



C.I. MINAS LA AURORA S.A.S.

INFORME DE SOSTENIBILIDAD

C.I MINAS LA AURORA S.A.S



Visitanos en:
www.minaslaaurora.com



2024



C.I. MINAS LA AURORA S.A.S.

ÍNDICE

• Carta del representante legal	Pag. 04
• Acerca de este informe	Pag. 05
• Capítulo 1:	
¿Quiénes Somos?	Pag. 06
• Actividades y cadena de valor	Pag. 07
• Nuestra gente	Pag. 10
• Afiliación a asociaciones	Pag. 12
• Capítulo 2:	
Gobierno Corporativo C.I. Minas la Aurora SAS	Pag. 14
• Máximo órgano de gobierno	Pag. 15
• Gestión de los impactos	Pag. 16
• Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	Pag. 16
• Estructura de gobierno	Pag. 17
• Conflictos de interés	Pag. 19
• Comunicación de inquietudes críticas	Pag. 20
• Capítulo 3:	
Estrategia, Políticas y Prácticas	Pag. 22
• Declaración sobre la estrategia de sostenibilidad	Pag. 23
• Compromisos y políticas	Pag. 24
• Procesos de remediación de impactos negativos	Pag. 24
• Cumplimiento de la legislación y las normativas	Pag. 25
• Capítulo 4:	
Participación De Los Grupos De Interés	
• Participación de colaboradores y libertad de asociación	
• Capítulo 5:	
Materialidad C.I Minas La Aurora S.A.S	Pag. 28
• Capítulo 6:	
Nuestra Gestión	Pag. 32
• Sostenibilidad ambiental	Pag. 33
◦ Gestión del Recurso hídrico	Pag. 33
◦ Uso eficiente de la energía y transición energética	Pag. 38
• Bienestar y seguridad laboral	Pag. 40
◦ Seguridad y salud en el trabajo	Pag. 40
◦ Condiciones laborales y bienestar de los trabajadores	Pag. 46
• Relaciones con la comunidad y stakeholders	Pag. 52
◦ Impacto en comunidades	Pag. 52
◦ Gestión de los Derechos Humanos	Pag. 57
◦ Relaciones Comerciales Estratégicas	Pag. 59
• Gobernanza y ética	Pag. 62
◦ Ética y transparencia	Pag. 62
◦ Gestión de la información y ciberseguridad	Pag. 65
• Excelencia operativa y calidad	Pag. 66
◦ Desempeño Operacional y calidad del producto	Pag. 66
• Conclusiones y próximos pasos	Pag. 68
• Índice de contenidos GRI	Pag. 70



A nuestros compañeros:

Con gran satisfacción presentamos el primer informe de sostenibilidad de C.I. MINAS LA AURORA S.A.S. que representa un paso significativo en nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y la transparencia empresarial.

Durante el año 2024 avanzamos en la consolidación de nuestros procesos, orientados a ser más sostenibles social, ambiental y económicamente. En este camino, creamos la Dirección de Sostenibilidad, en la búsqueda de consolidar la estrategia y las acciones clave, las cuales incluyeron la implementación de un proceso formal de análisis de materialidad e identificación y priorización de nuestros grupos de interés, lo que nos permitió reconocer los temas más relevantes sobre los cuales hoy nos permitimos reportar su gestión.



Este informe recopila los principales resultados alcanzados durante el año 2024 en materia de sostenibilidad y proyecta nuestra visión para el 2025, reafirmando nuestro propósito de fortalecer el enfoque organizacional de C.I. MINAS LA AURORA S.A.S y consolidar nuestros esfuerzos en ser más sostenibles y competitivos. Esta transformación se enmarca a su vez en la implementación de un sistema de gestión, orientado a promover la sostenibilidad, calidad y seguridad en todos nuestros procesos, involucrando a todos los actores tanto internos como externos.

Asimismo, proyectamos nuevas metas hacia el año 2025, con el propósito de seguir fortaleciendo nuestro modelo organizacional y alinearnos con las normativas actuales, respondiendo a los desafíos de un entorno cada vez más exigente.

Estamos comprometidos con la mejora continua y confiamos en el equipo que conforma C.I. MINAS LA AURORA S.A.S, vendrán nuevas metas y objetivos por alcanzar. Agradecemos la confianza depositada para avanzar juntos hacia una minería más sostenible.



MARYORI ARÉVALO PACHECO
Representante Legal

ACERCA DE ESTE INFORME

(GRI 2-2, GRI 2-3, GRI 2-4)

Este es el primer informe de sostenibilidad elaborado por C.I Minas La Aurora S.A.S desarrollado con referencia a los lineamientos de los Estándares GRI, y reporta únicamente la gestión realizada por la organización, la cual no pertenece a ningún grupo empresarial. Toda la información presentada corresponde exclusivamente a sus operaciones y servirá de línea base para futuros informes.

Los estados financieros de la empresa son presentados de manera independiente y no suponen contradicciones con la información aquí presentada.

VERIFICACIÓN EXTERNA (GRI 2-5)

Este informe no ha sido objeto de verificación externa por parte de un tercero. Sin embargo, se han seguido controles internos antes de su publicación, que garantizan la veracidad y coherencia de la información reportada.



Periodo del informe:

1 de enero del 2024 -
31 de Diciembre del 2024

Frecuencia:

Anual

**Cualquier pregunta sobre
este informe por favor
comunicarse con:**

Nombre:

Darkys Geryeli Devia Torres
DIRECTORA DE SOSTENIBILIDAD

Correo electrónico:

darkys.devia@minaslaaurora.com

Teléfono: 3188067136

CAPÍTULO 1

¿QUIENES SOMOS?

(GRI 2-1)

Somos C.I. Minas La Aurora S.A.S., una empresa colombiana con más de 20 años de experiencia en el sector minero, especializada en la exploración, explotación y comercialización de carbón térmico y metalúrgico, con sede principal en la ciudad de San José de Cúcuta, departamento de Norte de Santander, Colombia. Somos líderes regionales en la producción de carbón térmico y metalúrgico, destacándonos por nuestro compromiso con la calidad, el desarrollo económico y la generación de empleo en la región.

Nuestra visión está orientada hacia una gestión empresarial responsable, enfocada en la sostenibilidad ambiental, el bienestar social y el crecimiento sostenible.

Contamos con 8 títulos mineros, los cuales suman una extensión total de 807 hectáreas. Además, operamos dos patios de acopio, uno de ellos propio y contamos con una oficina administrativa y una bodega. Estas sedes, denominadas por nosotros Unidades de Producción Minera (UPM) se encuentran distribuidas en distintas zonas del departamento de Norte de Santander: Cúcuta, El Zulia, Sardinata, Bochalema y Salazar de Las Palmas. La ubicación de estas operaciones se presenta en la figura a la izquierda-.



NUESTRA (GRI 2-6) CADENA DE VALOR

Dentro de nuestra cadena de valor, se desarrollan procesos integrados que abarcan desde la exploración, gestión de proyectos y explotación minera, hasta las actividades de comercialización y ventas. A lo largo de cada etapa, implementamos planes de control y manejo ambiental que aseguran la operación responsable y sostenible de nuestras actividades.

Estas acciones se complementan con el fortalecimiento de relaciones con las comunidades aledañas, promoviendo su desarrollo y bienestar; consolidando así un modelo de negocio comprometido con la sostenibilidad social, económica y ambiental.





NUESTROS PRODUCTOS

MLA

CARBÓN TÉRMICO

Producto ideal que cumple con las necesidades de generación de energía, calefacción industrial o procesos que requieran una fuente constante de calor.

CARBÓN METALÚRGICO

Carbón de **alta calidad**, que permite optimizar los procesos en la industria del acero y la producción de metales.

Disponemos de un **proceso de clasificación granulométrica** que permite separar el producto de acuerdo con las especificaciones técnicas requeridas por nuestros clientes.

Nuestros principales clientes se encuentran en la región. Durante el año 2024, el 87% del total de las ventas **se concentró en clientes regionales**, mientras que el 13% restante correspondió a un cliente del mercado internacional.

NUESTRA GENTE

(GRI 2-7, GRI 2-8)

Durante el año 2024, contamos en promedio con un total de 392 colaboradores de los cuales 375 corresponden trabajadores directos y 17 a aprendices. A continuación, presentamos el desglose de los mismos.

COLABORADORES O TRABAJADORES FIJOS

En la siguiente tabla, se presenta la distribución promedio anual de colaboradores o trabajadores fijos desglosados por edades.

COLABORADORES POR EDADES Y GÉNERO

ADMINISTRATIVOS Y OPERATIVOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
ENTRE 18 Y 30 AÑOS	10	146	156
ENTRE 31 Y 50 AÑOS	15	160	175
MAYORES DE 50 AÑOS	3	41	44
	28	347	375



OTROS COLABORADORES

Durante el periodo reportado, además de nuestros colaboradores directos, contamos con colaboradores que, si bien no mantuvieron una relación laboral directa propiamente dicha con la organización, realizaron actividades esenciales para el desarrollo de nuestras operaciones.

Dentro de este grupo se incluyen los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), quienes desarrollaron sus prácticas formativas en diversas áreas de la organización, en cumplimiento de los convenios de aprendizaje vigentes. En promedio, durante el año reportado contamos con 17 aprendices del SENA activos en nuestras instalaciones, cuyo desglose por edades y géneros se presenta a continuación.

COLABORADORES POR EDADES Y GÉNERO

SENA Y PRACTICANTES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
ENTRE 18 Y 30 AÑOS	9	7	16
ENTRE 31 Y 50 AÑOS	1	0	1
MAYORES DE 50 AÑOS	0	0	0
	10	7	17

COLABORADORES DESGLOSADOS POR UBICACIÓN Y GÉNERO

De acuerdo con la siguiente tabla, se presenta la distribución promedio anual de colaboradores por ubicación y género para el año 2024, considerando empleados directos y aprendices del SENA

COLABORADORES POR UBICACIÓN Y GÉNERO

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
CÚCUTA	33	107	139
EL ZULIA	2	42	45
SARDINATA	2	111	113
BOCHALEMA	2	62	64
SALAZAR	1	31	32
	39	353	392

AFILIACIÓN A ASOCIACIONES

[GRI 2-28]

Como organización reconocemos que una participación activa en asociaciones del sector contribuye significativamente al fortalecimiento de nuestras operaciones, especialmente en materia de sostenibilidad. Por ello, formamos parte de las siguientes asociaciones:



FENALCARBÓN®
Federación Nacional de Productores de Carbón





Durante el año 2024 obtuvimos los siguientes reconocimientos por nuestra gestión:

BUENA PRÁCTICA EN:

PROTECCIÓN AMBIENTAL

Otorgado por el **Ministerio de Minas y Energía** y la Dirección de Formalización Minera de la República de Colombia.

BUENA PRÁCTICA EN:

BIENESTAR Y LIDERAZGO

Otorgado por el **Ministerio de Minas y Energía** y la Dirección de Formalización Minera de la República de Colombia.

RECONOCIMIENTOS



CAPÍTULO 2
GOBIERNO CORPORATIVO
C.I MINAS LA AURORA S.A.S



MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO.

(GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-12)

El máximo órgano de gobierno de C.I MINAS LA AURORA S.A.S. es la Junta Directiva compuesta por 5 miembros, de los cuales 4 son ejecutivos y 1 no es ejecutivo. La junta es la responsable de:

- Presentar informes a la Asamblea General de Accionistas en reunión ordinaria informe de su gestión.
- Servir de Órgano Consultivo del Gerente de la sociedad.
- Expedir el correspondiente Reglamento de Colocación y Suscripción de Acciones, conforme a las disposiciones del presente capítulo.



GESTIÓN DE LOS IMPACTOS (GRI 2-12, GRI 2-13)

La gestión diaria de los impactos identificados en las dimensiones económicas, ambientales y sociales se encuentra cargo de cada una de las direcciones que componen nuestra organización, cuya supervisión es encabezada por el gerente general. El reporte de la gestión ejecutada se realiza mediante informe presentado a la asamblea en el primer trimestre del año.



FUNCIÓN DEL MÁXIMO ORGANO DE GOBIERNO EN LA SUPERVISION DE LA GESTIÓN DE IMPACTOS

(GRI 2-12)

En 2024, el máximo órgano de gobierno fue informado sobre los principales impactos en sostenibilidad y las acciones adelantadas para su gestión.

Esta participación permitió fortalecer el enfoque organizacional hacia una supervisión más activa en materia ambiental, social y de gobernanza

A partir de esta experiencia, estableceremos mecanismos de participación y revisión más estructurados para futuras ediciones.

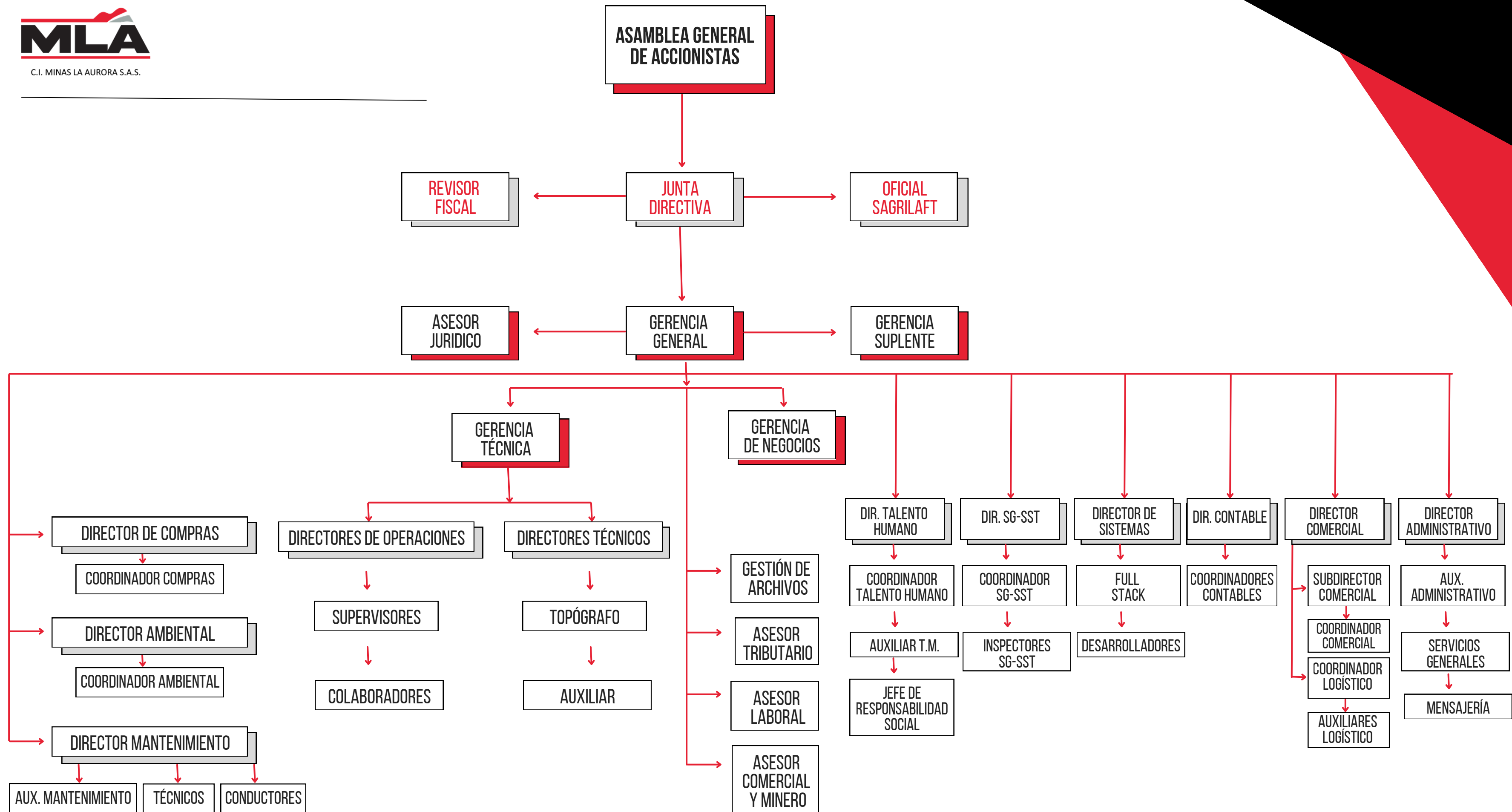
[GRI 2-9]

ESTRUCTURA DE GOBIERNO

Durante el año 2024, la estructura organizacional de CI MINAS LA AURORA S.A.S. se mantuvo de acuerdo al siguiente organigrama.

