

JUNTOS POR
UN FUTURO
MÁS BRILLANTE



INFORME DE SOSTENIBILIDAD

2024



SOBRE ESTE INFORME

GRI 2-3, 2-4

El presente informe detalla los logros alcanzados durante el año 2024, reflejando el impacto de nuestros valores corporativos: cuidado, confianza, unidad y excelencia, que a su vez son la hoja de ruta en el aporte que hacemos a la construcción de un legado positivo para la sociedad.

En el Informe presentamos los retos y resultados en torno a nuestro compromiso con la seguridad laboral, la gestión sostenible de los recursos naturales, el bienestar de las comunidades vecinas y el desarrollo regional y nacional, todo ello gracias al esfuerzo conjunto de nuestro equipo humano.

Este documento, en últimas, ofrece una visión transparente de nuestros avances en los ámbitos social, ambiental, económico y operativo, cumpliendo así con nuestros compromisos contractuales y fomentando la transparencia con nuestros grupos de interés.

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

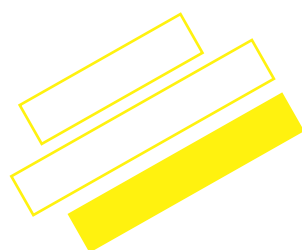
Dirección. Joyce Nessin, gerente de Asuntos Externos; y Laura Castro, líder de Comunicaciones.

Coordinación. Daniela Arrieta, profesional de Comunicaciones.

Consultoría externa. Diana Arrieta, consultora en Comunicaciones.

Diseño y diagramación. IDDEA Comunicaciones.

Fotografía. Banco de imágenes de Cerro Matoso S.A.



¿QUIÉNES SOMOS?

GRI 2-1

Somos una operación minero-industrial, localizada en el sur de Córdoba, en Colombia, y conformada por cerca de 2.000 personas, entre empleados directos y contratistas, proveniente mayoritariamente del departamento de Córdoba, quienes trabajamos juntos por entregar un producto de calidad al mercado al tiempo que generamos valor en el territorio.

Desde hace más de cuatro décadas, en Cerro Matoso producimos ferróniquel (siendo la única operación de este tipo en el país), una aleación clave para la fabricación de acero inoxidable, con usos en diversas industrias como la aeroespacial, metalmecánica, construcción, aplicaciones quirúrgicas, entre otras.

Nuestra operación, está ubicada en la región del San Jorge, conformada por los municipios de Montelíbano, San José de Uré, Puerto Libertador (que llamamos operación principal) y Planeta Rica (proyecto Queresas y Porvenir).

Ver más en www.cerromatoso.com.co



MENSAJE DEL PRESIDENTE UN BALANCE CON RICARDO

Ricardo Gaviria, presidente de Cerro Matoso, hace un balance sobre los retos y logros de la empresa en el año 2024, y lo que viene para el futuro. Una cálida conversación sobre sostenibilidad, seguridad, transformación, comunidad y compromiso.



Pregunta: 2024 y lo que va del 2025 han sido especialmente retadores para Cerro Matoso. ¿Qué balance hace de este periodo?

Respuesta. Para nosotros el 2024 fue un año difícil, ya que enfrentamos una gran pérdida: la de nuestro compañero José Luis Pérez; así que fue un año en el que no logramos estar completos como equipo. Pudimos cumplir en otros aspectos, pero saber que alguien no regresó a su casa es duro.

En cuanto al negocio, llevamos varios años afectados por la caída en el precio del níquel, derivado principalmente del protagonismo de Indonesia, que hoy representa más del 50% del mercado mundial. A esto se suma la baja en nuestros volúmenes especialmente en los años venideros y en el grado de níquel, algo natural en un yacimiento con más de cuatro décadas de operación.

Estos elementos nos han llevado: uno, a un claro enfoque en la reducción de riesgos materiales en la operación, en donde todos seamos líderes en seguridad. Y dos, en el control de aspectos que están bajo nuestro control como la gestión de costos y eficiencias que nos permitan dar continuidad a este negocio, del cual se benefician aproximadamente 50.000 personas en la región y 2.400 hogares de comunidades vecinas.

P: Frente a esta situación de mercado, ¿cómo ha respondido South32?

R: En diciembre de 2023 South32 anunció una revisión estratégica de Cerro Matoso. Se exploraron todas las opciones posibles: seguir, vender, o incluso cerrar. Esta revisión confirmó que tenemos oportunidades para mejorar la posición competitiva de la operación. Sin embargo, el retorno de las inversiones requeridas para materializar estas opciones no es competitivo actualmente para South32, en comparación con otras opciones de inversión de este grupo, especialmente en minerales como el cobre y el zinc.

Por eso, la corporación tomó la decisión a inicios del 2025 de evaluar la desinversión en Cerro Matoso; es decir, buscar nuevos accionistas que puedan impulsar el negocio hacia el futuro.

P: ¿Cómo afecta esto a las personas que trabajan en Cerro Matoso y a las comunidades?

R: Quiero ser muy claro: este proceso no afecta nuestros compromisos legales, sociales ni ambientales. Tampoco modifica el compromiso que tenemos con la seguridad, que sigue siendo lo más importante.

Somos conscientes de que más de 50.000 personas aproximadamente benefician de esta operación. Y por eso, mientras avanza el proceso de desinversión, seguimos trabajando como siempre: con seguridad, foco en la producción, y optimización de costos. Por el momento, Cerro Matoso seguirá operando en Colombia, aportando al territorio y al país.

P: Hablemos nuevamente de seguridad. ¿Qué acciones se tomaron tras el accidente?

R: Lo primero fue asumir con humildad que, aunque veníamos bien, esa fatalidad significó que no tuvimos un buen año. La seguridad es la base de todo. Desde entonces, hemos continuado fortaleciendo la integridad estructural con un equipo dedicado, actualizamos estrategias y se están realizando nuevas inspecciones de estructuras y otros riesgos materiales a nivel global. También capacitamos a más de 1.000 personas en liderazgo en seguridad, logrando el 100% del público objetivo en tiempo récord, es decir seguimos siendo estrictos y contundentes en reforzar el cuidado de nuestra gente.

La partida de José Luis es un hecho lamentable, que nunca vamos a olvidar, pero que nos ha dejado aprendizajes. El primero es el foco en la identificación de peligros desconocidos y/o condiciones que nos puedan impactar para corregirlas. Nuestro mensaje es claro: "Ojos en Todo, Seguridad para Todos". Necesitamos estar más atentos que nunca, reportar los riesgos y cuidarnos como equipo.

Sostenibilidad: más que un compromiso, una forma de operar

GRI 2-22

P: Cuando hablamos de sostenibilidad, a veces suena a algo muy técnico. ¿Qué significa realmente la sostenibilidad para Cerro Matoso?

R: Para nosotros la sostenibilidad es parte integral del negocio. No es una meta aparte, es la forma en la que hacemos las cosas. Cada año trabajamos con un objetivo claro: entregar un producto de calidad al mercado, con los más altos estándares de seguridad y salud, pero también generando valor para nuestros trabajadores, las comunidades vecinas, el medio ambiente, el Estado y, por supuesto, nuestros accionistas. Todo eso lo

hacemos basados en el respeto por los Derechos Humanos.

P: ¿Y cómo se ve eso en lo cotidiano?

R: Se ve en decisiones grandes y pequeñas, que tomamos día a día. Por ejemplo, en cómo planeamos nuestras operaciones para prevenir, mitigar y compensar impactos ambientales, cómo invertimos en proyectos sociales que mejoren la calidad de vida de diferentes poblaciones, o cómo mantenemos una relación basada en el diálogo y la confianza con todos nuestros grupos de interés.

Hemos aprendido mucho en estos años, incluso a través de momentos difíciles y de tensión. Pero esos mismos momentos nos permitieron madurar y construir una nueva forma de relacionarnos: más transparente, más humana y más colaborativa.

P: ¿Cómo van los temas sociales y de relacionamiento comunitario?

R: Estamos muy orgullosos de lo construido con las comunidades. Hace cinco años protocolizamos diversos acuerdos con comunidades étnicas (indígenas y afro) y campesinas, fruto de procesos como la Sentencia de Tutela T-733 (2017) y el inicio del proyecto Queresas y Porvenir (2021). En este periodo hemos ejecutado con ellas cerca de 400 proyectos sociales, enfocados en las prioridades que estas han definido como acceso a tierras, mejoramiento de viviendas, conformación de resguardos indígenas, educación, y fortalecimiento organizativo y cultural.

En Cerro Matoso creemos en un relacionamiento armónico con nuestros vecinos, donde ellos no solo son beneficiarios, sino aliados. Esto es parte de un legado que va más allá del negocio: es la huella que queremos dejar como empresa comprometida con el desarrollo del territorio. En este camino el diálogo, la generación de confianza y el bienestar colectivo, son elementos fundamentales. Nuestro compromiso es seguir fortaleciendo estos frentes, incluso en medio de los desafíos que enfrentamos.

P: ¿Les ha impactado el tema de orden público en la región?

R. Infortunadamente en los últimos tres años se ha presentado un aumento en bloqueos e ingresos no autorizados a la operación. Veníamos de máximo una situación de este tipo al año a siete solo en 2024. Muchos de estos bloqueos son ajenos a nuestra operación, no



los podemos controlar; pero nos impactan, desgastan el relacionamiento y presentan riesgos para la seguridad e integridad tanto de los manifestantes, como de nuestro equipo humano.

En Cerro Matoso rechazamos y no toleramos estos hechos que generan impactos a los derechos humanos al trabajo y la libre movilidad. Nuestra prioridad es mantener el buen relacionamiento y el diálogo directo. Aquí el mensaje no es señalar; es construir, dialogar. En estos bloqueos nadie gana. Escuchamos a las comunidades, dialogamos, pero no se pueden aceptar vías de hecho que nos afectan a todos.

Más allá del ferróníquel: cifras que hablan de personas, propósito y territorio

P: Sabemos que el precio internacional del níquel ha sido un gran desafío este año. ¿Cómo ha impactado eso a la operación?

R: Sí, ha sido un gran reto para nosotros. El precio del níquel en 2024 LME (bolsa de metales de Londres) cayó un 22% frente al año 2023, pasando de 21.505 a 16.818 dólares por tonelada. Y si vamos al precio realmente recibido por nuestro producto, fue aún menor: 13.343 dólares por tonelada. Este panorama nos obliga a ser más eficientes y estratégicos y a transformarnos. Sin embargo, algo que nos llena de orgullo es que, a pesar de esa coyuntura, alcanzamos una producción de 40.767 toneladas de níquel, fruto del trabajo en equipo y el compromiso de todo, lo cual ha aportado a la estabilidad operativa. Sin embargo, como lo mencioné al comienzo, en los años venideros estaremos afrontando reducciones importantes en nuestros volúmenes debido a la caída natural del grado de níquel en nuestro depósito.

P: En medio de estas cifras, a veces se pierde de vista el factor humano. ¿Qué papel ha jugado el equipo en todo esto?

R: El equipo humano es el motor de esta operación. Nos consideramos una familia, somos resilientes y entendemos que el futuro de la compañía está en nuestras manos.

Un dato muy importante: alrededor del 80% del talento humano, incluyendo empleados y contratistas, proviene de las comunidades y municipios vecinos. Esto significa que estamos generando desarrollo desde y para el territorio.

P: Y hablando de impacto, ¿cómo se ha visto reflejado eso en términos de aportes al país?

R: Los aportes en 2024 estuvieron marcados por la misma caída del precio con reducciones importantes en impuestos y regalías. Aun así, aportamos \$277 mil millones en regalías y más de \$32.500 millones en impuestos; realiza-



mos una inversión social de más de \$10 mil millones; y adquirimos bienes y servicios en el país por más de \$676 mil millones (15% de este monto a proveedores locales). A pesar del entorno retador, seguimos siendo una empresa comprometida con el desarrollo económico y social del país.

P: ¿Y en sostenibilidad ambiental? ¿Qué avances destacaría?

R: Muchos. Por ejemplo, operamos 17 estaciones de monitoreo de calidad del aire, casi el 10% del total nacional según cifras del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. Para darte una idea, en todo el Valle de Aburrá (Antioquia) que reúne 10 municipios, hay 19 estaciones. Esto habla de la robustez y transparencia de nuestro sistema ambiental.

Además, trabajamos con más de 400 personas entre veedores, promotores ambientales y viveristas comunitarios, que producen árboles en sus propios viveros. En 2024 sembramos más de 36.200 árboles, lo que refleja nuestro compromiso con la recuperación ecológica y el trabajo con las comunidades.

Finalmente, hace casi cinco años, fuimos pioneros en el sector minero colombiano al implementar una flota de 12 buses eléctricos, para garantizar cero emisiones al ambiente durante el transporte de los trabajadores. A la fecha, y con el cambio de buses con base en diésel a eléctricos, la empresa ha evitado emisiones de más de 1.200 toneladas de CO₂ al ambiente entre 2021 y 2024.

P: Con tantas cifras, desafíos y acciones, ¿qué mensaje le deja a la comunidad y a todos los que hacen parte de Cerro Matoso?

R: Que no somos solo una operación minero-industrial; somos parte de un ecosistema humano, económico, social y ambiental. Lo que hacemos tiene impacto, y tenemos el privilegio y la responsabilidad de hacerlo bien. La continuidad de este negocio está en nuestras manos: en cómo cuidamos la gente, el entorno, y cómo enfrentamos los retos con visión, con coraje y con la convicción de que lo que hacemos vale la pena.

Estamos afrontando un momento de transición, sí, pero también de reafirmar lo que somos. Cerro Matoso tiene historia, tiene talento y tiene propósito, pero sobre todo tiene la responsabilidad de mantenerse competitivo, seguro y comprometido. El futuro de esta empresa no depende solo de nuestros accionistas. Depende de todos. Con cada turno, con cada decisión, con cada proyecto bien hecho, estamos asegurando que Cerro Matoso siga siendo relevante. Agradezco de corazón el trabajo y la entrega de cada persona del equipo Matosero y del trabajo en conjunto que hicimos con los grupos de interés en el 2024. ¡Sigamos caminando juntos por un futuro más brillante!

HITOS RELEVANTES DEL AÑO 2024

Empleo, inclusión y desarrollo

- En 2024 nuestra plantilla fue de **941 empleados directos**. Adicionalmente, contamos con el soporte de alrededor de **1.000 contratistas en promedio al mes**, en el desarrollo de actividades conexas o complementarias (no del objeto social) del negocio.
- **80%** de nuestro equipo, incluyendo empleados y contratistas, **son cordobeses**.
- El **25%** de las **posiciones de liderazgo en la operación** fueron ocupadas por mujeres.

Aporte al desarrollo económico del país

- Logramos una producción de **40.767 toneladas de níquel** contenido en ferroníquel (FeNi), frente a **38.708 Ton.** de níquel en el 2023. Lo que representó un **5,32%** más; debido a una mayor estabilidad de la planta (menos tiempo de paradas) y mayor aporte de la planta de recuperación - FNR. Sin embargo, para los próximos años se proyecta una reducción de nuestros volúmenes de producción.
- Pagamos al Gobierno colombiano cerca de **COP\$310.000 millones** entre impuestos y regalías.
- Adquirimos bienes y servicios por un valor de **COP\$801.555 millones**, 84% de estas realizadas en el país. Dentro de estas, el **15%** correspondió a proveedores locales.



Mejorando la calidad de vida de las comunidades vecinas

- Destinamos más de **COP\$11.600 millones en programas sociales**, contemplados en los acuerdos y compromisos vigentes con **25 comunidades vecinas** (15 cercanas a nuestra operación principal y 10 al proyecto Queresas y Porvenir).
- Apoyamos a más de **550 familias** mediante el suministro de insumos, herramientas y asistencia técnica para la implementación de **26 iniciativas productivas agrícolas y pecuarias**.
- Iniciamos un **proyecto de siembra de 18 hectáreas de cacao** asociado con plátano hartón, en alianza con el Cabildo de Centro América y la JAC de La Odisea.
- Hicimos entrega de **42 nuevas viviendas**, mediante el programa de autoconstrucción. También se realizaron **384 mejoramientos a viviendas**, alcanzando una intervención total de más de 2.100 viviendas desde el inicio del programa.
- Otorgamos **44 nuevas becas** para educación superior y 30 auxilios educativos orientados a la finalización de estudios técnicos, tecnológicos y universitarios, de acuerdo con las prioridades expresadas por las comunidades. **El 2024 se cumplieron 10 años de Programa de Becas de Educación Superior de Cerro Matoso**, una década aportando a transformar la vida de los jóvenes de las comunidades vecinas.
- Con el apoyo de Cerro Matoso, se logró el **reconocimiento oficial de los resguardos indígenas “CENTORGUA”, “La Libertad de Puerto Colombia” y “El Redentor de Marañonal”**, garantizando así la protección de sus derechos territoriales y promoviendo el acceso a recursos del Estado que aportan a su fortalecimiento.
- Realizamos **35 campañas de educación vial** en comunidades del área de influencia, promoviendo la movilidad segura y la prevención de accidentes.
- En coordinación con las Secretarías de Salud municipales, adelantamos **22 jornadas de atención en salud (brigadas)** en las comunidades cercanas a nuestras operaciones. Más de 1.800 personas accedieron a servicios de medicina general, especialidades, laboratorio clínico y entrega de medicamentos.

Protegemos el medio ambiente

- En 2024 **captamos 2.932,9 ML de agua, un 0,4% más que el año anterior.** Igualmente, se recirculó el 95% del agua total almacenada en el proyecto, la misma cifra alcanzada en 2023, lo que muestra una estabilidad en nuestros procesos de cuidado de este recurso natural.
- Instalamos **nuevos sistemas automáticos de medición de las captaciones de agua** que nos ayudan a mejorar nuestros controles operativos, generación de reportes y garantía de cumplimiento de los caudales concesionados a través de nuestras licencias ambientales.
- Con corte a diciembre de 2024, **plantamos más de 696 mil árboles** entre la operación principal y el proyecto Querasas y Porvenir, lo que ha beneficiado 1.425 hectáreas a sus alrededores.
- Trabajamos con más de **400 personas** entre veedores, promotores ambientales y viveristas comunitarios, que producen árboles en sus propios viveros, fruto de nuestra gestión ambiental participativa.



