

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2023

JUNTOS POR
UN FUTURO
MÁS BRILLANTE



SOBRE ESTE INFORME

GRI 2-3, 2-4

El siguiente Informe presenta los resultados alcanzados en el 2023, en donde nuestros valores de unidad, cuidado, confianza y excelencia, nos llevaron a marcar la diferencia cada día y a seguir dejando un legado positivo en la sociedad.

El concepto “Juntos por un futuro más brillante” comprende un todo donde se une nuestro enfoque en garantizar que regresamos sanos y salvos a casa, el manejo responsable de los recursos naturales, el mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades vecinas a nuestra operación y el aporte que hacemos a la región, el país y a nuestra casa matriz; todo lo anterior producto del trabajo en conjunto de todo el equipo Matosero.

Este informe expone nuestros avances en diferentes frentes como el social, ambiental, económico y operativo. Con este ejercicio, además, promovemos la transparencia en el manejo de la información ante nuestros grupos de interés y cumplimos con nuestras obligaciones contractuales con el Estado Colombiano.

Metodología. Estándares de Global Reporting Initiative (GRI versión 2021).

Dirección. Joyce Nessin, gerente de Asuntos Externos; y Laura Castro, líder de Comunicaciones.

Coordinación. Daniela Arrieta, profesional de Comunicaciones.

Consultoría externa. Diana Arrieta, consultora en Comunicaciones.

Diseño y diagramación. Paula Durán (IDDEA Comunicaciones).

Fotografía. Cerro Matoso S.A.

 Cerro Matoso

 @CerrromatosoSA

 Cerro Matoso S.A.

 cerro.matoso

 CERRO MATOSO

¿QUIÉNES SOMOS?

El esfuerzo y trabajo en equipo de 1.934 personas, entre empleados directos y contratistas de Cerro Matoso, permite que como compañía seamos referentes del sector minero-industrial de Colombia. Con buena parte de talentosa mano de obra proveniente principalmente del departamento de Córdoba y otras partes del territorio colombiano, producimos ferroníquel hace más de cuatro décadas de manera exitosa, apasionada y segura para trabajadores y sus familias, sumándonos con hechos al progreso del sur de Córdoba y del país, al tiempo que propiciamos relaciones de confianza con nuestros grupos de interés.

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

Pertenece a South32, una compañía de minería y metales diversificada a nivel mundial con operaciones en seis países para producir materias primas como aluminio, cobre, zinc, plata, níquel, manganeso y plomo.

Ver más en www.south32.net/about-us/south32-at-a-glance



MENSAJE DE RICARDO

En Cerro Matoso trabajamos cada año con un objetivo claro: ofrecer un producto al mercado, obtenido con alto estándares de calidad y seguridad, al tiempo en el que generamos un –impacto positivo en nuestro equipo, comunidades vecinas, territorio y medio ambiente; todo lo anterior soportado en el respeto y la promoción de los derechos humanos. De eso se trata para esta organización la sostenibilidad, y a pesar de los retos especialmente en los últimos años, este continúa siendo el objetivo.

En 2023, continuando en 2024, los principales retos que se nos presentaron en el año y que como equipo hemos afrontado fueron la reducción significativa del precio del níquel en el mercado internacional, la disminución de la tasa de cambio y el menor volumen de producción, factores que nos impactan fuertemente, llevándonos a obtener menores ingresos frente al año anterior y a replantearnos la forma de hacer las cosas en búsqueda de nuestro sostenimiento.

Gracias al coraje y el compromiso de todos, incluidas las diferentes unidades, trabajadores directos y empresa contratistas a quienes quiero reconocer, logramos eficiencias y reducciones en nuestros costos, que es lo que realmente podemos controlar. Esto lo hemos hecho teniendo en mente nuestra responsabilidad con las más de 50.000 personas de los municipios vecinos y 2.400 hogares



de comunidades vecinas, que estimamos se benefician directa o indirectamente de esta operación.

Esta es sin duda la mayor responsabilidad social y el reto número uno que tenemos. Por eso, es importante decir que las eficiencias logradas, y aquellas que debemos seguir buscando, no ponen en riesgo ni la seguridad e integridad de nuestro equipo de trabajo, ni los compromisos sociales y ambientales establecidos. Y es que justamente en medio de estos desafíos, el trabajo con nuestros grupos de interés no se ha detenido.

Es así como cerramos el 2023 generando empleo para más de 1.900 personas. En este punto vale la pena destacar que, del total de empleados directos y contratistas al cierre del año, 75% son cordobeses. En cuanto a impuestos y rega-

lías aportamos a la región y al país \$1.2 billones; la cifra en regalías fue similar a la de 2022, mientras que la de impuestos fue mayor (\$733.150 millones), explicado por los precios y tasa de cambio favorables en dicho año; situación diferente para el 2023 y que se verá reflejado en los resultados en 2024 en el que proyectamos un pago de alrededor de \$35.000 millones. Además, realizamos compras y contratamos servicios por cerca de \$840.000 millones, 85% de esta suma realizados a proveedores nacionales y 12% de estos a empresas del área de influencia, dinamizando la economía nacional y local desde nuestra actividad minero-industrial.

En el ámbito social, estamos próximos a cumplir cinco años desde la protocolización de los acuerdos de consulta previa y de inversión voluntaria que establecimos con las 25 comunidades vecinas a la operación, ubicadas en los municipios de Puerto Libertador, San José de Uré y Planeta Rica en el sur de Córdoba. Solo en 2023 destinamos más de \$13.500 millones a proyectos desarrollados en conjunto con las comunidades en los frentes de educación superior, vivienda, acceso a tierras, proyectos productivos, programas de abastecimiento sostenible de agua y fortalecimiento cultural y organizativo que están aportando a la reducción de la pobreza en los hogares, según la medición que hicimos del Índice de Pobreza Multidimensional en 2022 y que actualizaremos en 2025.

Del 2023 también quiero destacar el inicio del programa Beca Cerro Matoso para Municipios, una apuesta más de Cerro Matoso en torno a la educación que hace parte del legado que queremos dejar en la región. En esta oportunidad, con el aporte voluntario de los trabajadores que es igualado por la empresa, promovemos el ingreso a programas de educación superior de su elección de los mejores ocho bachilleres de instituciones públicas de Montelíbano, Puerto Libertador, San José de Uré y Planeta Rica según las pruebas SABER.

Por otro lado, y conscientes de los retos para el acceso a servicios de salud en el zona rural, la IPS Fundación Panzenú continuó atendiendo gratuitamente a miembros de las comunidades vecinas. Solo en 2023 se realizaron 1.475 atenciones a usuarios, en promedio 4 cada día.



Adicionalmente, también con dicha Fundación desarrollamos brigadas de salud voluntarias en las cuales en los últimos años más de 1.800 personas, de comunidades indígenas, afro y campesinas vecinas a la operación, han accedido a atención en salud de medicina general, entrega de medicamentos y remisión a exámenes según sea requerido.

En el 2023 avanzamos también en el desarrollo de una operación responsable con el medio ambiente que tiene como bandera y elemento diferenciador la participación de las comunidades vecinas con más de 350 personas como veedores, viveristas, promotores y gestores ambientales. Esta participación de las comunidades en la gestión ambiental representa un paso significativo en la transparencia al acceso a la información, incluso algunos en tiempo real, como son los resultados de monitoreo de calidad de aire disponibles en nuestra página web. Además, buscamos que las buenas prácticas en torno al cuidado ambiental se materialicen al interior de las comunidades en pro de la preservación de los recursos naturales y el trabajo alrededor de la mitigación y adaptación al cambio climático.

A nivel operativo, logramos en el año mantener una operación segura y estable. 25 paradas de mantenimiento continuas sin lesiones es ejemplo de ello. Además, seguimos promoviendo espacios seguros, inclusivos y diversos, en donde abordamos de frente temas importantes como la prevención del acoso sexual laboral, no solo entre nuestros empleados sino con contratistas y comunidades vecinas.

Finalmente, si bien avanzamos en diversos programas y el trabajo mancomunado, somos conscientes de las diferencias que puedan existir en el relacionamiento con nuestros grupos de interés. Sin embargo, sabemos también que es el diálogo abierto y la construcción de confianza mutua las claves para mantener una buena relación, lograr consensos y especialmente evitar vías de hecho en las que nadie gana. Por eso, seguimos trabajando para mantener una comunicación constante, transparente, teniendo como pilares el respeto, la solidaridad y la confianza que nos permita, por una parte, enfrentar y superar los desafíos, y por la otra aportar a un futuro más brillante para todos.



HITOS RELEVANTES 2023

OPORTUNIDADES DE EMPLEO QUE GENERAN DESARROLLO

- Más de **1.900** puestos de trabajo, entre empleados directos y contratistas.
- **51%** de los trabajadores directos y **67%** de los contratistas tienen procedencia del área de influencia, incluyendo 25 comunidades vecinas a la operación y los municipios de Montelíbano, Puerto Libertador, San José de Uré y Planeta Rica.
- **18%** de nuestra plantilla laboral son mujeres.
- **29%** de cargos en niveles de gerencia lo ocupan mujeres.
- A inicios de **2023** Cerro Matoso y Sintracerrromatoso firmaron una **nueva convención colectiva de trabajo (CCT)** por cinco años. En diciembre de **2022**, se firmó la CCT con Sintramineros, con esta misma duración.

CRECEMOS CON LOS CORDOBESES, EL CARIBE Y COLOMBIA

- **38.708** toneladas de níquel contenido en ferroníquel producidas, 7% menos que en 2022.
- Aportamos al Estado colombiano **\$1,2 billones** entre regalías e impuestos; lo anterior, apalancado en precios y tasa favorable en 2022.
- Adquirimos bienes y servicios por un valor de **\$839.502** millones, de los cuales 33,22% corresponde a proveedores ubicados en el departamento de Córdoba y en la Costa Atlántica, por un valor de **\$276.551 millones**.



TODOS Y CADA UNO DE NOSOTROS GARANTIZAMOS QUE REGRESAMOS SANOS Y SALVOS A CASA CADA DÍA

- Mantuvimos **en cero la ocurrencia de enfermedades** de origen laboral, así como los eventos de lesiones a personas en las paradas de mantenimiento.
- Sumamos **25 Paradas¹** sin eventos registrables.
- Logramos completar el 100% del despliegue inicial del programa Liderando con Seguridad Todos los Días entre gerentes, superintendentes, líderes y supervisores; para fortalecer habilidades de liderazgo, empoderamiento e interacciones positivas de seguridad.

APORTAMOS AL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS COMUNIDADES VECINAS

- En 2023 destinamos **más de \$13.500 millones para el desarrollo de programas sociales** previstos en los acuerdos y compromisos vigentes con las 25 comunidades vecinas.
- Adquisición de 18 hectáreas de tierra para dos Juntas de Acción Comunal, **sumando a las 1.100 hectáreas de tierras** entregadas a las comunidades vecinas a la operación en los últimos años.
- 52 iniciativas agrícolas y pecuarias vinculando a 931 familias con **152 toneladas producidas (76% de estas destinadas a la comercialización)**.
- Aportamos al mejoramiento de las condiciones de vivienda de **348 familias en el año**.
- **250 jóvenes de comunidades han accedido a becas y auxilios para educación técnica, tecnológica y universitaria** en los últimos 9 años y 10 jóvenes de ellos completaron su proceso de formación en 2023.
- Apoyamos en la formulación de **dos planes de etnodesarrollo** del Consejo Comunitario de Comunidades Negras de San José de Uré y el



¹ Las paradas son jornadas en las que detenemos temporalmente una parte de nuestra operación para realizar mantenimiento preventivo.

Consejo Comunitario de Comunidades Negras Eduardo Marcelo de Bocas de Uré, de acuerdo con los lineamientos del Ministerio del Interior y como parte de los procesos de fortalecimiento cultural y organizativo.

- Desarrollamos procesos de capacitación y fortalecimiento de la gestión de cuatro Juntas de Acción Comunal ubicadas en los municipios de Sahagún, Buenavista y Pueblo Nuevo.
- Intervinimos tramos críticos de la vía departamental que conduce del municipio de Montelíbano hacia Puerto Libertador.
- Promovimos la participación comunitaria a través de la evaluación proactiva de impactos y medidas de manejo en proyectos de expansión del tajo actual, así como otras iniciativas de Cerro Matoso, celebrando diversas reuniones con participación de líderes y asambleas de las comunidades étnicas y Juntas de Acción Comunal, ejercicio de diálogo que continúa en 2024.

PROTEGEMOS EL ECOSISTEMA

- Captamos 2.920,3 ML de agua, **27% menos que el año anterior.**
- Monitoreamos la calidad del aire a través de **17 estaciones**, dentro de las cuales se incluyen 5 que están enfocadas en medir las emisiones de óxidos de azufre, óxidos de nitrógeno y material particulado.
- En el marco del Programa de Viveros Comunitarios fueron sembrados **141.976 árboles.**
- Vinculamos a **350 familias en las actividades de sensibilización y educación ambiental** relacionadas con el manejo adecuado de residuos y reciclaje en el proyecto Queresas y Porvenir.
- De la mano con la comunidad de Pueblo Flecha, vecina a nuestra operación principal, logramos diseñar y acordar con la comunidad una ruta de trabajo conjunta para el proceso de restauración del Caño Zaíno, garantizando con ello, la participación comunitaria y su integración en los procesos desde la construcción de la línea base.



PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

- Cerro Matoso se ha mantenido en el TOP 3 de las empresas mineras con mejor reputación en el país de acuerdo con el estudio Brújula Minera en el que participan directivos de empresas mineras, trabajadores, autoridades de Gobierno, medios y opinión pública.
- La Asociación Colombiana de Minería le concedió a Arible Álvarez, presidenta de la Junta de Acción Comunal de Medio Rancho (Planeta Rica, Córdoba) el premio Huellas, que reconoce su trabajo comunitario liderando proyectos de inversión social junto a Cerro Matoso.
- El grupo Semillas de Sol, conformado por mujeres del Cabildo Indígena La Libertad de Puerto Colombia (San José de Uré, Córdoba) fue reconocido a nivel nacional con una mención especial en los Premios Gemas por su proyecto de seguridad alimentaria, referente del trabajo colaborativo entre la comunidad y la empresa.
- Cerro Matoso recibió el reconocimiento como empresa dedicada toda una vida por la minería responsable, gracias a los 41 años de historia y aportes a la región y al país por parte de la Secretaría de Minas de la Gobernación de Antioquia, la Universidad Nacional y la Asociación de Profesionales del Sector Minero Colombiano.
- Renata Brun del equipo de Recursos Humanos en Cerro Matoso, se convirtió en una de las cuatro nuevas integrantes del Consejo Directivo de Women In Mining Colombia, por su aporte en torno a la equidad y la inclusión en el sector minero.



NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

GRI 2-29

Cuidado, confianza, unidad y excelencia. Bajo estos cuatro valores construimos un diálogo respetuoso con nuestros grupos de interés, que afianzamos buscando aportar al mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades que nos rodean, promoviendo la salud y bienestar de nuestros trabajadores, así como la preservación de los recursos naturales, generando conciencia de la responsabilidad que tenemos con la región y el país.

En esa comunicación con nuestros grupos de interés tenemos abiertos una serie de canales que funcionan de manera permanente y que se activan efectivamente ante la necesidad del relacionamiento con cada uno de ellos.

Comunidades vecinas a **nuestra operación**

- Reuniones de planeación y seguimiento de los acuerdos de inversión social.
- Canales de contacto directo (Especialistas de Comunidad o empleado de Cerro Matoso y/o sus fundaciones), telefónico, correo electrónico y otros dispuestos en el marco de las acciones de gestión social que adelantamos.
- Eventos y visitas.
- Mecanismo de quejas que puede exponerse de manera verbal o escrita al personal encargado de Cerro Matoso o la Fundación Cerro Matoso por acciones u omisiones de la empresa.

Gobierno Nacional (Presidencia, Ministerios, entes de control nacionales y regionales); **Gobierno regional** (entidades de gobierno departamental); **Gobierno local** (municipios del sur de Córdoba)

- Contacto telefónico.
- Reuniones periódicas.
- Correspondencia física o electrónica.
- Eventos y visitas.

Organizaciones no gubernamentales, gremios y asociaciones regionales y nacionales

- Contacto telefónico.
- Reuniones periódicas.
- Correspondencia física o electrónica.
- Participación en actividades.

Proveedores

- Contacto directo.
- Correos electrónicos.
- Contacto telefónico.
- Reuniones periódicas
- Portal de proveedores.

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

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

Empresas vecinas

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

Academia

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

Grupos de interés internos (casa matriz South32, empleados Cerro Matoso y sus fundaciones, familias de los empleados, organizaciones sindicales, contratistas)

- Contacto directo.
- Correos electrónicos.
- Contacto telefónico.
- Intranet.
- Capacitaciones/formación.
- Eventos y visitas.
- Comités convencionales con las organizaciones sindicales.
- Comités internos (COPASST y Convivencia Laboral).
- Reuniones periódicas, como la Reunión semestral informativa liderada por el Presidente.

OPERAMOS DE MANERA ÉTICA Y RESPONSABLE

La ética, la transparencia y la integridad en nuestro actuar corporativo son pilares clave dentro de la cultura de la compañía; son el eje de cada gestión. Así mismo, nos preocupamos para que todo el equipo conozca e implemente estos fundamentos en sus diferentes labores, que son definitivos en la consecución de nuestros objetivos.

I Buen gobierno corporativo

GRI 2-9, 2-11, 2-12, 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 Junta Directiva de Cerro Matoso tiene un rol importante y activo para el desarrollo de la operación.

Junta Directiva 2023

La integran tres (3) miembros principales

- Procedencia: (2) de la Costa Atlántica.
(1) de la región andina (Bogotá).
- Rango de edad: (2) mayor de 50 años.
(1) menor de 50 años.
- Género: Una mujer y dos hombres.

Además, la Junta cuenta con una Secretaría General, mujer, proveniente de Bogotá y menor de 50 años.

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 o no. 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 el equivalente a US\$20 M.
- 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.

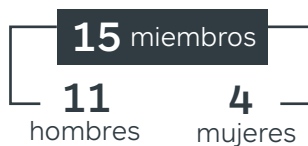
Además, la Junta recibe reportes semestrales por parte del Oficial de Cumplimiento de la compañía en los que se incluye información detallada de los procesos de debida diligencia adelantados respecto de todas las áreas, de los resultados obtenidos y demás temas relacionados.

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 2023



- **7** de la Costa Atlántica y **8** de otras regiones del país.
- **6** mayores de 50 años y **9** menores de 50 años.

Es importante mencionar que el Comité de Gerencia se apoya de otros comités internos para la toma de decisiones y la supervisión de la gestión en temas específicos como: ambiente, tierras, seguridad y riesgos, contratos, legal, social, entre otros. A su vez estos comités están conformados por gerentes y líderes cuyos cargos están relacionados de manera directa o indirecta en la toma de decisiones.

