

**INFORME  
DE GESTIÓN Y  
SOSTENIBILIDAD**

**2021**

“Contribuir al progreso humano generando confianza y sostenibilidad desde el origen del acero.”



INFORME  
DE GESTIÓN  
Y SOSTENIBILIDAD  
**2021**



MENSAJE DEL  
PRESIDENTE  
DE LA JUNTA  
DIRECTIVA

**4**

MENSAJE  
DEL CEO

**6**

ACERCA  
DE ESTE  
INFORME

**12**

CONTEXTO  
ECONÓMICO  
Y GLOBAL  
DEL SECTOR

**14**

SOMOS  
EL GRUPO  
COQUECOL

**16**

NUESTRA  
GESTIÓN  
DE LA  
SOSTENIBILIDAD

**32**

GOBERNANZA

**44**

VALOR  
ECONÓMICO  
GENERADO Y  
DISTRIBUIDO

**54**

NUESTRAS  
GENTE

**64**

APORTE AL  
DESARROLLO  
SOCIAL

**82**

GESTIÓN  
AMBIENTAL  
GRUPO  
COQUECOL

**92**



## MENSAJE DEL PRESIDENTE DE LA JUNTA DIRECTIVA

En nombre de la Junta Directiva y de los más de 1.193 colaboradores del Grupo Coquecol que comparten nuestro propósito “Contribuir al progreso humano generando confianza y sostenibilidad desde el origen del acero”, es gratificante compartir con ustedes los resultados de la gestión realizada en 2021, que reflejan el trabajo en equipo y el compromiso de nuestra organización frente a la formalización de nuestro sector, la implementación de buenas prácticas de sostenibilidad e innovación como ejes estratégicos para superar los retos y desafíos impuestos por el contexto global y el entorno de mercado.

Ratificamos nuestro compromiso con el desarrollo sostenible desde la adhesión a Pacto Global de Naciones Unidas y la incorporación de los criterios ASG como insumo fundamental para la toma de decisiones, el crecimiento de nuestro negocio y la generación de valor compartido a nuestros grupos de interés, impulsando así, una organización competitiva, flexible y ágil que busca cumplir con las expectativas de sus clientes brindando productos de alta calidad y aportando el desarrollo social y económico de las zonas de influencia.

A lo largo de este Informe podrán evidenciar las acciones desarrolladas por las empresas del grupo para cerrar el año con importantes resultados que reflejan nuestro compromiso con la transformación digital y la innovación orientada en la optimización y ecoeficiencia de nuestros procesos; el cuidado de nuestros colaboradores y sus familias brindando las mejores condiciones de bienestar, salud y calidad de vida; la articulación de nuestras actividades para generar valor a largo plazo a nuestros proveedores como un elemento fundamental para el crecimiento del negocio y la gestión para contribuir al progreso y desarrollo de las comunidades en las zonas de influencia.

Continuaremos operando enfocados en contribuir al país, a su reactivación económica, a la generación de empleo y oportunidades para los municipios donde hacemos presencia y a la formalización del sector.

OMAR GONZALEZ PARDO

Presidente de la Junta Directiva



## MENSAJE DEL CEO

### 1 Trabajamos en la actualización de nuestro propósito como grupo

Enfrentar este contexto requiere de una empresa resiliente, una empresa capaz de repensarse, evaluar sus impactos sociales, ambientales y económicos y gestionar sus responsabilidades con los grupos de interés, creando confianza y relaciones de largo plazo. Por esto, el grupo Coquecol actualizó su propósito “Contribuir al progreso humano generando confianza y sostenibilidad desde el origen del acero”.

A partir de esta premisa, se continuó trabajando en el fortalecimiento de la cultura ética a través de la actualización de los valores corporativos, integridad, responsabilidad, innovación y confianza como la base sólida a través de la cual se fundamentan las relaciones con sus grupos de interés.