Premios y reconocimientos

● **Reconocimiento Universidad de Córdoba**

La Universidad de Córdoba, en el marco de la celebración de sus 60 años, realizó un reconocimiento a Cerro Matoso por el trabajo realizado en el territorio y las alianzas empresa-universidad para el desarrollo de proyectos productivos y educativos en pro del bienestar de las comunidades vecinas a la operación.



● **Reconocimientos por gestión en salud, seguridad y sostenibilidad.**

La Asociación Nacional de Profesionales de Salud, Seguridad y Ambiente – Asonap HSE reconoció a nivel nacional a Cerro Matoso por los esfuerzos y las iniciativas puestas en marcha por



la Compañía para promover la salud y seguridad de los trabajadores, así como la apuesta de la empresa en torno al desarrollo de las comunidades. El reconocimiento fue entregado durante el X Congreso de Innovación en Seguridad y Salud en Trabajo “Construyendo Futuro”.

Por otra parte, la Fundación Internacional ORP otorgó un reconocimiento especial al mérito a la gestión empresarial a Cerro Matoso por el proyecto desarrollado para reducir el riesgo en la operación. Esta exaltación fue entregada en Chile.



● **Brújula Minera**

Cerro Matoso se ha mantenido entre las tres empresas mineras con mejor reputación en el país. Este resultado se obtiene de encuestas a directivos de empresas mineras, trabajadores, autoridades de Gobierno, medios y opinión pública. Cabe destacar que para 2024 la compañía escaló importantes posiciones entre los segmentos de municipios mineros (posición 10 vs 14 en 2023) y municipios no mineros (posición 4 vs 17 en 2023). Por su parte, en los segmentos de directivos, autoridades de Gobierno y trabajadores, Cerro Matoso mantuvo su posición en comparación con el 2023 (3, 3 y 4 respectivamente).



● **Wow Honors**

Galardón Wow Honors, organizado por la empresa Relianz, en reconocimiento a sus esfuerzos en torno a la inclusión y la diversidad, para Arleth García, operadora de camión minero en el proyecto Queresas y Porvenir, en Planeta Rica, quien es la primera líder sindical mujer en más de una década; y Andrés Arrieta, gerente de producción Planta, por la implementación de estrategias novedosas que han permitido una mayor participación y protagonismo de la mujer en el proceso productivo de la empresa.



NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

GRI 2-29

Nuestra filosofía empresarial se sustenta en cuatro valores fundamentales: cuidado, confianza, unidad y excelencia, los cuales nos guían en la construcción de un diálogo respetuoso y constante con nuestros grupos de interés. En esa vía, buscamos fortalecer este vínculo mediante acciones que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las comunidades que nos rodean, promoviendo la salud y el bienestar de nuestros trabajadores, y preservando los recursos naturales.

Así mismo, para mantener una comunicación efectiva con nuestros grupos de interés, hemos establecido una serie de canales de comunicación permanentes, que se activan de manera eficiente y oportuna, adaptándose a las necesidades de relacionamiento de cada grupo. En esa misión, nos esforzamos por mantener un diálogo abierto y transparente, fomentando la confianza y la colaboración.



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 de 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 base de nuestra cultura corporativa se soporta fundamentalmente sobre tres principios básicos: la ética, la transparencia y la integridad en cada una de las acciones que realizamos. En ese camino nos esforzamos por asegurar que cada miembro del equipo no solo comprenda estos principios, sino que también los aplique en sus diversas tareas.

Buen gobierno corporativo

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 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 tiene un rol importante y activo para el desarrollo de la operación en Colombia.

Junta Directiva 2024

La integran tres miembros principales y tres suplentes. Cabe aclarar que estas últimas posiciones se encuentran vacantes.

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

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

Todos los miembros de Junta son empleados de la compañía y no reciben remuneración adicional a la establecida a los cargos directos que desempeñan. En ese sentido, son elegidos por periodos de un año, por lo que de forma anual la Asamblea General de Accionistas hace la evaluación de su desempeño antes de decidir si son reelegidos. Es necesario destacar que el actual presidente de la Junta es el presidente de Cerro Matoso.



Entre las funciones de la Junta se encuentran:

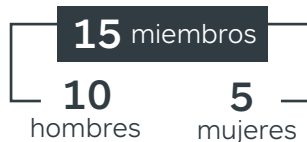
- Aprobar los programas y presupuestos que el presidente prepare para cada año calendario.
- Autorizar al Representante Legal de la compañía a ejecutar actos o celebrar contratos cuya cuantía exceda en cada caso el equivalente a US\$20 millones.
- Autorizar al Representante Legal para decidir y/o transigir pleitos, demandas y/o reclamaciones que se excedieren del equivalente a US\$1 millón.
- Aprobar los informes de gestión de la administración de la compañía.
- De acuerdo con los reportes recibidos y presentados a la junta directiva, esta se encarga de realizar un análisis de la información, donde se define si hay alguna oportunidad de mejora.

GESTIÓN Y SUPERVISIÓN DE IMPACTOS

GRI 2-12, 2-13

La gestión de los impactos relacionados con la operación de la compañía está a cargo del Comité de Gerencia. Este se apoya de otros comités internos para la toma de decisiones y la supervisión de la gestión en temas específicos como ambiente, tierras, contratos, legal, social, entre otros. Los comités están conformados por gerentes y líderes, cuyos cargos están relacionados de manera directa o indirecta en la toma de decisiones de carácter ambiental, económica, legal o social.

Composición Comité de Gerencia Cerro Matoso 2024



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

GESTIÓN DE RIESGOS

GRI 2-12, 2-13

El Comité de Gerencia analiza los temas de salud, seguridad, ambiente, laborales, 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 y definir las metas a largo y mediano plazo y las tareas a corto plazo alineadas con la estrategia de South32.

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, además de buscar alternativas de mejoramiento para asegurar la reducción del nivel de riesgo residual. Los resultados de estas evaluaciones son revisados mensualmente en un comité específico de estos temas, en donde se ofrece retroalimentación y se definen las directrices en cuanto a los resultados reportados.

Prevención de la corrupción y el soborno

Nuestro actuar se rige por principios éticos, de responsabilidad y legalidad, pilares fundamentales del compromiso corporativo de South32. Esto se materializa a través de un sólido programa de cumplimiento contra el soborno y la corrupción (por su sigla en inglés "ABC"), respaldado por nuestro presidente, el equipo de Gerencia y la Junta Directiva.

Así mismo, a través de la recolección de datos, análisis de la información, reuniones con el equipo de integridad del negocio corporativo, directivo y legal, y presentación de informes corporativos, realizamos evaluaciones de riesgo ABC continuas en todas nuestras operaciones, empleando diversas metodologías que incluyen:

- Realizar debidas diligencias ampliadas a todos los terceros con los que la empresa interactúa (por ejemplo, empleados, contratistas y accionistas).
- Revisar y aprobar todas las inversiones y donaciones de la compañía, así como las interacciones con terceros, incluyendo representantes del gobierno y competidores, patrocinios o el uso de recursos económicos para eventos publicitarios y comerciales.
- Llevar a cabo actualizaciones al Código de Conducta Empresarial, políti-

cas nacionales y globales de la organización aplicables a cumplimiento y regulatorios en materia de sanciones, corrupción y lavado de activos.

- Capacitar a los empleados de la organización y contratistas, mediante herramientas tecnológicas y presenciales, lo que incluye hacer una exhaustiva revisión regulatoria constante y actualización de las matrices de riesgos de la organización.
- Acompañar a las comunidades o personas que nos representan, e integrantes de gobierno con los que interactuamos.
- Realizar investigaciones internas y presentar recomendaciones a la junta directiva de la compañía.
- Implementar canales de denuncias y realizar análisis de estas.
- Adoptar las recomendaciones del máximo órgano social de la empresa y de su casa matriz.
- Actuar como oficial de cumplimiento de acuerdo con el alcance de la ley.
- Implementar y monitorear los programas antisoborno, antilavado de activos y sanciones, entre otras actividades.

Se debe recalcar que South32 tiene un compromiso con la gestión de la ética y la transparencia a través de la implementación de un Código de Conducta Empresarial, Política Anticorrupción, Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, Programa de Transparencia y Ética Empresarial, entre otros estándares y políticas corporativas, así como el cumplimiento de la regulación nacional e internacional en la materia.

Así, 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 de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, 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.

De esta forma, en Cerro Matoso buscamos relaciones abiertas, éticas,

legales, transparentes y constructivas con los gobiernos, por lo que nos abstenemos de no hacer donaciones en efectivo o en especie a ningún partido político, figura política, funcionario o candidato en ningún país.

Capacitación continua. Todos nuestros empleados, incluidos los contratistas, deben completar la capacitación en línea del Código de Conducta Empresarial de South32, que, a un alto nivel, comunica y aclara los requisitos y expectativas clave de ABC de South32 y dirige a los empleados a nuestra Política ABC y otros recursos de orientación relacionados. Durante el año 2024, se entrenaron 885 empleados y se evaluaron a 833.

En temas de derecho corporativo no hay indicadores que midan la buena gestión de los órganos de gobierno. Sin embargo, a la fecha Cerro Matoso no ha tenido una sola investigación o sanción por incumplimiento de normativa y/o estándares corporativos.

Canales de denuncia –Speak Up

Impulsamos un ambiente de confianza y transparencia a través del canal Speak Up, nuestra iniciativa que alienta a empleados, socios y colaboradores a reportar cualquier comportamiento que vaya en contravía a nuestros valores. Ponemos a su disposición canales seguros y confidenciales, como la Línea Ética (Ethics Point), para asegurar la recepción, investigación y resolución objetiva de cada reporte.

Asimismo, el Comité de Convivencia Laboral, promueve un ambiente laboral de respeto y colaboración, atendiendo posibles infracciones a los derechos laborales o de cualquier otra índole.

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

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



TEMAS MATERIALES

GRI 3-1, 3-2

Análisis de Materialidad

En la elaboración de este Informe de Sostenibilidad se llevó a cabo una actualización del análisis de materialidad. En este proceso, se consideraron las nuevas características y requerimientos de los Estándares GRI (versión 2021). Asimismo, se tuvieron en cuenta los planteamientos de sostenibilidad promovidos por la estrategia de sostenibilidad de South32 y la manera en que los integramos 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, plasmado en el Informe de Sostenibilidad 2023 - South32 y declaración frente a la esclavitud moderna -South32.

Análisis documental: nuestro propósito y valores. -Informe de Sostenibilidad 2023. -Noticias destacadas del año. -Encuestas evento de presentación Informe de Sostenibilidad 2023.

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 2-6, 3-3, 201-1

Uno de los pilares fundamentales de nuestra gestión de sostenibilidad, junto con la seguridad de la gente, la armonía con las comunidades y la protección del medio ambiente es alcanzar un desempeño económico que sea rentable y que nos permita promover la continuidad de la operación, en medio de los retos que afrontamos, así como la generación de valor para el territorio y el país. Esta meta se fundamenta en la responsabilidad que tenemos en la región de Córdoba y el país, así como en el estricto cumplimiento de los acuerdos y compromisos que hemos asumido con los grupos de interés.



Nuestro desempeño económico se ve influenciado en gran parte por las dinámicas del mercado internacional en el que países como China e Indonesia tienen un rol protagónico, lo cual genera que cualquier decisión que ellos toman impacta la dinámica mundial. En esta línea, el excedente de níquel en el mundo persistió en 2024, superando las 200 kilotoneladas principalmente en el mercado del conocido arrabio de níquel, que tiene un menor contenido de níquel versus el níquel puro o el ferroníquel como el producido por Cerro Matoso.

Esto generó que el níquel fuera uno de los metales con más bajo desempeño en la Bolsa de Metales de Londres (LME) por debajo del aluminio y el hierro, registrando una consistente caída en el precio durante todo el año.

Lo anterior, impactó nuestros ingresos por ventas y al cierre de 2024 presentamos una disminución del 5% en estos.

En 2024:

Precio níquel

- Precio promedio (LME) USD **16.818** por tonelada, 22% por debajo de 2023 (USD 21.505 por tonelada).

Producción

- **40.767 toneladas** de níquel contenido en ferroníquel, frente a 38.708 toneladas en 2023. Lo que representó un 5,32% más. debido a una mayor estabilidad de la planta (menos tiempo de paradas) y mayor aporte de la planta de recuperación - FNR.

Destino exportaciones

- Asia – **(66.6%)**
- Europa – **(28.7%)**
- América – **(4.7%)**

Regalías pagadas

● COP **\$277.382** millones.

Impuestos pagados

● COP **\$32.512** millones.

Ingresos totales

2024	2023	Variación
\$2.260.825	\$2.413.780	-6,34%

Cifras en millones de pesos colombianos

Ingreso	2024	2023	Variación
Ingresos por ventas	\$ 2.197.376	\$ 2.310.938	-4,91%
Otros ingresos	\$ 14.900	\$ 11.690	27,46%
Ingresos financieros	\$ 48.549	\$ 91.152	-46,74%

Cifras en millones de pesos colombianos

Costos operativos

	2024	2023	Variación
Materias primas	\$ 417.967	\$ 384.315	9%
Instalaciones y servicios	\$ 671.738	\$ 660.643	2%
Otros (depreciaciones y amortizaciones)	\$ 124.420	\$ 163.076	-24%
Gastos de administración (sin gastos de personal)	\$ 159.415	\$ 154.256	3%
Otros gastos	\$ 3.540	\$ 3.072	15%
Gastos financieros	\$ 197.106	\$ 194.472	1%
Total	\$ 1.574.186	\$ 1.559.834	1%

Cifras en millones de pesos colombianos

Los costos operativos aumentaron 1% frente al año anterior, debido principalmente a mayores precios de la electricidad y el gas, así como de los consumibles adquiridos para la operación. Del mismo modo, los costos de las importaciones de algunos productos se vieron afectados por la volatilidad de la tasa representativa del mercado (TRM).

Salarios a empleados

	2024	2023	Variación
Mano de obra directa	\$ 118.082	\$ 137.493	-14%
Gastos de personal	\$ 94.371	\$ 115.203	-18%
Total	\$ 212.453	\$ 252.696	-16%

Cifras en millones de pesos colombianos

La disminución se explica por una actualización de los costos por plan de pensiones.

Dividendos a Accionistas

	2024	2023	Variación
Dividendos	\$0	\$ 601.196	-100%

Cifras en millones de pesos colombianos

En el año 2024 no se distribuyeron dividendos ya que la compañía no generó utilidades. La pérdida neta fue de COP \$(524.514M) después de impuestos.

Inversiones en la comunidad

	2024	2023	Variación
Programas sociales	\$11.609	\$ 13.510	-14%

Cifras en millones de pesos colombianos

En materia social y comunitaria realizamos inversiones por \$11.609 millones de pesos para el desarrollo de programas con beneficios directos a las comunidades vecinas a nuestra operación.

Reporte de impuestos pagados al gobierno

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

Para nosotros, la transparencia fiscal es un pilar en la construcción de confianza con la sociedad sobre el valor que se origina del desarrollo de recursos. En consecuencia, promovemos activamente iniciativas que instan a las empresas a hacer públicos datos importantes, incluyendo los pagos que realizan a gobiernos y comunidades.

	2024	2023	Variación
Regalías	\$277.382	\$487.034	-43%
Impuesto de renta a cargo año fiscal 2024*	\$102.453	\$20.651	496%
Gravamen a los movimientos financieros	\$6.402	\$12.016	-53%
Impuesto predial	\$1.878	\$2.024	-7,2%
Impuesto de alumbrado público	\$1.796	\$1.710	5,0%
Otros impuestos regionales y nacionales	\$1.784	\$1.404	27,1%
Total	\$391.695	\$524.839	-74.6%

Cifras en millones de pesos colombianos

*Impuesto de renta a cargo 2024, declarado en abril de 2025. En 2024 vemos una variación significativa en los montos aportados por concepto de regalías explicado principalmente por la reducción del precio de nuestro producto en el mercado internacional.

Nuestros retos

La creciente inestabilidad y el ambiente cambiante en materia tributaria y en el marco legal ambiental para el sector, junto con una competencia más fuerte en el mercado internacional y el agotamiento natural de los recursos minerales en nuestro depósito, representan los principales retos para nuestro negocio en el corto y mediano plazo.

- **Mayor carga de impuestos:** a pesar de que en 2022 el gobierno colombiano presentó y aprobó una reforma tributaria que incrementó la carga de impuestos sobre el sector privado y específicamente sobre el extractivo; la no deducibilidad de las regalías para el cálculo y pago del impuesto de renta finalmente se declaró inexecutable por parte de la Corte Constitucional lo que conllevó a una corrección de la declaración de renta por el año 2023 y el incremento del saldo a favor inicialmente declarado. La devolución de ese mayor saldo a favor se materializó al inicio del año 2025. De igual manera, situaciones de orden público nacional han llevado al gobierno a establecer medidas por decreto que han venido incrementando la carga tributaria de la mayor parte de las empresas en Colombia.
- **Aumento de la competencia en el mercado internacional del níquel:** en el año 2024, el mercado del níquel continuó enfrentando retos similares a los que han afectado a esta industria en los últimos años, incluyendo un exceso de oferta y una demanda débil. Aunque el precio del níquel en la Bolsa de Metales de Londres (LME) mostró un incremento durante el primer trimestre del año, esta tendencia no se sostuvo. Hacia finales de 2024, los incrementos se revirtieron, cerrando el año con precios aproximados de USD \$15,200 por tonelada.
- **Agotamiento de los recursos minerales:** el agotamiento de los recursos minerales se debe al declive natural del depósito de Cerro Matoso, lo cual ha impactado nuestros volúmenes de producción. Por esta razón, continuamos en la búsqueda de nuevos recursos minerales que permitan desarrollar proyectos orientados a garantizar la continuidad de nuestras operaciones.

Ante este panorama, nuestra prioridad es mantener una posición competitiva mediante bajos costos de procesamiento, asegurando la sostenibilidad de la compañía y los beneficios que genera para nuestros empleados, contratistas, familias, comunidades y la región.

