

# INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2022



# 40 AÑOS

**FORTALECIENDO  
LA COMUNIDAD**

 **SOUTH32** Cerro Matoso



# INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2022



**Si quieres ver el resumen del informe completo,**  
Escanea este código QR:





## SOBRE ESTE INFORME

Con este informe compartimos con nuestros grupos de interés los principales resultados que obtuvimos en el año 2022 en los frentes social, ambiental, económico y operativo. Este informe hace parte de un ejercicio de rendición de cuentas y de la promoción de la transparencia, así como el cumplimiento de nuestras obligaciones contractuales.

- **Metodología.** Estándares de Global Reporting Initiative (GRI versión 2021).
- **Dirección.** Joyce Nessin, gerente de Asuntos Corporativos y Laura Castro, líder de Comunicaciones.
- **Coordinación.** Daniela Arrieta profesional de Comunicaciones.
- **Consultoría.** CREO Consultores SAS.
- **Diseño y diagramación.** Eikon Digital SAS.
- **Fotografía.** Elisib Calderón y archivo de Cerro Matoso.

 Cerro Matoso

 @Cerromatosa

 Cerro Matoso S.A.

 cerro.matoso

 CERRO MATOSO

## MENSAJE DE RICARDO



El 2022 fue para Cerro Matoso un año histórico porque alcanzamos cuatro décadas de operación desde que iniciamos la producción de ferroniquel en nuestra planta, el 25 de junio de 1982. Este hito nos llena de alegría y orgullo y es posible gracias a la pasión y compromiso de las más de 10.000 personas que han hecho parte de nuestra historia. También es producto del acompañamiento y de la apertura de puertas que nos han brindado los habitantes, comunidades, autoridades, medios de comunicación, y otros grupos de interés del sur de Córdoba. ¡Nuestros 40 años es una celebración de todos!

Una historia de cuatro décadas se puede contar a partir de grandes números: 1,3 millones de toneladas producidas; más de \$7 billones pagados entre impuestos y regalías al Estado colombiano; \$208 mil millones destinados a programas de inversión social; o 486.000 árboles sembrados en nuestras áreas de rehabilitación. Pero es, ante todo, una historia de retos, desafíos, aprendizajes y logros, que nos han transformado, permitiéndonos seguir adelante, promoviendo una operación en la que el respeto y la promoción de los derechos humanos es fundamental para el desarrollo y éxito de nuestro negocio.

Y en esa historia de retos y logros, el 2022 no fue la excepción; al tiempo de celebrar el aniversario 40, logramos consolidar la prórroga de nuestro contrato de aporte con el Estado colombiano hasta 2044, gracias al esfuerzo y trabajo de todo el equipo Matosero.

Nuestro contrato minero fue prorrogado en el 2012 hasta 2044, pero requería que cumpliéramos con el aumento de la capacidad de procesamiento de 3 a 4,5 millones de toneladas secas al año antes de que finalizara el 2022; de lo contrario finalizaría en 2029. Para lograrlo ejecutamos el proyecto OSMOC, que tuvo una inversión aproximada de US\$23 millones y generó oportunidades de empleo para 140 personas, 90% de la región y de estas 53% de comunidades vecinas. Luego de la ejecución del proyecto, en noviembre de 2022 radicamos ante la Agencia Nacional de Minería (ANM) la certificación de un auditor independiente, seleccionado por el Gobierno a través de la ANM, que confirmó el incremento de capacidad de procesamiento y realizamos un pago asociado a dicha prórroga.



Este hito nos compromete a seguir trabajando en torno a nuestra sostenibilidad, que es la principal responsabilidad social que tenemos como empresa con la región y con las más de 50.000 personas que se benefician de esta. También, nos permite dar continuidad a la ejecución de acuerdos de inversión social con las comunidades vecinas, los cuales acordamos en 2019 con miras a una operación hasta el año 2044.

Con las comunidades, aunque hemos tenido un relacionamiento cercano en 40 años, en los últimos 10 este se ha fortalecido, basado en el diálogo social y la generación de confianza, que nos ha permitido, en medio de las diferencias, convivir armónicamente en el territorio y trabajar en equipo en proyectos que aportan a su sostenibilidad. El acceso a más de 1100 hectáreas de tierra por parte de las comunidades, la mejora o autoconstrucción de 1200 viviendas, los más de 200 jóvenes rurales entre indígenas, afros y campesinos, que han accedido a educación superior o las 460 familias desarrollando proyectos productivos, son algunos ejemplos de la gestión que hemos desarrollado juntos en los últimos años. Pero más allá de estas cifras, los frutos de este trabajo se ven reflejados en la reducción de incidencia de pobreza en estas comunidades, resultado que se ha obtenido a partir de la medición del Índice de Pobreza Multidimensional, que hemos adoptado para medir el impacto de nuestras inversiones. El porcentaje de personas que se clasifican dentro del grupo de pobreza pasó de 38,9% en el año 2015, a 32,3% en el 2019 y a 28,2% en 2022, índices que están muy por debajo de la población rural, indígena y afro del resto del país, según datos del DANE.



Más de 420 personas, miembros de las comunidades vecinas a la operación central (Puerto Libertador y San José de Uré) como al proyecto Querasas y Porvenir (Planeta Rica), continuaron vinculadas con nuestra gestión ambiental participativa en actividades como la producción de árboles en viveros comunitarios y propios, siembra, mantenimiento, promotoría y veeduría ambiental a los diferentes recursos naturales como el agua, aire, suelo, flora y fauna. Sobre este punto, quiero destacar la labor de los más de 70 veedores ambientales quienes fueron testigos y replicadores al interior de sus comunidades de nuestra gestión ambiental, que en el año contempló resultados importantes como la recirculación y reciclaje del 93% del agua que captamos, la consolidación de nuestra red

Más de 420 personas, miembros de las comunidades vecinas a la operación central (Puerto Libertador y San José de Uré) como al proyecto Queresas y Porvenir (Planeta Rica), continuaron vinculadas con nuestra gestión ambiental participativa en actividades como la producción de árboles en viveros comunitarios y propios, siembra, mantenimiento, promotoría y veeduría

Precisamente, relacionado con el cambio climático, la prórroga que obtuvimos de nuestro contrato minero con el Estado, también nos abre la posibilidad de seguir en la búsqueda de proyectos con los que podamos aportar de una manera más significativa a la apuesta que hemos hecho como país por la transición energética. Actualmente el ferróniquel es empleado en la infraestructura que soporta este proceso, como las granjas de paneles solares o las turbinas eólicas. Pero estamos en la búsqueda de lograr un producto que pueda usarse, por ejemplo, en baterías de carros eléctricos, punto clave de trabajo en los próximos años y para lo cual ya iniciamos diversos estudios de ingeniería.

Finalmente, quiero resaltar algunos temas relacionados con nuestro equipo de trabajo. Lo primero y más importante, es que en el año continuamos enfocados en garantizar que todos regresáramos sanos y salvos a casa cada día, gestión que nos permitió reducir la ocurrencia de eventos registrables en seguridad, protegiendo nuestras vidas para así disfrutarla con nuestros seres queridos. También, fortalecimos nuestra cultura de buen relacionamiento, que nos permitió entre diciembre de 2022 y enero de 2023 la firma de dos nuevas convenciones colectivas de trabajo con las dos organizaciones sindicales con una vigencia de cinco años y cerradas en la etapa de arreglo directo. Estos procesos estuvieron basados en el diálogo permanente y directo, el respeto, y el manejo acertado de las diferencias y las convenciones firmadas contemplan beneficios novedosos en el país como el auxilio para el ciclo menstrual y licencias de maternidad y paternidad extendida, fruto de los esfuerzos en inclusión y diversidad que hemos llevado a cabo en los últimos seis años como compañía.

A partir de este camino, que seguimos recorriendo juntos, hemos logrado fomentar la participación femenina en posiciones operativas y de liderazgo, la vinculación de personal de comunidades y más recientemente la inclusión de personas con discapacidad. De esta manera, demostramos que obtenemos mejores resultados con un entorno en el que se respeta y valora la diversidad y que marcamos la diferencia con un equipo donde trabajamos unidos sin importar el origen, el género, la orientación y/o identidad sexual, o las condiciones de discapacidad.

*Ricardo*

## ¿QUIÉNES SOMOS?

GRI 2-1, 2-6

Somos más de 2.300 personas, entre empleados directos y contratistas, principalmente cordobeses, quienes conformamos Cerro Matoso, una de las compañías con mayor trayectoria en el sector minero-industrial de Colombia. En 2022 cumplimos 40 años desde que iniciamos la producción de ferroníquel, que obtenemos gracias al trabajo seguro y con pasión que realizamos cada día para aportar al desarrollo del sur de Córdoba y del país, generando relaciones de confianza con nuestros grupos de interés.

El ferroníquel es una aleación usada para darle al acero la característica inoxidable, y empleado en diversas industrias como la aeroespacial, metalmecánica, construcción y quirúrgica, entre otras. También, es un insumo de la infraestructura que soporta la transición energética.



<sup>1</sup>Desde mayo de 2015 nuestra casa matriz es South32, una compañía de minería y metales diversificada a nivel mundial que produce materias primas como bauxita, alumina, aluminio, cobre, plata, plomo, zinc, níquel, carbón metalúrgico y manganeso en sus operaciones en Australia, Sudafrica y Suramérica. También tenemos dos opciones de desarrollo en Norteamérica y varias asociaciones con exploradores junior de todo el mundo.



## HITOS RELEVANTES 2022



Cumplimos **40 años** desde que iniciamos la producción de ferróniquel

- Más de 10.000 puestos de trabajo
- \$208.000 millones en programas sociales
- \$7 billones entre impuestos y regalías pagados



Consolidamos la prórroga de nuestro contrato de aporte con el Estado colombiano hasta el año 2044.



Recibimos **dos reconocimientos nacionales por gestión en inclusión y diversidad** en torno a mujeres y comunidades vecinas

- Premio Britcham Lazos a la Sostenibilidad de la Cámara de Comercio Colombo Británica.
- Premio a la Equidad de Género 2022 de la Cámara de Comercio de Bogotá.

## Generamos oportunidades de trabajo y promovemos la inclusión y la diversidad



**2.386 trabajadores:** 956 empleados y 1.430 personas de empresas contratistas.



70% de los trabajadores son cordobeses.



17% de nuestra plantilla laboral son mujeres.



**Dos nuevas convenciones colectivas de trabajo,** firmadas en la etapa de arreglo directo.

## Desarrollamos una operación que aporta a Córdoba y al país.



**41.815 toneladas de ferroníquel producidas**, 9% por encima de 2021.



Aportamos al Estado colombiano **\$728.395 millones por conceptos de regalías e impuestos.**



**Adquirimos bienes y servicios por un valor de \$716.674 millones**, de los cuales 32% corresponde a proveedores ubicados en la región de Córdoba y la Costa Atlántica.



## Trabajamos por una operación segura, garantizando que regresamos sanos y salvos a casa cada día



Sumamos **17 paradas sin eventos registrables.**<sup>2</sup>



Mantuvimos en cero la ocurrencia de enfermedades de origen laboral.

## Trabajamos de la mano de las comunidades en su sostenibilidad



Por medio de nuestros programas sociales, hemos reducido **los indicadores de pobreza multidimensional de las personas y hogares**<sup>3</sup> en las comunidades vecinas. El porcentaje de personas que se clasifican dentro del grupo de pobreza pasó de 38,9% en el año 2015, a 32,3% en el 2019 y a 28,2% en 2022.



**Cumplimos nueve años de diálogo permanente con las comunidades**, en los cuales hemos construido y mantenido relaciones de confianza que han contribuido a la transformación positiva en el territorio.



**Las comunidades sumaron más de 1.100 hectáreas de tierras a las que han podido acceder** a través de donación y compra de predios.

<sup>3</sup> Hemos adoptado el Índice de Pobreza Multidimensional - IPM para entender el impacto de las inversiones sociales que realiza anualmente la compañía en las comunidades vecinas a nuestras operaciones. Medición realizada por un tercero bajo la misma metodología que implementa el DANE.

<sup>2</sup> Accidentes con tratamientos médicos, incapacidades y restricciones laborales.



**464 familias beneficiadas** con la producción agrícola y pecuaria.



Completamos más de 1250 viviendas intervenidas, lo que representa aproximadamente 50% de las familias de las comunidades vecinas.



En 2022 llegamos a **203 estudiantes de comunidades con becas** y auxilios educativos, 62 de ellos ya graduados.

## Cuidamos el medio ambiente



**89% del agua captada** provino de lluvias y agua subterránea.

- Solo 11% de fuentes superficiales (río Uré).



**Recirculación y reciclaje del 93% del total de agua captada** en las diferentes fuentes.



Consolidamos **nuestra red de 17 estaciones para el monitoreo permanente de material particulado.**

- 8 estaciones de monitoreo en tiempo real disponibles en [www.cerromatoso.com.co](http://www.cerromatoso.com.co)



**86.213 árboles sembrados** entre la operación central y el proyecto Queresas y Porvenir.



Más **420 personas vinculadas con nuestra gestión ambiental participativa**, referente en el sector.

## Nuestros grupos de interés

GRI 2-1, 2-6

Es nuestro compromiso seguir construyendo lazos de confianza con nuestros grupos de interés, mediante un enfoque de sostenibilidad desde el cual promovemos: la salud y seguridad de las personas; una gestión ambiental responsable; el aporte al territorio en el que operamos; y la generación de valor para la región y para el país.

## CANALES DE COMUNICACIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS

Grupo de interés	Canales de comunicación
<p><b>Comunidades vecinas a nuestra operación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Reuniones de planeación y seguimiento de acuerdos de inversión social</li> <li>◦ Canales de contacto directo (especialistas de comunidad), telefónico, correo electrónico y demás dispuestos en el marco de las acciones de gestión social que adelantamos</li> <li>◦ Eventos y visitas</li> <li>◦ Mecanismo de Quejas</li> </ul>
<p><b>Gobierno Nacional</b> (Presidencia, Ministerios, entes de control nacionales y regionales)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Contacto telefónico</li> <li>◦ Reuniones periódicas</li> <li>◦ Correspondencia física o electrónica</li> <li>◦ Eventos y visitas</li> </ul>
<p><b>Gobierno regional</b> (entidades de gobierno departamental)</p>	
<p><b>Gobierno Local</b> (municipios del sur de Córdoba)</p>	
<p><b>Organizaciones no gubernamentales, gremios y asociaciones regionales y nacionales</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Contacto telefónico</li> <li>◦ Reuniones periódicas</li> <li>◦ Correspondencia física o electrónica</li> <li>◦ Participación en actividades</li> </ul>
<p><b>Proveedores</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Contacto directo</li> <li>◦ Correos electrónicos</li> <li>◦ Contacto telefónico</li> <li>◦ Reuniones periódicas</li> </ul>
<p><b>Medios de comunicación y líderes de opinión nacionales, regionales y locales</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Contacto directo</li> <li>◦ Correos electrónicos</li> <li>◦ Contacto telefónico</li> <li>◦ Reuniones periódicas</li> <li>◦ Eventos y visitas</li> </ul>

Grupo de interés	Canales de comunicación
<p><b>Empresas vecinas</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Contacto directo</li> <li>◦ Correos electrónicos</li> <li>◦ Contacto telefónico</li> <li>◦ Correspondencia física o electrónica</li> <li>◦ Eventos y visitas</li> </ul>
<p><b>Academia</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Contacto directo</li> <li>◦ Correos electrónicos</li> <li>◦ Contacto telefónico</li> <li>◦ Eventos y visitas</li> </ul>
<p><b>Grupos de interés internos</b></p> <p>(Casa Matriz South32, empleados de Cerro Matoso y sus fundaciones, familias de los empleados, organizaciones sindicales, contratistas)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Contacto directo</li> <li>◦ Correos electrónicos</li> <li>◦ Contacto telefónico</li> <li>◦ Intranet</li> <li>◦ Capacitaciones/formación</li> <li>◦ Comités convencionales con las organizaciones sindicales</li> <li>◦ Comités internos (Copasst y Convivencia Laboral)</li> <li>◦ Reuniones periódicas, Reunión semestral informativa por parte del Presidente</li> <li>◦ Eventos y visitas</li> </ul>

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.

## Análisis de materialidad

Para el desarrollo del presente Informe de Sostenibilidad llevamos a cabo la actualización del análisis de materialidad, considerando las nuevas características y requerimientos de los Estándares GRI (versión 2021), así como los enfoques de sostenibilidad promovidos desde la estrategia de sostenibilidad de South32 y el modo en que los incorporamos en nuestras operaciones.

### Contexto institucional

Temas relevantes para Cerro Matoso S.A. según su estrategia, modelo y cultura organizacional.

#### Estrategia de sostenibilidad South32:

- Enfoque y Política de Sostenibilidad South32
- Informe de Sostenibilidad 2022 - South32
- Declaración frente a la esclavitud moderna - South32

#### Análisis documental:

- Nuestro propósito y valores
- Informe de Sostenibilidad 2021
- Noticias destacadas del año
- Encuestas evento de presentación
- Informe de Sostenibilidad 2021

## TEMAS MATERIALES

01

### Protegemos y respetamos a nuestra gente

- Salud y seguridad en el trabajo
- Espacios de trabajo diversos e incluyentes
- Fomentamos estilos de vida saludables
- Formación y desarrollo de habilidades

03

### Operamos de forma ética y responsable

- Buen gobierno corporativo y ética del negocio
- Desempeño operativo
- Transparencia fiscal
- Sostenibilidad en la cadena de suministros

05

### Abordamos el cambio climático

- Emisiones de gases efecto invernadero
- Compensaciones ambientales
- Soporte a la transición energética
- Gestión ambiental participativa

02

### Colaboramos con las comunidades locales

- Relacionamiento armónico con las comunidades vecinas
- Programas comunitarios de inclusión y diversidad
- Mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades
- Respeto por los derechos humanos

04

### Gestionamos nuestro impacto ambiental

- Cuidado del agua
- Gestión de residuos
- Calidad del aire
- Protección de la biodiversidad



## OPERAMOS DE MANERA ÉTICA Y RESPONSABLE

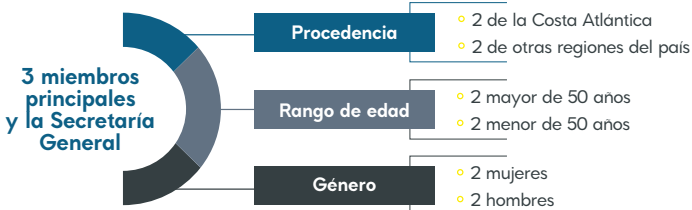
La ética, transparencia e integridad del negocio hacen parte de nuestra cultura organizacional y gestión permanente. Todas nuestras decisiones y acciones tienen como fundamento los valores corporativos que nos definen: cuidado, unidad, confianza y excelencia. Contamos con códigos, políticas y procedimientos articulados en todos los niveles de la compañía y conocidos por todos los colaboradores para garantizar en todo momento que operamos de manera ética y responsable.