### 2 Continuamos trabajando para cumplir las expectativas de los clientes

Creemos en el valor del relacionamiento constante y asertivo con nuestros clientes por eso continuamos fortaleciendo la gestión con clientes finales y traders lo que nos permitió lograr importantes resultados en ventas y generar un crecimiento en ingresos del 70% con respecto al año anterior, lo que representa más de \$700 mil millones de pesos y más de 699 mil toneladas de carbón metalúrgico entregadas a pesar del decrecimiento del 11% de toneladas frente al 2020 lo que representa una caída frente al año anterior. Del mismo modo, realizamos análisis periódicos para conocer las dinámicas del mercado nacional e internacional.

### 3 Trabajamos en la seguridad y bienestar de nuestra Gente

Nuestro compromiso con los colaboradores está basado en garantizar entornos seguros y saludables para todos; por esto, Coquecol adquirió 1200 vacunas (2 dosis) que fueron entregadas al equipo de trabajo y sus familias. Adicionalmente, a través de campañas de comunicación, educación y sensibilización se aseguró el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad y se realizaron procesos de acompañamiento en psicoterapia y coaching virtual, contribuyendo de este modo a su salud mental y física.

Queremos que nuestros colaboradores se sientan orgullosos y felices de trabajar en la compañía, por esto continuamos fortaleciendo su plan de beneficios, procuramos aportar a su crecimiento personal y profesional y generamos constantes escenarios de formación. Como resultado de la gestión desarrollada, fuimos catalogados como una de las 10 empresas del sector con mayor reputación según los trabajadores del sector.

#### **4** Priorizamos la gestión de proyectos de innovación y transformación digital que aportan al cumplimiento de los objetivos estratégicos

Avanzamos en el desarrollo de 12 iniciativas priorizadas buscando mejorar nuestros procesos y ser más eficientes a través de la investigación

y desarrollo de prácticas que fortalezcan las relaciones con nuestros clientes, colaboradores y proveedores, implementen tecnologías más limpias y amigables con el ambiente y nos ayuden a compensar los impactos generados en la operación.

#### **5** Le apostamos a la formalización del sector a través de las alianzas con los gremios y el gobierno nacional.

Nuestro sector ha venido fortaleciéndose a través de la importante gestión que realizada en alianza con los gremios. Trabajamos en equipo para manifestar ante las entidades de gobierno y los medios de comunicación el aporte del sector minero al desarrollo del país y la importancia de la gestión de prácticas sostenibles que contribuyan a la formalización de la minería.



EN ENERO DE 2021 REALIZAMOS LA PRIMERA VENTA DIRECTA A CSN DE **25.300 TON**

Asumimos el compromiso de aplicar el Estándar 'Hacia una minería sostenible' promovido por la Asociación Minera de Canadá y estandarizado para Colombia desde la Asociación Colombiana de Minería, el cual a través de una batería de indicadores busca conseguir la implementación de los parámetros más altos a nivel mundial en cuanto a prácticas ambientales, sociales y de cambio climático, lo cual fortalece la estrategia de sostenibilidad y garantiza la continuidad en el tiempo.

Continuamos fortaleciendo nuestra reputación en el sector a partir de la gestión de relacionamiento y alianzas, la cual nos ha permitido ocupar el 5 puesto dentro de las mejores empresas para trabajar del sector minero según Brújula minera.

## 6 Entendemos la sostenibilidad como un pilar estratégico

Consolidamos el modelo de gestión sostenible de la organización, integrando la sostenibilidad a la estrategia empresarial para generar valor compartido a nuestros grupos de interés y así incorporamos criterios sociales, ambientales y de gobierno en la toma de decisiones de nuestra organización.

Este enfoque nos ha permitido continuar fortaleciendo relaciones de valor con nuestros proveedores a través del reconocimiento de sus expectativas y la visión de crear relaciones asertivas y de confianza a largo plazo, logrando la definición, construcción y negociación de contratos de abastecimiento de carbón cubriendo las necesidades del grupo Coquecol.