PROTEGEMOS Y RESPETAMOS A NUESTRA GENTE

GRI 405-1

GRI 2-7, 2-8, 3-3



Compromiso con la inclusión y la diversidad

En el equipo Matosero valoramos la diversidad y fomentamos entornos laborales seguros, inclusivos y equitativos. Por ello, nuestras oportunidades de empleo están diseñadas para generar un impacto positivo en la calidad de vida de nuestro equipo, tanto empleados directos como personal de empresas contratistas.

Asumimos la responsabilidad de promover un ambiente sano de trabajo donde se garanticen los derechos humanos y donde cada individuo pueda desarrollar su potencial al máximo. Mantenemos una política de tolerancia cero hacia la discriminación basada en raza, género, identidad sexual, religión, origen o cualquier otro factor social o económico.

Así las cosas, en Cerro Matoso priorizamos el bienestar integral de todos los que forman parte de nuestro equipo de trabajo, construyendo un espacio donde la inclusión es un pilar fundamental.

- En 2024 nuestra plantilla fue de **941** empleados directos.
- El **98%** del personal fue contratado a término indefinido y el **2%** a término fijo.
- El **52%** de la plantilla directa y el **81%** 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.
- El **70%** de nuestro personal directo es cordobés y **83%** de los contratistas provienen de este departamento. Al analizar a nivel de Costa Caribe, **82%** de los empleados son de esta región al igual que el **88%** de los contratistas.
- Continuamos fortaleciendo el liderazgo transversal y de personal de talento de alto potencial clave, mediante la herramienta de Mentoría. El trabajo realizado se hizo mediante la promoción, divulgación, desarrollo y seguimiento de la implementación del programa, tendientes a identificar e implementar oportunidades de mejora al programa.
- Adicionalmente, contamos con el soporte de alrededor de **1.000** contratistas en promedio al mes, en el desarrollo de actividades conexas o complementarias (no del objeto social) del negocio.

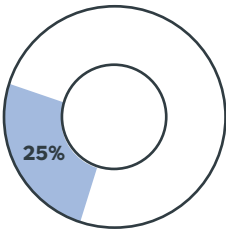
Participación femenina

En Cerro Matoso, la equidad y la diversidad son pilares fundamentales. Por ello, impulsamos activamente la incorporación de mujeres en todas las áreas, reconociendo su aporte, visión estratégica, orientación a resultados, sentido social y potencial. Creemos firmemente que un entorno laboral diverso, que incluya la participación femenina en roles de liderazgo y operativos, enriquece nuestra perspectiva y fomenta un ambiente de trabajo más inclusivo y abierto a la innovación, lo cual es esencial para el crecimiento de nuestro negocio.

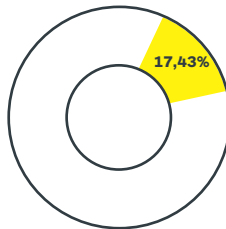
En esa línea, por ejemplo, se fortaleció la línea de liderazgo femenino en las unidades de operación de Cerro Matoso, implementando acciones de desarrollo y creando un indicador de mujeres en posiciones de liderazgo, al que se le hace seguimiento mensual. Para la operación de Cerro Matoso, al cierre de diciembre de 2024, el 25% de las posiciones de liderazgo en la operación fueron ocupadas por mujeres.



66 mujeres en roles de operadoras y técnicas.



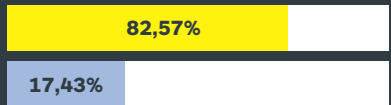
El **25%** de las posiciones de liderazgo en la operación fueron ocupadas por mujeres en 2024.



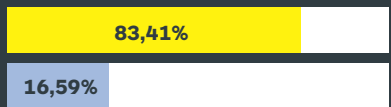
164 mujeres representan el **17,43%** de nuestra plantilla laboral directa

Empleados y contratistas por género:

Directos:



Contratistas:



Hombres **Mujeres**

Total colaboradores directos por origen

Región	Empleados directos	
	2023	2024
Área de influencia (comunidades y municipios vecinos)	493	488
Otros municipios de Córdoba	181	173
Otros departamentos Costa Atlántica	118	107
Otras regiones del país	172	172
Extranjeros	0	1
Total	964	941

Total colaboradores directos por rango de edad

Nuestra plantilla directa se encuentra ubicada entre los 30 y 50 años, el **27%** son mayores de 50 años y el **7%** están entre 18 y 29 años.



Total colaboradores directos por rango de edad

Nuestra plantilla directa se encuentra ubicada entre los 30 y 50 años, el **27%** son mayores de 50 años y el **7%** están entre 18 y 29 años.

Empleados por región y rango de edad:

Región	Género	< 30	%	30 - 50	%	> 50	%	Total
Comunidades AID	Masculino	19	28%	44	7%	0	0%	63
	Femenino	17	25%	22	4%	0	0%	39
Total Comunidades AID		36	54%	66	11%	0	0%	102
AID	Masculino	6	9%	238	39%	92	36%	336
	Femenino	9	13%	38	6%	3	1%	50
Total AID		15	22%	276	45%	95	37%	386
Córdoba	Masculino	5	7%	82	13%	70	27%	157
	Femenino	4	6%	10	2%	2	1%	16
Total Córdoba		9	13%	92	15%	72	28%	173
Caribe	Masculino	1	1%	57	9%	33	13%	91
	Femenino	1	1%	15	2%	0	0%	16
Total Caribe		2	3%	72	12%	33	13%	107
Otras regiones	Masculino	1	1%	73	12%	55	21%	129
	Femenino	4	6%	37	6%	2	1%	43
Total otras regiones		5	7%	110	18%	57	22%	172
Extranjero	Masculino	0	0%	1	0%	0	0%	1
	Femenino	0	0%	0	0%	0	0%	0
Total Extranjero		0	0%	1	0%	0	0%	1
Total		67		617		257		941

Empleados por tipo de cargo y rango de edad:

Tipo de cargo	< 30	30 - 50	> 50
Directivo	0	0	1
Gerentes	0	10	4
Superintendentes (o equivalentes)	0	39	11
Supervisores	5	44	7
Profesionales senior	11	78	11
Profesionales junior	5	17	5
Asistentes administrativos (incluye secretarías/os)	0	1	1
Obreros y técnicos	8	151	68
Operarios y operadores	38	277	149
Total general	67	617	257

Nuevas contrataciones y retiros de empleados

GRI 401-1

Con más de cuatro décadas de trayectoria, la continuidad del negocio depende fundamentalmente de un relevo generacional constante y bien gestionado. Por esta razón, hemos diseñado un plan integral que garantiza tanto una transferencia de conocimientos eficaz y a largo plazo, como un acompañamiento adecuado para quienes se jubilan. Adicionalmente, para asegurar que siempre contamos con el personal idóneo, con las competencias y habilidades necesarias para nuestra operación, estamos desarrollando planes de relevo generacional que incluyen la gestión y formación de talento local. El objetivo es que personas de nuestra área de influencia puedan participar en los procesos de reclutamiento.

Contrataciones nuevas

En Cerro Matoso, los procesos de empleabilidad no solo se rigen por nuestra política de inclusión y diversidad, sino que también se integran con nuestros planes de relevo generacional y necesidades del negocio. Como resultado, hemos adaptado nuestros procesos de selección para priorizar a los candidatos de las comunidades ubicadas en nuestra área de influen-

cia. Durante el año 2024, incorporamos a 33 nuevas personas de manera directa, lo que representa una tasa de nuevas contrataciones del 3,5%. El 47% 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	3	1	0	3	7	1
Resto de Córdoba	0	1	0	0	0	0
Resto de Costa Atlántica	0	2	0	1	0	0
Resto del país	1	2	0	0	10	1

Retiros

En el año, 56 personas se retiraron de la compañía, lo que resultó en una tasa de rotación del **4,7%**. Este indicador subraya la notable estabilidad laboral que ofrecemos a nuestros colaboradores.

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	3	3	0	2	3	9
Resto de Córdoba	0	2	0	0	1	6
Resto de Costa Atlántica	0	5	0	1	2	6
Resto del país	0	5	0	1	4	3

Programa de adaptación al retiro

GRI 404-2

Los lazos profesionales y afectivos en el equipo Matosero van más allá de su vinculación con la compañía. Con ese compromiso, cada año Cerro Matoso brinda a sus trabajadores que están próximos a pensionarse, y sus cónyuges, un programa de adaptación al retiro. Esta herramienta busca facilitar la adaptación al trabajador y su núcleo familiar a un nuevo estilo de vida y de generación de ingresos que premie su esfuerzo y disciplina laboral.

Bienestar laboral

GRI 401-2 y 401-3

Atraer y mantener al mejor talento es primordial para la compañía, y sabemos que una propuesta de valor atractiva para nuestros empleados es clave. Entendemos que los beneficios que ofrecemos no solo impactan positivamente en la vida de nuestros colaboradores, sino también en sus familias, y contribuyen de manera importante al éxito de nuestros objetivos como empresa. Estos son algunos de los beneficios que hemos diseñado pensando en nuestro equipo:

- **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 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 South32, 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.

Confianza y respeto en el equipo matosero

GRI 2-26

GRI 2-30

En Cerro Matoso priorizamos un ambiente de trabajo donde el respeto por el empleado y el núcleo familiar que representa es fundamental. Para lograrlo, mantenemos una política de comunicación abierta y diálogo constante con nuestros colaboradores y las empresas contratistas, reconociendo que esta relación positiva es clave para alcanzar resultados óptimos.



De igual forma, fomentamos activamente la libertad sindical y el derecho de asociación, trabajando día a día para que estos principios sean comprendidos y respetados por todo nuestro equipo y las empresas que nos apoyan.

Como reflejo de este compromiso, 73,4% de nuestros empleados participa en una o varias organizaciones sindicales o se acoge a un acuerdo colectivo que, destacamos, se encuentra entre los más beneficiosos en Colombia, ofreciendo ventajas que superan las necesidades básicas de un grupo familiar.

Para aquellos empleados no cubiertos por las convenciones colectivas, incluyendo el personal directivo, aplicamos una política retributiva que cumple con la legislación colombiana y se alinea con los estándares de nuestra casa matriz.

Además, a través de comités convencionales con cada organización sindical, facilitamos la comunicación sobre cambios relevantes en la operación.

También hemos establecido diversos comités centrados en el bienestar integral de los empleados, abarcando áreas como deporte, cultura, recreación, desarrollo profesional y concertación laboral.

Adicionalmente, contamos con un Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo, con representación de los trabajadores y la empresa, y un

Comité de Convivencia Laboral, encargado de investigar de manera confidencial posibles casos de acoso laboral y de implementar acciones preventivas contra el acoso y la discriminación, incluyendo la gestión de conflictos interpersonales que puedan afectar el clima laboral.

Finalmente, recordamos la existencia de la Línea de reporte Ethics Point, un canal confidencial que permite a los trabajadores y a los contratistas, incluso de forma anónima, informar sobre conductas inapropiadas.

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

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

Periodo mínimo de preaviso frente a cambios operativos

GRI 402-1

En el Sistema de Gestión de CMSA, la gestión del cambio está establecida como una fase clave en la implementación de nuevos procesos. Por esta razón, las áreas responsables de liderar los cambios deben analizar previamente el nivel de impacto, y con base en este diagnóstico, se determina el programa de gestión del cambio correspondiente. Este programa contempla las partes involucradas, los recursos necesarios, los tiempos estimados y los mecanismos de seguimiento para asegurar una implementación efectiva. En cuanto a los acuerdos colectivos, su vigencia está estipulada en las convenciones colectivas de trabajo. Para los convenios actualmente suscritos con Sintracerrromatoso y Sintramineros, el periodo de validez comprende los años 2023 a 2027. Los procedimientos y plazos necesarios para su actualización están regulados por la normativa laboral vigente.



Formación constante para lograr objetivos

GRI 404-1

En el año 2024, 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 2024, llevamos a cabo diferentes planes de formación y desarrollo de habilidades con un total de **54.190 horas** de formación. En promedio, los hombres recibieron 58 horas de formación y las mujeres 54.



	Horas de formación	Número de trabajadores	Horas promedio de formación por empleado
Mujeres	8.877	164	54,13
Hombres	45.313	777	58,32
Total general	54.190	941	57,59

Tipo de Empleado	Horas de formación	Total Empleados	Horas promedio de formación por empleado
Convencionado	39.642	691	57,37
Directivo	14.548	250	58,19
Total general	54.190	941	57,59

Evaluaciones de desempeño

GRI 404-3

En 2024 realizamos evaluaciones de desempeño en torno a:

- **Objetivos individuales.** Se relacionan con KPIs (indicadores claves de rendimiento) 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.** Se relacionan 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.



Fortalecimiento de la estrategia de prevención del acoso sexual y violencia de género

GRI 405-1

En Cerro Matoso hemos establecido espacios laborales donde la dignidad y el respeto son bases fundamentales. La prevención del acoso sexual y la violencia de género orienta cada una de nuestras acciones. Este compromiso se ha fortalecido significativamente desde 2017, gracias al liderazgo y la dedicación de todo nuestro equipo, lo que nos ha permitido evolucionar con hechos en nuestra cultura de manera positiva y constante. A continuación, describimos algunas acciones que se implementaron para prevenir el acoso en 2024:



- Se iniciaron las acciones de desarrollo de competencias para la identificación y toma de acciones referentes a situaciones de acoso laboral y acoso sexual laboral dentro de la compañía, mediante el entrenamiento de “Espectador Activo”.
- Se inició la extensión del alcance de las acciones de prevención de acoso sexual laboral en nuestras empresas contratistas, enfatizando en nuestros tres pilares: Cero Tolerancia, Capacitación y Canales de reporte.
- Impulsamos el primer protocolo de prevención de acoso sexual en el sector minero energético en Alianza con WIM Colombia.
- Participación de Cerro Matoso en el Foro Minero Energético Relianz WIM, siendo referentes en prevención de acoso sexual en lugares de trabajo.
- Participación de Cerro Matoso en 2do Conversatorio Regional de Género y enfoque diferencial en Valledupar - Cesar – 2024 de Rama Judicial, como empresa líder y referente en prevención de violencia de género.
- Sesiones con empresas contratistas de viviendo nuestro código de conducta y Espectador Activo, como un mecanismo de fortalecimiento de nuestra cultura de prevención e identificación de comportamientos inapropiados en el lugar de trabajo.

Liderazgo

Ser por varias décadas líderes en el mercado y mantenernos como una organización competitiva, se fundamenta en un alto porcentaje en el empoderamiento de cada uno de los trabajadores que laboran en Cerro Matoso. Este aspecto, sin duda, es fundamental en la consecución de nuestros resultados y en lograr un futuro más brillante para todos.

Con ese compromiso la organización ha implementado el Programa de Desarrollo 'PLADESA', que se encuentra acordado en las convenciones colectivas de trabajo. A partir de las necesidades de la operación, con PLADESA se busca mejorar las capacidades y destrezas de los trabajadores, a través de un programa de entrenamiento funcional estructurado que genera como resultado un incremento salarial.

Persiguiendo ese mismo fin, en el 2024 implementamos el programa de "Mentoring". En esta estrategia un grupo de trabajadores de manera voluntaria se postularon como mentores en diferentes temas y el resto de los empleados tenían la opción de seleccionarlos como sus mentores para el desarrollo de conocimientos y/o habilidades. El objetivo era aprender, desde la experiencia de los mentores, en cómo actuar, tomar decisiones y desenvolverse en diferentes situaciones, con el fin de desarrollar sus habilidades de liderazgo. Cabe resaltar que fue necesario crear una metodología para implementar el programa de manera individual, basándonos en nuestro modelo de liderazgo, denominado "FOCO", que contiene una serie de conductas y comportamientos que nos orientan hacia un liderazgo que marca la diferencia de manera positiva.



Remuneración equitativa

GRI 2-19, 2-20, 405-2

Dentro de nuestra organización, establecemos dos categorías de empleados basadas en la naturaleza de sus funciones. Para cada uno de estos grupos, hemos diseñado un esquema diferenciado de compensación y beneficios. Es fundamental destacar que, en la asignación salarial de los miembros de nuestro equipo, aseguramos en todo momento la equidad, sin realizar distinciones basadas en género, etnia o cualquier otra condición personal.

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 casa matriz (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 convenicionado	<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.

Nuestra política de compensación para los empleados se fundamenta en ofrecer remuneraciones competitivas, alineadas con principios de equidad interna y análisis comparativos del mercado laboral a nivel nacional, así como con las directrices de nuestra casa matriz. En particular, la compensación de la alta dirección se rige por las directrices establecidas por South32. Adicionalmente, cumplimos rigurosamente con los esquemas de remuneración y beneficios estipulados en las convenciones colectivas de trabajo acordadas entre la compañía y las organizaciones sindicales.

Es importante resaltar que hombres y mujeres reciben su remuneración de acuerdo con su rol, funciones y responsabilidades. Por su parte, las políticas de remuneración para la alta dirección y el órgano superior de gobierno se regulan a partir de lo establecido por nuestra casa matriz.

Tomando como base las políticas de compensación de South32, en Cerro Matoso no realizamos distinción de salarial por género, etnia o por ningún otro concepto diferente al perfil profesional de los colaboradores versus el perfil profesional de la posición que ocupa.

Así las cosas y con el propósito de aportar al crecimiento y desarrollo de

las personas y de la región, el salario mínimo de ingreso a la compañía supera en 2,91 veces el SMMLV, que para 2024 estuvo en \$1.300.000 pesos.

Adicionalmente, hay que recalcar que la información concerniente a los salarios se obtiene a través de informes generados por el sistema de nómina (SAP), donde se registran detalladamente los datos salariales y el historial anual de los mismos.

Así se determina la remuneración de los empleados

Cerro Matoso ha establecido un procedimiento específico para la determinación de salarios, el cual se fundamenta en lo acordado en las convenciones colectivas de trabajo para el personal cubierto por estas, y en los lineamientos establecidos por South32 para el personal directivo. Este proceso considera los siguientes aspectos:

- Perfil de la posición.
- Perfil de la persona seleccionada.
- Salario de la posición (rangos salariales definidos por encuestas de salario enviadas por el corporativo).
- Definición propuesta salarial por parte de Recursos Humanos.
- Exposición del salario propuesto ante la gerencia de la unidad cliente.
- Aprobación del salario, de acuerdo con la cadena de aprobación definida por la compañía.
- Envío de la propuesta salarial al empleado.

