



CONSTRUYENDO *confianza*



INFORME DE SOSTENIBILIDAD

2021

CONSTRUYENDO *confianza*

INFORME DE SOSTENIBILIDAD
2021

> SOBRE ESTE INFORME

GRI 102-50, 102-52

En este reporte presentamos los principales resultados que obtuvimos como compañía en el año 2021 en relación con nuestra gestión social, ambiental y económica y lo compartimos como parte de un ejercicio de rendición de cuentas y de promoción de la transparencia, así como en cumplimiento de nuestras obligaciones contractuales derivadas del Contrato 051-96M.

- **Guía.** Global Reporting Initiative (opción Core o Esencial).
- **Dirección.** Joyce Nessin, gerente de Asuntos Corporativos.
- **Coordinación editorial.** Laura Castro, líder de Comunicaciones, y Daniela Arrieta, profesional de Comunicaciones.
- **Consultoría.** CREO Consultores SAS.
- **Diseño y diagramación.** Eikon Digital SAS.
- **Fotografía.** Eliasib Calderón, cortesía de Dina Germán y archivo de Cerro Matoso.

 Cerro Matoso

 @CerromatosoSA

 Cerro Matoso S.A.

 cerro.matoso

 CERRO MATOSO

> MENSAJE DE **RICARDO GAVIRIA**

GRI 102-10, 102-14

El 2021 fue un año que iniciamos lleno de expectativas y con la fuerza y la motivación por haber sido una de las pocas empresas mineras en el país que no detuvo operaciones por el COVID-19. Luego de aprender en 2020 a operar en medio de la pandemia, apoyando a la región a hacerle frente a esta nueva realidad en conjunto con las autoridades, en el año 2021 uno de nuestros principales focos de trabajo fue continuar aportando a la reactivación económica, un reto para el sur de Córdoba y el país en general.



Alineados con este propósito, en enero finalizamos la Parada Mayor que habíamos iniciado en noviembre de 2020, en la que realizamos la reconstrucción del horno de nuestra línea 2 de producción y más de 1.100 actividades de mantenimiento, generando puestos de trabajo a 2.500 personas, 80% de ellos cordobeses. Así iniciamos un arranque paulatino y seguro de nuestra operación que nos llevó en el año a lograr una producción de 38.300 toneladas de níquel contenido en ferroníquel, 6% por encima del 2020.

El inicio de la operación del proyecto de Queresas y Porvenir en Planeta Rica, con el cual buscamos mantener nuestros niveles de producción, también aportó a la reactivación económica en la región. El 9 de abril de 2021, luego de obtener la licencia ambiental del proyecto e iniciar su construcción, transportamos el primer mineral extraído en Planeta Rica hacia nuestra planta de procesamiento en Montelíbano.

La operación de Queresas y Porvenir, que representa el 30% del mineral que procesamos actualmente, fue realidad luego de cinco años desde que iniciaron las labores de exploración, tiempo en el cual trabajamos, y seguimos haciéndolo, de forma articulada con nuestros vecinos, comunidades y autoridades, fomentando alianzas que han demostrado sus frutos. Entre ellos se destacan: i) la pavimentación y mejoramiento de 25 kilómetros de vías, que conectan a más de 3.500 personas entre la zona rural y urbana el municipio; ii) el inicio de la ejecución de la inversión social con las 10 comunidades vecinas al proyecto, en frentes como acceso al agua y tierras, educación, autoconstrucción de viviendas y proyectos productivos; y iii) la generación de más de 400 empleos durante la fase de construcción del proyecto y más de 160 en la operación actual, 80% de ellos provenientes de Planeta Rica y comunidades vecinas.

En 2021 también dimos continuidad a la construcción de la tercera fase del SENA en Montelíbano, primer proyecto desarrollado bajo el mecanismo de Obras por Impuestos en Córdoba que generó empleo para más de 80 personas y la adquisición de importantes bienes y servicios locales. Esta obra, con un valor de \$8.800 millones, se suma a las dos fases anteriores que habíamos entregado al SENA, en alianza con el Gobierno Nacional, y una inversión de \$10.000 millones. Anualmente la nueva fase tiene capacidad de formar a más de 1.200 aprendices en carreras técnicas y tecnológicas relacionadas con producción agropecuaria, cárnicos, fruver, panadería, cocina y barismo, fomentando así la diversificación económica y la vocación agrícola y ganadera de la región.

Por otra parte, continuamos trabajando de la mano de las comunidades vecinas a nuestra operación con el fin de aportar a su fortalecimiento, autonomía, seguridad alimentaria y en particular a su sostenibilidad. Con ellas iniciamos juntos en el 2013, luego de un bloqueo de cerca de un mes por parte de algunas comunidades, un camino marcado por un cambio en el modelo de relacionamiento que está basado en el reconocimiento mutuo, el diálogo directo, horizontal, entre iguales, y la generación de confianza, pilares que hemos mantenido. Fue así como a finales de 2021, celebramos con las comunidades ocho años de diálogo y operaciones continuas, que conmemoramos de forma conjunta en nuestras instalaciones.

Solo en 2021, destinamos más de \$9.300 millones a nuestros programas sociales, que nos permitieron seguir construyendo confianza para juntos avanzar en nuestro propósito de transformar positivamente el territorio y crear valor en el entorno. De esta manera, en los últimos años hemos logrado, de forma conjunta, la autoconstrucción y mejoramiento de más de 900 viviendas, la entrega de cerca 1.000 hectáreas de tierra, el desarrollo de más de 30 proyectos productivos y la puesta en marcha de programas de fortalecimiento comunitario y de rescate y preservación cultural. Adicionalmente desde 2014, más de 180 jóvenes de comunidades vecinas han contado con becas de estudios superiores, de los cuales cerca de 50 de ellos se han graduado de carreras técnicas, tecnológicas y universitarias.

Asimismo, con las comunidades vecinas avanzamos en el 2021 en la gestión ambiental participativa con el involucramiento de más de 360 personas que se desempeñan como promotores, veedores, monitores, viveristas, entre otros, aportando no solo a una mayor consciencia ambiental sino también a la generación de ingresos.

Conscientes de la importancia de los aportes que hacemos al Gobierno Nacional, y que contribuyen a su apuesta por la reactivación económica, es importante mencionar que en el año pagamos \$334.000 millones entre impuestos y regalías a la Nación, cifra equivalente a un tercio del presupuesto anual de ciudades como Montería o Santa Marta.



Este aporte fue 6% superior al de 2020 y si nos centramos solo en las regalías, el aumento supera el 40% entre ambos años, pasando de \$166.000 millones en 2020 a \$235.000 millones en 2021, explicado principalmente por un mejor panorama de precios en el mercado internacional. Asimismo, a nivel nacional realizamos compras y contratos por más de \$513.000 millones, 11% más que en 2020 y solo a nivel de Córdoba y Sucre pagamos más de \$44.300 millones por estos conceptos a 132 proveedores.



Nuestro compromiso con la reactivación y estabilidad económica de la región y el país se ve reflejada también al interior de nuestra empresa con las más de 2.000 personas que hacen parte de nuestra actividad, entre empleados y contratistas, 70% de Córdoba. Con ellos avanzamos fuertemente en el año en el frente de vacu-

nación como una forma de contención del virus, que, sumado a los otros controles operativos, nos ha permitido seguir operando de forma continua. La vacunación también la extendimos a las comunidades vecinas, siendo la primera empresa del país en hacerlo y logrando que más de 550 personas accedieran a estas jornadas.

Finalmente, quiero extender un agradecimiento especial a todo el equipo Matosero por un año más en el que operamos de forma segura y estable, lo cual representa nuestra mayor responsabilidad con ellos, la región y el país. Esta labor cobra aún mayor relevancia al cumplir cuatro décadas desde que iniciamos la producción en nuestra operación; una historia llena de grandes retos, desafíos, numerosos aprendizajes y logros, que nos han transformado, permitiéndonos seguir adelante, mantenernos de pie y demostrar de lo que estamos hechos y de lo que somos capaces, reflejo de que unidos marcamos la diferencia.

Ricardo.



> SOMOS CERRO MATOSO

GRI 102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102, 6, 102-7

Somos una de las compañías con mayor trayectoria en el sector minero-industrial de Colombia, ubicada en el sur de Córdoba. Trabajamos desde 1982 en la 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 2.000 personas entre empleados directos y contratistas, 70% de ellos cordobeses.



Nuestro producto, el níquel contenido en ferroníquel, es una aleación usada para darle al acero la característica de inoxidable, para uso doméstico, así como 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 Norte y Suramérica.

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

CIFRAS DESTACADAS DE NUESTRA GESTIÓN EN 2021

Generamos oportunidades de empleo, promoviendo la inclusión y diversidad:

934 empleados directos y 1.217 contratistas.

150 mujeres empleadas directas y 182 contratistas.

37% de participación femenina en niveles de gerencia.

Nos enfocamos en lograr una producción segura y regresar sanos y salvos a casa cada día:

Por sexto año consecutivo mantuvimos la tendencia de **cero enfermedades de origen laboral**.

15% menos de accidentes y **más de 7 paradas** de mantenimiento **sin lesiones a personas**.

98% de nuestro colectivo, incluyendo trabajadores y sus beneficiarios vacunados contra el COVID-19.

Trabajamos de la mano de las comunidades en proyectos que aportan a su sostenibilidad y fortalecimiento:

Conmemoración de **8 años de relaciones armónicas**, basadas en el diálogo, entre Cerro Matoso y las comunidades vecinas.

53 nuevos jóvenes con becas de acceso a educación superior.

29 proyectos productivos de las comunidades apoyados en beneficio de **256** familias.

293 viviendas nuevas o mejoradas para el beneficio de las comunidades.



123,5 hectáreas de tierras adquiridas por las comunidades a través del fondo de tierras financiado por Cerro Matoso.

25 km de vías intervenidas y mejoradas en el proyecto Queresas y Porvenir con una inversión de \$14.076 millones.

\$9.322 millones en inversiones a las comunidades vecinas a nuestros proyectos.



Cuidamos los recursos naturales y compensamos nuestro impacto ambiental:

95% del agua que usamos en la operación es agua reciclada.

17 estaciones de monitoreo de calidad del aire alrededor de nuestras operaciones.

53.000 árboles nativos cosechados y sembrados por las comunidades vecinas como medidas de compensación.

Excelencia operacional y aportes económicos a la región:

38.300 toneladas de níquel contenido en ferroníquel producido.

\$235.391 millones en regalías y **\$98.675** en impuestos para un total de **\$334.066** millones pagados al Gobierno por ambos conceptos.

\$44.373 millones en adquisición de bienes y servicios locales.



TRABAJAMOS DE LA MANO CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

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

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 la región y el país.



Grupo de interés	Canales de comunicación
Comunidades del área de influencia de la operación	➤ Reuniones de planeación y seguimiento de acuerdos e inversión social. ➤ Canales de contacto directo (especialistas de comunidad), telefónico, correo electrónico y demás dispuestos en el marco de las acciones de gestión social que adelantamos. ➤ Eventos y visitas. ➤ Oficina de Quejas.
Gobierno Nacional (Presidencia, Ministerios, entes de control nacionales y regionales)	➤ Contacto telefónico ➤ Reuniones periódicas ➤ Correspondencia física o electrónica ➤ Eventos y visitas.
Gobierno regional (entidades de gobierno departamental)	
Gobierno Local (municipios del San Jorge)	
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
- › Reuniones periódicas
- › Portal de proveedores

Medios de comunicación y líderes de opinión nacionales, regionales y locales

- › Contacto directo
- › Correos electrónicos
- › Contacto telefónico
- › Reuniones periódicas
- › Eventos y visitas

Empresas vecinas

- › Contacto directo
- › Correos electrónicos
- › Contacto telefónico
- › Correspondencia física o electrónica
- › Eventos y visitas

Academia

- › Contacto directo
- › Correos electrónicos
- › Contacto telefónico
- › Eventos y visitas

Grupos de interés internos

(Casa Matriz South32, empleados de Cerro Matoso y sus fundaciones, familias de los empleados, organizaciones sindicales, contratistas)

- › Contacto directo
- › Correos electrónicos
- › Contacto telefónico
- › Capacitaciones/formación
- › Comités convencionales con las organizaciones sindicales
- › Comité de Convivencia Laboral
- › Reunión semestral informativa por parte del presidente

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

- Desarrollo de la comunidad
- Generación de empleo en el área de influencia directa e indirecta
- Manejo de impactos ambientales
- Remuneración de empleados

Empleados

- Oportunidades de desarrollo personal y profesional
- Salud y seguridad en el trabajo
- Equilibrio entre vida laboral y personal
- Bienestar integral y clima laboral

Gobiernos (nacional, regional y local)

- 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. 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.

Temas materiales:

- | | | |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ◦ Salud, seguridad y bienestar en el trabajo ◦ Desarrollo de la comunidad ◦ Gestión y desarrollo del talento humano | <ul style="list-style-type: none"> ◦ Desempeño económico y eficiencia operativa ◦ Ecoeficiencia y uso de recursos ◦ Cambio climático y protección de la biodiversidad | <ul style="list-style-type: none"> ◦ Ética, transparencia y Gobierno corporativo ◦ Cadena de suministro ◦ Derechos humanos |
|---|--|---|

> COMPROMISO CON LA ÉTICA Y LA TRANSPARENCIA



Somos una de las empresas minero-industriales pioneras en el desarrollo y gestión de políticas de transparencia y gobierno corporativo, liderando las iniciativas del sector en el país.

GRI 103-1, 103-2

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. Nuestro Código de Conducta, políticas y procedimientos, incluyendo los relacionados con anticorrupción y antisoborno, antilavado de activos y sanciones, ley de competencia, y mecanismos de denuncia, mantienen una aplicación y vigilancia permanente que nos permite monitorear la integridad y transparencia de las decisiones, así como generar confianza entre nuestros grupos de interés.

GOBIERNO CORPORATIVO

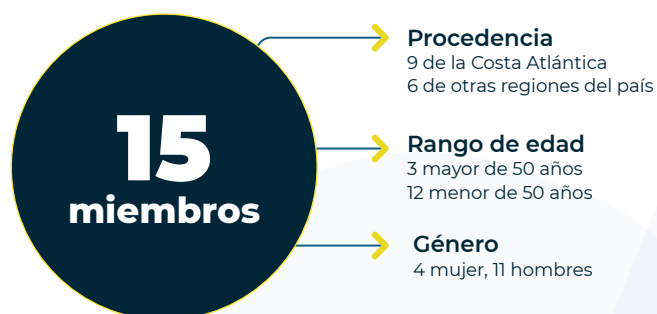
GRI 102-18, 102-22

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.

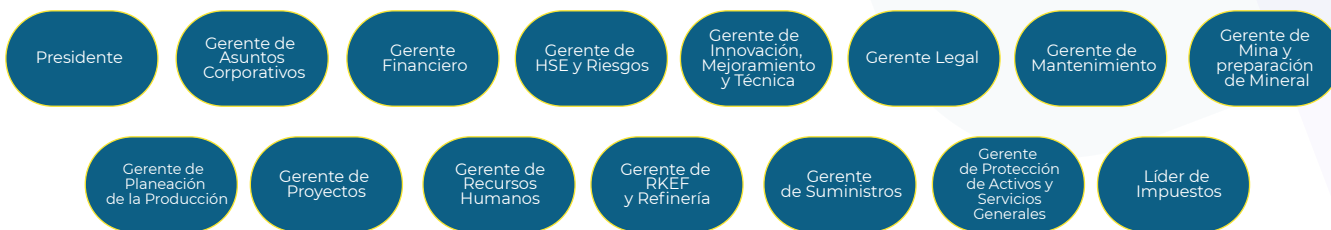
Junta Directiva Cerro Matoso 2021



Composición Comité de Gerencia Cerro Matoso 2021



Áreas presentes en el Comité de Gerencia



CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL

GRI 102-16

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.

Durante el año 2021, el personal recibió capacitación virtual (on-line) de ética y cumplimiento relacionada con nuestro Código de Conducta, Anti-Corrupción y Anti-Soborno, Ley de Competencia, Anti Lavado de Activos y Sanciones; es de señalar que estos entrenamientos, si bien pueden estar programados como una actividad de refuerzo anual o por la incorporación de nuevos elementos, cada líder puede solicitar que al personal a su cargo se le asigne en cualquier momento, si determina la necesidad de un refuerzo sobre cualquiera de estos temas.