Sin embargo, como parte del fortalecimiento organizacional y nuestro compromiso con la sostenibilidad, se iniciaron las funciones de la dirección de sostenibilidad y la dirección de calidad, que empezaron a operar a partir del segundo semestre de 2024, las cuales serán incorporadas oficialmente al organigrama a partir de la vigencia del año 2025.





CONFLICTOS DE INTERÉS

(GRI 2-15)

En C.I. MINAS LA AURORA S.A.S. contamos con medidas orientadas a prevenir y gestionar posibles conflictos de interés. Por un lado, disponemos de un Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) aprobado y por otro, de un Reglamento Interno de Trabajo que gestiona estos temas, estableciendo lineamientos para regular situaciones de familiaridad y vínculos personales entre colaboradores, con el fin de evitar que interfieran en los procesos de contratación y toma de decisiones.

Aunque no contamos aún con una Política formal de Conflictos de Interés, la misma se encuentra proyectada como parte de los esfuerzos por fortalecer el buen gobierno corporativo y promover una cultura de integridad y transparencia.

Esta política buscará establecer procedimientos específicos para la identificación, declaración, evaluación y resolución de potenciales conflictos de interés, incluyendo los que puedan surgir en el máximo órgano de gobierno.



COMUNICACIÓN DE INQUIETUDES CRÍTICAS [GRI 2-16]

Para nosotros, atender de manera oportuna los requerimientos de todos los grupos de interés es fundamental para avanzar en el cumplimiento de los objetivos organizacionales y generar un impacto positivo en toda la cadena de valor. Con este propósito, disponemos de diversos canales de atención, como líneas corporativas, correos electrónicos, línea ética y atención presencial en la sede administrativa, todos ellos disponibles en nuestro sitio web.

Adicionalmente, mantenemos una comunicación directa con las comunidades a través de nuestro Jefe de Responsabilidad Social. Durante el año 2024, recibimos 21 solicitudes provenientes tanto de comunidades del área de influencia como de fundaciones y otras entidades. Estas fueron debidamente informadas a la alta dirección mediante los comités establecidos dentro de la organización.

En relación con la línea ética, durante el año 2024 no se recibieron denuncias. Este resultado refuerza el compromiso de la organización por mantener una comunicación cercana y transparente con los diferentes grupos de interés.

Las inquietudes relacionadas con temas internos son gestionadas a través de reuniones y comités que se llevan a cabo durante el transcurso del mes. En estos espacios participan las diferentes áreas de la organización con el propósito de plantear soluciones, comunicar avances y socializar los proyectos programados para el mes en curso. Los resultados de dichas reuniones son compartidos con la Gerencia General y la Presidencia, quienes a su vez trasladan los temas relevantes a la Junta Directiva.



CAPÍTULO 3

ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS



DECLARACIÓN SOBRE LA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

(GRI 2-22)



Darkys Devia Torres
Directora de Sostenibilidad

En C.I. Minas La Aurora S.A.S., entendemos la sostenibilidad como un pilar estratégico que orienta nuestras decisiones empresariales y nos permite generar valor compartido para nuestros grupos de interés, el entorno y la región. Nuestra estrategia se enfoca en trabajar por conseguir una minería sostenible, comprometida con el crecimiento económico, la responsabilidad social y la protección ambiental.

Durante el año 2024, dimos nuestros primeros pasos en la formalización de nuestra estrategia de sostenibilidad. Llevamos a cabo un proceso formal y participativo de análisis de materialidad y de identificación y priorización de nuestros grupos de interés, lo que nos permitió evaluar nuestra operación y direccionar nuestros esfuerzos en torno a estos temas importantes para nosotros y los grupos que impactamos.

Como parte de este compromiso, se creó la Dirección de Sostenibilidad, con el objetivo de liderar no solo el análisis de materialidad, sino también la implementación de políticas, procesos y reportes alineados a marcos sectoriales, estándares internacionales como el GRI y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Paralelamente, iniciamos la implementación del Sistema Integrado de Gestión y la adopción de políticas internas que reflejan nuestra determinación por avanzar hacia una gestión más resiliente y competitiva.

Este informe refleja nuestra convicción de que una minería sostenible es posible y que, con el compromiso de nuestra gente, seguiremos trabajando cada día por hacer las cosas mejor.

COMPROMISOS Y POLÍTICAS

(GRI 2-23, GRI 2-24)

En el marco de nuestro compromiso con el mejoramiento continuo, en C.I. Minas la Aurora S.A.S. hemos asumido la responsabilidad de desarrollar políticas que contribuyan al logro de los objetivos organizacionales. Por esta razón, durante el año 2024 iniciamos el proyecto de implementación de un Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Ambiental y Seguridad y Salud en el Trabajo. En el transcurso del cuarto trimestre del año, fue publicada nuestra Política Integrada de Gestión, la cual fue debidamente comunicada a todos nuestros colaboradores.

Asimismo, en línea con la promoción de una cultura sostenible y con el propósito de integrar la gestión social y ambiental con la eficiencia operativa, la calidad de nuestros productos y el bienestar de nuestros grupos de interés, hemos desarrollado políticas que respaldan este objetivo:

- Política del Sistema Integrado de Gestión
- Política de Sostenibilidad
- Política de Responsabilidad Social Empresarial
- Política de Protección de Datos Personales
- Política de Diversidad e Inclusión Social
- Política de Derechos Humanos
- Política Sagrilaft
- Política Integral de Prevención al Consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas
- Política del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV)
- Política de Regulación de velocidad
- Política de Comunicaciones

Además, reconociendo que nuestro compromiso dentro de la cadena de valor abarca todas las relaciones comerciales, comunitarias y con los diferentes grupos de interés, desde el año 2022 venimos ejecutando el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SAGRILAFT), así como el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), el cual a su vez se encuentra conformado por un conjunto de políticas orientadas a promover la integridad, la ética y el cumplimiento normativo e todas nuestras operaciones.

Los canales de contacto, como la línea ética y los correos electrónicos asociados, se encuentran disponibles en la página web de la organización para consulta y seguimiento por parte de todos nuestros grupos de interés.

Todas estas acciones, están siendo integradas progresivamente al Sistema Integrado de Gestión y se encuentran disponibles para consulta por parte de nuestros colaboradores.

PROCESOS DE REMEDIACIÓN DE IMPACTOS NEGATIVOS

(GRI 2-25, GRI 2-26)

Contamos con un enfoque integral que nos permite identificar, prevenir, evaluar y gestionar posibles impactos negativos en cualquier etapa de nuestra cadena de valor. Para ello, disponemos de diversos canales y recursos que garantizan una atención oportuna y adecuada ante cualquier situación que pueda presentarse, tales como:

- Líneas de atención y dirección física disponibles en nuestro sitio web.
- Línea ética publicada en la misma plataforma digital.
- Atención presencial a través de nuestro representante de responsabilidad social, quien mantiene comunicación directa y constante con las comunidades.

Adicionalmente, proyectamos para el año 2025 la implementación de un procedimiento formal y estructurado que facilite un proceso de atención más eficiente y accesible, tanto para los colaboradores como para todos los grupos de interés pertinentes.



C.I. MINAS LA AURORA S.A.S.

CONTÁCTENOS



Ubicanos

Avenida 1E # 11A-25 Caobos.
Cúcuta - Norte de Santander.
Colombia.



Escribenos

contacto@minaslaaurora.com



Llámanos

Celular : +57 311 2800611 Teléfono : +57
607 5748000
Comercial : +57 3112500250



Línea Ética

lineaetica@minaslaaurora.com



Comercialización

comercial@minaslaaurora.com
amparo.caceres@minaslaaurora.com
carlos.garcia@minaslaaurora.com



Sagrilaft

sagrilaft@minaslaaurora.com

[DESCARGA EL FORMATO
AQUI](#)

En el año 2024 no se presentaron quejas formales relacionadas con impactos negativos ocasionados por la organización. Sin embargo, se recibieron solicitudes por parte de las comunidades locales, las cuales fueron gestionadas tal y como se detalla en el apartado 8.3.1.2. Participación comunitaria y programas de desarrollo implementados

GRI 2-27

CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y LAS NORMATIVAS

Durante el año 2024, no se registraron incumplimientos a la normatividad ambiental, laboral, de seguridad y salud en el trabajo ni en cualquier otra aplicable a la actividad de nuestra organización. Desde cada área mantenemos un compromiso permanente con el cumplimiento legal.





PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

CAPÍTULO 4



[GRI 2-29]

A lo largo de nuestra trayectoria, hemos identificado y nos hemos relacionado con nuestros grupos de interés a través de diversos canales de comunicación. Sin embargo, en el año 2024, llevamos a cabo nuevamente la identificación y priorización de los grupos de interés a través de un proceso estructurado y formalizado, en el marco de la construcción de nuestra doble materialidad.

Esta identificación partió de la consulta a los líderes de procesos de la organización, quienes hicieron aportes desde su conocimiento y experiencia; y a través de un proceso de depuración se pudo construir un mapa de grupos de interés con subgrupos específicos.

Posteriormente, a través de un análisis de doble vía, basado en criterios de influencia y de nivel de impacto, el comité temporal de sostenibilidad determinó como grupos priorizados: Accionistas, clientes, comunidad del área de influencia y colaboradores directos. Estos subgrupos priorizados fueron consultados a través de encuestas, entrevistas telefónicas y revisión documental, participando activamente en la construcción de la materialidad de nuestra organización.

Finalmente, durante este periodo reportado también elaboramos la política formal de comunicaciones, con el fin de fortalecer y facilitar las relaciones con cada grupo, asegurando canales claros y accesibles para una comunicación bidireccional que fortalezca la confianza mutua.



[GRI 2-30]

PARTICIPACIÓN DE COLABORADORES Y LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

En CI MINAS LA AURORA S.A.S. actualmente no existen sindicatos ni convenios de negociación colectiva. Sin embargo, dentro de nuestras políticas manifestamos el respeto pleno por el derecho de los trabajadores a la libre asociación y mantenemos espacios de diálogo abiertos.



C.I. MINAS LA AURORA S.A.S.

MATERIALIDAD

C.I MINAS LA AURORA S.A.S

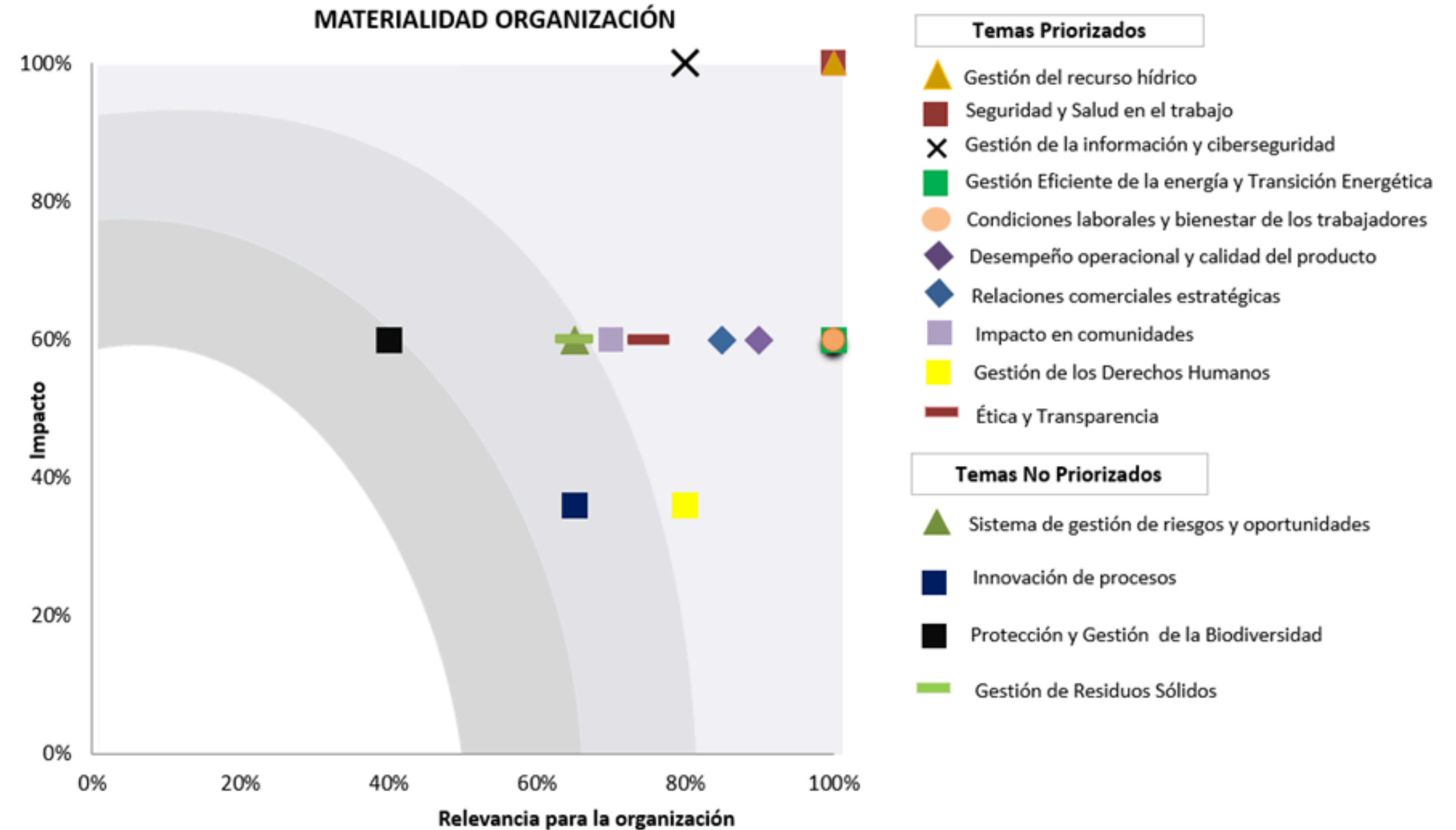
CAPÍTULO 5

(GRI 3-1)

En el año 2024, en C.I Minas La Aurora S.A.S realizamos nuestro primer análisis de materialidad, para ello implementamos un proceso estructurado, basado en un enfoque de doble materialidad, con el fin de identificar los temas más relevantes para nuestra organización en todas sus dimensiones. Este proceso incluyó:

- Revisión del contexto empresarial y sectorial, a través de la revisión de políticas internas y talleres con líderes de procesos, donde se pudieron identificar temas potencialmente materiales y sus impactos económicos, sociales, ambientales y en derechos humanos.
- Consulta directa a través de encuestas y entrevistas a los grupos de interés priorizados (accionistas, clientes, comunidades y trabajadores) sobre los temas potencialmente materiales y otros impactos y temas de interés que pudiesen surgir.

• Evaluación y priorización de los temas potencialmente materiales y sus impactos asociados a través de un análisis de doble vía; donde se calificó para cada tema su importancia para la organización y para expertos del sector y se calificaron los impactos por probabilidad y magnitud. Esta evaluación cuantitativa permitió obtener la matriz de materialidad y la selección de los temas más relevantes.



Como resultado del proceso de priorización, identificamos los temas ubicados en la franja superior de la matriz como materiales para C.I. Minas La Aurora S.A.S. Estos temas fueron agrupados en cinco líneas estratégicas que orientan la gestión sostenible de la organización.