## Buen gobierno corporativo

GRI 2-9, 2-11, 2-12, 2-18, 2-19





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.

### JUNTA DIRECTIVA CERRO MATOSO 2022



Los miembros de la Junta Directiva de la compañía son elegidos por periodos de 1 año (entre el 1 de abril y 31 de marzo de cada año), por lo que de forma anual la Asamblea General de Accionistas hace una evaluación de su desempeño antes de decidir si son reelegidos.

Todos los miembros actuales de la Junta son empleados de la compañía y no reciben remuneraciones adicionales a las establecidas a los cargos directivos que desempeñan. El actual presidente de la Junta también es el presidente de la compañía. Entre las funciones de la Junta se encuentran:

-  Aprobar los programas y presupuestos que el presidente prepare para cada año calendario.
-  Autorizar al representante legal de la compañía a ejecutar actos o celebrar contratos cuya cuantía exceda en cada caso del equivalente a US\$ 20M.
-  Autorizar al representante legal para decidir o transigir pleitos, demandas y reclamaciones que excedieren del equivalente a US \$1M;
-  Aprobar los informes de gestión de la administración de la compañía.





Además, la Junta recibe reportes semestrales por parte del Oficial de Cumplimiento de la compañía en los que se incluye información detallada de los procesos de debida diligencia adelantados respecto de todas las áreas, de los resultados obtenidos y demás temas relacionados.

## Gestión y supervisión de impactos

GRI 2-13

La gestión de los impactos relacionados con la operación de la compañía está a cargo del Comité de Gerencia:

### COMPOSICIÓN COMITÉ DE GERENCIA CERRO MATOSO 2022<sup>4</sup>

-  15 miembros
-  10 hombres y 5 mujeres
-  8 de la Costa Atlántica y 7 de otras regiones del país
-  6 mayores de 50 años y 9 menores de 50 años

Además, se apoya de otros comités internos para la toma de decisiones y la supervisión de la gestión en temas específicos como ambiente, tierras, contratos, legal, social, entre otros. Estos comités están conformados por gerentes y líderes cuyos cargos están relacionados de manera directa o indirecta en la toma de las decisiones de carácter ambiental, económica o social.

## Gestión de riesgos

GRI 2-12, 2-13

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

### 7 DIFERENCIADORES

**01**

Nos cercionamos conjuntamente de que todos regresamos sanos y salvos a casa

**02**

Nos relacionamos de manera significativa y creemos en nuestro propósito

**03**

Nuestras operaciones funcionan a su máximo potencial y aumentamos la rentabilidad de la inversión

**04**

Nuestras funciones están simplificadas y permiten que las operaciones desarrollen plenamente su potencial

**05**

La tecnología y la innovación mejoran radicalmente nuestro desempeño

**06**

Creemos valor a través de nuestro liderazgo ambiental y social

**07**

Optimizamos nuestro portafolio y contamos con múltiples opciones de crecimiento orientadas a los metales básicos

Además, contamos con un Comité de HSE & Riesgos conformado por el presidente, gerentes de la operación, gerente de HSE & Riesgos, líder de Seguridad y líder de Riesgos & Cumplimiento, a través del cual se monitorea mensualmente la gestión de riesgos de la compañía.

Cada riesgo material y sus controles críticos asociados cuenta con una persona responsable que se encarga de establecer los estándares de desempeño, las actividades de control y monitoreo, periódicamente evalúa su efectividad y busca alternativas de mejoramiento para asegurar la reducción del nivel de riesgo residual. Los resultados de estas evaluaciones son presentados al Comité de HSE & Riesgos, quien ofrece retroalimentación y define directrices en cuanto a los resultados reportados.

## Prevención de la corrupción y el soborno

Como parte del compromiso de South32 de actuar de manera ética, responsable y legal, operamos un programa de cumplimiento basado en el riesgo contra el soborno y la corrupción (por su sigla en inglés "ABC") aprobado por nuestro presidente, el Equipo de Gerencia y la Junta Directiva.

Mantenemos un proceso continuo de evaluación de riesgos ABC en todas nuestras operaciones por varios medios, que incluyen:



Actividades de evaluación de riesgos basadas en operaciones/funciones/procesos comerciales dirigidas por nuestro equipo de Integridad Empresarial.



Actividades de revisión de debida diligencia del equipo de Integridad Empresarial.



Revisiones de administración de primera y segunda línea, que incluyen el monitoreo planificado de muestras específicas de nuestros controles críticos ABC por parte de nuestro equipo de Integridad Empresarial.



Auditoría de tercera línea por parte de nuestro equipo de Grupo de Seguridad (auditoría interna).



Resultados de investigaciones internas de las preocupaciones planteadas a través de los canales de reporte anónimos "Speak-Up" de South32.

En 2022 no tuvimos conocimiento de ninguna acción legal iniciada, continuada o finalizada contra la compañía en el año con respecto a violaciones de las leyes anticorrupción, sanciones aplicables o lavado de activos.

## Mecanismos de denuncia – Política Speak Up

Con la política Speak Up promovemos 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. Para su operatividad contamos con el canal de denuncias, denominado Línea Ética (Ethics Point), el cual es un mecanismo neutral e independiente que recibe y da trámite a cualquier comunicación de empleados, clientes y proveedores y demás grupos de interés sobre asuntos éticos.

**Ethics Point – Línea Ética.** Reporte anónimo de conductas a través de:

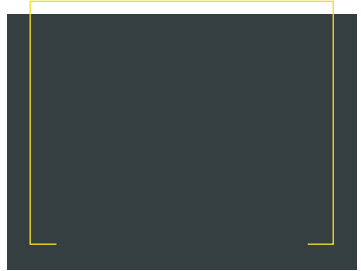
 Línea telefónica: 01 800 5190525 ó 01 800 911 0011

 Página web: <http://south32.ethicspoint.com>

Así mismo, el Comité de Convivencia Laboral recibe quejas o reportes 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.

## DESEMPEÑO ECONÓMICO Y OPERATIVO

Uno de nuestros pilares de sostenibilidad, además de la seguridad de nuestro equipo humano, la convivencia armónica con las comunidades vecinas y el cuidado del medio ambiente es lograr un desempeño económico rentable y sostenible, considerando la responsabilidad que tenemos con la región de Córdoba y el país, así como el cumplimiento de acuerdos y compromisos que tenemos con nuestros grupos de interés.



### Destacados 2022

- Logramos un mejor desempeño con la puesta en marcha de la operación en los cerros Queresas y Porvenir desde 2021, así como del proyecto OSMOC y otros proyectos de mejoramiento operacional.
- Radicamos ante la Agencia Nacional de Minería la certificación de un tercero independiente para acreditar el incremento de la capacidad de procesamiento en Planta de 3 a 4,5 millones de toneladas secas en planta y realizamos el pago pactado por las partes bajo el Contrato 051-96M, cumpliendo así con los requisitos necesarios para la consolidación de la extensión del contrato minero hasta el año 2044.

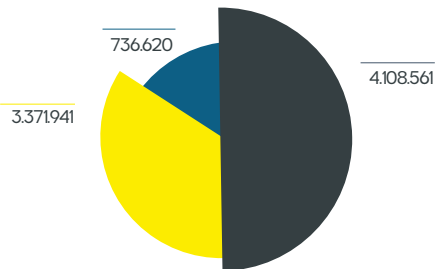
<p><b>PRECIO NÍQUEL</b></p> <p>Precio promedio (LME) USD 25.636 por tonelada</p> <p>39% más que en 2021</p>	<p><b>PRODUCCIÓN</b></p> <p>41.815 toneladas de níquel contenido en ferroníquel</p> <p>9% más que en 2021, gracias a estabilidad de las dos líneas de operación y el aporte del proyecto Queresas y Porvenir</p>	<p><b>DESTINO EXPORTACIONES</b></p> <p><b>Asia – 64%:</b> China, Corea del Sur, Japón, India, Tailandia.</p> <p><b>Europa – 33%:</b> Holanda, Italia, España, Suecia, Inglaterra, Bélgica</p> <p><b>América – 3%:</b> Estados Unidos</p>
<p><b>REGALÍAS PAGADAS</b></p> <p>COP \$465.708 millones Casi dos veces lo pagado en 2021</p>	<p><b>IMPUESTOS PAGADOS</b></p> <p>COP \$262.687 millones 15 veces más que en 2021</p>	

Al cierre de 2022 presentamos un incremento del 66% en los ingresos por ventas, en donde influyó de manera positiva el aumento en 39% del precio del níquel en el mercado internacional, junto con el aumento de la tasa de cambio representativa del mercado (TRM), así como un mayor volumen de producción y ventas con respecto a 2021.

Los resultados de producción estuvieron apalancados con el aporte de un año completo de operación del proyecto de Queresas y Porvenir, logrando aumentar en 12% la cantidad de toneladas de níquel vendidas. Al mismo tiempo, la eficacia operativa se vio impactada por los costos del mantenimiento de equipos de la planta que, por su antigüedad, requirieron mayores inversiones de capital, así como por el aumento de los costos logísticos para los suministros de la operación.

**Valor económico generado y distribuido**

- Valor económico generado
- Valor económico distribuido
- Valor económico retenido



Cifras en millones de pesos colombianos

## Valor económico generado

### Ingresos totales

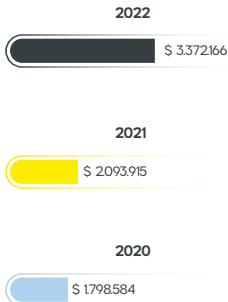


Ingreso	2022	2021	Variación
Ingresos por ventas	\$ 3.894.898	\$ 2.346.397	66%
Otros ingresos	\$ 6.890	\$ 4.531	52%
Ingresos financieros	\$ 206.773	\$ 42.271	389%
<b>Total</b>	<b>\$ 4.108.561</b>	<b>\$ 2.393.199</b>	<b>72%</b>

Cifras en millones de pesos colombianos

## Valor económico distribuido

### Ingresos totales



Costos operativos

	2022	2021	Variación
Materias primas	\$ 374.462	\$ 266.336	41%
Instalaciones y servicios	\$ 591.716	\$ 439.886	35%
Otros (depreciaciones y amortizaciones)	\$ 148.783	\$ 152.230	-2%
Gastos de administración (sin gastos de personal)	\$ 190.307	\$ 124.376	53%
Otros gastos	\$ 3.263	\$ 5.190	-37%
Gastos financieros	\$ 90.411	\$ 42.679	112%
<b>Total</b>	<b>\$ 1.398.942</b>	<b>\$ 1.030.697</b>	<b>36%</b>

Cifras en millones de pesos colombianos

Los costos operativos aumentaron 36% frente al año anterior, debido principalmente a mayores precios de la electricidad y el gas, así como de los consumibles adquiridos para la operación. Del mismo modo, los costos de las importaciones de algunos productos se vieron afectados por la volatilidad de la tasa representativa del mercado (TRM).

Salarios y beneficios a empleados

	2022	2021	Variación
Mano de obra directa	\$ 114.156	\$ 105.037	9%
Gastos de personal	\$ 112.897	\$ 63.558	78%
<b>Total</b>	<b>\$ 227.053</b>	<b>\$ 168.595</b>	<b>35%</b>

Cifras en millones de pesos colombianos

Los salarios y beneficios a empleados fueron 35% más que en 2021, debido principalmente al impacto por inflación, así como al pago del bono por la firma de las convenciones colectivas de trabajo con las organizaciones sindicales.

— ■ **Dividendos a accionistas**

	2022	2021	Variación
<b>Dividendos a accionistas</b>	\$ 1.002.538	\$ 537.159	87%

Cifras en millones de pesos colombianos

En el año se distribuyeron dividendos en dos ocasiones decretadas por la Asamblea General de Accionistas en marzo y octubre de 2022.

— ■ **Pagos al gobierno**

	2022	2021	Variación
<b>Regalías</b>	\$ 465.708	\$ 235.391	98%
<b>Impuesto de renta (a cargo)</b>	\$ 247.936	\$ 90.101	175%
<b>Gravamen a los movimientos financieros</b>	\$ 9.595	\$ 5.221	84%
<b>Impuesto predial</b>	\$ 1.457	\$ 1.329	10%
<b>Impuesto de alumbrado público</b>	\$ 1.357	\$ 1.297	5%
<b>Otros impuestos regionales y nacionales</b>	\$ 2.342	\$ 727	222%
<b>Total</b>	<b>728.395</b>	<b>334.066</b>	<b>118%</b>

Cifras en millones de pesos colombianos

Cumplimos de manera oportuna con todas nuestras obligaciones formales y sustanciales en materia de impuestos. Registramos un aumento de cerca del 120% en los pagos realizados al gobierno, asociados con los mayores ingresos y resultados de la compañía durante 2022.

— Inversiones en la comunidad

	2022	2021	Variación
Programas sociales	\$ 15.238	\$ 9.322	63%
Infraestructura	-	\$ 14.076	-100%
<b>Total</b>	<b>\$ 15.238</b>	<b>\$ 23.398</b>	<b>-35%</b>

Cifras en millones de pesos colombianos

En materia social y comunitaria realizamos inversiones por \$15.238 millones de pesos para el desarrollo de programas con beneficios directos a las comunidades vecinas a nuestra operación.

## Nuestros mayores retos

La mayor carga de impuestos a nivel nacional, competencia más fuerte en el mercado internacional y el agotamiento natural de los recursos minerales en nuestra área de operación, representan los principales retos para nuestro negocio en el corto y mediano plazo.



**Mayor carga de impuestos:** en 2022 el gobierno colombiano presentó y aprobó una reforma tributaria que incrementa la carga de impuestos sobre el sector privado y específicamente sobre el extractivo. Dentro de esta reforma, se incluyó la no deducibilidad de las regalías para el cálculo y pago del impuesto de renta, lo que tiene un excesivo impacto económico en nuestra actividad económica. Los impactos de esta reforma se empezarán a evidenciar a partir del año 2023, lo cual impactará los flujos de caja proyectados del negocio



**Mayor competencia en el mercado internacional del níquel:** las empresas de origen chino continúan expandiendo rápidamente su capacidad de producción a bajo costo de arrabio de níquel (en inglés, Nickel Pig Iron) y de ferroníquel, principalmente mediante la explotación y beneficio de depósitos de lateritas en Indonesia y Filipinas.




**Agotamiento de los recursos minerales:** explicado por el declive natural del depósito que puede impactar nuestros volúmenes de producción. Por ello, seguimos en la búsqueda de nuevos recursos minerales que nos permitan desarrollar proyectos que garanticen la continuidad de la operación y una posible diversificación del portafolio hacia el mercado de baterías eléctricas, con lo cual buscamos además soportar la transición energética que el planeta está demandando. Ante este escenario es nuestra responsabilidad mantener una posición competitiva con bajos costos de procesamiento, que permitan la continuidad de la Compañía en el largo plazo, que también se traduce en la sostenibilidad de nuestros trabajadores, familias, comunidades y región.


## COMPROMISO CON NUESTRA CADENA DE SUMINISTROS


GRI 2-13


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. En el año logramos sortear la inestabilidad de los mercados internacionales en términos de precios, logística internacional y disponibilidad de productos y materias primas, asegurando el suministro oportuno de los bienes y servicios, requeridos para la continuidad operativa y para el desarrollo del proyecto OSMOC, que contribuyó la consolidación de la prórroga de nuestro contrato minero con el Estado colombiano.

### En 2022

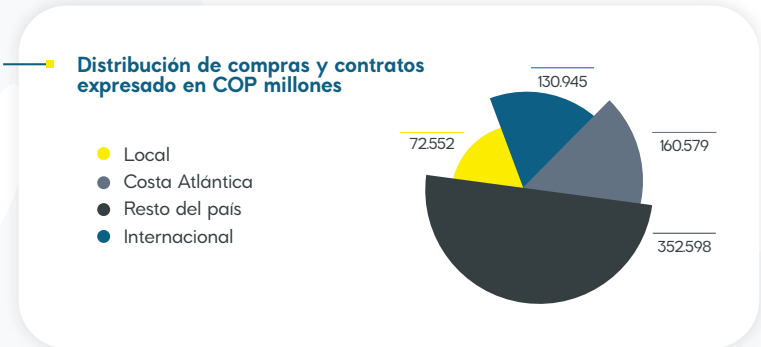
- 

Adquirimos **bienes y servicios por un valor de \$716.674 millones** (10% más que en 2021) explicado por los servicios requeridos en el proyecto OSMOC y la Parada Mayor<sup>5</sup> de la línea 1. Asimismo, en el año **gestionamos 648 proveedores**.
- 

32% de las compras realizadas en el año corresponde a proveedores ubicados en la región de Córdoba y la Costa Atlántica, correspondientes a \$233.131 millones de pesos.
- 

Solo en el ámbito local (proveedores del área de influencia directa, municipios cercanos a la operación, Montería y Sincelejo) se adquirieron bienes y contrataron servicios por \$72.552 millones, 63% más que en 2021.
- 

\$352.598 de pesos en compras a proveedores del resto del país.



<sup>5</sup> Las paradas son jornadas en las que detenemos temporalmente una parte de nuestra operación para realizar mantenimiento preventivo.



**100% de los contratos firmados con proveedores y contratistas incluyen una cláusula de cumplimiento en derechos humanos.**



**Continuamos con la realización de auditorías a nuestra cadena de suministros en derechos humanos a tres de nuestros proveedores críticos**, mediante las cuales identificamos oportunidades de mejora que se trabajan de manera conjunta en búsqueda de la excelencia en nuestra operación.

## Selección de proveedores

Los criterios de evaluación de los procesos de contratación están determinados a partir del alcance de los servicios y/o bienes a suministrar. En algunos casos se determinan criterios de carácter ambiental o social, como por ejemplo certificaciones para el tratamiento y disposición de residuos, donde se garantiza que las empresas estén avaladas para prestar ciertos servicios.

Es importante resaltar que en los pliegos de licitación o negociación para aquellos servicios que se ejecutan en las áreas operativas de Cerro Matoso, uno de los criterios de evaluación es la vinculación de personal local y del área de influencia directa de la operación que hace parte integral de los criterios de evaluación del proceso.