MECANISMOS DE DENUNCIA – POLÍTICA SPEAK UP

GRI 102-17

Nuestra 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, denominado Línea Ética (Ethics Point), como mecanismo neutral e independiente, implementado para velar por el cumplimiento de nuestros principios. Los mecanismos pueden ser identificados y acceder de forma fácil y permanente por los empleados, clientes y proveedores.

ETHICS POINT - LÍNEA ÉTICA

Reporte anónimo de conductas a través de:

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

Así mismo, el Comité de Convivencia Laboral recibe quejas o reporte de problemas sobre posibles conductas irregulares que atenten contra derechos laborales como el sano clima laboral, que es socializado por medio de la información y las charlas periódicas realizadas por el mismo Comité.

Adicional a lo anterior, en el 2021 fortalecimos la estrategia para la prevención del acoso sexual en el entorno laboral, mediante el lanzamiento oficial de la campaña ¡Yo Sí! que está encaminada al objetivo de prevención de acoso sexual laboral. Recordando nuestro lema de cero tolerancias y haciendo visible todos los canales de denuncia, iniciamos formaciones a los equipos de líderes con el fin de que la gente conozca qué es y qué no es acoso sexual laboral, las herramientas habilitadas para reportar este tipo de incidentes y cómo estas conductas prohibitivas impactan nuestra cultura de inclusión y diversidad.

- En 2021 según nuestros informes periódicos y base de datos, no se registraron incidentes, acciones legales, ni quejas fundadas, por parte de terceros, empleados(as) o contratistas, relacionadas con acoso laboral o faltas a la ética ni a nuestros valores.



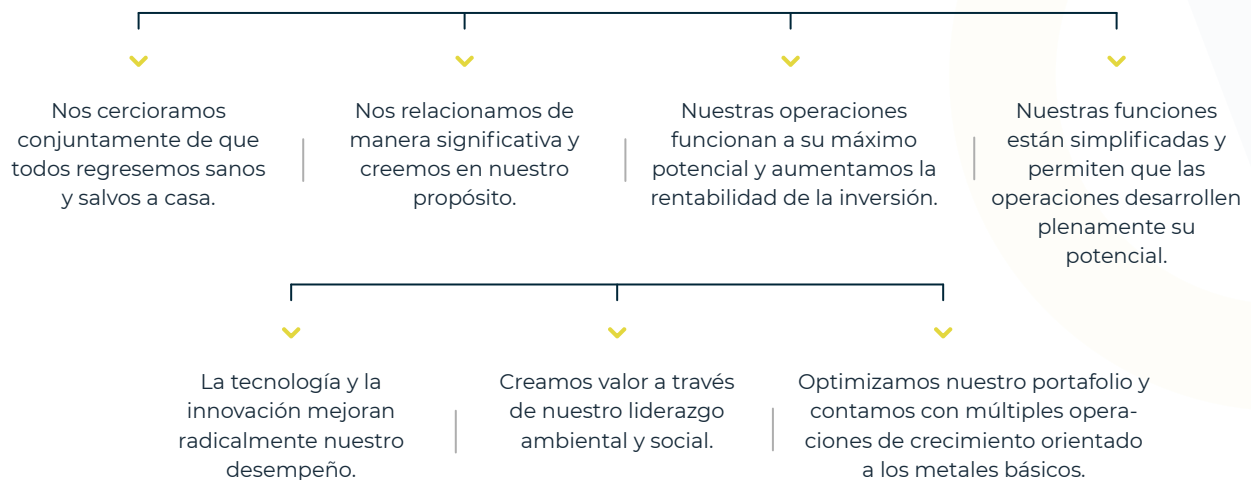
GESTIÓN DE RIESGOS

GRI 102-29

El Comité de Gerencia analiza el contexto actual en el que se desenvuelve la empresa, para 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



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, 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.



> COMPROMISO CON EL EQUIPO MATOSERO

En Cerro Matoso trabajamos por crear y mantener lugares de trabajo inclusivos, diversos y seguros. Un frente que hemos trabajado en los últimos años es la vinculación laboral de mujeres y miembros de comunidades vecinas a la operación promoviendo la calidad de vida en nuestro entorno y garantizando equidad sin ningún tipo de discriminación.

Iniciamos la operación de Queresas y Porvenir en Planeta Rica

apalancados del entrenamiento y contratación de 29 personas del área de influencia directa.

Realizamos un retorno paulatino a la presencialidad, con rediseño de espacios y oficinas, esquemas de trabajo híbrido y protocolos de bioseguridad.

Realizamos una evaluación de alto potencial e identificación de cargos críticos **definiendo las habilidades y competencias que agregan valor a lo que hacemos.**

Lanzamos el proyecto Úrsula, conformando una base de datos con más de 690 perfiles de mujeres con profesiones requeridas en la industria.

Acciones que marcan la diferencia

En alianza con el SENA, 25 mujeres de comunidades vecinas a nuestra Planta se formaron como operadoras de camión minero, luego de un proceso de formación teórica y práctica al interior de la empresa, que tuvo un año de duración. Al cierre del año contamos con más operadoras en este proceso, con lo cual promovemos el cambio de estereotipos y el fortalecemos el rol de las mujeres en el contexto laboral minero.

Asimismo, como parte de nuestro compromiso con la inclusión y la diversidad y en articulación con los lineamientos de Equidad de Género del Ministerio de Minas y Energía, desarrollamos el proyecto Úrsula para conformar una base de datos con los mejores perfiles de mujeres con profesiones requeridas en la industria. Inspirados en Úrsula Iguarán, personaje de ficción del libro Cien Años de Soledad, lideramos la búsqueda de perfiles de ingenieras eléctricas, mecánicas, químicas, metalúrgicas, de minas, sistemas, industriales, así como a geólogas. En el año recibimos más 690 hojas de vida, insumo que tomamos en las convocatorias realizadas, logrando 9 contrataciones en las diferentes áreas de la compañía.



NUESTRO EQUIPO DE TRABAJO

GRI 102-8



En 2021 contamos con un equipo de trabajo conformado por 934 empleados directos y 1.217 contratistas para un total de 2.151 personas.

En empleados directos aumentamos 5% mientras que en contratistas tuvimos una disminución de 52%. Esto último se explica por la finalización del proyecto de mantenimiento y reparación del horno de la línea dos de producción, desarrollada entre noviembre de 2020 y enero de 2021, que nos llevó a vincular un número importante de contratistas. En cuanto a la plantilla directa, el 89% se encuentran vinculados por medio de contrato a término indefinido y el 11% a término fijo. Todos los contratistas se vinculan por contratos de obra.



Total de Empleados y Contratistas



Trabajadores según origen



El 51% de nuestros empleados y el 64% de contratistas tienen procedencia del área de influencia de nuestras operaciones. 80% de nuestros empleados son de la región Caribe.

Comunidades del área de influencia directa

Torno Rojo
Centro América
La Odisea
Pueblo Felcha
Puerto Colombia
Boca de Uré
Puente de Uré

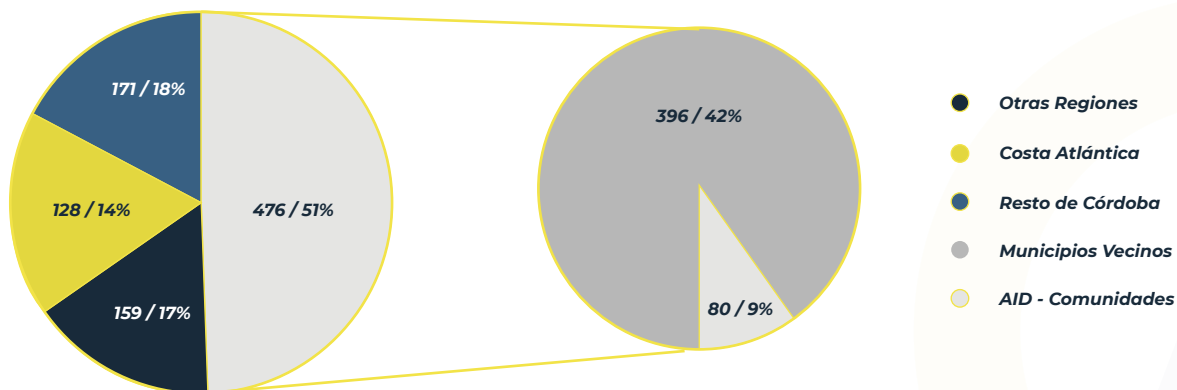
La Estrella
El Almendro
El Guayabo
Guarica
Marañonal
Punta Verde
Medio Rancho

Municipios Vecinos

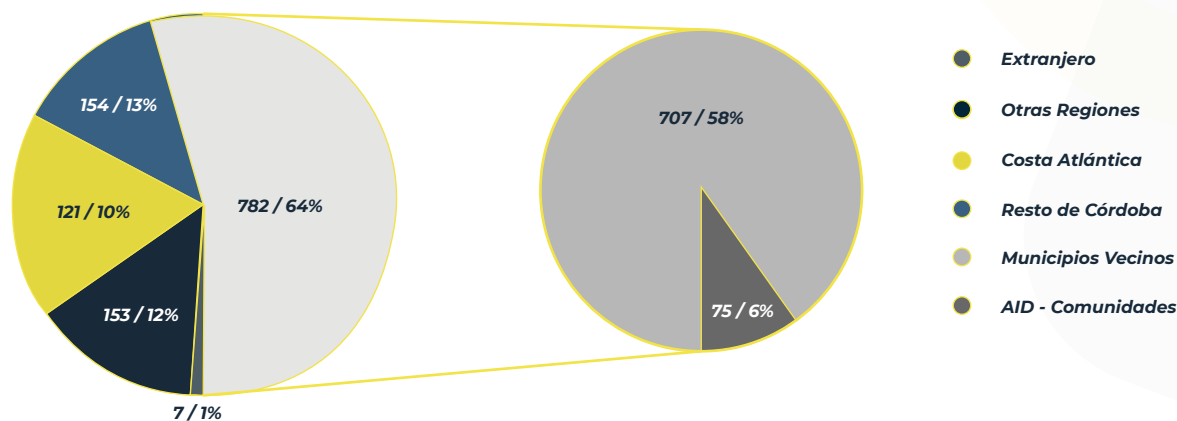
Montelíbano
Puerto Libertador
San José de Uré
Planeta Rica

Distribución de plantilla según origen

Empleados



Contratistas



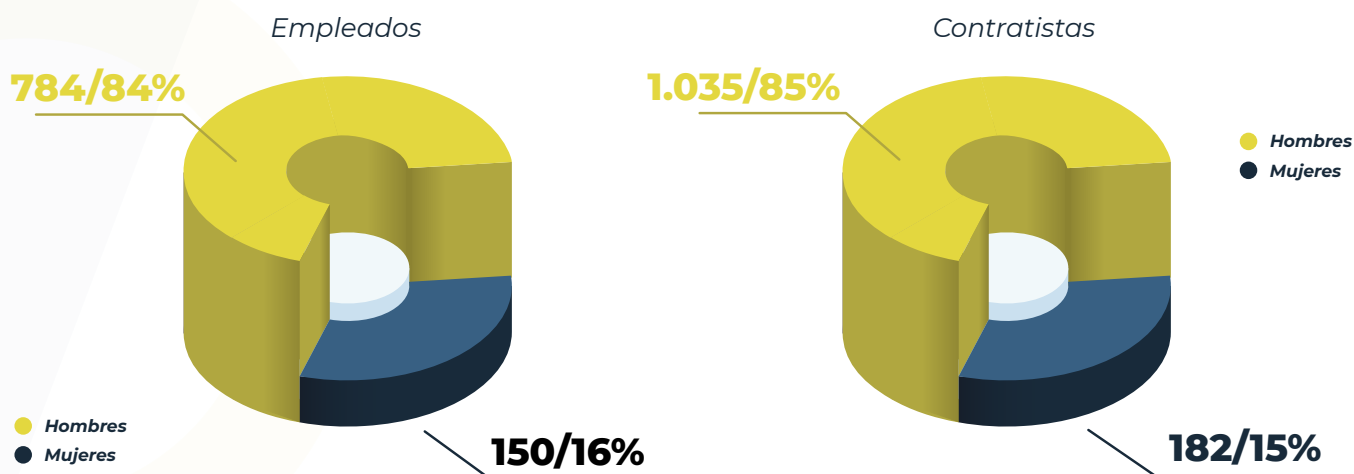
Participación femenina

GRI 405-1

➤ 16% de nuestra plantilla laboral directa está conformada por mujeres. 60 de ellas en roles operativos y técnicos.

Las mujeres ocupan el 37% en niveles de Gerencia y el 33% en niveles de supervisión.

Distribución de Plantilla por Género



Rango de edad

Nuestra plantilla directa se encuentra ubicada entre los 30 y 50 años, el 25% son mayores de 50 años y el 9% 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	8	20	87	34	26	2
Directivos de Función	2	3	20	30	4	1
Convencionados de Operaciones	23	28	415	30	187	2
Convencionados de Función	0	0	5	0	7	0
TOTAL	33	51	527	94	224	5

ESTABILIDAD LABORAL

GRI 401-1

Dado que nuestra operación se ha desarrollado durante cuatro décadas, el relevo generacional es un proceso permanente y crucial para la continuidad de nuestra operación. 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.

Nuevas contrataciones

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 2021 tuvimos 122 ingresos de personal directo con una tasa de contrataciones nuevas de 13,1%.

Nuevas contrataciones 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	16	8	0	10	16	0
Municipios Vecinos	3	4	0	2	14	0
Córdoba	5	2	0	4	12	0
Costa Atlántica	0	4	0	0	5	0
Otras Regiones	4	6	0	2	4	1



Retiros

Registramos 73 retiros en el año, con un índice de rotación de 10,3%.

Retiros de Empleados 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	2	0	0	1	0	0
Municipios Vecinos	0	3	0	0	10	10
Córdoba	0	1	0	1	4	11
Costa Atlántica	0	1	0	0	2	4
Otras Regiones	0	4	0	0	13	6

Programa de adaptación al retiro

Con este programa buscamos que los trabajadores próximos a pensionarse y sus cónyuges identifiquen emociones y sentimientos relacionados con el proceso de retiro, así como visualicen planes y proyectos para esta nueva etapa.

En el año 2021 se realizaron dos talleres donde participaron 18 trabajadores próximos a retirarse junto con sus cónyuges, para un total de 30 personas beneficiadas.

FORMACIÓN

GRI 404-1, 404-2

En 2021 categorizamos los entrenamientos en cuatro grandes áreas:

Seguridad

Competencias para contribuir con que todos lleguen sanos y salvos a casa, hagan su trabajo de manera segura, cuidar el medio ambiente y relacionarnos armónicamente con las comunidades vecinas.

Administración y Liderazgo

Competencias que movilizan el modelo de liderazgo de South32, desarrollo organizacional y forma de trabajar.

Innovación y Tecnología

Competencias para que las personas puedan enfrentar desafíos, mejorar e innovar de manera sostenible, generando valor adaptándonos ágilmente a los cambios del entorno y compañía.

Operación

Competencias técnicas específicas de nuestros procesos operativos.

➤ En el desarrollo de los planes de entrenamiento, en 2021 impartimos **27.929 horas de formación** a nuestros empleados.

Categoría Laboral	Empleados formados		Horas de formación		Promedio de horas de formación	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Operativo	337	120	3.707	1.320	161,17	57,39
Mandos Medios	32	16	4.352	2.176	207,23	103,61
Profesionales	100	72	9.250	6.660	578,12	416,25
Gerencia	11	5	319	145	45,57	20,71
TOTAL	480	213	17.628	10.301	248,02	149,49

REMUNERACIÓN EQUITATIVA

GRI 102-35, 102-36, 102-37, 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 (no convencionado)¹	➤ Remuneración basada en principios de equidad interna y estudios de mercado a nivel nacional y corporativo (South32). ➤ 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 Convencionado²	➤ 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.

Las políticas de remuneración para el Comité de Gerencia se regulan a partir de lo establecido por nuestra casa matriz en Australia.

Es importante señalar que hombres y mujeres reciben su remuneración de acuerdo con su rol, funciones y responsabilidades. En la asignación de salarios no realizamos distinción por género, etnia o por ningún otro concepto diferente al perfil profesional de los colaboradores frente al perfil profesional de la posición que ocupa.