Logros

- Fortalecimos la línea de liderazgo femenino en las unidades de operación, implementando acciones de desarrollo precisas y creando un indicador de mujeres en posiciones de liderazgo con seguimiento mensual. Para la operación de Cerro Matoso, al cierre de diciembre de 2024, el 25% de las posiciones de liderazgo en la operación fueron ocupadas por mujeres.
- 50% de las contrataciones de los trabajadores convencionales fueron provenientes de las comunidades vecinas a la operación.
- Estos resultados son fruto de una estrategia que hemos implementado

en los últimos años buscando por una parte el empoderamiento femenino en la operación y el desarrollo de habilidades y conocimientos por parte de miembros de las comunidades vecinas.

- Iniciamos el proceso de adaptación la experiencia del empleado definida por South32 a la naturaleza, particularidades y lenguaje de la compañía.
- Implementamos acciones de desarrollo de competencias para la identificación y toma de medidas contra situaciones de acoso laboral y acoso sexual laboral dentro de la compañía, mediante el entrenamiento de “Espectador Activo”.
- Desarrollamos una prueba piloto para la transformación de las formas de trabajo, mediante la implementación de las acciones de trabajo flexible en la compañía.
- Impulsamos la extensión del alcance de las acciones de prevención de acoso sexual laboral en nuestras empresas contratistas.

Retos

- Continuar con la extensión del alcance de las acciones de prevención de acoso sexual laboral entre las empresas contratistas, a través de talleres con sus empleados, con el fin de sensibilizar y desarrollar competencias para la identificación y toma de acción en lo referente a este tipo de situaciones.
- Fortalecer aún más las iniciativas en torno a la inclusión y la diversidad, buscando el enriquecimiento del recurso humano a partir de las diferencias de género, origen, pensamiento, entre otros.
- Fortalecer la ejecución de programas de formación, liderados por los equipos de Recursos Humanos y Asuntos Externos, que potencien el talento local, desarrollen habilidades y preparen a miembros de las comunidades vecinas, con el fin de dejar un legado de capacidad instalada en la región.



SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

GRI 403-1

GRI 403-3

GRI 403-8

En 2024, enfrentamos una pérdida dolorosa: un incidente fatal que involucró a un trabajador de una empresa contratista. Este acontecimiento reafirmó nuestro compromiso con la seguridad y nos impulsó a redoblar esfuerzos para fortalecer todos nuestros mecanismos de prevención y protección.

Como respuesta, iniciamos una revisión rigurosa y detallada de nuestros procesos de análisis de riesgos, con el objetivo de optimizar nuestras prácticas en toda la operación. Nuestra prioridad es preservar la integridad de cada persona que hace parte de la cadena productiva de Cerro Matoso.

Desde el inicio de operaciones en 1982, la seguridad, salud y bienestar de nuestros trabajadores ha sido un pilar fundamental. Adoptamos tempranamente estándares internacionales y, a lo largo del tiempo, hemos evolucionado conforme a la legislación colombiana, incluyendo la Ley 9 de 1979, el Decreto 1072 de 2015 y, más recientemente, la Resolución 0312 de 2019.

Nuestro Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) está diseñado para asegurar que todas las personas regresen sanas y salvas a casa. Este propósito, alineado con nuestros valores corporativos, se



apoya en una política que abarca salud, seguridad, riesgos y formación. El sistema promueve liderazgo visible, participación activa de los trabajadores, y claridad en roles, responsabilidades y autorizaciones.

En 2024, realizamos la autoevaluación de los estándares mínimos definidos por la normativa vigente, alcanzando un nivel de cumplimiento del 95,5 %. Además, mantenemos servicios especializados en salud ocupacional, incluyendo higiene industrial y monitoreo de condiciones individuales, en alianza con la IPS Fundación Panzenú, responsable de programas de medicina preventiva y del trabajo.

Nuestro SG-SST es auditado periódicamente bajo criterios legales y estándares adicionales, con reportes ante la ARL y el Ministerio de Trabajo. En Cerro Matoso, todos los trabajadores,

sin excepción, hacen parte del sistema de gestión, reafirmando nuestro compromiso con entornos laborales seguros, saludables e inclusivos.



Lesiones relacionadas con el trabajo

GRI 403-9

Con el objetivo de fortalecer la Gestión de Contratistas en todas sus etapas —alcance de trabajo, selección, On-boarding, planeación, ejecución y cierre— se decidió extender el programa LSED (Liderando con Seguridad Todos los Días) al personal de 15 empresas contratistas, priorizando aquellas dentro del Top 5 de riesgos materiales. Esta estrategia busca consolidar el liderazgo visible en seguridad a lo largo de la cadena de valor y alinear la cultura de seguridad con nuestros estándares organizacionales.

En esa medida, estas fueron las principales acciones implementadas:

- Capacitación de gerentes contratistas en entrenamientos LSED, asegurando la adopción de principios de liderazgo en seguridad.
- Sesiones de coaching en campo, para fortalecer la calidad de las interacciones y mejorar la cercanía con los equipos de trabajo.
- Despliegue progresivo del programa hacia supervisores operativos y de seguridad a lo largo del 2024, garantizando su continuidad y escalabilidad.

Frecuencia total de lesiones registrables

Como resultado de la gestión e implementación de las iniciativas mencionadas en seguridad y riesgos, se ha logrado una reducción significativa en los indicadores clave.

El TRIF para 2024 se ubica en 1,3; lo que representa una disminución del 50% respecto al valor de 2,7 para el año 2023; además de una tendencia sostenida a la baja, donde se tiene una reducción del 75% comparado con el resultado del 2020, que fue de 5,1.

Adicionalmente, se reportaron 52 accidentes a la ARL, un 7% menos que en 2023, reflejando el impacto positivo de nuestras acciones en la prevención de incidentes. También hemos fortalecido la calidad y frecuencia de nuestras interacciones en campo, promoviendo un liderazgo más cercano y una cultura de seguridad más robusta.

Avances significativos del programa

- Mayor alineación en seguridad entre empleados y contratistas, asegurando el cumplimiento de los mismos estándares.
- Fortalecimiento del liderazgo visible, con gerentes contratistas más comprometidos en la gestión de riesgos.
- Mejora en la calidad de interacciones en campo, con un enfoque en la identificación y control de riesgos materiales.
- Reducción de barreras de comunicación en seguridad, facilitando la retroalimentación y el reporte oportuno de condiciones inseguras.

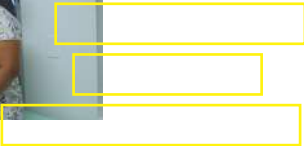
Atención médica a través de la IPS Fundación Panzenú

GRI 403-6

Con servicios oportunos, accesibles, continuos y coordinados, la Fundación Panzenú garantiza el mantenimiento de la salud de los trabajadores y sus familias en sus 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, y los beneficiarios de la Fundaciones de Cerro Matoso (Fundación Educativa de Montelíbano, Fundación Cerro Matoso y Fundación Panzenú), 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, enfocada en el fomento y cuidado de la salud y proporcionando servicios con sentido humano, seguros, éticos y de calidad.



Cifras relevantes



3.772 atenciones en rutas de promoción y mantenimiento de la salud (primera infancia, infancia, adolescencia, juventud, adultez y vejez).



13.069 atenciones por especialidades y supra-especialidades como: reumatología, neumología, nefrología, endocrinología, gastroenterología pediátrica, psiquiatría pediátrica, endocrinología pediátrica, neurología pediátrica.



9.004 atenciones en consulta externa por medicina general.



14.173 consultas por urgencias y consultas no programadas.



1.537 consultas por salud oral



10.061 atenciones por terapia física.



61.757 estudios de laboratorio clínicos realizados.



2.689 estudios de radiología realizados.



100 consultas por brigadas (22 jornadas realizadas en el año), (medicina especializada 2, dermatología 6, laboratorio 60, otros procedimientos 6, pediatría 1, Rx 24, urgencias 1).

En relación al seguimiento al riesgo en salud, para los empleados y sus familias se generan intervenciones que mantienen resultados de control por encima de las metas establecidas por los entes de control en el país:

- **91%** de control en hipertensos. (78 %, 2023 a nivel nacional)
- **79%** de control en diabéticos. (50%, 2023 a nivel nacional)
- Cumplimiento del **100%** de las actividades de control prenatal en trabajadoras y beneficiarias.

La IPS Fundación Panzenú cuenta con la implementación de las rutas de promoción y mantenimiento de la salud, normadas desde la resolución 3280 de 2018, y disponibles para todos los trabajadores de la compañía, la Fundaciones y la comunidad. De esta manera, se garantiza el acceso a los trabajadores y el público en general, de acuerdo con la necesidad de los usuarios, en un proceso estipulado de asignación de citas y seguimiento a su cumplimiento, además de demanda inducida dirigida o específica para las rutas de atención de paciente sano y/o con patologías de riesgo.

Dentro de los programas voluntarios disponibles, la Fundación Panzenú cuenta con:

- Programa de valoración integral al joven (18 a 28 años), al adulto (29 a 59 años) y al adulto mayor (todos los mayores de 60 años). Cada programa cuenta con actividades como: valoración médica, tamizaje de riesgo cardiovascular, tamizaje para cáncer, valoraciones en salud oral y visual, actividades en vacunación, educación en salud, control de riesgo y participación de diferentes áreas según los requerimientos de los usuarios como nutrición, psicología.
- Para los trabajadores con riesgos de dislipidemias y trastornos de carbohidratos, sobrepeso u obesidad, se dispone de intervenciones con seguimiento médico, nutricional, psicología, laboratorios, prescripción de ejercicio, buscando favorecer los cambios terapéuticos en el estilo de vida como medida efectiva para mitigar el riesgo.
- Para los trabajadores con patologías ya definidas como hipertensión, diabetes, enfermedad renal crónica, se disponen de programas con asistencia periódicas definidas y cumplimiento de actividades, para monitorear el adecuado control de sus patologías y de las complicaciones derivadas de ella.

Cuidado de la salud mental

Gri 403-10

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

- En el año 2024 se realizaron 2.141 consultas por el equipo de salud mental. El 43% fueron para empleados de Cerro Matoso y el 57% a sus familiares.
- La campaña de prevención de la depresión en enero de 2024, incluyó 8 sesiones de charlas dinámicas en las unidades de negocios de

producción y una intervención en un programa radial con un psiquiatra invitado.

- Se realizó la campaña de prevención del suicidio y conmemoración del día mundial de la salud mental en los meses de septiembre y octubre.
- En conjunto con la Fundación Educativa de Montelíbano, se realizó una charla, cuyo eje temático fue la familia como factor protector de la salud mental en adolescentes. Acudieron 60 asistentes.

Capacitaciones para la seguridad y salud en el trabajo

GRI 403-5

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

- **Reunión Semanal HSER:** 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 de Salud, Seguridad, Ambiente y Riesgos. 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:** 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 El Equipo de Observadores ECO 24/7, quienes tienen como objetivo prevenir incidentes y accidentes, mediante la estimulación de conductas seguras a través de la observación y la retroalimentación de comportamientos en el equipo. Estos colaboradores son fundamentales en la identificación y corrección oportuna de riesgos, 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.

Capacitación de los trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

GRI 403-5

Cerro Matoso cuenta con un área encargada del 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:** es recibida por todos los trabajadores nuevos y con una periodicidad anual.
- **Curso de seguridad vial:** requisito para todo trabajador. Ahí se imparten los fundamentos para el comportamiento seguro en las vías internas y externas a la operación.
- **Código de Conducta Empresarial de South32:** Este entrenamiento es obligatorio para todo trabajador de South32. En este se comparte la declaración formal de valores y reglas que conducen nuestro actuar como empleados.
- **Primer respondiente:** esta capacitación se concentra 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 en condiciones meteorológicas adversas.
- **TSA / Trabajador entrante / Reentrenamiento:** curso de seguridad y salud en el trabajo que se le da a 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 que explica 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 que se basa en 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.

En 2024 logramos avances en la implementación del programa de mejoramiento en seguridad y riesgos, como el uso de análisis de datos, inteligencia organizacional y el fortalecimiento de la cultura del reporte como ejes clave para la identificación y mitigación de los riesgos más recurrentes en nuestras operaciones.

A partir de la información recopilada y el seguimiento detallado del Comité de Riesgos y Aseguramiento, logramos identificar los cinco principales riesgos en Cerro Matoso, definidos a través del análisis de datos y la evaluación de tendencias en la identificación de peligros. Estos riesgos incluyen trabajo en alturas, caída de objetos, contacto con electricidad, riesgos asociados a vehículos y levantamiento de cargas.

Esta priorización ha permitido una gestión más efectiva y focalizada, impulsando mejoras en nuestros procesos y fortaleciendo los controles específicos para reducir la exposición a estos peligros. Como parte de esta estrategia, se han implementado diversas iniciativas orientadas a la prevención y control de riesgos, entre ellas:



- **Liderazgo activo en campo**, con la participación directa de la gerencia y supervisión en la identificación y mitigación de peligros.
- **Gestión de controles operacionales**, garantizando la efectividad de las medidas preventivas implementadas.
- **Aseguramiento de tareas críticas**, promoviendo la ejecución de actividades bajo un diseño de trabajo bien estructurado y seguro.
- **Auditorías de primera**, segunda y tercera línea, asegurando el cumplimiento de estándares y fomentando la mejora continua.

Destacado

Durante el 2024 logramos identificar un total de 2.258 peligros en nuestras operaciones, lo que nos ha permitido anticiparnos a posibles incidentes, fortalecer la seguridad operativa y consolidar una cultura de gestión proactiva del riesgo. Además, la aplicación de analítica de datos ha sido clave para establecer estrategias basadas en evidencia, facilitando la toma de decisiones y la asignación eficiente de recursos para la mitigación de riesgos.

Logros 2024

- Durante el año, se llevaron a cabo talleres de reducción de riesgos liderados por los dueños de riesgos, en su rol de guías estratégicos, y los dueños de áreas, como responsables de la implementación de medidas para minimizar los riesgos. En estas sesiones participaron operadores, mantenedores y contratistas, quienes colaboraron activamente en la actualización de la jerarquía de controles.
- Se implementó el Modelo de Ideas de Reducción de Riesgos, cuyo objetivo es fomentar una cultura de seguridad entre operadores, mantenedores y contratistas, incentivando la generación de ideas para la mitigación de riesgos en el día a día. De manera complementaria, supervisores y superintendentes han promovido esta mentalidad como parte de su liderazgo en seguridad, integrándola en espacios de interacción y relacionamiento con sus equipos de trabajo.
- Para fortalecer la gestión de riesgos, se realizaron sesiones de verificación lideradas por el presidente, gerente de Grupo Operacional y gerente de HSER. Estas sesiones buscan garantizar un diseño óptimo en cada etapa del proceso y se desarrollan en dos escenarios clave: las reuniones semanales de HSER y el Comité de Riesgos.

- Para mejorar la gestión de riesgos en la operación, se llevaron a cabo talleres de revisión de riesgos con la participación de contratistas y personal operativo. Estos espacios permitieron identificar 304 oportunidades de mejora para la reducción de riesgos, definir planes de trabajo específicos para la implementación de soluciones y fomentar la integración de equipos en la identificación y gestión de riesgos.

Retos

- Continuar consolidando la implementación el proceso de Trabajo Bien Diseñado, fortaleciendo la participación activa de verificadores en campo y expertos técnicos especializados en disciplinas críticas.
- Continuar el desarrollo de un programa estructurado de formación en roles y responsabilidades para todos los actores clave en la gestión de riesgos. Este proceso incluirá a dueños de riesgo, dueños de controles, ejecutores de trabajo y supervisores, con el objetivo de alinear criterios, fortalecer la toma de decisiones y fomentar una cultura de corresponsabilidad en todos los niveles de la organización.
- Actualizar los Análisis de Peligros en los Procesos en coordinación con los dueños del riesgo, responsable de las áreas y dueño de controles de riesgos materiales.
- Realizar la revisión integral de las estrategias de gestión asociadas a los Elementos Críticos de Seguridad (ECS) en los activos. Esta revisión tiene como objetivo asegurar que los controles implementados sean efectivos, estén actualizados y alineados con los principios de prevención de incidentes mayores, fortaleciendo la confiabilidad operativa y la integridad de los activos.
- Seguir fortaleciendo el análisis de peligros y pre-contactos en las áreas de trabajo, con un enfoque en la mejora continua. Se buscará aumentar la capacidad de análisis predictivo mediante el uso de datos operativos y de seguridad, lo cual permitirá anticipar escenarios de riesgo, optimizar la eficacia de los controles existentes y respaldar una toma de decisiones más informada.
- Continuar la Implementación del programa Liderando con Seguridad Todos los Días, el cual será impartido a todo el personal contratista y supervisores. Todo está orientado a reforzar comportamientos seguros, liderazgo visible y comunicación efectiva en terreno, pilares fundamentales para prevenir incidentes.

COMPROMETIDOS CON NUESTRA CADENA DE SUMINISTROS

GRI 3-3, 204-1

La cadena de abastecimiento constituye una base esencial para la continuidad de nuestras operaciones. Su eficiente gestión asegura la claridad, honestidad y fiabilidad en la adquisición de los recursos y servicios necesarios. Una administración responsable de la cadena de suministro es crucial para garantizar la estabilidad operativa, y también fortalece la vinculación y el compromiso recíproco con nuestros proveedores. Esto se logra a través de una comunicación abierta, transparente y colaborativa, fomentando un trabajo en equipo que beneficia a ambas partes.



A pesar de las dificultades económicas y geopolíticas que caracterizaron el año 2024, nuestra gestión de la cadena de abastecimiento demostró ser resiliente. Logramos superar la volatilidad presente en diversos sectores económicos, mitigar el impacto de las dinámicas inflacionarias y adaptarnos a los diversos momentos económicos que movieron los mercados internacionales.

Nuestra gestión, guiada por las políticas internas, los valores corporativos y los rigurosos estándares de suministros de South32, contribuyó de manera significativa a la optimización de la eficiencia operativa. Al mismo tiempo, fortalecimos nuestra posición competitiva en los mercados globales, demostrando nuestro compromiso con la excelencia y la mejora continua.