TEMAS MATERIALES PRIORIZADOS



RELACIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES CON

LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

TEMA MATERIAL	Gestión del recurso hídrico	Uso eficiente de la energía y transición energética	Seguridad y salud en el trabajo	Condiciones laborales y bienestar de los trabajadores	Impacto en comunidad es	Gestión de los derechos humanos	Relaciones comerciales estratégicas	Ética y transparencia	Gestión de la información y ciberseguridad	Desempeño operacional y calidad del producto
ODS	 6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO	 7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE	 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO  3 SALUD Y BIENESTAR	 5 IGUALDAD DE GÉNERO  8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	 1 FIN DE LA POBREZA  4 EDUCACIÓN DE CALIDAD  11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES	 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS  10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	 17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS  8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	 9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA	 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



C.I. MINAS LA AURORA S.A.S.

NUESTRA GESTIÓN

CAPÍTULO 6

SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

GESTIÓN DEL RECURSO HÍDRICO

(GRI 3-3)

Actualmente, no contamos con una política formal específica para la gestión del recurso hídrico, no obstante, implementamos programas y prácticas orientadas al manejo adecuado del agua en las operaciones, tanto de aquella que es captada y utilizada en los proyectos mineros como de aquella que se genera por las distintas actividades y se vierte como agua residual. Estos programas están alineados con los requisitos legales vigentes y tienen como objetivos en común la prevención y mitigación de los impactos ambientales relacionados con el recurso, garantizando el abastecimiento sin comprometer la conservación de las fuentes. Los impactos relacionados con el agua han sido previamente identificados a través de las evaluaciones de impacto ambiental de cada uno de los proyectos licenciados, y de aquellas que han surgido en el trámite de permisos relacionados con el recurso como permisos de vertimientos y concesiones de agua. Durante el periodo reportado realizamos una evaluación complementaria basada en un enfoque de doble materialidad, que permitió identificar otros impactos reales y potenciales, tanto hacia afuera como hacia la organización, entre ellos se destacan:

- **Impactos negativos**

- Presión sobre las fuentes hídricas
- Contaminación de los cuerpos de agua
- Desabastecimiento de agua en los centros de trabajo
- Afectación potencial de comunidades aledañas.

- **Impactos positivos**

- Protección del recurso hídrico
- Cumplimiento normativo

Los objetivos, metas e indicadores de gestión del recurso hídrico han sido establecidos dentro de los Planes de Manejo Ambiental (PMA) y los Planes de Uso Eficiente y Ahorro del Agua (PUEAA) existentes, y se integran progresivamente al Sistema de Gestión Ambiental que se encuentra en consolidación. El seguimiento de estos indicadores permite evaluar el desempeño en cuanto a la gestión del recurso. Los resultados del seguimiento se reportan anualmente a la autoridad ambiental a través de los informes de cumplimiento de cada centro de trabajo. Por otra parte, si bien se obtuvieron resultados satisfactorios y en cumplimiento con la normativa vigente, los hallazgos son incorporados en la mejora continua de la gestión.

Durante el año 2024, la captación de agua no superó los límites concesionados, así mismo no se generaron multas o sanciones relacionadas con el manejo de agua.

INICIATIVAS

- **Proyecto reúso y recirculación de agua de riego patio de acopio:** Adecuamos el sistema de riego utilizado para control de emisiones de polvo en el patio de acopio, para permitir el uso conjunto del agua proveniente de escorrentía, lo que contribuiría a la reducción del recurso captado. Esta iniciativa fue comunicada formalmente a la autoridad ambiental.
- **Proyecto reúso de agua residual minera:** Se generaron avances en el trámite de reúso del agua residual minera generada en una de las minas de la empresa, con el propósito de que sea 100% reutilizada por un tercero en el apagado de hornos. Esta iniciativa pretende fomentar la economía circular, disminuir la presión sobre el recurso hídrico y fortalecer relaciones de cooperación que contribuyan al uso responsable del agua y a la sostenibilidad en el sector.
- **Optimización de sistemas de tratamiento de aguas residuales no domésticas:** A partir de los análisis internos realizados a las aguas residuales no domésticas tratadas, realizamos adecuaciones a dos de los sistemas de tratamiento de aguas residuales no domésticas con el fin de optimizar la remoción de hierro y estabilización de pH, asegurando una mejor calidad del agua vertida.

INTERACCIÓN CON EL AGUA COMO RECURSO COMPARTIDO (GRI 303-1)

Interactuamos con el recurso hídrico a través de su uso para consumo humano, saneamiento básico y actividades de control ambiental. Aunque el proceso productivo principal no requiere la utilización directa de agua, esta es primordial para garantizar el abastecimiento doméstico de los campamentos mineros, oficinas administrativas y patio de acopio de carbón, donde además es empleada para el riego de pilas y control de material particulado (polvo).

La mayoría de nuestros proyectos mineros realizan captación directa de quebradas cercanas, las cuales está aprobadas a través de concesión otorgada por la autoridad ambiental. Uno de estos proyectos mineros, se abastece de un acueducto veredal concesionado, del cual la empresa es usuaria formal. Las oficinas administrativas, por su parte, al ubicarse en el área urbana, reciben el recurso a través del acueducto municipal, que hace innecesario la captación directa.

En cuanto al patio de acopio de carbón, durante el último año, el control de polvo se realizó utilizando principalmente agua lluvia recolectada y almacenada y agua suministrada por carrotanques, esto como solución temporal, ya que la concesión para el uso de agua subterránea se encuentra en trámite.

De acuerdo con lo anterior, se relacionan las cuencas abastecedoras de agua en el año 2024.

- Cuenca río Pamplonita
- Cuenca Río Nuevo Presidente- Tres Bocas
- Cuenca Río Zulía

En cuanto a los vertimientos, en las áreas operativas, estos provienen tanto de las actividades domésticas realizadas en campamentos (aguas residuales domésticas) como de los drenajes a consecuencia de la explotación de carbón y de la escorrentía de agua por el acopio de mineral (aguas residuales no domésticas); en ambos casos son tratadas antes de su disposición final al suelo o cuerpos hídricos cumpliendo lo establecido en los permisos de vertimientos. En el caso de las oficinas administrativas, estas están conectadas al sistema de alcantarillado municipal, por lo que no se realizan vertimientos directos.

Acciones para la gestión responsable del recurso

Nuestros esfuerzos para abordar los impactos relacionados con el recurso hídrico incluyen:

- Implementación de sistemas de tratamiento de agua para consumo humano.
- Diseño e implementación de planes de uso eficiente y ahorro del agua.
- Implementación de sistemas de tratamiento para aguas residuales que cumplan lo establecido en la normativa nacional.
- Exploración de alternativas de reúso y recirculación del agua residual generada.
- Monitoreos periódicos del agua residual y agua potable tratada.

Relacionamiento con los grupos de interés

Actualmente, no hemos identificado relaciones directas con clientes que generen impactos significativos relacionados con el agua dentro de la cadena de valor; por el contrario, mantenemos una relación activa con la comunidad de la vereda Alto Arenal, titular del acueducto veredal que abastece a una de nuestras UPM.

En relación a lo anterior, realizamos los aportes económicos establecidos y gestionamos las respuestas a los requerimientos ante la autoridad ambiental, como en años anteriores cuando lideramos el trámite de la concesión de aguas superficiales. Durante el año reportado gestionamos la prórroga de este permiso; contribuyendo de esta manera a una gestión más sostenible del recurso compartido.

VERTIMIENTOS DE AGUA (GRI 303-2, GRI 303-4)

Durante el año 2024 , generamos vertimientos de agua residual doméstica y agua residual no doméstica (efluvios mineros). En la tabla 1 presentamos el desglose de los caudales vertidos por tipo de agua y por destino, para un total de aproximadamente 335.91 Megalitros.

Tanto las aguas residuales domésticas (ARD) como las no domésticas (ARnD) que son vertidas directamente al medio, son sometidas a procesos de tratamiento previos. Los sistemas de tratamiento fueron diseñados con base a las características propias de cada tipo de agua y su eficiencia es verificada a través de las tomas de muestra de agua tratada.

Cabe mencionar que este volumen no representa la totalidad de los vertimientos generados, ya que una fracción del agua residual es descargada al suelo, sin embargo, debido al alcance del indicador GRI 303-4, estos vertimientos no se incluyen en el presente reporte.

TIPO DE AGUA	VERTIMIENTO DIRECTO A CUERPOS DE AGUA (MEGALITROS)	VERTIMIENTO A TRAVÉS DE ALCANTARILLADO (AGUA DE TERCEROS) (MEGALITROS)	TOTAL (MEGALITROS)
Agua residual doméstica (ARD)	18.22	0.50	18.72
Agua residual no doméstica (ARnD)	335.19	0	335.19
TOTAL	353.41	0.50	353.91

Los caudales se estimaron a través de la extrapolación de los datos obtenidos de monitoreos realizados (tanto internos como externos), teniendo en cuenta la duración y frecuencia de las descargas. En el caso particular del patio de acopio, donde se clasifica como agua residual no doméstica a la escorrentía superficial que ha tenido contacto con las pilas de carbón, el caudal total se estimó a partir de las mediciones realizadas en un día de lluvia y su extrapolación en función del número de días de lluvia registrados para la zona durante el año.

Por su parte, el caudal reportado como vertimiento a través de alcantarillado se calculó a partir del consumo total de agua en la oficina administrativa, que es la única UPM de la organización que cuenta con cobertura.

De acuerdo con el Aqueduct Water Risk Atlas (AWRA) y Water Risk Filter (WWF) ninguno de estos vertimientos fue realizado en zonas con estrés hídrico.

ESTÁNDARES DE CALIDAD

Los estándares mínimos de calidad de los efluentes están definidos con base a la normatividad nacional. Para los vertimientos en cuerpos de agua superficiales, se aplica la Resolución No. 631 del 2015, mientras que los vertimientos de agua residual doméstica al suelo están regulados por la Resolución No. 669 del 2021; sin embargo, debido al alcance del indicador estos últimos son excluidos en este informe. En general, para verificar el cumplimiento de los estándares mínimos de calidad, realizamos monitoreos de los vertimientos a través de laboratorio externo acreditado por el Instituto de hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales (IDEAM), estos monitoreos incluyen también el monitoreo de la masa de agua receptora, con el fin de identificar posibles afectaciones al medio. Hasta la fecha, no se hemos establecido directrices internas ni adoptados estándares sectoriales complementarios.

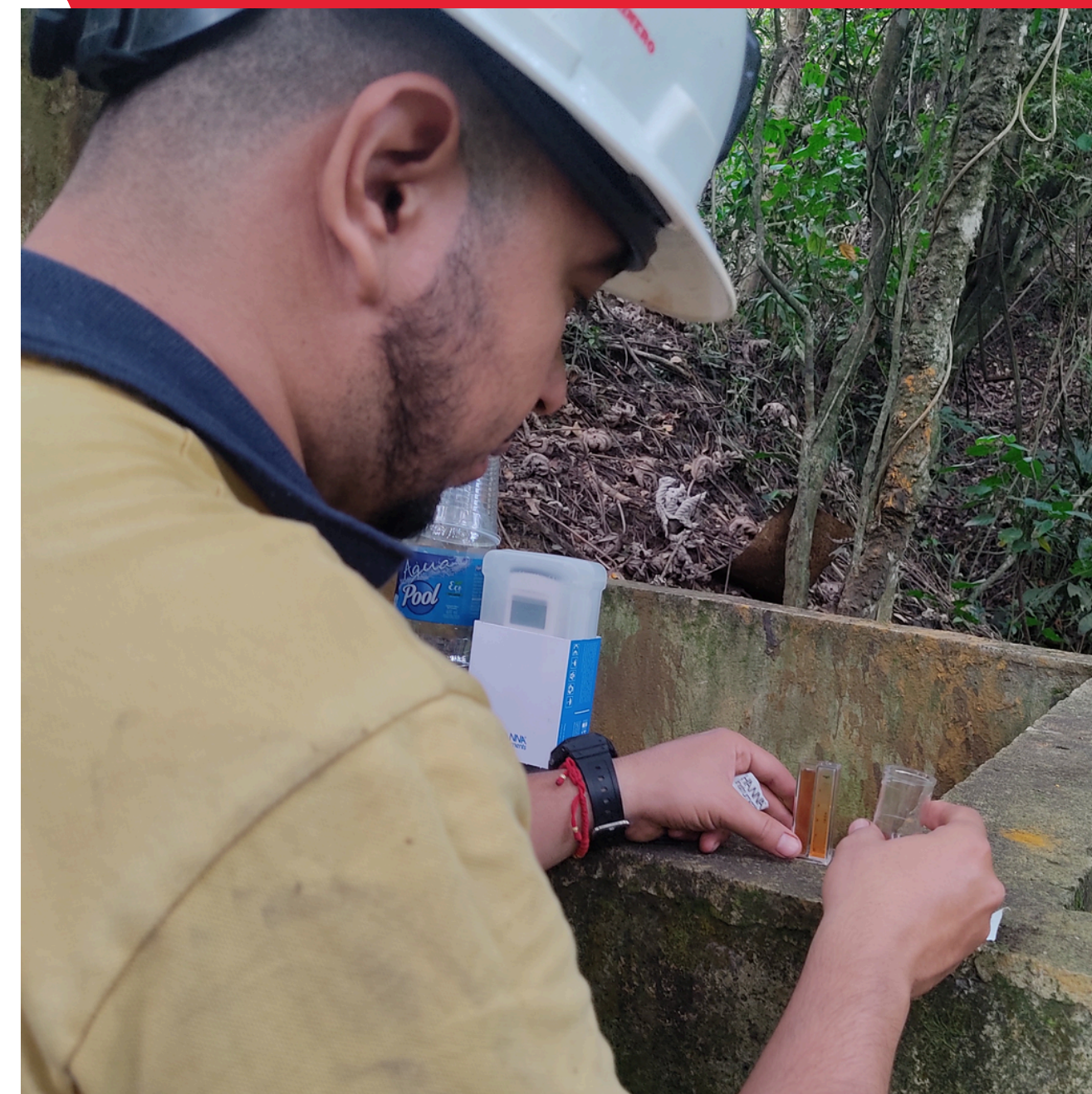
Como parte de la gestión del recurso durante el año 2024, realizamos muestreos adicionales enfocados en la evaluación de parámetros críticos, con el fin de determinar la necesidad de optimizar o modificar los sistemas de tratamiento. En el contexto de nuestras actividades de explotación minera, los parámetros priorizados fueron el Hierro Total y el pH, esto con base tanto a la normativa nacional, los resultados históricos de monitoreo y las características inherentes del tipo de agua.

En el caso del hierro, su presencia en el agua no proviene del uso de químicos si no de un proceso natural: la oxidación de minerales como la pirita, la cual ocurre al exponer debido a la extracción, rocas con contenido de estos minerales. Este proceso, además de liberar hierro, genera la disminución del pH del agua.

Durante el año reportado, en aquellos casos donde identificamos valores de pH y de hierro por fuera de los rangos permitidos por norma, emprendimos acciones correctivas inmediatas. Estas acciones incluyeron ajustes operacionales en los sistemas de tratamiento y el inicio de evaluaciones técnicas para su posible modificación estructural a mediano y largo plazo.

CANTIDAD DE INCIDENTES DE INCUMPLIMIENTO

No se presentaron incumplimientos sancionados por parte de la autoridad ambiental durante el periodo reportado.



CONSUMO DE AGUA

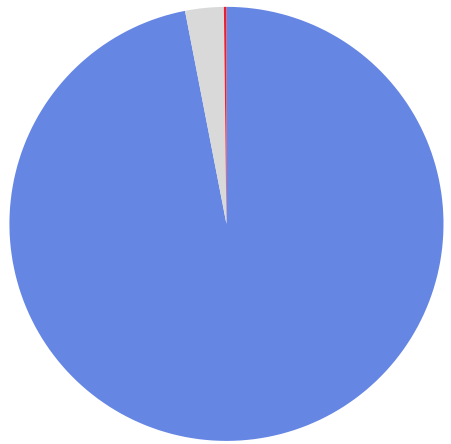
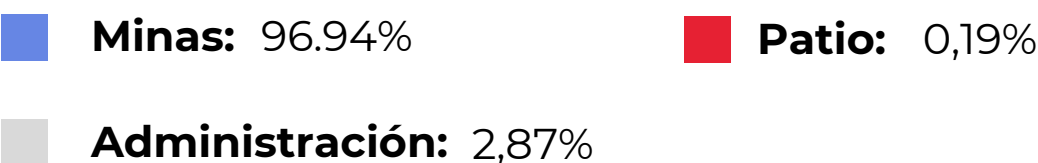
(GRI 303-3, GRI 303-5)

TIPO DE FUENTE		EXTRACCIÓN (ML)
Superficial		10.189
Subterránea		0
Marina		0
Producida		0
De Terceros	Carrotanque	0.066
	Acueducto veredal	7.844
	Acueducto municipal	0.503

Durante el año 2024, extrajimos un total aproximado de 18.602 megalitros de agua, provenientes únicamente de fuentes de aguas superficiales y suministradas por terceros que incluyen acueductos veredales, municipales y carrotanques(ver tabla).