## Seguimiento a la gestión

Como parte de nuestro proceso de excelencia y mejora continua, realizamos el seguimiento periódico de la gestión de abastecimiento interna y externa.



**A nivel interno**, hacemos seguimiento a indicadores mensuales que miden la gestión relacionados con: ejecución en contratos, cumplimiento del plan de abastecimiento, gasto local, SRIFOT (Entregas de reservas programadas completas y a tiempo), valor del inventario, DIFOT (Entregas de proveedores completas y a tiempo), inventario excedente, gestión en tiempo de compras, órdenes automáticas, precisión de existencias.



**A nivel externo**, son realizadas auditorías tanto de South32 como de índole nacional para asegurar el cumplimiento de nuestros procedimientos y estándares.

## Seguimiento a la gestión

GRI 2-13

Continuando con la estrategia de asegurar una cadena de abastecimiento sostenible y alineada con el cumplimiento de los derechos humanos y rechazo a la esclavitud moderna. Seguimos trabajando en garantizar la vinculación de proveedores a través de la validación de aspectos de cumplimiento, HSE, regulaciones, comunidades, seguridad, ambiente, prohibición de esclavitud moderna, libertad de asociación, diversidad, entre otros.

**El 100% de los contratos firmados con proveedores y contratistas incluyen una cláusula de cumplimiento en derechos humanos.**

## Realizamos control laboral en empresas contratistas y promovemos estándares laborales por encima de la Ley para dichos empleados

GRI 407-1, 408-1, 409-1

Además de garantizar entre nuestros empleados directos que se mantengan conductas éticas y jurídicas, también buscamos que estas mismas prácticas sean aplicables por nuestros contratistas. Por ello, verificamos periódica y aleatoriamente el cumplimiento de sus deberes y compromisos laborales en materia económica, de seguridad y con enfoque en derechos humanos con especial énfasis en salud, derecho de asociación, bienestar integral, clima laboral, prohibición de trabajo forzoso y/o trabajo infantil.

En 2022 dimos continuidad a las auditorías en derechos humanos a tres empresas con contratos críticos. Las auditorías nos permiten identificar oportunidades de mejora que se trabajan de manera conjunta con los proveedores en búsqueda de la excelencia en nuestra operación. De acuerdo con las auditorías realizadas por Cerro Matoso a su cadena de proveeduría en el año 2022 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.

Como empresa no nos limitamos a realizar auditorías periódicas, sino que además contamos con un sistema de debida diligencia que permite evaluar a los proveedores antes y durante la relación comercial con Cerro Matoso, y así identificar el nivel de alineamiento que tienen con nuestros valores, políticas y estándares.

Celebramos que nuestros contratistas comparten los mismos espacios que nuestros empleados directos, que cuentan con el mismo acceso y calidad a distintos servicios que nuestros trabajadores tales como alimentación y transporte, así como acceso a elementos de protección personal. Si bien existe por legislación laboral colombiana unos mínimos de remuneración salarial, se reconocen los estándares de compensación por encima de Ley en múltiples empresas contratistas vinculadas a nuestra operación.

### — ■ **Relacionamiento con proveedores**

Hemos mantenido reuniones periódicas para evaluar de manera oportuna su desempeño, solidez financiera y riesgo de desabastecimiento, lo cual nos ha permitido establecer acciones correctivas tempranas y así asegurar la operación de Cerro Matoso.

Además, con el fin garantizar que todos lleguemos sanos y salvos a casa, se ha diseñado el sistema de trabajo de gestión de contratistas para todo South32 el cual soporta nuestro sistema de gestión de riesgos.



### Retos 2023

La alta inflación, nuevas condiciones laborales, tributarias, cambiarias y sociales son retos que afrontamos para asegurar la excelencia y continuidad de nuestro negocio. Entre los retos para 2023 destacamos:



La optimización de costos de la organización, asegurando la competitividad del producto en mercados internacionales.



Acompañamiento al 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.



Asegurar el abastecimiento de los insumos y repuestos para continuar con la operación regular de la producción del ferroníquel, mitigando el impacto de situaciones de orden público que ha impactado al país.

## COMPROMISO CON EL EQUIPO MATOSERO

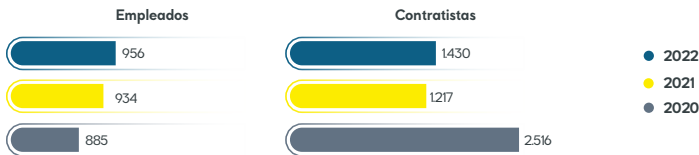
Seguimos reafirmando nuestro compromiso y gestión con la creación de oportunidades de empleo de calidad; lugares de trabajo inclusivos, diversos y seguros; el desarrollo profesional y liderazgo, independientemente del género, origen, edad, orientación sexual, condición de discapacidad, entre otros; el buen relacionamiento; y el bienestar integral de las personas que hacen parte de nuestro equipo.

### Datos empleados y contratistas 2022

GRI 407-1, 408-1, 409-1

**Para 2022 nuestro equipo de trabajo estuvo conformado por 2.386 personas: 956 empleados y 1.430 trabajadores de contratistas.**

#### Total de empleados y contratistas



En comparación con el año anterior, registramos un aumento de 2% en empleados y del 17% en trabajadores de contratistas, debido a mayores servicios requeridos en los procesos de mantenimiento y operación de la mina.

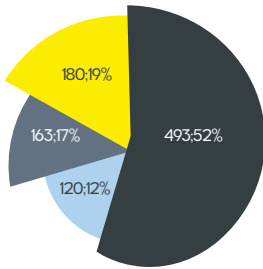
86% de empleados están vinculados con contratos a término indefinido y 14% a término definido. Por su parte, 100% de trabajadores de contratistas son vinculados con contratos de obra, para el desarrollo de actividades propias de la cadena de suministros de la operación y los procesos de soporte.

### Origen de nuestro equipo de trabajo

60% de nuestros empleados y contratistas hacen parte de las comunidades y municipios vecinos a nuestra operación<sup>6</sup>. Además, 85% de nuestro equipo de trabajo, incluyendo empleados y contratistas, proviene de la región Caribe.

<sup>6</sup> Municipios vecinos: Montelíbano, Puerto Libertador, San José de Uré y Planeta Rica. Comunidades: Torno Rojo, Centro América, La Odisea, Pueblo Flecha, Bocas de Uré, Puente Uré, La Estrella, Puerto Colombia, Consejo Comunitario de Comunidades Negras de Uré, El Almendra, Punta Verde, El Guayaba, Medio Rancho, Marañonal y Guarica.

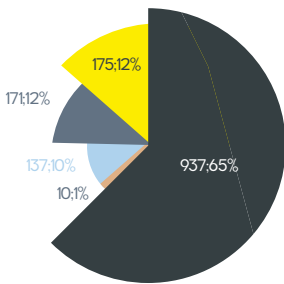
**Empleados según origen**



- Municipios vecinos y comunidades
- Resto Córdoba
- Resto Costa Atlántica
- Otras zonas del país

Cifras en millones de pesos colombianos

**Contratistas según origen**



- Municipios vecinos y comunidades
- Resto Córdoba
- Resto Costa Atlántica
- Otras zonas del país
- Extranjero

## Origen de nuestro equipo de trabajo

Desde 2016 nos declaramos como una empresa incluyente y diversa y emprendimos un camino que nos ha permitido enriquecer nuestra forma de trabajar, fomentando la equidad en el ámbito laboral, enfocados en la eliminación de sesgos y estereotipos en nuestro entorno y proporcionando espacios seguros y de desarrollo para nuestra gente. Lo anterior, convencidos de que obtenemos mejores resultados con un entorno en el que se respeta y valora la diferencia y la diversidad.

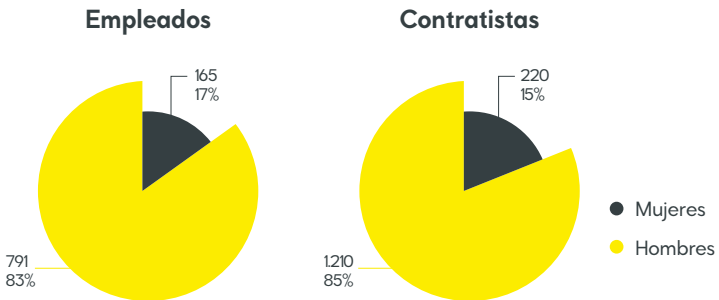
Estamos transformando nuestra cultura con un enfoque de inclusión y diversidad, donde valoramos las capacidades y los aportes individuales y los convertimos en logros de equipo sin importar el origen, el género, la orientación y/o identidad sexual, etnia, las condiciones de discapacidad, entre otros.

Cabe resaltar que en el marco de nuestro compromiso con la inclusión y la diversidad en los últimos años, hemos desarrollado iniciativas que fomentan la promoción de espacios seguros para todos con cero tolerancia a cualquier tipo de discriminación y libre de acoso laboral o violencia sexual, con participación femenina en posiciones operativas y de liderazgo; con la vinculación de personal del área de influencia directa de nuestras operaciones y con la inclusión de personas con condición de discapacidad, siendo este último frente el más reciente en nuestra empresa.

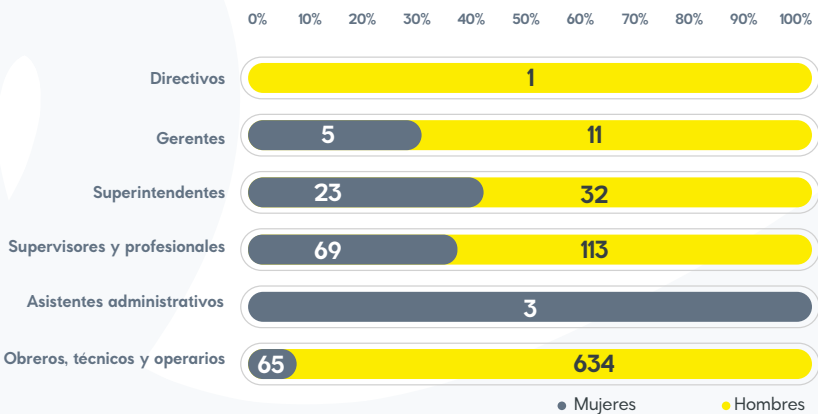
GRI 405-1

Las mujeres representan 17% de nuestro equipo de trabajo, incluyendo personal directo y contratista. En cuanto a plantilla directa, contamos con 165 mujeres, quienes continúan ganando espacios de liderazgo y operación: ellas ocupan el 31% de niveles gerenciales, el 42% de superintendencias, el 38% de puestos de supervisión y el 9% de trabajos operativos.

**Distribución de plantilla por sexo**



**Participación de las mujeres por tipo de cargo**



## ACCIONES QUE MARCAN LA DIFERENCIA

### RECONOCIMIENTO GESTIÓN INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD CON MUJERES Y COMUNIDADES VECINAS

#### Premio Britcham Lazos a la Sostenibilidad

La Cámara de Comercio Colombo Británica, jurado y votantes del público, reconocieron a Cerro Matoso como el ganador de la categoría Gestión del Talento por su proyecto: Inclusión y Diversidad, una apuesta de Cerro Matoso con sus vecinos. Con este premio se destacan las acciones que hemos llevado a cabo para promover capacidades, habilidades y conocimiento de las comunidades vecinas a la operación, aportando al cierre de brechas de formación y a la generación de oportunidades. Con este proyecto fuimos además finalistas en la categoría Gestión de Comunidades.

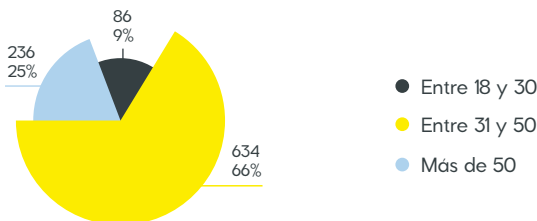
#### Premio a la Equidad de Género 2022

La Cámara de Comercio de Bogotá reconoce la valentía y excelencia de sus afiliados en diversas categorías, resaltando el aporte al desarrollo económico y social en el país. En esta oportunidad fuimos reconocido por el camino que hemos recorrido en torno a la inclusión y a la diversidad, convirtiéndonos en referente en el país en este frente.

## Relevo generacional

En nuestro equipo buscamos combinar experiencia con motivación e innovación. El relevo generacional es un proceso permanente e importante para la continuidad de nuestra operación, por lo cual contemplamos estrategias que aseguran la transferencia de conocimientos de manera eficiente y duradera, así como el acompañamiento apropiado para el personal en retiro.

#### Distribución de empleados por rango de edad



Tipo de cargo	Entre 18 y 30 años		Entre 31 y 50 años		Mayores de 51 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Directivos	-	-	-	-	1	-
Gerentes	-	-	9	5	2	-
Superintendentes o equivalentes	-	-	24	22	8	1
Supervisores y profesionales	11	22	84	45	18	2
Asistentes administrativos	-	-	-	-	-	3
Obreros, técnicos y operarios	28	25	406	39	200	1
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>47</b>	<b>523</b>	<b>111</b>	<b>229</b>	<b>7</b>

## Nuevas contrataciones y rotación de empleados

GRI 401-1

En el año registramos 82 nuevos ingresos de personal y 60 retiros, alcanzando una tasa de nuevas contrataciones de 8,6% y 7,5% de rotación. En comparación con el año anterior, para 2022 hubo menor número de retiros por pensión, así como menores requerimientos de nuevo personal dado a la estabilidad de las operaciones.

### Nuevas contrataciones por región, sexo y rango de edad

Región	Mujeres		Hombres	
	Entre 18 y 29 años	Entre 30 y 50 años	Entre 18 y 29 años	Entre 30 y 50 años
Comunidades AID	4	3	9	5
Municipios vecinos	2	10	4	2
Córdoba	-	1	4	6
Costa Atlántica	2	5	1	8
Otras regiones	3	5	1	7
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>28</b>

Retiros de empleados por región, sexo 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	1	-	2	2	-
Municipios vecinos	1	2	1	-	3	8
Córdoba	-	-	-	-	4	4
Costa Atlántica	1	1	-	1	5	8
Otras regiones	2	3	-	1	4	4
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>24</b>

## Programa de adaptación al retiro

GRI 404-2

Este programa está dirigido a los trabajadores que están próximos a pensionarse y tiene como objetivo brindar herramientas claves para prepararse, recibir y adaptarse al nuevo proceso de transición y cambio que están próximos a iniciar. Este espacio permite a los participantes y a sus parejas reconocerse, identificar emociones y sentimientos relacionados con este proceso, así como a visualizar planes y proyectos para esta nueva etapa. El proceso incluye entrevistas con el trabajador y su pareja para identificar expectativas frente a la jubilación, participación en los talleres durante tres días y medio y sesiones individuales de consultoría en temas financieros y de pensión con un experto en el tema. En 2022 participaron del programa 10 trabajadores con sus cónyuges.

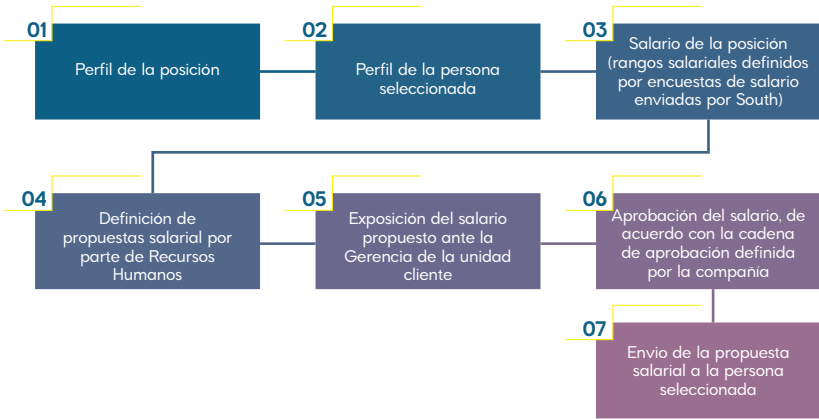


## Remuneración equitativa

GRI 2-19, 2-20, 2-21, 202-1, 405-2

EOfreecemos a nuestros trabajadores remuneraciones competitivas, basadas en principios de equidad interna y estudios de mercado a nivel nacional, así como de nuestra casa matriz, South32. Así mismo, damos cumplimiento a los esquemas de remuneración y beneficios establecidos en las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre la compañía y las organizaciones sindicales.

— ■ Proceso para determinar la remuneración de empleados



En todo momento garantizamos que hombres y mujeres reciban su remuneración de acuerdo con su rol, funciones y responsabilidades. No realizamos ninguna distinción por género, etnia o por ningún otro concepto para la asignación salarial de las personas que hacen parte de nuestro equipo de trabajo.

**Para el año 2022, el salario mínimo de entrada a la compañía superó en 2,98 veces el salario mínimo legal vigente para Colombia (SMMLV: \$1.000.000). Además, en promedio las mujeres tuvieron una retribución 7% mayor a la de los hombres.**



De otro lado, realizamos los siguientes reconocimientos financieros adicionales a los salarios y retribuciones:



Por el desempeño de la compañía en el año financiero, pagado anualmente con porcentajes diferenciales de acuerdo con el nivel de cada trabajador.



Derechos que se transforman en acciones a los dos años de haberlos recibido. De acuerdo con el nivel del trabajador, estos derechos se trasforman y pagan en dinero o se mantienen en acciones.

## Formación y desarrollo de habilidades

GRI 404-1

**En el año llevamos a cabo planes de formación y desarrollo de habilidades con un total de 22.583 horas de formación. En promedio, los hombres recibieron 21,71 horas de formación y las mujeres 33,62 horas.<sup>7</sup>**



Categoría laboral	Empleados formados		Horas de formación		Promedio de horas de formación	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Convencionados	644	57	10.937	1.320	116,98	23,15
Mandos medios	30	22	3.196	2.042	106,53	92,81
Profesionales	112	73	2.632	1.672	23,5	22,9
Gerencia	11	5	539	245	49	49
<b>Total</b>	<b>797</b>	<b>157</b>	<b>17.304</b>	<b>5.279</b>	<b>21,71</b>	<b>33,62</b>

Los planes de formación llevados a cabo abarcaron los siguientes temas: seguridad, administración y liderazgo, innovación y tecnología, operación y relacionamiento laboral.

<sup>7</sup> La diferencia de horas de formación entre hombres y mujeres se explica principalmente por programas de formación en liderazgo de mujeres en la organización, llevados a cabo en 2022. Adicionalmente, la dispersión de las horas de formación de hombres es mayor que el de las mujeres debido a que la cantidad de personas contratadas es mayor entre la población de hombres.