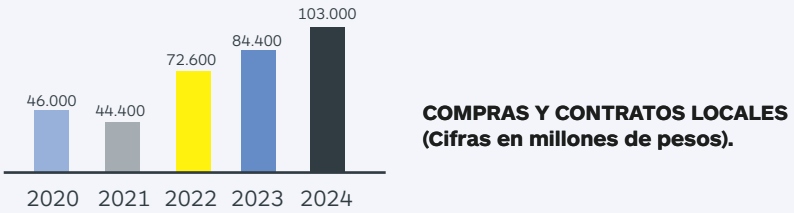
Más allá de los beneficios internos, nuestra gestión de la cadena de abastecimiento actúa como un motor para el desarrollo económico de la región y del país, generando oportunidades y fomentando el desarrollo económico.

Logros en 2024

- Adquirimos bienes y servicios en el año por un valor de **\$801.555 millones** (5% menos que en el 2023 en respuesta a las condiciones retadores por caída del precio en el mercado internacional).
- El **36%** de las compras realizadas en el año 2024 correspondieron a proveedores ubicados en la región de Córdoba y la Costa Atlántica (3% más de compras con respecto al año 2023), por un valor correspondiente a **\$288.045 millones**. Este movimiento ayudó a seguir dinamizando economía del Caribe colombiano.

- Solo en el ámbito local (proveedores del área de influencia directa, municipios cercanos a la operación, Montería y Sincelejo) se adquirieron bienes y contrataron servicios por **\$102.972 millones de pesos, 18% más que en el 2023.**

Este número ha ido creciendo y se ha duplicado en los últimos cinco años, producto de una estrategia con la que buscamos aumentar la compra directa de bienes y la contratación de servicios a proveedores locales, promoviendo al tiempo aportar al fortalecimiento de la economía de áreas de influencia, promover oportunidades de empleo y el desarrollo de las comunidades vecinas (ver más detalle en Plan de adquisiciones locales).



Ejemplos de servicios locales: reparaciones eléctricas, mecánicas civiles y servicio andamios, servicios metalmecánicos, alimentación, fundición, refractarios, aseo, topografía, uniformes.

- Se realizaron compras a proveedores del resto del país por un valor de **\$388.189 millones de pesos.**
- El **100%** de los contratos firmados con proveedores y contratistas incluyen una cláusula de cumplimiento en derechos humanos.

Ubicación	Monto (millones de pesos)	Porcentaje
Local (incluye proveedores del área de influencia directa, municipios cercanos a la operación, Montería y Sincelejo)	\$102.972	12,85%
Resto de la costa atlántica	\$185.073	23,09%
Resto del país	\$388.189	48,43%
Internacional	\$125.321	15,63%
Total	\$801.555	100,00%

Selección de proveedores

GRI 308-1 y 414-1

En Cerro Matoso, la selección y evaluación de proveedores se fundamenta en criterios rigurosos que van más allá de los aspectos puramente comerciales. Buscamos establecer relaciones con socios estratégicos que compartan nuestro compromiso con la sostenibilidad, la responsabilidad social y el respeto por los derechos humanos. Este enfoque integral nos permite garantizar la calidad de los bienes y servicios contratados, al tiempo que promovemos el desarrollo socioeconómico del territorio y fortalecemos nuestra cadena de valor.

Criterios de selección y evaluación

El proceso de selección y evaluación de proveedores se inicia con la definición clara del alcance de los servicios y/o bienes a contratar, en función de las necesidades operacionales. A partir de esta base, se establecen criterios específicos que incluyen:

- **Aspectos ambientales y sociales.** Se evalúa el compromiso del proveedor con prácticas sostenibles, como el respeto por los derechos laborales, la gestión adecuada de residuos (verificada a través de certificaciones y permisos legales), la eficiencia energética y la reducción de emisiones.
- **Calidad y trayectoria.** Se considera la experiencia del proveedor en el sector, su reputación en el mercado, la calidad de sus productos o servicios y su capacidad para cumplir con los estándares requeridos.
- **Responsabilidad social y derechos humanos.** Se verifica el cumplimiento del proveedor con los principios de responsabilidad social empresarial y su compromiso con el respeto de los derechos humanos en todas sus operaciones.
- **Oferta comercial.** Se analizan los precios, plazos de entrega, condiciones de pago y otros aspectos relevantes de la propuesta económica del proveedor.
- **Compromiso con el desarrollo Local.** Se prioriza a aquellos proveedores que contribuyen al desarrollo socioeconómico de las comunidades vecinas a la operación, a través de la contratación de personal local, la compra de bienes y servicios a empresas locales y la implementación de programas de apoyo comunitario.

Plan de adquisiciones locales

Contamos con un Plan de adquisiciones locales que define una estrategia de abastecimiento enfocada en la compra directa de bienes y la contratación de servicios a proveedores locales. Esta iniciativa busca fortalecer la economía de áreas de influencia, promover oportunidades de empleo y el desarrollo de las comunidades vecinas.

Con el fin de promover una mayor participación de empresas locales y comunitarias en nuestra cadena de abastecimiento, hemos:

- Acompañado a proveedores en su fortalecimiento: desde su conformación como empresas, identificación de necesidades y oportunidades, temas legales, financieros y de seguridad, apoyo para la presentación de ofertas y divulgación de nuestros procesos.
- Promover la participación de oferentes locales en los procesos competitivos.
- Ofrecer a proveedores locales, cuya facturación anual no supere los COP\$1.000 millones, beneficios como pago a 14 días (vs 90 o 180 que el promedio en otras empresas), que aporta a su flujo de caja.
- Mantener conversaciones abiertas y transparentes con los proveedores en torno a que ellos deben ser competitivos por sí mismos y competitivos para el negocio.

Por otra parte, hemos acompañado y apoyado la conformación y fortalecimiento de emprendimientos locales. Varios de estos fueron creados a partir de capacitaciones de formación empresarial como parte de acuerdos entre las partes, pero estos se han fortalecido y han obtenido contratos con la empresa luego de ganar procesos competitivos.

Estos emprendimientos comunitarios son importantes para el territorio. Con ellos, vamos dejando un legado en la zona donde operamos no dependiente de nuestra operación; promovemos la generación de conocimiento, experiencia y capacidades, así como de ingresos, empleo local y comunitario; y fomentamos oportunidades de estos con otras empresas en el territorio.

Vinculación de personal local

En los procesos de licitación o negociación de servicios que se ejecutan, se considera como un factor de evaluación la vinculación de personal local y del área de influencia por parte de los proveedores. Este criterio busca maximizar el impacto positivo de nuestras operaciones en las comunidades locales.

Código de conducta y debida diligencia

Como requisito fundamental, todos los proveedores deben cumplir con lo establecido en nuestro Código de Conducta. Este documento establece los principios éticos y de integridad que rigen nuestras relaciones comerciales y garantiza que nuestros proveedores compartan nuestros valores. Además, se lleva a cabo una evaluación de debida diligencia que incluye la revisión de la documentación legal de constitución de la empresa, información tributaria y un formulario de autoevaluación en derechos humanos y esclavitud moderna. Este proceso nos permite identificar y mitigar posibles riesgos asociados con nuestros proveedores.



A través de este proceso integral de selección y evaluación de proveedores, buscamos establecer relaciones duraderas con socios estratégicos que compartan nuestro compromiso con la calidad, y la responsabilidad laboral, social y ambiental. Estamos convencidos de que esta estrategia nos permite fortalecer nuestra cadena de valor, generar un impacto positivo en las comunidades donde operamos y contribuir a un futuro más sostenible.

Seguimiento laboral en contratistas

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

En sintonía con nuestra responsabilidad social y estándares sociales, nos esforzamos por asegurar que nuestros empleados actúen con ética y conforme a la ley, extendiendo estas prácticas a nuestros contratistas. Para ello, realizamos verificaciones periódicas y aleatorias del cumplimiento de las obligaciones laborales y cumplimiento de derechos humanos por parte de estos últimos.

Además, buscamos integrar a las comunidades vecinas a nuestra operación en nuestra cadena de suministro. Por esta razón, incluimos cláusulas en los contratos con nuestros proveedores para priorizar la contratación de mano de obra local (siempre que cumplan con los requisitos de idoneidad para el puesto). Este compromiso se monitorea mensualmente para garantizar su cumplimiento.

Cabe recalcar que Cerro Matoso no interfiere en ningún caso con acciones que puedan poner en riesgo los derechos a la libertad de contratación, asociación y de negociación individual o colectiva de nuestros proveedores como parte de su autonomía administrativa y laboral. Es importante

señalar que como empresa no tenemos injerencia en los procesos de contratación, remuneración, finalización de contratos, entre otros aspectos, establecidos entre la empresa contratista y sus trabajadores.

Así mismo, de acuerdo con las medidas adoptadas para hacer seguimiento al respeto y cumplimiento de los derechos humanos, así como eliminar cualquier práctica de esclavitud moderna, la compañía realiza un seguimiento cercano con los proveedores, lo que nos permite verificar que las operaciones con proveedores no presentan casos de trabajo infantil y/o personas expuestas a prácticas peligrosas sin medidas de control; trabajo forzoso u obligatorio.

Adicional a lo anterior:

- Aplicamos estándares de debida diligencia para verificar 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.

El conflicto comercial que se está viviendo entre Estados Unidos con el resto del mundo, entre Rusia y Ucrania o en el Medio Oriente, entre otros, son muestras de la inestabilidad geopolítica global que se vive actualmente. Este cúmulo de situaciones nos invitan obligatoriamente a cambiar todas las dinámicas y procesos dentro de la cadena de suministro de Cerro Matoso.

Es por esta razón que nuestra cadena de suministros se está volcando a la búsqueda de proveedores cercanos (nacionales) para poder evitar las restricciones logísticas internacionales y restricciones aduaneras; hacer seguimiento al desempeño de nuestros proveedores para determinar su capacidad real y así prevenir un posible aumento de la demanda de determinados productos; diversificar nuestros proveedores; adoptar tecnologías que mejoren la visibilidad y la agilidad en la cadena de suministro; y garantizar la sostenibilidad de la cadena estableciendo relaciones con proveedores que cumplan con la regulación y los estándares en materia ambiental, social y de gobernanza (ESG) continuando con la búsqueda de materiales homólogos o sustitutos.

Derechos humanos en la cadena de suministros

GRI 412-3

Guiados por nuestro compromiso con el respeto a los Derechos Humanos, durante el año 2024 continuamos fortaleciendo las iniciativas para garantizar que nuestros proveedores compartan nuestros principios. Dentro de los procesos de Suministros, hemos concentrado nuestros esfuerzos en:

- Garantizar que todos los proveedores cuenten con una evaluación de cumplimiento, incluyendo una autoevaluación en Derechos Humanos (DDHH) para detectar posibles alertas. Aquellos que participan en procesos de contratación son evaluados proactivamente en cuanto al cumplimiento legal y a las normas del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. Todos los contratos firmados incorporan una cláusula obligatoria de cumplimiento en DDHH, aceptada por los contratistas.
- Evaluar periódicamente el desempeño de nuestros contratistas y dar seguimiento a los programas que implementan para promover el respeto de los derechos humanos. Anualmente, algunos proveedores son seleccionados para una evaluación específica relacionada con DDHH y prácticas de esclavitud moderna, con el objetivo de definir planes de acción conjuntos que permitan cerrar brechas identificadas. Durante el año 2024 fueron evaluados 3 proveedores con buenos resultados.
- Además, llevamos a cabo entrenamientos continuos dirigidos a empleados y contratistas sobre derechos humanos y el Código de Conducta. En 2024 se organizaron dos sesiones informativas con proveedores, en las que participaron más de 150 personas. Durante estos encuentros se trataron temas clave como el cumplimiento en DDHH, normas para el embalaje y transporte de materiales, así como las responsabilidades laborales y de contratación de mano de obra local, entre otros aspectos.

Seguimiento a la gestión

Como parte de nuestro compromiso con la excelencia, la mejora continua y el aseguramiento de los procesos de contratación, llevamos a cabo un monitoreo constante de la gestión de abastecimiento, tanto interna como externa. A nivel externo, son realizadas auditorías, tanto de South32 como a nivel nacional, para asegurar el cumplimiento de nuestros procedimientos y estándares.

A nivel interno, realizamos un seguimiento de indicadores mensuales que miden la gestión relacionados con:

- Ejecución de 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.

Relacionamiento con proveedores

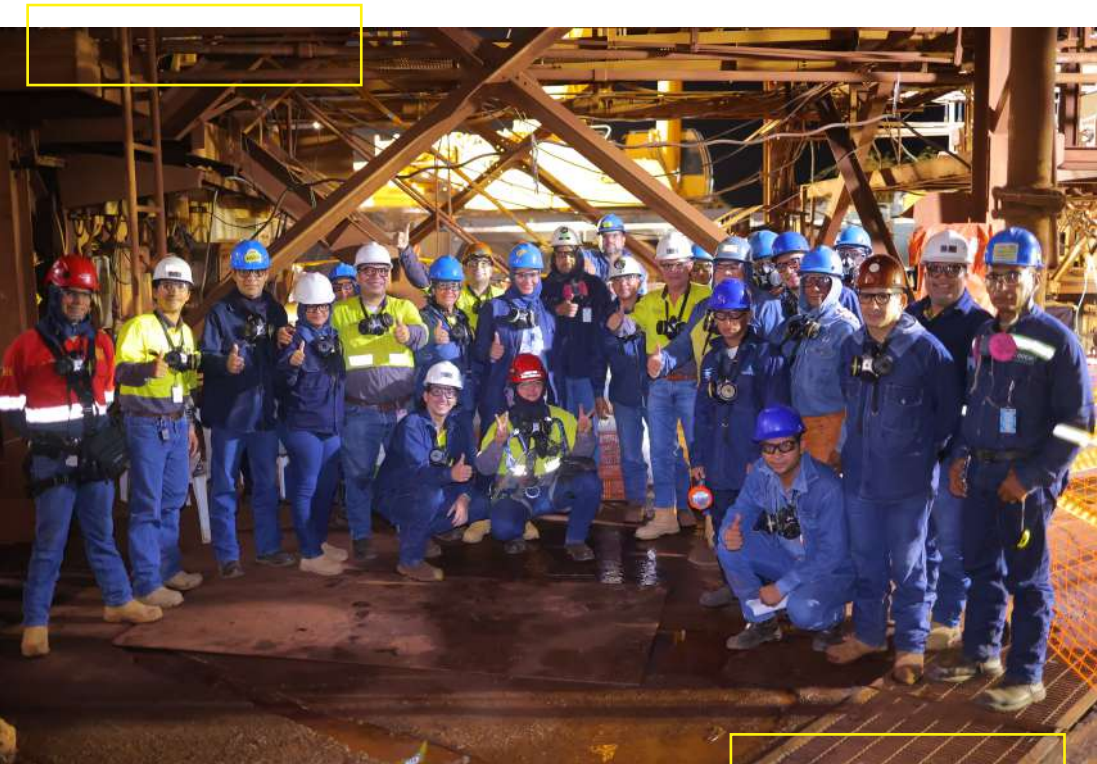
Promovemos activamente instancias de interacción con nuestros proveedores, desde las fases iniciales para explorar su oferta de bienes y servicios, hasta las reuniones periódicas de seguimiento del desempeño. Esto nos permite comprender la dinámica del mercado, la salud financiera de nuestros contratistas y los posibles riesgos de desabastecimiento.

De igual forma, organizamos encuentros masivos con nuestros proveedores para dialogar sobre nuestra responsabilidad en seguridad y las medidas que implementamos para asegurar que todas las personas involucradas en nuestra operación regresen a casa sanas y salvas. Adicionalmente, abordamos temas cruciales como la responsabilidad social en la contratación de mano de obra local, la diversidad e inclusión, el respeto a los Derechos Humanos y la intolerancia hacia el acoso laboral y sexual.

Sin duda, este relacionamiento constante con nuestros proveedores fortalece nuestros vínculos y nos permite trabajar conjuntamente hacia la sostenibilidad de nuestra operación.

Retos 2025

- Continuar con los ejercicios de optimización y pensar creativamente en la forma en que hoy operamos, asegurando la continuidad del negocio.
- Simplificación de procesos y procedimientos para lograr ser más eficientes y por ende productivos.
- Buscar herramientas tecnológicas que ayuden al área a aprovechar los recursos de manera más eficiente y a enfocarse en temas estratégicos que aporten a la sostenibilidad de la empresa.
- Organizar y convocar eventos de reuniones informativas en los que los proveedores locales puedan participar, para que las empresas de las demás regiones que asisten a estos encuentros los identifiquen y puedan generar alianzas estratégicas para nuevos procesos de licitación.
- 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 y los valores de Cerro Matoso.



FOMENTAMOS RELACIONES CERCANAS Y DE CONFIANZA CON LAS COMUNIDADES VECINAS

GRI 3-3

Seguimos fortaleciendo una relación cercana y constructiva con las comunidades con las que compartimos el entorno, basada en el diálogo abierto, la concertación, el respeto por los derechos humanos, buscando trabajar conjuntamente para aportar a su desarrollo económico, social y ambiental. Estamos convencidos de que una comunicación participativa y transparente es clave para consolidar la confianza mutua y avanzar unidos hacia un futuro más brillante para todos.



GRI 413-1

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.

Compromiso con el bienestar de las comunidades

GRI 413-2

En 2024, reafirmamos nuestro compromiso con el desarrollo y bienestar de las comunidades vecinas, destinando más de \$11.609¹ millones de pesos a programas sociales contemplados en los acuerdos y compromisos vigentes con 25 comunidades del área de influencia (15 en el área de influencia de nuestra operación principal y 10 correspondientes al proyecto Queresas y Porvenir).

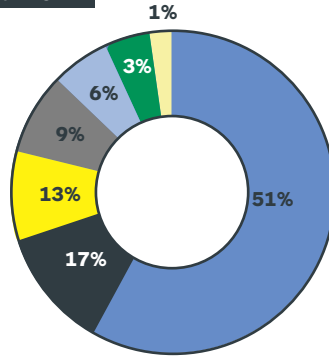
¹ Este valor incluye un 10% de costos directos para la implementación de los programas de inversión social.