Nos vinculamos al programa Nacional de Carbono Neutralidad, liderado por el Ministerio de Ambiente, donde 100 empresas de diferentes sectores firmaron el acuerdo de voluntades para trabajar en el fortalecimiento y reconocimiento de la adecuada gestión de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).

Adicionalmente, actualizamos la estrategia de la Fundación Coquecol a partir de una construcción conjunta con las comunidades y las entidades de gobierno local de los municipios de las zonas de influencia, logrando focalizar la gestión en tres ejes relevantes para aportar al desarrollo socioeconómico: Emprendimiento, Cuidado de los recursos naturales, empoderamiento femenino y generación de capacidades para niños y jóvenes.

Continuamos aportando a las comunidades con el desarrollo de nuestros programas de impacto social con los cuales logramos beneficiar más de 5.500 personas en las zonas de Cundinamarca, Boyacá y Cúcuta.

## 7 Actualizamos la matriz de riesgos corporativa con nuestro aliado AON

Enfocados en fortalecer la cultura de riesgos del grupo, trabajamos, en conjunto con nuestro aliado AON, en la actualización de la matriz de riesgos estratégicos del grupo Coquecol y gestionamos planes de acción articulados desde los diferentes procesos para mitigarlos.

## 8 Participamos en eventos internacionales logrando más visibilidad en el mercado.

Como parte de nuestra iniciativa estratégica de realizar investigación y análisis del mercado, participamos en importantes escenarios nacionales e internacionales como el Congreso Nacional de Minería, MINExpo, Euro-coke Summit, Expo Dubai donde se comparten las tendencias del sector minero a nivel mundial con un foco importante en minería sostenible y tecnificación y se gestionan nuevos relacionamientos con clientes.

RICARDO BLANCO MANCHOLA

CEO



## ACERCA DE ESTE INFORME

Desde el Grupo Coquecol presentamos a nuestro grupo de interés el segundo informe de gestión y sostenibilidad correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021, realizado de conformidad con los estándares GRI en su opción esencial.

Este informe comprende las actividades y operaciones de las Compañías del Grupo Coquecol, reflejando el desempeño frente a la gestión de los temas identificados como materiales para el periodo reportado, atendiendo los impactos generados en las dimensiones económica, social, ambiental y de gobernanza, así como la contribución al logro de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

La información presentada es producto de los datos recopilados por cada una de las áreas responsables, ratificando el compromiso con la generación de valor hacia nuestros grupos de interés.

### PUNTO DE CONTACTO:

Natalia Sierra Gutierrez (Jefe de sostenibilidad)

Correo electrónico: [Natalia.sierra@coquecol.com](mailto:Natalia.sierra@coquecol.com)

Página web: <https://grupocoquecol.com/>

## CONTEXTO ECONÓMICO Y GLOBAL DEL SECTOR

El 2021 fue un año marcado por la esperanza gracias al inicio de los procesos de vacunación en el mundo que contribuirían a los procesos de normalización sociales. En materia económica, el crecimiento poco a poco se recuperó tras la pandemia al aumentar un 5,5% interanual. Las proyecciones económicas a dos años apuntan a ligeros descensos debido a la agudización de la pobreza y la desigualdad, la ONU prevé que la actividad económica mundial crecerá un 4% en 2022 y 3,5% en 2023.

Al mismo tiempo, un importante número de bancos centrales subieron los tipos de interés y se espera que lo sigan haciendo en aras de controlar los procesos inflacionarios de las economías, mientras que se estima que los gobiernos aporten al crecimiento a través de estímulos fiscales.

Paralelamente, el G7 propuso crear un impuesto mínimo global del 15% a las multinacionales y dentro de este grupo de países hubo cambios de mandatarios: la llegada de Joe Biden, la salida del primer ministro japonés Yoshihide Suga y la reconocida canciller alemana Angela Merkel.