➤ El salario mínimo de ingreso a la compañía **supera en 3,07 veces el SMMLV**, que para 2021 estuvo en **\$908.526**.

¹ No convencionados = Retribución Fija + Incentivos de Corto plazo (STI) + Incentivos de Largo plazo (LTI) + Beneficios

² Convencionados = Retribución Fija + Bono de Producción + Beneficios

RELACIONAMIENTO CON ORGANIZACIONES SINDICALES

GRI 102-41, 407-1

Mantenemos 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.

➤ 697 empleados están cubiertos por los acuerdos de negociación colectiva, correspondientes al 74,63% 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.

En el último año demostramos que este trabajo armónico se traduce en bienestar para trabajadores, familias y comunidades vecinas, por medio de acciones como:

Flexibilización del % de actualización de los valores de las becas universitarias:

Teniendo en cuenta que el IPC educativo para el año 2020 fue negativo (-7,02%), base para aplicar las actualizaciones de dichos valores, acordamos una actualización con una mejoría en los valores mediante conversaciones basadas en el buen relacionamiento entre las partes.

Mantuvimos por un año más la iniciativa “Yo con Cerro Matoso”

Unión de esfuerzos entre organizaciones sindicales y trabajadores, demostrando la importancia de la solidaridad con la población más necesitada.



CULTURA ORGANIZACIONAL

En el año realizamos un estudio de cultura organizacional mediante sesiones de alineamiento con el equipo gerencial y la aplicación de una encuesta en la que participaron todos los trabajadores de la empresa. Además, creamos el Comité de Cultura para alinear y hacer seguimiento a todas las iniciativas y programas por área, junto con un plan de comunicaciones para interiorizar la cultura deseada. También abrimos espacios y motivamos a todos a hablar libremente de temas relacionados con liderazgo, empoderamiento, innovación, inclusión y diversidad, desempeño y seguridad, con lo que buscamos transformar el cómo hacemos las cosas.

Con este trabajo que se ha vuelto parte del ADN organizacional definimos el eslogan de nuestra cultura: Cerro Matoso, ¡Marcamos la diferencia!

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL Y LA DISCRIMINACIÓN

Como parte de nuestra estrategia interna para prevenir y actuar frente al acoso sexual laboral, en octubre de 2021 lanzamos la campaña “YO SÍ”, orientada a prevenir el acoso sexual a través de actividades de formación y capacitación. En estas reconocemos que el acoso no es un juego, y no es justificable independientemente de la cultura, juegos o jerarquías.

➤ YO SÍ, significa que me importa, que rechazo el acoso sexual y levanto mi mano, denunciando responsablemente, siendo un ejemplo al actuar de manera ética dentro y fuera de mi entorno laboral.

Por otra parte, por medio de los mecanismos de reporte habilitados y una vigilancia permanente, prevenimos actos de discriminación que atenten contra los derechos humanos de nuestro personal, incluyendo contratistas, ya que rechazamos todo acto de discriminación por cualquier motivo. En 2021 según nuestros informes periódicos y base de datos, no se registraron incidentes, acciones legales, ni quejas fundadas, por parte de terceros, empleados(as) o contratistas, relacionadas con discriminación.

CONTROL LABORAL DE CONTRATISTAS

GRI 408-1, 409-1

Estamos comprometidos con garantizar que internamente se mantengan conductas éticas y jurídicas, y que esto mismo sea destacable en nuestros contratistas.

Internamente, y según el caso a través de un tercero, verificamos periódica y aleatoriamente que nuestros contratistas cumplan con sus deberes y compromisos laborales en materia económica, de seguridad, salud, derecho de asociación, bienestar integral, clima laboral, prohibición de trabajo forzoso y/o trabajo infantil, entre otras.

Por supuesto, respetando la autonomía que cada compañía tiene respecto a su personal.

De acuerdo con las auditorías realizadas en el año 2021 y los reportes de la Línea Ética, no existieron casos de potencial o real violación al derecho de asociación sindical o negociación, así como tampoco casos de trabajo forzoso o trabajo infantil, en nuestros contratistas.

✦ Principales logros del año

- - o 150 mujeres hacen parte de Cerro Matoso, cerca de 38% más que en 2020.
 - o Desde el lanzamiento del proyecto Úrsula, en 2021 contratamos a nueve mujeres en las diferentes áreas del conocimiento de las ingenierías Industrial, Minas, Química, Metalúrgica, Eléctrica y Geología.
 - o Mantenemos nuestra participación en la comunidad Aequales LATAM (networking de empresas por la equidad de género), con medición del Ranking PAR en donde alcanzamos el décimo tercer puesto entre 207 compañías participantes a nivel nacional.
 - o Adaptamos los lineamientos de South32 a nuestra cultura organizacional con el nuevo modelo de liderazgo, que denominamos modelo FOCO. Este modelo contiene competencias que promovemos en nuestra línea de liderazgo de casa matriz.

✦ Retos para 2022

- - o En términos de equidad de género, nuestra meta es llegar a un 16,9% de representación femenina en la plantilla laboral, lo que implica el compromiso de que el 50% de las nuevas contrataciones sean mujeres.
 - o En cuanto al personal del AID, nuestra meta es lograr que el 9% de los trabajadores que se contraten de manera directa sean de este colectivo.
 - o Mantener la cultura del buen relacionamiento con las organizaciones sindicales **ad portas** del inicio de un nuevo proceso de negociación colectiva.
 - o Posicionamiento de marca cultura:
 - Asegurar que todas las personas, incluyendo contratistas, vivan, conozcan y estén orientados hacia la cultura deseada.
 - Divulgar e interiorizar los mensajes de liderazgo, innovación, empoderamiento, inclusión, diversidad, desempeño y seguridad.

COMPROMISO CON LA SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR

Comprometidos con el valor del Cuidado, nuestra prioridad es desarrollar una producción segura que nos permita al final de cada turno regresar sanos y salvos a casa. Para ello, contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud orientado a garantizar un lugar de trabajo inclusivo, bien diseñado, promotor de la salud y el bienestar de los empleados, que mejore continuamente y se prevengan las lesiones, teniendo presente que todos los accidentes se pueden evitar.

✓ SEGUNDO AÑO DE PANDEMIA

➤ En el 2021 nos enfocamos en promover la vacunación de nuestros trabajadores y sus beneficiarios como una forma de contener el virus, lo cual nos llevó que el 98% de la planta laboral contara con su esquema completo.

Este compromiso se extendió hacia las comunidades alrededor a nuestra operación, siendo la primera empresa en el país en vacunar a sus vecinos. Más de 550 personas de comunidades indígenas, afro y campesinas pudieron acceder a las jornadas de vacunación desarrolladas.

En nuestra operación, mantuvimos activos los controles para prevenir el contagio por COVID-19, tales como: Protección respiratoria con 240.000 tapabocas entregados, control de acceso a las instalaciones, con aplicación APP para reportar síntomas relacionados y pruebas diagnósticas (antígenos) - 30.406 pruebas de tamizajes y 1.117 confirmatorias para COVID-19, distanciamiento físico, el lavado de manos y el suministro de productos de limpieza y desinfección.

Paralelamente, implementamos estrategias para adaptarnos a las nuevas condiciones de interacción con la apertura biosegura de espacios deportivos y recreativos, y el retorno gradual a la presencialidad en áreas administrativas, manteniendo los aprendizajes obtenidos en la virtualidad.



SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

GRI 403-1

Para la planificación y gestión de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo³ consideramos los siguientes elementos: cambios en la legislación interna y externa; cumplimiento de los planes y los objetivos; información sobre desempeño y tendencias de seguridad; monitoreo y análisis de datos; resultados de auditoría y aseguramiento; asignación de recursos; y oportunidades de mejora continua.

El sistema cubre a todos los trabajadores directos de la compañía, personal en misión, aprendices, asesores, consultores y contratistas que trabajan en el área controlada por la empresa, así como en las tareas que hacen parte del proceso de producción de ferróniquel.

En 2021 realizamos una autoevaluación al sistema basada en los requerimientos y disposiciones de la Resolución 0312 de 2019, en la cual se identificó una tendencia progresiva hacia el cumplimiento de los estándares mínimos requeridos:

Resultados Autoevaluación del Sistema

2020
96,6/100

2021
99,5/100



Esto es el reflejo del cumplimiento del plan de mejoramiento establecido para el periodo y el sostenimiento de aquellos requisitos que fueron cumplidos satisfactoriamente.

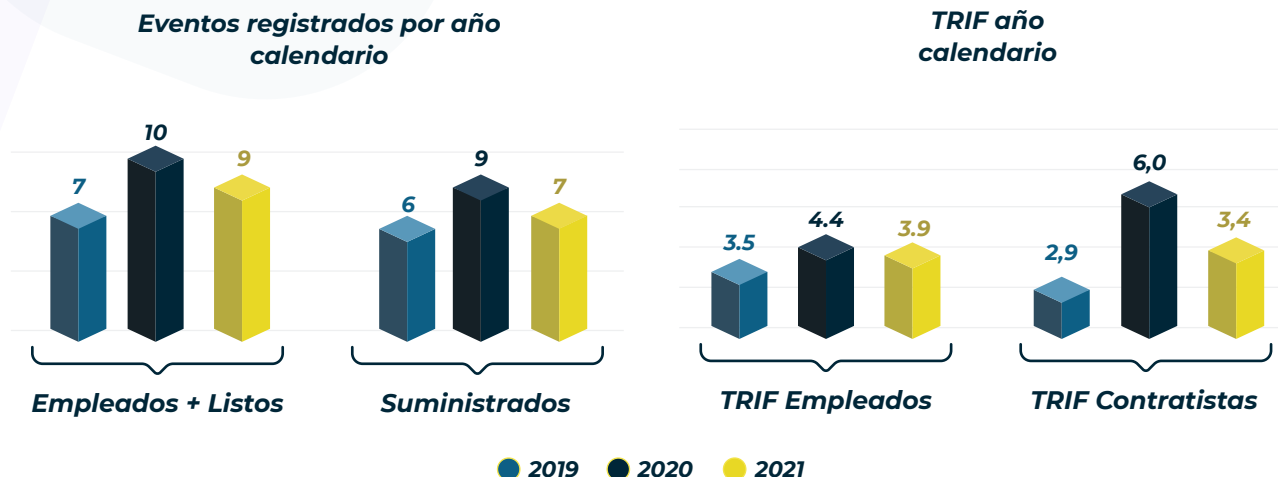
Indicadores de accidentalidad y principales focos de acción

GRI 403-9

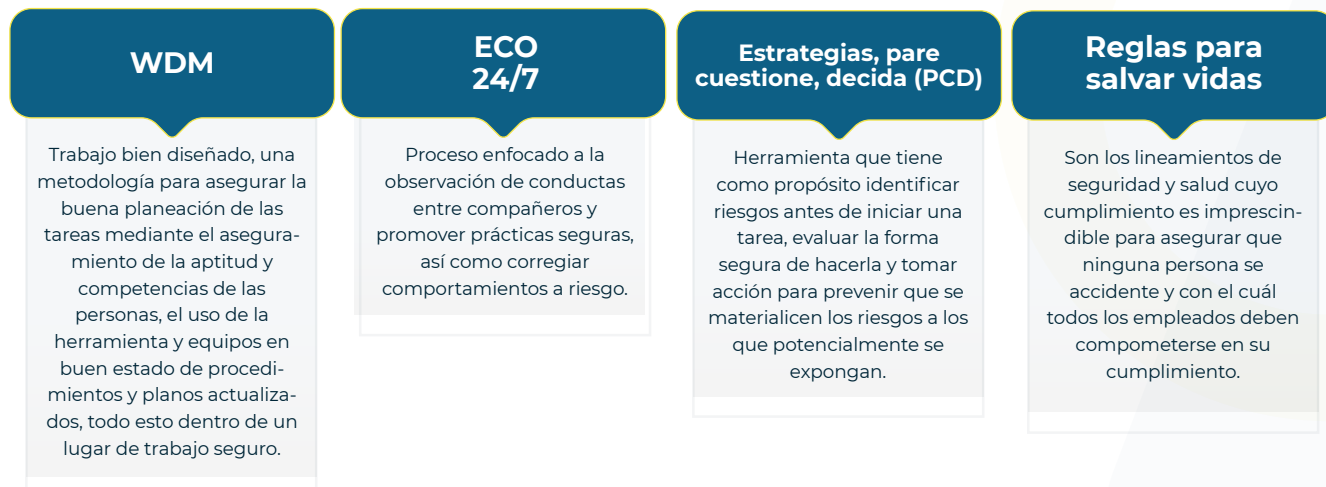
Gracias al esfuerzo de todo el equipo y al fortalecimiento de las medidas de prevención, logramos reducir la tasa de accidentes en 15% frente al año 2020. Además, tuvimos más de 7 paradas de mantenimiento sin lesiones a personas, para lo cual fue clave el trabajo de las áreas operativas y en particular el acompañamiento de las administrativas que estuvieron presentes, haciendo observaciones y recomendaciones en seguridad.

³ Fundamento normativo: Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Resolución 0312 de 2019, a través de la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

En 2021 se presentaron 16 eventos registrables (accidentes con tratamientos médicos, incapacidades y reubicaciones), con una tasa de accidentalidad (TRIF)⁴ de 3.9 para empleados y 3,4 para contratistas, con afectaciones en dedos, ojos, pies, cara y rodilla.



A partir de los hallazgos evidenciados en las investigaciones de cada uno de los eventos, se implementan diversas medidas con el fin de eliminar o minimizar los accidentes. Entre estas medidas se destacan aquellas que buscan promover un mayor empoderamiento de los trabajadores frente a situaciones de riesgo, propiciando que detengan de forma proactiva trabajos que se realicen de forma insegura y se corrijan condiciones de riesgo. Algunas de estas medidas son:



Al igual que las demás operaciones pertenecientes a South32, estamos desarrollando un plan de mejoramiento en seguridad, con la empresa DSS (Dupont Soluciones Sostenibles) para identificar oportunidades que nos lleven a fortalecer nuestro sistema de gestión. Este proceso inició en 2021 con un diagnóstico en el que participaron más de 1.500 personas, siendo Cerro Matoso la operación con el mayor número de respuestas, lo que demuestra el interés que todos compartimos en este frente.

⁴(Número de accidentes empleado / total de horas de exposición) * 1.000.000

Capacitación a trabajadores

GRI 403-5

Contamos con una plataforma de aprendizaje en la cual se lleva la trazabilidad de todos los entrenamientos que han sido desarrollados por cada trabajador directo o contratista (presenciales, virtuales o sincrónicos). Así mismo, por medio de esta plataforma se habilitan los entrenamientos virtuales que deben hacer los trabajadores.



En el desarrollo del plan de entrenamiento de 2021, desarrollamos 73 actividades de formación para empleados y contratistas, con un total de 24.047 horas de formación registradas.

	2021		2020	
	Empleados	Contratistas	Empleados	Contratistas
Participantes en actividades de entrenamiento	1.140	1.184	977	5.827
Horas de entrenamiento	17.687	6.360	14.734	24.698
Promedio de horas de entrenamiento por participante	15,5	5,37	15,08	4,23

Los temas desarrollados en estas actividades de entrenamiento, presenciales o virtuales fueron, entre otros: plataformas hidráulicas, seguridad eléctrica soldadores, nueva licencia ambiental, trabajo seguro en altura, prevención de riesgo de contagio Covid-19 y control de riesgo de material fundido.

GESTIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO Y EL HOGAR

GRI 403-3

Contamos con servicios de vigilancia de factores en el entorno laboral y de salud de los trabajadores en relación con el trabajo, los cuales permiten atender de manera preventiva y diligente los factores de riesgo relacionados con la salud. Entre estos se destacan:

- Sistemas de vigilancia con valoraciones médicas o pruebas complementarias.
- Cuestionarios para auto reportes de riesgos auditivos, musculoesquelético, respiratorio, fatiga, trabajos en altura y alergias.
- Sistemas de vigilancia epidemiológica (SVE).
- Evaluaciones médicas ocupacionales.
- Programa de prevención de desórdenes musculoesqueléticos.
- Asesoría para la identificación, evaluación y control de agentes químicos y físicos.
- Asesoría y acompañamiento técnico en el manejo de elementos de protección personal y los sistemas de vigilancia epidemiológica.

Con la gestión que hemos desarrollado, mantuvimos la tendencia de cero enfermedades de origen laboral por sexto año consecutivo. También logramos mantener las exposiciones a riesgos químicos y físicos dentro de los límites permisibles establecidos por la legislación colombiana.