CONSUMO POR ÁREA DE TRABAJO

Porcentaje de agua consumida por área de trabajo.



La recopilación de los datos la realizamos a través de la combinación de mediciones directas y periódicas tomadas de los micromedidores instalados las áreas operativas, la revisión de las facturas del servicio de agua del área administrativa, registros de facturación de carrotanques contratados y mediciones internas realizadas de forma manual. En los casos en los que no contamos con registros periódicos o continuos, si no con mediciones puntuales, recurrimos a extrapolaciones basadas en la intensidad de uso. Reconocemos esta limitación, por lo que estamos desarrollando correctivos para mejorar la calidad de estos datos en los próximos años.

En cuanto a la calidad del agua extraída, esta se clasifica predominantemente como agua dulce, esta clasificación se realiza con base al origen del agua, dado que no se cuenta con análisis de TDS disponibles para todos los consumos de agua.

De acuerdo con el Aqueduct Water Risk Atlas (AWRA) y Water Risk Filter (WWF) ninguno de las extracciones se realizó en zonas con estrés hídrico.

USO EFICIENTE DE LA ENERGÍA Y TRANSICIÓN ENERGÉTICA (GRI 3-3)

Durante el periodo reportado, identificamos el “uso eficiente de la energía y transición energética” como tema material a través de nuestro primer proceso de evaluación de materialidad llevado a cabo. La identificación de este tema responde a la necesidad de avanzar hacia una operación más sostenible y eficiente, en línea a la creciente expectativa de los grupos de interés frente al cambio climático y a los beneficios económicos asociados al ahorro y uso racional de la energía.

Como parte de nuestras primeras acciones, establecimos medidas enfocadas a construir la línea base energética con el fin de evaluar el consumo actual y poder reducir el consumo en los siguientes años; la construcción de esta línea base, pretende además identificar metas de reducción y servir como diagnóstico para la implementación de nuevos programas a mediano y largo plazo.

En el área administrativa, implementamos un plan de ahorro energético basado inicialmente en la ejecución de acciones individuales por parte de los trabajadores, con el fin de construir una cultura ambiental de ahorro energético.

En cuanto a las operaciones, llevamos a cabo diversas intervenciones en las unidades de producción mineras, las cuales estuvieron orientadas a optimizar el uso de la energía eléctrica, mejorar la eficiencia operativa y reducir costos. Entre estas acciones se destacan:

- **Mejoramiento de los sistemas eléctricos** mediante la corrección de fallas estructurales, reemplazo del cableado deteriorado y modernización de circuitos, lo que permitió eliminar puntos críticos, mejorar la conductividad y reducir caídas de presión.
- **Instalación de equipos para optimización del uso de energía** como bancos condensadores y sistemas de bombeo sumergibles más eficientes, que contribuyeron en la reducción del consumo de energía y de los costos de mantenimiento.
- **Optimización de procesos operativos**, como la limpieza preventiva y sistemática de equipos críticos, que permitió extender su vida útil.

Impactos asociados

La gestión de este tema se asocia con impactos reales y potenciales, tanto internos como externos, entre ellos se destacan:

Impactos negativos

- Incremento progresivo de costos operativos, asociados al consumo de energía.
- Contribución significativa a las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)
- Pérdida de competitividad, especialmente frente a clientes que exigen la gestión de este tema.
- Menor resiliencia organizacional ante cambios normativos

Impactos positivos

- Acceso a beneficios fiscales como la reducción de impuestos por la implementación de proyectos que reducen las emisiones de gases contaminantes.
- Reducción de costos operativos asociados a la implementación de prácticas de eficiencia energética.
- Mejora de la imagen corporativa.
- Acceso a nuevos mercados y oportunidades comerciales, al alinearse con los requisitos de clientes y proveedores que valoran la gestión de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).
- Anticipación al cumplimiento de normativa ambiental futura relacionada con eficiencia energética y gestión de emisiones.
- Mejora del acceso a financiamiento mediante condiciones preferenciales vinculadas a proyectos sostenibles.
- Contribución directa a la mitigación del cambio climático y mejora de calidad el aire.

Evaluación de la gestión

Establecimos mecanismos de seguimiento a través de la recolección de los datos de consumo energético mensual, con miras a consolidar un sistema de indicadores de desempeño en el futuro próximo.

Cambios durante el periodo.

Durante el periodo reportado, dimos inicio a la gestión formal del tema. Proyectamos que durante el próximo periodo se consoliden las metas y se fortalezca la gestión realizada.

SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

CONSUMO DE ENERGÍA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

(GRI 302-1, GRI 302-3)

Dependiendo de las características de cada UPM minera, el suministro de energía para nuestra operación proviene de las plantas eléctricas, del sistema interconectado nacional (SIN) o de una combinación de ambas. Por otro lado, tanto el patio de acopio de carbón como las oficinas administrativas son abastecidas por el sistema interconectado nacional. A la fecha no se implementan sistemas de abastecimiento de energía a partir de fuentes renovables, sin embargo, durante el año reportado dimos inicio a la evaluación de esta alternativa para uno de los centros de trabajo.

En la siguiente tabla se presenta el consumo de energía y la intensidad energética por tipo de fuente y tipo de operación. Esta información fue consolidada a partir de la recolección y análisis de los datos reportados en las facturas de energía y facturas de compra de combustibles, utilizando las tablas de valor calorífico para combustibles de las directrices para los Inventarios Nacionales de Gases de Efecto Invernadero del IPCC.

CONSUMO EN GJ				TOTAL GJ	INTENSIDAD (GJ / TON CARBÓN)
FUENTE DE ENERGÍA	MINAS	PATIO DE ACOPIO	ADMINISTRACIÓN		
ACPM	21878.92	0	0	21878.92	0.1736
Gasolina	208.48			208.48	0.0016
Electricidad comprada a la red	4541.00	63.55	159.78	4764.33	0.0378
Total	26628.4	53.65	159.78	26841.83	0.2130

*El ratio de intensidad energética se calculó en todos los casos teniendo en cuenta las toneladas de carbón producidas. En C.I Minas La Aurora S.A.S, durante el periodo reportado no se consumió energía para calefacción ni para consumo vapor. En cuanto al uso de energía, este se limita al funcionamiento de aires acondicionados en las oficinas administrativas y algunos centros de trabajo operativos.

Este consumo representa aproximadamente el 35% en el área administrativa, 0.001% en las minas, 0.0005 % en los patios y solo un 0.026% del consumo total energético de la organización. Estos datos fueron obtenidos a partir del inventario de equipos y del cálculo estimado de horas diarias de uso de cada uno de estos. Toda la energía generada y comprada por la organización se utilizó por completo en las operaciones y no existieron excedentes para su venta.

EMISIONES (GRI 305-1/ GRI 305-2/ GRI -305-3/GRI 305-4)

Para el periodo reportado, no contamos con datos disponibles para reportar emisiones de gases de efecto invernadero alcance 1, alcance 2, ni alcance 3. Como parte del compromiso con la sostenibilidad, estamos trabajando en la recopilación de la información base, con miras a establecer estas mediciones en próximos periodos y avanzar hasta una gestión climática más responsable.

BIENESTAR Y SEGURIDAD LABORAL

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (GRI 3-3, GRI 403-1)

En C.I. Minas La Aurora S.A.S., reconocemos que la minería subterránea de carbón implica riesgos inherentes que pueden afectar la salud física y mental de nuestros trabajadores. Las actividades de alto riesgo como el manejo de explosivos, la exposición a material particulado, ruido, gases y vibraciones, así como el riesgo locativo por caída de rocas representan impactos negativos y desafíos significativos para la seguridad, salud y bienestar económico de nuestro personal.

Impactos negativos

Cuando no se gestionan adecuadamente, estos riesgos pueden derivar en impactos negativos como:

- Pérdidas humanas
- Accidentes incapacitantes a los trabajadores
- Incidentes en las vías
- Insatisfacción laboral
- Aumento del ausentismo laboral
- Compensaciones por accidentes laborales y enfermedades profesionales
- Deserción laboral
- Demandas por parte de trabajadores
- Incumplimiento legal

No obstante, una gestión adecuada de la seguridad y salud en el trabajo también puede generar **Impactos positivos** relevantes como:

- Creación de conciencia y cultura de la seguridad
- Aumento de la productividad y eficiencia
- Satisfacción de estándares por parte de clientes
- Reducción de rotación de personal
- Acceso a financiamiento
- Reducción de conflictos laborales

Por esta razón, adoptamos un enfoque de gestión basado en la implementación y mejora continua de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme al Decreto 1072 de 2015 y alineado con los principios de prevención, protección y autocuidado.

Durante el año 2024, los accidentes más comunes estuvieron relacionados con caída de rocas y golpes derivados de la manipulación de herramientas, equipos y medios de transporte interno.

El SG-SST se estructura con base en políticas y objetivos definidos, ejecutándose mediante acciones como:

- Identificación de peligros, evaluación de riesgos y definición de controles.
- Diseño e implementación de planes de acción preventivos y correctivos, con base en inspecciones, investigaciones de incidentes, accidentes, enfermedades laborales y reportes de actos y condiciones inseguras.
- Ejecución de actividades de capacitación y sensibilización enfocados en el fortalecimiento de la cultura del autocuidado.
- Promoción de la salud mediante seguimiento médico a recomendaciones y/o restricciones laborales.
- Inspecciones periódicas en los frentes de trabajo.

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS E INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES. (GRI 3-3, GRI 403-2)

La identificación de peligros inicia con el análisis detallado de las actividades asociadas a cada cargo. Utilizando la metodología GTC-45, valoramos y priorizamos los riesgos para establecer medidas de control jerarquizadas. Este proceso se actualiza periódicamente, considerando cambios operativos, creación de nuevos cargos, incidentes y accidentes de trabajo ocurridos, reportes de condiciones inseguras, enfermedades laborales y encuestas dirigidas a los trabajadores.

El reporte de condiciones inseguras e incidentes se facilita mediante comunicación directa entre trabajadores, inspectores de seguridad, directores operativos y supervisores. Además, contamos con la plataforma biométrica y digital SIERCS, que permite registrar información clave relacionada con salud, uso de elementos de protección personal, realización de charlas de seguridad y reporte de actos y condiciones inseguros observados durante la jornada de trabajo.

Ante cualquier accidente laboral, se procede con la atención del trabajador, el reporte a la Administradora de Riesgos Laborales y la recolección de evidencias para la investigación del caso. Se conforma un comité de investigación con participación del COPASST, supervisores y personal especializado. Con base en el análisis causal, se establecen planes de acción con responsables y plazos definidos. Los casos graves se reportan a las autoridades competentes, cumpliendo con la normatividad vigente.

BIENESTAR Y SEGURIDAD LABORAL

SERVICIOS DE SALUD OCUPACIONAL (GRI 403-3, GRI 403-6)

Para cumplir con los objetivos del SG-SST, desarrollamos diversas estrategias de promoción y cuidado de la salud:

- Valoraciones médico-ocupacionales de ingreso, periódicas, post-incapacidad, reincorporación y egreso.
- Encuestas de perfil sociodemográfico y condiciones de salud.
- Aplicación de baterías de riesgo psicosocial.
- Programas de pausas activas y acondicionamiento físico.
- Jornadas de vacunación, fumigación y desinfección.
- Formación en prevención de enfermedades crónicas no transmisibles.
- Instalación de plantas de tratamiento de agua potable.
- Programas de rehabilitación y reincorporación laboral.
- Seguimiento a condiciones de salud y cumplimiento de restricciones laborales.
- Mediciones higiénicas de ruido, vibraciones, material particulado, entre otros

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES (GRI 403-4)

La participación activa de los trabajadores es fundamental para garantizar entornos seguros y saludables. Sus aportes son esenciales en procesos como:

- Investigación de accidentes e incidentes.
- Identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- Reporte de condiciones inseguras.
- Inspecciones de seguridad.
- Comités de apoyo como el **COPASST**, Comité de Convivencia y Comité de Investigación.
- Revisión de procedimientos de trabajo seguro.
- Actividades de capacitación, formación y auditorías internas.



[GRI 403-5]

FORMACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

El Plan Anual de Capacitación superó el 90% de ejecución en 2024. Se destacaron los siguientes temas y participaciones:

- Autocuidado: ¡Cuidarse para cuidar! 244 colaboradores
- Riesgos críticos y prioritarios en minería y medidas de control 236 colaboradores
- Uso adecuado y mantenimiento de los elementos de protección personal 264 colaboradores
- Salud Mental: ¡No es cosa de locos, es cosa de todos! 236 colaboradores
- Salud Visual: ¡Ojo con tus ojos! 273 colaboradores
- Capacitación y entrenamiento a la brigada de emergencias 254 colaboradores
- Normatividad y Código de Tránsito Nacional 159 colaboradores
- Protección Respiratoria: ¿Se puede prevenir la neumoconiosis y silicosis? 262 colaboradores

Adicionalmente y con apoyo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) realizamos el entrenamiento y la actualización de cursos de trabajo seguro en alturas a 36 colaboradores en el año 2024, dirigido especialmente al personal que labora en zonas de tolva o que se encuentran expuestos al riesgo de caídas a distinto nivel. Gestionamos , además, la certificación en competencias laborales en la norma “Trabajar en espacio minero de acuerdo con normatividad de seguridad en labores mineras subterráneas” a 72 trabajadores mineros asignados a dos centros de trabajo.

[GRI403-7, GRI 403-8]

PREVENCIÓN EN RELACIONES COMERCIALES Y COBERTURA DE SG-SST

El Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) tuvo una cobertura del 100% en el año 2024, incluyendo:

- 379 trabajadores directos, distribuidos de la siguiente manera:

CENTROS DE TRABAJO	NÚMERO DE TRABAJADORES
Minas de carbón	315
Patios de Acopio	8
Sede Administrativa	45
Mantenimiento y Transporte	11

- 41 contratistas cuyos trabajos o espacios laborales están bajo control organizacional. La cobertura abarca todos los centros de trabajo, incluyendo minas, patios de acopio, sede administrativa y áreas de mantenimiento y transporte.

LESIONES POR ACCIDENTES LABORALES (403-9)

En 2024, mantuvimos la meta mensual del 2% en la frecuencia de accidentalidad, aunque se presentó un incremento respecto a 2022 y 2023, especialmente en las minas Guacarí y Aurora 2. Se presentaron:

- 3 accidentes graves (fracturas y una amputación).
- 11% de los accidentes ocurrieron durante actividades deportivas.
- Cero fatalidades laborales.

Los factores causales más frecuentes fueron: condiciones geomecánicas, manipulación de herramientas y rotación de personal.