Durante 2021 la población mundial se comprometió a cuidar más el planeta, sin embargo, los objetivos adoptados



por la COP26 deben concretarse debido a que las catástrofes climáticas aumentan y los conflictos entre grandes potencias del mundo se han acentuado cada vez más.

El línea con lo anterior, Colombia tuvo varios sucesos que marcaron el 2021, la llegada de las vacunas contra el Covid-19, las fuertes protestas sociales contra la reforma tributaria y el paso del huracán Iota en el archipiélago de San Andrés. Sin embargo, el repunte de la economía fue el principal logro del país ya que se espera que el PIB sea de 10,6% siendo muy superior a los años anteriores ya que 2020 se ubicó en -6,8% y 2019 en 3,3%; por el contrario, la inflación cerró con la cifra más alta en cinco años ubicándose en 5,62%, casi cuatro puntos porcentuales más que el 1,61% registrado 2020.

En cuanto a nuestra industria fue un año histórico ya que el acero, el mineral de hierro, el coque y el carbón metalúrgico alcanzaron máximos históricos aumentando los precios hasta en 300%. Debido a las tensiones comerciales entre China y Australia desde finales de 2020, en el mundo se crearon nuevos flujos comerciales que permitieron la recuperación y la estabilidad del mercado. También es importante resaltar que varios países empezaron a enfocar sus esfuerzos en la reducción de emisiones y en la creación de proyectos basados en energías limpias.

## SOMOS EL GRUPO COQUECOL

### HECHOS Y CIFRAS RELEVANTES



|           |  |  |
|-----------|--|--|
| <b>9</b>  | <b>Grupo Coquecol en el mundo</b><br>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Participamos en escenarios nacionales e internacionales como el Congreso Nacional de Minería, MINExpo, Eurocoke Summit, ExpoDubai para generar mayor conocimiento y posicionamiento de nuestra empresa en el mercado global.</li> </ul>   |
| <b>10</b> | <b>Gestión títulos mineros</b><br>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Iniciamos el Proceso de negociación de contraprestación económica adicional, en integración de áreas del Proyecto Mina Presidente.</li> <li>■ Avanzamos en la gestión de los subcontratos de operación y de títulos de nuestra propiedad.</li> </ul>                                  |
| <b>11</b> | <b>Gestión estratégica de proveedores</b><br> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Definimos y negociamos contratos de abastecimiento de carbón que aseguren el cumplimiento de las expectativas de nuestros clientes.</li> </ul>  |
| <b>12</b> | <b>Reputación</b><br>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Quedamos dentro de las <b>10 mejores empresas</b> del sector con mayor reputación según los trabajadores. Estudio realizado por Brújula Minera.</li> <li>■ Ocupamos el <b>5 puesto</b> dentro de las mejores empresas para trabajar del sector minero según Brújula Minera</li> </ul> |

|           |   |   |
|-----------|---|---|
| <b>13</b> | <b>Calidad</b><br>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Realización de auditoria externa de Calidad al laboratorio Coquecol ubicado en planta Salamanca, logrando un reporte positivo por parte de Bureau Veritas.</li> <li>■ Inversión en infraestructura y equipos en laboratorio Alcalá.</li> <li>■ Inversión en fotómetro aumentando vida útil en equipos y garantizando confiabilidad en mediciones.</li> </ul> |
| <b>14</b> | <b>Gestión de riesgos corporativos</b><br> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Con el acompañamiento de AON, fortalecimos la cultura de riesgos actualizando la matriz y definimos planes de acción articulados para mitigarlos.</li> <li>■ Se integró la gestión de riesgos al área de auditoría del grupo.</li> </ul>   |
| <b>15</b> | <b>Gestión Intercarbon</b><br>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>100.450</b> toneladas vendidas en 2021.</li> <li>■ EBITDA 2021: <b>25,9%</b>.</li> <li>■ Iniciamos la implementación de modelo geológico.</li> <li>■ Conformación de un equipo técnico de alto desempeño en geología, planeamiento minero y topografía.</li> </ul>  |
| <b>16</b> | <b>Gestión RC Carga</b><br>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Cumplimos el presupuesto de Toneladas transportadas, superando en un <b>78,87%</b> el dato del año 2020.</li> <li>■ Consolidamos una base de <b>350 carros</b> terceros activos a nivel nacional en todas las operaciones dando inicio a un plan de fidelización de conductores.</li> </ul>  |