Estas inversiones se enmarcan en acuerdos establecidos en procesos de consulta previa y en iniciativas de inversión social voluntaria, desarrolladas conjuntamente con las comunidades y autoridades locales, con el propósito de fortalecer relaciones basadas en la confianza, el respeto y la colaboración.

Gracias a este trabajo articulado, se generaron alianzas estratégicas que permitieron amplificar el impacto positivo de nuestras acciones en la región, realizando inversiones sociales que se enfocaron en las siguientes líneas o programas de inversión:

Distribución de la inversión social 2024

- Vivienda
- Proyectos productivos
- Educación
- Compra de tierras
- Infraestructura comunitaria
- Fortalecimiento institucional
- Otros



Mecanismos de autogestión

Uno de los mayores logros fue la ejecución directa de inversiones sociales por parte de las comunidades, a través de mecanismos de autogestión. Este enfoque fortaleció sus capacidades técnicas, administrativas y financieras, dejando una capacidad instalada sostenible que le ha permitido acceder a fuentes de financiación estatal y alianzas con otros actores.

Destacado

Un ejemplo de estos procesos son los procesos de fortalecimiento de capacidades en torno a la gestión administrativa y comunitaria de Juntas de Acción Comunal.

La experiencia y conocimientos adquiridos en estos años han permitido que las JAC cuenten con mayores facultades y herramientas con las que pueden liderar, gestionar, reconocer deberes y ejercer derechos, así como presentar proyectos ante diversas entidades, logrando desarrollar iniciativas para avanzar en proyectos colectivos. Es así como nueve de estas organizaciones han logrado gestionar equipos como sillas, computadores, impresoras, video beams, entre otros, luego de la formulación y presentación de proyectos ante el Ministerio del Interior, lo cual les permite facilitar

los procesos de comunicación y cercanía con sus miembros.

Por otra parte, algunas JAC (Guarica, El Almendro, El Guayabo, Centro América, y La Odisea) participaron del proceso Memoria Histórica, un concurso audiovisual que les permitió mostrar su comunidad ante el Ministerio del Interior y generar acciones para el beneficio de estas. Igualmente, Guarica, El Almendro, Centro América, Bocas de Uré y El Guayabo gestionaron para sus comunidades proyectos de placas huellas con el fin de mejorar la movilidad para la población de la zona.

Principales logros en 2024

Educación y formación

Desde el inicio del programa (2014), 282 personas han sido beneficiadas con una beca para cursar estudios de educación superior. De este grupo, 100 han culminado con éxito su formación profesional. En el año 2024, se otorgaron 44 nuevas becas, y durante ese mismo año, 12 de los beneficiarios obtuvieron su título. Adicionalmente, se asignaron 30 auxilios educativos destinados a apoyar la finalización de estudios técnicos, tecnológicos y universitarios, en respuesta a las prioridades manifestadas por las comunidades.

Además, implementamos el Programa de Inducción a la Vida Universitaria, beneficiando a 90 jóvenes, e hicimos la segunda convocatoria del Programa Beca Cerro Matoso para municipios, otorgando 8 nuevos cupos, para un total acumulado de 16 estudiantes sobresalientes beneficiados.



Destacado. 10 años del programa de becas de educación superior de Cerro Matoso

Este hito nos enorgullece como compañía ya que esta iniciativa impulsa el desarrollo y el crecimiento de la comunidad. Desde el inicio del programa en 2014 más de 250 jóvenes han accedido a estudios universitarios, técnicos y tecnológicos de su preferencia y más de 100 de estos se han graduado, lo cual ha aportado al mejoramiento de su calidad de vida. Gracias al apoyo de la Fundación Cerro Matoso se ha hecho un acompañamiento integral a todos los beneficiados durante su proceso de formación, se le da la oportunidad a jóvenes talentosos y comprometidos de acceder a una educación de calidad, abriendo puertas hacia un futuro mejor.

Kir Kenat Aguilar, becada del Resguardo Indígena Zenú en el municipio de Puerto Libertador.

“Ser la primera de mi familia en llegar a la universidad no fue solo un logro personal, fue una promesa silenciosa que me hice desde muy niña: abrir una puerta que nunca antes había estado abierta para los míos. El camino no fue fácil, pero tuve una oportunidad que lo cambió todo y que sigo agradeciendo con cada paso que doy: la beca de Cerro Matoso, que cuando la recibí, supe que algo grande estaba comenzando, porque era más que una ayuda económica, era la posibilidad de vivir, disfrutar y conectar con la universidad en todo su esplendor: aprender, participar, trabajar, hacer deporte, descubrir talentos y crecer como persona. Esa oportunidad me dio libertad, sentido, me ofreció unas alas”.



¡Así se vivió el programada de Inducción a la Vida Universitaria!

En alianza con la Universidad de Antioquia, desarrollamos este programa dirigido a jóvenes cursando grado 11 y a aquellos que ya han culminado sus estudios de bachillerato, para prepararse y nivelarse de la mejor manera para su ingreso a la educación superior. Esta iniciativa constó de diferentes módulos de sensibilización, donde se abordan temáticas desde la perspectiva académica como profesional, enfatizando en las habilidades y destrezas con las que cuentan cada uno de estos jóvenes, con el propósito de guiarlos de la mejor manera hacia la elección de sus carreras. Este programa, en el que participaron 90 estudiantes de comunidades afro, indígenas y campesinas, fue desarrollado durante 3 meses en clases

presenciales, incluyendo módulos de comprensión lectora, razonamiento lógico, metodología de estudio y orientación vocacional.



Video: escanea el código QR

Dairo Andrés Suárez Moncada, Consejo Comunitario de Comunidades Negras de Bocas de Uré.



“Al estar invirtiendo en nuestra educación, también invierten en nuestra preparación como futuros profesionales y esto causa mucha alegría entre nosotros los jóvenes. El compromiso de Cerro Matoso con la educación me parece excelente y espero que, en un futuro, con los próximos jóvenes que vienen, se siga implementando este proyecto”.

Mejoramiento de vivienda

Familias de diferentes comunidades vecinas, tanto de la operación principal, como del proyecto Queresas y Porvenir, accedieron a 42 nuevas viviendas mediante el programa de autoconstrucción y se realizaron 384 mejoramientos a viviendas, sumando una intervención de más de 2.100 viviendas desde el inicio del programa.

La implementación del programa de vivienda bajo la metodología de autoconstrucción ha contribuido progresivamente a la reducción del déficit habitacional en las comunidades vecinas. A través de la entrega de soluciones de vivienda nueva, compuestas normalmente de dos habitaciones, baño, cocina y sala comedor, se ha logrado disminuir el déficit cuantitativo de vivienda, brindando hogares dignos a las familias priorizadas por las comunidades.

De manera complementaria, mediante proyectos de mejoramiento de vivienda, ha sido posible incidir en las condiciones cualitativas de vivienda. Estas acciones incluyen construcción de áreas adicionales en casas existentes como habitaciones y baños, además del reemplazo y/o terminación de pisos y muros, mejoramiento de instalaciones eléctricas y de almacenamiento de agua, intervención de techos, cielorrasos, baños y cocinas existentes, instalación de puertas, ventanas y cerramientos, entre otras, que continúan elevando las condiciones de habitabilidad, seguridad y salubridad de los hogares.

Por otra parte, a través de este programa de autoconstrucción se genera oportunidades de ingreso para personal, principalmente de la comunidad, como ingenieros, arquitectos, maestros de obras, entre otros, dinamizando la economía durante la implementación de esta iniciativa.

Con este programa de vivienda (construcción o mejoramiento) buscamos aportar a mejorar la calidad de vida de los miembros de las comunidades, permitiéndole a las familias crear un ambiente propicio para el crecimiento personal y familiar. Además, la vivienda digna es un factor clave en la superación de la pobreza y la consolidación de un territorio con equidad social.



Elizabet Flórez, Cabildo Indígena El Almendro.



“Mi casita antes era de palo y se mojaba bastante, la arreglé gracias a la ayuda que llegó de Cerro Matoso, me siento muy feliz porque yo no esperaba ver mi casita así de linda.”

Desarrollo productivo y seguridad alimentaria

Apoyamos a más de 550 familias mediante el suministro de insumos, herramientas y asistencia técnica para la implementación de 26 iniciativas productivas agrícolas y pecuarias.

Los proyectos productivos tienen como objetivo unir los conocimientos ancestrales de las comunidades y , el trabajo colectivo, todo esto acompañado de la asesoría y la asesoría técnica de la Fundación Cerro Matoso, con el enfoque de buscar evitar la interdependencia laboral de las comunidades hacia la empresa, generando de esta manera ingresos sostenibles desde lo local.

Destacado. Proyecto apícola en Planeta Rica

La Junta de Acción Comunal de la vereda El Guayabo, localizada en área rural de Planeta Rica y vecina al proyecto Queresas y Porvenir, inició en 2024 el desarrollo de un proyecto apícola, el primero de su tipo entre las comunidades vecinas a Cerro Matoso. Este proyecto está enfocado en dos componentes: dotación de equipos, insumos y núcleos de abejas, así como la capacitación técnica, brindando a los participantes las herramientas y el conocimiento requerido.

20 familias de la comunidad están involucradas, principalmente mujeres cabeza de familia, quienes combinan los conocimientos de la apicultura tradicional o empírica con procesos de formación y estructuración. Una parte clave de esta iniciativa es la unión de esfuerzos, el trabajo conjunto y el bienestar colectivo de las familias.

Además de la búsqueda en la mejora de la calidad y rendimiento en la producción de miel, con este proyecto comunidad y empresa quieren generar un impacto positivo en la economía local y contribuir al medio ambiente mediante prácticas sostenibles. La comunidad ha logrado la producción de 115 kilogramos de miel en su primera cosecha, lo que representará un paso significativo en el fortalecimiento económico de las familias involucradas y en el impulso de la apicultura como una actividad productiva de la región.

Elkin Calderín, presidente de la Asociación Guayamiel.



“Estamos aprendiendo de las abejas una forma de trabajo más colectiva”.



Video: escanea el código QR

Alianzas que marcan la diferencia

La empresa y la Fundación Cerro Matoso han venido promoviendo la generación de alianzas y espacios de análisis, estudio e intercambio de experiencias con pasantías en Córdoba y Antioquia de la mano de entidades como Agrosavia (Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria), Fedegán – (Federación Colombiana de Ganaderos), Casa Luker y La Nacional de Chocolates. Lo anterior, ha permitido la identificación de apuestas productivas viables como cacao, palma de aceite, yuca industrial, apicultura, ganadería, entre otras, basándose en el potencial de la región del Alto San Jorge.

Inicio de la Ruta del Cacao

En 2024 se inició la Ruta del Cacao, emprendida inicialmente por los cabildos indígenas de Centro América y Bocas de Uré, así como la Junta de Acción Comunal de La Odisea. Juntos - comunidades, empresa, Fundación Cerro Matoso y aliados – impulsan esta iniciativa productiva que representa una oportunidad ideal para la generación de ingresos, el fortalecimiento del tejido social y la transformación de la calidad de vida de las familias, a través de un producto con alta proyección de mercado, consecuencia de una creciente demanda nacional e internacional.

En mayo del 2024, el cabildo de Centro América llevó a cabo la primera etapa de la siembra de cacao. En esta primera fase, se realizó el establecimiento del sombrío el cual se hizo con el plátano hartón, que por su calidad y proyección fue la variedad escogida para este proyecto que ya cuenta con más de 10 hectáreas y estará listo en el segundo trimestre del 2025 para poder continuar con la segunda fase de la siembra del cacao.

En noviembre de 2024, esta comunidad gracias a una alianza con la Compañía Nacional de Chocolates, llevaron a cabo una visita a la granja “La Nacional” en el municipio de Támesis (Antioquia), viviendo una experiencia única en un espacio que durante más de 60 años ha sido un referente de investigación para abordar los principales desafíos del sector cacaoero. Es un modelo que permite a los productores aprender de las buenas prácticas y de las lecciones del pasado, brindando soluciones efectivas y sostenibles para el manejo de los cultivos.



Video: escanea el código QR



Patios productivos

Con el proyecto de Patios Productivos, 17 familias de la Junta de Acción Comunal de Punta Verde, fortalecen sus medios de vida con cría de cerdos y gallinas. Con esta iniciativa no solo se impulsó el autoconsumo, si no que permitió abrir caminos hacia la comercialización y el bienestar comunitario.

Reconocimiento de resguardos indígenas

Apoyamos la conformación de los resguardos indígenas “CENTORGUA”, “La Libertad de Puerto Colombia” y el Resguardo Indígena “El Redentor de Marañonal”, garantizando así la protección de sus derechos territoriales y promoviendo el acceso a recursos del Estado que aportan a su fortalecimiento. Para alcanzar este logro, un punto fundamental fue el acceso a la tierra por parte de estas comunidades, fruto de acuerdos con la empresa tanto en donación como en compra de predios.



Video: escanea el código QR

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

“La parcialidad indígena no tenía territorio y empezamos a mirar a Cerro Matoso como un buen vecino. Mediante el diálogo pudimos adquirir este lugar, esta tierra. En el momento en que adquirimos este predio, la Tinaja, el sueño era convertirlo en un resguardo para que esto siga de generación en generación. Para mí es de mucha alegría que la empresa hubiera llegado y poder sacar lo positivo; ganó algo y fue el diálogo. Lo importante en todo esto es el diálogo y hoy son nuestros vecinos y más allá que nuestros vecinos, son nuestros amigos”.



Preservación del patrimonio arqueológico en el país

Con un Programa de Arqueología Preventiva, ejecutado con personal de las comunidades vecinas a su operación, Cerro Matoso está comprometido con la protección del patrimonio arqueológico para recuperar elementos de valor cultural que puedan encontrarse en el marco de sus operaciones mineras. Con la participación de miembros de los cabildos indígenas de Punta Verde, El Almendro y el Resguardo El Redentor de Marañonal (comunidades vecinas al proyecto Queresas y Porvenir en Planeta Rica) y la guía de arqueólogos profesionales, Cerro Matoso trabaja en la protección y preservación del patrimonio arqueológico colombiano como valioso insumo que potencia el fortalecimiento de la identidad cultural de las comunidades locales y de la región, a su vez que se desarrolla investigación sobre los pueblos y comunidades que habitaron este lugar en épocas precolombinas.



Como parte del proceso de rescate arqueológico se realizaron actividades de excavación para identificar contextos y materiales o vestigios, que pueden ser fragmentos cerámicos y herramientas líticas (en piedra). Una vez son hallados, se garantizan los procedimientos establecidos por el ICANH (Instituto Colombiano de Antropología e Historia) lo cual incluye su registro fotográfico, gráfico, estratigráfico (relacionado con estudio e inter-

pretación de rocas), inventarios, análisis y estadísticas que posibilitan interpretar y conocer algunos aspectos del modo de vida de los antiguos habitantes de la zona.

Fortalecimiento institucional

Desde hace más de tres años las 12 Juntas de Acción Comunal vecinas - tanto de operación principal como del proyecto Queresas y Porvenir- han trabajado en procesos de fortalecimiento organizativo, los cuales hemos acompañado. Estos han contemplado el fortalecimiento de capacidades en torno a la gestión administrativa y comunitaria de las organizaciones, así como la adquisición de conocimiento en la Ley 2166 de 2021, conocida como Ley Comunal. Igualmente ha contado con la asesoría de profesionales llamados, Formador de Formadores, certificados por el Ministerio del Interior, quienes hacen parte de la Federación Comunal de Córdoba.

La experiencia y conocimientos adquiridos en estos años han permitido que las JAC cuenten con mayores facultades y herramientas con las que pueden liderar, gestionar, reconocer deberes y ejercer derechos, así como presentar proyectos ante diversas entidades, logrando desarrollar iniciativas para avanzar en proyectos colectivos. Nueve de estas organizaciones han logrado gestionar la construcción de vías veredales, equipos de oficina (sillas, computadores, impresoras, video beams), entre otros, luego de la formulación y presentación de proyectos ante el Ministerio del Interior, lo cual les permite facilitar los procesos de comunicación y cercanía con sus miembros.

Por otra parte, algunas JAC (Guarica, El Almendro, El Guayabo, Centro América, y La Odisea) participaron del proceso “Memoria Histórica”, un concurso audiovisual que les permitió mostrar su comunidad ante el Ministerio del Interior y generar acciones para el beneficio de estas. Igualmente, Guarica, El Almendro, Centro América, Bocas de Uré y El Guayabo gestionaron para sus comunidades proyectos de placas huellas (pavimento para construir vías de acceso resistentes y duraderas en zonas rurales) con el fin de mejorar la movilidad para la población de la zona.



Cultura y patrimonio

Madre Lengua Zenú Guajiba

Cerro Matoso, reconociendo y comprometido con la importancia de rescatar las tradiciones ancestrales y culturales de las comunidades indígenas, lideró un proyecto de 21 sesiones, tres por comunidad, enfocadas en temáticas como la morfología de la lengua, la fonética, los valores ancestrales e incluso la interpretación del himno nacional de Colombia, con el fin de rescatar la lengua ancestral de la étnia Zenú. Es aquí donde se enfocó la mayor apuesta del proyecto: fortalecer la cultura indígena como un legado ancestral en el territorio y así fortalecer su identidad étnica.

José del Carmen Perilla, maestro ancestral.



“Cuando se pierde una lengua, se pierde la visión del mundo, perdemos nuestros usos y costumbres, los valores intergeneracionales, la transmisión de saberes ancestrales milenarios. Si preservamos nuestra fonética genética, estamos preservando nuestros principios”.

Gabriela Conde, Cabildo Indígena Torno Rojo.



“Queremos agradecer a Cerro Matoso y al Cabildo porque nos trajo esta oportunidad de restaurar lo que hemos perdido, lo que hemos olvidado y para tener el propósito de salir adelante, enseñándole a los demás, para que recuerden quienes son y su identidad”.

Danza Movimiento y Territorio

Dirigido a gestores culturales de las comunidades vecinas a la operación. Este proceso permite por medio de cinco módulos potenciar las particularidades de cada grupo poblacional, contribuyendo al fortalecimiento de sus expresiones y valores artísticos y culturales asociados al territorio. Se trata de un programa de formación teórico-práctico, desarrollando 4 módulos y una puesta en escena final en la que se expusieron por las comunidades los conocimientos adquiridos.