Indicador de Frecuencia de Accidentes

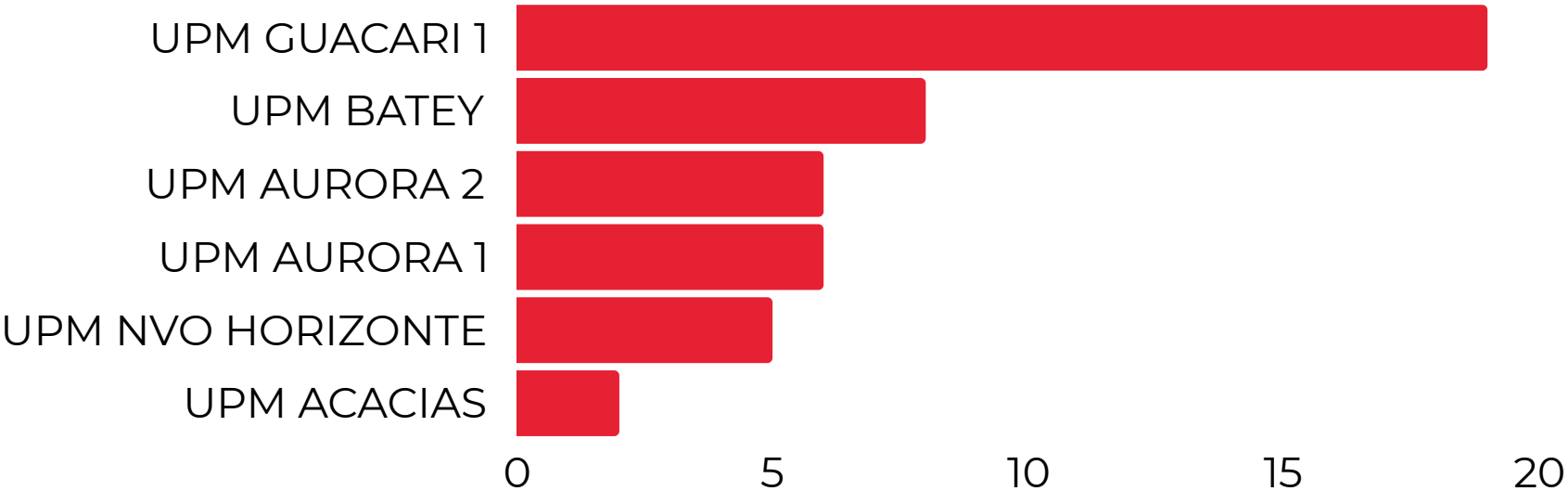
Calculado con base en la normatividad colombiana resolución 0312 de 2019:

MESES	ENE	FEB	MAR	ABRI	MAYO	JUN	JUL	AGOST	SEPT	OCT	NOV	DIC
N.º de Accidentes de trabajo que se presentaron en el mes	1	0	3	6	7	7	7	4	2	7	2	0
N.º de trabajadores en el mes	351	381	383	394	411	391	388	384	381	383	365	343
Resultado del indicador (%)	0%	0%	1%	2%	2%	2%	2%	1%	1%	2%	1%	0%

Tasas normalizadas por 1 000 000 de horas trabajadas:

Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0
Tasa de lesiones por accidente laboral (sin incluir fallecimientos)	3.81
Tasa de lesiones por accidente laboral registrables	58.38

A CONTINUACIÓN, PRESENTAMOS EL
NÚMERO DE ACCIDENTES OCURRIDOS
POR CENTRO DE TRABAJO:
FRECUENCIA DE AT



Análisis de severidad

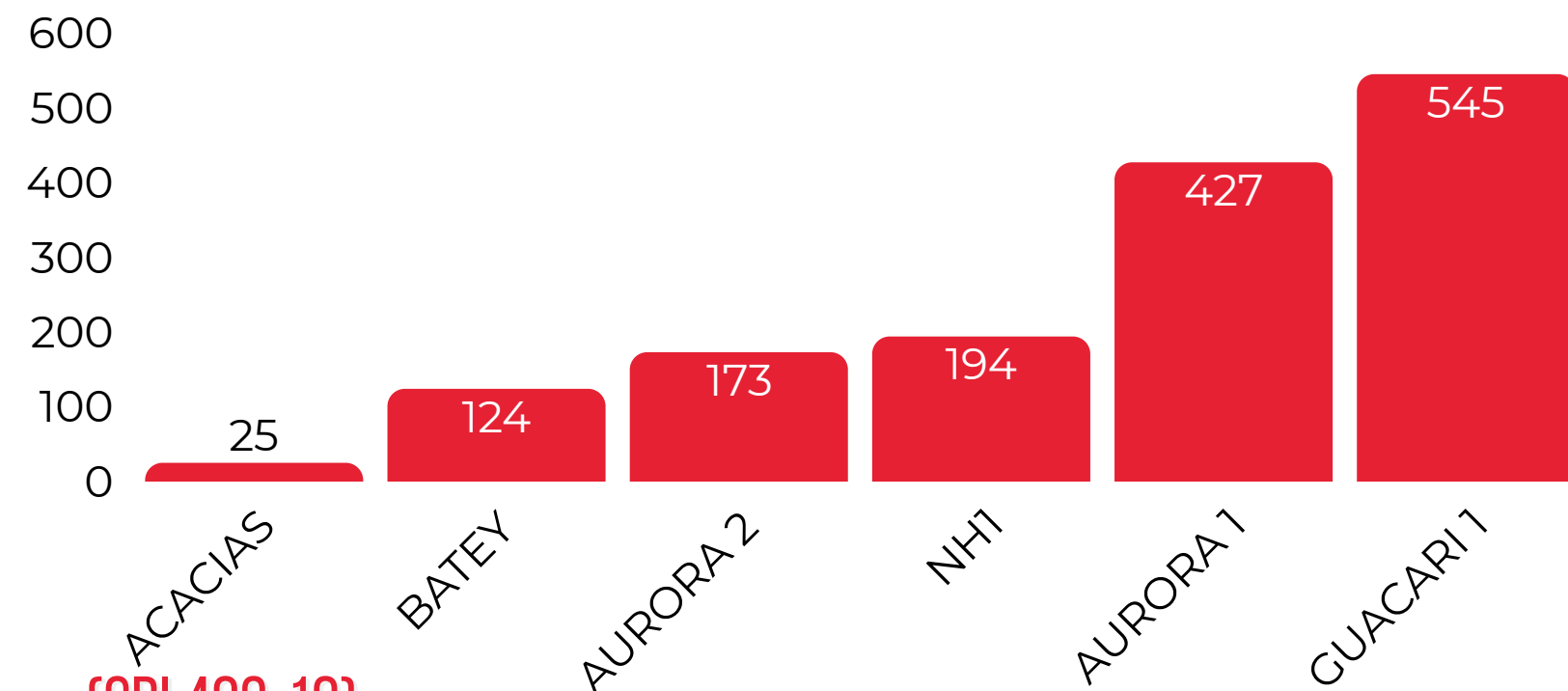
Con relación al cálculo del indicador de severidad y el análisis de la gravedad de los accidentes laborales ocurridos durante el año 2024 y considerando los días perdidos por incapacidad médica, se obtuvieron los siguientes resultados:

MESES	ENE	FEB	MAR	ABRI	MAYO	JUN	JUL	AGOST	SEPT	OCT	NOV	DIC
N.º de días de incapacidad por accidentes de trabajo en el mes	1	0	3	6	7	7	7	4	2	7	2	0
N.º de días cargados en el mes	351	381	383	394	411	391	388	384	381	383	365	343
N.º de trabajadores en el mes	0%	0%	1%	2%	2%	2%	2%	1%	1%	2%	1%	0%
Resultado del indicador (%)	4%	6%	7%	17%	31%	26%	42%	53%	21%	25%	34%	18%

BIENESTAR Y SEGURIDAD LABORAL

A CONTINUACIÓN, DETALLAMOS EL NÚMERO DE DÍAS PERDIDOS POR INCAPACIDAD MÉDICA, RESULTADO DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO OCURRIDOS EN CADA UNO DE LAS UPM QUE CONFORMAN LA EMPRESA:

DÍAS PERDIDOS POR AT / CENTRO DE TRABAJO



(GRI 403-10)

ENFERMEDADES LABORALES

En 2024, no registramos fallecimientos por enfermedades laborales. Se identificaron los siguientes casos:

- **Mina Aurora 1:** 1 caso (Síndrome del túnel carpiano).
- **Mina Aurora 2:** 1 caso (Trastornos de disco lumbar).
- **Mina Batey:** 2 casos (Neumoconiosis y otros trastornos vertebrales).
- Otros centros: sin casos registrados.

Tampoco se reportaron enfermedades laborales entre contratistas.

CONDICIONES LABORALES Y BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES (GRI 3-3)

Para **C.I Minas La Aurora S.A.S** nuestros colaboradores son el recurso más valioso y estratégico de la organización. Detrás de cada tonelada de carbón extraída, de cada operación segura, y de cada avance en sostenibilidad, está el compromiso, la experiencia y el esfuerzo de las personas que conforman nuestro equipo humano.

El talento humano representa el motor que impulsa nuestra productividad, innovación y reputación corporativa, pues todos cumplen un papel fundamental en el cumplimiento de nuestra visión de hacer una minería responsable, segura y con impacto positivo en la sociedad.

Este compromiso se ve reflejado en hechos concretos, como lo son nuestras políticas laborales, la garantía de condiciones laborales dignas, la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y la consolidación de una cultura organizacional centrada en el respeto y el bienestar de nuestros colaboradores.

Impactos asociados

Impactos negativos

- Denuncias laborales por incumplimiento de condiciones contractuales
- Afectación imagen corporativa ante percepciones negativas relacionadas con la gestión del talento humano.
- Desmotivación, ausentismo y rotación.

Impactos positivos

- Atracción y Retención de personal.
- Consolidación de una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la inclusión.
- Mejora continua del clima laboral y de la reputación como empleador responsable en el sector minero.

Como parte del abordaje efectivo de estos impactos, contamos con un marco normativo que guía nuestra gestión en este tema material, en el cual se destacan las siguientes políticas:

- Política de Responsabilidad Social Empresarial
- Política de Diversidad e Inclusión Social
- Política de Derechos Humanos



(GRI 401-1)

NUEVAS CONTRATACIONES DE EMPLEADOS Y RETIROS DEL PERSONAL

Durante el año 2024, se incorporaron un total de 35 nuevos colaboradores, de los cuales 1 corresponde a personal femenino y 34 a personal masculino. En la siguiente tabla se presenta su desglose por género y por cargo ocupado.

CONTRATACIÓN POR CARGOS Y GÉNERO

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
GERENTES	0	0	0
DIRECTORES	0	0	0
COORDINADORES	0	0	0
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	0	1	1
SUPERVISORES	0	0	0
OPERARIOS	0	32	32
PRACTICANTES	0	0	0
APRENDICES	1	1	2
	1	34	35

RETIROS DEL PERSONAL EN EL AÑO 2024

En el año 2024 se presentaron un total de 41 retiros, de los cuales 40 de ellos correspondieron a personal masculino y 1 a personal femenino, a continuación, se presenta el desglose por género y por cargo ocupado.

RETIROS POR CARGOS Y GÉNERO

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
GERENTES	0	0	0
DIRECTORES	0	0	0
COORDINADORES	0	0	0
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	0	0	0
SUPERVISORES	0	0	0
OPERARIOS	0	39	39
PRACTICANTES	0	0	0
APRENDICES	1	1	2
	1	40	41

(GRI 401-2)

PRESTACIONES EXCLUSIVAS PARA EMPLEADOS DE TIEMPO COMPLETO

En C.I. Minas La Aurora S.A.S. ofrecemos a nuestros trabajadores una serie de beneficios que promueven el bienestar laboral. Entre ellos se encuentran:

- Medio día compensatorio por cumpleaños
- Obsequio de cumpleaños
- Bono navideño
- Bonificación por cumplimiento de metas (aplicable al personal operativo)
- Subsidio de alimentación (aplicable al personal operativo)
- Suministro de servicio de transporte al personal operativo
- Reconocimiento a personal que se gradúa en pregrados y posgrados
- Conmemoración de fechas especiales
- Eventos deportivos y recreativos

Adicionalmente, los trabajadores de tiempo completo cuentan con las prestaciones sociales de ley:

- Vacaciones remuneradas
- Licencias
- Afiliación a seguridad Social
- Prima de servicios y cesantías

(GRI 401-3)

LICENCIAS

Durante el año 2024 otorgamos un total de 31 licencias, distribuidas en remuneradas, no remuneradas,, licencias de paternidad/maternidad y licencias de luto, tal y como se evidencia en la tabla.

El 100% de los empleados fueron reintegrados a sus labores normalmente luego del otorgamiento de las licencias y permanecieron laborando durante un periodo superior a 6 meses.

LICENCIAS OTORGADAS

TIPO DE LICENCIA	TOTAL OTORGADO	OBSERVACIONES
Licencias no remuneradas	10	Permisos personales sin remuneración
Licencias por paternidad/maternidad	9	Permisos remunerados de ley
Licencias remuneradas	2	Motivos personales
Licencias por luto	10	Permisos remunerados de ley

BIENESTAR Y SEGURIDAD LABORAL

Licencias por Maternidad y Paternidad:

En la siguiente tabla relacionamos el número de hombres y mujeres que accedieron a este toó de permiso.

LICENCIAS PARENTALES OTORGADAS

CATEGORÍA	HOMBRES	MUJERES
Empleados con derecho a permiso parental	8	1
Empleados que tomaron el permiso	8	1
Empleados que regresaron a su puesto de trabajo	8	1
Empleados que permanecieron después de 6 meses	8	1

(GRI 402-1)

PLAZOS DE AVISOS MÍNIMOS SOBRE CAMBIOS OPERACIONALES

En la actualidad, no tenemos establecido un plazo mínimo formal para la notificación de cambios organizacionales. Sin embargo, estos cambios son informados con una antelación razonable a través del correo corporativo, esto, dependiendo del tipo de cambio, su impacto para el desarrollo de actividades y la normatividad aplicable. Proyectamos incluir este aspecto dentro de los procedimientos internos de talento humano.



BIENESTAR Y SEGURIDAD LABORAL

(GRI 404-2)

PROGRAMAS PARA DESARROLLAR LAS COMPETENCIAS DE LOS EMPLEADOS

En nuestra organización promovemos el fortalecimiento de las competencias de nuestros colaboradores mediante programas de capacitación técnica, habilidades blandas y formación continua, de acuerdo con las necesidades de cada área.

Algunas de estas capacitaciones se realizan a través de alianzas con entidades públicas externas, como el Ministerio de Minas y Energía y otras instituciones del sector, que ofrecen formación gratuita y certificada para nuestro equipo. Otras capacitaciones son gestionadas internamente y se gestionan con recursos propios de la empresa.

Entre las capacitaciones desarrolladas durante el periodo reportado se incluyeron jornadas dirigidas a las diferentes áreas:

- **Dirección Técnica:** Manejo seguro de explosivos en minería, barreras contra explosiones, herramientas para la gestión de riesgos eléctricos en operaciones mineras y ventilación segura en minería
- **Dirección Ambiental:** Registro Único Ambiental – RUA y registro de emisiones y transferencia de contaminantes – RETC
- **Dirección de sostenibilidad:** Grupos de interés y gestión de la materialidad
- **Todas las direcciones:** Además, todas las direcciones accedieron a sesiones sobre retorno pensional y resistencia al cambio estas últimas organizadas por nuestra área de Talento Humano, con el apoyo de Comfaorienté.

De manera complementaria, realizamos capacitaciones en temas relacionados con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y promovimos la certificación en competencias laborales bajo la norma “Trabajar en espacio minero de acuerdo con la normatividad de seguridad en labores mineras subterráneas”, tal como se detalla en el apartado de **Formación en salud y seguridad en el trabajo**.



(GRI 405-1)

DIVERSIDAD EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EMPLEADOS

La distribución del personal por género y función refleja que, aunque si bien y así como históricamente ha sido en el sector minero, es predominante la presencia del género masculino, en C.I Minas La Aurora S.A.S hemos abierto espacios para la inclusión femenina, especialmente en áreas administrativas tomando gran participación en cargos directivos, profesionales y operativos/ asistenciales, como se puede apreciar en la siguiente tabla.

Durante el año 2024, en promedio el 90% del personal de la empresa fue masculino y el 10% femenino. Aunque esta diferencia puede parecer significativa, responde principalmente a que el área operativa—que concentra la mayor proporción de empleados— está conformada casi en su totalidad por personal masculino.

(GRI 406-1)

CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACCIONES CORRECTIVAS EMPRENDIDAS

Durante el año 2024 no se reportaron casos formales de discriminación, acoso o violación a los derechos laborales. No obstante, mantenemos activos los canales de denuncia confidenciales y el seguimiento por parte del comité de convivencia laboral de la organización.