## QUIENES SOMOS

Contenidos GRI 102-1, 102-3

El Grupo Empresarial Coquecol está integrado por cuatro sociedades colombianas que intervienen con los más altos estándares de calidad en la cadena de extracción, producción, logística y comercialización de carbón y coque metalúrgico.

Como parte de nuestra gestión y ejecución, durante 2021 logramos alcanzar los objetivos estratégicos para cada una de las Compañías del Grupo, al tiempo que garantizamos la satisfacción de nuestros clientes a través de un modelo de atención integral.

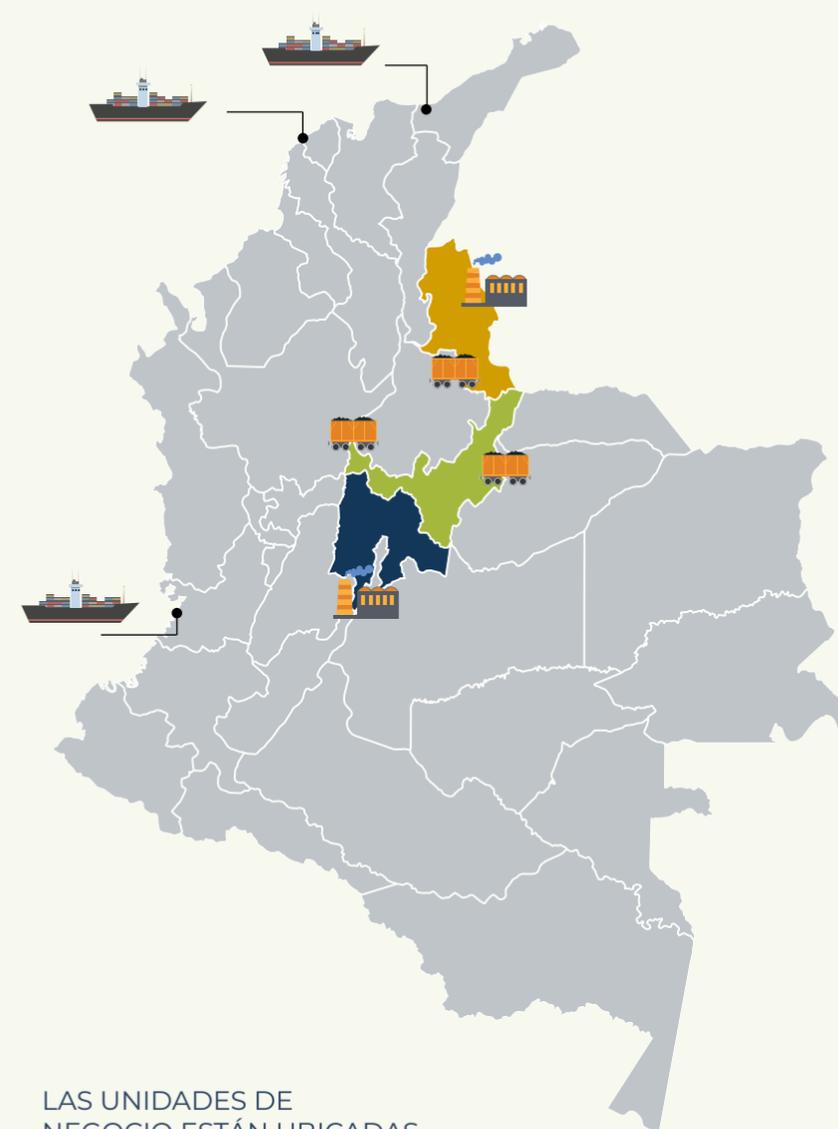


“LA GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL LA REALIZAMOS POR MEDIO DE LA FUNDACIÓN GRUPO EMPRESARIAL COQUECOL”.