En el año evaluamos las condiciones de salud de 781 empleados por medio de exámenes médicos de ingreso y periódicos, información con la cual desarrollamos estrategias de prevención alineadas con los programas de vigilancia médica y epidemiológica.

De otro lado, para fortalecer el bienestar integral de nuestro equipo y sus familias, dimos continuidad al programa de entornos saludables en el trabajo, a través del programa “Viva Saludable” y frente a los desafíos que ha dejado la pandemia, nos reinventamos para ofrecer diferentes alternativas y estrategias de promoción de estilos de vida saludables, entre estas actividades destacamos la apertura del nuevo Gimnasio en el Club Jagua, un espacio diseñado para fortalecer la salud y el bienestar de los empleados y sus familias, el cual cuenta con modernas instalaciones y máquinas, además de un completo equipo interdisciplinario de profesionales para atender a las necesidades de los usuarios.

Durante el 2021 se beneficiaron 819 personas, entre trabajadores y familiares.



Pensando en el trabajo en equipo, la unidad familiar, el entretenimiento y el aprovechamiento del tiempo libre, el programa “Viva Saludable” ha desarrollado diferentes actividades deportivas, recreativas, culturales y sociales las cuales son dirigidas a los trabajadores, familiares y contratistas, en las que participaron más de 1.640 personas en el año, cumpliendo con todas las medidas de bioseguridad.

**ACTIVIDADES
DEPORTIVAS****1.303
PARTICIPANTES****ACTIVIDADES
RECREATIVAS****340
PARTICIPANTES**

Por otro lado, en la operación de Queresas y Porvenir, en el municipio de Planeta Rica, se realizó el lanzamiento del Programa “Viva Saludable” con la instalación de un punto saludable en el área administrativa de la operación y que contó con la participación de 32 trabajadores.

Para la promoción de la salud mental continuamos desarrollando el programa Sanamente a través del cual se brinda orientación psicológica confidencial al trabajador y a su familia. En el año, por medio de la línea gratuita Sanamente, se realizaron 35 consultas de orientación psicológica para acompañar procesos de manejo emocional y ansiedad, el manejo de hijos adolescentes, los conflictos de pareja y el divorcio.

Adicionalmente, realizamos tres conferencias virtuales que brindaron herramientas para afrontar situaciones que con la pandemia afectaron la vida de las familias:

“Ninguna crisis me gana”: Con el objetivo de generar consciencia de cómo las crisis se pueden gestionar para convertirlas en oportunidades. Contamos con la participación de 329 personas conectadas.

“La pandemia y mis finanzas”: Se abordaron temas de manejo financiero y se compartieron herramientas para mantener finanzas saludables en época de pandemia. Con una participación de 119 personas.

“Bienestar y Felicidad organizacional”: Se compartieron prácticas para promover la felicidad y el bienestar de las personas, llevándonos a generar consciencia de lo que realmente nos genera felicidad. Se conectaron a esta conferencia 98 personas.

Realizamos además otras actividades que permitieron reencontrarnos después de mucho tiempo, fortaleciendo el bienestar y la motivación de los trabajadores, familias, fundaciones y contratistas:

Show de Humor en Cerro Matoso, asistencia de 457 personas.

Show de Talento Musical en Cerro Matoso, 309 personas asistieron al evento y más de 500 usuarios se conectaron a la transmisión en vivo a través de nuestro canal de YouTube.

PROMOCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES Y LAS COMUNIDADES VECINAS – IPS FUNDACIÓN PANZENÚ

GRI 403-6

Contamos con servicios propios de salud de baja y mediana complejidad ambulatorios, a través de la IPS Fundación Panzenú, encargada de adelantar acciones para la promoción y el mantenimiento de la salud. En la IPS prestamos todos los servicios de atención primaria que se constituyen en la base del sistema de gestión de la salud, del riesgo y de la enfermedad para cada familia matosera.

La Fundación brinda servicios de atención prioritaria, urgencias, consulta externa general y en 18 especialidades diferentes, laboratorio clínico, radiología básica, salud oral, nutrición, fisioterapias, terapia ocupacional, terapia del lenguaje, psicología, servicio farmacéutico y traslado asistencial básico.

Todos los trabajadores y su grupo familiar tienen acceso a estos servicios, a través de los programas de promoción y mantenimiento de la salud.

Además, otorgamos un aseguramiento complementario para nuestro equipo de trabajo por medio de la póliza de medicina prepagada, a la cual se afilian los trabajadores y su grupo beneficiario.

Servicios Asistenciales. Por medio de la IPS Fundación Panzenú, en 2021 se prestaron los siguientes servicios asistenciales y de promoción de la salud de los trabajadores y sus beneficiarios:

- o 20.047 consultas de medicina general
- o 9.681 consultas de medicina especializada
- o 4.931 consultas de salud oral
- o 94.017 laboratorios clínicos procesados
- o 1.173 estudios radiológicos procesados
- o 5.615 sesiones de terapias físicas y rehabilitación
- o 59.316 medicamentos entregados
- o 1.846 actividades de seguimiento y control de vigilancia epidemiológica especial

Una vez se logró el control paulatino del COVID-19 durante 2021, los servicios asistenciales se retomaron de manera presencial al 100% con la aplicación de los respectivos protocolos de bioseguridad.



Atención de COVID-19 a trabajadores y sus beneficiarios. En el segundo año de pandemia se incrementó el número de casos confirmados de COVID-19 en la población trabajadora de Cerro Matoso y sus beneficiarios, manteniendo un índice de letalidad acumulado del 1,7%; este indicador en Colombia fue del 2,3% y en Córdoba superior a 3,4%.

	CASOS CONFIRMADOS		FALLECIDOS	
	2020	2021	2020	2021
Empleados	107	263	2	6
Beneficiarios	220	548	9	3
TOTAL	327	811	11	9

✓ EN TÉRMINOS DE VACUNACIÓN, EN 2021 APLICAMOS 8.869 DOSIS A LOS TRABAJADORES Y SUS BENEFICIARIOS

3.860
Primeras dosis

3.571
Segundas dosis

1.438
Dosis de Refuerzo

Atención a comunidades y contratistas. Durante el año 2021, en la sede Clínica Mina se atendieron 1.086 personas de las comunidades del área de influencia a la operación en los servicios de urgencias, consulta médica general, laboratorios clínicos, radiología básica y traslados asistenciales básicos.

Las afectaciones por COVID-19 disminuyeron de manera considerable a lo largo del año y se aplicaron más de 550 dosis de vacunas en dicha población acompañando el programa nacional y del sistema local de salud y siendo la primera empresa del país en vacunar a comunidades vecinas.

Adicionalmente, realizamos 11.598 actividades hacia contratistas (evaluaciones, tamizajes Covid -19, entre otros más). En el servicio de optometría se realizaron 156 atenciones y se llevaron a cabo 76 evaluaciones por psicología.



✓ PRINCIPALES LOGROS DEL AÑO

- > ○ Por sexto año consecutivo mantuvimos la tendencia de cero enfermedades de origen laboral.
- 15% menos de accidentes y más de 7 paradas de mantenimiento sin lesiones a personas.
- Mantuvimos la operación de la planta haciendo contención de los picos epidemiológicos ocasionados por las diferentes variantes de COVID-19, además logramos que 98% de nuestro colectivo y sus beneficiarios se vacunaran.
- Fuimos la primera empresa en el país en vacunar a sus vecinos. Más de 550 personas de comunidades indígenas, afro y campesinas pudieron acceder a las jornadas de vacunación desarrolladas.
- 1.503 personas participaron de la encuesta de percepción de seguridad entre empleados y contratistas.
- Reactivamos el desarrollo de actividades presenciales de bienestar con todas las medidas de bioseguridad para prevenir el contagio.

✓ RETOS 2022

- > ○ Desarrollar el plan de mejoramiento con base en las oportunidades identificadas en el diagnóstico realizado con la empresa DSS con el fin de fortalecer la cultura de seguridad de toda nuestra organización.
- Implementar el programa de liderazgo en seguridad para todo el personal directivo.
- Iniciar la capacitación en conciencia y toma de decisiones basadas en riesgos para todo el personal de Cerro Matoso tanto empleados directos como contratistas.
- Implementar el nuevo sistema de Gestión de Contratistas contribuyendo a la reducción de accidentalidad en esta población.
- Desarrollar el estudio de confort de cabinas de equipos mineros.
- Avanzar en el mejoramiento ergonómico de puestos de trabajo en oficinas.
- Fortalecer el desarrollo de las estrategias de bienestar en el proyecto de Queresas y
- Porvenir, adecuando un espacio físico para la práctica deportiva y de recreación de trabajadores y familiares.

> COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD Y EL FORTALECIMIENTO DE LAS COMUNIDADES

Trabajamos de la mano de 25 comunidades indígenas, afro y campesinas, vecinas a nuestras operaciones, en el desarrollo de programas e iniciativas que aportan a su sostenibilidad y fortalecimiento, buscando además transformar positivamente el territorio y crear valor en el entorno.

Operación Cerro Matoso (Alto San Jorge)

- > 7 cabildos indígenas.
- > 6 Juntas de Acción Comunal.
- > 2 Consejos Comunitarios de Comunidades Negras.

Centros poblados en los municipios de Puerto Libertador y San José de Uré: Torno Rojo, Centro América, La Odisea, Pueblo Flecha, Bocas de Uré, Puente Uré, La Estrella, Consejo Comunitario de Comunidades Negras de Uré.

Proyecto Queresas y Porvenir (Planeta Rica)

- > 3 Cabildos Indígenas.
- > 6 Juntas de Acción Comunal.
- > 1 comunidad afrocolombiana.

Centros poblados de El Almendro, Punta Verde, El Guayabo, Medio Rancho, Marañonal, Guarica.



8 AÑOS DE DIÁLOGO Y CONVIVENCIA ARMÓNICA EN EL TERRITORIO



> Mantenemos una relación cercana y constructiva, basada en el diálogo transparente y el respeto de los Derechos Humanos con las comunidades. Puntualmente con las 15 comunidades vecinas a nuestra operación en la Planta cumplimos en 2021 ocho años de diálogo y operaciones continuas, en los cuales hemos demostrado que comunidades y las empresas pueden habitar armónicamente en el territorio.

Esta conmemoración se llevó a cabo ocho años después de un bloqueo a nuestras operaciones por parte de algunas comunidades vecinas, lo cual nos llevó a generar un cambio en nuestro relacionamiento, que nos ha permitido recorrer juntos un camino basado en el diálogo, el entendimiento, el reconocimiento mutuo y el trabajo en conjunto en diversas iniciativas sociales. Para conmemorar estos ocho años y valorando la diversidad en el territorio, llevamos a cabo dos eventos en los cuales abrimos las puertas de nuestras instalaciones para que las comunidades y el equipo Matosero, incluyendo empleados y contratistas, compartieran sus experiencias y aprendizajes de estos años en un espacio en el que se resaltó la cultura, cosmovisión y tradiciones de las comunidades.

PRINCIPALES RESULTADOS DE NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

Impactos identificados

Los potenciales impactos sociales, ambientales y económicos de nuestras operaciones, fueron examinados durante el proceso de nuevo licenciamiento ambiental culminado durante la vigencia 2020, tanto para la operación de Cerro Matoso como para el Proyecto Queresas y Porvenir. A partir de los análisis realizados conjuntamente con las comunidades, en las diferentes etapas de los procesos de consulta previa protocolizados con las organizaciones étnicas y en los escenarios de participación y socialización de los Estudios de Impacto Ambiental (EIA) desarrollados con las Juntas de Acción Comunal, se ha identificado los siguientes impactos sociales:

- Cambio en las dinámicas de empleo y actividades económicas locales.
- Cambios en la demografía local
- Cambios en el espacio público y el uso del suelo
- Potencial impacto cultural
- Potencial afectación al patrimonio arqueológico
- Potenciales impactos a la movilidad peatonal, pecuaria y vehicular

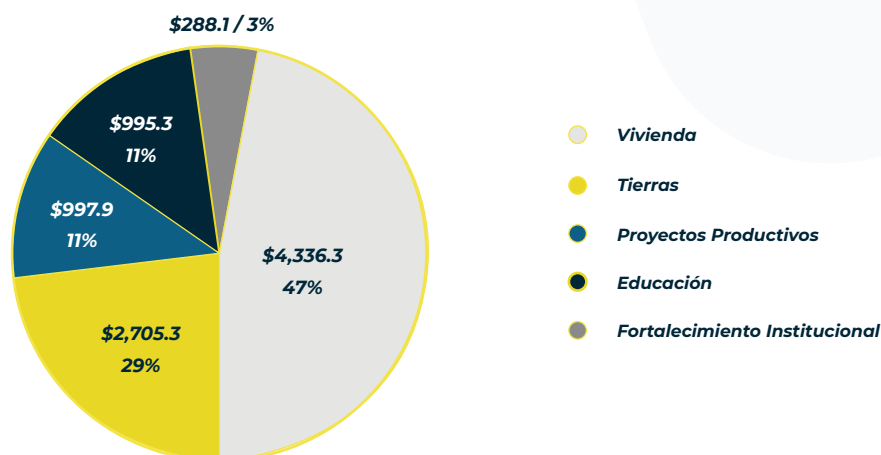
Con el fin de gestionar estos impactos, hemos definido e implementado en concertación con las comunidades, una serie de programas sociales orientados al mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades vecinas a nuestra operación y que involucran proyectos para el acceso a educación, mejoramiento y autoconstrucción de viviendas, implementación de proyectos productivos, fortalecimiento organizativo y acceso a la tierra.

Inversión social

En 2021 nuestra inversión social fue cercana a los \$23.400 millones, dentro de los cuales se destacan \$14.076 millones destinados a las obras de intervención y mejoramiento de 25 km de vías vecinas al proyecto de Queresas y Porvenir (Planeta Rica).

Adicionalmente, para el desarrollo de los programas sociales destinamos \$9.323 millones, 8% más que 2020, desglosados así:

Inversión Social 2021 (Cifras en millones de pesos)



Impacto de nuestras inversiones

En alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y especialmente con el “Objetivo 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas”, hemos adoptado el Índice de Pobreza Multidimensional – IPM para entender cómo ha venido avanzando el San Jorge en cuanto a pobreza y cómo podemos contribuir desde Cerro Matoso para cerrar estas brechas en las comunidades vecinas a nuestras operaciones.

El Índice de Pobreza Multidimensional – IPM es una medición que refleja las múltiples carencias que enfrentan las personas pobres al mismo tiempo y está compuesto por cinco dimensiones básicas de bienestar: educación, primera infancia, empleo, salud y vivienda. La medida del índice establece que al acercarse a 100% la situación general del hogar es menos favorable debido a un mayor nivel de privación y pobreza mientras que, cuando es cercana a cero, las personas no se consideran pobres multidimensionalmente.⁵

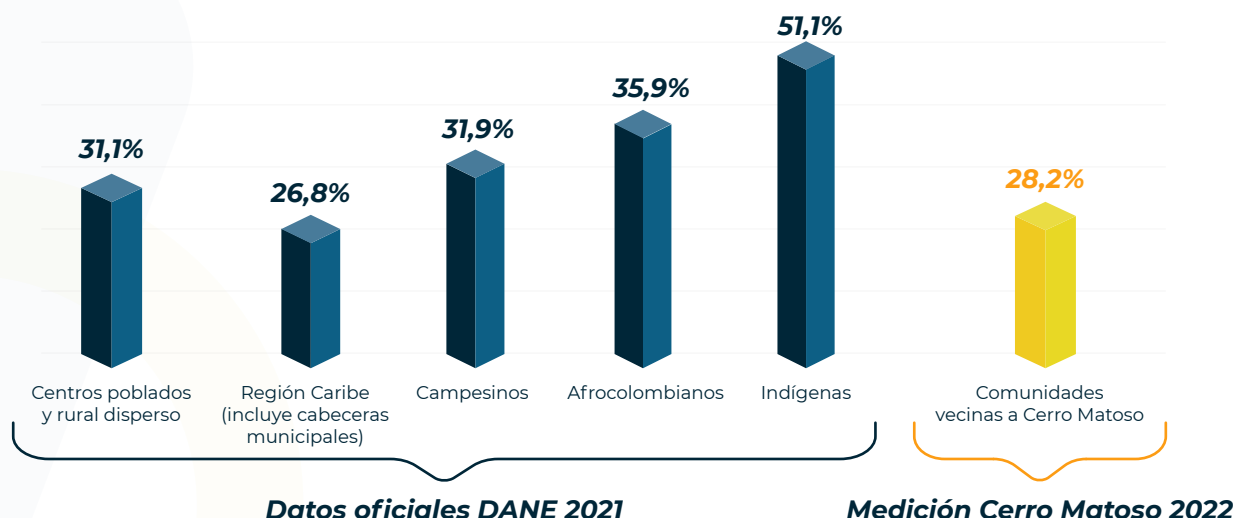
La última medición realizada demuestra que las comunidades vecinas a nuestra operación han venido reduciendo sus índices de pobreza multidimensional. El porcentaje de personas en situación de pobreza en las comunidades vecinas disminuyó 4,1% desde la última medición en 2019 y 10,7% con respecto a la primera medición en 2015.