En línea con nuestro compromiso con los derechos humanos y las condiciones laborales dignas, se continuará fortaleciendo la sensibilización del personal frente a estas temáticas.

COLABORADORES POR CARGOS Y GÉNERO

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
GERENTES	2	1	3
DIRECTORES	8	10	18
COORDINADORES	11	6	17
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	3	8	11
SUPERVISORES	0	9	9
OPERARIOS	5	311	316
PRACTICANTES	1	0	1
APRENDICES	9	7	16
	39	353	392



RELACIONES CON LA COMUNIDAD Y STAKEHOLDERS

IMPACTO EN COMUNIDADES (GRI 3-3)

En **C.I. Minas La Aurora S.A.S**, a través de la política de responsabilidad social Empresarial, contemplamos la generación de impactos positivos en los grupos de interés, contribuyendo al desarrollo sostenible de la región y de las áreas de influencia, así mismo nos comprometemos a reducir los impactos socioambientales derivados de la actividad de la empresa. Para nuestra organización es de gran importancia, establecer relaciones cordiales y participativas con los diferentes grupos de interés, dentro del marco de los derechos humanos.

Los objetivos de las acciones desarrolladas se encaminan al desarrollo de la región, apuntando específicamente a la educación, el fortalecimiento comunitario, la recreación, la cultura y el deporte, la prevención y promoción de la salud, resaltando el compromiso por el respeto de los derechos humanos y teniendo en cuenta los planes de desarrollo municipal de cada una de las áreas de influencia.



IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE IMPACTOS (GRI 3-3, GRI 413-2)

Durante el año 2024, en C.I Minas La Aurora S.A.S identificamos y gestionamos los impactos sociales generados por nuestras operaciones en las comunidades ubicadas en las áreas de influencia directa de nuestros proyectos; la identificación de estos impactos hizo parte del proceso de construcción de materialidad.

Nuestra gestión se desarrolló en articulación con el relacionamiento permanente que mantenemos con las comunidades, mediante encuentros con líderes sociales, visitas de campo, y la revisión de instrumentos como los planes de desarrollo municipales. Estos espacios nos permitieron comprender las principales preocupaciones y expectativas de la población local frente a nuestra operación.

Los principales impactos reales y potenciales, identificados hacia las comunidades de las áreas de influencia, así como aquellos hacia la operación de la empresa, resultado de gestionar problemáticas derivadas del relacionamiento comunitario, fueron:

Impactos negativos

- Generación de tensiones y conflictos sociales.
- Afectación de la calidad de vida de los habitantes locales por problemas ambientales.
- Desplazamiento o migración.
- Deterioro de vías terciarias y accidentes viales por tránsito de vehículos pesados.
- Demandas por parte de la comunidad.
- Interrupciones en la operación por bloqueos o manifestaciones.
- Afectación de la imagen corporativa por la percepción negativa de las comunidades.

Impactos positivos

- Generación de empleo y dinamización parcial de la economía local.
- Fortalecimiento del tejido social a través del diálogo permanente.
- Reconocimiento institucional por parte de líderes comunitarios.
- Incremento de la confianza hacia la organización.

RELACIONES CON LA COMUNIDAD Y STAKEHOLDERS

PARTICIPACIÓN COMUNITARIA Y PROGRAMAS DE DESARROLLO IMPLEMENTADOS (GRI 413-1, GRI 413-2)

Durante el año 2024, implementamos acciones de relacionamiento y desarrollo social que incluyeron el 100% de las comunidades que componen el área de influencia de sus operaciones. La participación de las comunidades fue gestionada a través de canales presenciales como reuniones periódicas con la junta de acción comunal y visitas a las áreas; como también canales telefónicos y digitales. A través de estos canales las necesidades y expectativas de este grupo de interés fueron identificadas.

Aunque no realizamos evaluaciones de impacto social formales y específicas, el dialogo directo y constante con la comunidad facilitó un diagnóstico participativo para el diseño y ejecución de programas y actividades de desarrollo comunitario. Por otro lado, cabe mencionar que las operaciones desarrolladas bajo licencia ambiental cuentan con la evaluación de impactos ambientales, que además de evaluar los impactos en el medio biótico y abiótico, incluyen un componente sociocultural donde se identificaron impactos sociales generales, bajo los cuales se elaboraron medidas de manejo dentro de los planes de manejo ambiental. Esta información ha sido socializada con las comunidades.

Programas de desarrollo implementados:

Como respuesta a los impactos identificados y con el objetivo de fortalecer el desarrollo territorial, ejecutamos una serie de iniciativas durante el año:

Educación:

Ejecutamos acciones en todos los municipios en donde desarrolla labores la organización, de modo que se hizo presencia en el 100% de las áreas de influencia, dentro de las acciones desarrolladas se mencionan las siguientes:

- Donación de útiles escolares a niños, niñas y adolescentes de las zonas de influencia de: Cúcuta, Bochalema, Sardinata, Salazar y El Zulia.
- Inversión en infraestructura de instituciones educativas rurales y donación de materiales para acondicionamiento de algunas sedes rurales. Realizamos la donación de materiales y aporte en mano de obra para el mantenimiento de 2 escuelas, una de ellas ubicada en el municipio de El Zulia (cambio de la totalidad del techo de la escuela) y la otra en el sector de Sardinata (Donación de la pintura para remodelación de la escuela)
- Patrocinio en actividades escolares (interclases, celebraciones y clausuras).



RELACIONES CON LA COMUNIDAD Y STAKEHOLDERS

Cultura, deporte y recreación:

- Organización de actividades recreativas, deportivas y culturales para niños y jóvenes. Durante el año reportado, realizamos actividades recreativas con los niños y niñas de los diferentes municipios, como la actividad de “Cine al barrio”, bailoterapias y actividades de entrega de detalles navideños.
- Patrocinio a equipos deportivos. Durante el año 2024 fuimos patrocinadores del Club de patinaje Correcaminos del municipio de El Zulia, quienes pudieron viajar a representar a nuestra región en la ciudad de Medellín.
- Apoyo en actividades y celebraciones de las áreas de influencia. Durante el año 2024, dimos respuesta a solicitudes de las comunidades para apoyo y vinculación con actividades organizadas por la misma comunidad en las diferentes áreas de influencia.





INFRAESTRUCTURA Y MOVILIDAD

Mantenimiento y adecuación de vías locales afectadas por la operación. En cooperación con otras empresas dimos el debido mantenimiento de manera periódica a las vías de las áreas de influencia que se han deteriorado con el tráfico de vehículos pesados. Para el año 2024, además, realizamos un aporte de \$300.000 mensuales al corregimiento de San Pedro - Cúcuta para el mantenimiento de la vía del sector. Por otra parte, en el municipio de Salazar realizamos intervenciones periódicas a la vía, para evitar su deterioro y la obstrucción a la movilidad tanto vehicular como peatonal.



EMPLEO Y DESARROLLO ECONÓMICO

- Convocatorias laborales abiertas dirigidas prioritariamente a habitantes locales de las áreas de influencia en todos los municipios en los que tiene presencia C.I. Minas La Aurora S.A.S.
- Selección de proveedores locales de servicios o productos para dinamizar la economía regional, se cuenta con proveedores de ferretería, de madera y de alimentación en las zonas en las que tiene presencia la empresa.



RELACIÓN Y DIÁLOGO COMUNITARIO:

- Fortalecimiento de los canales de comunicación directa con la comunidad: Con el objetivo de garantizar una atención oportuna a solicitudes, quejas, reclamos y recomendaciones por parte de las comunidades de las áreas de influencia directa, fortalecimos nuestros canales de comunicación establecidos.
- Nuestros medios de contacto incluyen atención presencial tanto en la oficina principal como en las instalaciones de cada centro de trabajo, líneas telefónicas, mensajes vía WhatsApp y recepción de comunicaciones escritas.
- Es importante resaltar que la comunicación con las comunidades es constante, directa y accesible, lo que permite que los requerimientos sean canalizados ágilmente a través de los responsables designados.



RELACIONES CON LA COMUNIDAD Y STAKEHOLDERS

Inversión social

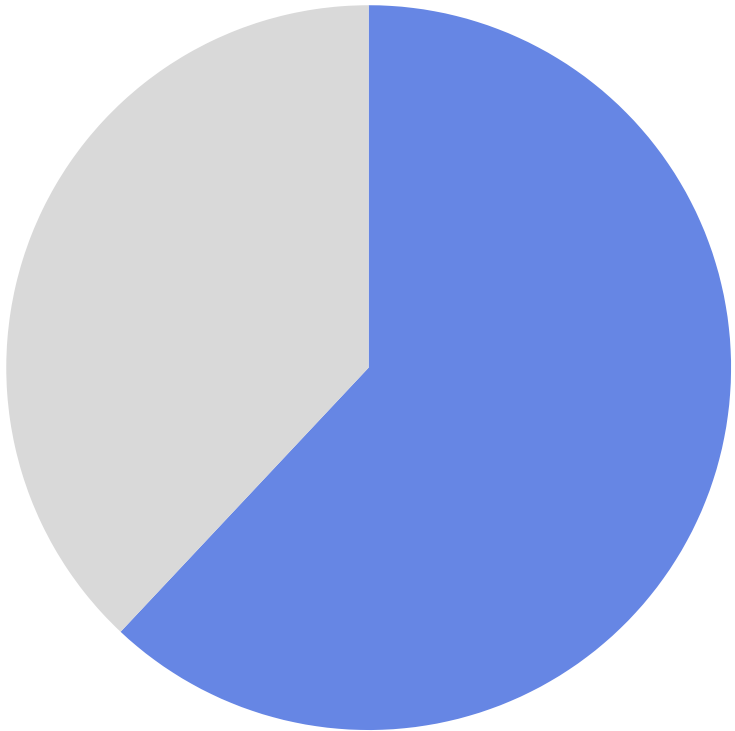
La inversión total en programas sociales y de desarrollo comunitario durante 2024 fue de 32.510.985 millones de pesos colombianos, destinados a mejorar las condiciones de vida de la población, promover la inclusión y fomentar una relación armónica y sostenible con el entorno social, demostrando nuestro compromiso ético y social como empresa.

Cobertura y resultados

Durante el año 2024, nuestras acciones cubrieron el 100% de las comunidades del área de influencia directa de nuestras operaciones, ubicadas en los municipios de Cúcuta, Sardinata, El Zulia, Bochalema y Salazar. Los programas implementados permitieron fortalecer la confianza, la cooperación y el compromiso con el desarrollo local, sin embargo, a la fecha no contamos con evaluaciones formales que permitan medir de manera estructurada el impacto de estos.

En lo que respecta a las solicitudes allegadas por los diferentes canales de atención, durante el año 2024 gestionamos 21 solicitudes tanto de las comunidades como de algunas entidades y fundaciones. De estas, 13 fueron aprobadas y atendidas en su totalidad, mientras que 8 no recibieron respuesta positiva, esta situación obedeció a la necesidad de priorizar solicitudes provenientes de zonas en las que la empresa tiene operaciones activas, en comparación, y debido al contexto económico del sector durante el año, no fue posible atender favorablemente solicitudes provenientes de zonas externas.

TOTAL DE SOLICITUDES 2024



Aprobadas: 62 %

No Aprobadas: 38%

GESTIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS (GRI 3-3)

Durante el año 2024 identificamos como tema material la gestión de los derechos humanos, lo cual evidenció la necesidad de fortalecer su abordaje dentro de la organización. Si bien, contamos con una política establecida y aprobada por gerencia, durante el año reportado, esta no había sido divulgada a todos los grupos de interés.

Durante el último trimestre del año 2024, iniciamos el proceso de revisión y actualización de la política de derechos humanos, con el fin de ampliar su alcance y relevancia para la organización.

Como parte del plan de acción para el año 2024 proyectamos:

- Aprobación formal de la nueva versión de la política de derechos humanos.
- Publicación de la política para su consulta por parte de los grupos de interés.
- La incorporación de procesos de debida diligencia

Impactos asociados

Durante el año reportado realizamos la primera identificación de riesgos e impactos relacionados con la gestión de los derechos humanos en la organización, esto dentro del proceso de identificación de temas materiales. A continuación, se presentan los impactos positivos y negativos, reales y potenciales.

Impactos negativos

- Insatisfacción o desmotivación del personal como consecuencia de prácticas laborales inadecuadas.
- Conflictos laborales o reputacionales por falta de mecanismos eficaces de denuncia y atención de quejas relacionadas con los derechos humanos
- Sanciones económicas, pérdidas de contratos o cierre de operaciones por incumplimiento de normativas relacionadas con el trabajo infantil, forzoso o prácticas discriminatorias.

Impactos positivos

- Atracción y retención del talento asociada a condiciones de trabajo libres de discriminación.
- Facilitación del acceso a nuevos mercados mediante compromisos con los derechos humanos.
- Mejora reputación corporativa.
- Generación de confianza por parte de los grupos de interés.
- Fortalecimiento de la cultura ética mediante la implementación efectiva de principios de derechos humanos.

ACUERDOS DE INVERSIÓN CON CLÁUSULAS DE DERECHOS HUMANOS (GRI 408-1)

En la organización no contamos actualmente con acuerdos de inversión que incluyan cláusulas específicas sobre derechos humanos. Contemplamos la elaboración de un código de ética para proveedores que contemple la proyección de derechos humanos y laborales como:

- No discriminación.
- Condiciones laborales justas.
- Libertad de asociación, exclusión de trabajo infantil y trabajo forzoso.
- Protección en salud y seguridad laboral.

OPERACIONES SOMETIDAS A REVISIONES DE DERECHOS HUMANOS: TRABAJO INFANTIL, LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO (GRI 408-1, GRI 409-1, GRI 407-1)

En el periodo reportado no realizamos evaluaciones formales de debida diligencia relacionada con trabajo infantil, forzoso u obligatorio, ni violaciones a la libertad de asociación o negociación colectiva en sus operaciones ni cadena de suministro. Sin embargo, si bien no hemos establecido procesos estructurados, hemos incluido algunas medidas preventivas en los procesos internos, uno de estos es el procedimiento de contratación donde se establece la exigencia de que todos los trabajadores sean mayores de 18 años, lo cual puede considerarse un control para evitar el trabajo infantil.

Reconociendo la ausencia de mecanismos sistemáticos para identificar y evaluar los riesgos en temas de derechos humanos, proyectamos junto con la estructuración de un código de ética, la capacitación del personal en principios laborales claves y otros asuntos relevantes de derechos humanos y la estructuración de los procesos que correspondan.

NO DISCRIMINACIÓN (GRI 406-1)

Ver sección sobre Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas



RELACIONES COMERCIALES ESTRATÉGICAS (GRI 3-3)

En C.I Minas La Aurora S.A.S identificamos como tema material la gestión de nuestras relaciones comerciales, esto debido a su incidencia en la continuidad operativa, el cumplimiento legal y la sostenibilidad. Este tema se encuentra estrechamente relacionado con la selección, evaluación y seguimiento de proveedores, clientes y contratistas.

Impactos asociados

Durante el análisis de materialidad realizado en el año 2024, se identificaron impactos positivos y negativos, reales y potenciales asociados a la gestión de las relaciones comerciales estratégicas, entre los mismos se encuentran:

Impactos negativos

- Desabastecimiento de insumos críticos
- Riesgos reputacionales o legales por vínculos con terceros
- Restricciones en la participación de procesos de licitación por falta de debida diligencia en la cadena de suministro.

Impactos positivos

- Acceso a mercados internacionales
- Aumento de la demanda de carbón
- Acceso a financiación por contar con relaciones comerciales transparentes y responsables
- Mejora reputacional gracias a relaciones éticas y que promueven la sostenibilidad

Como organización reconocemos la importancia de establecer políticas que garanticen el control efectivo de proveedores y contratistas, con el objetivo de evaluar y mitigar posibles riesgos asociados. Por ello, se han implementado directrices internas que aseguran que la selección de proveedores se base en criterios de calidad, cumplimiento en los tiempos de entrega y precios justos. Entre los aspectos verificados se incluyen:

- Contratación únicamente con proveedores legalmente constituidos y que cumplan con la normatividad legal vigente.
- Ejecución de consultas conforme al procedimiento de debida diligencia, como parte del Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SAGRILAF).