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 reputacionales, 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, definir las metas a largo y mediano plazo, y las tareas a corto plazo, alineadas con la estrategia de South32.

Además, contamos con un Comité de HSE² & Riesgos conformado por el presidente, gerentes de la operación, gerente de HSE & Riesgos, líder de Seguridad y líder de Riesgos, 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, evaluación periódica de 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

Actuamos de manera ética, responsable y legal como parte del compromiso de South32 y en la puesta en práctica de 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.

De esta forma, sostenemos 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.

² Proviene de las siglas en inglés: Health, Safety y Environment que traducen: Salud, Seguridad y Ambiente.

- Revisiones de administración de primera línea, es decir, el profesional experto y de segunda línea, haciendo referencia al profesional estratégico encargado de revisar, que incluyen el monitoreo planificado de muestras específicas de nuestros controles críticos ABC lideradas por el equipo de Integridad Empresarial.
- Actividades de revisión de debida diligencia por parte del equipo de Integridad Empresarial.
- Auditoría de tercera línea, aquí se encuentra el contratista especializado en el tema, es decir un externo, que hace la revisión de las líneas anteriores hechas por nuestro equipo de Grupo de Seguridad (auditoría interna).
- Resultados de investigaciones internas derivados de las denuncias planteadas a través de los canales de reporte anónimos que ofrece la política de “Speak-Up” de South32.

En lo que se refiere a las principales actividades desarrolladas en torno al Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos (LA), Financiación del Terrorismo (FT) y el Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (FPADM) (SAGRILAFT, antes denominado SARLAFT, el “Sistema”), se obtuvieron los siguientes resultados:

- **Estado del Sistema.** Durante el primer semestre del año 2022, de acuerdo con lo establecido en la Circular 100-000016 del 24 de diciembre de 2020, se realizó la revisión y actualización del Sistema, que cubrió principalmente la revisión y actualización del Manual de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de LA, FT y el FPADM (SAGRILAFT), del Manual de Lineamientos Generales para el Control del Fraude y del Manual de Ética y Anticorrupción. La siguiente revisión fue realizada en el primer semestre del año 2024 y fue aprobada por la Junta Directiva de la Compañía.
- **Reportes a la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF).** Trimestralmente, el Oficial de Cumplimiento debe reportar a la UIAF, la existencia o ausencia de operaciones sospechosas, de acuerdo con lo establecido por la compañía como “sospechoso”, en el Manual de SAGRILAFT. Así las cosas, durante el año 2023 en la compañía no se identificaron operaciones sospechosas que debieran ser objeto de reporte ante la UIAF. Así mismo, se realizaron 4 reportes (trimestrales) de ausencia de operaciones sospechosas ante esta entidad.

Mecanismos de denuncia – iniciativa Speak Up

A través de nuestra iniciativa 'Speak Up', fomentamos una cultura de transparencia y responsabilidad, incentivando a todos nuestros colaboradores, socios y demás partes interesadas a denunciar cualquier conducta que contravenga nuestros principios fundamentales. Hemos establecido canales seguros y confidenciales, como nuestra Línea Ética (Ethics Point), para garantizar que todas las denuncias sean recibidas, investigadas a fondo y atendidas de manera oportuna y objetiva.

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

- Línea telefónica: **01 800 5190525**.
- Página web: <http://south32.ethicspoint.com>

De igual manera, el Comité de Convivencia Laboral se encarga de recibir y gestionar cualquier denuncia o informe relacionado con posibles infracciones a los derechos laborales, especialmente aquellas que afecten el bienestar y la armonía en el ambiente de trabajo. A través de campañas informativas y capacitaciones periódicas, dicho Comité busca prevenir estas situaciones y promover una cultura de respeto y colaboración entre todos los colaboradores.



TEMAS MATERIALES

GRI 3-1, 3-2

Análisis de **materialidad**

Para el desarrollo de este Informe de Sostenibilidad se realizó 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 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 2022.
 - Noticias destacadas del año.
 - Encuestas evento de presentación Informe de Sostenibilidad 2022.

Temas materiales

1. 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.

2. Colaboramos con las comunidades locales

- Relacionamiento armónico con las comunidades vecinas.
- Mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades.
- Respeto por los Derechos Humanos.

3. Operamos de forma ética y responsable

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

4. Gestionamos nuestro impacto ambiental

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

5. Abordamos el cambio climático

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



DESEMPEÑO ECONÓMICO Y OPERATIVO

GRI 201-1 Valor económico generado y distribuido

Uno de nuestros pilares de sostenibilidad, además de la seguridad de nuestro talento humano, la sana convivencia con las comunidades vecinas y el cuidado del medio ambiente; es lograr un desempeño económico rentable y sostenible, teniendo en cuenta 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.



A nivel internacional se ha identificado una preponderancia de Indonesia en el mercado de níquel lo cual genera que cualquier decisión que se tome en este país impacte la dinámica mundial. El níquel tuvo un desempeño negativo entre el complejo de metales básicos en la Bolsa de Londres y de Shanghái en 2023, debido el exceso de oferta y una demanda ralentizada por el proteccionismo de productores de acero inoxidable en países como China e India. Lo anterior, ha generado que productores de níquel revisen constantemente sus activos y costos, recortando producción o cerrando temporal o totalmente algunas de sus operaciones como ha pasado en Australia y Brasil.

EN 2023:

PRECIO NÍQUEL

- Precio promedio (LME) USD **21.505** por tonelada.

16% menos que en 2022.

PRODUCCIÓN

- **38.708** toneladas de níquel contenido en ferroníquel.

- **7%** menos que en 2022, debido a descenso de grado de níquel y paradas no planificadas.

DESTINO EXPORTACIONES

- **Asia – 66%:** China, Corea del Sur, Japón, India, Tailandia.
- **Europa - 33%:** Holanda, Italia, España, Suecia, Inglaterra, Bélgica.

REGALÍAS PAGADAS

- COP **\$486.838** millones. **4%** más que en 2022.

IMPUESTOS PAGADOS

- COP **\$733.149** millones 2.8 veces más que en 2022, explicado por precio de níquel y tasa de cambio en dicho año.

- **América – 1%:** Estados Unidos.

Al cierre de 2023, presentamos una disminución del 41% en los ingresos por ventas, en donde influyó de manera negativa la disminución en 16% del precio del níquel en el mercado internacional, junto con la disminución de la tasa de cambio representativa del mercado (TRM), así como un menor volumen de producción y ventas con respecto a 2022.

La disminución de la producción se debe principalmente al descenso natural del grado del níquel presente en nuestro depósito, sumado a una serie de eventos ocurridos en el transcurso del año, que generaron desviaciones durante la ejecución.

Ingresos **totales**

| 2023 | 2022 | 2021 |
|-------------|-------------|-------------|
| \$2.413.780 | \$4.108.561 | \$2.393.199 |

Cifras en millones de pesos colombianos

| Ingreso | 2023 | 2022 | Variación |
|----------------------|---------------------|---------------------|-------------|
| Ingresos por ventas | \$ 2.310.938 | \$ 3.894.898 | -41% |
| Otros ingresos | \$ 11.690 | \$ 6.890 | 70% |
| Ingresos financieros | \$ 91.152 | \$ 206.773 | -56% |
| Total | \$ 2.413.780 | \$ 4.108.561 | -41% |

Cifras en millones de pesos colombianos



| Costos operativos

| | 2023 | 2022 | Variación |
|---|---------------------|---------------------|------------|
| Materias primas | \$ 384.315 | \$ 374.462 | 3% |
| Instalaciones y servicios | \$ 660.643 | \$ 591.716 | 12% |
| Otros (depreciaciones y amortizaciones) | \$ 163.076 | \$ 148.783 | 10% |
| Gastos de administración (sin gastos de personal) | \$ 154.256 | \$ 190.307 | -19% |
| Otros gastos | \$ 3.072 | \$ 3.263 | -6% |
| Gastos financieros | \$ 194.472 | \$ 90.411 | 115% |
| Total | \$ 1.559.834 | \$ 1.398.942 | 12% |

Cifras en millones de pesos colombianos

Los costos operativos aumentaron 12% frente al año anterior, debido principalmente a mayores precios de la electricidad y el gas, así como de los consumibles adquiridos para la operación.

| Salarios y beneficios a empleados

| | 2023 | 2022 | Variación |
|----------------------|-------------------|-------------------|------------|
| Mano de obra directa | \$ 137.493 | \$ 114.156 | 20% |
| Gastos de personal | \$ 115.203 | \$ 112.897 | 2% |
| Total | \$ 252.696 | \$ 227.053 | 11% |

Cifras en millones de pesos colombianos

| Dividendos a **Accionistas**

| | 2023 | 2022 | Variación |
|--------------------------|-------------|--------------|------------------|
| Dividendos a accionistas | \$ 601.196 | \$ 1.002.538 | -40% |

Cifras en millones de pesos colombianos

En el año 2023 se distribuyeron dividendos en el mes de abril, los cuales fueron decretados por la Asamblea General de Accionistas de Cerro Matoso.

| Inversiones en la **comunidad**

| | 2023 | 2022 | Variación |
|--------------------|-------------|-------------|------------------|
| Programas sociales | \$ 13.510 | \$ 15.238 | -11% |

Cifras en millones de pesos colombianos

En materia social y comunitaria realizamos inversiones por \$13.510 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 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. 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.

REPORTE DE IMPUESTOS - PAGOS AL GOBIERNO

GRI 207-1, 207-2, 207-3, 207-4

Estamos convencidos de que la transparencia fiscal ayuda a construir la confianza de la comunidad sobre el valor creado a partir del desarrollo de recursos. Por eso, apoyamos iniciativas que requieren que las empresas compartan públicamente datos relevantes, incluyendo pagos realizados a gobiernos y a comunidades.

Pagos al gobierno

| | 2023 | 2022 | Variación |
|---|---------------------|-------------------|------------|
| Regalías | \$ 486.838 | \$ 465.708 | 5% |
| Impuesto de renta a cargo | \$ 715.995 | \$ 247.936 | 189% |
| Gravamen a los movimientos financieros | \$ 12.016 | \$ 9.595 | 25% |
| Impuesto predial | \$ 2.024 | \$ 1.457 | 39% |
| Impuesto de alumbrado público | \$ 1.710 | \$ 1.357 | 26% |
| Otros impuestos regionales y nacionales | \$ 1.404 | \$ 2.342 | -40% |
| Total | \$ 1.219.987 | \$ 728.395 | 67% |

Cifras en millones de pesos colombianos

Así implementamos el cumplimiento de la estrategia fiscal

- El enfoque y la estrategia de gestión fiscal deben acordarse con la gerencia de Impuestos y Tesorería.
- En el contexto del Marco de Gestión Fiscal, el CFO (Chief Financial Officer) es responsable de respaldar y aprobar cualquier riesgo fiscal que exceda la calificación de tolerancia descrita en Tolerancias de Riesgo Fiscal y Niveles de Aprobación.
- South32 está comprometido con prácticas comerciales éticas y altos niveles de gobernanza y transparencia en todas sus relaciones.
- Para respaldar este compromiso, la compañía cumplirá con todos los requisitos de presentación de informes de transparencia (incluidos ciertos requisitos de divulgación voluntaria) en las jurisdicciones en las que opera, como en el caso de Colombia para Cerro Matoso.
- Los procesos implementados permiten a South32 cumplir con las siguientes iniciativas de transparencia: presentación de informes país por país; e Informes de la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI).

Riesgos del enfoque fiscal, su identificación, gestión y supervisión

Un riesgo es el efecto de la incertidumbre en el propósito, la estrategia y los planes comerciales de South32. La compañía tiene un conjunto de documentos y una plataforma de gestión de riesgos dedicada (conocida como Global 360) para garantizar que los riesgos de todas las operaciones de South32 se identifiquen, informen y gestionen de forma coherente.

Estos documentos y Global 360 contienen los requisitos mínimos obligatorios a seguir para todas las operaciones, funciones, proyectos y Joint Ventures para efectos de la gestión de riesgos que puedan afectar materialmente la capacidad de South32 para lograr su propósito, estrategia y planes de negocios.

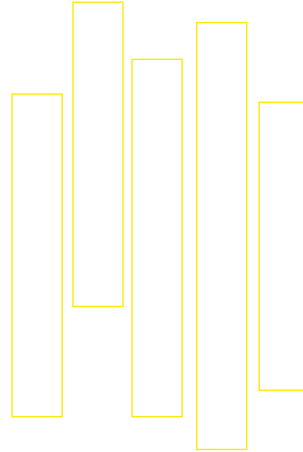
Todos los empleados y contratistas de South32; sus subsidiarias (como es el caso de Cerro Matoso) y Joint Ventures deben seguir las políticas y estándares de South32 para la gestión de riesgos.

Estándar de Gestión de Riesgos

El Estándar de Gestión de Riesgos establece los requisitos para identificar, gestionar y notificar los riesgos que podrían afectar el logro del propósito, la estrategia y los planes comerciales de South32.

Los requisitos de la Norma de Gestión de Riesgos son:

- Cada operación, función y proyecto debe implementar procesos, herramientas y rutinas estables y consistentes para identificar nuevos riesgos y registrarlos.
- Se debe desarrollar e implementar un plan de gestión de riesgos de 12 meses para cada operación, función o proyecto y aprobarlo.
- Monitorear y revisar los riesgos estratégicos para garantizar que sigan siendo apropiados y, sobre todo, bien administrados.



Marco de gestión tributaria

- Los riesgos materiales deben evaluarse periódicamente para identificar y registrar todos los controles proactivos y reactivos actuales.
- Se deben monitorear los controles críticos para probar y confirmar su efectividad y se deben tomar acciones correctivas cuando sea necesario para que el riesgo material permanezca en un estado de "bien controlado".
- Los riesgos materiales están sujetos a una revisión completa al menos cada dos (2) años y los resultados de cada revisión de riesgo material completa se presentan al RAC (Risk and Assurance Committee) de nivel más bajo aplicable al riesgo material.
- Los riesgos no materiales deben revisarse al menos una vez al año, como parte de la revisión del perfil de riesgo de referencia, para garantizar que el riesgo se clasifique y gestione adecuadamente.
- Los recursos designados para gestionar riesgos y controles deben tener la capacidad para ejecutar eficazmente las responsabilidades de gestión de riesgos.

| Global360 (G360)

La plataforma de gestión de riesgos de South32 se conoce como G360. La gestión de riesgos en G360 está documentada en el Procedimiento de Gestión de Riesgos y como mínimo requiere:

- Todos los riesgos identificados, independientemente de su materialidad, deben ingresarse en G360.
- Para los riesgos evaluados como materiales, toda la información obligatoria para evaluar y documentar el riesgo debe ingresarse en G360.

El Equipo de Gobernanza en Impuestos es responsable del mantenimiento de todos los registros tributarios en G360, incluidos Riesgos, Controles, Actividades de Gestión de Control, Eventos y Acciones.

Los registros G360 relacionados con impuestos son aprobados por el Equipo de Gobernanza Fiscal, el Vicepresidente de Impuestos y Tesorería, y/o el Líder de Riesgo y Administración, de acuerdo con los niveles de autoridad/aprobación de la organización establecidos en el Apéndice A del Estándar de Gestión de Riesgos.

Todos los riesgos y controles fiscales enumerados en la plataforma de Global360 se describen en los Apéndices 8 y 9 del Tax Management Framework.

Además, los requisitos de revisión y aprobación de este documento y el complemento asociado, deben cumplirse en todas las circunstancias. Si se hace un enfoque alternativo al proceso de revisión/aprobación solo es aceptable con la aprobación previa del Gerente de Impuestos y Tesorería. Todas las aprobaciones deben buscarse y obtenerse antes de ejecutar la tarea. También se debe tener la documentación adecuada para demostrar el cumplimiento de los requisitos de revisión y aprobación, así como proporcionarla al Equipo de Gobernanza Tributaria cuando se solicite como parte de sus pruebas de control.



| Todos los miembros del equipo de la **Función Fiscal están profesionalmente calificados y tienen la experiencia adecuada a los requisitos de su función:**

- Los miembros del equipo de la Función Fiscal deben cumplir con los requisitos de Desarrollo Profesional Continuo (CPD), de acuerdo con los estándares de membresía de los organismos profesionales (es decir, Contadores Públicos y Especialistas en Tributación) de los que son miembros.
- Los miembros del equipo de la Función Fiscal deben mantener registros de capacitación para respaldar el cumplimiento de los requisitos de Desarrollo Profesional Continuo y evidenciar la relevancia de la capacitación completada para sus necesidades de desarrollo profesional continuo.
- Todos los miembros del equipo de la Función Fiscal deben establecer indicadores clave de rendimiento (KPI) que respalden el plan de negocios de la organización y la función de finanzas cada año financiero. De acuerdo con las pautas de revisión y recompensa por desempeño anual de South32, los KPI deben ser aprobados por el líder de línea directa del miembro del equipo de la Función Fiscal.
- También, de acuerdo con las pautas de revisión y recompensa por desempeño anual de South32, todos los miembros del equipo de la Función Fiscal están sujetos a revisiones anuales para lo pautado del ejercicio anual de evaluación de desempeño.
- Por otra parte, todos los profesionales de South32 Tax deben realizar todas sus actividades de manera segura, y también deben aplicar y adherirse consistentemente a los valores de atención, confianza, excelencia y unión de South32.

Además, están obligados a:

- Garantizar que los riesgos, exposiciones y disputas fiscales se gestionen eficazmente mediante la aplicación del Marco de Gestión Fiscal.
- Cumplir con todas las reglas, regulaciones, leyes, requisitos de divulgación, pago de impuestos y presentación de declaraciones aplicables.

- Aplicar el debido cuidado y el juicio profesional para tomar decisiones bien razonadas, garantizando que se tomen de manera consistente y de acuerdo con los requisitos del Tax Management Framework.
- Garantizar que todas las decisiones se tomen al nivel adecuado y estén respaldadas por documentación completa.
- Confirmar que las posiciones de presentación técnica incluyan una evaluación de riesgos sólida con actividades apropiadas de mitigación de la exposición (por ejemplo, opiniones profesionales, divulgación adecuada, entre otras).
- Asegurar que las posiciones fiscales adoptadas estén respaldadas por pruebas, de modo que puedan ser fundamentadas si las revisa una autoridad tributaria.
- Propiciar y mantener relaciones constructivas con las autoridades tributarias, organismos gubernamentales y todas las demás partes relevantes.
- Notificar de manera voluntaria e inmediata cualquier error/omisión detectados a todas las autoridades tributarias pertinentes.
- Cumplir con todos los controles fiscales de South32 y los establecidos en la normatividad local colombiana y mantener evidencia de su operación.

| Logros en **2023**

- Se pagaron entre impuestos y regalías **COP\$1.219.987 millones**.
- Se recuperaron impuestos descontables por **COP\$117.556 millones**.³
- Se cerraron tres discusiones en vía administrativa y jurisdiccional con la Administración de Impuestos, dos en materia de **impuestos 100%**, a favor de los intereses de la compañía, y una en materia de impuesto sobre la renta por el año 2015, en el que la compañía decidió acogerse a terminación anticipada por mutuo acuerdo.
- El año cerró sin crear nuevas discusiones o disputas con la Administración de Impuestos.