Los resultados en las comunidades vecinas a la planta ⁶ son menores que los de la población rural dispersa en el país y están muy por debajo de la población indígena y Afro en Colombia, lo que permite inferir que los programas que vienen ejecutándose de manera conjunta entre las comunidades y Cerro Matoso está influyendo positivamente en el mejoramiento de la calidad de vida de la población y los hogares en su área de influencia.

⁵ Informe de estudio de Caracterización del progreso e impacto del plan de inversión social del área de influencia de la operación de Cerro Matoso en la calidad de vida de las comunidades del área de influencia de la operación (Cerro Matoso y Eco Analítica, 2022).

⁶ Incluye 14 comunidades vecinas a Cerro Matoso en los municipios de Puerto Libertador y San José de Uré: cabildos Unión Matoso- Pueblo Flecha, Torno Rojo, Centro América, Guacaría - La Odisea, Bocas de Uré, La Libertad - Puerto Colombia, y Puente Uré; Juntas de Acción Comunal de Torno Rojo, Bocas de Uré, Centro América, La Estrella, La Odisea y Puerto Colombia; y el Consejo Comunitario de Comunidades Negras de Bocas de Uré.

Porcentaje de Personas Pobres - Multidimensional Comparación con mediciones oficiales del DANE – IPM 2021



➤ En 2021 se adelantó una evaluación independiente por parte de un experto en prácticas de consulta y protección de culturas indígenas y tribales, para obtener información sobre nuestro desempeño en relación con 1) las consultas que realizamos con las comunidades vecinas a la Planta entre 2018 y 2019; y 2) sobre la posterior ejecución de las medidas y programas comunitarios que se acordaron para asegurar el respeto al patrimonio cultural, la subsistencia y la cultura en general de las comunidades. Esta evaluación se completó comparando nuestras prácticas con las normas colombianas vigentes, los estándares internacionales y la Ley aplicable. Entre las conclusiones obtenidas, se destaca que las prácticas implementadas por Cerro Matoso siguieron los principios de los estándares internacionales en derechos humanos, así como la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, el Convenio 169 de la OIT, el bloque de Constitucionalidad de Colombia y los requisitos relacionados con la Debida Diligencia. Asimismo, se concluyó que los programas concertados con las comunidades contribuyen con la transformación positiva de la calidad de vida de las comunidades, enfoque principal de nuestra gestión social.

Cumplimiento de acuerdos

GRI 413-1

En relación con las 15 organizaciones comunitarias vecinas a nuestra Planta (municipios de Puerto Libertador y San José de Uré) en 2021 seguimos dando cumplimiento a los acuerdos de consulta previa protocolizados en 2019 con nueve comunidades étnicas, así como a los acuerdos de inversión social voluntarios concertados con las comunidades no étnicas vinculadas a procesos de participación y socialización.

Adicionalmente, en 2021 iniciamos la implementación de los acuerdos de consulta previa y de inversión social voluntaria con las 10 organizaciones vecinas al proyecto de Queresas y Porvenir en Planeta Rica.

Líneas de acción de nuestra inversión social

Becas de educación superior para continuar promoviendo el acceso a carreras técnicas, tecnológicas y profesionales por parte de jóvenes indígenas, afro y campesinos, contribuyendo a la adquisición de conocimientos, competencias y fomentando el emprendimiento de la región.

Entrega de becas a **53 nuevos jóvenes** que ingresaron al programa. para más de 180 jóvenes beneficiados del programa.

Finalización de estudios superiores por parte de **5 jóvenes.**

103 becados activos en su proceso de formación.



“Este logro, este escalón, no es el final de la meta, sino el comienzo de más triunfos que se pueden alcanzar. No hay límites en la vida para cumplir lo que se desea. La limitación es uno quien la impone”.

Tecnóloga en procesos administrativos del Cabildo indígena La Libertad - Puerto Colombia.

Rosnaira Herrera



Apoyo al fortalecimiento de proyectos productivos mediante recursos orientados a la generación de fuentes de seguridad alimentaria e ingresos sostenibles desde lo local.

29 proyectos productivos implementados, 15 agrícolas (arroz certificado y criollo, maíz certificado y criollo, yuca, ñame, plátano, limón criollo y naranja) y 14 pecuarios (producción de huevos, gallinas criollas, pollos, cachamas, ganado entre otros).

256 familias participaron activamente en la planeación y ejecución de proyectos productivos.

Apoyo mediante el suministro de materias primas, insumos, herramientas, capacitaciones, acompañamiento técnico y tierras.

Fondos de tierras que se constituye como 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 y el fomento de su autonomía, unidad, seguridad alimentaria y sostenibilidad.



123,5 hectáreas de tierra adquiridas por las comunidades a través de este fondo, 58,5 hectáreas para comunidades étnicas y 65 hectáreas para Juntas de Acción Comunal.

Cerca de 1.000 hectáreas de tierras entregadas a comunidades indígenas, afro y campesinas vecinas a nuestra operación en los últimos años.

"Nosotros como comunidad no teníamos tierra donde ejecutar los proyectos productivos. Para nosotros es una alegría contar con un terreno propio donde podemos desarrollar nuestras actividades, como la ganadería y proyectos de pan coger".

Presidente de la Junta de Acción Comunal de Bocas de Uré.

José Manuel Arrieta

➤ Esta JAC junto a la de Puerto Colombia y el Cabildo La Libertad (también de Puerto Colombia), unieron recursos y esfuerzos para adquirir el predio Nuevo Horizonte de 113,4 hectáreas, resultado del diálogo entre estas organizaciones y la empresa.

Construcción y mejoramiento de viviendas en dónde con las mismas comunidades se ha desarrollado un modelo de autoconstrucción que cuenta con el acompañamiento técnico de la Fundación Cerro Matoso. Con esto se busca fortalecer la capacidad de gestión de los líderes comunitarios y fomentar su sentido de responsabilidad.



66 viviendas nuevas construidas (26 en comunidades étnicas y 40 en comunidades no étnicas) y 227 mejoradas (205 en comunidades étnicas y 22 en comunidades no étnicas) para un total de **293 viviendas**.

En los últimos años **hemos entregado más de 900 viviendas** a las comunidades vecinas de nuestra operación.



"Me siento agradecida porque mi vida cambió y mi vivienda cambió del cielo a la tierra. Le doy gracias a Dios porque me cambió la forma de vida y a Cerro Matoso por esta donación voluntaria. Ha sido una bendición para todos porque aquí no teníamos ni para comprar una tabla para el techo. Cuando llovía el agua se metía por delante y por detrás, y tenía un canal, el agua se represaba. Ahora cuando llueve, me siento agradecida por la casa".

Junta de Acción Comunal de Torno Rojo

Sandra Cano

Fortalecimiento organizativo y cultural orientado al fortalecimiento de las organizaciones comunitarias de acuerdo con sus usos, costumbres y cosmovisión.

Cuatro proyectos para el fortalecimiento de la identidad cultural y étnica, mediante actividades de formación, capacitaciones en artesanías tradicionales, encuentros culturales y adquisición de elementos para el desarrollo de funciones ancestrales.

Tres Juntas de Acción Comunal ejecutaron cuatro proyectos de fortalecimiento organizativo, con inversiones en compra de terrenos y mejoramientos o construcción de instalaciones locativas y dotaciones para el uso comunitario.



"Por ayuda de Cerro Matoso y un acuerdo que hubo entre comunidad y la empresa nos fijamos en este año el fortalecimiento cultural. La participación del Cabildo fue impresionante, más que todo por los jóvenes. Conocimos temas que ya se iban perdiendo de la costumbre indígena y poquito a poco lo vamos rescatando".

Gobernador del Cabildo Indígena de Centro América.

Gustavo Peñate

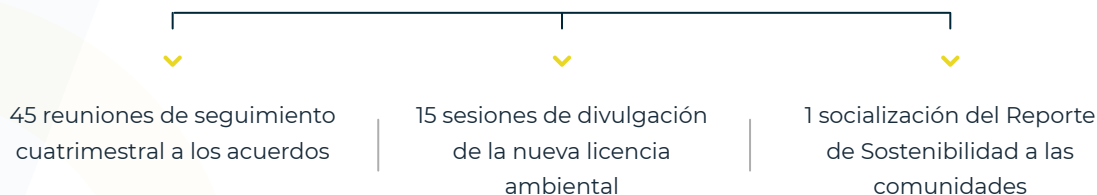
Capacitación autoridades locales

Funcionarios públicos de las alcaldías de Montelíbano, Puerto Libertador, San José de Uré, Planeta Rica, Buenavista, Sahagún y Pueblo Nuevo, participaron en el **Diplomado en Herramientas Prácticas para la Administración y Gestión Pública**, impartido en modalidad virtual por la Universidad EAFIT.

Con esto buscamos fortalecer la capacidad institucional de las entidades de administración territorial y de esta manera contribuir en el mejoramiento de la gestión administrativa de los funcionarios públicos y el cumplimiento de las metas establecidas. Esta actividad fue realizada en convenio con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y la Asociación Colombiana de Minería (ACM).

Seguimos construyendo confianza a través del diálogo

En el año llevamos a cabo 61 espacios de interacción entre comunidades y empresa que incluyeron las reuniones de seguimiento cuatrimestral a los acuerdos (Comités de Ejecución de Acuerdos de Consulta CEAC y Comités de Ejecución de Acuerdos de Junta de Acción Comunal CEAJAC), la socialización del reporte de sostenibilidad y de manera particular la divulgación de la nueva licencia ambiental:



Teniendo en cuenta que para este periodo el país se mantuvo en la situación de emergencia pública causada por la pandemia del Covid-19, acordamos con las comunidades continuar con los procesos de relacionamiento a través de diversos modos que incluyeron espacios virtuales o presenciales con aforo restringido.

De otro lado, en septiembre de 2021 la Autoridad Nacional de Consultas Previas convocó las sesiones del comité de seguimiento a los acuerdos de consulta – CSAC – en las que participaron las diferentes entidades públicas señaladas en la Sentencia T733 de 2017, entre ellas la Agencia Nacional de Minería, la Corporación Autónoma Regional - CVS, la Agencia Nacional de Licencias Ambientales ANLA, el Ministerio de Minas y Energía, el Ministerio de Salud y Protección Social, el Ministerio de Medio Ambiente, la Procuraduría General de la Nación, la Contraloría General de la República y la Defensoría del Pueblo (Relatoría Especial de la Sentencia T-733 de 2017).



GESTIÓN SOCIAL QUERESAS Y PORVENIR

Durante 2021 el proyecto de Queresas y Porvenir (Q&P) finalizó su etapa de construcción, e inició de manera paulatina su fase de operación, de manera que a partir de abril se comenzó a transportar mineral desde Planeta Rica hacia la planta de Cerro Matoso.

Con cada uno de los grupos de interés, entre comunidades y autoridades, hemos construido procesos y canales de diálogo permanentes, abiertos y directos. Con base en los acuerdos de consulta previa y de inversión social establecidos desde 2019 con las 10 comunidades vecinas al proyecto, durante el segundo semestre de 2021 cada comunidad definió planes de inversión con respecto a los cuales ha sido posible avanzar en la estructuración e inicio de ejecución de algunos proyectos de desarrollo comunitario dentro de las siguientes líneas de trabajo:

- Proyectos productivos bajo la modalidad de patios productivos.
- Creación de fondo de tierras – adquisición de predios.
- Alfabetización – educación básica para adultos.
- Fortalecimiento organizativo y cultural.
- Mejoramiento de vivienda.
- Mejoramiento de sistemas de distribución de agua.

Infraestructura vial

Durante el primer semestre del año finalizamos las obras de intervención y mejoramiento de 25 km de vías, con una inversión de más de \$14.000 millones. Con estas obras en particular se mejoran las condiciones de movilidad para las comunidades aledañas, así como para los gremios de ganaderos, lecheros, transporte interveredal y propietarios de predios que a diario utilizan estas vías, para un total de más de 3.500 personas beneficiadas. Las obras incluyeron:

- Intervención de 9,2 km de la vía que comunica el casco urbano de Planeta Rica con el ingreso al proyecto y con varias comunidades rurales.
- Mejoramiento de 10 km de vías que comunican a la vereda de Medio Rancho con las comunidades de El Almendro y El Guayabo.
- Mantenimiento de 5,8 km de la vía Medio Rancho – Marañonal - Guarica.

Durante la ejecución de las obras generamos 156 empleos temporales ocupados en su mayoría por personal originario de Planeta Rica y de comunidades del área de influencia directa del proyecto.



Formación y oportunidades de empleabilidad

En 2020 iniciaron los procesos de formación para el trabajo acordados con las comunidades vecinas a la operación, en los que participaron más de 120 personas de las diferentes organizaciones comunitarias.



En la etapa de construcción del proyecto, 335 personas de comunidades aledañas en Planeta Rica fueron vinculadas laboralmente, incluyendo 22 beneficiarios del programa de formación como operario en construcción de estructuras en concreto.

En la etapa de operación, considerando los semilleros de conducción y operación de maquinaria conformados durante el año anterior, 28 personas han superado procesos de selección y han sido vinculadas directamente a la Compañía como operadores de equipo minero.

Además, a través de empresas contratistas se ha abierto la oportunidad de acceder a empleos formales de diversa índole a aproximadamente 60 miembros de las 10 comunidades vecinas.

Aliados del medio ambiente

En cumplimiento de las obligaciones adquiridas en el marco de la licencia ambiental del proyecto, hemos desarrollado actividades de manejo biótico enfocadas en aprovechamiento forestal, reubicación de la fauna y la flora de las áreas de intervención, creación de viveros y posterior siembra de especies, gracias al trabajo de un equipo del que hacen parte 24 auxiliares de campo provenientes de las comunidades vecinas.

También vinculamos a 28 aprendices SENA, todos ellos originarios de las seis comunidades vecinas al proyecto minero, quienes desempeñaron el rol de promotores y/o gestores y veedores ambientales comunitarios, promoviendo y ejecutando actividades de formación y sensibilización ambiental en sus comunidades.

ALIANZA POR EL TERRITORIO

En 2021 entregamos la tercera fase del SENA, sede San Jorge, el primer proyecto desarrollado bajo el mecanismo de Obra por Impuestos, que tuvo una **inversión cercana a los \$8.800 millones**. Este proyecto fue construido con el acompañamiento de la Agencia de Renovación del Territorio -ART-, el Ministerio de Trabajo, el SENA y el Departamento de Planeación Nacional -DNP- y cuenta con un área de 3.200 m², que contempla el edificio para la formación en agroindustria, zona administrativa, vías internas y cancha polideportiva.

Para la construcción de esta nueva fase se **generaron más de 80 puestos de trabajo, 95% de las personas contratadas son de la región**, así como proveedores locales vinculados a la ejecución de las obras civiles y metalmecánicas, interventoría y proveeduría de equipos, entre otros, lo cual contribuyó a la reactivación económica local y regional.

Las dos primeras fases de esta sede del SENA se inauguraron en 2017 y 2019, respectivamente, en el marco de la Alianza por lo Social para el Alto San Jorge, suscrita entre Cerro Matoso y Prosperidad Social, la Agencia Nacional de Minería, el SENA y las alcaldías del Alto San Jorge, con una inversión cercana a los \$10.000 millones. Solo en la tercera fase, se podrán formar más de 1.200 aprendices en carreras técnicas y tecnológicas en producción agropecuaria, cárnicos, fruver, panadería, cocina y barismo, aportando a la formación de calidad y a generar mayores oportunidades para jóvenes cordobeses en carreras que van más allá de la minería y que resaltan la vocación agrícola y ganadera de la región.