Programa de fortalecimiento cultural del cabildo El Almendro

El proyecto, que se desarrolló a lo largo de varios meses, abarcó 3 dimensiones: pitos y tambores, donde jóvenes y adultos aprendieron a dominar los instrumentos tradicionales; artesanías, un espacio liderado principalmente por mujeres que rescataron técnicas ancestrales, promoviendo el emprendimiento femenino; y pintura, una actividad dirigida a niños que usaron el arte como herramienta para expresar su identidad cultural.



Breiner Flórez, gobernador del Cabildo Indígena El Almendro.



“Este programa ha sido un regalo para nuestra comunidad, una oportunidad para preservar nuestra historia y transmitirla a las nuevas generaciones.”

Fortalecimiento cultural de la identidad Afro de Medio Rancho

Durante 4 meses, los sabedores de Medio Rancho educaron a 22 jóvenes de la comunidad en expresiones culturales propias. Desde la elaboración de artesanías en madera y coco, la producción de manteca negra, producto tradicional que utiliza la cultura Afro para la elaboración de trenzas; escobas de palma de corozza, hasta la práctica de danzas propias de la cultura. Se realizó un viaje a San Basilio de Palenque, donde los beneficiarios del programa compartieron con jóvenes palenqueros un intercambio de saberes.

Julia Benavides, Medio Rancho.

“Estamos muy felices de este proceso de fortalecimiento cultural, en especial por la visita a Palenque, porque nos permitió profundizar los conocimientos. De igual forma agradezco a Cerro Matoso por los recursos y el acompañamiento permanente al proyecto. A los padres de familia de estos jóvenes, a los instructores, a los sabedores y sabedoras por aportar a que este sueño sea una realidad”.



Suene la Gaita Zenú - Fortalecimiento de Nuestra Tradición Musical

24 nuevos artistas entre los 5 y 28 años pertenecientes al cabildo indígena de Bocas de Uré buscan preservar, promover y fortalecer la tradición musical en la comunidad Zenú, a través de este programa educativo integral que fomentó el aprendizaje, la valoración cultural y la transmisión de conocimientos entre las nuevas generaciones y miembros actuales de la comunidad. Durante los cuatro meses que duró este proceso se ejecutaron tres fases. En la primera se realizó la identificación y selección de participantes, así como la creación de espacios educativos y prácticos para la enseñanza de la música folclórica. La fase 2 se centró en el desarrollo de habilidades musicales a través de talleres prácticos, clases magistrales y actividades interactivas; y la tercera etapa fue la puesta en práctica de lo aprendido. En esta última se vivió un evento significativo donde los participantes del proceso realizaron demostraciones culturales con la presencia de sus familiares y comunidad.



Jaider Sánchez, gobernador de la comunidad de Bocas de Uré.

“Los niños han aprovechado esta oportunidad y agradezco mucho a los padres que apoyamos a nuestros hijos para que salgan adelante”.

Seguridad vial

Realizamos 35 campañas de educación vial en comunidades del área de influencia, promoviendo la movilidad segura y la prevención de accidentes.

Destacado

En el 2024 Cerro Matoso continuó ejecutando el plan concertado para actividades de capacitación en seguridad vial dirigidas a las comunidades y colegios del área de influencia de Queresas y Porvenir, de esta manera lograr sensibilizar a los habitantes con las normas y señales de tránsito y así mejorar su seguridad en la carretera. Para este proceso se definió un plan de formación trimestral. Se abordaron 147 personas, pertenecientes

a 10 comunidades y 256 estudiantes de 6 instituciones educativas.

La metodología se basó en un enfoque participativo y práctico, donde los participantes discutieron y repasaron las normas de tránsito aplicables, mediante un conversatorio interactivo. La formación contó con 4 momentos alineados a conductores de motos, requisitos legales y sanciones y prácticas seguras para el buen funcionamiento de la motocicleta.

Silena Montes, Junta de Acción Comunal de Punta Verde.



“Esta charla tuvo como objetivo concientizar a la comunidad sobre la importancia de cumplir las normas y reducir el riesgo de accidentes en las vías, esto nos sirvió de mucho porque desconocíamos señalizaciones en la comunidad”.

Salud

Una vez finalizada la emergencia epidemiológica del COVID-19, a partir del 2022, en alianza con la Fundación Panzenú, hemos desarrollado brigadas de salud voluntarias 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 y especializada en pediatría y dermatología. Además, se brinda la 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, San José de Uré y Planeta Rica, para brindar atención médica de calidad y de forma gratuita a la población, desde primera infancia hasta adultos mayores.

Yuliana Sánchez, Cabildo Indígena de Bocas de Uré.



“Las brigadas me parecen una excelente labor de Cerro Matoso; nos ayuda a mejorar nuestra calidad de vida, nuestra salud y nos previene enfermedades”.

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. El objetivo de esta última 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.



Destacado

En alianza con la Corporación Colombia Internacional y la Fundación Justicia para todas realizamos un taller de Derechos Humanos, Empoderamiento Femenino, Prevención de Violencias y Acoso Sexual en el que participaron 135 mujeres de comunidades vecinas, abordando temas clave para promover la equidad y el respeto. Las participantes accedieron

a información sobre estrategias de prevención de violencias contra las mujeres y el empoderamiento a través de oportunidades de generación de ingresos.



Video: escanea el código QR

Atención de inquietudes y quejas

En Cerro Matoso promovemos una cultura de diálogo y transparencia, considerándola una herramienta clave para atender de manera prioritaria cualquier inquietud, queja o solicitud que puedan tener nuestros grupos de interés. Para lograr esto, nuestros empleados están capacitados para identificar y responder de manera oportuna a cualquier preocupación, adoptando un enfoque preventivo que ayude a evitar situaciones adversas que puedan afectar a las personas, comunidades u organizaciones con las que interactuamos. Si se presenta una queja, especialmente por parte de las comunidades cercanas, cualquier persona tiene a su disposición los siguientes canales para comunicar la situación a la empresa:

Canales de atención de inquietudes y quejas

- 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 2024 recibimos 14 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 doce de los casos se culminó la investigación y sus resultados fueron comunicados a las comunidades. Por su parte, 2 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 al 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 han permitido 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.

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 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.

Principales objetivos para el 2025

- ✔ **Fortalecer** la ejecución de semilleros de formación que potencien el talento local, desarrollen habilidades y preparen a miembros de las comunidades vecinas con en el fin de dejar un legado de capacidad instalada en la región.
- ✔ **Impulsar** el desarrollo de emprendimientos locales, orientados a diversificar la economía local y disminuir la dependencia en la actividad minera.
- ✔ **Consolidar** proyectos productivos de mediano y largo plazo, con una visión de sostenibilidad e impacto regional.



CUIDAMOS EL MEDIO AMBIENTE EN CONJUNTO CON LAS COMUNIDADES

GRI 3-3

Con una perspectiva global y una conexión local, nuestra visión va más allá de cumplir la normativa legal y ambiental colombiana. Nos impulsa un compromiso genuino con la protección del medio ambiente en conjunto con las comunidades vecinas. Es por esto por lo que implementamos controles ambientales destinados a prevenir, mitigar y compensar cualquier posible impacto derivado de nuestra actividad minero-industrial, priorizando la protección de los ecosistemas circundantes y fomentando la transparencia en cada aspecto de nuestra gestión y desempeño.



Cuidado del agua

GRI 303-1

Somos conscientes de la importancia del agua para el ambiente, para las comunidades vecinas y para el desarrollo de nuestra operación. Por ello, la administración de este recurso vital es fundamental en nuestra estrategia empresarial, adoptando una perspectiva integral que se articula en dos ejes principales:

- 1. Gestión eficiente del agua como insumo para nuestra actividad productiva.** Llevamos a cabo análisis detallado de nuestras necesidades hídricas actuales y futuras, considerando variables como la demanda, la disponibilidad y los riesgos climáticos, junto con la implementación de soluciones tecnológicas, rediseño e innovación de procesos para optimizar su consumo en cada etapa operativa.
- 2. Contribución a la preservación de las cuencas productoras de agua.** Colaboramos con las comunidades vecinas en la identificación de oportunidades para la protección de las cuencas. Asimismo, ejecutamos medidas de protección y restauración de las cuencas hidrográficas, incentivando la reforestación, la agricultura con prácticas responsables con el ambiente y el manejo adecuado de residuos.

Captación.

Fuentes superficiales (río Uré), subterráneas (pozos; 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 caudales, y parámetros fisicoquímicos de calidad en los vertimientos y en fuentes receptoras (río Uré, quebrada El Tigre y caño Torno Roto).

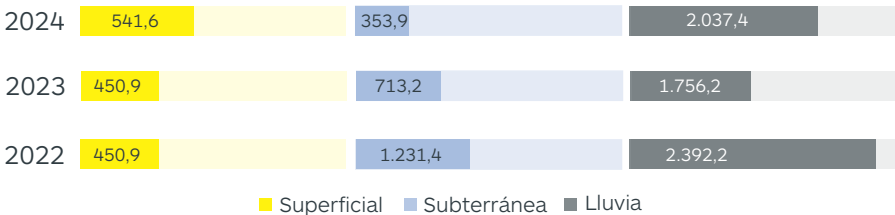
Captación y uso de agua

GRI 303-3

En 2024 captamos **2.932,9 ML de agua**, un 0,4% más que el año anterior. Igualmente, se recirculó el 95% del agua total almacenada en el proyecto, la misma cifra alcanzada en 2023, lo que muestra una estabilidad en nuestros procesos de cuidado de este recurso natural.

El agua captada más el agua recirculada en almacenamiento, resulta en un uso en el año de **53.880.0 ML**, un 8,0% más que los 49.910,3 ML del año anterior. De esa cifra solo el 5,4% corresponde al agua captada. También hay que destacar que la mayoría de agua captada provino de agua lluvia con 2.037.4 ML (almacenada en los tajos mineros), fuentes superficiales (río Uré) con 541.6 ML y fuentes subterráneas con 353.9 ML.

Captación de agua por fuente (ML)

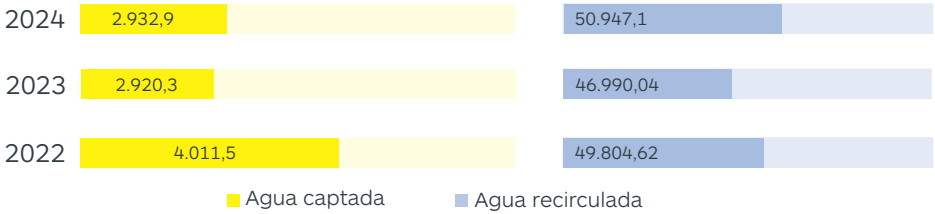


Destacado

En 2024 se instalaron nuevos sistemas automáticos de medición de las captaciones de agua que nos ayudan a mejorar nuestros controles operativos, generación de reportes y garantía de cumplimiento de los caudales concesionados a través de nuestras licencias ambientales.

Agua utilizada y recirculada

GRI 303-1, 303-5



Vertimiento de aguas residuales

GRI 303-2, 303-4

Monitoreamos las características fisicoquímicas de las aguas residuales que generamos en nuestras operaciones, asegurándonos de cumplir con los límites establecidos por las autoridades ambientales y rigiéndonos por los siguientes parámetros:

- Operación principal (parámetros establecidos en el artículo 10 de la Resolución 0631 de 2015):** parámetros fisicoquímicos a monitorear y sus valores límites máximos permisibles en los vertimientos puntuales de aguas residuales no domésticas (ARnD) a cuerpos de aguas superficiales de actividades de minería, en los límites fijados para extracción de minerales de níquel y otros minerales metalíferos no ferrosos.
- Proyecto Queresas y Porvenir:** parámetros fisicoquímicos y microbiológicos en los vertimientos puntuales de aguas residuales domésticas (ARD) 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. Sin embargo, es de anotar que desde el año 2023, suspendimos los vertimientos de ARD al suelo, y desde entonces se hace un tratamiento externo de las mismas con gestores autorizados para ello.

Resaltamos que en 2024 implementamos un sistema de riego automático para mitigar el material particulado y un control de llenado para las piscinas de agua. Gracias a estas mejoras, el proyecto Queresas y Porvenir se convirtió en la primera operación minera de la compañía en alcanzar cero vertimientos de aguas residuales industriales.

Destacamos también que la gestión de los embalses de la compañía prioriza la recirculación del agua, utilizando vertederos para regular sus niveles.

En consecuencia, las lluvias intensas pueden generar vertimientos, los cuales están contemplados y autorizados en la licencia ambiental. Si ocurre alguna condición irregular, se documenta y se notifica a la autoridad ambiental mediante el Informe de Cumplimiento Ambiental (ICA) o como un evento de contingencia.

Gestión integral de residuos

GRI 306-1, 306-2, 306-3

Al igual que otras operaciones, Cerro Matoso genera diversos residuos que requieren una gestión apropiada para prevenir impactos negativos al medio ambiente. La empresa implementa prácticas efectivas como la separación de residuos en origen, una clasificación adicional antes del reciclaje externo, la operación de un relleno sanitario propio y la contratación de un gestor externo para el mantenimiento de las áreas de almacenamiento, incluyendo los residuos peligrosos (Respel).

En lo que respecta al relleno sanitario, este tiene incorporados sistemas de ventilación para prevenir la acumulación de gases, además de estar sujeto a periódicos monitoreos ambientales. Igualmente, las aguas subterráneas se controlan mediante piezómetros y los residuos líquidos se gestionan externamente para evitar vertidos al suelo o al agua.

Para el aprovechamiento y la disposición de residuos, implementamos los siguientes procesos:

1. Residuos reciclables: los materiales que pueden ser reciclados son llevados a nuestra área de acopio de reciclaje. Desde allí, se transportan a las instalaciones de contratistas especializados y certificados, quienes se encargan de clasificarlos, separarlos, empacarlos y comercializarlos.

2. Podas: los residuos provenientes de la poda de vegetación son trasladados a un área específica dentro de nuestras instalaciones, denominada patio de vegetales. Allí, estos residuos se descomponen de manera natural, transformándose en abono orgánico que posteriormente utilizamos en nuestras actividades de siembra.

3. Alimentos: los residuos generados en nuestros centros de producción de alimentos son procesados en una planta de compostaje ubicada en Montelíbano. En esta planta, se lleva a cabo la transformación de materiales orgánicos crudos, como restos de frutas, verduras en descomposición, papel húmedo y otros residuos de la preparación de alimentos, para obtener abono orgánico.

4. Madera: la recolección de los residuos de madera que pueden ser recuperados se realiza directamente en las instalaciones de Cerro Matoso. Posteriormente, esta madera se entrega en calidad de donación al contratista responsable de su gestión. Antes de que la madera salga de nuestras instalaciones, nos aseguramos de que no esté contaminada. Finalmente, la madera se transporta a una bodega ubicada en el casco urbano de Montelíbano, donde se almacena y se comercializa. Esta madera corresponde a aquella en donde viene contenida insumos que son entregados al almacén de Cerro Matoso; es decir, no es madera producto de aprovechamientos forestales.

5. Llantas: una vez que las llantas han llegado al final de su vida útil, son trasladadas a un sitio de almacenamiento temporal. En este lugar, se realiza un inventario del número de llantas acopiadas. Posteriormente, estas llantas se envían a un gestor externo que cuenta con la autorización correspondiente para llevar a cabo su proceso de transformación, lo que contribuye a la generación de procesos de economía circular.

6. Residuos peligrosos: la gestión de los residuos peligrosos se inicia con la evaluación de diferentes opciones para su disposición final. Además, se realiza una auditoría preliminar a las empresas externas encargadas de su disposición y se lleva a cabo un seguimiento continuo del proceso de disposición para asegurar su correcta gestión.

Generación de residuos proyecto Queresas y Porvenir

Reciclaje	I semestre	II semestre	Total 2024
Plástico	4.041,3	1.651,7	15.693
Papel	28,6	156,5	185,1
Cartón	83,8	170,4	254,2
Vidrio	182,8	28,2	211
Tetrapack	17,2	11	28,2
Latas aluminio	5,2	4,1	9,3
Chatarra	55,7	428,2	483,9
Icopor	74,9	117,8	192,7
Aprovechables Concreto	940,4	730	1.670,4
Total reciclaje	5.429,9	3.297,9	8.727,6

	I semestre	II semestre	Total 2024
Ordinarios			
Concreto	800	716	1.516
Operación	1.395,5	1.248,2	2.643,7
Total ordinarios	2.195,5	1.964,2	4,159,7
Otros			
Biosanitarios	33,14	36,49	69,63
Sólidos contaminados	1.526	1.743	3269
Aceites	1.045	990	2035
Llantas usadas (kg)	1.835		1.835
Total reciclaje, ordinarios y otros	12.064,5	8.031,59	20.096,13

Residuos generados

En el año generamos 3.364 toneladas de residuos, de los cuales el 71% fueron reciclados o retornados a nuestros procesos. De esta manera, el 41% y 13% de los residuos peligrosos del proyecto de Queresas y Porvenir y de la operación principal respectivamente fueron reciclados. Por su parte el 71% y 79% de los residuos no peligrosos de estas operaciones fueron aprovechados (reutilizados, devueltos al proceso, recuperados, reciclados, compostaje y aprovechamiento externo).

Generación de residuos en operación principal

Reciclaje	Kg
Plástico	49.507
Papel	3.296
Cartón	31.713
Vidrio	494
Terapack	0
Latas aluminio	0
Chatarra	692.280
Icopor	0
Otros reciclables	129
Madera	256.336
Total	1.033.756

Ordinarios	
Crudos y Lavazas	142.158,15
Orgánico	147.010,65
Vegetales	139.410
Total	428.578,8

RESPEL	
Residuos impregnados de grasas y aceites.	105.640
Aceites usados y desechos de combustibles líquidos.	191.075
Otros residuos peligrosos	33.432
Total	330.147
Respel aprovechables (Tula polipropileno, canecas 55 galones, tarros plásticos)	51.429

Otros	
Escombros	204.072
Devueltos al proceso	1.296.013
Total	1.500.085

Reciclaje de residuos

En el 2024, reciclamos el 71% de los residuos generados en las operaciones, siendo la operación principal la de mayor aporte en este sentido, toda vez que la compañía ha encontrado la manera de retornar los residuos que se generan en la producción de ferroníquel al proceso, a través de un ejercicio de economía circular interna. Además, contamos con un proceso de clasificación de residuos exhaustivo que permite que hasta el 52% de los residuos ordinarios generados sean reciclados.