³ Recuperación de impuestos descontables significa que las autoridades le devolvieron a CMSA impuestos descontables a los que tenía derecho.

COMPROMISO CON NUESTRA CADENA DE SUMINISTROS

GRI 204-1

La cadena de abastecimiento juega un papel fundamental para el desarrollo de nuestra operación, ya que garantiza la transparencia, integridad y confiabilidad de los bienes y servicios contratados. La gestión responsable de la cadena de suministros es, además, un factor clave para asegurar la estabilidad operativa a partir de la adquisición oportuna, con calidad y competitividad de los bienes y servicios requeridos para la ejecución eficiente y segura de las actividades, así como el relacionamiento y compromiso mutuo con nuestros proveedores a través de una comunicación clara, transparente y en equipo.

Aunque el 2023 fue un año de muchos retos, logramos sortear la inestabilidad de los diferentes sectores de la economía, el aumento de la inflación y la desaceleración económica de los mercados internacionales.

A través de nuestra gestión, enmarcada en las políticas, valores corporativos y el estándar de suministros de South32, aportamos a la eficiencia operativa y promovemos nuestra competitividad en los mercados internacionales, así como al desarrollo económico de la región y del país.

| Logros en 2023

- Adquirimos bienes y servicios por un valor de \$839.502 millones (8,5% más que en el 2022). El 33% de las compras realizadas en el año 2023 corresponden a proveedores ubicados en la región de Córdoba y la Costa Atlántica, por un valor correspondiente a \$276.552 millones.
- Solo en el ámbito local (proveedores del área de influencia directa, municipios cercanos a la operación, Montería y Sincelejo) se adquirieron bienes y se contrataron servicios por COP\$84.387 millones, un 14% más que en el 2022.
- Se realizaron compras a proveedores del resto del país por COP\$434.629 millones.
- El 100% de los contratos firmados con proveedores y contratistas incluyen una cláusula de cumplimiento en derechos humanos.

Bienes y servicios contratados por origen en el año 2023

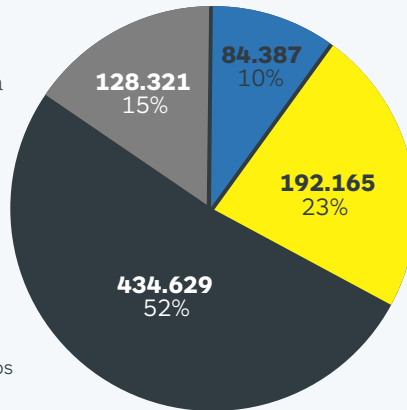
ORIGEN

- Ámbito local (área de influencia y Montería/Sincelejo)
- Resto Costa Atlántica
- Resto país
- Internacional

VALOR TOTAL: 839.502

% sobre el total

Cifras expresadas en millones de pesos



Selección de proveedores

GRI 308-1, 414-1 Nuevos proveedores evaluados usando criterios ambientales y sociales

En Cerro Matoso hemos incorporado criterios de selección y evaluación de los procesos de contratación a partir del alcance de los servicios y/o bienes a contratar, de acuerdo con las necesidades de la operación. Además, se determinan criterios de carácter ambiental o social, como por ejemplo certificaciones para el tratamiento y disposición de residuos, en el que se garantiza que las empresas cuentan con todos los permisos de acuerdo con la ley para prestar los servicios.

Dentro de los criterios de selección de proveedores se tiene en cuenta, su calidad, trayectoria, responsabilidad social, cumplimiento estricto de los derechos humanos, oferta comercial, entre otros.

Cerro Matoso cuenta con un plan de adquisiciones locales, una iniciativa que define una estrategia de abastecimiento a través de la compra directa de bienes y contratación de servicios para mejorar el desarrollo socioeconómico del área de influencia de la operación y consolidar y potencializar las actividades de adquisiciones locales.

Para ello, uno de los factores de evaluación de los pliegos de licitación o negociación para aquellos servicios que se ejecutan en las áreas operativas de Cerro Matoso es la vinculación de personal local y del área de influencia de la operación.

Dentro del proceso de selección de un proveedor, el primer requisito es que cumpla con lo establecido en nuestro Código de Conducta, dando así cumplimiento a nuestros procesos para adjudicar una orden de compra y proceder con la creación del proveedor en el sistema ERP⁴. Es necesario cumplir con la evaluación de la debida diligencia, así como con la documentación legal de constitución de la empresa, información tributaria, formulario de autoevaluación en derechos humanos y esclavitud moderna.

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

Alineados con nuestra responsabilidad y la licencia social para operar, buscamos garantizar que entre nuestros empleados se mantengan conductas éticas y acordes al marco legal, y que estas mismas prácticas sean aplicables por nuestros contratistas. Por ello, verificamos de manera periódica y aleatoria el cumplimiento de los compromisos laborales por parte de estos últimos.

Adicionalmente, buscamos que las comunidades vecinas a nuestra operación estén involucradas en nuestra cadena de abastecimiento, por lo que contamos con cláusulas con nuestros contratistas para promover que la mano de obra provenga de las comunidades (siempre y cuando cumplan con los requisitos de idoneidad para el cargo), compromiso frente al cual realizamos seguimiento de forma mensual.

Por otra parte, en el año 2023 dimos continuidad a las auditorías en Derechos Humanos a tres proveedores de las áreas de catering, maquinaria y repuestos, y operación minera, obteniendo resultados favorables. Estas auditorías nos permiten identificar oportunidades de mejora que se trabajan de manera conjunta con los proveedores en búsqueda de la excelencia en nuestra operación.



⁴ Sistema de administración de información empresarial.

De acuerdo con los resultados de estas auditorías, no se identificaron 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. Además:

- Aplicamos estándares de debida diligencia para asegurar que los diferentes actores de nuestra cadena de suministro se encuentren alineados con el trabajo decente y respeto de las garantías y derechos fundamentales de trabajo.
- Nuestro Código de Conducta consagra de manera expresa tolerancia cero frente a comportamientos o conductas que atentan o infrinjan libertades y derechos fundamentales, como el derecho de asociación o negociación colectiva.
- Tomamos en serio cualquier denuncia y reporte, adelantando las investigaciones respectivas y tomando las medidas que resulten pertinentes.

Derechos Humanos en la cadena de suministros

GRI 412-3

Enmarcados con nuestra responsabilidad en el cumplimiento de los Derechos Humanos, durante el año 2023 seguimos reforzando las acciones para asegurar que nuestros contratistas estén alineados con nuestros valores. Como parte de los procesos de Suministros, hemos enfocado esfuerzos en:

- Garantizar que todo proveedor tenga una evaluación de cumplimiento y asegure la autoevaluación en Derechos Humanos (DDHH) para identificar algún tipo de alerta.
- Evaluar de manera proactiva a los proveedores que participan en procesos de contratación en cumplimiento legal y en el Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Garantizamos que el 100% de nuestros contratos incluyan la cláusula de cumplimiento en DDHH, la cual es aceptada por nuestros contratistas.
- Evaluamos el desempeño de todos nuestros contratistas de manera periódica y así mismo hacemos seguimiento a los diferentes programas que ellos implementan para asegurar el cumplimiento en derechos humanos.

- Cada año son seleccionados algunos proveedores para participar en la evaluación sobre DDHH y no prácticas de esclavitud moderna, con el fin de establecer planes de acción en conjunto para cerrar las brechas que se puedan identificar. 4
- Entrenamiento permanente de todos nuestros empleados y contratistas sobre Derechos Humanos y Código de Conducta.
- Durante la segunda mitad del año 2023 se realizó el plan de comunicaciones enfocado en visibilizar y posicionar las acciones que hace Cerro Matoso para promover una operación basada en el respeto y la promoción de los Derechos Humanos. Con la sombrilla "En Sintonía con los Derechos: porque #SomosHumanos". Con este, se logró posicionar las buenas prácticas a nuestros públicos internos y externos, realizando más de 65 acciones de contenidos gráficos, audiovisuales y estrategias en campo, mediante el uso de canales como redes sociales, boletines internos y medios de comunicación.

| Seguimiento a la **gestión**

Como parte de nuestro proceso de excelencia, mejora continua y aseguramiento de los procesos de contratación, realizamos un seguimiento periódico a la gestión de abastecimiento interno y externo. A nivel interno, hacemos seguimiento a indicadores mensuales que miden la gestión relacionados con:

- Ejecución en contratos.
- Cumplimiento del plan de abastecimiento.
- Análisis del gasto dentro del área de influencia de la operación y la región.
- Indicadores como SRIFOT (entregas de reservas programadas completas y a tiempo)
- Valor del inventario.
- DIFOT (cumplimiento a las fechas de entrega de proveedores completas y a tiempo).
- Inventario excedente.

- Análisis del cumplimiento del nivel de servicio en la generación de las órdenes de compra.
- Seguimiento al cumplimiento del indicador de las órdenes de compra automáticas.

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

Relacionamiento con proveedores

Generamos activamente espacios de relacionamiento con proveedores, ya sea en etapas preliminares para conocer la oferta de bienes y servicios; así como también en las reuniones periódicas de seguimiento al desempeño, con el fin de entender la dinámica de los mercados y de las finanzas de los contratistas, y los riesgos de desabastecimiento.

Igualmente, generamos escenarios masivos de encuentro con nuestros proveedores para conversar sobre nuestra responsabilidad en seguridad y las acciones para asegurar que todas las personas en nuestra operación lleguen sanos y salvos a casa. Otras temáticas abordadas con la responsabilidad social en la contratación de mano de obra local son: la diversidad e inclusión, el respeto a los Derechos Humanos y el rechazo al acoso laboral y sexual.

Este relacionamiento con los proveedores nos permite afianzar lazos para propender por la sostenibilidad de nuestra operación.

Retos 2024

- **Reducir costos** y lograr optimizaciones en los bienes adquiridos y servicios contratados que aporten al sostenimiento del negocio dados los retos financieros de la empresa.
- **Implementar nuevas metodologías**, eliminación de excedentes y desperdicios en la negociación de bienes y servicios para nuestra operación.
- Asegurar inventarios de insumos críticos para nuestra operación, en un entorno en el que se han presentado bloqueos de vías principalmente por acciones ajenas a la compañía, con el fin de minimizar impacto de estas situaciones y promover la continuidad segura de la operación.

- **Analizar cambios regulatorios y legislativos** que impactan los costos directos e indirectos de nuestra operación, los cuales debemos compensar con una operación más flexible en términos de costos.
- **Minimizar** la fluctuación de precios de materias primas (commodities) y escasez de materiales, asegurando contratos de largo plazo a nuestros proveedores con criterios de reajustes estandarizados.
- **Desarrollar estrategias** para acercarnos de manera más asertiva a nuestros proveedores locales y seguir asegurando su participación en nuestro negocio, y construyendo de manera positiva al entorno económico y social de la región.
- **Controlar y hacer mayor seguimiento al cumplimiento** de vinculación de mano de obra local, diversa e inclusiva, creando ambientes dinámicos de trabajo y comprometidos con los retos de Cerro Matoso.



COMPROMISO CON EL EQUIPO MATOSERO

En Cerro Matoso celebramos las diferencias, promoviendo espacios seguros, inclusivos y diversos, por eso nuestras oportunidades de empleo tienen el propósito de impactar la calidad de vida de nuestra equipo, trabajadores directos y personal de empresas contratistas.

Nuestra responsabilidad es promover un entorno laboral en el que se asegure el cumplimiento de los derechos humanos, y en donde todos puedan desarrollar su potencial, con tolerancia cero a la discriminación por razones de raza, género, identidad sexual, religión, procedencia o por cualquier otro factor social o económico. Somos una empresa incluyente, donde se prioriza el bienestar de todos los que hacen parte del equipo Matosero.

- En **2023** nuestra plantilla fue de **964** empleados directos y **970** contratistas para un total de **1.934** personas, **19%** menos que en 2022, debido a menores requerimientos de personal contratista para suplir nuestros procesos de mantenimiento y operación.

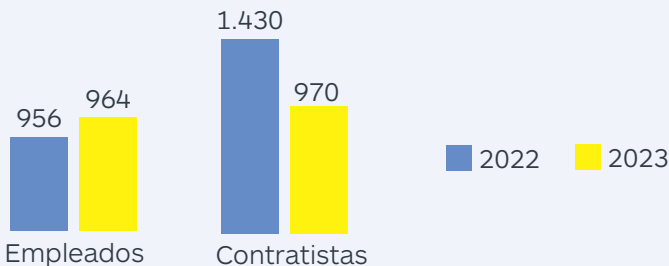
- El **96%** del personal fue contratado a término indefinido y el **4%** a término fijo.
- **70%** de nuestro personal directo es cordobés y **79%** de los contratistas provienen de este departamento; además, 82% de los empleados son de la región caribe y 91% de los contratistas también.
- En enero de **2023** se finalizó el proceso de negociación y firma de la nueva Convención Colectiva de Trabajo con Sintracerrromatoso, en etapa de arreglo directo, teniendo como base la estrategia de buen relacionamiento. Y en diciembre de **2022**, se firmó con Sintramineros, ambas convenciones con una **vigencia de cinco años**.
- **51%** de la plantilla directa y el **67%** de contratistas tienen procedencia del área de influencia, incluyendo las **25 comunidades** vecinas a la operación y los municipios de Montelíbano, Puerto Libertador, San José de Uré y Planeta Rica.

| Datos empleados y contratistas **2023**

GRI 2-7 y 2-8

En 2023 nuestra plantilla fue de 964 empleados directos y 970 contratistas para un total de 1.934 personas, 19% menos que en 2022, debido a menores requerimientos de personal contratista para suplir nuestros procesos de mantenimiento y operación.

Total de empleados y contratistas en los últimos dos años



El 96% del personal fue contratado a término indefinido y el 4% a término fijo. Los contratistas fueron vinculados de acuerdo con las distintas modalidades que establece la legislación laboral colombiana.

Origen de nuestro equipo de trabajo

En 2023 nos fijamos como meta que más del 50% de las nuevas contrataciones de personal técnico y de operación directos por la Compañía provengan de comunidades vecinas y del municipio de Montelíbano. De esta manera, el 51% de la plantilla directa y el 67% de contratistas tienen procedencia del área de influencia, incluyendo 25 comunidades vecinas la operación y los municipios de Montelíbano, Puerto Libertador, San José de Uré y Planeta Rica.

| Región | Empleados directos | | Trabajadores contratistas | |
|-------------------------------------|--------------------|------------|---------------------------|------------|
| | 2022 | 2023 | 2022 | 2023 |
| Área de influencia | 493 | 493 | 937 | 646 |
| Otros municipios de Córdoba | 180 | 181 | 171 | 123 |
| Otros departamentos Costa Atlántica | 120 | 118 | 137 | 110 |
| Otras regiones | 163 | 172 | 175 | 85 |
| Extranjero | 0 | 0 | 10 | 6 |
| Total | 956 | 964 | 1.430 | 970 |

Participación femenina

En el marco de nuestro compromiso con la inclusión y diversidad, fomentamos la vinculación de mujeres en nuestra operación, valorando sus talentos y capacidades y promoviendo las habilidades y competencias que requerimos para afrontar los retos. Sabemos que la diversidad en los roles, incluyendo la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo, es fundamental para promover ambientes de trabajo incluyentes y la apertura a ideas innovadoras para el desarrollo del negocio.

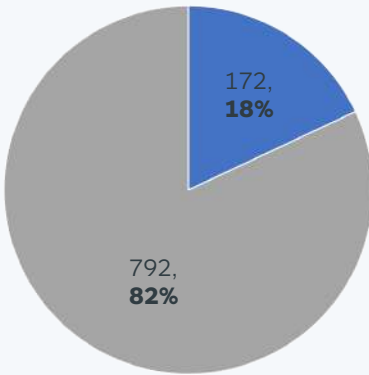
GRI 405-1

69 mujeres en roles de operadoras y técnicas.

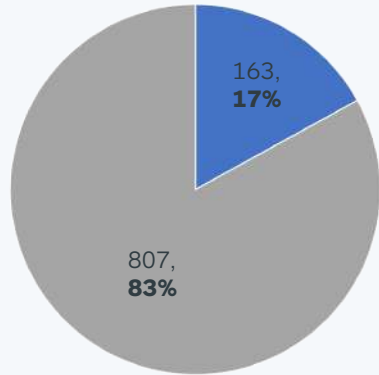
Las mujeres ocupan el **29%** en niveles de Gerencia y el **43%** en niveles de liderazgo y Superintendencia.

172 mujeres (**30%** más que en 2020) representan el **18%** de nuestra plantilla laboral directa. **163** más fueron vinculadas como contratistas.

Empleados directos



Trabajadores contratistas



● Hombres
● Mujeres



Rango de edad

Nuestra plantilla directa se encuentra ubicada entre los 30 y 50 años, el 26% son mayores de 50 años y el 8% están entre 18 y 29 años.

Empleados por región y rango de edad:

| Región | Género | < 30 | % | 30 - 50 | % | > 50 | % | Total |
|--------------------------|-----------|-----------|-----|------------|-----|------------|-----|------------|
| Área de influencia | Masculino | 25 | 32% | 291 | 46% | 86 | 34% | 402 |
| | Femenino | 33 | 42% | 55 | 9% | 3 | 1% | 91 |
| Total área de influencia | | 58 | 74% | 346 | 54% | 89 | 35% | 493 |
| Córdoba | Masculino | 5 | 6% | 86 | 14% | 73 | 29% | 164 |
| | Femenino | 4 | 5% | 11 | 2% | 2 | 1% | 17 |
| Total Córdoba | | 9 | 12% | 97 | 15% | 75 | 30% | 181 |
| Caribe | Masculino | 1 | 1% | 60 | 9% | 38 | 15% | 99 |
| | Femenino | 3 | 4% | 16 | 3% | 0 | 0% | 19 |
| Total Caribe | | 4 | 5% | 76 | 12% | 38 | 15% | 118 |
| Otras regiones | Masculino | 2 | 3% | 77 | 12% | 48 | 19% | 127 |
| | Femenino | 5 | 6% | 39 | 6% | 1 | 0% | 45 |
| Total otras regiones | | 7 | 9% | 116 | 18% | 49 | 20% | 172 |
| Total general | | 78 | | 635 | | 251 | | 964 |

Empleados por tipo de cargo y rango de edad:

| Tipo de cargo | Entre 18 y 29 años | | Entre 30 y 50 años | | Mayores de 51 años | |
|-----------------------------|--------------------|-----------|--------------------|------------|--------------------|----------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Directivos de operación | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Directivos de función | 24 | 29 | 401 | 39 | 211 | 1 |
| Convencionados de operación | 1 | 2 | 18 | 15 | 10 | 1 |
| Convencionados de función | 8 | 14 | 95 | 67 | 23 | 4 |
| Total | 39 | 47 | 523 | 111 | 229 | 7 |

Nuevas contrataciones y retiros de empleados

GRI 401-1

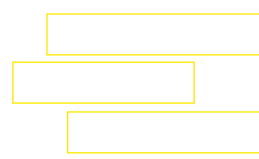
Dado que nuestra operación se ha desarrollado por cerca de cuatro décadas, el relevo generacional es un proceso permanente y crucial para la continuidad del negocio. Por eso, hemos contemplado un plan para asegurar tanto la transferencia de conocimientos eficiente y duradera, así como el acompañamiento apropiado para el personal que se pensiona. Además, para asegurar que contamos con el recurso humano con las competencias y habilidades requeridas en nuestra operación, avanzamos en la definición de planes de relevo generacional que involucran la gestión y formación de personas del área de influencia para que participen en los procesos de reclutamiento alineado con las necesidades del negocio.