## Programas destacados de formación

GRI 404-2

Programa	Descripción
Plataformas hidráulicas	Certificación de operadores en plataformas hidráulicas.
Filosofía de operación	Entrenamiento integral en la filosofía de la operación del proceso RKEF, balance de masa, refinación y granulación del ferroniquel.
Eficiencia energética	Establecer los criterios energéticos más adecuados para dar respuesta a los diferentes retos que se puedan plantear en el ejercicio profesional.
Seguridad eléctrica para soldadores	Conocer las reglas de seguridad eléctrica, norma interna y estándares relacionados con diferentes tipos de soldadura.
OSMOC	Desarrollo de generalidades y conocimientos para el proyecto OSMOC en la organización.
Nueva licencia ambiental	Socialización de la nueva resolución en Cerro Matoso S. A.
Risk Factor	Continuar con la estrategia de fortalecimiento organizacional en seguridad, a través del entrenamiento de la capa operativa y contratistas, en la toma de decisiones conscientes en situaciones de riesgo y situaciones comunes.
Animales ponzoñosos	Divulgación de controles, procedimientos y referentes a animales ponzoñosos encontrados en nuestro alrededor.
Seguridad eléctrica electricistas	Conocer las reglas de seguridad eléctrica, norma interna y estándares relacionados.
Conducción VL	Requisito interno y buenas prácticas para conducción de VL.
Hablemos de relacionamiento laboral	Talleres formativos focalizados en el desarrollo de competencias de relacionamiento laboral de los supervisores.
Fundamentos de liderazgo (5 módulos)	Estos módulos presentan un lenguaje y herramientas comunes para ayudar a los líderes de primera línea a cumplir con sus principales responsabilidades y expectativas.

## Evaluaciones de desempeño

GRI 404-3

En el año llevamos a cabo evaluaciones de desempeño al 100% de nuestros colaboradores, mediante una metodología integral que considera los siguientes criterios:



**Objetivos individuales:** relacionados con KPIs de impacto directo por parte del trabajador, que pueden estar relacionados con costos, producción, seguridad, medio ambiente y gestión social.



**Objetivos de desarrollo:** relacionados con aquellas acciones que ayudan al trabajador en el desarrollo de su rol, prepararse a un rol futuro o fortalecer sus habilidades generales.



**Modelo de liderazgo:** uso de las competencias del modelo de liderazgo que hemos establecido para el cumplimiento de los objetivos.

## Relaciones de confianza con nuestro equipo



En Cerro Matoso somos conscientes de que un buen relacionamiento siempre conlleva a los mejores resultados. Esta premisa, que fue el lema de nuestro último proceso de negociación, se desprende de la cultura de buen relacionamiento que hemos implementado en los últimos siete años.

Como empresa promovemos la libertad sindical y el derecho de asociación, y trabajamos diariamente para que este sea genuinamente entendido y respetado por nuestro colectivo y empresas contratistas. Más del 70% de nuestro personal hace parte de una o varias organizaciones sindicales y se acogen a un acuerdo colectivo según les aplique. Dicho acuerdo es uno de los mejores del país y contiene beneficios únicos que van más allá de las necesidades básicas de un grupo familiar.

Uno de los mayores objetivos propuestos para el año era alcanzar un acuerdo con beneficios para todos, manteniendo la confianza y el diálogo entre las partes. Fue así como marcamos un hito en Colombia en materia de buen relacionamiento, inclusión y diversidad, consolidado en dos novedosas convenciones colectivas de trabajo<sup>8</sup> con las que promovemos el bienestar y la calidad de vida de nuestros trabajadores y sus familias, compromiso que adoptamos junto con las organizaciones sindicales.

<sup>8</sup> Con Sintramineros la firma se dio el 28 de diciembre 2022 y con Sintraccerromatoso el 11 de enero 2023. Para efectos de este reporte, al ser publicado en la segunda mitad del año 2023, se reportan ambas firmas.

Como resultado, logramos acuerdos que buscan el mejor beneficio para las personas y confirman que contamos con una de las mejores convenciones colectivas en el país. Entre estos se destacan:



Incrementos salariales por encima del IPC y beneficios que superan la media del sector en materia de educación, salud, entre otros, en medio de un entorno económico retador.



Beneficios que le apuntan a un ambiente más inclusivo y diverso, que entiende y respeta las diferencias y aporta a que contemos con personas felices con una mejor calidad de vida.



Incrementos por encima de la ley de los periodos de licencia de maternidad y paternidad, así como auxilios económicos para que las mujeres cubran los gastos de la gestión menstrual, temas claves en el frente de inclusión y diversidad, únicos en el país.



## Diálogo permanente con nuestros trabajadores

GRI 402-1

Contamos con comités convencionales con cada organización sindical donde se socializan cambios relevantes en la operación y para los trabajadores. Además, hemos establecido distintos comités enfocados en el bienestar integral de los empleados, tales como: deporte, cultura, recreación, plan de desarrollo, entre otros.

Igualmente, las unidades de negocio con sus colaboradores realizan reuniones semanales donde se tratan temas operativos, de seguridad y de interés de los respectivos grupos. Estos espacios de diálogo permiten que las personas tengan la oportunidad de presentar sus inquietudes, las cuales dependiendo de la complejidad se llevan a los equipos líderes para su resolución.

También contamos con un Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo, integrado por miembros elegidos por los trabajadores y por la empresa, así como con un Comité de Convivencia Laboral, quienes investigan los casos de posible acoso laboral de manera confidencial, y además realizan actividades para prevenir las conductas de acoso y discriminación laboral. Esto incluye la atención de problemas de relacionamiento entre los colaboradores que pudieran llegar a afectar el clima organizacional.

## Prevención de la discriminación y el acoso laboral

GRI 406-1

Como empresa garantizamos que todos y cada uno de nosotros lleguemos sanos y salvos a casa. Creamos entornos donde las personas se sientan libres de ser tal cual como son, reprochamos comportamientos que atenten contra la dignidad de las personas y reconocemos y aceptamos a las personas indistintamente y cuidamos los unos de los otros.

Esto implica, entre otras cosas, que somos cero tolerantes ante cualquier acto de discriminación o acoso laboral de parte de nuestros colaboradores, proveedores y contratistas. Por ello:



Capacitamos de manera permanente a las personas y equipos de trabajo para prevenir el acoso laboral y el acoso sexual laboral.



Contamos con canales de reporte transparentes e incluso anónimos donde la gente puede elevar sus consultas y quejas.



Tomamos decisiones oportunas en caso de que existan situaciones de acoso sexual laboral.

Igualmente, revisamos anualmente nuestra táctica preventiva de acoso sexual laboral para garantizar espacios libres de cualquier tipo de discriminación; con acciones como establecimiento de un circuito cerrado y monitoreo de seguridad, capacitación a personal de seguridad y de bienestar integral sobre prevención y atención de conductas de acoso sexual laboral, sistemas de iluminación, entre otras.

**De acuerdo con las auditorías realizadas por la compañía en el año 2022 y los reportes de la Línea Ética, no existieron casos de potencial o real con contenido discriminatorio o de acoso laboral.**

## Fomentamos el bienestar para nuestro equipo y sus familias





Nuestra estrategia de bienestar integral está enfocada en ofrecer beneficios a los trabajadores y sus familias y fomentar entre ellos estilos de vida saludables, físico y mental, que apuntan a disminuir los factores de riesgo psicosocial y propiciar la integración de las familias.

<sup>9</sup> Estos circuitos de TV y vigilancia están visibles y están acompañados de avisos sobre su existencia y funcionamiento. Así mismo las grabaciones se usan con fines exclusivamente preventivos y de monitorear el comportamiento de nuestros colaboradores y su uso está limitado a servir de soporte a la compañía para la toma de decisiones. De igual manera, se cumple con las previsiones legales en materia de protección de datos personales, en el marco de nuestra política de protección de datos personales.

## Bienestar laboral

GRI 401-2, 401-3

Ofrecemos beneficios a nuestros trabajadores que promueven el bienestar integral en el trabajo y cuidan a las personas en los momentos más significativos de sus vidas. Estos beneficios tienen cobertura para el 100% de nuestros trabajadores:

-  **Seguro de vida:** de 24 salarios para los beneficiarios del trabajador.
-  **Seguro médico:** medicina prepagada y auxilio de medicamentos para el trabajador y beneficiarios.
-  **Acciones:** derechos convertidos en acciones y redimidos en dinero.
-  **Licencia de maternidad y paternidad:** licencia de maternidad extendida (8 semanas adicionales a las de ley) y licencia de paternidad extendida (2 semanas adicionales a la ley). En 2022, 35 hombres y 8 mujeres tuvieron derecho a estas licencias, quienes se reintegraron a sus posiciones manteniendo todas sus condiciones laborales y beneficios asociados.

## Bienestar social

Esta línea de acción está enfocada en generar hábitos de vida saludable para nuestros colaboradores y sus familias, mediante la promoción de actividades culturales y sociales que integran a la gran familia Matosera a la vez que propician el bienestar y la motivación de las personas. En 2022 llevamos a cabo las siguientes actividades.

Actividad	Descripción y resultados del año
<b>Fiesta de integración del minero y su familia</b>	Fiesta tradicional para los trabajadores y sus parejas. En el año realizamos tres eventos (dos en Montelibano y uno en Planeta Rica). Aproximadamente 2000 personas participaron en estos eventos, entre trabajadores, fundaciones y familiares.
<b>Fiesta de navidad infantil y entrega de regalos</b>	Este evento nos permite compartir y disfrutar de una experiencia divertida con juegos y regalos, donde las sonrisas y los niños son los protagonistas. La fiesta de navidad infantil y entrega de regalos está dirigida a todos los hijos de trabajadores menores de 12 años y para este año se realizó en Montelibano, Bogotá y en el proyecto Queresas y Porvenir.
<b>Legión de Pioneros</b>	Reconocimiento a los trabajadores que cumplen quinquenios en la organización, resaltando su compromiso, entrega y pasión. En 2022 fueron reconocidos 217 pioneros en un evento en el que asistieron 350 personas entre trabajadores y familiares.

Actividad	Descripción y resultados del año
<p><b>Fiesta de compositores vallenatos</b></p>	<p>Espacio de integración que permitió a la familia Matosera compartir y disfrutar con el folclor vallenato. Se realizaron dos eventos, uno en Montelibano y uno en Planeta Rica con la participación de más de 500 personas.</p>
<p><b>Obra de teatro "La muerte no triunfó aquí"</b></p>	<p>Este evento de integración familiar permitió a los asistentes disfrutar de un espacio lleno de risas y diversión. Más de 300 personas asistieron al evento entre trabajadores, familiares y fundaciones.</p>

## SanaMente: programa de salud mental

El programa SanaMente brinda orientación psicológica confidencial a los trabajadores y a sus familias para el manejo de temas relacionados con la salud mental a través de servicios como la atención por psicología o psiquiatría (adulto o infantil) en modalidad presencial, tele asistencia/tele apoyo, línea de urgencias 24/7, visitas domiciliarias y atención a grupos focales y promoción de la salud.

En 2022, se registró la realización de 836 consultas psicológicas. Además, realizamos actividades de promoción para fortalecer el cuidado de la salud mental con una amplia participación de empleados y familias.



Actividad	Descripción y resultados del año
<p><b>Coloreando la vida</b></p>	<p>Con el objetivo de brindar estrategias para gestionar emociones y a la vez incentivar la creatividad de los trabajadores y sus familias por medio de la actividad de colorear, pintar y dibujar. Esta actividad se realizó en Montelibano y en Queresas y Porvenir, con una participación de 250 personas.</p>
<p><b>Respiración consciente</b></p>	<p>Se creó un espacio para aprender y manejar la respiración consciente como herramienta en el manejo de emociones. Participación de 482 personas.</p>

Actividad	Descripción y resultados del año
<p><b>Fogata familiar: manteniendo el amor y la unidad</b></p>	<p>Este espacio de reflexión y unidad convocó a más de 200 personas entre adultos, jóvenes y niños quienes compartieron, trabajaron en equipo y reflexionaron sobre el amor, el perdón y la unión familiar.</p>
<p><b>Bienestar esencial: vive saludablemente</b></p>	<p>En esta experiencia se trabajaron hábitos saludables, energía vital, autocuidado y se dieron herramientas para potenciar el bienestar integral. Actividad dirigida a los trabajadores y sus familias en Bogotá, Montelibano y en el proyecto Queresas y Porvenir. Participación de 100 personas.</p>
<p><b>Conversatorio: Mi hijo es adolescente ¿y ahora qué?</b></p>	<p>Espacio reflexivo con el objetivo de resolver dudas de los padres trabajadores frente a la etapa de desarrollo de sus hijos y compartir experiencias. Participación de 82 personas.</p>
<p><b>Campaña de prevención contra el suicidio: Esto es de todos</b></p>	<p>Nos unimos al día mundial de la prevención del suicidio, realizando durante el mes de septiembre campaña con stands informativos en diferentes espacios de la planta, fundaciones y sedes de la empresa. Además, entregamos folletos y stickers alusivos al compromiso de la prevención y se divulgaron videos informativos durante el mes.</p>
<p><b>Campaña: Día mundial de la Salud Mental</b></p>	<p>Durante el mes de octubre realizamos la campaña sobre la salud mental conmemorada desde la Organización Mundial de la Salud, mediante visitas a las unidades de negocio para informar y resolver dudas sobre la salud mental de forma lúdica y con participación de los trabajadores. Además, durante todo el mes promovimos el cuidado de la salud mental de trabajadores de Cerro Matoso, familias y empresas contratistas a través de videos y mensajes de motivación.</p>



## Entornos saludables en el trabajo: Viva Saludable

Articulados con el valor del cuidado y enfocados en el fomento de la salud física y mental de los trabajadores y sus familias, este programa se caracteriza por utilizar estrategias innovadoras para la prevención de los factores de riesgos asociados a los hábitos y estilos de vida, en especial los cardiovasculares, musculoesqueléticos y psicosociales. En 2022 nos enfocamos en continuar ofreciendo espacios para el aprovechamiento del tiempo libre y el fortalecimiento de hábitos activos y saludables, que desde años atrás hemos venido promoviendo por medio de diferentes actividades deportivas y recreativas, en las que participaron más de 1.700 personas.

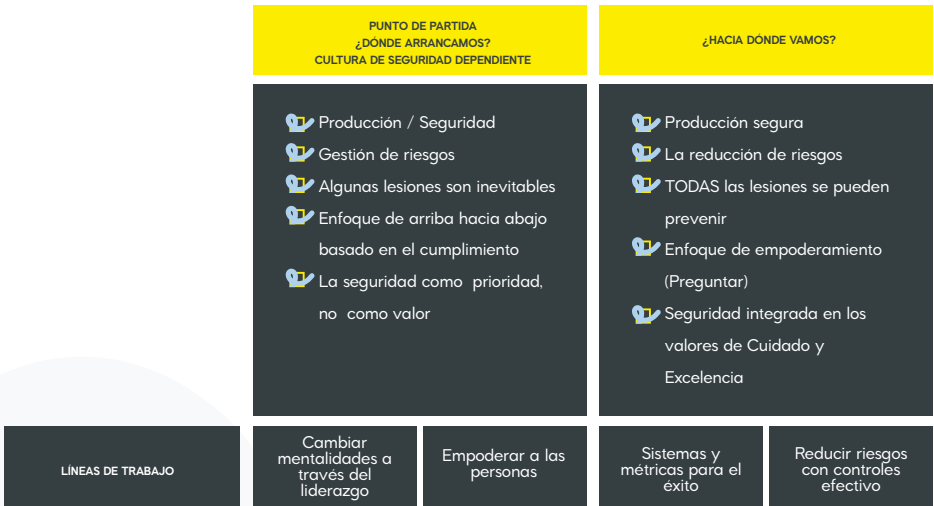
Actividades	Participantes	Asistencias	Horas
Balón chorro	110	110	110
Boot Camp	140	140	4
Cambiatón Panini	40	100	9
Clases de champeta	177	316	15
Ciclo nocturna	25	50	4
Entrenamientos de fútbol	198	1898	396
Campeonato de fútbol	158	774	334
Entrenamiento funcional	424	4.300	810
Gym Jagua	1.088	36.260	3.972
Acondicionamiento físico en medio acuático	152	907	435
Sábados de bici	40	600	60
Boot Camp Q&P	60	60	4
Carrera Extrema Q&P	80	80	4
Desafío Q&P	70	70	4
Entrenamiento funcional Q&P	17	136	162
Reto Bogotá	10	112	90
Bolos Bogotá	20	20	4

# SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

GRI 403-1, 403-8

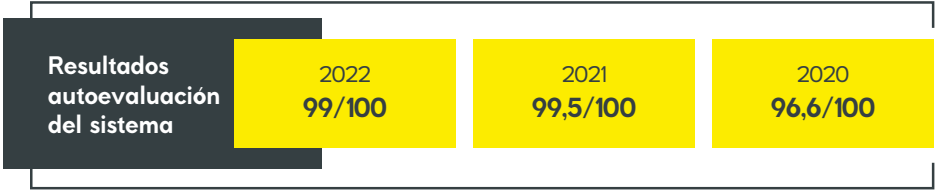
En Cerro Matoso trabajamos con la premisa que todos y cada uno de nosotros debemos garantizar que regresamos sanos y salvo a casa cada día. Para ello, promovemos una producción segura en espacios de trabajo bien diseñados, con mejoras continuas y en donde trabajamos para lograr una cultura interdependiente donde todos tenemos el compromiso de cuidarnos y cuidar a los demás, reconociendo que todos los accidentes son evitables.

En los últimos años, hemos trabajado en el programa de Mejoramiento en Seguridad con el que buscamos pasar de una cultura de seguridad dependiente a una interdependiente a través de un cambio de paradigmas y comportamientos, basado en cuatro líneas de trabajo







Contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) cuyo desarrollo se basa en la normativa nacional así como en las mejores prácticas de seguridad industrial contempladas en los estándares y lineamientos corporativos de South32. Este sistema cubre al 100% de los trabajadores directos de la Compañía, personal en misión, aprendices, asesores, consultores y contratistas que trabajan en el área controlada por la Compañía, así como en las tareas que están bajo su control y que hacen parte de nuestro proceso de producción de ferromanganeso.

En 2022 realizamos la autoevaluación del sistema basada en los requerimientos y disposiciones de la Resolución 0312 de 2019, manteniendo la calificación en el cumplimiento de los estándares mínimos requeridos con un puntaje de 99 sobre 100.






