y entregamos de forma constante información a las autoridades.	Contempla la actividad minero-industrial de la empresa, incluyendo la operación del gasoducto Jobo - Tablón - Cerro Matoso. También, autoriza el plan minero hasta el año 2044, y el plan de manejo ambiental, monitoreo y seguimiento, contingencias, desmantelamiento y abandono, compensación del componente biótico, entre otros.	La nueva licencia cumple con los más altos estándares en materia ambiental e incluye aspectos de actualidad y de interés a nivel internacional, como lo es la gestión del cambio climático.

Por otra parte, la ANLA, a través de la Resolución 01622 del 1 de octubre de 2020, nos otorgó la licencia ambiental para el proyecto de aprovechamiento de recursos minerales en los cerros Querasas y Porvenir, ubicados en el municipio de Planeta Rica, el cual iniciará durante 2021. Este proyecto nos permitirá mantener los niveles de producción de ferroníquel, así como contribuir a la economía local mediante oportunidades de trabajo, adquisición de bienes y servicios locales, y el pago de impuestos y regalías.

La obtención de la licencia es el resultado de un proceso exitoso de consulta previa con cuatro comunidades étnicas

y de participación y socialización con seis Juntas de Acción Comunal. Entre los acuerdos contemplados se destacan:

- La intervención de 25 km de la vía que conecta la zona urbana de Planeta Rica con la vereda Medio Rancho, área rural en donde se ubica el proyecto.
- Programas de formación para más de 150 personas en operación de equipos pesados y livianos, obras civiles, técnicas ambientales y viveristas.

Índice de Contenidos GRI

Contenidos generales

Estándar GRI	Indicador	Ubicación / Respuesta directa
GRI 102: Indicadores generales	Perfil de la organización	
	102-1 Nombre de la organización	
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	
	102-3 Ubicación de la casa matriz	
	102-4 Ubicación de las operaciones	
	102-5 Propiedad y forma jurídica	
	102-6 Mercados servidos	
	102-7 Dimensiones de la organización	
	102-8 Información de empleados y otros trabajadores	
	102-9 Cadena de suministros	
	102-10 Cambios significativos de la organización y la cadena de suministros	Durante el periodo reportado no se presentaron cambios significativos en la organización ni en la cadena de suministros
	102-11 Enfoque o principio de precaución	
	102-12 Iniciativas externas	- EITI - Iniciativa de Transparencia en la Industria Extractiva - Operamos de acuerdo con los lineamientos del Consejo Internacional de Minería y Metales, ICMM
	Estrategia	
	102-14 Declaración del encargado de la toma de decisiones	
	Ética e integridad	
	102-16 Valores, principios, estándares y normas de comportamiento	
	102-17 Mecanismos de consejo y preocupaciones éticas	
	Gobierno Corporativo	
	102-18 Estructura de gobierno	
	102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	
	102-25 Conflictos de interés	

GRI 102: Indicadores generales

102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, sociales y ambientales

102-30 Efectividad de los procesos de gestión del riesgo

102-35 Políticas de remuneración

Relacionamiento con grupos de interés

102-40 Listado de grupos de interés

102-41 Acuerdos de negociación colectiva

102-42 Identificación y selección de grupos de interés

102-43 Enfoque de relacionamiento con grupos de interés

102-44 Temas clave y preocupaciones de los grupos de interés

Prácticas de reporte

102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados

El reporte tiene alcance en las operaciones desarrolladas por Cerro Matoso S.A., así como de la Fundación Panzenú, Fundación Educativa Montelíbano y Fundación Cerro Matoso en los temas materiales que aportan cada una de estas.

102-46 Definición del contenido del reporte y el alcance de los temas

102-47 Listado de temas materiales

102-48 Re-expresión de información

No hubo lugar a reexpresión de información de reportes pasados.

102-49 Cambios en el reporte

Para todos los casos se usó la versión de 2016 de los estándares GRI, con excepción de los siguientes estándares, para los cuales se usó la última versión actualizada:

- GRI 303: Agua, versión 2018
- GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo, versión 2018
- GRI 207: Fiscalidad, versión 2019
- GRI 306: Residuos, versión 2020

102-50 Periodo de reporte

102-51 Fecha del reporte más reciente

El último Informe de Sostenibilidad de South32 – Cerro Matoso S.A. presentó su gestión y resultados durante 2019 y fue publicado en 2020. Está disponible para su consulta en la página web: https://www.cerromatoso.com.co/media/ReporteDeSostenibilidad_2019_CMSA.pdf

102-52 Ciclo de reporte	
102-53 Punto de contacto para cuestiones relacionadas con el reporte	Cualquier inquietud sobre los contenidos de este Informe de Sostenibilidad o solicitud de información adicional puede ser comunicada a través del correo electrónico: comunicacionesinternas@south32.net
102-54 Declaración del reporte de acuerdo con los Estándares GRI	
102-55 Índice de contenidos GRI	
102-56 Verificación externa	El presente informe no tuvo verificación externa.