Contrataciones nuevas

Los procesos de empleabilidad en Cerro Matoso están alineados con nuestra política de inclusión y diversidad, además de los planes de relevo generacional, es por esto por lo que los procesos de selección se han ajustado, dando prioridad a las personas de las comunidades del área de influencia. En 2023 tuvimos 63 ingresos de personal directo con una tasa de contrataciones nuevas de 6,5%. El 30% de estas contrataciones son procedentes del área de influencia.

Número de ingresos por región, género y rango de edad

| Región | Mujeres | | | Hombres | | |
|--------------------|--------------------|--------------------|----------------|--------------------|--------------------|----------------|
| | Entre 18 y 29 años | Entre 30 y 50 años | Más de 51 años | Entre 18 y 29 años | Entre 30 y 50 años | Más de 51 años |
| Área de influencia | 6 | 3 | 0 | 4 | 6 | 0 |
| Córdoba | 1 | 3 | 0 | 1 | 5 | 1 |
| Costa Atlántica | 1 | 1 | 0 | 0 | 6 | 1 |
| Otras regiones | 2 | 9 | 0 | 1 | 12 | 0 |



Retiros

Registramos 55 retiros, con un índice de rotación de 6,1% que evidencia la estabilidad laboral ofrecida por la compañía a sus empleados.

Número de retiros por región, género y rango de edad

| Región | Mujeres | | | Hombres | | |
|--------------------|--------------------|--------------------|----------------|--------------------|--------------------|----------------|
| | Entre 18 y 29 años | Entre 30 y 50 años | Más de 51 años | Entre 18 y 29 años | Entre 30 y 50 años | Más de 51 años |
| Área de influencia | 0 | 4 | 1 | 0 | 6 | 8 |
| Córdoba | 1 | 4 | 0 | 1 | 3 | 1 |
| Costa Atlántica | 1 | 3 | 0 | 0 | 3 | 4 |
| Otras regiones | 0 | 3 | 2 | 0 | 8 | 2 |

Programa de adaptación al retiro

GRI 404-2

Para acompañar el proceso de trabajadores próximos a pensionarse y brindarles herramientas claves de preparación, desarrollamos el Programa de adaptación al retiro, dirigido para estos y sus cónyuges. Con este programa buscamos que los participantes identifiquen emociones y sentimientos relacionados con el proceso, así como visualicen planes y proyectos para esta nueva etapa. En el año 2023 se adelantó el diplomado mixto con facilitadores externos e internos, donde 13 trabajadores próximos a su etapa de retiro junto a sus parejas participaron de manera activa en el proceso de preparación para un total de 26 personas beneficiadas.

| Remuneración **equitativa**

GRI 2-19, 2-20

En el equipo Matosero categorizamos a nuestros empleados en dos grupos según su rol. Cada grupo tiene un esquema de compensación y beneficios diferentes, garantizando en todo momento la equidad y 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.

| Categoría | Esquema de compensación y beneficios |
|-----------------------|---|
| Personal directivo | <ul style="list-style-type: none"> ● Remuneración basada en principios de equidad interna y estudios de mercado a nivel nacional y corporativo (South32). ● Definición de la remuneración a partir de comparación con bandas y escalas salariales predefinidas. ● Identificación y valoración de cargos internos y sus requerimientos en cuanto a responsabilidad, alcance, conocimientos y experiencia. ● Esquema de beneficios determinado por procesos de evaluación de mercado y criterios objetivos de adjudicación. |
| Personal convenionado | <ul style="list-style-type: none"> ● Damos cumplimiento a los esquemas de remuneración y beneficios establecidos en las convenciones colectivas de trabajo firmadas con los dos sindicatos presentes en la compañía. |

Ofrecemos 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. Específicamente, para la Alta Dirección se regulan a partir de lo establecido por nuestra casa matriz en Australia. 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.

En esa línea, garantizamos que hombres y mujeres reciban su remuneración de acuerdo con su rol, funciones y responsabilidades. Hay que destacar que para el año 2023, el salario mínimo de entrada a la compañía superó en 2,63 veces el SMMLV, que para ese año estuvo en \$1.300.000.

Además, vale la pena mencionar que la información referente a temas salariales es recopilada mediante reportes del sistema de nómina (SAP), en la que se encuentran consignados los datos salariales y récord anual de los mismos.

Proceso para determinar la remuneración de empleados

Cerro Matoso tiene definido un proceso de definición salarial, teniendo como base lo definido en las convenciones colectivas de trabajo para el personal de este ámbito, y para el personal directivo conforme con los lineamientos estipulados por South32. Dentro de este proceso se tiene en cuenta la valoración del cargo de la posición a ocupar, los rangos salariales definidos para el nivel del cargo y ajuste de la persona seleccionada al rol, estando dentro de este proceso la Unidad de Recursos Humanos, los responsables de la unidad donde se encuentra la posición y demás aprobadores de conformidad con los lineamientos definidos para ello.

| Bienestar **laboral**

GRI 401-2, GRI 401-3

La propuesta de valor al empleado es una de las herramientas fundamentales para los procesos de atracción y retención de talento, entendiendo la Compañía que los beneficios para los trabajadores generan un impacto positivo para ellos, sus familias y valor agregado en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. La siguiente es la relación de algunos beneficios que aplican para los empleados:

- **Seguro de vida:** póliza global que cubre fallecimiento natural o accidental, definido dentro de nuestro estatuto directivo y convenciones colectivas de trabajo, dependiendo del tipo de empleado.
- **Medicina Prepagada:** entendiendo la importancia de la salud de nuestros trabajadores y su núcleo familiar, ofrecemos el beneficio de Medicina Prepagada, por medio de un contrato que con una entidad de salud que presta dicho servicio, donde un porcentaje importante de la tarifa mensual lo cubre la compañía.
- **Licencia de paternidad y maternidad extendida:** brindamos una licencia de maternidad extendida (8 semanas adicionales a las de ley) y licencia de paternidad extendida (2 semanas adicionales a la ley) para los empleados; en este último caso para empleados directivos.
- **Previsión para la jubilación:** llegando el tiempo para adquirir la pensión de vejez de nuestros trabajadores, la compañía tiene implementado el Programa de Adaptación al Retiro, dirigido para estos y sus cónyuges. Con este programa buscamos que los participantes identifiquen emociones y sentimientos relacionados con el proceso, así como visualicen planes y proyectos para esta nueva etapa.

- **Participación accionaria:** La empresa, por medio de su casa matriz, ofrece a sus empleados un beneficio de participación de acciones de la compañía, teniendo en cuenta el nivel organizacional, los cuales se traducen en dinero o en mantenimiento de la propiedad de las acciones.



I Relación de confianza con **nuestro equipo**

*GRI 402-1 (Periodo mínimo de preaviso frente a cambios operativos)
2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes
2-30 Acuerdos de negociación colectiva*

En Cerro Matoso mantenemos una política de buen relacionamiento, diálogo directo y permanente con los empleados y empresas contratistas, siendo conscientes de que ese buen relacionamiento nos permite obtener los mejores resultados.

Promovemos la libertad sindical y el derecho de asociación, y trabajamos diariamente para que este sea entendido y respetado por nuestro colectivo y empresas contratistas. 73,2% de nuestros empleados hacen parte de una o varias organizaciones sindicales o 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. Para los empleados que no están cubiertos en las convenciones colectivas de trabajo, trabajadores directivos, les aplica una política retributiva, alineados con la ley colombiana y los estándares de South32.

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, concertación laboral, entre otros.

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 empleados que pudiesen llegar a afectar el clima organizacional.

Es importante recordar la Línea de reporte Ethics Point a través de la cual los trabajadores, incluso de manera anónima, pueden reportar comportamientos inadecuados.

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

- Línea telefónica: **01 800 5190525**
- Página web: <http://south32.ethicspoint.com>



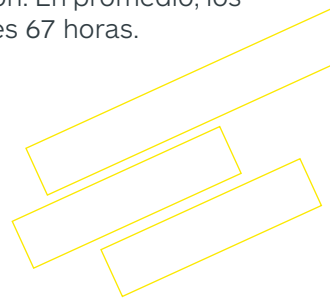
Formación clave para alcanzar cada meta

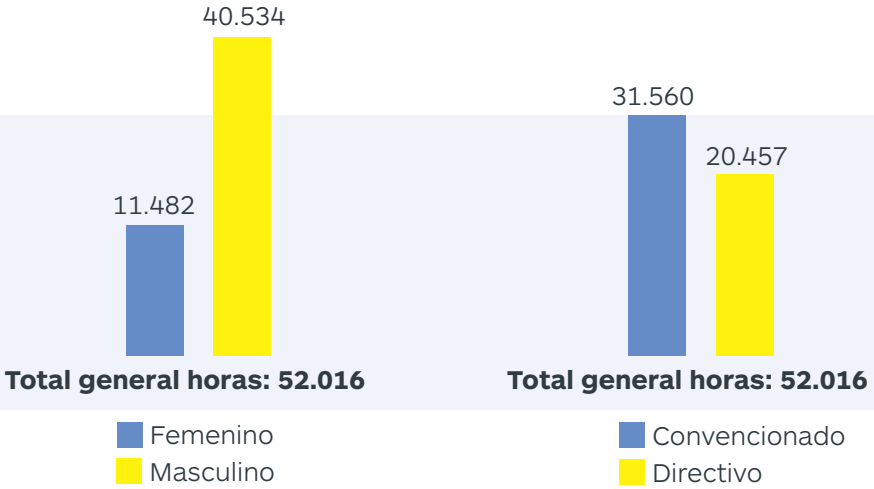
GRI 404-1 (Horas de formación promedio al año por empleado)

En el año 2023, categorizamos nuestros entrenamientos en cuatro grandes áreas:

| Categoría | Descripción |
|----------------------------|--|
| Cuidado | <ul style="list-style-type: none"> Desarrolla las competencias que contribuyen a garantizar que regresamos sanos y salvos a casa, haciendo el trabajo de manera segura, cuidando el medio ambiente y fortaleciendo el relacionamiento con las comunidades. |
| Administración y Liderazgo | <ul style="list-style-type: none"> Desarrolla las competencias blandas del ser para un mejor hacer, alineando los objetivos organizacionales con los objetivos personales, para así, formar líderes que inspiren y promuevan los valores y modelo de liderazgo de Cerro Matoso. |
| Transformación | <ul style="list-style-type: none"> Desarrolla las competencias necesarias para enfrentar los desafíos, mejorar e innovar de manera sostenible y generar valor, adaptándonos ágilmente a los cambios del entorno y la compañía. |
| Operación | <ul style="list-style-type: none"> Desarrolla las competencias que contribuyen a un conocimiento pleno de la operación y aumenten las capacidades en las distintas tareas, aplicando criterios de seguridad, productividad y conservación de los equipos. |

Durante 2023, llevamos a cabo diferentes planes de formación y desarrollo de habilidades con un total de 52.016 horas de formación. En promedio, los hombres recibieron 51 horas de formación y las mujeres 67 horas.





| | |
|--|--------|
| Total Horas | 52.016 |
| Total Empleados | 964 |
| Horas promedio de formación por empleado | 54 |

| | |
|--|--------|
| Horas formación mujeres | 11.482 |
| Total empleadas | 172 |
| Horas promedio de formación por empleada | 67 |

| | |
|--|--------|
| Horas formación hombres | 40.534 |
| Total empleados | 792 |
| Horas promedio de formación por empleado | 51 |

| Tipo de Empleado | Total Horas | Total Empleados | Horas promedio de formación por empleado |
|------------------|-------------|-----------------|--|
| Convencionado | 31.560 | 706 | 45 |
| Directivo | 20.457 | 258 | 79 |

I Evaluaciones de desempeño

GRI 404-3

En el año llevamos a cabo evaluaciones de desempeño en torno a:

- **Objetivos individuales:** relacionados con KPIs de impacto directo por parte del trabajador, que pueden estar relacionados con seguridad, producción, costos, medio ambiente, gestión social e inclusión y diversidad.
- **Objetivos de desarrollo:** relacionados con aquellas acciones que contribuyen al desarrollo de los trabajadores y a prepararse ya sea para un rol futuro o para fortalecer sus habilidades generales.
- **Modelo de liderazgo:** uso de las competencias del modelo de liderazgo que hemos establecido para el cumplimiento de los objetivos.

I Fortalecimiento de la estrategia de prevención del acoso sexual laboral

GRI 405-1 Diversidad de los órganos de gobierno y los empleados

GRI 405-2 Relación entre el salario base y la remuneración de hombres y mujeres

En Cerro Matoso creamos entornos de trabajo en donde la dignidad y el respeto son la regla. La prevención del acoso sexual y la violencia de género guían nuestras acciones. Esta premisa se reforzó desde el 2017 gracias al compromiso y liderazgo de todo el equipo Matosero que nos ha permitido ir transformando nuestra cultura positivamente.

- En 2023 se definió que el acoso sexual laboral es un riesgo material para la organización, con impactos en la vida de nuestros empleados y personal contratista. Con lo anterior se fortalecieron y definieron controles para la estrategia de prevención de acoso sexual laboral, para evitar que se materialice o, en su defecto, minimizar el impacto en caso de su materialización.
- Es así como se empoderaron empleados y contratistas en conocimientos claves sobre el acoso sexual laboral, para que fueran ellos los multiplicadores de las buenas prácticas ejecutadas en la compañía.

DESTACADOS

Liderazgo

Para seguir siendo una organización exitosa, competitiva y sostenible, el liderazgo es fundamental en la consecución de nuestros resultados. En el primer semestre de 2023, desarrollamos nuestro programa Enfocados en Liderazgo. Cómo influenciamos positivamente nuestro negocio, comunidades, y país desde el liderazgo que ejercemos. Invitamos a panelistas internos y externos, a compartir sus experiencias, consejos e ideas sobre cómo ser un líder influyente y eficaz, día tras día. Nos basamos en nuestro modelo de Liderazgo, denominado modelo FOCO, que contiene una serie de conductas y comportamientos que nos orientan hacia un liderazgo que marca la diferencia de manera positiva.



I Cultura

Eso lo vivimos en Cerro Matoso. Desde 1982 hemos sido una fuente inagotable de innovación en la industria del ferroníquel. Aquí, no somos espectadores, ni somos super héroes, somos humanos, y nuestro gran diferenciador es el SER. Ser cercanos hace parte de nuestro ADN, celebramos la singularidad, y en cada paso, en cada sonrisa, forjamos lazos más fuertes que cualquier metal. Donde todos avanzamos hacia un mismo objetivo, el bienestar de millones de personas. El compromiso y disciplina operativa nos conecta en una armonía perfecta que moldea nuestros días, contamos con las manos que trabajan con entusiasmo y dedicación por el futuro de nuestro territorio. Nuestra labor trasciende fronteras.

Constantemente estamos buscando respuestas y soluciones creativas, esto es gracias a la curiosidad que nos impulsa a enfrentar nuevos desafíos y lograr grandes hazañas. No somos superhéroes, somos seres humanos que, con coraje y determinación creamos una gran fuerza imposible de superar.

Formamos líderes inspiradores que guiamos con firmeza nuestro equipo hacia el éxito.

Comenzamos el día. El mundo no se detiene y nosotros tampoco. Hoy, te despiertas, usas tu celular, comes, te desplazas a tu trabajo, te diviertes, llevas a una parte de Cerro Matoso contigo.

**Somos Cercanía, Somos Compromiso,
Somos Curiosidad, Somos Coraje.**



Logros

- Avanzamos en la representación femenina en la plantilla laboral, en un 18%. El cumplimiento de este hito fue apalancado gracias a la estrategia que desde el año 2016 implementamos de Inclusión y Diversidad; la cual ha ido evolucionando, promoviendo el reclutamiento femenino por medio de búsquedas activas e iniciativas como Úrsula para conformar una base de datos de mujeres con profesiones requeridas en la industria que nos ha permitido recibir aproximadamente 1.500 hojas de vida.
- Al 31 de diciembre de 2023, el 51% de la plantilla laboral corresponde a personas de área de influencia, con las áreas de conocimiento requeridas por la operación, como parte de nuestra estrategia de diversidad e inclusión y empleabilidad de personas de este territorio.
- 70% de nuestro personal directo es cordobés y 79% de los contratistas provienen de este departamento. En los referente a la costa caribe, el 82% de los empleados directos y el 91% de los contratista son de esta región.
- En enero de 2023 se finalizó el proceso de negociación y firma de la nueva Convención Colectiva de Trabajo con Sintraccerromatoso, en etapa de arreglo directo, teniendo como base la estrategia de buen relacionamiento. Ya en diciembre de 2022, se había firmado con Sintramneros, ambas convenciones con una vigencia de cinco años.

Retos

- Fortalecimiento de la línea de liderazgo femenino en las unidades de operación de Cerro Matoso.
- Adaptar la experiencia del empleado definida por South32 a la naturaleza, particularidades y lenguaje de la compañía.
- Desarrollo de competencias para la identificación y toma de acción referente a situaciones de acoso laboral y acoso sexual laboral dentro de la compañía, mediante el entrenamiento de “Espectador Activo”.
- Iniciar la transformación de las formas de trabajo mediante la implementación de las acciones de trabajo flexible en la Compañía.
- Extensión del alcance de las acciones de prevención de acoso sexual laboral en nuestras empresas contratistas.