## DESTACADOS 2022

### En materia de seguridad

-  Mantuvimos en **cero los eventos de lesiones a personas** durante las paradas de mantenimiento.
-  Implementamos el **sistema de gestión de contratistas de South32** para soportar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
-  Realizamos **auditorías internas** al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como al Plan Estratégico de Seguridad Vial.
-  Atendimos la **verificación externa por parte del Ministerio de Trabajo** para validar el cumplimiento de requisitos de nuestro sistema de gestión.

### En materia de seguridad

-  Mantuvimos la **gestión del riesgo de desórdenes musculoesqueléticos** y la implementación de las estrategias del programa preventivo, desarrollando la línea base del 100% de la población trabajadora.
-  Mantuvimos los **controles operativos y brindamos entrenamientos periódicos** para gestionar los riesgos sobre la salud de las personas.
-  Realizamos la **caracterización de riesgos en la salud para el proyecto Queresas y Porvenir**, levantando el inventario de riesgos para su gestión.

## Recorriendo juntos la Ruta de la Seguridad

Hace dos años implementamos a nivel interno la Ruta de la Seguridad, basada en el empoderamiento, el liderazgo, el trabajo bien diseñado, la disciplina operativa y el mejoramiento continuo, que nos ha permitido avanzar en fortalecer nuestra cultura de seguridad y obtener resultados importantes en el 2022 como:



**Sumamos 17 paradas sin eventos registrables**. Las paradas son jornadas en las que detenemos temporalmente una parte de nuestra operación para realizar mantenimiento preventivo de las mismas. Sumamos 17 sin ningún accidente que requiera tratamiento médico o incapacidad gracias al cumplimiento de procesos y el acompañamiento de diferentes unidades de la empresa durante el desarrollo de estas jornadas.



**Tuvimos 15 eventos registrables, 6% menos que el año anterior**, relacionados principalmente con las extremidades superiores y pusimos en marcha acciones como las siguientes para evitar su ocurrencia:

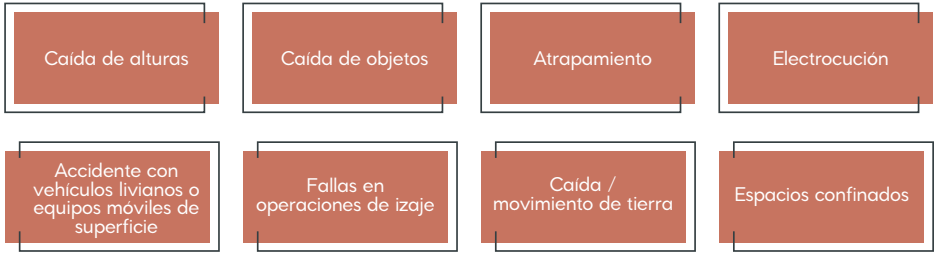
- ✓ Campañas lúdicas de prevención acompañadas de charlas en temas como: cuidado de manos, identificación de la línea de fuego y fatiga.
- ✓ Entrenamientos en identificación y reporte de peligros.
- ✓ Habilitación en sistemas de información para el registro de eventos y peligros a todos los niveles.
- ✓ Seguimiento al cierre de las acciones que surgen del proceso de investigación y socialización oportuna de lecciones aprendidas.
- ✓ 535 trabajadores participantes de programas en los que se promueven el empoderamiento en seguridad como Capitanes de Seguridad, 5 estrellas y ECO24/7.
- ✓ Compromiso visible en todos los niveles de la organización en actividades de parada "Todos en Parada" que incluye acompañamiento en campo por parte de diferente personal administrativo y operativo para la realización de observaciones y aseguramiento de controles.
- ✓ Robusta estrategia de entrenamiento en seguridad a todos los niveles de la organización (664 personas en Risk Factor; Liderando con la seguridad todos los días a equipo de gerencia y superintendencias y 685 personas en entrenamiento de identificación de peligros.)
- ✓ 130 personas fueron entrenadas en gestión de contratistas.

<sup>11</sup> Accidentes con tratamientos médicos, incapacidades y restricciones laborales.

## Indicadores de accidentalidad

GRI 403-9

### PRINCIPALES RIESGOS DE ACCIDENTALIDAD:

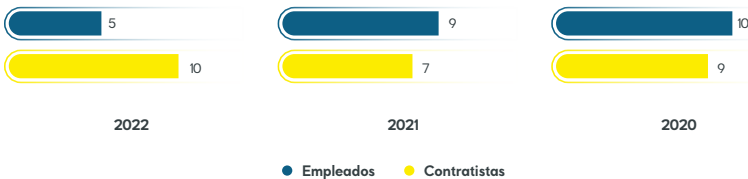


Para cada uno de los riesgos identificados contamos con estrategias integrales que nos permiten garantizar la seguridad de todas las personas en la ejecución de sus labores, incluyendo la entrega de elementos de protección personal, actividades de entrenamiento, certificaciones, supervisiones permanentes, mantenimiento de equipos, mecanismos de vigilancia y reporte, entre otros.

Como mencionamos, para 2022 se presentaron 15 eventos registrables<sup>12</sup> de lesiones relacionadas con el trabajo con una tasa de accidentalidad (TRIF<sup>13</sup>) de 2,4 para empleados (38% por debajo de 2021) y 3,0 para contratistas (11% por debajo del año anterior). Los eventos ocurridos afectaron principalmente las extremidades superiores.

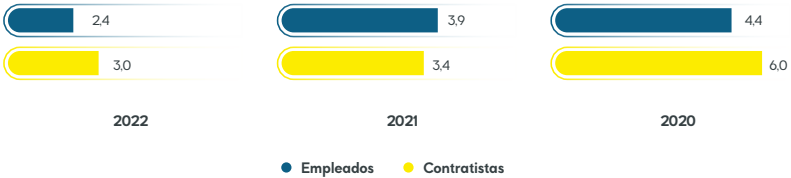


#### Total de eventos registrables



<sup>12</sup> Accidentes con tratamientos médicos, incapacidades y restricciones laborales.  
<sup>13</sup> TRIF: (Número de accidentes empleado / total de horas de exposición) \* 1000.000

**Tasa de accidentalidad (TRIF)**



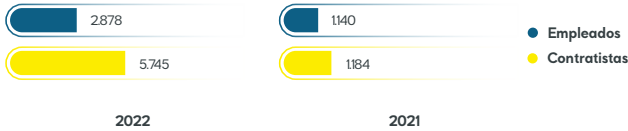
**Capacitaciones para la seguridad y salud en el trabajo**

GRI 403-5

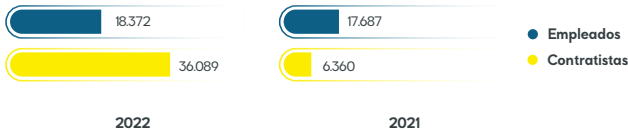
Contamos con un sistema de gestión de aprendizaje en el cual llevamos la trazabilidad de todos los entrenamientos desarrollados por cada trabajador directo o contratista (presenciales, virtuales o sincrónicos). Estos entrenamientos son determinados considerando los perfiles de cada cargo y los riesgos asociados al desarrollo de sus labores, garantizando las competencias necesarias para el desempeño óptimo de su trabajo y la prevención de accidentes en su ejecución.

**En el año ofrecimos a nuestros empleados y contratistas un total de 54.461 horas de formación en temas de seguridad y salud en el trabajo, 126% más que las reportadas en 2021.**

**Participantes en actividades de entrenamiento**



**Horas de entrenamiento**








	2022		2021	
	Empleados	Contratistas	Empleados	Contratistas
Promedio de horas de entrenamiento por participante	6,38	6,28	15,5	5,37

Las temáticas abordadas en los planes de entrenamiento fueron: trabajo seguro en alturas, observadores Eco 24/7, espacios confinados, identificación de peligros, seguridad eléctrica para electricistas, no electricistas y soldadores, seguridad física, entre otros.

## Cuidado de la salud de los trabajadores

GRI 403-3, 403-10

Atendemos de manera preventiva y diligente los riesgos de salud a los que están expuestos nuestros trabajadores, mediante el desarrollo de estrategias permanentes orientadas a vigilar los factores de riesgo en el entorno laboral, así como a cuidar la salud de las personas en el desarrollo de sus labores y a nivel general. Entre estas estrategias se destacan:

-  Sistemas de vigilancia epidemiológica (SVE) ajustadas a los factores de riesgo.
-  Valoraciones médicas y pruebas complementarias según cargos y riesgos específicos.
-  Cuestionarios para auto reportes de riesgos auditivo, musculoesquelético, respiratorio, fatiga, trabajos en altura y alergias.
-  Evaluaciones médicas ocupacionales.
-  Programa de prevención de desórdenes musculoesqueléticos.

## PRINCIPALES RIESGOS DE SALUD EN EL TRABAJO



A partir de la identificación y atención de riesgos, desde hace siete años hemos logrado mantener en cero los casos de enfermedades de origen laboral.

En 2022 los principales focos de acción para el cuidado de la salud de nuestros trabajadores fueron el desarrollo de iniciativas para el mejoramiento de estilos de vida y la gestión de riesgos específicos de salud en el trabajo, a partir de las siguientes iniciativas:



### **Mejoramiento de ergonomía en puestos de trabajo**

Realizamos la actualización del estándar técnico de puestos de trabajo y ejecutamos 120 evaluaciones de puestos de trabajo. Este diagnóstico nos permitió establecer un plan de mejoramiento ergonómico.



### **Estudio de gasto metabólico y consumo calórico**

Realizamos un análisis ergonómico del gasto metabólico a los grupos similares que requieren mayor requerimiento calórico debido a su actividad en el trabajo, a partir de la medición de la frecuencia cardíaca de acuerdo con lo establecido en la norma técnica ISO 8996:2004.



### **Proyecto para la reducción de estrés laboral**

Iniciamos el proyecto de valoración del estrés laboral, el cual tuvo su principal objetivo en el personal directivo. Para esto definimos como meta la evaluación de 67 personas en cargos directivos, logrando al cierre del año un avance del 80%.



### **Estrategias para incrementar la disponibilidad de la fuerza laboral**

Desarrollamos una mesa de salud integral con EPS y ARL con el objetivo de promover estrategias para aumentar la disponibilidad de la fuerza laboral asociada a condiciones de salud. Como resultado, realizamos un análisis de ausentismo con las unidades de negocio y elaboramos 200 fichas de pronóstico funcional para la unidad de mina y mantenimiento.



### **Acompañamiento y seguimiento a gestión de riesgos de salud**

Ejecutamos y analizamos 1390 muestras de agentes químicos y físicos como parte de la revaluación de las potenciales exposiciones a los diferentes agentes de riesgos.

Actualizamos la información cualitativa y cuantitativa del perfil de riesgos para la operación central de Cerro Matoso, así como la caracterización del sitio de Queresas y Porvenir, identificando el inventario de riesgos para la salud que ameritan gestión.

Realizamos una revisión más profunda de los riesgos específicos del monóxido de carbono y del estrés térmico, actualizando la plataforma de gestión documental y socializando con dueños de controles críticos. Además, brindamos soporte en el análisis de riesgo y revisión de controles para la reparación del horno FC01.

Para el resto de los riesgos de salud, la gestión estuvo enfocada en mantener los controles operativos y brindar entrenamiento a los dueños de los controles críticos para el mantenimiento de estos. También llevamos a cabo proyectos preventivos encaminados a mejorar las condiciones de las áreas de trabajo en la operación.

## Atención médica a través de la IPS Fundación Panzenú

GRI 403-6

Mediante la IPS Fundación Panzenú prestamos servicios de salud para los trabajadores, contratistas y comunidades vecinas a la operación.

### SEDES Y SERVICIOS FUNDACIÓN PANZENÚ

Clinica Mina	Sede Betanzí	Sede FEM-Jagua
<ul style="list-style-type: none"> <li>Servicios de urgencias y salud ocupacional</li> <li>Atención para los trabajadores, contratistas y personas residentes en las comunidades vecinas a la operación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Servicios médicos generales y especializados de baja y media complejidad ambulatoria</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Servicios de enfermería y promoción / mantenimiento de la salud</li> </ul>

## Servicios asistenciales

Mantuvimos la prestación de servicios de salud a nuestros trabajadores y sus familias con los siguientes volúmenes de atención durante el año:

26.673 atenciones  
médicas generales

11.582 consultas de  
especialistas





7.329 consultas de  
salud oral

2.821 estudios  
radiológicos básicos

67.366 pruebas de  
laboratorio clínico

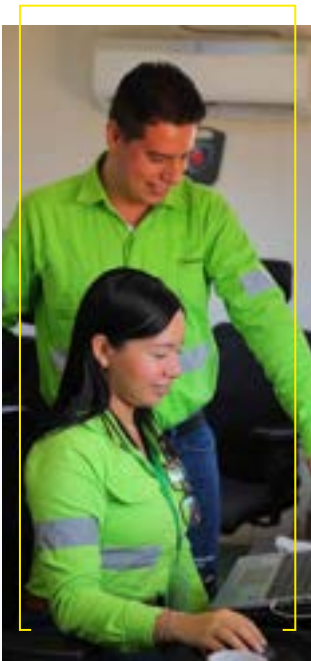
8.579 terapias físicas

Todos los programas de promoción y mantenimiento de la salud de nuestros trabajadores mantienen resultados superiores a los referentes nacionales:

-  Más del 90% de los hipertensos están controlados
-  Más del 80% de los diabéticos están controlados
-  Cumplimiento de vacunación superior al 98%
-  Cero incidencias de cáncer de cuello uterino









En cuanto a servicios para las comunidades vecinas a la operación, en el año se atendieron de manera voluntaria y gratuita, 1195 consultas en la clínica mina, y en la última brigada de salud del año se atendieron 441 pacientes y se generaron 97 remisiones a especialistas



## Nuestros retos

### En materia de seguridad

-  Continuar con la implementación del programa de mejoramiento en seguridad, enfocado en liderazgo y empoderamiento.
-  Implementar programa de mejoramiento de seguridad vial en asocio con entidades locales.
-  Completar las fases del programa “Liderando desde la seguridad todos los días” para los niveles de supervisión.
-  Completar la implementación del programa de Auditorías RUC por el Consejo Colombiano de Seguridad.
-  Desarrollar el modelo conductual de liderazgo en seguridad y programa de acompañamiento a la supervisión.
-  Avanzar en la implementación de analítica de datos para mejorar nuestra gestión de seguridad.

## APORTAMOS AL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS COMUNIDADES

Mantenemos una relación cercana y constructiva, basada en el diálogo transparente y el respeto de los derechos humanos, con las comunidades vecinas a nuestra operación. En 2022 cumplimos nueve años de diálogo y operaciones continuas sin bloqueos, en los cuales hemos demostrado que comunidades y empresas pueden habitar armónicamente en el territorio.



Las comunidades con las que nos relacionamos

### Operación central Cerro Matoso (Puerto Libertador y San José de Uré)

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

Torno Rojo, Centro América, La Odisea, Pueblo Flecha, Bocas de Uré, Puente Uré, La Estrella, Puerto Colombia, Consejo Comunitario de Comunidades Negras de Uré.

### Proyecto Queresas y Porvenir (Planeta Rica)





- 3 parcialidades indígenas zenú
- 6 Juntas de Acción Comunal
- 1 comunidad afrocolombiana

El Almendro, Punta Verde, El Guayabo, Medio Rancho, Marañonal y Guarica.

## DESTACADOS 2022



Se ha evidenciado a través del Índice de Pobreza Multidimensional, que las comunidades vecinas a la operación central han reducido sus niveles de pobreza y privaciones de una forma más acelerada, resultado al que ha contribuido el desarrollo de los programas sociales ejecutados con la empresa.

-  Las comunidades han accedido a más de 1.100 hectáreas de tierras de propiedad colectiva.
-  Completamos más de 1.250 viviendas intervenidas, beneficiando a aproximadamente el 50% de las familias de las comunidades vecinas.
-  Ejecución de programas sociales en las comunidades vecinas al proyecto Queresas y Porvenir en Planeta Rica, como parte de los acuerdos pactados.
-  Realizamos la actualización de la evaluación de riesgos e impactos en derechos humanos para el 100% de nuestras operaciones.

**Joaquín Rojas**

Líder indígena zenú de la comunidad de Centro América.

"Si se puede trabajar mancomunadamente con las empresas. En 2013 comenzamos un proyecto comunidad y Cerro Matoso y hemos visto que se ha convertido en un ejemplo nacional y mundial. Tuvimos tropiezos, pero se llegó al momento en el que el diálogo es lo principal para comenzar a formar amistad y solucionar situaciones que se presentan; pensamos diferente, pero podemos convivir. Las comunidades, indígenas, afro y campesinas están contentas porque se nos ha mejorado la calidad de vida y hay un diálogo permanente".

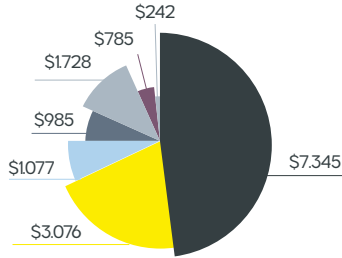
## Realizamos inversiones sociales de impacto

En 2022 invertimos \$15.238 millones en el desarrollo de proyectos sociales con los que buscamos aportar al bienestar y desarrollo de las comunidades, a la vez de fortalecer lazos de confianza y trabajo conjunto con estas, así como las autoridades locales, generando alianzas para un mayor impacto positivo en la región.



**Inversión social 2022**

- Vivienda
- Tierras
- Proyectos productivos
- Educación
- Fortalecimiento
- Casa indígena
- Agua potable



Cifras en millones de pesos colombianos

**Líneas de acción de nuestra inversión social**

**Compra y donación de tierras**

Con estas iniciativas, las comunidades han podido acceder a tierras colectivas adquiridas con recursos de los acuerdos de consulta previa e inversión voluntaria, donde buscan desarrollar proyectos y fortalecerse como comunidad. En 2022 las comunidades vecinas a nuestra operación completaron 1100 hectáreas de tierras, las entregadas este año fueron así:



**El Consejo Comunitario de Comunidades Negras de Uré accedió a 115 hectáreas de tierras**, las cuales fueron seleccionadas y adquiridas por la comunidad como parte del cumplimiento de acuerdos de consulta previa.



A través de este programa **el Cabildo Marañonal, la JAC Punta Verde, JAC Guarica y Cabildo Punta Verde y Medio Rancho han podido comprar 31 hectáreas de tierra** destinadas a infraestructura y proyectos colectivos que beneficiarán a estas comunidades vecinas al proyecto de Queresas y Porvenir.