## UBICACIÓN GEOGRÁFICA

Contenido GRI 102-4

Nuestras operaciones se ubican principalmente en tres departamentos: Cundinamarca, Boyacá y Norte de Santander; sumado a los puertos en la Costa Atlántica y Costa Pacífica por donde salen nuestros productos al exterior.



**NORTE DE SANTANDER**  
Planta Alcalá  
Planta Presidente  
**Cucutá**

**BOYACÁ**  
Planta Salamanca  
**Samacá**

Planta Andalucía  
Planta Compostela  
**Paz del Río / Socha**

Mina Altiplano  
Mina Manto 3  
Mina Manto 6  
Mina Manto 9  
**Zona Altiplano /Ráquira**

RC Carga  
**Duitama**

**CUNDINAMARCA**  
COQUECOL  
RC CARGA  
**DG Bogotá**

Planta Castilla  
Mina La Mana  
Mina Laberinto  
Mina El Manzano  
**Guachetá**

RC Carga  
**Ubaté**

**PUERTOS**  
Puerto Brisa  
Puerto Barranquilla  
- Riverport  
- Sociedad Portuaria  
- Palermo  
**Costa Atlántica**

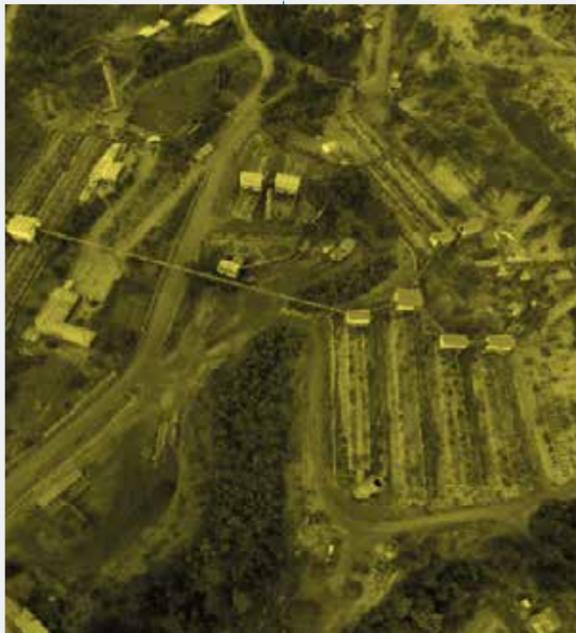
Puerto Buenaventura  
**Costa Pacífica**