- Seguir fortaleciendo el liderazgo transversal y de personal de talento de alto potencial clave, mediante la herramienta de mentoría.
- Relacionado con plantilla de AID (Área de Influencia Directa), nuestra meta que el 50% de las contrataciones de los trabajadores convencionales sean provenientes de las comunidades vecinas o del municipio de Montelíbano a la operación.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

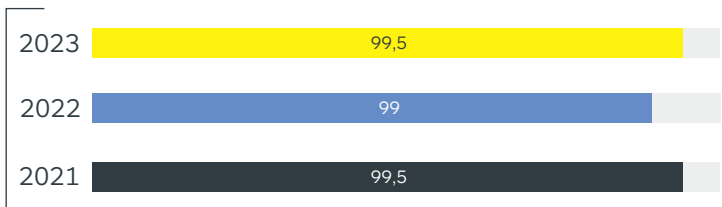
- 403-1 Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo
- 403-3 Servicios de salud en el trabajo
- 403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo

Nuestra prioridad es velar por la seguridad, la salud y el bienestar de cada una de las personas que hacen parte del equipo Matosero. Por eso estamos comprometidos con que los procesos productivos estén enmarcados en espacios laborales seguros, con condiciones óptimas, bajo una filosofía de cuidado por parte de cada persona y estas a su vez hacia los demás, con el objetivo de garantizar que todos regresen sanos y salvos a casa cada día.

En Cerro Matoso contamos con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST) implementado con base en los requerimientos legales vigentes, como lo es la Resolución 0312 de 2019. En el 2023, realizamos la autoevaluación de los estándares mínimos, alcanzando un cumplimiento del 99,5%.



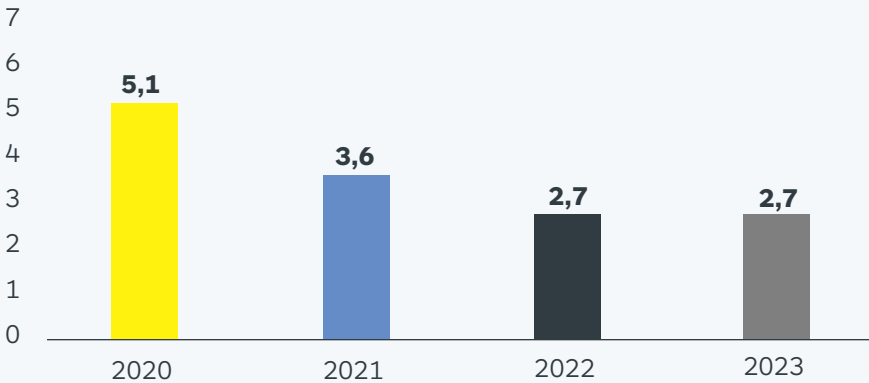
Resultados autoevaluación del SGSST



403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo

En cuanto a la gestión de seguridad, gracias al Programa de Mejoramiento de Seguridad, hemos logrado reducir la tasa de accidentalidad alrededor del 45% en los últimos tres años (frecuencia de eventos registrables por millón de horas de exposición). En 2023 se presentaron 14 eventos registrables de lesiones relacionadas con el trabajo con una tasa de accidentalidad (TRIF) de 2,2 para empleados y contratistas. Los eventos ocurridos afectaron principalmente las extremidades superiores.

TRIF - Lesiones registrables / Millón horas exposición



A través de la práctica del reporte y haciendo énfasis en la analítica de datos dentro de la empresa, se ha determinado cuáles son los peligros y riesgos más representativos: electrocución, trabajo en alturas, caída de objetos, izamiento e interacción de vehículos. Esta gestión ha permitido generar esfuerzos oportunos y pertinentes, así como tomar decisiones en el marco del sistema de administración de riesgos. Adicional a lo anterior, se ejecutan de manera sistemática actividades de liderazgo en campo, actividades de gestión de controles, tareas de aseguramiento y auditorías que garanticen el trabajo bien diseñado y su puesta en marcha a la hora de ejecutar una tarea.

Estos resultados están apalancados en la estrategia de cuidado, enfocada en fortalecer la cultura de seguridad a través del liderazgo de la gerencia en línea, el empoderamiento de los empleados de la operación, la reducción de los riesgos y la gestión de contratistas.

Liderazgo de la gerencia en línea

- **33%** de gerentes, superintendentes, líderes y supervisores participaron del programa Liderando con la Seguridad Todos los Días.

Reducción de riesgos

- Revisión de la designación de los dueños de riesgos y fortalecimiento del proceso de planeación de las Paradas.

25 paradas de mantenimiento consecutivas sin la ocurrencia de eventos registrables.

Empoderamiento del personal de operación

- En los dos últimos años más de **850** empleados y **1.700** contratistas recibieron el entrenamiento de Factores de Riesgo que apunta a la consciencia de la responsabilidad que todos tenemos en torno a la seguridad.

Gestión de contratistas

- Implementación del Sistema de Gestión de Contratistas, enfocado a mejorar la cadena de valor.

I Otros destacados de nuestra gestión en salud y seguridad en el año

- Mantuvimos en cero la ocurrencia de enfermedades de origen laboral y los eventos de lesiones a personas en las paradas de mantenimiento.
- Desarrollamos actividades de sensibilización a la familia de trabajadores en el manejo de los riesgos asociados con la prevención de la fatiga, alcohol y drogas, y estrés a en el ambiente extralaboral, por medio de talleres y visitas de los familiares a la operación.
- Durante la Parada Mayor Línea 2 implementamos la estrategia “Recárgate” con 274 sesiones a líderes y supervisores de la Parada; que comprendían actividades tales como: relajación, respiración consciente, aromaterapia, masajes mecánico y manual. Lo anterior, con el fin de prevenir la fatiga laboral por la jornada de trabajo y el cuidado de la salud mental.
- Realizamos la evaluación de las condiciones y controles para asegurar el correcto manejo del cambio de turnos en algunas áreas de Producción y Mina, manteniendo una comunicación activa con los involucrados (trabajadores, supervisores, líderes, organizaciones sindicales y COPASST).

- Diseñamos y pusimos en marcha la Bitácora de Aptitud para el Trabajo, que es una herramienta para el reporte individual sobre condiciones físicas y mentales al inicio de cada turno. Esto es una aplicación que se maneja desde el celular de cada persona que ingresa a Cerro Matoso a ejercer una labor.
- Realizamos la actualización y cambio de dueños de controles del Riesgo de Materiales Peligrosos. Así mismo, actualizamos el documento de la gestión de sustancias químicas de uso industrial y el proceso de ingreso de sustancias químicas, donde se incluye el plan de revisión, la identificación y la evaluación de riesgos asociados a sustancias peligrosas.
- Enfocados en la reducción del riesgo, instalamos y evaluamos la efectividad de una prueba piloto del control de polvo en el piso de carga y en la piquera norte de metal de la Línea 2 en nuestra planta, donde se obtuvo un resultado conforme, evidenciado así la efectividad de los controles en prueba, para la reducción de la potencial exposición a material particulado.

Atención médica a través de la IPS Fundación Panzenú

GRI 403-6 Promoción de la salud del trabajador

Con tres sedes, una de ellas ubicada en la operación principal de Cerro Matoso, la Fundación Panzenú es la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) para los trabajadores de Cerro Matoso, las Fundaciones y sus beneficiarios, al igual que para las 15 comunidades vecinas a la operación central, las cuales se ubican en los municipios de Puerto Libertador y San José de Uré. Asumiendo esta responsabilidad como prestador de servicios, la Fundación Panzenú desarrolla un modelo asistencial en su sede Clínica Mina, adaptado para las comunidades indígenas, afro y campesinas, enfocado en el fomento y cuidado de la salud y proporcionando servicios con sentido humano, seguros, éticos y de calidad.



Algunos datos destacados de la gestión de la IPS Fundación Panzenú en 2023:



10.344 atenciones en rutas de promoción y mantenimiento de la salud.



35.947 atenciones en consulta de medicina general.



Más de **25.000** atenciones por especialidades.



4.940 atenciones en salud oral.



2.700 estudios radiológicos básicos.



60.740 pruebas de laboratorio clínicos.



11.048 terapias físicas.

En los últimos cinco años, la Fundación Panzenú, a través de la Clínica Mina (la cual está ubicada dentro de las instalaciones de la planta de Cerro Matoso, en promedio a 15 minutos de distancia en motocicleta desde las comunidades vecinas), ha atendido de forma gratuita y voluntaria a cerca de 7.500 personas residentes en las comunidades vecinas. Es decir, cuatro personas en promedio cada día, atendidos bajo los mismos parámetros de calidad, seguridad y humanismo que caracterizan la institución. Solo en 2023 se realizaron 1.475 atenciones voluntarias a usuarios de las comunidades vecinas, lo que corresponde a un promedio de cuatro atenciones por día.

De igual manera, Cerro Matoso, en alianza con la Panzenú, desarrolla brigadas para la atención directamente en las comunidades vecinas a la operación, de forma gratuita y como parte de la responsabilidad social voluntaria de la empresa, promoviendo el acceso a servicios de salud de calidad.

I Cuidado de la **salud mental**

403-10 Enfermedades relacionadas con el trabajo

Teniendo en cuenta la importancia de la salud mental para el equipo Matosero, continuamos desarrollando el programa SanaMente a través del cual se brinda orientación psicológica confidencial al trabajador y a su familia.

- 1.912 consultas realizadas; 25% fueron para empleados de Cerro Matoso y 75% a sus familiares.
- Atención en Psicología a comunidades vecinas con 24 sesiones.
- Ejecución de diferentes actividades de promoción y campañas para abordar temáticas que refuerzan el cuidado de la salud mental: Conversamos sobre la Salud Mental, Día de la Felicidad, Prevención de alcohol y drogas, y Hablemos del Suicidio.

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

GRI 403-4

Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo

En Cerro Matoso tenemos varios procesos de participación y consulta. Mencionamos algunos como:

- **Reunión Semanal HSER:** encuentro semanal donde se comparte información relevante sobre eventos, indicadores de desempeño, iniciativas de mejora y reducción de riesgos que promueven el cuidado integral de la salud y seguridad de los trabajadores.
- **Comité Paritario de SST (COPASST):** formado por trabajadores y representantes de la organización, con la participación regular de representantes del área HSER. Aquí se divulgan y recopilan oportunidades de mejora de todas las unidades de negocio, tanto para empleados como para contratistas. Este comité tiene poder de decisión y acción, y está altamente calificado.
- **Reunión Mensual de Contratistas:** reunión periódica que incluye a gerentes, facilitadores HSE y trabajadores de empresas contratistas, con

el objetivo de mantener la alineación y sinergia de las políticas, estándares y normas entre todas las empresas que operan dentro de Cerro Matoso.

- **Reunión Trimestral ECO 24/7:** espacio para reconocer la labor de los observadores ECO 24/7, quienes son fundamentales en la identificación y corrección oportuna de comportamientos de riesgo, promoviendo el cuidado interdependiente dentro de Cerro Matoso.
- **Reunión Informativa Semestral del Presidente (Town Hall):** encuentro semestral abierto a toda la organización, en el que se socializan y discuten los principales desafíos en temas de relevancia para la compañía.
- **Subcomités de Riesgos:** son reuniones sistemáticas que permiten compartir y definir acciones a corto plazo para mantener y mejorar continuamente los controles existentes.
- **Talleres de Revisión de Riesgos:** espacios interdisciplinarios dedicados a evaluar la efectividad de los controles e identificar oportunidades para mejorar el desempeño en seguridad.

GRI 403-5 Capacitación de los trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

Cerro Matoso cuenta con un área encargada y dedicada al aseguramiento del conocimiento crítico. En ella se identifican, caracterizan y se asignan los cursos y entrenamientos que sean requeridos por (la organización, legales o requerimientos propios del rol). Por ejemplo:

- **Inducción/ Reinducción de Seguridad:** recibida por todo trabajador nuevo y con periodicidad establecida anual.
- **Curso de Seguridad Vial:** requisito para todo trabajador, imparte los fundamentos para el comportamiento seguro en las vías internas y externas a la operación.
- **Código de Conducta Empresarial de South32:** Entrenamiento obligatorio para todo trabajador de South32 donde se imparte la declaración formal de valores y reglas que conducen nuestro actuar como empleados.
- **Primer respondiente:** Capacitación en primeros auxilios y respuesta inicial a emergencias médicas o accidentes en el lugar de trabajo.

- **Inducción Refinería y RKEF:** Introducción a las operaciones y procedimientos de seguridad en la refinería y en las instalaciones de fundición de níquel. (RKEF).
- **Sistema de alerta de tormentas:** Formación sobre el uso y la interpretación de sistemas de alerta de tormentas para garantizar la seguridad durante condiciones meteorológicas adversas.
- **TSA / Trabajador entrante / Reentrenamiento:** Curso de seguridad y salud en el trabajo para nuevos empleados y reentrenamiento periódico para empleados existentes en trabajo seguro en alturas.
- **Espacios confinados:** Entrenamiento sobre los procedimientos de seguridad para trabajar en espacios confinados, incluyendo la identificación de riesgos y el uso de equipos de protección.
- **Gestión de contratistas:** Instrucción sobre cómo verificar las actividades supervisadas por contratistas, buscando asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad y los estándares de la empresa.
- **Control de caída de objetos:** Capacitación en métodos y equipos para prevenir la caída de objetos que puedan causar accidentes o lesiones en el lugar de trabajo.
- **Manejo integral de residuos sólidos:** Curso sobre prácticas y procedimientos para la gestión adecuada de residuos sólidos, incluyendo reciclaje, eliminación segura y cumplimiento normativo.
- **Seguridad eléctrica para no electricistas:** Formación básica en seguridad eléctrica dirigida a empleados que no son electricistas, cubriendo los principios de seguridad y prevención de riesgos eléctricos.

DESTACADO

- **Revisión de 20 Riesgos Materiales relativos a Salud y Seguridad.** Desde la disciplina operativa y el enfoque de reducción de riesgos se han realizado los talleres de revisión de riesgos materiales recibiendo los aportes de empleados y contratistas cuyas actividades están asociados a nuestros riesgos materiales.

Logros

- La Ruta de la Seguridad sigue avanzando. Sumamos 25 Paradas sin eventos registrables. Esto gracias al cumplimiento de procesos y el acompañamiento de diferentes unidades de la empresa durante el desarrollo de estas jornadas.
- Logramos completar el 100% del despliegue inicial de nuestro programa LSED (Liderando con Seguridad Todos los Días, por sus siglas en inglés) que inició con gerentes, superintendentes, líderes y supervisores; logrando fortalecer las habilidades de liderazgo, empoderamiento y compartiendo estrategias para generar interacciones positivas de seguridad en campo.
- Durante el año se incrementaron las capacidades de liderazgo en seguridad y riesgos en el personal empleado y contratistas mediante talleres de Liderando la Seguridad Todos los Días en Todas Partes y acompañamiento (coaching) en campo; se ejecutó Plan de Mejoramiento al Proceso de Liderazgo en Campo (Interacciones) incrementando el tiempo en campo en todos los niveles de la organización.

TRABAJAMOS CON LAS COMUNIDADES, BASADOS EN EL DIÁLOGO Y LA GENERACIÓN DE CONFIANZA

Continuamos consolidando con las comunidades que coexisten en el entorno de nuestra operación, una relación constructiva y cercana en la que prima el diálogo, la concertación, el respeto a los derechos humanos y el desarrollo, al tiempo que cuidamos conjuntamente el medio ambiente. Creemos firmemente que esa comunicación abierta y participativa es esencial para construir una confianza mutua que nos permita trabajar unidos hacia un futuro próspero para todos.



GRI 413-1

I Comunidades con las que trabajamos

| Comunidades del área de influencia directa: operación principal (Puerto Libertador y San José de Uré). | Proyecto Queresas y Porvenir (Planeta Rica) |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 7 cabildos indígenas Zenú. • 6 Juntas de Acción Comunal. • 2 Consejos Comunitarios de Comunidades Negras. | <ul style="list-style-type: none"> • 3 parcialidades indígenas Zenú. • 6 Juntas de Acción Comunal. • 1 comunidad afrocolombiana. |
| Unidades territoriales: Torno Rojo, Centro América, La Odisea, Pueblo Flecha, Bocas de Uré, Puente Uré, La Estrella, Puerto Colombia y Consejo Comunitario de Comunidades Negras de Uré. | Unidades territoriales: El Almendro, Punta Verde, El Guayabo, Medio Rancho, Marañonal y Guarica. |

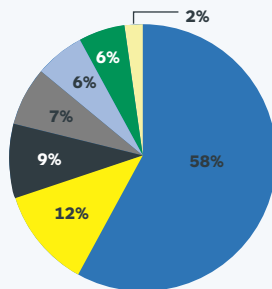
I Inversión social

GRI 413-2

Comprometidos con el bienestar de las comunidades vecinas, en 2023 destinamos \$13.510 millones⁵ para el desarrollo de programas sociales previstos principalmente en los acuerdos y compromisos vigentes con las 25 comunidades vecinas a la operación en el marco de procesos de consultas previas y de inversión voluntaria. Esta inversión, enmarcada en el fomento de relaciones de confianza y trabajo colaborativo, se llevó a cabo en conjunto con las comunidades y las autoridades locales generando alianzas estratégicas que permitieron potenciar el impacto positivo de nuestras acciones en la región.

Desglose según programas de inversión social 2023

- Mejoramiento y/o vivienda nueva
- Proyectos productivos
- Educación
- Compra de tierras
- Infraestructura
- Fortalecimiento organizativo y cultural
- Otros



⁵ Este valor incluye un 3% de costos que no son pertinentes ni atribuibles a los programas de inversión social.

Líneas de acción de nuestra inversión social

Compra y donación de tierras

A lo largo de los últimos años, hemos apoyado el acceso a tierras productivas por parte de comunidades indígenas, afro y campesinas vecinas a la operación, para así contribuir a su seguridad alimentaria y sostenibilidad. Esta iniciativa enmarcada en los acuerdos de consulta previa y de inversión social voluntaria es un referente en el sector minero – industrial del país, así como para el sector empresarial colombiano del buen relacionamiento y el diálogo permanente entre la empresa y las comunidades vecinas.

Para resaltar:

- Adquisición de 18 hectáreas de tierra para las Juntas de Acción Comunal de La Odisea, en Puerto Libertador, y la de Marañonal, en Planeta Rica.
- Con estas, Cerro Matoso superó las 1.100 hectáreas de tierras entregadas a las comunidades vecinas a su operación desde 2020.

Claudia Dusaan, presidenta de la Junta de Acción Comunal de Marañonal.



“La comunidad está muy contenta y agradecida con Cerro Matoso porque lo que tanto habíamos anhelado por fin es un hecho. En estas tierras entregadas tenemos priorizado desarrollar proyectos productivos de piscicultura debido a que el terreno cuenta con unos estanques. También nos proyectamos a tener gallinas ponedoras y cerdos de engorde. Todos estamos trabajando por la misma causa para que en un futuro demos buenos resultados”.

Construcción y mejoramiento de viviendas

Contribuir al mejoramiento del déficit de vivienda cualitativa de la región es una de las principales tareas en la que seguimos trabajando con las comunidades. Son ellas las que, de acuerdo con sus necesidades, priorizan y gestionan proyectos orientados a la construcción de vivienda nueva o al mejoramiento de las ya existentes.