**Edison Padilla**

Gobernador del Cabildo Indígena El Redentor de Marañonal

"Ha sido un proyecto muy bonito; el fin de nosotros es el progreso de las comunidades; aprovechar esta empresa que llega aquí para el desarrollo de todos los habitantes de esta zona. Había una necesidad muy grande y es que nosotros no contábamos con un predio en donde desarrollar las actividades agrícolas; son 269 hectáreas y lo tenemos organizado con el propósito que sean para proyectos productivos, así como una finca ecoturística. Cerro Matoso tiene su Fundación con un equipo profesional en el área que uno necesita y ellos dan asesoría y nos la brindan gratuitamente; esa es la ventaja que tenemos y queremos aprovecharla."

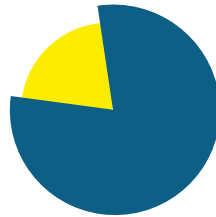
## Construcción y mejoramiento de viviendas

Buscando contribuir al mejoramiento del déficit de vivienda cualitativa de la región, las comunidades, de acuerdo con sus necesidades, priorizan y gestionan proyectos orientados a la construcción de vivienda nueva o al mejoramiento de estas. gracias al trabajo realizado en los últimos años, completamos más de 1.250 viviendas intervenidas, cifra que logramos alcanzar con las entregadas en 2022, lo que representa aproximadamente 50% de las familias de las comunidades vecinas tanto a la operación central y más recientemente a las del proyecto de Queresas y Porvenir.

Específicamente en el año, a través de la articulación de acciones entre la empresa, las comunidades y la Fundación Cerro Matoso, avanzamos en la intervención de 387 viviendas rurales de San José de Uré, Puerto Libertador y Planeta Rica, aportando así a mejorar las condiciones de habitabilidad en la zona.

### Viviendas intervenidas por ubicación

- Proyecto Queresas y Porvenir, 84
- Operación principal, 303



**58 nuevas viviendas** para las comunidades de Torno Rojo, Centro América, La Estrella, Puerto Colombia y Boca de Uré.



**329 mejoramientos de viviendas** para las comunidades de Bocas de Uré, La Odisea, Centro América, Puente Uré, Pueblo Flecha, El Almendro, Medio Rancho y Punta Verde.

**Angélica Sánchez**

Cabildo indígena Bocas de Uré

"Esta casa significa todo, mejoró mi calidad de vida y la de mi familia, antes vivíamos en un lugar muy pequeño y ahora me siento bien y mis hijas se sienten bien y estoy feliz y contenta".



## Apuesta por la educación

Con el fin de transformar vidas, mejorando las oportunidades futuras de los jóvenes en cuanto a empleabilidad, así como su capacidad de emprendimiento y liderazgo en la región, de la mano de las comunidades hemos apostado al programa de educación, promoviendo el acceso a carreras profesionales, tecnológicas y técnicas que contribuyen a la formación de conocimientos y competencias. El programa de becas ha permitido motivar cada vez a más estudiantes, para continuar su proceso educativo, brindándoles una oportunidad única de acceder a recursos y herramientas para adaptarse a los retos de la sociedad, manteniendo la sensibilidad y el compromiso de aportar al bienestar de sus respectivas familias y comunidades.

En 2022 llegamos a 203 estudiantes de comunidades con becas y auxilios educativos, 62 de ellos ya graduados.



14 jóvenes ingresaron al programa de becas como nuevos beneficiarios del programa de estudios de educación superior.

- La JAC El Guayabo priorizó los primeros tres jóvenes beneficiarios del programa de becas en el proyecto Queresas y Porvenir



8 jóvenes graduados (5 profesionales, 2 tecnólogos y 1 técnico).

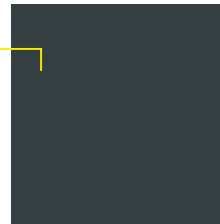


Como parte del beneficio entregado a los becados, brindamos acompañamiento académico y psicológico para que así puedan afrontar las diferentes situaciones a las que se enfrentan en su proceso de formación.

**Erika Marcelo**

de la Junta de Acción Comunal de Bocas de Uré

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



## Proyectos productivos



Promovemos de la mano de las comunidades el desarrollo de proyectos productivos, que, aprovechando el conocimiento tradicional, la vocación agropecuaria de la región y las tierras a las que tienen acceso, buscan contribuir con su seguridad alimentaria y la generación de ingresos sostenibles para las familias.

Este programa involucra la asistencia técnica permanente brindada por la Fundación Cerro Matoso, así como las gestiones ante organizaciones y entidades especializadas en diversas líneas productivas, de manera que cada comunidad, a partir de sus potencialidades, tenga la posibilidad de considerar nuevas oportunidades y alternativas de negocios, que les permitan aprovechar brechas del mercado y optimizar la producción a través de mejores prácticas y avances tecnológicos disponibles.

En 2022:



**Acompañamiento y fortalecimiento de 42 proyectos productivos**, 9 con vocación agrícola y 33 proyectos pecuarios.



**464 familias beneficiadas** con la producción agrícola y pecuaria.



**142 toneladas de alimentos producidos** entre carne de res, cerdo, pollos, huevos y pescado, además de cosechas de arroz, yuca, ñame, plátano y limón criollo.



**100 toneladas de productos destinados a la comercialización, por un valor de \$372 millones.**



Las comunidades de Marañoal, Punta Verde, El Almendro y Medio Rancho implementaron los ciclos productivos iniciales liderados por las familias vecinas de la operación de Queresas y Porvenir.

### Sixta Camaño

Consejo Comunitario de Comunidades Negras de Uré

“Tenemos un cultivo de arroz y con esta cosecha tuvimos la primera experiencia de cultivar en nuestra comunidad. Una parte de este producto es para la alimentación de las familias y otra para comercializar, para seguir cultivando, para no quedarnos, si no, para seguir adelante. Estamos muy agradecidos con Cerro Matoso por su presencia y por su apoyo”.

## Fortalecimiento organizativo y cultural

Para Cerro Matoso, el fortalecer la autonomía y capacidad de autogestión de las comunidades vecinas es un propósito fundamental, que a su vez, se convierte en el habilitador de todos los programas de gestión social y del enfoque colaborativo que su ejecución exige para asegurar impactos positivos y de largo plazo en nuestro entorno. En este sentido, este programa está orientado al fortalecimiento de las organizaciones comunitarias (étnicas y no étnicas) de acuerdo con sus usos, costumbres y cosmovisión, procurando asegurar herramientas tangibles e intangibles para la promoción de su desarrollo.

En 2022 llevamos a cabo diversos proyectos para aportar a este fin:

- 3 proyectos de fortalecimiento de capacidades diseñados y desarrollados considerando las condiciones particulares de cada tipo de organización: i) actualización en el régimen legal y gestión de proyectos comunitarios dirigido a 12 Juntas de Acción Comunal; ii) fortalecimiento organizativo y cultural dirigido a 6 comunidades indígenas Zenú y iii) memorias bioculturales, gobernanza y construcción del tejido social dirigido a 2 comunidades afrodescendientes.
- 6 iniciativas identificadas por comunidades vecinas a la operación principal, orientadas al fortalecimiento del patrimonio cultural incluyendo elementos como la lengua de las comunidades indígenas Zenú, expresiones culturales afrodescendientes, guardia indígena, derechos territoriales indígenas, siembra y aprovechamiento de caña flecha.
- 3 proyectos ejecutados para garantizar la dotación de implementos de oficina y herramientas necesarias para la gestión comunitaria de proyectos.
- Se adelantó además la construcción de 2 casas indígenas, correspondientes al cabildo Torno Rojo y cabildo Guacarí- La Odisea, así como adecuaciones a las sedes de 2 Juntas de Acción Comunal en las comunidades de La Odisea y Centro América, y de dos parques de las comunidades de Medio Rancho y Marañonal.

**José Gabriel Mestra Madera**

Presidente de la Junta de Acción Comunal de Torno Rojo

"Agradecemos mucho a Cerro Matoso por el fortalecimiento que hemos recibido en la comunidad, anteriormente nunca habíamos recibido una capacitación en estos temas, que nos han permitido gestionar y saber cómo adquirir beneficios para todos, en nuestro caso logramos formalizar correctamente funciones como junta directiva y de esta forma participar en diferentes proyectos con el Ministerio de Interior como es el caso de dotación y hojitas verdes".

**Edwin Samuel Negrete**

Gobernador indígena del cabildo Guacari- La Odisea (vigencia 2022).

Comunidad, esto lo hemos logrado en el marco de nuestra lucha y nuestro diálogo permanente, entre empresa y comunidad; aquí se ve reflejado esto. Gracias a todos por este esfuerzo; gracias al recorrido que se hizo ya tenemos nuestra casa tradicional indígena, cumplimos acuerdos de parte y parte”.

## Impacto de nuestras inversiones

Con el objetivo de precisar el impacto de los programas sociales concertados y desarrollados durante los últimos años, así mismo, validar los aportes generados en el mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades locales, desde 2015 hemos adoptado la medición cada tres años del Índice de Pobreza Multidimensional -IPM, ejecutado por la consultora EcoAnalítica, el cual contempla cinco dimensiones básicas del bienestar: educación, infancia y juventud, empleo, salud y vivienda.

De esta manera, el IPM refleja las diferentes carencias o privaciones que enfrentan las personas y hogares, y brinda información valiosa para la priorización y toma de decisiones que facilite el cierre de brechas en las dimensiones evaluadas. La medida del índice establece que al acercarse a 100% la situación general del hogar o la persona 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<sup>14</sup>.

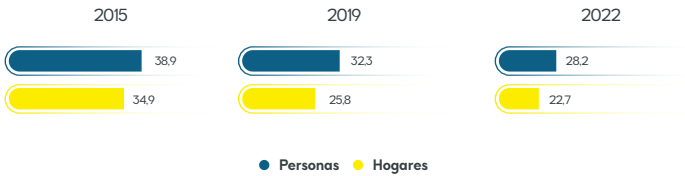
**La última medición del IPM realizada en 2022 demuestra que las comunidades vecinas a nuestra operación central han venido reduciendo más rápidamente sus índices de pobreza multidimensional, pasando de un indicador general de 38,9% en 2015 a 28,2% en 2022.**

**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.**



<sup>14</sup> 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).

**Evolución IPM Comunidades Cerro Matoso\***



\*Según medición realizada por EcoAnalítica en 2022

**Porcentaje de personas pobres - Multidimensional  
Comparación con mediciones oficiales del DANE -IPM 2021**



Estos resultados permiten inferir que los programas que vienen ejecutándose de manera conjunta entre las comunidades y Cerro Matoso si están influyendo positivamente en el mejoramiento de la calidad de vida de la población y los hogares de nuestras áreas de influencia; bajando los índices de pobreza.

Esta medición 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, Guacarí - 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.

## Programa de apoyo a la capacidad institucional

Fortalecer la capacidad institucional de los organismos y entidades de administración territorial a través de capacitaciones, constituye uno de los retos significativos para generar estrategias que contribuyan al mejoramiento de su gestión y el cumplimiento de metas de los diferentes planes y proyectos que concretan la misión de estas instituciones locales con respecto a las comunidades presentes en su jurisdicción, fortaleciendo la toma informada de decisiones y el direccionamiento estratégico en el sector público.

Considerando la seguridad como uno de los principales valores para Cerro Matoso y la presencia de nuestra operación en las vías del departamento de Córdoba como una oportunidad para aportar como actores viales en el territorio, realizamos en conjunto con el Consejo Colombiano de Seguridad y la Agencia Nacional de Seguridad Vial, una jornada de capacitación denominada “Deberes y responsabilidad de los actores viales”, en la cual participaron funcionarios públicos de las alcaldías de Planeta Rica, Buenavista, Montelíbano, Pueblo Nuevo, Sahagún, San Jose de Uré y Puerto Libertador.

## Diálogo respetuoso entre empresa y comunidades

Los canales de diálogo y relacionamiento con las comunidades permanecen siempre abiertos y disponibles, para mantener y fortalecer relaciones armónicas y de confianza que faciliten el desarrollo de nuestras operaciones, junto con el desarrollo y bienestar comunitario.

Como parte de estos canales se han instituido los comités de ejecución de seguimiento a los acuerdos de consulta previa con las comunidades étnicas y los acuerdos de inversión voluntaria con comunidades no étnicas, los cuales son adelantados de manera periódica (cada 3 -4 meses) con la participación de la empresa y los miembros de cada organización comunitaria. El propósito de estas reuniones incluye brindar información actualizada sobre la empresa y el cumplimiento de las licencias ambientales, así como realizar la planificación y monitoreo permanente del estado de ejecución de los planes de inversión anuales, verificando de forma conjunta la totalidad de programas y proyectos sociales y ambientales concertados y priorizados.

De otro lado, durante los meses de julio para el proyecto de Queresas y Porvenir y septiembre para la operación principal, la Dirección de la Autoridad Nacional de Consulta Previa (DANCP) del Ministerio del Interior, convocó y lideró la ejecución de las sesiones del Comité de Seguimiento previstas para los doce (12) acuerdos de consulta previa protocolizados a la fecha. Estos escenarios permiten verificar el estado de avance en el cumplimiento de acuerdos, con la participación de entidades garantes del Gobierno, la empresa y las comunidades.

## Atención de inquietudes y quejas

En Cerro Matoso promovemos permanentemente el diálogo como la mejor herramienta para resolver de manera inmediata cualquier inquietud, queja o solicitud, previniendo así situaciones no deseadas dentro de nuestro relacionamiento con los diferentes grupos de interés. Es así como 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. En el caso que se presente una queja, cualquier persona dispone de los siguientes canales para dar a conocer la situación a la empresa:

- Especialista de comunidad asignado(a)
- Oficinas de Cerro Matoso
- Durante reuniones comunitarias
- Correo electrónico: [cmsaquejasdelacomunidad@south32.net](mailto:cmsaquejasdelacomunidad@south32.net)
- Ante cualquier representante de Cerro Matoso o de la Fundación Cerro Matoso

En el 2022 recibimos un total de nueve quejas, cinco provenientes de comunidades aledañas a la operación principal y cuatro adicionales relacionadas con el proyecto de Queresas y Porvenir:



100% de los eventos reportados fueron registrados e iniciaron el respectivo proceso de investigación, de acuerdo con el procedimiento establecido para el mecanismo de quejas.



5 de los casos culminaron la investigación y los resultados respectivos fueron comunicados a las comunidades, mientras que para los 4 casos restantes ha sido necesario implementar planes de acción más extensos cuyo avance igualmente se ha venido informando periódicamente a quienes interpusieron la queja.



De las 5 quejas que culminaron su investigación, 4 casos se han cerrado satisfactoriamente, mientras que para uno de los eventos, la comunidad manifestó su desacuerdo por lo que se mantiene abierta y ha requerido la definición de acciones adicionales de verificación para subsanar las inquietudes de la comunidad.

Es preciso resaltar que nuestro mecanismo de quejas y los canales disponibles para informar cualquier inquietud de la comunidad, son ampliamente divulgado en las comunidades durante las reuniones periódicas realizadas cada 3 – 4 meses con cada una de 25 organizaciones comunitarias, así como en las reuniones anuales adelantadas con propietarios de predios y con las autoridades de los municipios de Puerto Libertador, San José de Uré, Montelíbano y Planeta Rica, con el objetivo de identificar por este medio oportunidades de mejora en los procesos de la empresa y recibir retroalimentación de los diferentes grupos de interés. De esta manera seguimos construyendo confianza en el territorio y relaciones armónicas para el beneficio de todos.

## Respeto por los derechos humanos

GRI 412-1, 412-2

En 2022 realizamos, con el apoyo de un tercero independiente, una actualización de nuestra evaluación de riesgos e impactos (incluyendo reales, percibidos y potenciales) en derechos humanos (DDHH), así como la actualización del análisis de brechas y buenas prácticas de la gestión con base en estándares internacionales. En esta evaluación se incluyó una revisión de nuestras políticas, cultura organizacional, el enfoque para fortalecer la seguridad y salud ocupacional, la evaluación del desempeño de los contratistas y proveedores, entrenamientos, y las medidas y controles implementados para la gestión del impacto ambiental y social.

Como resultado de esta evaluación, se identificaron riesgos y oportunidades de mejora relacionados con derechos asociados a la seguridad (por la presencia de grupos armados ilegales que se encuentran en el territorio), derechos de los pueblos indígenas y tribales, medio ambiente sano, estándar adecuado de vida, trabajo y acceso a la información y a la participación. Durante la evaluación, se realizaron entrevistas independientes y sesiones de grupos focales con los grupos de interés, incluido comunidades, empleados, contratistas y proveedores. Además, se desarrollaron recomendaciones para abordar los problemas identificados a través de una serie de seis talleres.



Por otra parte, con el fin de cumplir con nuestro deber y compromiso de respetar los derechos humanos y dar seguimiento al proceso de mejoramiento continuo, realizamos la actualización del análisis de brechas en DDHH para establecer si la gestión actual y los cambios organizacionales adoptados cumplen con los estándares internacionales en esta materia.

Como resultado obtuvimos un diagnóstico cualitativo y cuantitativo de brechas en DDHH, que facilitará la implementación de planes de acción y su seguimiento posterior. Lo anterior, también nos ha permitido valorarnos claramente respecto a los estándares vigentes y de mayor reconocimiento en asuntos de empresas y DDHH, así como aquellos propios del sector minero.

Teniendo en cuenta nuestra actividad económica, en este diagnóstico de brechas en DDHH se hizo especial énfasis en distintos procesos organizacionales de relevancia tales como la gestión de: la debida diligencia (incluidos los temas de gestión ambiental y relacionamiento con comunidades);

trabajo decente; seguridad física de la operación (cadena de suministro, proveedores y contratistas).

Con los resultados de esta actualización, tanto de la evaluación de riesgos e impactos y del análisis de brechas, estamos trabajando en la consolidación de una ruta de trabajo que nos permita seguir avanzando en la incorporación del compromiso con el respeto de los derechos humanos en nuestra operación.

## Seguridad y derechos humanos

GRI 410-1

En el año el 100% del personal de la empresa contratista de seguridad privada recibió capacitación y formación en principios voluntarios en seguridad y derechos humanos, incorporando en sus procesos la sensibilidad necesaria como primer contacto con las comunidades, colaboradores, proveedores y otros grupos de interés.