	Proyecto Queresas y Porvenir	Operación principal	
Reciclaje	8727.8	1085185	1093913
Residuos retornados al proceso		1296013	1296013
Total residuos	20096.13	3343996	3364092
Reciclabilidad	43%	71%	71%

Calidad del aire

GRI 305-7

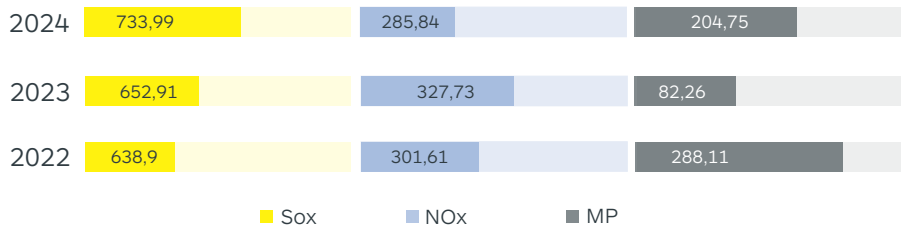
En 2024 continuamos operando nuestro sistema de monitoreo de la calidad del aire (material particulado PM 10 y PM 2.5), con 17 estaciones, en 5 de las cuales adicionalmente, se monitorean gases como de óxidos de azufre (SOx), óxidos de nitrógeno (NOx).

Es importante destacar que los datos de cuatro de nuestras estaciones, ubicadas en el área de influencia, están disponibles en tiempo real en nuestra página web (<https://www.cerromatoso.com.co/>) donde de manera continua reportamos los resultados del monitoreo de calidad del aire PM10 y PM 2.5.

Precisamente para ese fin, mejoramos la presentación de los resultados mensuales de nuestros monitoreos de calidad del aire, ruido y aguas subterráneas, los cuales compartimos con las comunidades étnicas, a través de un formato más claro y fácil de entender para mejorar su comprensión y distribución.



Emisiones al aire (toneladas)



Protección de la biodiversidad

GRI 304-2, 304-3

En Córdoba hemos implementado diversas acciones para conservar y promover la riqueza natural de la región, trabajando de cerca con aliados estratégicos, especialmente las comunidades vecinas. Con hechos nos esforzamos por proteger la biodiversidad, ya que entendemos que esto es crucial para el futuro de todos.

Con corte a diciembre de 2024, Cerro Matoso ha plantado más de 696 mil árboles en sus dos operaciones, lo que ha beneficiado 1.425 hectáreas a sus alrededores. Estas áreas reforestadas no solo cumplen con requisitos ambientales, sino que también actúan como una barrera natural entre la actividad minera y las comunidades vecinas, contribuyen a la recuperación del paisaje y la conservación de la fauna local.

Asimismo, la siembra en 2024 presentó desafíos particulares que son necesarios mencionar: en el proyecto Queresas y Porvenir los terrenos empinados y rocosos dificultaron el rendimiento. Por su parte, en la operación principal personas no autorizadas, invadieron por más de cinco meses (julio – diciembre) el predio “El Botón”, propiedad de la empresa, situación que afectó el libre tránsito de las comunidades aledañas, la propiedad privada y en particular el acceso a zonas de cultivo. Además de los impactos en siembra, se identificaron acciones de tala de árboles por parte de las personas no autorizadas presentes en el predio, situación que fue reportada a la autoridad ambiental. Asimismo, esta invasión impactó la fauna presente, el desarrollo de labores de monitoreo y generó daños a la propiedad privada.

A pesar de estos obstáculos, logró sembrar un total de **37.504 árboles** en 51 hectáreas durante el año.



	Árboles sembrados 2024	Héctareas intervenidas por siembra 2024
Operación principal	15.753	34
Queresas y Porvenir	21.751	17
Total	37.504	51

Además, se resembraron 50.343 árboles para reponer individuos plantados en años anteriores que sufrieron por efectos de las altas temperaturas, plagas y otros factores externos. Este programa contó con la participación de 272 viveristas en la operación principal y cuatro viveros gestionados por las comunidades de Punta Verde, El Almendro, Marañonal y Medio Rancho, ubicadas en el municipio de Planeta Rica, vecinas al proyecto Queresas y Porvenir. De esta manera, se adquirieron el 100% de los árboles de las comunidades del área de influencia de nuestras operaciones, aportando también a las economías integradas a este proyecto.

	Árboles sembrados acumulado 2024	Héctareas intervenidas por siembra acumulado 2024
Operación principal	596.724	1.263,9
Queresas y Porvenir	100.107	161,3
Total	696.831	1.425,2

En lo que respecta a la protección de la fauna cercana al área de operación de la compañía, implementamos estrategias de ahuyentamiento, rescate y reubicación de los animales encontrados en nuestras operaciones hacia las áreas de bosques protegidos que gestionamos. Esto se realiza antes de cualquier intervención en las zonas, tanto en la operación principal como en el proyecto Queresas y Porvenir. Gracias a nuestro programa de compensación y las alianzas establecidas, hemos documentado la presencia de 158 especies de plantas y 857 especies de animales en las áreas que están siendo restauradas.

En el 2024, en la operación principal solo se efectuó el aprovechamiento de 3 individuos ubicados en la línea del gasoducto, razón por la cual no se requirió del rescate y traslado de epifitas vasculares y no vasculares. En cuanto al manejo de la fauna, durante este aprovechamiento forestal, se aplicaron procesos de ahuyentamiento, rescate y reubicación, logrando el rescate de 3 ejemplares pertenecientes exclusivamente al grupo taxonómico de los reptiles.

Por otra parte, en el proyecto Queresas y Porvenir, finalizando el año se desarrolló un proceso de aprovechamiento forestal en el cual se aplicaron todos nuestros protocolos para control y mitigación de los impactos sobre la biodiversidad. Entre ellos se pueden mencionar:

- **En las 6 áreas aprobadas por la licencia**, se realizó la reubicación de 3 epifitas vasculares que fueron rescatadas antes de la intervención de la capa vegetal. Estas epifitas por tanto se suman a las rescatadas en años anteriores, generando un total de 887 para el proyecto.
- **También, se rescataron y reubicaron 19 brinzales** que fueron reubicados en sitios con condiciones similares a las áreas de rescate dentro de los corredores biológicos del proyecto.
- **Rescate de semillas:** como parte de la estrategia para la preservación de las especies nativas de la zona, se ejecutó una jornada de recolección con representantes de las comunidades del área de influencia del proyecto. Esta actividad que, por agenda, se desarrolló en enero de 2025 contó con la participación de 8 de los viveristas de los Cabildos indígenas de Punta Verde, El Almendro, Marañonal y la comunidad afro de Medio Rancho.

Finalmente, el aprovechamiento forestal se desarrolló sobre 2.462 individuos pertenecientes a 72 especies distribuidas en 33 familias botánicas. El 64% de la madera útil resultante de este proceso fue empleada para la producción de astillas que se usan en las cercas que protegen las áreas de siembra, mientras que el 35% restante fue donado a la comunidad.

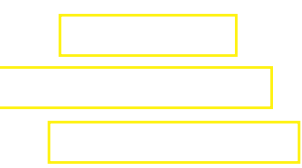
El proceso de aprovechamiento forestal también contó con la aplicación de los protocolos para el manejo de fauna de Cerro Matoso, logrando que 9 especies y 37 individuos fueran rescatados y reubicados.

Formación ambiental con las comunidades

Impulsamos la conciencia ambiental en las comunidades mediante diversas iniciativas educativas dirigidas por promotores y gestores ambientales comunitarios. Durante el año, realizamos actividades pedagógicas y didácticas para profundizar en temas ambientales relevantes para las comunidades. Además, fomentamos la integración a través de la participación comunitaria, impulsando la creación de planes, proyectos y actividades que fortalecen la sensibilización y el sentido de pertenencia hacia el entorno natural. Entre estas acciones, sobresalen jornadas de siembra de árboles, reuniones informativas sobre nuevos proyectos y campañas de sensibilización sobre clasificación y recolección de residuos, así como el uso responsable del agua.

Por ejemplo, en el marco del Programa de Educación Ambiental participaron 27 promotores y gestores ambientales, quienes 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.

Hay que destacar que en el 2024 se logró avanzar de manera significativa en las acciones encaminadas al proceso de recuperación de la importante cuenca del Caño Zaíno, garantizando la participación de la comunidad. Entre las acciones adelantadas, se ejecutó un taller para sabedores y técnicos de la comunidad, estudiantes de secundaria, población juvenil y adultos, cubriendo temas tales como, conceptos básicos en propiedades físicas y químicas del suelo, resolución de conflictos y trabajo en equipo, fauna y flora, contaminación atmosférica, recurso hídrico y conceptos legales asociados con la Sentencia T-733 de 2017 de la Corte Constitucional.



Video: escanea el código QR

En el ámbito de la educación, continuamos desarrollando programas de capacitación para los promotores que colaboran directamente con sus comunidades.

Proyecto Queresas y Porvenir

- Se vincularon 17 promotores ambientales de las diferentes comunidades del área de influencia directa, quienes recibieron formación sobre diferentes temas ambientales y participaron como dinamizadores en el desarrollo de actividades que sumaron un total de 501 participantes a lo largo del año.
- Los promotores adelantaron procesos dirigidos a sus 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.
- Se vincularon a 340 familias a las actividades de sensibilización y educación ambiental relacionadas con manejo adecuado de residuos y reciclaje, desarrolladas por el equipo de promotores ambientales.

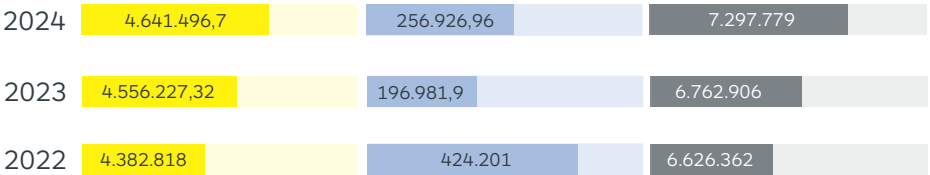
Operación principal

En el Programa de Monitoreo Ambiental Participativo, en 2024 se vincularon 56 técnicos ambientales de las comunidades del área de influencia directa 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 el mes de noviembre. Asimismo, un total de 272 viveristas de las comunidades aportaron en la producción de árboles para siembras de compensación.

Eficiencia energética

GRI 302-1, 302-3

Dada la alta demanda de energía eléctrica en nuestra actividad, particularmente en la fundición del ferróníquel, hemos adoptado medidas para mejorar la eficiencia energética. En ese camino, hasta mayo de 2025 contamos con una planta de autogeneración a gas natural, propiedad de un tercero y operada por un contratista de Cerro Matoso en nuestras instalaciones, que abastecía los hornos de secado y calcinación. Nuestra prioridad es investigar e implementar soluciones que incrementen nuestra eficiencia energética, contribuyendo a la mitigación de nuestra huella ambiental y, por ende, adaptación armónica al cambio climático.



■ NOx ■ MP

■ Suministro de energía eléctrica en planta (GJ)

■ Energía autogenerada por consumo de gas (GJ)

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

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 2022 y el 31 de diciembre de 2024.

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, pág 21
	2-7 Empleados	Protegemos y respetamos a nuestra gente, pág. 26
	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. 14
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Buen gobierno corporativo, pág. 14
	2-11 Presidente de máximo órgano de gobierno	Buen gobierno corporativo, pág. 14
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Gestión y supervisión de impactos, pág. 15 Gestión de Riesgos, pág. 16
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Gestión y supervisión de impactos, pág. 15 Gestión de Riesgos, pág. 16
	2-19 Políticas de remuneración	Buen gobierno corporativo, pág. 14 Remuneración equitativa, pág. 38
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	Remuneración equitativa, pág. 38
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Mensaje de Ricardo, pág. 04
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Confianza y respeto en el equipo matosero, pág. 33
2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Nuestros grupos de interés, pág. 12	
2-30 Acuerdos de negociación colectiva	Confianza y respeto en el equipo matosero, pág. 33	
TEMAS MATERIALES		
GRI 3: Temas materiales	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	Temas materiales, pág. 19
	3-2 Lista de temas materiales	Temas materiales, pág. 19

OPERAMOS DE FORMA ÉTICA Y RESPONSABLE

GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Desempeño economico y operativo, pág. 21 Comprometidos con nuestra cadena de suministros, pág. 52
GRI 201: Desempeño económico	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Desempeño economico y operativo, pág. 21
GRI 204: Prácticas de abastecimiento	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	Comprometidos con nuestra cadena de suministros, pág. 52
GRI 207: Impuestos	207-1 Enfoque fiscal	Reporte de impuestos pagados al gobierno, pág. 24
	207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Reporte de impuestos pagados al gobierno, pág. 24
	207-3 Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal	Reporte de impuestos pagados al gobierno, pág. 24
	207-4 Presentación de informes país por país"	Reporte de impuestos pagados al gobierno, pág. 24
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores	308-1 Nuevos proveedores evaluados usando criterios ambientales	Selección de proveedores, pág. 54
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	Seguimiento laboral en contratistas, pág. 56
GRI 408: Trabajo infantil	408-1 Operaciones y proveedores con riesgos significativos de incidentes de trabajo infantil	Seguimiento laboral en contratistas, pág. 56
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio GRI 412: Evaluación de derechos humanos	409-1 Operaciones y proveedores con riesgos significativos de incidentes de trabajo forzoso u obligatorio	Seguimiento laboral en contratistas, pág. 56
	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. 58
GRI 414: Evaluación social de proveedores	414-1 Nuevos proveedores evaluados usando criterios sociales	Selección de proveedores, pág. 54

GESTIONAMOS NUESTRO IMPACTO AMBIENTAL

GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Cuidamos el medio ambiente en conjunto con las comunidades, pág. 79
GRI 302: Energía	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	Eficiencia energética, pág. 91
	302-3 Intensidad energética	Eficiencia energética, pág. 91

GRI 303: Agua y efluentes	303-1 Interacciones con el agua como recurso compartido	Cuidado del agua, pág. 79 Agua utilizada y recirculada, pág. 81
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con la descarga de agua	Vertimiento de aguas residuales, pág. 81
	303-3 Extracción de agua	Captación y uso de agua, pág. 80
	303-4 Descarga de agua	Vertimiento de aguas residuales, pág. 81
	303-5 Consumo de agua	Agua utilizada y recirculada, pág. 81
GRI 304: Biodiversidad	304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios sobre la biodiversidad	Protección de la biodiversidad, pág. 87
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	Protección de la biodiversidad, pág. 87
GRI 305: Emisiones	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx) óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	Calidad del aire, pág. 86
GRI 306: Residuos	306-1 Generación de residuos e impactos significativos	Gestión integral de residuos, pág. 82
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Gestión integral de residuos, pág. 82
	306-3 Residuos generados	Gestión integral de residuos, pág. 82

PROTEGEMOS Y RESPETAMOS A NUESTRA GENTE

GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Compromiso con el equipo Matosero, pág. 26
GRI 401: Empleo	401-1 Nuevas contrataciones y retiros de empleados	Nuevas contrataciones y retiros de empleados, pág. 30
	401-2 Beneficios para empleados de tiempo completo que no son ofrecidos a empleados temporales o de medio tiempo	Bienestar laboral, pág. 32
	401-3 Licencias de maternidad y paternidad	Bienestar laboral, pág. 32
GRI 402: Relaciones entre la dirección y los trabajadores	402-1 Periodo mínimo de preaviso frente a cambios operativos	Periodo mínimo de preaviso frente a cambios operativos, pág. 34
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. 42
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Salud y seguridad en el trabajo, pág. 42
	403-5 Capacitación de los trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Capacitaciones para la seguridad y salud en el trabajo, pág. 47
	403-6 Promoción de la salud del trabajador	Atención médica a través de la IPS Fundación Panzenú, pág. 44
	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo	Salud y seguridad en el trabajo, pág. 42

GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo	Lesiones relacionadas con el trabajo, pág. 43
	403-10 Enfermedades relacionadas con el trabajo	Cuidado de la salud mental, pág. 46
GRI 404: Formación y educación	404-1 Horas de formación promedio al año por empleado	Formación constante para lograr objetivos, pág. 35
	404-2 Programas para mejorar las habilidades de los empleados y de asistencia al retiro	Programa de adaptación al retiro, pág. 32
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones de desempeño y de desarrollo de carrera	Evaluaciones de desempeño, pág. 36
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1 Diversidad de los órganos de gobierno y los empleados	Protegemos y respetamos a nuestra gente, pág. 26 Fortalecimiento de la estrategia de prevención del acoso sexual y violencia de género, pág. 37
	405-2 Relación entre el salario base y la remuneración de hombres y mujeres	Remuneración equitativa, pág. 38

COLABORAMOS CON LAS COMUNIDADES LOCALES

GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Fomentamos relaciones cercanas y de confianza con las comunidades vecinas, pág. 61
GRI 413: Comunidades locales	413-1 Operaciones con relacionamiento con las comunidades locales, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	Comunidades del área de influencia directa, pág. 61
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos actuales o potenciales sobre las comunidades locales	Compromiso con el bienestar de las comunidades, pág. 61
GRI 412: Evaluación de derechos humanos	412-1 Operaciones que han sido objeto de evaluaciones de impactos sobre los derechos humanos	Derechos humanos, pág. 76
	412-2 Formación de empleados sobre políticas y procedimientos en derechos humanos	Derechos humanos, pág. 76



 **SOUTH32** Cerro Matoso

 Cerro Matoso

 @CerromatosoSA

 Cerro Matoso S.A.

 cerro.matoso

 CERRO MATOSO

www.cerromatoso.com.co

CÓRDOBA - COLOMBIA
www.south32.net