Por otro lado, proyectamos para los próximos periodos:

- La implementación del código de ética para proveedores, que integre compromisos ambientales, sociales y de derechos humanos.
- La inclusión de cláusulas contractuales relacionadas con la sostenibilidad.
- El fortalecimiento de los canales de comunicación con proveedores, clientes y contratistas.

RELACIONES CON LA COMUNIDAD Y STAKEHOLDERS

PRÁCTICAS DE ABASTECIMIENTO (GRI 204-1)

Durante el año 2024, el 95% de las compras realizadas por la organización fueron dirigidas a proveedores locales, específicamente ubicados en los municipios del departamento de Norte de Santander, donde desarrollamos nuestras operaciones. El 5% restante correspondió a proveedores del mercado nacional. Este resultado refleja nuestro compromiso con el fortalecimiento de la economía regional, garantizando al mismo tiempo la adquisición de productos con la calidad requerida, y contribuyendo activamente al desarrollo y sostenimiento del mercado local.

EVALUACIÓN Y SELECCIÓN DE PROVEEDORES (GRI 414-1, GRI 414-2)

Aunque actualmente como organización, evaluamos ciertos criterios al momento de seleccionar proveedores y contratistas, para el año 2024 no contábamos aún con un procedimiento formalmente establecido para la evaluación de aspectos ambientales y sociales en la cadena de suministro. Asimismo, tampoco disponíamos de indicadores específicos que permitieran reportar resultados en esta materia.

Sin embargo, en el marco de la implementación del Sistema Integrado de Gestión, tenemos previsto incorporar estos criterios a partir del segundo semestre de 2025, mediante la adopción de las siguientes herramientas:

- Formato de evaluación de proveedores y contratistas con criterios ambientales, sociales, laborales y de seguridad y salud en el trabajo (SST).
- Indicadores de gestión asociados a estas evaluaciones, tales como calificaciones obtenidas, niveles de cumplimiento, y porcentajes de desempeño.
- Base de datos centralizada de proveedores con los que se mantiene relación comercial, clasificados según el tipo de bien y/o servicio, e incluyendo la calificación derivada de la evaluación.

Estas acciones responden a nuestro compromiso por fortalecer nuestros controles internos y avanzar en el cumplimiento de los objetivos establecidos dentro del Sistema Integrado de Gestión y en nuestra estrategia de sostenibilidad.



RELACIONES CON LA COMUNIDAD Y STAKEHOLDERS

PROVEEDORES CON RIESGO SIGNIFICATIVO DE CASOS DE TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO. (GRI 409-1)

Durante el año 2024, como organización no identificamos riesgos asociados al trabajo forzoso u obligatorio dentro de nuestra cadena de suministro, razón por la cual no implementamos medidas específicas al respecto. No obstante, como parte del compromiso con la mejora continua y el respeto por los derechos humanos, proyectamos el fortalecimiento de los mecanismos de control.

En el marco del Sistema Integrado de Gestión, desarrollaremos procedimientos orientados a prevenir y mitigar este tipo de riesgos en los proveedores y contratistas, garantizando así condiciones laborales dignas en toda la cadena de valor.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA (GRI 407-1)

Durante el año 2024, no identificamos riesgos asociados a la libertad de asociación ni a la negociación colectiva en sus relaciones con proveedores y contratistas.

Como organización reafirmamos nuestro compromiso con el respeto a los derechos laborales, en concordancia con los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este compromiso está respaldado por nuestra Política de Derechos Humanos, que orienta nuestras relaciones comerciales y operativas.

Durante el periodo reportado, no se recibieron denuncias ni se presentaron conflictos vinculados a la vulneración de estos derechos en la cadena de valor. Además, disponemos de canales de atención confidenciales y accesibles como la línea ética y comités internos, cuyas vías de contacto están publicadas en el sitio web oficial.



GOBERNANZA Y ÉTICA

ÉTICA Y TRANSPARENCIA (GRI 3-3)

En **C.I. Minas La Aurora S.A.S** reconocemos la importancia de la ética y transparencia como tema transversal en la sostenibilidad de la organización, su reputación y su relación con los grupos de interés; este tema no solo incluye aspectos relacionados con la prevención de prácticas de corrupción y lavado de activos si no también el cumplimiento de obligaciones fiscales.

Dentro del proceso de análisis de materialidad, se identificaron los siguientes impactos actuales o potenciales relacionados con este tema:

Impactos negativos

- Cierre de la organización por sanciones legales graves.
- Aplicación de multas o sanciones por cumplimientos fiscales.
- Vinculación con terceros asociados a prácticas de lavado de activos y financiación del terrorismo.
- Desvío de recursos.
- Afectación de la reputación organizacional.

Impactos positivos

- Fortalecimiento de relaciones con los grupos de interés.
- Mejora en la reputación organizacional.
- Mayor acceso a mercados y oportunidades de negocio.

En el marco del Programa de ética y cumplimiento, hemos implementado una serie de lineamientos y disposiciones internas orientadas a prevenir actos de corrupción, conflictos de interés y otras conductas indebidas. Estas directrices, contenidas dentro del mismo programa, abordan los siguientes temas:

- Otorgamiento y recepción de regalos e invitaciones.
- Viáticos.
- Contribuciones a campañas, partidos o candidatos políticos.
- Donaciones.
- Interacción con funcionarios o servidores públicos.
- Contratos o acuerdos con terceras personas.
- Conflicto de intereses.
- Procedimientos de archivo y conservación de documentos.
- Registros contables.

Como organización reafirmamos nuestro compromiso con la integridad, la buena fe y el cumplimiento normativo, y mantenemos una política de cero tolerancia frente a la corrupción, el fraude, el soborno, así como cualquier otra conducta que vulnere los principios éticos o afecte negativamente la confianza pública y como parte de nuestro compromiso con la mejora continua contemplamos para el siguiente periodo:

- La revisión e implementación del código de ética y conducta.
- El desarrollo de capacitaciones en torno al tema.
- La implementación de indicadores para la evaluación del desempeño ético y fiscal.

OPERACIONES EVALUADAS PARA RIESGOS RELACIONADOS CON LA CORRUPCIÓN (GRI 205-1)

Durante el año 2024, en C.I. Minas La Aurora S.A.S., a través de la Dirección de Riesgos, mantuvimos nuestro compromiso con la ética, la transparencia y la integridad corporativa, realizando evaluaciones permanentes sobre los riesgos de corrupción y conductas no éticas en todas nuestras operaciones comerciales. Como parte de este enfoque preventivo, el 100% de las operaciones fueron sometidas a procesos de evaluación de riesgos relacionados con la corrupción, integrando esta actividad dentro del marco del Sistema de Auto control y Gestión del Riesgo Integral (SAGRILAF).

Como herramienta en este proceso, utilizamos el Portal Anticorrupción (PACO) del gobierno nacional para la verificación adicional de terceros.

Por otro lado, durante el año 2024, el desarrollo del sistema de gestión de calidad en nuestra organización, favoreció la alineación de las políticas de gestión de riesgos con las demás políticas corporativas, consolidando un enfoque para el control interno y prevención de la corrupción.

COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN (GRI 205-2)

La gestión ética y de cumplimiento cuenta con un respaldo institucional a través del Comité de Ética y Cumplimiento, órgano permanente encargado de orientar a los empleados y terceros en la aplicación de los principios del Código de Ética y de la Política de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE). Entre sus funciones se encuentran la revisión y aprobación de políticas, procedimientos y manuales relacionados con el programa de ética, así como el seguimiento a su implementación y efectividad.

El Comité está conformado por cinco miembros: un representante del Proceso de Gestión Legal designado por la Gerencia, el Gerente de Asuntos Legales y Corporativos, el Oficial de Cumplimiento, la Directora de Talento, la Directora Financiera y un miembro de la Junta Directiva.

Desde el año 2022, todos los accionistas y los trabajadores han sido informados sobre las políticas y procedimientos relacionados con la anticorrupción. Durante el año 2024, realizamos nuevamente la capacitación al 100% del personal administrativo y el alto gobierno de la organización, incluyendo estos lineamientos dentro del proceso de inducción, dejando evidencia a través de evaluaciones aplicadas.



Con el objetivo de fortalecer una cultura de integridad, desde la dirección de Riesgos implementamos un plan de formación enfocado en la divulgación de temas como la Línea Ética, el PTEE y el manejo de regalos y atenciones. Además, se socializaron los conceptos clave de SAGRILAF y PTEE con nuestros grupos de interés.

En cuanto a los proveedores, durante el 2024 fueron informados sobre la existencia del SAGRILAF y se les aplicó el proceso de debida diligencia como parte de nuestra gestión del riesgo de corrupción. Actualmente avanzamos en la publicación de nuestras políticas en la página web institucional, con el fin de fortalecer la transparencia y facilitar su consulta por parte del público general.

INCIDENTES DE CORRUPCIÓN CONFIRMADOS Y MEDIDAS ADOPTADAS (GRI 205-3)

En 2024 en la línea ética, creamos un canal confidencial para que los grupos de interés puedan comunicar de manera segura y anónima comportamientos no conformes con las políticas internas, el reglamento de trabajo De acuerdo con la revisión por parte del comité de ética de los reportes a través de este canal, no se presentaron incidentes de corrupción confirmados durante el periodo reportado.

ENFOQUE FISCAL (GRI 207-1, GRI 207-2, GRI 207-3)

En C.I Minas La Aurora S.A.S., en coordinación con nuestra Dirección Contable, estamos comprometidos con una gestión fiscal responsable y transparente, cumpliendo con los principios éticos y legales en materia tributaria. Cumplimos con la legislación fiscal vigente en el país, contribuyendo de manera responsable con ingreso público mediante el pago oportuno de nuestros impuestos nacionales, departamentales y de regalías. De esta manera, acatamos los lineamientos establecidos por las entidades fiscales, reafirmando nuestro compromiso con una gestión tributaria eficiente, ética y sostenible.



GOBERNANZA

Hemos establecido una política fiscal clara, la cual se supervisa directamente por la revisoría fiscal y es gestionada por la dirección contable y financiera. La responsabilidad final sobre la estrategia fiscal recae en la gerencia.

La política fiscal tiene como objetivo garantizar el cumplimiento legal, la integridad y la alineación con los principios de sostenibilidad. Por ello, todas las decisiones en materia fiscal y tributaria son revisadas en conjunto con la dirección contable, la revisoría fiscal, la gerencia financiera y consultores externos especializados.



CONTROL Y GESTIÓN

- A través de nuestra dirección contable, implementamos un plan estratégico interno que permite evaluar los riesgos fiscales, garantizando así el cumplimiento tributario. Este plan se mantiene actualizado conforme a los cambios en la normativa contable y fiscal.
- Como organización, trabajamos con el firme compromiso de cumplir con nuestras obligaciones fiscales y evitar cualquier participación en prácticas de evasión o elusión tributaria. Para ello, contamos con el respaldo de asesores externos especializados, quienes nos garantizan la correcta interpretación y aplicación de la normativa contable y fiscal vigente.
- Para dar cumplimiento fiscal, pagamos oportunamente nuestras obligaciones fiscales nacionales y departamentales incluidas las regalías por extracción de carbón.
- De acuerdo con lo anterior, durante el año 2024, cumplimos con la totalidad de nuestras obligaciones tributarias, evidenciando nuestro compromiso con el desarrollo económico del país y de la región donde operamos.



PARTICIPACIÓN Y ATENCIÓN DE INQUIETUDES FISCALES

- Reconocemos la importancia de la transparencia tributaria como parte de nuestras relaciones con grupos de interés. Si bien actualmente no realizamos consultas directas sobre temas fiscales con comunidades u otros actores externos, mantenemos canales formales y confidenciales como la línea ética, mediante los cuales se pueden recibir y atender inquietudes relacionadas con nuestra gestión tributaria.

GOBERNANZA Y ÉTICA

PRESENTACIÓN DE INFORMES DE ESTADOS FINANCIEROS (GRI 207-4)

Durante el año 2024, todas nuestras operaciones se desarrollaron únicamente en Colombia, en caso de expansión futura a otras jurisdicciones, se evaluará la adopción de este tipo de reporte. Nuestros estados financieros se han preparado de acuerdo con las Normas de Contabilidad y de Información Financiera Aceptadas en Colombia, fundamentadas en las Normas Internacionales de Información Financiera para las Pymes emitidas por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB por sus siglas en inglés) en el año 2009; y con base a otras disposiciones legales aplicables para las entidades vigiladas y/o controladas por la Superintendencia de Sociedades que pueden diferir en algunos aspectos de los establecidos por otros organismos de control del Estado.

GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y CIBERSEGURIDAD (GRI 3-3)

Este tema fue identificado como material, debido a su impacto en la continuidad operativa, la confianza de los grupos de interés y la protección de información sensible.

Durante el año 2024, enfrentamos algunos desafíos relacionados con la infraestructura tecnológica que nos permitieron evidenciar oportunidades de mejora en la capacidad de respuesta digital, así como la necesidad de fortalecer los mecanismos de seguridad y respaldo de la información.

A partir de este contexto, identificamos los siguientes impactos negativos y positivos reales y potenciales relacionados con la gestión de este tema material.

Impactos negativos

- Interrupciones ocasionales en la red interna y acceso limitado a sistemas críticos.
- Riesgo de pérdida de información y exposición a ciberataques.
- Posible afectación a nuestra imagen corporativa.
- Implicaciones en el cumplimiento de cambios regulatorios en materia de protección de datos.
- Riesgo de pérdida de confianza por parte de nuestros grupos de interés clave.

Impactos positivos

- Identificación oportuna de vulnerabilidades y fortalecimiento de medidas de seguridad digital.
- Mejora de la relación con nuestros grupos de interés.
- Capacitación y desarrollo del personal en buenas prácticas digitales y prevención de riesgos informáticos.
- Atracción y retención de talento mediante el fortalecimiento del entorno tecnológico y la cultura de seguridad.
- Alineación con nuevas exigencias regulatorias sobre ciberseguridad y protección de datos.
- Potencial acceso a nuevos mercados que valoran la gestión en temas de ciberseguridad.
- Mejora de la imagen corporativa al adoptar una postura preventiva y responsable frente a los riesgos tecnológicos.

Como parte de nuestra respuesta institucional, implementamos diversas acciones orientadas a la protección de la información, el control de accesos y la prevención de incidentes. Así mismo, estructuramos una política interna de gestión de la información y ciberseguridad con enfoque en la protección, integridad y disponibilidad de los datos corporativos, la cual se encuentra en proceso de formalización; esta política pretende promover el uso responsable de los recursos digitales y orientar prácticas alineadas al cumplimiento normativo en materia de seguridad de la información y con las directrices operativas de la dirección de sistemas.

El seguimiento a las medidas instauradas fue realizado mediante revisiones internas trimestrales, control de incidentes y trazabilidad documental de los procedimientos aplicados. Las lecciones aprendidas se documentan y retroalimentan al plan de continuidad operativa del área. Estas acciones han permitido reducir la ocurrencia de eventos críticos y mejorar los tiempos de respuesta frente a fallos o vulnerabilidades.

Si bien, las medidas descritas fueron diseñadas e implementadas por la dirección encargada, sin participación directa de los grupos de interés; reconocemos la importancia del involucramiento del personal de la organización en la construcción de una cultura de ciberseguridad, es por ello que hemos realizado sesiones de sensibilización y capacitación en temas como : buenas prácticas, ingeniería social y riesgos informáticos, con el propósito de minimizar errores humanos y fomentar la prevención activa.