Igualmente logramos un apoyo del personal de la fuerza pública que opera en las cercanías de la compañía para que el objetivo general se cumpla en este campo tan importante de la operación minera, lo cual se ve reflejado en el resultado obtenido de cero reclamaciones o quejas presentadas por faltas contempladas en los DDHH por parte de los trabajadores de la empresa de seguridad privada y el derecho internacional humanitario (DIH) por parte de los miembros de la fuerza pública.

## Retos 2023



Implementar el plan de trabajo resultante de la evaluación de riesgos e impactos en derechos humanos.



Definir una estrategia para el desarrollo de procesos de proveeduría con las comunidades locales.



Continuar los procesos de generación de capacidades para cerrar brechas en la ejecución de los planes de inversión acordado con las 25 comunidades.



Fortalecer las actividades para la promoción de la seguridad vial en zonas de operación de Cerro Matoso.

## CUIDAMOS EL MEDIO AMBIENTE

Trabajamos en el desarrollo de una operación responsable con el medio ambiente, trabajadores y vecinos, donde contamos con medidas de manejo para prevenir, mitigar y compensar los impactos que pueda generar nuestra actividad. En esta labor, la gestión ambiental participativa con las comunidades vecinas a nuestra operación es un elemento diferenciador de nuestro actuar con el que buscamos fortalecer las relaciones con las comunidades, evidenciar la transparencia de nuestra gestión y sumar esfuerzos de diferentes grupos de interés para la protección del medio ambiente en la región.

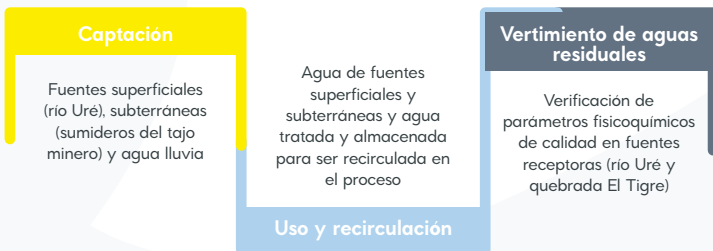


### El agua es un recurso valioso en Cerro Matoso

El agua es transversal a todos nuestros procesos por lo que integramos la gestión de este recurso en nuestra estrategia corporativa con dos enfoques principales; el primero, es la administración del agua como un insumo para la operación, teniendo en cuenta cómo se planifica, usa y potencializa; y el segundo, cómo aportamos a la protección de cuencas para la producción de agua.

En 2022, captamos 4.011.5 ML de agua, 66% más que el año anterior, como consecuencia de las temporadas secas que se presentaron en el año, lo cual generó una mayor demanda de este recurso. Es importante destacar que la mayoría de agua captada (58%) corresponde a agua que recolectamos y aprovechamos directamente de las lluvias para nuestros procesos; el 31% corresponde a fuentes subterráneas y solo el 11% a captación de fuentes superficiales (río Uré). Del total del agua captada en el 2022 de estas tres fuentes (lluvias, subterránea y superficial), reciclamos y reutilizamos el 93%.

#### Flujo del agua en nuestras operaciones

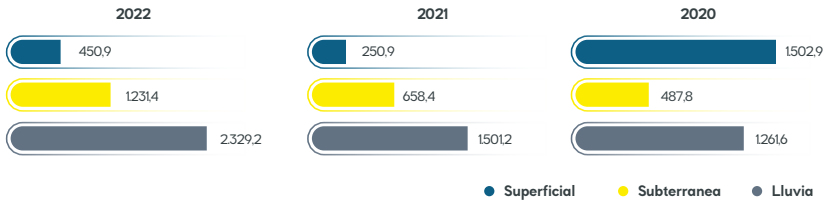


## Captación de agua

GRI 303-3

En 2022, captamos 4.011,5 ML de agua, 66% más que el año anterior, en respuesta a las temporadas secas que se presentaron en el año, especialmente en los primeros meses del año, tendencia que venía desde finales del 2021, generando así una mayor demanda de este recurso. Es importante destacar que la mayoría de agua captada (58%) corresponde a agua que recolectamos y aprovechamos directamente de las lluvias para nuestros procesos; el 31% corresponde a fuentes subterráneas y solo el 11% a captación de fuentes superficiales (río Uré). Del total del agua captada en el 2022 de estas tres fuentes (lluvias, subterránea y superficial), recirculamos y reutilizamos el 93%.

### Captación de agua por fuente (ML)

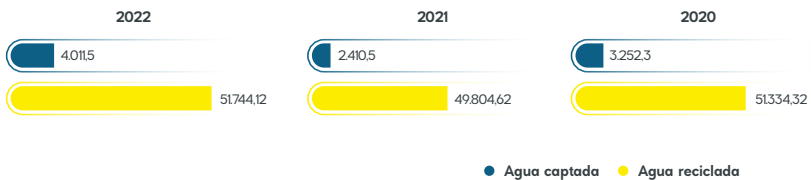


## Agua utilizada y recirculada

GRI 303-5

El total de agua que fue utilizada para nuestras operaciones fue de 55.755,6 ML. El 7% de este consumo corresponde al agua captada, mientras que el 93% es recirculada en los procesos evitando impactos negativos por la extracción del recurso.



### Agua utilizada y recirculada (ML)



## Vertimiento de aguas residuales

GRI 303-2, 303-4

Hacemos seguimiento a los parámetros fisicoquímicos de los vertimientos de aguas residuales de nuestras operaciones, considerando los límites permitidos por la autoridad ambiental de la siguiente manera:

-  **Operación principal: parámetros establecidos en el artículo 10 de la Resolución 0631 de 2015:** parámetros fisicoquímicos a monitorear y sus valores límites máximos permisibles en los vertimientos puntuales de aguas residuales no domésticas (ARnD) a cuerpos de aguas superficiales de actividades de minería, en los límites fijados para extracción de minerales de níquel y otros minerales metalíferos no ferrosos.
-  **Proyecto Queresas y Porvenir:** parámetros fisicoquímicos y microbiológicos en los vertimientos puntuales de agua residuales domésticas a suelo establecidos en la Tabla 2 del artículo 4 (Parámetros para usuarios diferentes a usuarios equiparables y a usuarios de vivienda rural dispersa) Categoría III de la Resolución 699 del 2021.

En el periodo registramos un aumento del 34% en la cantidad de agua descargada a las fuentes receptoras en comparación al año anterior, debido principalmente a cambios en el clima, relacionados con incremento o disminución de lluvias. Esto teniendo en cuenta que los sistemas de tratamiento de agua con los que contamos son embalses sedimentadores que se encuentran abiertos al aporte de escorrentía y precipitaciones.



### Vertimiento de aguas residuales (ML)








## Gestionamos integralmente los residuos

GRI 306-1, 306-2

Contamos con un programa de gestión integral de residuos que contempla un conjunto de acciones y responsabilidades para aprovechar y disponer los residuos producidos de manera que se eviten impactos ambientales negativos, de acuerdo con sus características, volumen, procedencia, costos, tratamiento, posibilidades de recuperación, aprovechamiento, comercialización y disposición final.

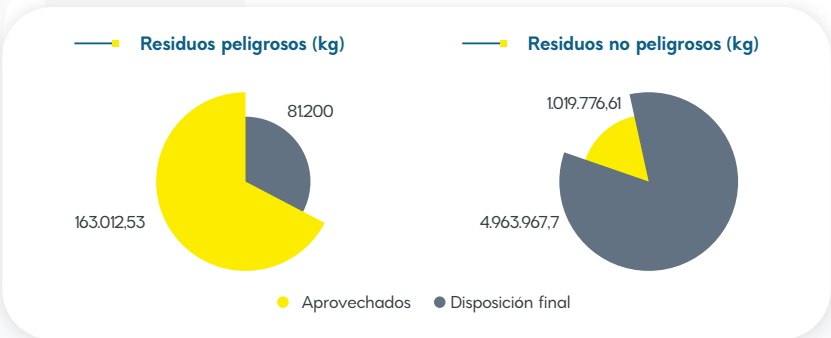
## Medidas para el aprovechamiento y la disposición de residuos

-  Residuos reciclables: son separados, 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: utilizados para la producción de compost tipo B (transformación de los residuos en un abono orgánico), adecuado para la rehabilitación de suelos, reforestación y planes de compensación.
-  Madera recuperable: entregada como donación al contratista encargado de su manejo y comercialización local. Antes de esto, garantizamos que no esté contaminada con ningún tipo de componente que pueda impactar a quienes la adquieren. En el caso de madera proveniente de aprovechamientos forestales, lo primero que se hacemos es aprovechamiento interno para cercado y otras actividades en mina, o donación a las comunidades vecinas.
-  Residuos peligrosos: su gestión inicia desde el uso de la 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 el año generamos 6.227 toneladas de residuos, 20% más que el año anterior, en donde destacamos medidas de aprovechamiento y circularidad para el 81% de estos residuos. De esta manera, 33% de los residuos peligrosos y 83% de los residuos no peligrosos fueron aprovechados (reutilizados, devueltos al proceso, recuperados, reciclados, compostaje y aprovechamiento externo).

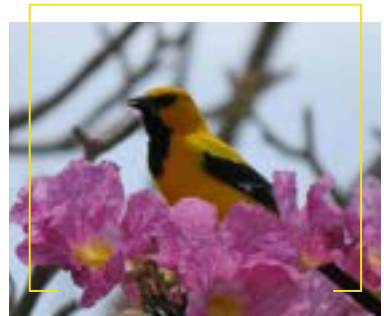


## Calidad del aire

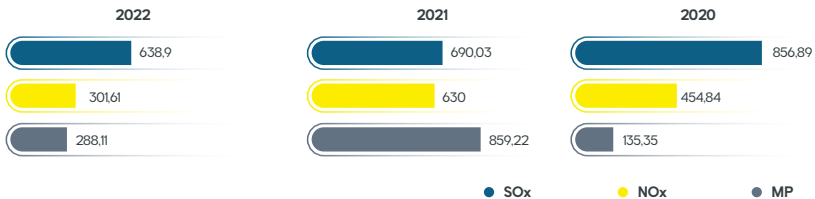
GRI 305-7

Tenemos una red de 17 estaciones para hacer monitoreo permanente de material particulado en las operaciones y sus alrededores. Esta red nos permite contar con datos precisos y en tiempo real de la concentración de partículas en el aire y tomar las medidas oportunas para asegurar el bienestar de las personas y el medio ambiente. 8 de estas estaciones cuentan con monitoreo en tiempo real que puede ser consultado ingresando a la página web de Cerro Matoso <https://www.cerromatoso.com.co/>, permitiendo que las comunidades vecinas y demás grupos de interés conocer cómo se encuentran las condiciones de material particulado en el área.

En 2022, los resultados medidos en las estaciones confirman que estos se encuentran efectivamente dentro de los límites permitidos; además registramos importantes reducciones en las emisiones de óxidos de azufre, óxidos de nitrógeno y material particulado, consecuencia de los controles permanentes que implementamos para garantizar óptimas condiciones del aire



### Emisiones al aire (toneladas)



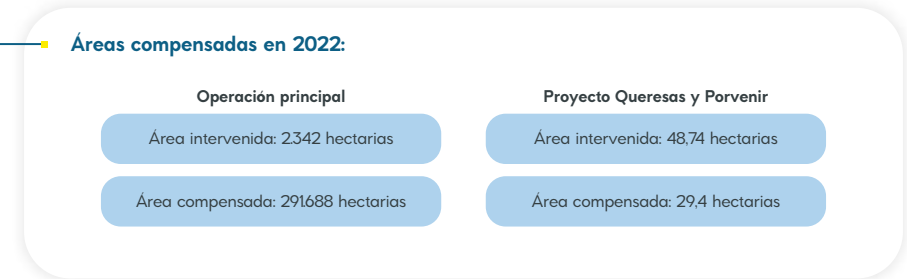
## Protección de la biodiversidad

GRI 304-2, 304-3

Estamos comprometidos con estrategias que buscan la promoción de la biodiversidad en Córdoba. Por esto, de manera constante generamos alianzas estratégicas que nos permitan tener un mejor y mayor alcance en la zona. Una de estas alianzas la hemos establecido con The Nature Conservancy Colombia, entidad con la que trabajamos en la identificación y definición de corredores en contribución a la conectividad entre los sectores de interés ambiental como lo son el Complejo de Humedales Arcial, Porro y Cintura, El Parque Nacional Natural Páramillo, La Reserva Natural de la Sociedad Civil Santa Fé y La Ciénaga de Betanci.

Una segunda alianza estratégica es la que adelantamos en conjunto con las empresas y entidades presentes en el territorio (a través de la ANDI) y el proyecto Conexión Biocaribe centrado en 1) la gestión territorial en corredores y mosaicos de conservación, fortaleciendo de manera transversal temáticas relacionadas con divulgación, educación ambiental, innovación en investigación y bienestar para las comunidades; y 2) el enfoque en agua como eje conector, especies sombrilla, restauración ecológica para las compensaciones y turismo de naturaleza.

En el desarrollo de nuestras operaciones intervenimos áreas con actividades que impactan los recursos forestales, así como el número de árboles disponibles con posibles efectos sobre los servicios ecosistémicos y la biodiversidad de estos espacios. Para hacer frente a estos impactos, de manera permanente llevamos a cabo planes de compensación por pérdida de biodiversidad con árboles nativos de la región, mediante los cuales buscamos preservar los ecosistemas naturales y reforestar los terrenos que han sido intervenidos.



De otro lado, en cuanto a la flora silvestre vascular en veda realizamos el rescate y traslado de los individuos hacia nuevas áreas con condiciones similares. Además, como medida de manejo frente a la afectación de la flora silvestre no vascular y la pérdida de su hábitat, realizamos procesos de rehabilitación en áreas protegidas.

Por su parte, los impactos sobre la fauna son controlados mediante las actividades de ahuyentamiento, rescate y reubicación de los individuos identificados en nuestras operaciones hacia los bosques conservados con los que contamos, previo a la intervención de las áreas, tanto en la operación central como en el proyecto Queresas y Porvenir.

Como resultado del programa de compensación y las alianzas implementadas hemos podido registrar la presencia de 528 especies de flora y 677 especies de fauna en las áreas que están siendo rehabilitadas. Al cierre de 2022, reportamos 1222 hectáreas de compensación efectuada históricamente y un total de 86.213 árboles sembrados solo en 2022 entre la operación central y el proyecto Queresas y Porvenir, con los que buscamos además de cumplir con lo estipulado en nuestras licencias ambientales, promover la producción de agua y protección de cuencas.

A cierre de 2022 en total, entre las áreas destinadas a la protección, conservación y rehabilitación de hábitats, en 2.050,4 hectáreas distribuidas así:



## Educación ambiental para las comunidades

Llevamos a cabo actividades de educación ambiental para las comunidades, las cuales son lideradas por un equipo de Promotoras y Gestoras Ambientales Comunitarias. Durante el año realizamos actividades pedagógicas y didácticas de formación y sensibilización para promover el conocimiento y profundización en temas ambientales de interés común en las comunidades. Además, llevamos a cabo intervenciones que integran lo ambiental y la participación comunitaria, permitiendo que se desarrollen planes, proyectos y actividades para afianzar los procesos de sensibilización y apropiación hacia el medio natural. Entre estas actividades se destacan jornadas de siembra de árboles, conmemoración de días especiales, sensibilización hacia la clasificación y recolección de residuos, uso de agua, entre otras.

## Seguimos fomentando la gestión ambiental participativa y la educación ambiental entre las comunidades

Más de 420 personas de las comunidades vecinas están involucradas en la gestión ambiental participativa de Cerro Matoso, iniciativa que hemos impulsado en los últimos años para promover el involucramiento en actividades como la producción de árboles en viveros comunitarios y propios, siembra, mantenimiento, promotoría y veeduría ambiental a los diferentes recursos naturales como el agua, aire, suelo, flora y fauna. De esta manera, se fomenta un mayor empoderamiento para que los procesos, en la empresa y sus comunidades, estén alineados con el cuidado de la naturaleza, modelos sostenibles y la lucha contra el cambio climático.



Por otra parte, continuamos trabajando, también de la mano de las comunidades, en los proyectos ambientales escolares – PRAEs y en los proyectos comunitarios de educación ambiental – PROCEDAs logrando, entre otros:

- ✓ Acompañamiento técnico y pedagógico PRAE de seis instituciones educativas, en los municipios de San José de Uré, Puerto Libertador y Planeta Rica.
- ✓ Actualizaciones de los PROCEDAs de las comunidades La Estrella, Puerto Colombia, Bocas de Uré, Puente Uré, Torno Rojo, Centro América y la Odisea.





## Veeduría comunitaria

El programa de monitoreo ambiental participativo busca generar procesos de veeduría ambiental de los monitoreos que realizamos a los diferentes recursos naturales (agua, aire, suelo, flora, fauna) en los territorios de interés de cada comunidad, con el fin de promover la participación y vigilancia en la gestión ambiental realizada, así como crear lazos y participación sólida e informada en el territorio.

Puntualmente, en estas actividades estuvieron involucrados más de 70 personas tanto de la operación central como del proyecto Queresas y Porvenir. En este último, y en cumplimiento de los acuerdos de consulta previa con las comunidades vecinas, conformamos un equipo de veeduría ambiental con técnicos ambientales certificados por el SENA.

Asimismo, 16 líderes y miembros de los cabildos indígenas de Punta Verde y Medio Rancho, El Redentor de Marañonal, El Almendro y la comunidad Afro de Medio Rancho, comunidades vecinas al proyecto de Queresas y Porvenir, en Planeta Rica, participaron en el diplomado en Monitoreo Ambiental Participativo, buscando desarrollar sus capacidades en torno a la educación y veeduría ambiental, facilitado por la Universidad Pontificia Bolivariana (UPB) de Montevideo. En estas sesiones, los participantes aprendieron sobre el monitoreo ambiental, las normativas nacionales en relación con el manejo del agua, aire, suelo, flora y fauna, al igual que sobre procesos metodológicos de toma y custodia de muestras.




## Principales actividades y logros en 2022

-  Llevamos a cabo reuniones de seguimiento y sesiones formativas con el grupo de veedores comunitarios orientadas al fortalecimiento de sus competencias.
-  Fortalecimos las estrategias para la comunicación efectiva entre la empresa y los veedores a través de jornadas de trabajo, explicaciones en campo, grupos de WhatsApp, correos electrónicos, llamadas telefónicas, entre otros.
-  La Participación de los veedores en los monitoreos realizados sobre los recursos naturales (agua, suelos, fauna, suelos), quienes además compartieron sus experiencias y resultados en jornadas de socialización con las comunidades.
-  Conformamos un equipo de veeduría ambiental con técnicos ambientales certificados por el SENA, pertenecientes a las tres comunidades étnicas del área de influencia del proyecto Queresas y Porvenir, con las cuales se protocolizaron acuerdos de consulta previa.