Para resaltar:

- Mejoramos las condiciones de vivienda de 348 familias, a través de proyectos de mejoramiento de 282 casas y la construcción de 66 viviendas nuevas.
- Durante los últimos dos años se ha iniciado y completado la intervención de más de 200 viviendas en las comunidades vecinas a la operación de Queresas y Porvenir en el municipio de Planeta Rica, incidiendo positivamente en el mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades de la zona.

Mónica Oyola Pérez, presidenta de la Junta de Acción Comunal de Centro América.



“Hace 6 años nos proyectamos a tener este proyecto de construcción y mejoramiento de vivienda que hoy día se hace realidad con 37 casas construidas y un salón comunal, todo de la mano de Cerro Matoso y sus profesionales que nos han asesorado y ayudado a tener mejores condiciones de vida a nuestras familias”.

La educación transforma vidas

En Cerro Matoso dimos continuidad al impulso de la educación y la formación en las comunidades vecinas. El objetivo es ampliar sus oportunidades de empleo, emprendimiento y generación de ingresos, a través de becas de educación superior y programas de auxilios educativos que otorgamos. En esa línea, extendimos el impacto transformador de la educación con el lanzamiento del programa ‘Beca Cerro Matoso para Municipios’, a través del cual se otorgaron ocho becas para educación superior dirigidas a estudiantes sobresalientes de colegios públicos de los cascos urbanos de Montelíbano, San José de Uré, Puerto Libertador y Planeta Rica.



Para resaltar:

- 250 jóvenes de comunidades indígenas, afro y campesinas han accedido desde 2014 a becas y auxilios para educación técnica, tecnológica y universitaria.
- Ingresaron 30 nuevos beneficiarios al programa de becas de educación superior con los que se alcanzó un total de 129 beneficiarios activos durante 2023.
- 10 jóvenes completaron su proceso de formación universitaria, técnica o tecnológica, obteniendo su titulación.

Yanira Peña, del Cabildo Indígena de Torno Rojo y egresada con honores del programa de Negocios Internacionales de la Universidad Santo Tomás de Medellín.



“Hoy la comunidad está agradecida con Cerro Matoso, porque, no solo a mí, si no a varios miembros de la comunidad nos han dado una herramienta fundamental para cumplir nuestros sueños. ¡Miro atrás, y hoy soy esa persona que algunos años soñé, gracias por este apoyo!”

Proyectos productivos

Impulsamos a las comunidades a seguir desarrollando proyectos productivos en diferentes frentes que apuntan a contribuir con su seguridad alimentaria y a permitirles generar fuentes de ingresos para sus familias. En esa vía, mediante talleres, visitas demostrativas y asesoría de entidades expertas, además del acompañamiento de la Fundación Cerro Matoso, las comunidades han venido potencializando su experiencia con proyectos productivos como alternativa para su autosostenibilidad.

Durante 2023 se logró duplicar la cantidad de familias beneficiarias involucradas, incorporar herramientas para la tecnificación de proyectos agrícolas y pecuarios, incentivar iniciativas de cofinanciación, comercialización y reinversión de recursos, posibilitándose así el incremento en los beneficios económicos y la identificación de oportunidades de escalamiento para próximos años.

Para resaltar:

- 52 iniciativas agrícolas y pecuarias alcanzaron su etapa productiva, vinculando a 931 familias.
- 152 toneladas producidas (76% de estas destinadas a la comercialización).
- Entre las iniciativas agropecuarias más relevantes se encuentran cultivos tecnificados de arroz, plátano y mango tomy; cultivos tradicionales de pancoger como arroz criollo, maíz criollo, yuca, ñame y hortalizas, así como proyectos orientados a la producción de huevos, gallinas criollas, cerdos, pollos, cachamas, ganado bovino y ovino.



Edinson Padilla, gobernador del Resguardo Indígena El Redentor de Marañonal.



“Aprovechando la oportunidad que nos da Cerro Matoso queremos que nuestro proyecto en el cultivo de la papaya y el ají dulce sea un ejemplo en la región, un ejemplo de que sí se puede cultivar y ser productivos gracias al sistema de riego que implementamos y al trabajo mancomunado entre comunidad y empresa.”

Fortaleciendo las organizaciones comunitarias

Estamos comprometidos en fortalecer la autonomía y el autogobierno de las comunidades que nos rodean, aportando así con su sostenibilidad y la preservación de su cultura y tradiciones. Esta convicción representa un aspecto importante de nuestros programas de gestión social, impulsando un enfoque colaborativo que garantiza impactos positivos en el entorno. Por ello, nuestros proyectos se centran en el fortalecimiento de las organizaciones comunitarias, tanto étnicas como no étnicas, respetando sus usos, costumbres y cosmovisión. Nuestro objetivo es brindarles herramientas tangibles e intangibles que propicien su desarrollo integral y contribuyan a un presente y futuro próspero para todos.

Como parte del ejercicio de apoyo y fortalecimiento a la cultura Zenú, hemos acompañado y asesorado el proceso de constitución de dos Resguardos Indígenas de comunidades vecinas, incluyendo la compra y/o donación de aproximadamente 180 hectáreas de predios para este propósito. Los resguardos, constituidos por parte de la Agencia Nacional de Tierras, son El Redentor de Marañonal, en el municipio de Planeta Rica, y Centorgua, en el municipio de Puerto Libertador.

Para resaltar:

- Culminamos los procesos de apoyo para la formulación de dos planes de etnodesarrollo del Consejo Comunitario de Comunidades Negras de San José de Uré y el Consejo Comunitario de Comunidades Negras Eduardo Marcelo de Bocas de Uré, de acuerdo con los lineamientos del Ministerio del Interior y como parte de los procesos de fortalecimiento cultural y organizativo permanentes dirigidos a comunidades de nuestra área de influencia.
- Promovimos el primer proceso de formación en patrimonio alimentario y cultural, en el que participaron 60 mujeres y hombres de los municipios de San José de Uré, Puerto Libertador y Montelíbano.
- Desarrollamos procesos de capacitación y fortalecimiento de la gestión de cuatro Juntas de Acción Comunal ubicadas en los municipios de Sahagún, Buenavista y Pueblo Nuevo.



Juan Mosquera, director del Movimiento Nacional Cimarrón.



“El Plan de Etnodesarrollo es la hoja de ruta; es el conjunto de estrategias, actividades y procedimientos para generar el progreso económico, social, cultural, ambiental y étnico de las comunidades. También es la herramienta para empoderarse organizativamente en la participación ciudadana y política de las comunidades”.

I Apoyo y trabajo con la **institucionalidad**

Junto a las autoridades departamentales y municipales se continuaron articulando estrategias y acciones que contribuyeron al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de las comunidades vecinas. En ese sentido, con la Gobernación de Córdoba y las alcaldías de Montelíbano y Planeta Rica, se adelantaron mantenimientos correctivos e intervenciones sobre la infraestructura vial que conecta el casco urbano de Montelíbano con el municipio de Puerto Libertador, así como la vía que lleva al casco urbano de Planeta Rica y el proyecto Queresas y Porvenir. De esta forma se logró la intervención de tramos críticos, contribuyendo así a la movilidad segura en la zona.

I Acciones que **marcan la diferencia**

En el marco de nuestra responsabilidad social voluntaria en los últimos cinco años Cerro Matoso, a través de la Fundación Panzenú, ha atendido de forma gratuita y voluntaria a cerca de **7.500** personas residentes en las comunidades vecinas. Esta atención ha sido brindada en la Clínica Mina, la cual está ubicada dentro de las instalaciones de la planta de Cerro Matoso, en promedio a 15 minutos de distancia en motocicleta desde las comunidades vecinas.

Solo en 2023 se realizaron **1.475** atenciones a usuarios de las comunidades, lo que corresponde a un promedio de cuatro atenciones por día. Entre estas se encuentran: medicina general, consultas prioritarias y especializadas, urgencias, exámenes de laboratorio clínico y de radiología y traslados en ambulancias, entre otros.

Adicionalmente, una vez finalizada la emergencia epidemiológica del COVID-19, a partir del 2022 Cerro Matoso, en alianza con la Fundación Panzenú, Cerro Matoso ha venido desarrollando brigadas de salud en las cuales más de **1.800** personas, de comunidades indígenas, afro y campesinas vecinas a la operación, han accedido a atención en salud de medicina general, entrega de medicamentos y remisión a exámenes, según sea requerido.

En estas jornadas, realizadas en coordinación con las Secretarías de Salud municipales y los líderes de cada comunidad, el personal médico y de enfermería de la Fundación Panzenú se traslada hasta las comunidades, principalmente en los municipios de Puerto Libertador y San José de Uré, para brindar atención médica de calidad y de forma gratuita a la población, desde primera infancia hasta adultos mayores.



| Diálogo con las comunidades

Nuestra presencia y actividades en el territorio han estado asociadas a un relacionamiento cercano con las comunidades, teniendo como bases el respeto, la solidaridad y la confianza. Esto ha permitido avanzar en un diálogo permanente que busca mejorar aquellos aspectos que más preocupan a las comunidades en los componentes socioeconómicos y ambientales.

Bajo esa premisa, en este 2023 se completó el cuarto año de implementación de acuerdos de consulta previa e inversión con las 15 comunidades vecinas a la operación principal, así como el tercero correspondiente a los

acuerdos suscritos con las 10 comunidades aledañas a la operación de Queresas y Porvenir, a través de la ejecución de más de 300 proyectos que han fortalecido la capacidad de estas organizaciones para la priorización y gestión de sus problemáticas y necesidades más sentidas. Estos acuerdos se concentraron en permitir un mayor acceso a educación, vivienda y proyectos agrícolas productivos, entre otros.

En lo que respecta a los programas y proyectos ambientales acordados en los procesos de diálogo comunitario, en 2023 la compañía mantuvo su compromiso con la implementación del programa de Gestión Ambiental Participativa, que promueve y facilita la participación de las comunidades en las actividades de veeduría, monitoreo ambiental, producción en siembras y mantenimiento, entre otras actividades, brindando acceso a la información de primera mano, aportando conocimiento ambiental a los participantes del programa y a las comunidades en general.

Atención de inquietudes y quejas

En Cerro Matoso fomentamos una cultura de diálogo abierto y permanente como herramienta fundamental para abordar prioritariamente inquietudes, quejas o solicitudes que puedan surgir de parte de nuestros grupos de interés. Para este fin, nuestros empleados están capacitados para identificar y atender oportunamente cualquier preocupación expresada mediante un abordaje preventivo de situaciones adversas que puedan afectar a las personas, comunidades y/u organizaciones con las que interactuamos.

En caso de que se presente una queja, principalmente por parte de las comunidades vecinas, cualquier persona dispone de los siguientes canales para dar a conocer la situación a la empresa:

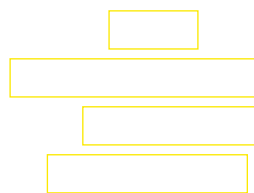
- Especialista de comunidad asignado(a).
- Ante cualquier representante de Cerro Matoso o de la Fundación Cerro Matoso.
- Durante reuniones comunitarias.
- Oficinas de Cerro Matoso.
- Correo electrónico: cmsaquejasdelacomunidad@south32.net

En 2023 recibimos 18 quejas. El 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. En siete de los casos se culminó la investigación y sus resultados fueron comunicados a las comunidades. Por su parte, once casos han necesitado planes de acción más extensos, cuyo avance igualmente se ha venido informando periódicamente a quienes interpusieron la queja.

Adicional a esto, a través de comités de seguimiento empresa-comunidad y comités anuales que cuentan con la presencia de la Dirección de la Autoridad Nacional de Consulta Previa del Ministerio del Interior y de las entidades garantes que comprenden el Ministerio Público, se evalúan las medidas acordadas, el cumplimiento de compromisos de inversión social y ambiental y se establecen acciones para atender requerimientos, quejas, inquietudes o reclamos que pueden surgir como parte natural del relacionamiento empresa-comunidad.

Los ejercicios voluntarios de validación de impactos y medidas de manejo corresponden a un ejercicio participativo llevado a cabo de la mano con las comunidades vecinas a la operación. Estos ejercicios que se realizaron durante varios meses y que continúan adelantándose en la actualidad, permiten a las comunidades analizar la operación de Cerro Matoso desde una perspectiva libre e informada, identificando aquellos aspectos de preocupación y realizando propuestas diferenciales y culturalmente apropiadas para su territorio.

Nuestro mecanismo de quejas y los canales de comunicación para informar inquietudes de la comunidad son ampliamente difundidos. Se dan a conocer en las reuniones periódicas que se llevan a cabo cada 3-4 meses con las 25 organizaciones comunitarias, así como en las reuniones anuales con propietarios de predios y autoridades de los municipios del área de influencia de Cerro Matoso. Esta estrategia de comunicación busca facilitar el acceso a estos canales para que la comunidad pueda expresar sus inquietudes y sugerencias de manera oportuna.



I Respeto por los Derechos Humanos

GRI 412-1, 412-2

Cerro Matoso basa sus acciones en el respeto por los Derechos Humanos, tanto en su relación con la comunidad como con sus demás grupos de interés. Este compromiso se materializa en evaluaciones periódicas realizadas cada cinco años por entidades independientes y una autoevaluación anual.

Estas evaluaciones abarcan una revisión exhaustiva de nuestras políticas, cultura organizacional, prácticas de seguridad y salud ocupacional, gestión de contratistas y proveedores, programas de capacitación, medidas para mitigar el impacto ambiental y social de nuestra operación, derechos de nuestros empleados, relacionamiento con grupos de interés, entre otros.

La más reciente evaluación, realizada en 2022, reveló algunas oportunidades para fortalecer nuestro enfoque en Derechos Humanos. Para recopilar información precisa, el ejercicio evaluativo incluyó entrevistas individuales y grupales con diversos grupos de interés, incluyendo comunidades, empleados, contratistas y proveedores.

De igual manera, anualmente nuestro equipo realiza una autoevaluación del desempeño de la empresa en materia de Derechos Humanos. El objetivo es monitorear el progreso en la implementación del plan de acción derivado de la evaluación externa y garantizar el cumplimiento continuo de los estándares más exigentes en esta área.

Las evaluaciones nos proporcionan un diagnóstico detallado, tanto cualitativo como cuantitativo, de las brechas en materia de Derechos Humanos. Esta información nos permite diseñar planes de acción específicos y realizar un seguimiento de su implementación. Así mismo, los resultados de las evaluaciones nos permiten compararnos con los estándares más reconocidos a nivel nacional e internacional en materia de Derechos Humanos y empresas, así como con las mejores prácticas de nuestro sector. Esta comparación nos impulsa a mantenernos a la vanguardia en la promoción del respeto a los Derechos Humanos.



En el diagnóstico de brechas, se prestó especial atención a procesos organizacionales clave como la gestión ambiental y las relaciones con las comunidades, la seguridad física de las operaciones, incluyendo la cadena de suministro, proveedores y contratistas. Así, con base en los resultados de la evaluación de riesgos e impactos y el análisis de brechas, en 2023 consolidamos una hoja de ruta integral para seguir avanzando en nuestro compromiso con los Derechos Humanos.

En definitiva, en Cerro Matoso mantenemos un compromiso con el cumplimiento de los estándares internacionales y nacionales en materia de Derechos Humanos. Las evaluaciones periódicas, el diálogo abierto con los grupos de interés, la autoevaluación continua y la medición del impacto nos permiten fortalecer y consolidar una cultura de respeto y responsabilidad en todas nuestras operaciones.



Seguridad y Derechos Humanos

GRI 410-1

En el año 2023, el 100% del personal de la empresa contratista de seguridad privada de Cerro Matoso recibió capacitación y formación en principios voluntarios en seguridad y Derechos Humanos. Este equipo de personas son la base fundamental de nuestro relacionamiento con las comunidades, colaboradores, proveedores y otros grupos de interés, al ser el primer contacto que estas tienen con la empresa.

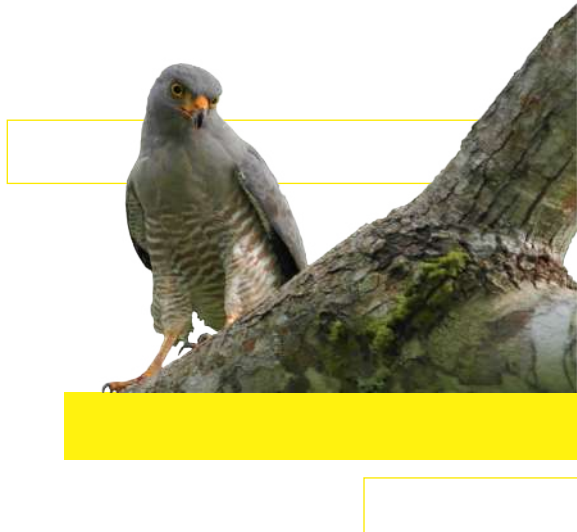
Igualmente contamos con el apoyo del personal de la fuerza pública que opera en las cercanías de la compañía. Es importante resaltar el resultado obtenido de cero reclamaciones o quejas presentadas por faltas contempladas en los DDHH o el Derecho Internacional Humanitario (DIH) que comprometan a trabajadores de la empresa de seguridad privada de Cerro Matoso o miembros de la fuerza pública.

Retos

- Focalizar el desarrollo de la inversión social con las comunidades del área de influencia y los municipios donde operamos cubriendo áreas donde deba reforzarse el trabajo conjunto entre empresa-comunidad-estado.
- Consolidar los procesos de conformación de dos resguardos indígenas en comunidades vecinas.
- Mantener capacitado el 100% de personal de seguridad en derechos humanos y seguir con cero reclamaciones en esa materia.
- Procurar disminuir el IPM en al menos 2 puntos porcentuales en las comunidades vecinas, resultado que se conocerá a través de una nueva medición.
- Realizar un diagnóstico en torno a la identificación y el análisis de las capacidades productivas y la oferta por parte de comunidades vecinas con el fin de fortalecer a los proveedores locales.

CUIDAMOS LOS RECURSOS NATURALES

Somos una empresa global con un enfoque local, que va más allá del cumplimiento de los requerimientos legales y ambientales colombianos buscando el desarrollo sostenible de una operación responsable con el medio ambiente, y de la mano de las comunidades vecinas. Por eso contamos con medidas de manejo para prevenir, mitigar y compensar cualquier impacto que pueda generar nuestra actividad minero-industrial, centrados en el cuidado de los ecosistemas que nos rodean y promoviendo la transparencia en la gestión y desempeño.



| Agua: trabajamos por su **protección**

Reconocemos la importancia del agua como un insumo para el ambiente, las comunidades y para el desarrollo de nuestra operación. Por ello, hemos incluido la gestión de este recurso en nuestra estrategia corporativa, adoptando un enfoque integral que abarca dos pilares fundamentales:

1. Administración del agua como insumo para la operación

Realizamos análisis de nuestras necesidades hídricas presentes y futuras, considerando variables como la demanda de agua, la disponibilidad de recursos y los riesgos climáticos. De igual manera, implementamos tecnologías de vanguardia para optimizar el consumo de agua en todas nuestras etapas operativas. En esa línea, buscamos constantemente maneras de reutilizar y reciclar el agua dentro de nuestros procesos, minimizando la descarga de aguas residuales y reduciendo nuestra huella hídrica.