LAS UNIDADES DE NEGOCIO ESTÁN UBICADAS ESTRATÉGICAMENTE EN LAS ZONAS DE RESERVAS DE CARBÓN METALÚRGICO EN COLOMBIA

## NUESTRAS PLANTAS DE PRODUCCIÓN

1

### PLANTA CUCUNUBÁ



**Área:** 20 Hectáreas

**Capacidad de acopio:**  
18.000 t de carbón / 6.000 t de coque

**Hornos operativos:** 133

**Capacidad de producción:**  
40.000 t anuales de coque metalúrgico

2

### PLANTA CASTILLA



**Área:** 52 hectáreas

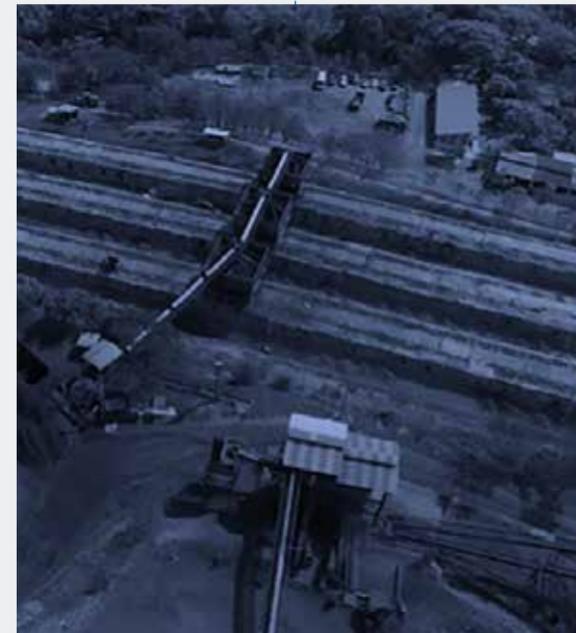
**Capacidad de acopio:** 85.000 t de carbón / 5.000 t de coque

**Hornos operativos:** 605

**Capacidad de producción:**  
168.000 t anuales de coque metalúrgico

3

### PLANTA SALAMANCA



**Área:** 15,5 hectáreas

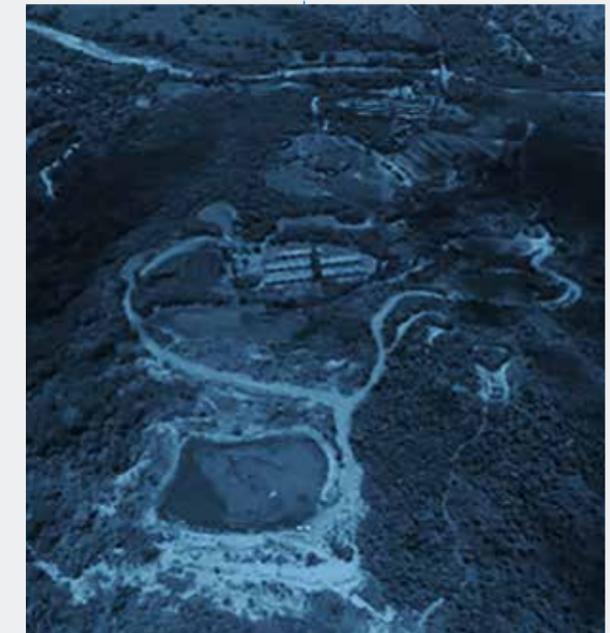
**Capacidad de acopio:**  
30.000 t de carbón / 5.000 t de coque

**Hornos operativos:** 284

**Capacidad de producción:**  
87.000 t anuales de coque metalúrgico

4

### PLANTA ALCALÁ



**Área:** 100 hectáreas

**Capacidad de acopio:** 65.000 t de carbón / 20.000 t de coque

**Hornos operativos:** 465

**Capacidad de producción:**  
145.000 t anuales de coque reactivo

## MERCADOS SERVIDOS Y ALIADOS ESTRATÉGICOS

Contenido GRI 102-6

- Cercanía y relacionamiento constante con clientes y traders alcanzando resultados sobresalientes en ventas y en el posicionamiento del Grupo.
- Fortalecimiento del proceso de análisis e investigación de mercados y clientes.
- Desarrollo de contratos de largo plazo con los que se aseguran las ventas de la compañía
- Participación en eventos internacionales y exposición de marca.



**ALIADOS  
ESTRATÉGICOS**



## NUESTRO PROPÓSITO Y VALORES CORPORATIVOS

Contenidos GRI 102-16, 102-17

Nuestros valores corporativos son aprobados por la Junta Directiva quienes los validan y aprueban, posteriormente, el equipo de gestión humana se encarga

de realizar el proceso de comunicación y formación a todos los niveles del Grupo, asimismo, se incluyen dentro del Código de Ética y son socializados por diversos medios.