“Esta es una muestra de que el sector minero es una herramienta para apalancar el desarrollo del futuro y para transformar. Estoy muy feliz con Cerro Matoso por haber jalonado un proceso donde todos contribuimos para generar inversiones de impacto que derivan en el talento humano que requiere la región. Esta tercera fase que hemos logrado gracias la actividad minera y al mecanismo de Obras por impuestos nos va a permitir alcanzar el futuro que queremos”

Sandra Sandoval

Viceministra de Minas. (2020 - 2022)



ATENCIÓN A QUEJAS E INQUIETUDES

Contamos con un mecanismo de atención a inquietudes y quejas debidamente estructurado y divulgado, con el fin de dar recepción y respuesta oportuna a las preocupaciones o quejas manifestadas por las partes interesadas con relación a nuestras operaciones y en este sentido poder identificar e implementar las acciones de mejora requeridas.

Canales de Recepción de quejas

- Especialista de comunidad asignada
- Durante las reuniones comunitarias
- Ante cualquier representante de Cerro Matoso o de la Fundación Cerro Matoso
- Oficinas de Cerro Matoso
- Y por correo electrónico: cmsa.quejasdelacomunidad@south32.net

En 2021 recibimos y tramitamos cuatro quejas por medio de los canales dispuestos para este fin. Además, llevamos a cabo 50 sesiones de divulgación del mecanismo a partes interesadas (comunidades y autoridades locales).

Es importante destacar que promovemos el diálogo como la mejor herramienta para resolver de manera inmediata cualquier inquietud o queja y en este sentido prevenir situaciones no deseadas. Por lo tanto, nuestros funcionarios y representantes procuran la detección y atención temprana de las preocupaciones que puedan ser manifestadas por las partes interesadas, de manera que sea posible prevenir la generación de quejas o circunstancias que puedan afectar a las personas, comunidades y/u organizaciones.

PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Gestión de los derechos humanos

GRI 412-1, 412-2

La evaluación de la gestión en derechos humanos de la operación de Cerro Matoso fue realizada en 2018. Se tiene prevista la actualización del estudio de riesgos e impactos en derechos humanos para 2022, incluyendo en su alcance tanto la operación de la Planta como la del proyecto de Queresas y Porvenir. En 2021 continuamos trabajando en la implementación de las oportunidades de mejora permanentes identificadas en el año 2018, dentro de las que destacamos:

- o La Política de Inclusión y Diversidad.
- o El monitoreo de las condiciones de seguridad del contexto.
- o Desarrollo de la iniciativa de fortalecimiento a proveedores locales.

Por otra parte, un grupo de 11 empleados de diversas áreas fue seleccionado para participar en el taller “Introducción a la debida diligencia en derechos humanos”, desarrollado por facilitadores de la Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales del Ministerio de Minas y Energía. Este taller estuvo orientado a mejorar el desempeño en la gestión de procesos de debida diligencia en derechos humanos, abordando los conceptos básicos y su relación con las actividades empresariales, las herramientas principales para la gestión empresarial de los derechos humanos contenidos en referentes y estándares nacionales e internacionales. Así mismo, 112 empleados recibieron entrenamiento a través de la plataforma corporativa (Learning Management System LMS), incluyendo formación general en derechos humanos, Principios Voluntarios en Seguridad y prevención de esclavitud moderna.

Teniendo en cuenta el aislamiento preventivo obligatorio vigente en el país por el COVID-19, la sesión se desarrolló bajo modalidad virtual. Este entrenamiento se realizó como introducción al ejercicio de actualización del estudio de riesgos e impactos en derechos humanos que se desarrollará durante 2022.



FUNDACIÓN EDUCATIVA DE MONTELÍBANO

La Fundación Educativa de Montelíbano es una institución de carácter privado, que 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.

> Hechos destacados del año:

- o Logramos mantener el nivel académico del colegio. Según los resultados de la prueba SABER 11°, la FEM continúa siendo el mejor colegio del municipio, el departamento y uno de los mejores del país, ubicándose nuevamente en la categoría A+.
- o No presentamos ningún contagio de COVID-19 en época escolar, gracias a los protocolos implementados.
- o Logramos estabilizar un proceso escolar bajo un modelo académico nuevo.
- o Ejecutamos actividades académicas propias como: Modelo de Naciones Unidas, Olimpiadas matemáticas, Velada Poética, Educación ambiental, Gobierno escolar, etc.
- o Garantizamos la continuidad escolar del 100% de estudiantes con necesidades educativa especiales.



> Principales logros del año

- o Celebramos ocho años de diálogo con las comunidades étnicas y campesinas vecinas a nuestra operación de la Planta (municipios de Puerto Libertador y San José de Uré), en donde se destacó el trabajo conjunto entre las partes que ha transformado positivamente la calidad de vida de las comunidades y ha dejado huella en el territorio.
- o Iniciamos la implementación de programas y proyectos sociales con las comunidades vecinas al proyecto de Querasas y Porvenir, ubicadas en las veredas de Punta Verde, Medio Rancho, El Guayabo, Guarica y los corregimientos de Marañonal y El Almendro.
- o Hicimos entrega de la tercera fase del SENA San Jorge, primera Obra por Impuestos de la región, con una inversión cercana a los \$8.800 millones.



Retos para 2022

- o Continuar con la ejecución del plan de inversión comunitaria que involucra a 25 comunidades vecinas a nuestra operación.
- o Implementar el plan de fortalecimiento al patrimonio cultural para las comunidades étnicas y continuar con el plan de fortalecimiento organizativo para las Juntas de Acción Comunal.
- o Actualizar el Estudio de Riesgos e Impactos en derechos humanos.
- o Avanzar en la estructuración de nuevos proyectos con beneficio social bajo el mecanismo de Obras por Impuestos.

> COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

Desarrollamos una operación responsable con el medio ambiente, nuestros trabajadores y vecinos, impulsando una gestión ambiental participativa con las comunidades con el fin de evidenciar la transparencia de nuestra gestión y sumar esfuerzos de diferentes partes interesadas para la protección del entorno.



> HITOS DESTACADOS:

Logramos una reducción del 83% en el agua captada de fuentes superficiales (río Uré).

33% de los residuos peligrosos y 74% de los residuos no peligrosos fueron aprovechados.

Ampliamos nuestra red de monitoreo de calidad del aire a 17 estaciones.

Sembramos 53.000 árboles nativos como medida de compensación de los impactos ambientales de nuestras operaciones.

Mantuvimos operativa durante todo el año la planta de autogeneración de energía.

PRINCIPALES INDICADORES DE NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

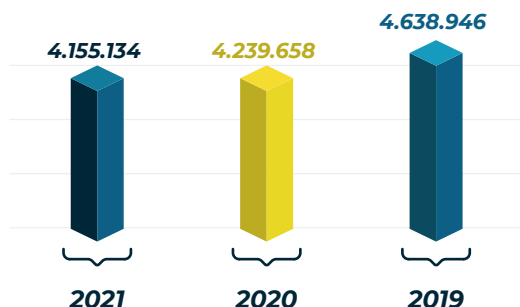
Energía

GRI 302-1

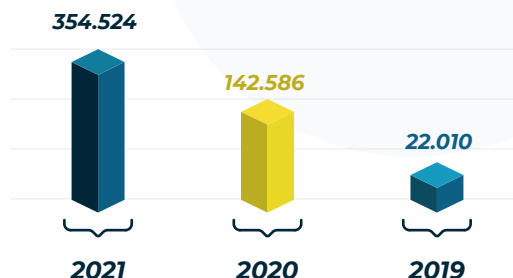
En el desarrollo de nuestra operación hacemos uso intensivo de la energía eléctrica principalmente en el procesamiento en los hornos de fundición de ferroníquel, usamos gas natural en la operación de los hornos de secado y calcinación y combustible diesel en el transporte de materiales y personas. Aunque somos uno de los mayores consumidores de energía en el país, estamos enfocados en la búsqueda e implementación de medidas que nos permitan una mayor eficiencia energética, mitigando el impacto y adaptándonos al cambio climático.

En 2021 el consumo total de energía en la planta (incluyendo la energía autogenerada con gas) fue de **4.509.658 GJ**, 3% más que en 2020. De este consumo destacamos un aumento del 149% en la energía generada con nuestra central de autogeneración, la cual estuvo operativa durante todo el periodo.

Consumo de energía eléctrica importada en planta (GJ)



Energía autogenerada por consumo de gas (GJ)



Eficiencia energética

(GJ de energía consumida por cada tonelada de material que entra al proceso)

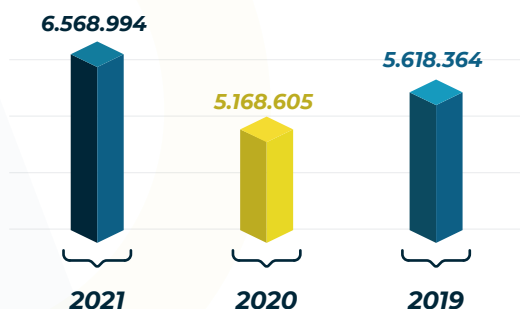
1,30 GJ/Ton
2021

1,33 GJ/Ton
2020

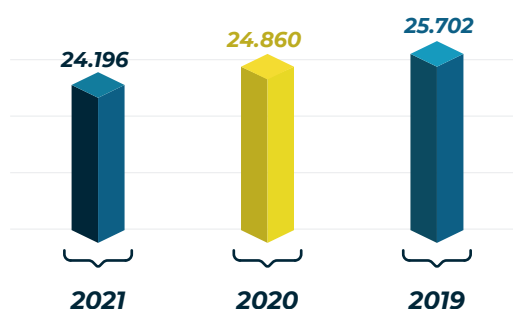
1,31 GJ/Ton
2019

Otros consumos de energía:

Consumo de gas natural para la generación de energía (MBTU)



Consumo de energía eléctrica en ciudadela (GJ)

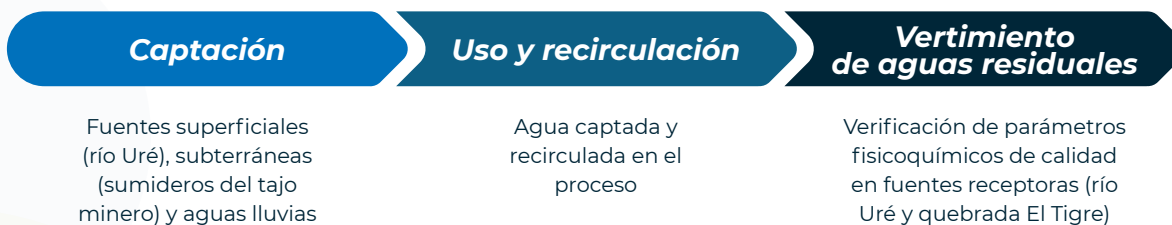


- El consumo de gas natural en la planta aumentó 27% debido a mayores niveles de producción, así como para el consumo para la generación de energía en la central de autogeneración que funcionó durante todo el año.
- El consumo de energía eléctrica de las ciudadelas disminuyó en 3% debido a que algunas instalaciones como los clubes y los colegios se mantuvieron cerrados en atención a las medidas para prevenir el contagio por COVID-19.
- Aunque el consumo de energía en planta fue superior al registrado el año anterior, se mantuvieron los niveles de eficiencia energética con 1,30 GJ de energía consumida por cada tonelada de material que entra al proceso (3.466.627 toneladas).

Agua

GRI 303-1

Flujo del agua en nuestras operaciones:

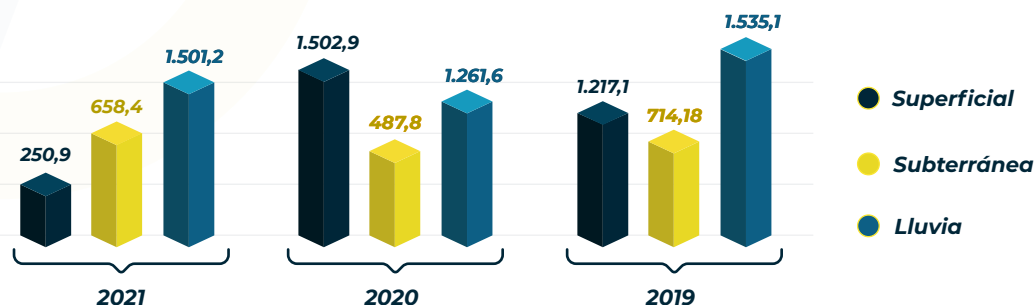


Agua Captada

GRI 303-3

En 2021 captamos 2.410,5 ML de agua, 26% menos que el año anterior. De esta, el 62% (1.501,2 ML) corresponde a agua que captamos y aprovechamos de las lluvias para nuestros procesos, el 27% (658,4 ML) a fuentes subterráneas y solo el 10% (250,9 ML) a agua captada de fuentes superficiales. De esta última destacamos una reducción del 83% frente a la captación registrada en 2020.

Captación de agua por fuente (ML)

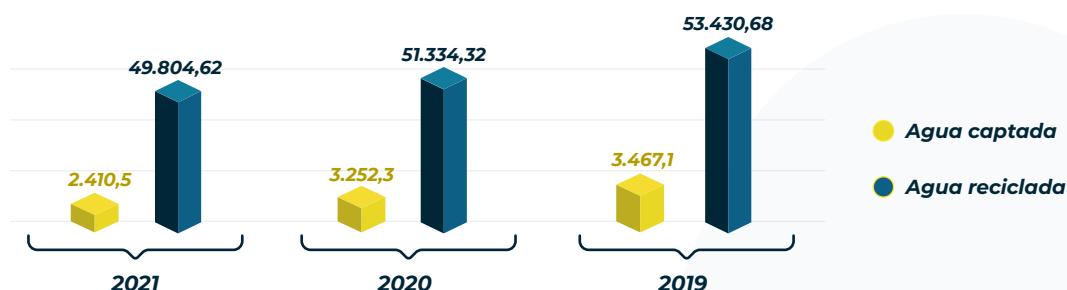


Agua usada y recirculada

GRI 303-5

Para el desarrollo de nuestras operaciones usamos 52.215,1 ML de agua. De esta, el 95% corresponde a agua reciclada que recircula en los procesos, evitando así impactos negativos por la captación de fuentes hídricas.

Agua utilizada y recirculada (ML)



El agua proveniente de fuentes superficiales y subterráneas es usada para potabilización, reposición de las torres de enfriamiento, proceso de control de emisiones en calcinación, procesos de aglomeración de finos y red contra incendios. Por su parte, el agua reciclada y recirculada es utilizada en la granulación del metal y de la escoria, la supresión de polvo y el lavado de vehículos livianos.

Vertimiento de aguas residuales

GRI 303-2, 303-4

En el periodo registramos un aumento del 31% en la cantidad de agua descargada a las fuentes receptoras en comparación al 2020, debido al aumento de precipitaciones presentadas en el año.

Vertimiento de aguas residuales (ML)



Aseguramos la calidad de las aguas vertidas según los parámetros fisicoquímicos establecidos en el artículo 10 de la Resolución 0631 de 2015.

La cantidad de agua vertida es superior a la extraída debido a que los sistemas de tratamiento de agua con los que contamos son embalses sedimentadores que se encuentran abiertos al aporte de escorrentía y precipitaciones. Por tanto, en época de lluvia se vierten aguas residuales del proceso minero industrial mezclado con agua lluvia por rebose de las estructuras de los sistemas de tratamiento de agua.

Residuos

GRI 306-1, 306-2

Mediante nuestro programa de gestión integral de residuos contemplamos el conjunto de acciones y responsabilidades para disponer los residuos producidos, de acuerdo con sus características, volumen, procedencia, costos, tratamiento, posibilidades de recuperación, aprovechamiento, comercialización y disposición final.

Medidas de circularidad y tratamiento de residuos

Residuos reciclables

Son clasificados, embalados y comercializados en conjunto con una empresa contratista.