Contenidos temáticos específicos

Tema material: Salud, seguridad y bienestar en el trabajo	
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su alcance
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	403-1 Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes
	403-3 Servicios de salud en el trabajo
	403-5 Capacitación de los trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo
	403-6 Promoción de la salud del trabajador
	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo
	403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo
GRI 401: Empleo	403-10 Enfermedades relacionadas con el trabajo
	401-2 Beneficios para empleados de tiempo completo que no son ofrecidos a empleados temporales o de medio tiempo
Tema material: Desarrollo de la comunidad	
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su alcance
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión
GRI 413: Comunidades locales	413-1 Operaciones con relacionamiento con las comunidades locales, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos actuales o potenciales sobre las comunidades locales

Tema material: Gestión y desarrollo del talento humano	
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su alcance
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión
GRI 202: Presencia en el mercado	202-1 Relación entre el salario mínimo por género y el salario mínimo local
GRI 401: Empleo	401-1 Nuevas contrataciones y retiros de empleados
GRI 404: Formación y educación	404-2 Programas para mejorar las habilidades de los empleados y de asistencia al retiro
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1 Diversidad de los órganos de gobierno y los empleados
	405-2 Relación entre el salario base y la remuneración de hombres y mujeres
Tema material: Desempeño económico y eficiencia operativa	
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su alcance
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión
GRI 201: Desempeño económico	201-1 Valor económico generado y distribuido
GRI 207: Impuestos	207-1 Enfoque fiscal
	207-2 Gobernanza, control y gestión del riesgo fiscal
	207-3 Participación de los grupos de interés y gestión de asuntos fiscales
	207-4 Reporte de impuestos
Tema material: Ecoeficiencia y uso de recursos	
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su alcance
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión
GRI 302: Energía	302-1 Consumo de energía dentro de la organización
	302-3 Intensidad energética
GRI 303: Agua y efluentes	303-1 Interacciones con el agua como recurso compartido
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con la descarga de agua
	303-3 Extracción de agua
	303-4 Descarga de agua
	303-5 Consumo de agua

GRI 306: Residuos	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	
	306-3 Residuos generados	
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	
	306-5 Residuos destinados a eliminación	
Tema material: Cambio climático y protección de la biodiversidad		
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su alcance	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	
GRI 305: Emisiones	305-1 Emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1)	
	305-2 Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero por consumo de energía (alcance 2)	
	305-4 Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero	
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx) óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	
GRI 304: Biodiversidad	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	
	304-4 Especies de la Lista Roja de la IUCN y de listados nacionales de conservación con hábitats en áreas afectadas por las operaciones	
GRI MM: Minería y metales	MM10 Número y porcentaje de operaciones con planes de cierre	El plan de cierre es el instrumento que contempla las medidas para el manejo adecuado de los riesgos físicos, bióticos y sociales asociados al cierre de nuestras operaciones. En los últimos años hemos utilizado una provisión financiera específica para actividades contempladas en el plan de cierre, la cual para 2020 fue de \$45.207 millones de pesos destinados para actividades de restauración y rehabilitación de áreas
Tema material: Ética, transparencia y gobierno corporativo		
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su alcance	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	
Tema material: Certidumbre jurídica y licenciamiento ambiental		
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su alcance	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	

Tema material: Cadena de suministros	
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su alcance
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión
GRI 204: Prácticas de abastecimiento	204-1 Proporción del gasto sobre proveedores locales
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores	308-1 Nuevos proveedores evaluados usando criterios ambientales
GRI 414: Evaluación social de proveedores	414-1 Nuevos proveedores evaluados usando criterios sociales
Tema material: Cadena de suministros	
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su alcance
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión
GRI 410: Prácticas de seguridad	410-1 Personal de seguridad formado en políticas y procedimientos de derechos humanos
GRI 412: Evaluación de derechos humanos	412-1 Operaciones que han sido objeto de evaluaciones de impactos sobre los derechos humanos