DESEMPEÑO OPERACIONAL Y CALIDAD DEL PRODUCTO (GRI 3-3)

En C.I Minas La Aurora S.A.S reconocemos que el desempeño operacional y la calidad del carbón, son factores importantes para la sostenibilidad de la organización, dado que de estos no solo dependen del éxito económico, sino que se impactan todas las dimensiones de la organización. A lo largo del periodo identificamos los siguientes impactos reales y potenciales, negativos y positivos alrededor de la gestión del tema:

Impactos negativos

- Incertidumbre en la continuidad y calidad de los mantos, afectando la planificación y toma de decisiones.
- Costos operativos elevados por la baja del precio de venta que afecten la rentabilidad y la competitividad.
- Afectaciones al bienestar laboral por exigencias operativas o condiciones laborales existentes.
- Riesgos asociados a la reducción de la jornada laboral.
- Restricciones regulatorias.
- Conflictos sociales.
- Condiciones climáticas adversas que afecten los procesos extractivos y logísticos.
- Competencia desleal.



Impactos positivos:

- Control de costos y mantenimiento de la calidad.
- Mantenimiento de estándares de calidad que favorezca la satisfacción de los clientes.
- Mejora de la estabilidad operativa al confirmar la calidad de mantos.
- Promoción del compromiso laboral mediante acompañamiento y condiciones óptimas de trabajo.
- Implementación de equipos y maquinaria para el aumento de la productividad.
- Adopción de energía eficientes que contribuyan a disminución de costos operativos.

Todos estos impactos identificados se relacionan directamente con las actividades operativas propias de la organización.

Si bien hasta la fecha no contamos con una política específica para la gestión del tema material, el desempeño operacional y la calidad del producto ofrecido están guiados por procedimientos internos técnicos y de seguridad, así como por criterios de calidad y continuidad definidos.

EXCELENCIA OPERATIVA Y CALIDAD

Medidas adoptadas para prevenir, mitigar o abordar impactos

Para abordar los impactos identificados en el tema material, durante el año 2024, ejecutamos las siguientes acciones:

En primer lugar, con el fin de reducir la incertidumbre geológica y garantizar una mejor planificación y toma de decisiones, avanzamos en la clasificación del recurso en categorías con mayor confiabilidad, la incorporación de técnicas como la refracción sísmica para confirmar mantos, el desarrollo de infraestructura para realizar sondeos, la implementación de estrategias de recuperación en zonas explotadas y el mantenimiento preventivo programado.

Por otro lado, realizamos control de la calidad del producto, a través de la evaluación de parámetros técnicos mediante análisis certificado, la capacitación del personal en las operaciones de cargue y transporte para evitar inclusión de material contaminante y la implementación de controles exhaustivos en tolvas y patios.

Frente a los impactos sobre las personas y el ambiente laboral, aplicamos medidas correctivas con base al análisis de rendimiento, implementamos incentivos por cumplimiento de metas de producción y realizamos la optimización de ciclos productivos de la mano de actividades y estrategias para fomentar un entorno laboral justo y estable. La reducción de la jornada se abordó con la redistribución de cargas, pausas activas y acompañamiento técnico, primando siempre la seguridad y bienestar del equipo.

La gestión de los riesgos externos se realizó a través del fortalecimiento de relaciones comunitarias a través de un Plan de Gestión Social, el seguimiento normativo y la activación de procedimientos específicos y legales para la protección de las zonas que han sido invadidas por la minería ilegal.

Todas estas acciones se han visto complementadas con la inversión en equipos, infraestructura, seguridad minera y planificación económica, orientadas a mantener una operación segura y eficiente que ofrezca el mejor carbón de la región.

El seguimiento de las acciones mencionadas se realiza a través de reportes técnicos y auditorías internas que permiten evaluar su eficacia y realizar ajustes periódicos.

Participación de grupos de interés

Este tema material fue priorizado principalmente por los accionistas, debido a su relación directa con la sostenibilidad económica de la organización; sin embargo, tiene un impacto transversal en todas las áreas y por lo tanto en los demás temas materiales.





CONCLUSIONES Y PRÓXIMOS PASOS



MLA
C.I. MINAS LA AURORA S.A.S.

Este informe de sostenibilidad representa un hito para C.I. MINAS LA AURORA S.A.S., al ser el primero elaborado bajo los lineamientos de los Estándares GRI y que responde a un análisis de materialidad estructurado. Este ejercicio nos permitió no solo consolidar la información a comunicar a nuestros grupos de interés, si no también identificar nuestras buenas prácticas, reconocer los desafíos aún existentes y principalmente, fortalecer nuestro compromiso con una operación más responsable.

A partir de los resultados alcanzados durante el año 2024, extraemos las siguientes lecciones:

- La participación de los grupos de interés es esencial en la identificación de los impactos relevantes y su consulta promueve la construcción de relaciones de confianza a largo plazo.
- La sostenibilidad debe integrarse cada vez más en la estrategia organizacional y en la toma de decisiones.
- Es necesario seguir fortaleciendo nuestra gestión en aspectos claves como emisiones, riesgos climáticos, gestión de proveedores y derechos humanos.

Para este 2025, nos comprometemos a:

- Seguir consolidando el Sistema Integrado de Gestión (Calidad, Ambiente, Seguridad y Salud en el Trabajo) y avanzar hacia su certificación.
- Implementar un sistema de indicadores para hacer seguimiento a metas de sostenibilidad en temas como eficiencia energética, agua, emisiones y bienestar laboral.
- Fortalecer los conocimientos del máximo órgano de gobierno y de los trabajadores en temas de sostenibilidad.
- Iniciar la recolección de información base para la medición de emisiones GEI (alcances 1, 2 y 3).

AGRADECEMOS A TODOS LOS COLABORADORES, ALIADOS Y COMUNIDADES QUE HICIERON POSIBLE ESTE AVANCE HACIA UNA MINERÍA MÁS SOSTENIBLE.

SEGUIREMOS TRABAJANDO POR UNA ORGANIZACIÓN QUE CREE QUE ES POSIBLE GENERAR UN VALOR COMPARTIDO DE MANERA RESPONSABLE Y QUE CONTRIBUYA A LA REGIÓN.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

GRI - C.I MINAS LA AURORA S.A.S



ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI - C.I MINAS LA AURORA S.A.S

Declaración de uso	En C.I. MINAS LA AURORA S.A.S hemos elaborado este informe con referencia a los Estándares GRI para el período comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024.
GRI utilizado	GRI 1: Fundamentos 2021
Estándar(es) sectorial(es) GRI aplicables (s)	En este informe, elaborado con referencia a los Estándares GRI, se ha considerado el Estándar Sectorial GRI: Sector del Carbón 2022 como marco complementario para abordar los temas materiales relevantes. A lo largo del informe se relaciona el desarrollo de cada tema material con los contenidos pertinentes de este estándar sectorial, contribuyendo así a una divulgación más específica y alineada con las particularidades del sector carbón.

Estándar GRI	Contenido Gri	Ubicación dentro del informe	
		Pág.	Contenido
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	05	¿Quiénes Somos?-
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	05	Acerca de este informe
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	05	
	2-4 Actualización de la información	05	
	2-5 Verificación externa	05	
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	07	¿Quiénes somos?/Actividades y cadena de valor
	2-7 Empleados	10	¿Quiénes Somos?/Nuestra gente
	2-8 Trabajadores que no son empleados	10	
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	17	Gobierno corporativo C.I Minas La Aurora S.A.S /Estructura de gobierno
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	15	Gobierno corporativo C.I Minas La Aurora S.A.S/Máximo órgano de gobierno
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	15	
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	15	Gobierno corporativo C.I Minas La Aurora S.A.S/ / Máximo órgano de gobierno/Gestión de los impactos- Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	16	Gobierno corporativo C.I Minas La Aurora S.A.S/Gestión de los impactos
	2-15 Conflictos de interés	19	Gobierno corporativo C.I Minas La Aurora S.A.S /Conflictos de interés
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	20	Gobierno corporativo C.I Minas La Aurora S.A.S/Comunicación de inquietudes críticas

2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	22	Estrategia, políticas y prácticas/ Declaración sobre la estrategia de sostenibilidad
2-23 Compromisos y políticas	23	Estrategia, políticas y
2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	23	prácticas/Compromisos y políticas
2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	24	Estrategia, políticas y prácticas/Procesos
2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	24	de remediación de impactos negativos
2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	25	Estrategia, políticas y prácticas/ Cumplimiento de la legislación y las normativas
2-28 Afiliación a asociaciones	12	¿Quiénes Somos?/Afiliación a asociaciones
2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	27	Participación de los grupos de interés
2-30 Convenios de negociación colectiva	27	Participación de los grupos de interés/participación de colaboradores y libertad de asociación

MATERIALIDAD C.I MINAS LA AURORA S.A.S				
Estándar GRI	Contenido Gri	Ubicación dentro del informe		N° Ref. Estándar GRI sectorial
		Pág.	Contenido	
GRI 3	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	29	Materialidad C.I Minas La Aurora S.A.S	N.A
	3-2 Lista de temas materiales	30	Materialidad C.I Minas La Aurora S.A.S	N.A

NUESTRA GESTIÓN				
Sostenibilidad Ambiental				
Tema material: Gestión del recurso hídrico				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	33	Gestión del recurso hídrico	12.7.1.
GRI 303: Agua y Efluentes 2018	GRI 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	34	Gestión del recurso hídrico/Interacción con el agua como recurso compartido	12.7.2.
	GRI 303-2 Gestión de los impactos relacionas con el vertido del agua	35	Gestión del recurso hídrico/ Vertimientos de agua	12.7.3
	GRI 303-3 Extracción de agua	37	Gestión del recurso hídrico/ Consumo de agua	12.7.4
	GRI 303-4 Vertido de agua	35	Gestión del recurso hídrico/ Vertimientos de agua	12.7.5
	GRI 303-5 Consumo de agua	37	Gestión del recurso hídrico/ Consumo de agua	12.7.6
Tema material: Uso eficiente de la energía y transición energética				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	38	Uso eficiente de la energía y transición energética	12.1.1
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	39	Uso eficiente de la energía y transición energética/ Consumo de energía dentro de la organización	12.1.2
	302-3 Intensidad energética	39		12.1.4
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	39		12.1.5
	305-2 Emisiones indirectas de GEI derivadas de la energía (Alcance 2)	39		12.1.6
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)	39		12.1.7
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	39	Uso eficiente de la energía y transición energética/ Emisiones	12.1.8

Bienestar y seguridad laboral				
Tema material: Seguridad y Salud en el trabajo				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3. Gestión de temas materiales	40	Seguridad y salud en el trabajo	12.14.1
	403-1 Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	40		12.14.2
GRI 403	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	40	Seguridad y salud en el trabajo/ Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	12.14.3
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	41	Seguridad y salud en el trabajo/ Servicios de salud ocupacional	12.14.4
	403-4 Participación, consulta y comunicación de los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo	41	Seguridad y salud en el trabajo/ Participación de los trabajadores	12.14.5
	403-5 Capacitación de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo	42	Seguridad y salud en el trabajo/ Formación en salud y seguridad en el trabajo	12.14.6
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	41	Seguridad y salud en el trabajo/ Servicios de salud ocupacional	12.14.7
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la seguridad y salud en el trabajo directamente relacionados con las relaciones comerciales	42	Seguridad y salud en el trabajo/ Prevención en relaciones comerciales y	12.14.8
	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	42	cobertura de SG-SST	12.14.9
	403-9 Lesiones laborales	43	Seguridad y salud en el trabajo/ Lesiones por accidentes laborales	12.14.10
	403-10 Enfermedades laborales	45	Seguridad y salud en el trabajo/ Enfermedades laborales	12.14.11

Tema material: Condiciones laborales y bienestar de los trabajadores				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3. Gestión de temas materiales	46	Condiciones laborales y bienestar de los trabajadores	12.15.1
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	47	Condiciones laborales y bienestar de los trabajadores/Nuevas contrataciones de empleados y retiros de personal	12.15.2
	401-2 Beneficios otorgados a empleados a tiempo completo que no se otorgan a empleados temporales o a tiempo parcial	48	Condiciones laborales y bienestar de los trabajadores/Prestaciones exclusivas para empleados de tiempo completo	12.15.3
	401-3 Permiso parental	48	Condiciones laborales y bienestar de los trabajadores/Licencias	12.15.4
GRI 402: Relaciones Trabajador-empresa 2016	402-1 Plazos de avisos mínimos sobre cambios operacionales	49	Condiciones laborales y bienestar de los trabajadores/Plazos de avisos sobre cambios operacionales	12.5.5
GRI 404: Formación y Educación 2016	404-2 Programas para mejorar las habilidades de los empleados y programas de asistencia para la transición	50	Condiciones laborales y bienestar de los trabajadores/Programas para desarrollar las competencias de los empleados	12. 5.7
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en los órganos de gobierno y empleados	51	Condiciones laborales y bienestar de los trabajadores/Diversidad en los órganos de gobierno y empleados	12.19.6
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas	51	Condiciones laborales y bienestar de los trabajadores/Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	12.19.8

Relaciones con la comunidad y stakeholders				
Tema material: Impacto en comunidades				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3. Gestión de temas materiales	52	Impacto en comunidades-Identificación y gestión de impactos	12.9.1
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	53	Impacto en comunidades/ Participación comunitaria y programas de desarrollo implementados	12.9.2
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos, reales y potenciales, en las comunidades locales	53	Impacto en comunidades/ Identificación y gestión de impactos- Participación comunitaria y programas de desarrollo implementados	12.9.3
Información sectorial adicional		54	Impacto en comunidades/ Participación comunitaria y programas de desarrollo implementados	12.9.5
Tema material: Gestión de los derechos humanos				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3. Gestión de temas materiales	57	Gestión de los derechos humanos	N.A
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva puede estar en riesgo	58	Gestión de los derechos humanos/ Operaciones sometidas a revisiones de derechos humanos: Trabajo infantil, libertad de asociación y negociación colectiva y trabajo forzoso u obligatorio	12.18.2
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	58	Gestión de los derechos humanos/Acuerdos de inversión con cláusulas de derechos humanos- Operaciones sometidas a revisiones de derechos humanos: Trabajo infantil , libertad de asociación y negociación colectiva y trabajo forzoso u obligatorio	12.16.2

GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de incidentes de trabajo forzoso u obligatorio	58	Gestión de los derechos humanos/ Operaciones sometidas a revisiones de derechos humanos: Trabajo infantil , libertad de asociación y negociación colectiva y trabajo forzoso u obligatorio	12.17.2
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas	58	Gestión de los derechos humanos/ No discriminación-	12.19.8
Tema material: Relaciones comerciales estratégicas				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3. Gestión de temas materiales	59	Relaciones comerciales estratégicas	N.A
GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	60	Relaciones comerciales estratégicas/Prácticas de abastecimiento	12.8.6
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	60	Relaciones comerciales estratégicas/Evaluación y selección de proveedores	12.15.8
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas adoptadas	60		12.16.3
				12.17.3
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de incidentes de trabajo forzoso u obligatorio	61	Relaciones comerciales estratégicas/Proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	12.17.2
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva puede estar en riesgo	61	Relaciones comerciales estratégicas/Libertad de asociación y negociación colectiva	12.18.2

Gobernanza y ética				
Tema material: Ética y transparencia				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3. Gestión de temas materiales	62	Ética y transparencia	N.A
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	62	Ética y transparencia/Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	12.20.2
	205-2 Comunicación y capacitación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	63	Ética y transparencia/Comunicación y capacitación de políticas y procedimientos anticorrupción	12.20.3
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas adoptadas	64	Ética y transparencia/Incidentes de corrupción confirmados y medidas adoptadas	12.20.4
GRI 207: Fiscalidad 2019	207-1 Enfoque fiscal	64	Ética y transparencia/Enfoque fiscal	12.21.4
	207-2 Gobernanza, control y gestión de riesgos fiscales	64		12.21.5
	207-3 Participación de las partes interesadas y gestión de las preocupaciones relacionadas con los impuestos	64		12.21.6
	207-4 Informes país por país	65	Ética y transparencia/Presentación de estados financieros	12.21.7
Tema material: Gestión de la información y ciberseguridad				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3. Gestión de temas materiales	65	Gestión de la información y ciberseguridad	N.A
Excelencia operativa y calidad				
Tema material: Desempeño y calidad del producto				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3. Gestión de temas materiales	66	Desempeño y calidad del producto	N.A



2024