2. Aporte a la protección de cuencas para la producción de agua

Trabajamos de la mano con las comunidades vecinas en el desarrollo de planes de gestión hídrica conjunta, promoviendo el acceso equitativo al agua. Así mismo, implementamos medidas de protección y restauración de cuencas hidrográficas, promoviendo la reforestación, la agricultura sostenible y el manejo adecuado de residuos. Además, apoyamos iniciativas de investigación científica y tecnológica para mejorar la comprensión y el manejo de los recursos hídricos en el área donde se desarrolla nuestra operación.

● Captación

Fuentes superficiales (río Uré), subterráneas (sumideros del tajo minero) y agua lluvia.

● Uso y recirculación

Agua de fuentes superficiales y subterráneas, así como agua tratada y almacenada para ser recirculada en el proceso.

● Vertimiento de aguas residuales

Verificación de parámetros fisicoquímicos de calidad en fuentes receptoras (río Uré, quebrada El Tigre y caño Torno Roto).

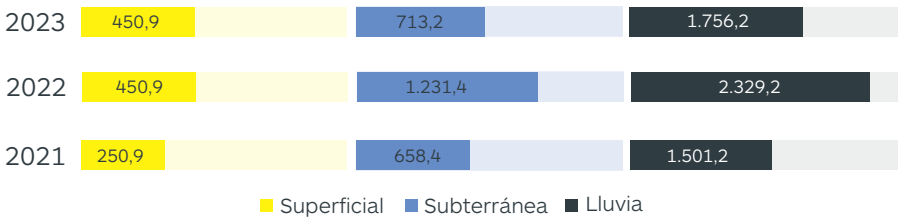
Captación de agua

GRI 303-3

En 2023 captamos 2.920,3 ML de agua, 27% menos que el año anterior. La diferencia en los datos refleja la optimización en el uso del agua lograda a través de la recirculación en el proceso, que permitió disminuir el volumen captado. En 2023 se recirculó el 94% del agua total almacenada en el proyecto, frente al 93% alcanzado en 2022.

El agua captada más el agua recirculada en almacenamiento, resulta en un uso en el año de 49.910,3 ML. De esa cifra solo el 6% corresponde al agua captada. También hay que destacar que la mayoría de agua captada proviene de fuentes subterráneas con 713.2 ML, fuentes superficiales (río Uré) con 450,9 ML y agua lluvia 1.756,2 ML (asociada al Embalse 1 y al embalse K.

Captación de agua por fuente (ML)



DESTACADO

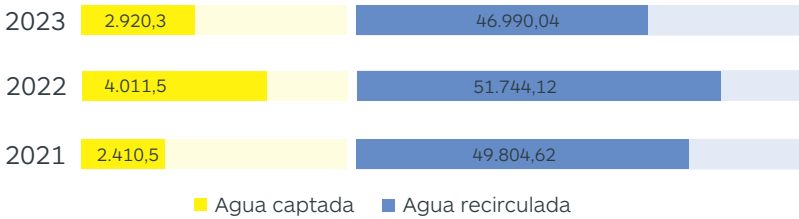
- Cerro Matoso cuenta con 49 puntos para el monitoreo de aguas superficiales de forma mensual/semestral, cuyos datos reportados a la autoridad, demuestran resultados favorables según la norma establecida. Cerro Matoso solo capta alrededor del 7.9% del volumen autorizado del río Uré, gracias a los procesos de uso eficiente y recirculación interna del agua.

Agua utilizada y recirculada

GRI 303-1, 303-5

El consumo total de agua para 2023 fue de 49.910,3 ML, lo que representa una reducción del 10% frente al consumo total de 2022, que fue de 55.755,6 ML, mientras que el 94% fue recirculada en los procesos evitando así consecuencias negativas por la extracción del recurso. Todo esto se logró gracias a la implementación de prácticas de ahorro y uso eficiente del recurso por parte de la compañía.

Comparativo de agua utilizada y reciclada (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:

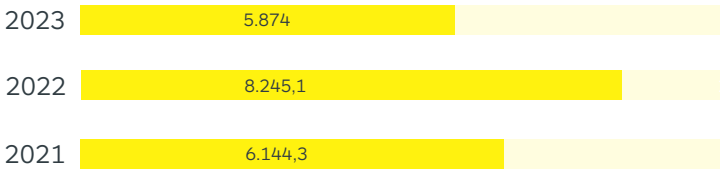
- 1. Operación principal (Parámetros establecidos en el artículo 10 de la Resolución 0631 de 2015):** parámetros fisicoquímicos a monitorear y sus valores límites máximos permisibles en los vertimientos puntuales de aguas residuales no domésticas (ARnD) a cuerpos de aguas superficiales de actividades de minería, en los límites fijados para extracción de minerales de níquel y otros minerales metalíferos no ferrosos.
- 2. Proyecto Queresas y Porvenir:** parámetros fisicoquímicos y microbiológicos en los vertimientos puntuales de aguas 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.

Destacamos que en 2023 registramos una reducción del 28.76% en la cantidad de agua descargada a las fuentes receptoras en comparación al año anterior. Esto se debió principalmente a que, de mayo hasta julio, y posteriormente en noviembre, la operación de Queresas y Porvenir tuvo una suspensión temporal al vertimiento autorizado al campo de infiltración correspondiente al sistema de tratamiento de aguas residuales domésticas. De acuerdo con lo anterior, Cerro Matoso acató a cabalidad las recomendaciones de la ANLA derivadas la resolución No. 2656 de 2023.

Recordamos que los embalses de la compañía están enfocados de manera priorizada a la recirculación del agua, por lo que poseen vertederos que alivian el nivel del recurso. De esta manera cuando se presentan épocas de

alta precipitación se generan vertimientos, los cuales se encuentran autorizados en la licencia ambiental. En caso de presentarse alguna condición anómala, estos casos se registran e informan a la autoridad ambiental, ya sea a través del Informe de Cumplimiento Ambiental (ICA) o como contingencia.

Vertimiento de aguas residuales (ML)



Gestionamos integralmente los **residuos**

GRI 306-1, 306-2

A través del Programa de Gestión Integral de Residuos, nos comprometemos a gestionar los residuos de manera responsable, eficiente y segura, según sus características, volumen, procedencia, costos, tratamiento, posibilidades de recuperación, aprovechamiento, comercialización y disposición final, siempre en beneficio de los ecosistemas y las comunidades vecinas. De esta manera fomentamos la reutilización, reciclaje y valorización de materiales, contribuyendo a una economía más sostenible y circular.

Lo que hacemos para el aprovechamiento y la disposición de residuos:

- **Residuos reciclables:** los llevamos a la bodega de reciclaje, donde son trasladados a las bodegas de contratistas expertos y avalados que los clasifican, separan, embalan y comercializan.
- **Podas:** estos residuos son transportados hacia el patio de vegetales para su descomposición orgánica natural, con el fin de convertirlos en abono orgánico y usarlo en nuestras siembras.
- **Alimentos:** los residuos de los centros de producción de alimentos se procesan en una planta de compostaje ubicada en Montelíbano, en donde se lleva a cabo el proceso de transformación de los crudos, tales como residuos de frutas, verduras en descomposición, papel mojado y residuos generados en la preparación de alimentos, para convertirlos en abono orgánico.

- Madera:** la recolección de los residuos de madera recuperables se realiza en las instalaciones de Cerro Matoso y después son entregados como donación al contratista encargado de su manejo. Antes de salir de las instalaciones de la compañía se garantiza que esta madera no esté contaminada con ningún componente que pueda afectar la salud de las personas. Por último, se transportan hasta la bodega ubicada en el casco urbano de Montelíbano, donde se almacenan y comercializan.
- Llantas:** después de cumplir con su vida útil son trasladadas para su almacenamiento temporal, donde es inventariado el número de llantas almacenadas en el sitio de acopio. Posteriormente las llantas son enviadas a un gestor externo debidamente autorizado para su proceso de transformación, generando así procesos de economía circular.
- 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 en toneladas

| | TOTAL (Toneladas) | Q&P I SEM(kg) | Q&P II SEM(kg) | Operación principal 2023(kg) | Aprovechables |
|--|----------------------|---------------|----------------|------------------------------------|------------------------------------|
| PESO TOTAL | | | | | |
| Plásticos | 68,26 | 3049,8 | 2768,1 | 62.441 | 68,26 |
| Papel | 6,07 | 26,7 | 21,6 | 6.018 | 6,07 |
| Cartón | 42,83 | 291,1 | 188,8 | 42.352 | 42,83 |
| Vidrio | 0,66 | 52,2 | 50,7 | 558 | 0,66 |
| Tetrapack | 0,03 | 17,1 | 17,5 | | |
| Latas aluminio | 0,02 | 11,8 | 9,4 | | 0,02 |
| Chatarra | 987,32 | 51,4 | 17 | 987.256 | 987,32 |
| Icopor | 0,07 | 45,2 | 26,3 | | |
| Ordinarios (son llevados al relleno sanitario) | 6,08 | 2636,5 | 3440,5 | | |
| Hierro | 6,52 | 6517,5 | | | 6,52 |
| Madera | 284,95 | | | 284.947 | 284,95 |
| Llantas usadas | 4,51 | | | 4.510 | 4,51 |
| Orgánico | 170,63 | | | 170.634 | |
| Vegetales | 194,51 | | | 194.507 | 194,507 |
| Devueltos al proceso | 1.335,65 | | | | 0,00 |
| Escombros | 599,58 | | | | 0,00 |
| TOTAL | 3.707,69 | | | | 1595,6451 43,036% |

Residuos generados

GRI 306-3

En el año generamos 3.797,17 toneladas de residuos, un 38,91% menos que el año anterior. Esto significa que se generaron 2.429,83 toneladas menos, una disminución significativa que indica un avance importante en la gestión de residuos y en nuestro compromiso con el cuidado del medio ambiente. También destacamos las medidas de aprovechamiento y circularidad para el 44% de estos residuos. De esta manera, 92% de los residuos peligrosos y 83% de los residuos no peligrosos fueron aprovechados (reutilizados, devueltos al proceso, recuperados, reciclados, compostaje y aprovechamiento externo).

Residuos generados en toneladas

| | TOTAL (Toneladas) | Q&P I SEM(kg) | Q&P II SEM(kg) | Operación principal 2023(kg) | Aprovechables |
|-----------------------------|----------------------|---------------|----------------|------------------------------------|----------------|
| Peligrosos sólidos | 6,91 | 3.285,00 | 3.627,70 | | |
| Peligrosos aceites usado | 16,36 | 6.930,00 | 9.432,50 | | 16,36 |
| Biosanitarios | 0,08 | 38,81 | 39,45 | | |
| Baterías | 0,35 | 352,00 | | | 0,35 |
| Respel aprovechables | 65,77 | | | 65.769,00 | 65,77 |
| | 89,47 | | | | 82,4835 |
| | | | | | 92% |

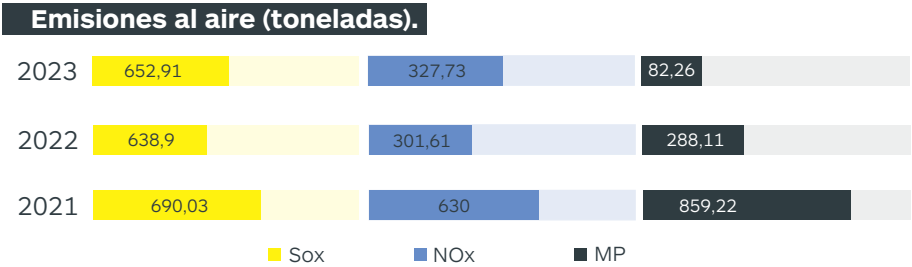
| | TOTAL (Toneladas) | Q&P I SEM(kg) | Q&P II SEM(kg) | Operación principal 2023(kg) | Aprovechables |
|--|----------------------|---------------|----------------|------------------------------------|-----------------|
| | 3.797,17 | | | | 1.678,13 |
| | | | | | 44% |

| Calidad del aire

GRI 305-7

Monitoreamos la calidad del aire a través de 17 estaciones que consolidamos en 2023, dentro de las cuales se incluyen 5 que están enfocadas en medir las emisiones de óxidos de azufre (SOx), óxidos de nitrógeno (NOx) y material particulado. Cabe recalcar que 4 de las estaciones de la red muestran información en tiempo real en la página web de Cerro Matoso (<https://www.cerromatoso.com.co/>), que confirman el cumplimiento de la normatividad, estando, además, por debajo de los estándares de la Organización Mundial de la Salud (OMS). Adicionalmente, 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.

Esta información además contribuye a fortalecer el sistema de estaciones del Gobierno, aportando valiosa información para la calidad de aire a nivel regional y nacional.



I Protección de la biodiversidad

GRI 304-2, 304-3

La biodiversidad es esencial para la vida en el planeta y cuidándola protegemos nuestro futuro. Por eso en Córdoba implementamos una serie de acciones, comprometidos con la conservación y el fomento de la riqueza natural de la región. En esa dirección trabajamos de la mano con aliados estratégicos, siendo los más importantes las comunidades vecinas, además de autoridades y organizaciones con reconocida experiencia como The Nature Conservancy Colombia (TNC).

Junto a ellos en 2022 y 2023 trabajamos identificando y definiendo corredores ecológicos que conectan áreas de alto valor ambiental, como el Complejo de Humedales Arcial, Porro y Cintura, el Parque Nacional Natural Paramillo, la Reserva Natural de la Sociedad Civil Santa Fé y la Ciénaga de Betancí.

Así, en alianza con actores clave del territorio como empresas y entidades locales agremiadas en la Asociación Nacional de Industriales (ANDI) y el proyecto Conexión Biocaribe, promovimos en 2023 de manera sostenida en el tiempo la gestión integral de corredores y mosaicos de conservación. También impulsamos la divulgación, la educación ambiental, la innovación en investigación y el bienestar de las comunidades. Además, enfocamos nuestros esfuerzos en el agua como eje conector, las especies sombrilla, la restauración ecológica para las compensaciones y el turismo de naturaleza.

Por eso, con las comunidades implementamos planes de compensación con árboles nativos de la región. Ante todo, buscamos preservar los ecosistemas naturales y reforestar terrenos intervenidos, demostrando nuestro compromiso con un presente verde.



Áreas compensadas en 2023

Operación central en Montelíbano

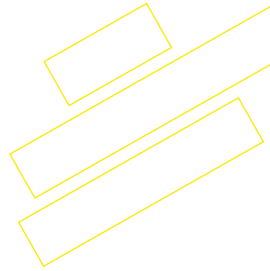
Área intervenida: **1.050,5** hectáreas.

Área compensada: **1.147,8** hectáreas.

Proyecto Queresas y Porvenir

Área intervenida: **8,092** hectáreas.

Área compensada: **97,3** hectáreas.



De otro lado, en cuanto a la flora silvestre vascular en veda realizamos el rescate y traslado a nuevas áreas con condiciones similares de 223 individuos en nuestra operación central en Montelíbano y 108 en el proyecto de Queresas y Porvenir, para un total de 331 en 2023. Además, como medida de manejo frente a la afectación de la flora silvestre no vascular y la pérdida de su hábitat, destinamos para su reubicación 0,8 hectáreas en la operación central y 0,6 en Queresas y Porvenir.

Por su parte, los efectos 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 158 especies de flora y 857 especies de fauna en las áreas que están siendo rehabilitadas.

Al cierre de 2023, reportamos 225.2 hectáreas de compensación efectuada históricamente y un total de 141.976 árboles sembrados en 2023, 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.

- Hectáreas sembradas en nuestra operación central en Montelíbano: **133,83 hectáreas.**
- Bosques conservados y secundarios de la compañía alrededor de la operación central: **131,01 hectáreas.**
- Rehabilitación de áreas - Depósito de escoria con metal No. 2 (operación central): **2,32 hectáreas.**
- Rehabilitación de ecosistemas transformados y preservación de ecosistemas naturales vecinos al proyecto Queresas y Porvenir: **29,39 hectáreas.**

I Educación ambiental para las comunidades

Fomentamos la conciencia ambiental en las comunidades ejecutando diversas iniciativas educativas, bajo la guía de un equipo de promotores y gestores ambientales comunitarios. A lo largo del año, llevamos a cabo actividades pedagógicas y didácticas con el objetivo de profundizar en temas ambientales de interés común para las comunidades. Además, promovemos la integración con la participación comunitaria, propiciando el desarrollo de planes, proyectos y actividades que fortalecen los procesos de sensibilización y apropiación del medio natural. Entre estas actividades, se destacan jornadas de siembra de árboles, celebración de reuniones para socializar nuevos proyectos, campañas de sensibilización sobre la clasificación, recolección de residuos y el uso responsable del agua, entre otras.

Gestión, promoción y educación participativa por el medio ambiente

Una labor fundamental en nuestro compromiso en el cuidado de los ecosistemas que nos rodean es la gestión ambiental participativa, que involucra a más de 350 personas de las comunidades vecinas entre promotores, gestores, viveristas y familias sensibilizadas en iniciativas que buscan la preservación sostenible de los recursos naturales y trabajar en torno a la mitigación y adaptación al cambio climático.

En este camino impulsamos la producción de miles de árboles en viveros comunitarios y propios, proyectos productivos como alternativas de negocios verdes, formación de promotores ambientales en las diferentes comunidades del área de influencia directa, así como la veeduría ambiental y cuidado del agua, el aire, el suelo, la flora y la fauna. A través de este enfoque se crea una cultura de empoderamiento por el cuidado de la naturaleza que lideran y ejecutan la empresa y las comunidades.

En materia educativa, mantenemos activos procesos formativos a promotores que trabajan con sus comunidades, así como proyectos ambientales escolares y de ecoturismo como los siguientes:

- En el marco del Programa de Educación Ambiental participaron **28 promotores y 6 gestores ambientales**, que promovieron acciones de educación y sensibilización ambiental en sus comunidades, enmarcadas en los Proyectos Ciudadanos de Educación Ambiental (PROCEDA), como estrategias de la Política Nacional de Educación Ambiental que dan respuesta a las problemáticas ambientales de contexto en Montelíbano.
- Se continuó con la ejecución de **proyectos piloto** en iniciativas de ecoturismo y reforestación en el río Uré con los Consejos Comunitarios de Bocas de Uré y San José de Uré, en procesos participativos que atienden a las inquietudes y necesidades de las comunidades.
- Se avanzó en la implementación de **6 proyectos productivos** como parte de alternativas de negocios verdes desarrollados por las Juntas de Acción Comunal del área de influencia directa.
- **212 viveristas caseros** de las comunidades vecinas a la operación principal aportaron en la producción de árboles para siembras de compensación, **96.865** individuos.
- Vinculamos a **350 familias** en las actividades de sensibilización y educación ambiental relacionadas con el manejo adecuado de residuos y reciclaje, desarrolladas por el equipo de promotores ambientales en Queresas y Porvenir.
- En el marco del Programa de Viveros Comunitarios fueron sembrados **141.976 árboles** entre las dos operaciones.