Grasas y aceites

Una parte es utilizada 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), el cual es 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

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

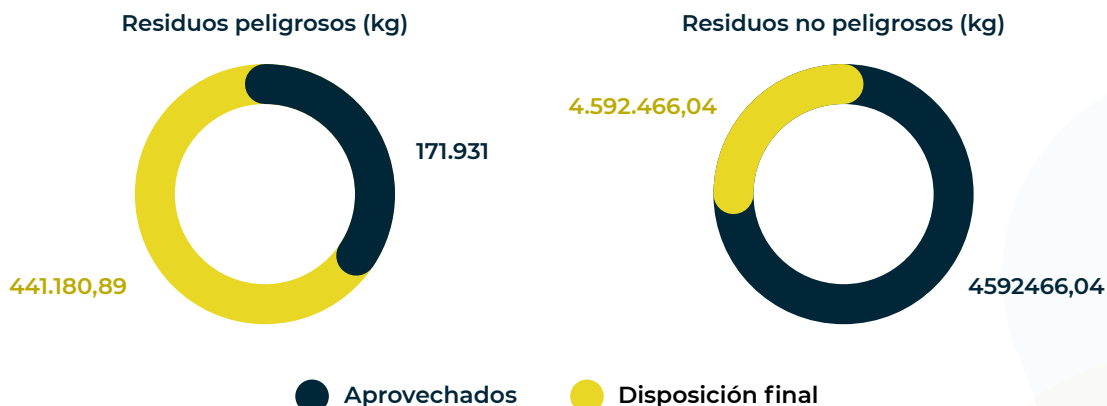
GRI 306-3, 306-4, 306-5

En 2021 generamos 5.034 toneladas de residuos, 13% menos que el año anterior, como consecuencia de las medidas de circularidad implementadas en las operaciones para minimizar la generación de residuos. Este resultado se destaca aún con la entrada en operación del proyecto Queresas y Porvenir.

Residuos reportados (kg)			
	Aprovechados (Kg)	No Aprovechados (Kg)	Total Residuos
Residuos peligrosos	171.931	269.249,89	441.180,89
Residuos no peligrosos	4.592.466,04	0	4.592.466,04
Total	4.764.397,04	269.249,89	5.033.646,93



➤ 33% de los residuos peligrosos y 74% de los residuos no peligrosos fueron aprovechados (reutilizados, devueltos al proceso, recuperados, reciclados, compostaje y aprovechamiento externo).

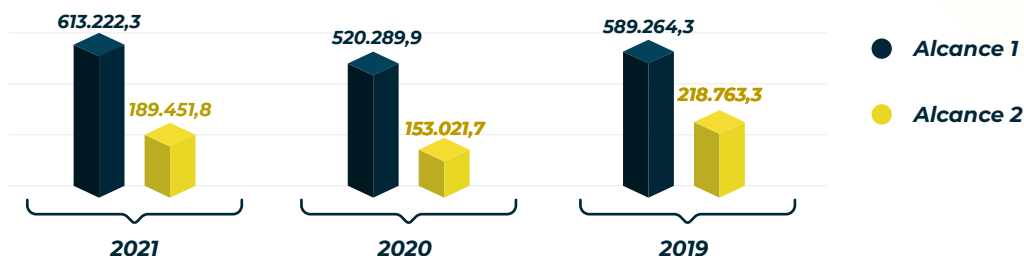


Emisiones de gases efecto invernadero

Gri 305-1, 305-2

En 2021 registramos un total de 802.674,1 Ton CO₂-eq, 19% más que en 2020, debido principalmente a un incremento en la demanda de gas y carbón para el procesamiento del material que entra a producción, así como al mayor consumo de energía eléctrica. A pesar de este aumento, en términos de eficiencia se mantienen estables los valores de toneladas de CO₂ generadas por tonelada de material que entra al proceso.

Emisiones de GEI - Alcance 1 y 2 (Ton CO₂-eq)



0,23 toneladas de CO₂ generadas por tonelada de material que entró al proceso en 2021



0,20 toneladas de CO₂ generados 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

En la medición de nuestra huella de carbono (totalidad de gases de efecto invernadero emitidos por efecto directo o indirecto de nuestras operaciones) 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.

UNIMOS ESFUERZOS PARA HACER FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO

Desde 2019 hemos participado del Proyecto Materias Primas y Clima (MaPriC) liderado por los ministerios de Ambiente y de Desarrollo Sostenible y de Minas y Energía, cuyo objetivo es apoyar el desarrollo de políticas y acciones en busca de una minería más responsable y eficiente en el uso de recursos. MaPriC es apoyado también por el Ministerio Federal de Medio Ambiente, Protección de la Naturaleza y Seguridad Nuclear de Alemania y ejecutado por la Sociedad Alemana de Cooperación Internacional - GIZ en Colombia y Chile.



A través de este proyecto:

- Adoptamos lineamientos del estándar de eficiencia energética ISO 50001 en nuestra operación.
- Más de 30 miembros de comunidades indígenas, afro y campesinas se han capacitado en herramientas para la adaptación al cambio climático, con el apoyo de la Universidad EAN.

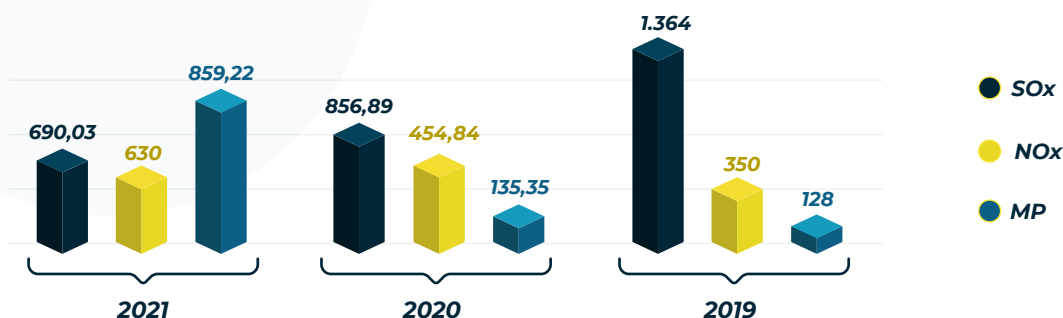
Calidad del aire

GRI 305-7

Instalamos una red de cinco estaciones para monitoreo de calidad del aire de las comunidades del proyecto Queresas y Porvenir en el municipio de Planeta Rica, con lo cual ampliamos la red de monitoreo de calidad del aire de Cerro Matoso a 17 estaciones (como referencia, Bogotá tiene 19). Asimismo, automatizamos las mediciones de partículas de tamaño PM10 y PM2.5 en ocho estaciones de la red actual de calidad de aire que nos permitirá contar con datos en forma continua para hacer un seguimiento aún más estricto de las concentraciones de estas partículas.

En cuanto a las características de calidad del aire que monitoreamos de manera permanente en nuestras operaciones, en comparación con el año anterior en 2021 presentamos una reducción del 19% en los óxidos de azufre (SOx), así como aumento en los óxidos de nitrógeno (NOx) y de material particulado (MP). El incremento de partículas se debió a fallas puntuales en los sistemas de control de emisiones que bajaron su eficiencia, pero fueron reparados oportunamente y recuperaron su capacidad de retención y manteniendo la calidad del aire. En cuanto al NOx se incrementó por el mayor uso de gas natural por el incremento de la producción.

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.

Compensaciones

Apoyamos la formación de 36 personas pertenecientes a cuatro comunidades del área de influencia de Planeta Rica como nuevas productoras de árboles mediante el programa de viveros comunitarios, quienes serán las encargadas de cultivar las plántulas requeridas en la siembra del proyecto Querasas y Porvenir en los próximos años.

Además, trabajamos al lado de las comunidades vecinas a la operación de la Planta en la producción y siembra de 53.000 árboles nativos que contribuirán al enriquecimiento y creación de nuevos bosques alrededor de la empresa; estas siembras se hacen por medio de la empresa Pisadas Zenú, un emprendimiento local de la comunidad indígena de Centro América, contribuyendo así al desarrollo sostenible de la región y aportando a las empresas de la zona.

En el 2021 hicimos el lanzamiento de nuestra marca #SomosAmbiente una iniciativa corporativa donde se enmarca el compromiso ambiental de la compañía y de esta manera darlo a conocer en diferentes canales de comunicación; generando recordación y cercanía con nuestros públicos de interés.



Cierre y rehabilitación de tierras

GRI 304-3

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



Gestión ambiental participativa



En 2021 realizamos actividades pedagógicas, de formación y sensibilización para promover el conocimiento y profundización en temas ambientales de interés en las comunidades, usando modalidades como casa a casa y espacios académicos. En las actividades de intervención del 2021, logramos asistencias de hasta 400 personas entre jornadas de aseo, embellecimiento y siembra comunitaria; divulgación de material didáctico en Educación Ambiental; actividades de integración

como las celebraciones de Navidad ecológica; Planeación de PROCEDA (Procesos comunitarios de educación ambiental); jornada de caracterización de residuos sólidos; conmemoración de días ambientales nacionales y actividades de autogestión.

En Queresas y Porvenir se dio inicio al programa de Educación Ambiental. 28 aprendices SENA se vincularon como promotores ambientales comunitarios quienes promovieron y ejecutaron actividades de formación y sensibilización, así como la formulación de 6 PROCEDA de cada una de sus comunidades.

Formación ambiental

En alianza con la Universidad de Córdoba, 55 miembros de comunidades indígenas, afro y campesinas de los municipios de Puerto Libertador y San José de Uré, recibieron certificación del diplomado en Monitoreo Ambiental Participativo, luego de un proceso académico de ocho meses dictado por la Universidad de Córdoba.

➤ Edwin Negrete, Gobernador del Cabildo Indígena Guacarí-La Odisea, dijo que gracias a este ciclo de capacitaciones pueden hablar con mejor propiedad sobre la vigilancia y control de los temas ambientales. ***“Ha sido todo un reto, especialmente porque debimos responder también de forma virtual debido a la pandemia, pero nos sentimos agradecidos con los docentes de Universidad de Córdoba y con la empresa Cerro Matoso”.***

Además, 28 personas pertenecientes a Juntas de Acción Comunal vecinas a la operación de Cerro Matoso se certificaron en Negocios Verdes, curso también impartido por la Universidad de Córdoba.

➤ Principales logros del año

Contamos con 39 veedores de la comunidad que a lo largo del año se encargaron de revisar el cumplimiento de las actividades de monitoreo ambiental y realizar seguimiento a los resultados de las mediciones.

Disminuimos la demanda de agua superficial (captación del río Uré), optimizando el uso de aguas lluvias almacenadas en los reservorios de la operación de Montelíbano.

Iniciamos la explotación de un nuevo tajo en el proyecto Queresas & Porvenir con un mínimo incremento en las emisiones de GEI y menores niveles de generación de residuos. Incrementamos la gestión y aprovechamiento de residuos como la chatarra metálica y las llantas mineras que se encontraban almacenadas por varios años en nuestras instalaciones.



> Retos para 2022

Formular el Plan Integral de Gestión del Cambio Climático empresarial e iniciar el desarrollo de las iniciativas de mitigación, adaptación y gobernanza.

Iniciar con las actividades contempladas en el Plan de Restauración de la cuenca del caño Zaino con la participación del Cabildo Unión Matoso de Pueblo Flecha.

Transmitir en tiempo real los datos de 8 estaciones de calidad de aire en una plataforma de acceso público.

Lograr la siembra de 75.174 árboles para la operación en la subregión del Alto San Jorge y 50.700 árboles en Queresas y Porvenir, para un total de 125.874 árboles. Dichos árboles serán producidos en el marco del programa de viveros comunitarios.

Brindar soporte a las comunidades vecinas de Cerro Matoso en la formulación de iniciativas frente a la adaptación de cambio climático que se puedan enmarcar en las estrategias de la política de educación nacional de los Proyectos Ciudadanos de Educación Ambiental -PROCEDA-



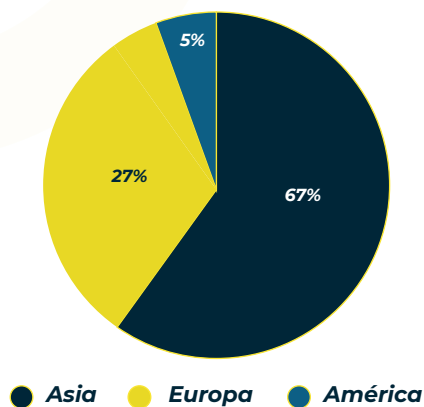
> CRECIMIENTO RENTABLE Y OPERATIVO

Uno de los pilares de sostenibilidad de la empresa, además de la seguridad, la responsabilidad social y el cuidado del medio ambiente es lograr un desempeño rentable y operativo que nos permita asegurar la sostenibilidad financiera y continuidad del negocio, así como el cumplimiento de acuerdos y compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés.

GRI 102-7



Principales destinos de nuestro producto



Regalías pagadas

COP \$235.391 millones | 40% más que en 2020

Impuestos pagados

COP \$98.675 millones | 34% menos que en 2020

En 2021 tuvimos un alza del 6% en nuestros niveles de producción, lo cual, sumado al incremento del precio promedio del níquel en el mercado internacional, nos permitió mayores ingresos respecto a 2020.

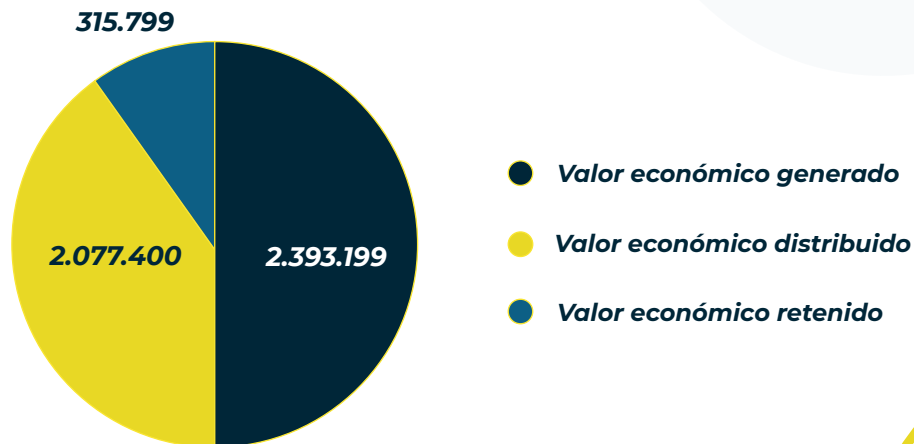
Por su parte, en el año también se incrementaron los costos de operación en 15%, debido principalmente a alzas presentadas en costos de servicios e indirectos, así como al incremento de la inflación (5,62% en 2021) y al impacto económico en el manejo de la pandemia.

No obstante, los resultados del año fueron positivos, permitiendo un incremento significativo en los aportes al Estado como el aumento del 40% en el pago de regalías.

Valor económico generado y distribuido

GRI 201-1

Valor económico generado y distribuido (cifras en millones de pesos)



Valor económico generado

Ingresos totales

(cifras en millones de pesos)



Ingreso	2021	2020	Variación
Ingresos por ventas	\$ 2.346.397	\$ 1.596.155	47%
Otros ingresos	\$ 4.531	\$ 4.571	-1%
Ingresos financieros	\$ 42.271	\$ 8.807	380%
Total	\$ 2.393.199	\$ 1.609.533	49%

Cifras en millones de pesos.



En 2021 los ingresos por ventas aumentaron 47% respecto al año anterior, debido principalmente al aumento del precio del níquel en el mercado internacional y al incremento del 1% en el volumen vendido.

De otra parte, registramos otros ingresos por \$4.531 millones que corresponden a servicios prestados a compañías del grupo South32 para el desarrollo de actividades de exploración minera en Colombia, así como ingresos financieros que corresponden a \$22.869 millones por diferencia en la tasa de cambio y \$19.402 millones por intereses.

Valor económico distribuido

Valor económico distribuido



Cifras en millones de pesos.

Frente al año anterior, el valor económico distribuido aumentó en 28%, en donde se destacan mayores dividendos pagados a los accionistas y mayores costos de operación. Como resultado del ejercicio, el valor económico retenido durante el año fue de \$315.799 millones.

Costos operativos

	2021	2020	Variación
Materias primas	\$ 266.336	\$ 232.083	15%
Instalaciones y servicios	\$ 439.886	\$ 381.143	15%
Otros (depreciaciones y amortizaciones)	\$ 152.230	\$ 172.512	-12%
Gastos de administración (sin gastos de personal)	\$ 124.376	\$ 97.231	28%
Otros gastos	\$ 5.190	\$ 16.474	-68%
Gastos financieros	\$ 42.679	\$ 43.795	-3%
Total	\$ 1.030.697	\$ 943.238	-9%

Cifras expresadas en millones de pesos colombianos al 31 de diciembre

El aumento en los costos operativos se debe principalmente a que en 2021 se presentaron costos adicionales asociados al impacto económico en el manejo de la pandemia del COVID-19, específicamente en los costos de logística internacional y el aumento del costo de insumos críticos importados.