## Proyectos ambientales escolares – PRAE

En el año realizamos actividades de acompañamiento técnico y pedagógico de los proyectos ambientales escolares -PRAE de seis instituciones educativas, en los municipios de San José de Uré, Puerto Libertador y Planeta Rica. Además, para el proyecto Queresas y Porvenir realizamos talleres con dos instituciones educativas que permitieron avanzar en la consolidación de sus proyectos:



-  17 docentes vinculados a través de Grupos Dinamizadores PRAES.
-  Cinco talleres de asesorías realizados a dos instituciones educativas.
-  Dos fichas ambientales construidas por las instituciones a partir de la asesoría brindada.

## Proyectos comunitarios de educación ambiental – PROCEDA

En cuanto a proyectos comunitarios, llevamos a cabo las actualizaciones de los PROCEDAS de las comunidades La Estrella, Puerto Colombia, Bocas de Uré, Puente Uré, Torno Rojo, Centro América y La Odisea. Estos proyectos incluyen temáticas importantes en temas relacionados con el cuidado y conservación del agua, el manejo adecuado y gestión de residuos sólidos, prevención y adaptación al cambio climático y la importancia de la conservación de la flora y la fauna en el territorio.

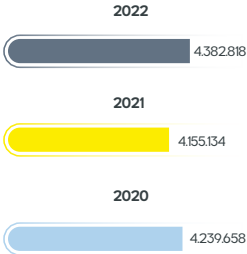
Los logros que se han alcanzado con estos proyectos son:

- ✓ 10 líderes de comunidades étnicas y organizaciones de base vinculados con el desarrollo del programa de educación ambiental.
- ✓ 6 documentos PROCEDA formulados, validados y entregados a las comunidades.
- ✓ 116 personas vinculadas a través de Grupos Dinamizadores PROCEDA.
- ✓ 676 personas participaron de actividades de formación e intervención en Educación Ambiental.
- ✓ Seis comunidades construyeron un plan de trabajo anual para su ficha PROCEDA y realizaron su ejecución.
- ✓ Cinco comunidades lograron la minimización de su problema ambiental más crítico, a través de la autogestión realizada mediante el PROCEDA.
- ✓ 220 familias vinculadas a procesos de reciclaje comunitario.

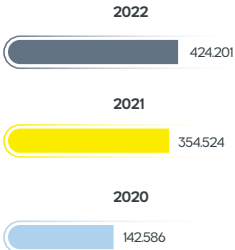
## Eficiencia energética

En el desarrollo de nuestra operación hacemos uso intensivo de la energía eléctrica principalmente en el procesamiento en los hornos de fundición de ferróniquel. Para aportar a la eficiencia energética, contamos con una planta de autogeneración a gas natural para la operación de los hornos de secado y calcinación, enfocados en la búsqueda e implementación de medidas que nos permitan una mayor eficiencia energética, mitigando el impacto y adaptándonos al cambio climático. Para 2022 el consumo total de energía en nuestras operaciones (incluyendo la energía autogenerada con gas) fue de **4.807.020,69 GJ**, lo que representa 6% más que en 2021.

**Suministro de energía eléctrica en planta (GJ)**

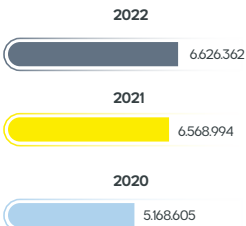


**Energía autogenerada por consumo de gas (GJ)**

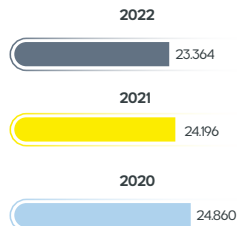


**Otros consumos de energía:**

**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 0,87%, manteniendo niveles óptimos de eficiencia energética.
- ✓ El consumo de energía eléctrica de las ciudadelas disminuyó 3,43% debido a que algunas de las casas que hacen parte de este complejo habitacional permanecieron deshabitadas.
- ✓ Aunque el consumo de energía en planta fue superior al registrado el año anterior, los niveles de eficiencia energética se mantuvieron estables con 128 GJ de energía consumida por cada tonelada de material que entra al proceso (3.748.668 toneladas).

## Huella de carbono

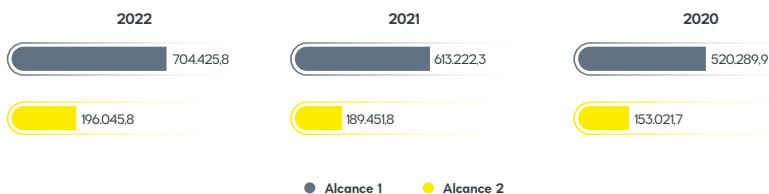
GRI 305-1, 305-2, 305-4, 305-5

Hacemos seguimiento a nuestra huella de carbono la cual corresponde a la totalidad de gases de efecto invernadero (GEI) que emitimos por efecto directo o indirecto de nuestras operaciones. Para su medición contemplamos los siguientes alcances de acuerdo con la NTC-ISO 14064-1:



En 2022 nuestra huella de carbono fue de **900.471,6 Ton CO<sub>2</sub>-eq**, 12% más que la registrada el año anterior, debido principalmente a una mayor demanda de gas y carbón para el procesamiento de mineral, asociado a la vez con los mayores volúmenes de producción presentados en el año.

### Emisiones de GEI - Alcance 1 y 2 (Ton CO<sub>2</sub>-eq)



En términos de eficiencia, en el año 3.748.668 toneladas de material entraron a la fase de procesamiento, lo que significa que por cada tonelada de material procesado se produjeron 0,24 toneladas de CO<sub>2</sub>-e.

## Trabajamos en torno al cambio climático

Conscientes de la necesidad e importancia de gestionar el cambio climático, nuestra casa matriz South32 está enfocada en la reducción del 50% de las emisiones de alcance 1 y 2<sup>15</sup> hacia el año 2035 y lograr el NET Zero como grupo en el 2050, el cual hace referencia a recortar las emisiones de gases de efecto invernadero hasta dejarlas lo más cerca posible de emisiones nulas. En este camino, desde Cerro Matoso hemos determinado como ejes de trabajo: la prevención y mitigación de las emisiones, así como la adaptación al cambio climático.

En 2022 hicimos entrega a la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales del Plan de Gestión Integral de Cambio Climático (PIGCC) con el cual ratificamos nuestro compromiso con el cuidado ambiental y en particular con la mitigación y adaptación frente a este importante fenómeno de interés global.

Este Plan, que está alineado con el presentado por el Ministerio de Minas y Energía, fortalece la gestión que hemos desarrollado en los últimos años alrededor de la implementación de diversas acciones de eficiencia energética, reducción de emisiones, puesta en marcha de estrategias de adaptación y el establecimiento de alianzas con organismos de cooperación internacional, entidades locales y comunidades, para gestionar el cambio climático.

Una de las iniciativas a desarrollar como parte del PIGCC es la siembra de cerca de 81.400 árboles como sumideros de carbono que se suman a los más de 486.000 que la empresa ha sembrado en los últimos años como parte de su compensación biótica de diversas especies forestales representativas de la región como: ébano, caoba, cedro, marañón, ceiba tolúa, entre otras, cuya producción y siembra se hace por personas de comunidades vecinas a la operación, promoviendo una gestión ambiental participativa.



<sup>15</sup> Alcance 1: emisiones "directas", es decir, las que provoca una empresa por el funcionamiento de las cosas que posee o controla. Alcance 2: emisiones "indirectas" creadas por la producción de la energía que una organización compra. Foro Económico Mundial.



## ACCIONES QUE MARCAN LA DIFERENCIA

### MOVILIDAD ELÉCTRICA PARA EL TRANSPORTE DE PERSONAL

Una de las iniciativas de la empresa y pionera en el sector minero – energético, fue la implementación hace dos años de una flota de 12 buses 100% eléctricos, que transportan diariamente a más de 2.000 empleados y contratistas entre la operación y el municipio de Montelíbano, en el sur de Córdoba. Gracias al cambio de buses con base en diésel a eléctricos y la puesta en marcha de esta flota, en 2022 evitamos el uso de combustibles fósiles para la operación de los vehículos, así como la generación de 816,12 toneladas de CO<sub>2</sub>-eq. Este proyecto fue reconocido por la Dirección de Cambio Climático y Gestión del Riesgo del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible como una medida que respalda las líneas estratégicas de reducción de los gases de efecto invernadero en el país en el marco del Acuerdo de París.

## Nuestros retos



Avanzar en la estructuración de nuestra ruta para la implementación del plan de gestión de cambio climático con miras a 2050.



Consolidar la estrategia de conectividad de nuestras compensaciones forestales con otros actores de la región enfocados en determinar acciones conjuntas.



Instalar sistemas de alerta temprana ante crecientes súbitas del río Ure, beneficiando de esta manera a tres comunidades: Pueblo Flecha, Puente Uré y Bocas de Uré.



Fortalecer nuestro trabajo con las comunidades y enfocar los esfuerzos conjuntos hacia proyectos de gestión y adaptación del cambio climático y biodiversidad.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

<b>Declaración de uso</b>	South32-Cerro Matoso S.A. ha reportado con referencia a los Estándares GRI para el periodo entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022.	
<b>GRI 1 utilizado</b>	GRI 1: Fundamentos 2021	
Estándares GRI / Otras fuentes	Contenidos	Ubicación
<b>Contenidos generales</b>		
GRI 2: Contenidos generales	2-1 Detalles organizacionales	¿Quiénes somos?, p. 3
	2-2 Entidades incluidas en el reporte de sostenibilidad de la organización	¿Quiénes somos?, p. 3
	2-3 Periodo reportado, frecuencia y punto de contacto	Sobre este informe, p. 1
	2-4 Reexpresión de información	Sobre este informe, p. 1
	2-5 Verificación externa	El informe ha sido objeto de verificación limitada por parte de SGS
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones de negocio	¿Quiénes somos?, p. 3
	2-7 Empleados	Datos empleados y contratistas, p. 17-19
	2-8 Trabajadores que no son empleados	Datos empleados y contratistas, p. 17-19
	2-9 Estructura y composición de gobierno	Buen gobierno corporativo, p. 7
	2-11 Presidente de máximo órgano de gobierno	Buen gobierno corporativo, p. 7
	2-12 Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	Gestión de riesgos, p. 8
	2-13 Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	Gestión y supervisión de impactos, p. 8

GRI 2: Contenidos generales	2-19 Políticas de remuneración	Buen gobierno corporativo, p. 7
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	Remuneración equitativa, p. 22, 23
	2-21 Ratio de compensación total anual	Remuneración equitativa, p. 22, 23
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Mensaje de Ricardo, p. 1, 2, 3
	2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	Mecanismos de denuncia, p. 10
	2-29 Enfoque de relacionamiento con grupos de interés	Nuestros grupos de interés, p. 4, 5, 6
	2-30 Acuerdos de negociación colectiva	Relaciones de confianza con nuestro equipo, p. 25
<b>Temas materiales</b>		
GRI 3: Temas materiales	3-1 Proceso para determinar los temas materiales	Análisis de materialidad, p. 6
	3-2 Lista de temas materiales	Análisis de materialidad, p. 6, 7
<b>Tema material: Operamos de forma ética y responsable</b>		
GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	Operamos de manera ética y responsable, p. 7-10 Desempeño económico y operativo, p. 10-14 Compromiso con nuestra cadena de suministros, p. 14-17
GRI 20f: Desempeño económico	20f-1 Valor económico generado y distribuido	Valor económico generado y distribuido, p. 11
GRI 204: Prácticas de abastecimiento	204-1 Proporción del gasto sobre proveedores locales	Compromiso con nuestra cadena de suministros, p. 14, 15
GRI 207: Impuestos	207-4 Reporte de impuestos	Pagos al gobierno, p. 13
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores	308-1 Nuevos proveedores evaluados usando criterios ambientales	Selección de proveedores, p. 15

GRI 407: Libertad de asociación y de negociación colectiva	407-1 Operaciones y proveedores en los cuales el derecho a la libertad de asociación y de negociación colectiva puede estar en riesgo	Control laboral de contratistas, p. 16
GRI 408: Trabajo infantil	408-1 Operaciones y proveedores con riesgos significativos de incidentes de trabajo infantil	Control laboral de contratistas, p. 16
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio	409-1 Operaciones y proveedores con riesgos significativos de incidentes de trabajo forzoso u obligatorio	Control laboral de contratistas, p. 16
GRI 412: Evaluación de derechos humanos	412-3 Acuerdos significativos de inversión y contratos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que están sometidos a evaluación de derechos humanos	Derechos humanos en la cadena de suministros, p. 16
GRI 414: Evaluación social de proveedores	414-1 Nuevos proveedores evaluados usando criterios sociales	Selección de proveedores, p. 15
<b>Tema material: Protegemos y respetamos a nuestra gente</b>		
GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	Compromiso con el equipo matosero, p. 17-29
GRI 202: Presencia en el mercado	202-1 Relación entre el salario mínimo por género y el salario mínimo local	Remuneración equitativa, p. 22, 23
GRI 401: Empleo	401-1 Nuevas contrataciones y retiros de empleados	Nuevas contrataciones y rotación de empleados, p. 21, 22
	401-2 Beneficios para empleados de tiempo completo que no son ofrecidos a empleados temporales o de medio tiempo	Bienestar laboral, p. 27-29
	401-3 Licencias de maternidad y paternidad	Bienestar laboral, p. 27
GRI 402: Relaciones entre la dirección y los trabajadores	402-1 Período mínimo de preaviso frente a cambios operativos	Diálogo permanente con nuestros trabajadores, p. 23
GRI 404: Formación y educación	404-1 Horas de formación promedio al año por empleado	Formación y desarrollo de habilidades, p. 23, 24

<p>GRI 404: Formación y educación</p>	<p>404-2 Programas para mejorar las habilidades de los empleados y de asistencia al retiro</p> <p>404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones de desempeño y de desarrollo de carrera</p>	<p>Programa de adaptación al retiro, p. 22</p> <p>Programas destacados de formación, p. 24, 25</p> <p>Evaluación de desempeño, p. 25</p>
<p>GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades</p>	<p>405-1 Diversidad de los órganos de gobierno y los empleados</p> <p>405-2 Relación entre el salario base y la remuneración de hombres y mujeres</p>	<p>Fomentamos la inclusión y la diversidad, p. 19, 20</p> <p>Remuneración equitativa, p. 22, 23</p>
<p>GRI 406: No discriminación</p>	<p>406-1 Incidentes de discriminación y acciones correctivas implementadas</p>	<p>Prevención de la discriminación y el acoso laboral, p. 26, 27</p>
<p>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo</p>	<p>403-1 Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo</p> <p>403-3 Servicios de salud en el trabajo</p> <p>403-5 Capacitación de los trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo</p> <p>403-6 Promoción de la salud del trabajador</p> <p>403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo</p> <p>403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo</p> <p>403-10 Enfermedades relacionadas con el trabajo</p>	<p>Salud y seguridad en el trabajo, p. 29, 30</p> <p>Cuidado de la salud de los trabajadores, p. 33-35</p> <p>Capacitaciones para la seguridad y salud en el trabajo, p. 33</p> <p>Atención médica a través de la IPS Fundación Panzenú, p. 35, 36</p> <p>Salud y seguridad en el trabajo, p. 29, 30</p> <p>Indicadores de accidentalidad, p. 31, 32</p> <p>Cuidado de la salud de los trabajadores, p. 34</p>
<p><b>Tema material: Colaboramos en las comunidades locales</b></p>		
<p>GRI 3: Temas materiales</p>	<p>3-3 Gestión de temas materiales</p>	<p>Aportamos al desarrollo sostenible de las comunidades, p. 36-45</p>
<p>GRI 413: Comunidades locales</p>	<p>413-1 Operaciones con relacionamiento con las comunidades locales, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo</p> <p>413-2 Operaciones con impactos negativos significativos actuales o potenciales sobre las comunidades locales</p>	<p>Las comunidades con las que nos relacionamos, p. 36</p> <p>Realizamos inversiones sociales de impacto, p. 37-41</p>

GRI 410: Prácticas de seguridad	410-1 Personal de seguridad formado en políticas y procedimientos de derechos humanos	Seguridad y derechos humanos, p. 45
GRI 412: Evaluación de derechos humanos	412-1 Operaciones que han sido objeto de evaluaciones de impactos sobre los derechos humanos	Respetamos los derechos humanos, p. 44
	412-2 Formación de empleados sobre políticas y procedimientos en derechos humanos	Respetamos los derechos humanos, p. 44
<b>Tema material: Gestionamos nuestro impacto ambiental</b>		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Cuidamos el medio ambiente, p. 46
GRI 302: Energía	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	Eficiencia energética, p. 54
	302-3 Intensidad energética	Eficiencia energética, p. 54
GRI 303: Agua y efluentes	303-1 Interacciones con el agua como recurso compartido	Flujo del agua en nuestras operaciones, p. 46
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con la descarga de agua	Vertimientos de aguas residuales, p. 47, 48
	303-3 Extracción de agua	Captación de agua, p. 46, 47
	303-4 Descarga de agua	Vertimientos de aguas residuales, p. 47, 48
	303-5 Consumo de agua	Agua utilizada y circulada, p. 47
GRI 304: Biodiversidad	304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios sobre la biodiversidad	Protección de la biodiversidad, p. 49, 50
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	Protección de la biodiversidad, p. 49, 50
GRI 305: Emisiones	305-1 Emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1)	Huella de carbono, p. 55, 56
	305-2 Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero por consumo de energía (alcance 2)	Huella de carbono, p. 55, 56
	305-4 Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero	Huella de carbono, p. 55, 56
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx) óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	Calidad del aire, p. 49


GRI 306: Residuos	306-1 Generación de residuos e impactos significativos	Gestionamos integralmente los residuos, p. 48
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Gestionamos integralmente los residuos, p. 48
	306-3 Residuos generados	Residuos generados, p. 48, 49

 **SOUTH32** Cerro Matoso


CÓRDOBA - COLOMBIA

[www.south32.net](http://www.south32.net)

 Cerro Matoso

 @CerromatosoSA

 Cerro Matoso S.A.

 cerro.matoso

 CERRO MATOSO



[www.cerromatoso.com.co](http://www.cerromatoso.com.co)