Veeduría comunitaria

El programa de Monitoreo Ambiental Participativo busca generar procesos de veeduría ambiental 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 por la compañía, así como crear lazos de participación sólida e informada en el territorio.



De esta manera, en 2023 se vincularon a este programa 76 técnicos ambientales de las comunidades vecinas a la operación principal en el desarrollo de las actividades de veeduría de los distintos monitoreos ambientales que se realizan en el territorio, quienes también participaron en la Primera Jornada de Actualización de Técnicos Ambientales, realizada en noviembre del 2023.

De igual manera, se vincularon 28 promotores ambientales de las diferentes comunidades del área de influencia directa de Querasas y Porvenir, quienes recibieron formación sobre diferentes temas ambientales y participaron como dinamizadores en el desarrollo de actividades que sumaron un total de 914 participantes a lo largo del año.

Algunos logros

- Adelantamos procesos dirigidos a las comunidades, en el marco de los PROCEDA, abordando temáticas derivadas de las características de contexto, tales como el manejo adecuado de residuos, la protección de la biodiversidad, el cuidado de las fuentes hídricas y la seguridad alimentaria.
- De la mano con la comunidad de Pueblo Flecha, en el año 2023, la compañía logró diseñar y acordar una ruta de trabajo conjunta para el proceso de restauración del Caño Zaíno, garantizando con ello, la participación comunitaria y su integración en los procesos desde la construcción de la línea base.
- Realizamos la recolección y gestión para el aprovechamiento de 997 kg de residuos aprovechables, clasificados en la fuente por las familias vinculadas al proyecto, disminuyendo la contaminación ambiental por disposición inadecuada de residuos.

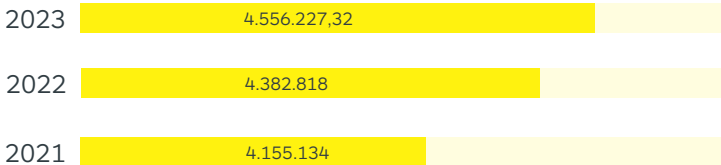
I Eficiencia energética

GRI 302-1, 302-3

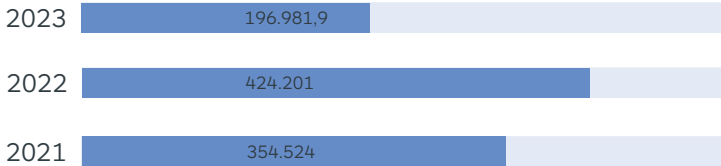
En el desarrollo de nuestra operación hacemos uso intensivo de la energía eléctrica, principalmente en el procesamiento en los hornos de fundición del ferroníquel. Para aportar a la eficiencia energética, contamos con una planta de autogeneración a gas natural que es propiedad de un tercero y está ubicada en nuestras instalaciones 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.

En 2023 el consumo total de energía eléctrica en nuestras operaciones fue de 4.556.227.32 GJ, lo que representa un incremento del 4% con relación a 2022.

Suministro de energía eléctrica en planta (GJ)

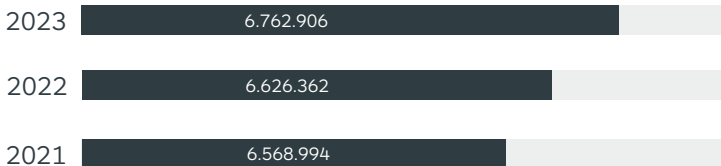


Energía autogenerada por consumo de gas (GJ)



Otros consumos de energía:

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



Más datos:

- Los niveles de eficiencia energética se mantuvieron estables con 83.07 GJ de energía consumida por cada tonelada de material que entra al proceso (**144.762 toneladas**).
- Se construyeron líneas base para los equipos que impactan en el uso significativo de la energía, (USEN) necesarios para el cumplimiento de la normativa de gestión energética, bajo la **norma ISO50001** y que permiten identificar las metas energéticas a desarrollar en las siguientes fases para la identificación de oportunidades de mejora en el consumo de energía.
- Para la generación **54.717.181 kWh** que aportaron en el consumo de energía eléctrica a través de la central de auto generación, cuya fuente principal es el gas natural ubicada en la planta de Cerro Matoso y es propiedad de un tercero. Se utilizaron **481.273 GJ** de Gas Natural.

I Huella de carbono

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

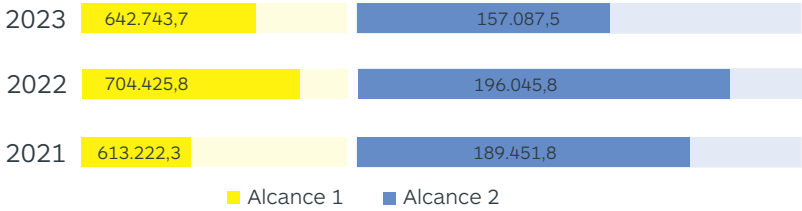
Hacemos seguimiento a nuestra huella de carbono, la cual corresponde a la totalidad de gases de efecto invernadero (GEI) que emitimos por efecto directo o indirecto de nuestras operaciones. Para su medición contemplamos los siguientes alcances de acuerdo con la NTC-ISO 14064-1:

Alcance 1: emisiones directas asociadas con la generación de electricidad, calor, refrigeración y vapor (emisiones resultantes de la combustión en fuentes fijas).

Alcance 2: emisiones indirectas asociadas con la compra de electricidad para la planta de procesamiento de mineral y del complejo habitacional de Cerro Matoso.

En 2023 nuestra huella de carbono fue de 799.831,2 Ton CO₂-eq, 1, es decir, un 11.18% menos que en 2022, debido principalmente a una menor demanda de gas y carbón para el procesamiento de mineral, asociado a la vez con menores volúmenes de producción presentados en el año.

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



Nuestra gestión frente 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 operativas de alcance 1 y 2 hacia el año 2035 desde una base de referencia para el año fiscal 21 y un objetivo a largo plazo de lograr cero emisiones netas de GEI en todos los alcances (1, 2 y 3) en el 2050. En este camino, desde la empresa hemos determinado como ejes de trabajo la prevención y mitigación de las emisiones, así como la adaptación al cambio climático.

De este modo, en el año 2023, Cerro Matoso continuó con los lineamientos de las licencias ambientales otorgadas mediante la Resolución 01878 de 2020 para la operación minero-industrial de Montelíbano, y la Resolución 01622 de 2020 para la operación minera del proyecto Queresas y Porvenir, ubicado en Planeta Rica. Esto fue posible a través de diferentes actividades de gestión ambiental para el manejo de los impactos de cada operación, y de una estrategia de relacionamiento con las comunidades del área de influencia directa, en el marco del programa de Gestión Ambiental Participativa.

La operación del proyecto Queresas y Porvenir, recibió por parte de la autoridad ambiental una modificación de su licencia a través de la Resolución 02355 de 2023, que permitió flexibilizar el manejo de aguas en la operación y fortalecer los compromisos con las comunidades del área de influencia directa a través de nuevas medidas de manejo.

Igualmente, seguimos adelante con nuestro Plan de Gestión Integral de Cambio Climático (PIGCC) presentado previamente a la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales, y

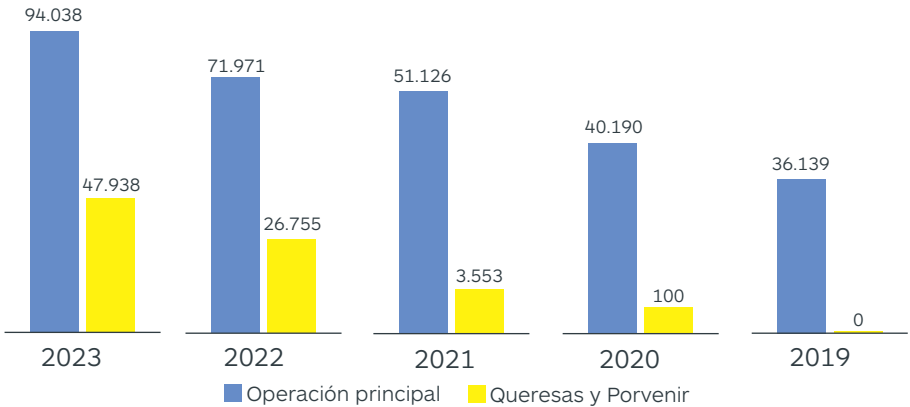


con el que ratificamos nuestro compromiso con el cuidado ambiental y en particular con la mitigación y adaptación frente al cambio climático que afecta a todo el planeta.

Este Plan 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.

Durante el 2023 también tuvo lugar la Primera Jornada de Actualización de Técnicos Ambientales, se continuó con la ejecución de proyectos piloto en iniciativas de ecoturismo y reforestación en el río Uré y se avanzó en la implementación de 6 proyectos productivos como parte de alternativas de negocios verdes. Además, en el marco del Programa de viveros comunitarios se realizó la recolección de 54.471 árboles producidos por las comunidades y sembrados en las diferentes áreas de compensación de la operación en esa zona.

| Siembra de árboles



ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Declaración de uso South32-Cerro Matoso S.A. ha reportado con referencia a los Estándares GRI para el periodo entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023.

GRI 1 usado GRI 1: Fundamentos 2021

| ESTANDAR GRI / OTRA FUENTE | CONTENIDO | UBICACIÓN |
|---|--|---|
| CONTENIDOS GENERALES | | |
| GRI 2: Contenidos generales 2021 | 2-1 Detalles organizativos | ¿Quiénes somos?, pág. 02 |
| | 2-2 Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad de la organización | ¿Quiénes somos?, pág. 02 |
| | 2-3 Periodo, objeto del informe, frecuencia y punto de contacto | Sobre este informe, pág. 01 |
| | 2-4 Reexpresiones de información | Sobre este informe, pág.01 |
| | 2-5 Verificación Externa | |
| | 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales | Desempeño económico y operativo |
| | 2-7 Empleados | Datos empleados y contratistas 2023, pág. 36 |
| | 2-8 Trabajadores que no son empleados | Datos empleados y contratistas 2023, pág. 36 |
| | 2-9 Estructura de gobernanza y composición | Buen gobierno corporativo, pág. 12 |
| | 2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno | Buen gobierno corporativo, pág. 12 |
| | 2-11 Presidente de máximo órgano de gobierno | Buen gobierno corporativo, pág. 12 |
| | 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos | "Buen gobierno corporativo, pág. 12 Gestión de riesgos, pág. 14" |
| | 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos | "Gestión y supervisión de impactos, pág. 13 Gestión de riesgos, pág. 14" |
| | 2-19 Políticas de remuneración | "Buen gobierno corporativo, pág. 12 Remuneración equitativa, pág. 41" |
| | 2-20 Proceso para determinar la remuneración | Remuneración equitativa, pág. 41 |
| | 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible | Mensaje de Ricardo, pág. 03 |
| | 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes | Comunicación activa con nuestros empleados |
| 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés | Nuestros grupos de interés, pág. 10 | |
| 2-30 Acuerdos de negociación colectiva | Comunicación activa con nuestros empleados | |
| TEMAS MATERIALES | | |
| GRI 3: Temas materiales | 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales | Temas materiales, pág. 17 |
| | 3-2 Lista de temas materiales | Temas materiales, pág. 17 |

OPERAMOS DE FORMA ÉTICA Y RESPONSABLE

| | | |
|---|--|---|
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3 Gestión de temas materiales | Desempeño económico y operativo, pág. 19 |
| GRI 201: Desempeño económico | 201-1 Valor económico directo generado y distribuido | Desempeño económico y operativo, pág. 19 |
| GRI 204: Prácticas de abastecimiento | 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales | Compromiso con nuestra cadena de suministros, pág. 29 |
| GRI 207: Impuestos | 207-1 Enfoque fiscal | Reporte de impuestos - Pagos al gobierno, pág. 23 |
| | 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos | Reporte de impuestos - Pagos al gobierno, pág. 23 |
| | 207-3 Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal | Reporte de impuestos - Pagos al gobierno, pág. 23 |
| | "207-4 Presentación de informes país por país" | Reporte de impuestos - Pagos al gobierno, pág. 23 |
| GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores | 308-1 Nuevos proveedores evaluados usando criterios ambientales | Selección de proveedores, pág. 30 |
| 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 | Realizamos control laboral en empresas contratistas y promovemos estándares laborales por encima de la ley para dichos empleados, pág. 31 |
| GRI 408: Trabajo infantil | 408-1 Operaciones y proveedores con riesgos significativos de incidentes de trabajo infantil | Realizamos control laboral en empresas contratistas y promovemos estándares laborales por encima de la ley para dichos empleados, pág. 31 |
| GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio | 409-1 Operaciones y proveedores con riesgos significativos de incidentes de trabajo forzoso u obligatorio | Realizamos control laboral en empresas contratistas y promovemos estándares laborales por encima de la ley para dichos empleados, pág. 31 |
| 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, pág. 32 |
| GRI 414: Evaluación social de proveedores | 414-1 Nuevos proveedores evaluados usando criterios sociales | Selección de proveedores, pág. 30 |

GESTIONAMOS NUESTRO IMPACTO AMBIENTAL

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3 Gestión de temas materiales | Cuidamos los recursos naturales, pág. 73 |
| GRI 302: Energía | 302-1 Consumo de energía dentro de la organización | Eficiencia energética, pág. 85 |
| | 302-3 Intensidad energética | Eficiencia energética, pág. 85 |

| | | |
|----------------------------------|---|---|
| GRI 303: Agua y efluentes | 303-1 Interacciones con el agua como recurso compartido | Agua utilizada y recirculada, pág. 75 |
| | 303-2 Gestión de los impactos relacionados con la descarga de agua | Vertimiento de aguas residuales, pág. 76 |
| | 303-3 Extracción de agua | Captación de agua, pág. 75 |
| | 303-4 Descarga de agua | Vertimiento de aguas residuales, pág. 76 |
| | 303-5 Consumo de agua | Agua utilizada y recirculada, pág. 75 |
| GRI 304: Biodiversidad | 304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios sobre la biodiversidad | Protección de la biodiversidad, pág. 80 |
| | 304-3 Hábitats protegidos o restaurados | Protección de la biodiversidad, pág. 80 |
| GRI 305: Emisiones | 305-1 Emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1) | Huella de carbono, pág 86 |
| | 305-2 Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero por consumo de energía (alcance 2) | Huella de carbono, pág 86 |
| | 305-4 Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero | Huella de carbono, pág 86 |
| | 305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx) óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire | Calidad del aire, pág. 79 |
| GRI 306: Residuos | 306-1 Generación de residuos e impactos significativos | Gestionamos integralmente los residuos, pág. 77 |
| | 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuo | Gestionamos integralmente los residuos, pág. 77 |
| | 306-3 Residuos generados | Residuos generados, pág. 79 |


PROTEGEMOS Y RESPETAMOS A NUESTRA GENTE


| | | |
|--|--|---|
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3 Gestión de temas materiales | Compromiso con el equipo Matosero, pág. 35 |
| GRI 401: Empleo | 401-1 Nuevas contrataciones y retiros de empleados | Nuevas contrataciones y retiros de empleados, pág. 40 |
| | 401-2 Beneficios para empleados de tiempo completo que no son ofrecidos a empleados temporales o de medio tiempo | Bienestar laboral, pág 43 |
| | 401-3 Licencias de maternidad y paternidad | Bienestar laboral, pág 43 |
| GRI 402: Relaciones entre la dirección y los trabajadores | 402-1 Periodo mínimo de preaviso frente a cambios operativos | Relación de confianza con nuestro equipo, pág. 44 |
| GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo | 403-1 Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo | Salud y seguridad en el trabajo, pág. 52 |
| | 403-3 Servicios de salud en el trabajo | Salud y seguridad en el trabajo, pág. 52 |
| | 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | Capacitaciones para la seguridad y salud en el trabajo, pág. 57 |

| | | |
|--|--|---|
| GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo | 403-5 Capacitación de los trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo | Capacitaciones para la seguridad y salud en el trabajo, pág. 58 |
| | 403-6 Promoción de la salud del trabajador | Atención médica a través de la IPS Fundación Panzenú, pág. 55 |
| | 403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo | Salud y seguridad en el trabajo, pág. 52 |
| | 403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo | Indicadores de Accidentalidad, pág. 53 |
| | 403-10 Enfermedades relacionadas con el trabajo | Cuidado de la salud mental, pág. 57 |
| GRI 404: Formación y educación | 404-1 Horas de formación promedio al año por empleado | Formación clave para alcanzar cada meta, pág. 46 |
| | 404-2 Programas para mejorar las habilidades de los empleados y de asistencia al retiro | Programa de adaptación al retiro, pág. 41 |
| | 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones de desempeño y de desarrollo de carrera | Evaluaciones de desempeño, pág. 48 |
| GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades | 405-1 Diversidad de los órganos de gobierno y los empleados | "Datos empleados y contratistas 2023, pág. 36 |
| | 405-2 Relación entre el salario base y la remuneración de hombres y mujeres | Fortalecimiento de la estrategia de prevención del acoso sexual laboral, pág. 48" |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | COLABORAMOS CON LAS COMUNIDADES LOCALES | |
| | 3-3 Gestión de temas materiales | Trabajamos con las comunidades, basados en el diálogo y la generación de confianza, pág. 60 |
| GRI 413: Comunidades locales | 413-1 Operaciones con relacionamiento con las comunidades locales, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo | Comunidades con las que trabajamos, pág. 61 |
| | 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos actuales o potenciales sobre las comunidades locales | Inversión social, pág. 61 |
| GRI 410: Prácticas de seguridad | 410-1 Personal de seguridad formado en políticas y procedimientos de derechos humanos | Seguridad y derechos humanos, pág. 72 |
| GRI 412: Evaluación de derechos humanos | 412-1 Operaciones que han sido objeto de evaluaciones de impactos sobre los derechos humanos | Respeto por los derechos humanos, pág. 71 |
| | 412-2 Formación de empleados sobre políticas y procedimientos en derechos humanos | Respeto por los derechos humanos, pág. 71 |



 **SOUTH32** Cerro Matoso

 Cerro Matoso

 @CerromatosoSA

 Cerro Matoso S.A.

 cerro.matoso

 CERRO MATOSO

www.cerromatoso.com.co

CÓRDOBA - COLOMBIA
www.south32.net