Salarios y beneficios a empleados

	2021	2020	Variación
Mano de obra directa	\$ 105.037	\$ 101.327	4%
Gastos de personal	\$ 63.558	\$ 63.078	1%
Total	\$ 168.595	\$ 164.405	3%

Cifras expresadas en millones de pesos colombianos al 31 de diciembre

Dividendos a accionistas

	2021	2020	Variación
Dividendos a accionistas	\$ 537.159	\$ 192.928	178%

Cifras expresadas en millones de pesos colombianos al 31 de diciembre

En octubre de 2021, la Asamblea de Accionistas decretó dividendos acumulados por la suma de COP \$537.159 millones, para que fueran puestos a disposición de los accionistas.



Pagos al gobierno

	2021	2020	Variación
Regalías	\$ 235.391	\$ 166.491	40%
Impuestos pagados	\$ 98.675	\$ 149.894	-35%
Total	\$ 334.066	\$ 316.385	5%

Cifras expresadas en millones de pesos colombianos al 31 de diciembre

Durante el año 2021, se presentó un aumento neto del 5% en los impuestos pagados al Gobierno, debido principalmente al alza del precio del níquel en la bolsa LME de Londres lo cual incidió en el aumento del pago de regalías. El impuesto de renta que se reporta como pagado en el año 2021 corresponde al causado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año 2020, periodo durante el cual, los resultados financieros de la Compañía fueron inferiores a los del año inmediatamente anterior, así se explica la disminución en el valor de impuestos pagados entre 2020 y 2021.

Inversiones en la comunidad

	2021	2020	Variación
Inversiones en la comunidad	\$ 9.322	\$ 13.640	-32%
Infraestructura (mejoramientos Q&P)	\$14.076		
Total	\$ 23.398	\$ 13.640	72%

Cifras expresadas en millones de pesos colombianos al 31 de diciembre

En materia social y comunitaria realizamos inversiones por \$9.322 millones de pesos para inversiones regionales, incluyendo los costos comunitarios asociados al COVID-19. Además, destinamos \$14.076 millones para la pavimentación y mejoramiento de 25 kilómetros de vías, que conectan a más de 3.500 personas entre la zona rural y urbana de Planeta Rica, Córdoba, área vecina al proyecto Queresas y Porvenir.

> COMPROMISO CON NUESTRA CADENA DE SUMINISTROS

GRI 102-9

✓ HITO DESTACADO:

- > \$513.513 millones de pesos en compras a proveedores locales, de la Costa Atlántica y del resto del país, 38% más que el año anterior.

La gestión responsable de la cadena de suministros es un factor clave para garantizar la estabilidad operativa, a partir de la adquisición oportuna, con calidad y competitiva de los bienes y servicios requeridos para la ejecución eficiente y segura de nuestras actividades. Con esta gestión, enmarcada en las políticas, valores corporativos y el Estándar de Suministros de South32, aportamos a la competitividad de la empresa en los mercados internacionales, así como al desarrollo económico de la región y el país.

El área de suministros de Cerro Matoso está conformada por los siguientes grupos de trabajo:

- o **Bodega:** encargada de la administración de la bodega física de materiales ubicada en la Planta en el sur de Córdoba.
- o **Inventario:** tiene a su cargo la gestión del inventario, administrando el catálogo de materiales y la determinación de máximos y mínimos de acuerdo con la clasificación del material, con el fin de asegurar la disponibilidad del material requerido por la operación.
- o **Compras y logística:** realiza la contratación de bienes y servicios cuyo valor es inferior a USD\$300.000, la gestión logística de importación y transporte de materiales internacionales y nacionales y la gestión logística de exportación de la producción de níquel contenido en ferroníquel.
- o **Categorías:** realiza la gestión de contratación de bienes y servicios de alto riesgo y valor superior a USD\$300.000, así como la gestión del portafolio de contratos de la compañía.

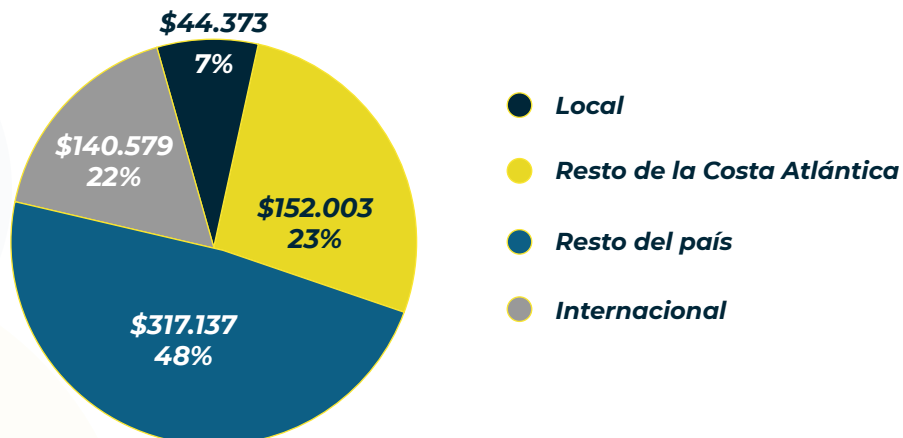


Principales resultados de la gestión

GRI 204-1

- > Durante 2021 adquirimos bienes y servicios por \$654.092 millones de pesos, 51% más que en 2020, de los cuales 44% corresponden a bienes y 56% a servicios. Las compras locales se situaron en \$44.373 millones que aportaron a emprendimientos de la región en la reactivación económica luego de la pandemia.

Distribución de compras por región



Origen	2021	2020	Variación
Local (incluye proveedores del área de influencia directa, municipios cercanos a la operación, Montería y Sincelejo)	\$44.373	\$45.896	-3%
Resto de la Costa Atlántica	\$152.003	\$94.846	60%
Resto del país	\$317.137	\$231.340	37%
Internacional	\$140.579 ⁷	\$60.996	130%
Total	\$654.092	\$433.079	51%

En el año administramos 639 proveedores que tuvieron más de una contratación con Cerro Matoso para el suministro de bienes y servicios.

Derechos humanos y esclavitud moderna

GRI 408-1, 409-1, 412-3

Hemos venido asegurado la vinculación de proveedores a través de la validación de aspectos de cumplimiento, HSE, regulaciones, comunidades, seguridad, ambiente, esclavitud moderna, libertad de asociación, diversidad, entre otros.

➤ El 100% de los contratos significativos con proveedores⁸ cuentan con cláusulas específicas de cumplimiento en derechos humanos.

⁷ El aumento se presentó por la adquisición de equipos para el proyecto OSMOC, proyecto de modernización en nuestra operación basado en avanzadas tecnologías que nos ayudará a mantener nuestros volúmenes de operación, así como aportará a nuestra sostenibilidad.

⁸ Aquellos con valores mayores a USD 300.000.

Adicionalmente, hemos dado continuidad a las auditorías en esclavitud moderna de nuestros proveedores. Dadas las condiciones de la pandemia, en 2021 solo fue posible realizar una auditoría a un proveedor crítico, en la cual identificamos algunas oportunidades de mejora en términos de procedimientos y política, así como en garantizar las jornadas laborales y la comunicación con los empleados.

Es importante señalar que no se han identificado casos potenciales o reales de vulneración al derecho de asociación sindical, o de aprovechamiento de trabajo forzoso o trabajo infantil en nuestros proveedores.

> Principales logros del año

- o Aumentamos en 40% el valor de las compras a proveedores locales y de la Costa Atlántica, alcanzando \$196.376 millones que aportaron a la reactivación económica de la región caribe colombiana.
- o Garantizamos la continuidad operativa bajo condiciones de pandemia de COVID 19, incluyendo el aseguramiento de insumos claves bajo condiciones de restricción nacional.
- o Aseguramos el soporte de suministros bajo el esquema de trabajo remoto.
- o Implementamos la plataforma EcoVadis para automatizar las evaluaciones de riesgos de proveedores en la cadena de Suministros, asegurando así el abastecimiento responsable que persigue el cumplimiento de los DDHH.

> Retos para el 2022

La cadena de suministros se enfrenta hoy en día a retos relacionados con el desabastecimiento de productos y materias primas, precios y disponibilidad de la logística internacional, volatilidad de los precios de los materias primas y devaluación del peso colombiano. Adicionalmente, para el 2022-2023 nos planteamos los siguientes desafíos:

- o Identificar los riesgos de sostenibilidad de proveedores a través de EcoVadis para asegurar el abastecimiento responsable.
- o 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.
- o Implementar el programa de gestión de contratistas para mejorar el desempeño en seguridad y garantizar la sostenibilidad de proveedores.

> INDICE DE CONTENIDOS GRI

Contenidos generales

Estandar GRI	Indicador	Ubicación/ Respuesta directa
Perfil de la organización		
GRI 102 Indicadores generales	102-1 Nombre de la organización	Somos Cerro Matoso S.A.
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	Somos Cerro Matoso S.A.
	102-3 Ubicación de la casa matriz	Somos Cerro Matoso S.A.
	102-4 Ubicación de las operaciones.	Somos Cerro Matoso S.A.
	102-5 Propiedad y forma jurídica	Somos Cerro Matoso S.A.
	102-6 Mercados servidos	Somos Cerro Matoso S.A.
	102-7 Dimensiones de la organización	Somos Cerro Matoso S.A. Crecimiento rentable y operativo
	102-8 Información de empleados y otros trabajadores	Compromiso con el equipo Matosero
	102-9 Cadena de suministros	Compromiso con nuestra cadena de suministros
	102-10 Cambios significativos de la organización y la cadena de suministros	Somos Cerro Matoso S.A.
	102-11 Enfoque o principio de precaución	Somos Cerro Matoso S.A.
	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 > Tercer puesto en el ranking de Brújula Minera desde 2017, medición que tiene en cuenta las empresas con mejor reputación en el sector minero de Colombia. > Premio Nacional de Minería Bien Hecha, otorgado por la Asociación Colombiana de Minería para Alfonso Chica del medio Panorama del San Jorge por su reportaje: "Hablando se entiende la gente: Cerro Matoso ejemplo de diálogo social que transforma comunidades".
	102-13 Pertenencia a asociaciones	> ANDI - Asociación Nacional de Empresarios de Colombia > ASOENERGIA - Asociación Colombiana de Grandes Consumidores de Energía Industriales y Comerciales > CCS - Consejo Colombiano de Seguridad > ACM - Asociación Colombiana de Minería, > Miembros de la comunidad Aequales LATAM

GRI 102
Indicadores
generales

Estrategia	
102-14 Declaración del encargado de la toma de decisiones	Somos Cerro Matoso S.A.
Ética e integridad	
102-16 Valores, principios, estándares y normas de comportamiento	" https://www.cerromatoso.com.co/nosotros/Compromiso con la ética y la transparencia "
102-17 Mecanismos de consejo y preocupaciones éticas	Compromiso con la ética y la transparencia
Gobierno corporativo	
102-18 Estructura de gobierno	Compromiso con la ética y la transparencia
102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	Compromiso con la ética y la transparencia
102-25 Conflictos de interés	Compromiso con la ética y la transparencia
102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, sociales y ambientales	Compromiso con la ética y la transparencia
102-30 Efectividad de los procesos de gestión del riesgo	Compromiso con la ética y la transparencia
102-35 Políticas de remuneración	Compromiso con el equipo Matosero
102-36 Proceso para determinar la remuneración	Compromiso con el equipo Matosero
102-37 Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	La definición de salarios se realiza con base en las políticas definidas por el Corporativo (South32) y lo definido en las convenciones colectivas de trabajo. Lo anterior teniendo en cuenta la competitividad con el mercado y la equidad interna.
Relacionamiento con grupos de interés	
102-40 Listado de grupos de interés	Somos Cerro Matoso S.A.
102-41 Acuerdos de negociación colectiva	Compromiso con el equipo Matosero
102-42 Identificación y selección de grupos de interés	Somos Cerro Matoso S.A.
102-43 Enfoque de relacionamiento con grupos de interés	Somos Cerro Matoso S.A.
102-44 Temas clave y preocupaciones de los grupos de interés	Somos Cerro Matoso S.A.
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 Montelibano 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	Somos Cerro Matoso S.A.
102-47 Listado de temas materiales	Somos Cerro Matoso S.A.
102-48 Re-expresión de información	No hubo lugar a reexpresión de información de reportes pasados.
102-49 Cambios en el reporte	Somos Cerro Matoso S.A.
102-50 Periodo de reporte	Somos Cerro Matoso S.A.

GRI 102 Indicadores generales	102-51 Fecha del reporte más reciente	El último Informe de Sostenibilidad de South32 – Cerro Matoso S.A. presentó su gestión y resultados durante 2020 y fue publicado en 2021.
	102-52 Ciclo de reporte	Somos Cerro Matoso S.A.
	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: comunicacioninternas@south32.net
	102-54 Declaración del reporte de acuerdo con los Estándares GRI	Somos Cerro Matoso S.A.
	102-55 Índice de contenidos GRI	
	102-56 Verificación externa	El presente informe no tuvo verificación externa.

Contenidos temáticos específicos

Estandar GRI		Indicador	Ubicación/Respuesta directa
Tema material: Salud, seguridad y bienestar en el trabajo			
GRI 103 Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su alcance	Compromiso con la seguridad, salud y bienestar	
	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		
	403-3 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		
	403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo		
Tema material: Desarrollo de la comunidad			
GRI 103 Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su alcance	Compromiso con la sostenibilidad y el fortalecimiento de las comunidades	
	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		
Tema material: Gestión y desarrollo del talento humano			
GRI 103 Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su alcance	Compromiso con el equipo Matosero	
	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	18 hombres y 6 mujeres tuvieron derecho a sus licencias por paternidad y maternidad. De estos, un hombre renunció en su etapa de licencia	
	401-3 Permiso parental		

GRI 404 Formación y enseñanza	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	Compromiso con el equipo Matosero
	404-2 Programas para mejorar las habilidades de los empleados y de asistencia al retiro	
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	El 100% de los empleados reciben evaluaciones periódicas de desempeño. Para las categorías de Directivo hasta profesionales junior se realiza una evaluación anual de desempeño, definiendo y evaluando objetivos organizacionales y de desarrollo. Para las categorías subsiguientes se realiza una evaluación del desempeño trimestral, con una valoración final anual, teniendo en cuenta objetivos organizacionales y acciones individuales.
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1 Diversidad de los órganos de gobierno y los empleados	Compromiso con el equipo Matosero
	405-2 Relación entre el salario base y la remuneración de hombres y mujeres	
GRI 406 No discriminación	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Cap 3 compromiso con el equipo Matosero
GRI 407 Libertad de asociación y negociación colectiva	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	Compromiso con el equipo Matosero

Tema material: Desempeño económico y eficiencia operativa

GRI 103 Enfoque de gestión	1103-1 Explicación del tema material y su alcance	Crecimiento rentable y operativo
	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	

Tema material: Ecoeficiencia y uso de recursos

GRI 103 Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su alcance	Compromiso con el ambiente
	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	
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	306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino	Compromiso con el ambiente
	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	Compromiso con el ambiente
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	
GRI 30 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)	
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx) óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	
GRI 304 Biodiversidad	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	
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, 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	Compromiso con la ética y la transparencia
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	

Tema material: Cadena de suministros

GRI 103 Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su alcance	Compromiso con nuestra cadena de suministros
	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	
	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	
	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	
	412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos en evaluación de derechos humanos	

Tema material: Derechos humanos

GRI 103 Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su alcance	Compromiso con la sostenibilidad y el fortalecimiento de las comunidades
	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	El 100% del personal de seguridad recibe capacitación y formación en derechos humanos y derecho internacional humanitario.
GRI 412 Evaluación de derechos humanos	412-1 Operaciones que han sido objeto de evaluaciones de impactos sobre los derechos humanos	Compromiso con la sostenibilidad y el fortalecimiento de las comunidades
	412-2 Formación de empleado en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	



CÓRDOBA - COLOMBIA

www.south32.net

 Cerro Matoso

 @CerromatosoSA

 Cerro Matoso S.A.

 cerro.matoso

 CERRO MATOSO

www.cerromatoso.com.co