### INTEGRIDAD

Aseguramos el máximo cumplimiento legal sin importar el costo, entendiendo que nuestros beneficios nunca serán obtenidos afectando el bienestar humano.



### RESPONSABILIDAD

Desarrollamos todos nuestros proyectos dentro de los mayores estándares de sostenibilidad y seguridad, trabajando desde y hacia las comunidades que nos amparan.



### INNOVACIÓN

Estamos en continuo proceso de transformación para alinear el progreso del sector minero en Colombia hacia nuestros valores, impulsando un sector confiable, sostenible y orgulloso.



### CONFIANZA

Entendemos todas nuestras relaciones como una búsqueda de confianza mutua, creando lazos duraderos que van más allá de lo transaccional con nuestros colaboradores, clientes y proveedores.

## NUESTRO PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Contenidos GRI 102-15

La gestión estuvo orientada por el seguimiento y cumplimiento de los objetivos estratégicos, los cuales marcaron la ruta de acción de la organización en 2021 y garantizaron la creación de valor a nuestros grupos de interés. Estos lineamientos son

la base de la estructura de contenidos del presente informe.

Adicionalmente, culminamos el ejercicio de planeación estratégica 2022 del grupo empresarial, el cual reafirma nuestro compromiso

con el cumplimiento del propósito corporativo, "contribuir al progreso humano generando confianza y sostenibilidad desde el origen del acero". Este ejercicio nos permitió priorizar los

lineamientos estratégicos: sostenibilidad, innovación y transformación digital y nuestra gente, los cuales serán el eje fundamental de la gestión del año siguiente.

### EXCELENCIA INTEGRAL

Garantizar una cadena de servicios internos eficiente, ágil y efectiva.

### RENTABILIDAD

Obtener la rentabilidad esperada por los accionistas en el mediano y largo plazo, para garantizar la sostenibilidad del Grupo.

### CLIENTES

Consolidar las relaciones con los clientes actuales y desarrollar nuevos clientes para lograr un mayor crecimiento.

### NUESTRA GENTE

Alcanzar nuestros objetivos estratégicos con un equipo humano de alto desempeño, feliz y orgulloso de trabajar en nuestra Compañía.

### SOSTENIBILIDAD

Ser una Compañía con un modelo de sostenibilidad que nos permita ser perdurables en el largo plazo.

## OPORTUNIDADES Y RIESGOS SECTORIALES

A partir del análisis de riesgos y oportunidades para el sector, hemos identificado la innovación tecnológica y la inclusión de criterios ambientales y sociales como elementos fun-

damentales para el desarrollo de nuestro negocio y la reputación del sector, destacamos algunos de los más representativos, que serán gestionados en el plan estratégico 2022.

| TEMÁTICA                       | RIESGO  | OPORTUNIDAD  |
|--------------------------------|---|--|
| <b>Escasez de mano de obra</b> | <p>Percepción de interés limitado a trabajar en minería por parte de nuevas generaciones</p> <p>Reputación del sector minero.</p>               | <p>Motivar cambios reputacionales a través de agremiaciones</p> <p>Implementar buenas prácticas sociales, ambientales y económicas</p>   |
| <b>Ambiental</b>               | <p>Cambio climático</p> <p>Uso de tecnologías contaminantes en el sector</p>  | <p>Procesos de transformación tecnológica</p> <p>Adquisición de activos ambientalmente sostenibles</p> <p>Tecnologías limpias</p>  |
| <b>Liquidez</b>                | <p>Inclusión de aspectos económicos, sociales y de gobierno dentro de los procesos de otorgamiento de crédito de las entidades financieras.</p> | <p>A nivel sector generar procesos de renovación industrial con la utilización de tecnologías limpias y la aplicación de normas ambientales, para fomentar la legalidad en la industria.</p> |

## ABASTECIMIENTO RESPONSABLE

Contenidos GRI 102-09, 102-10

|  |  |
|--|--|
| <p><b>DEFINICIÓN DE NECESIDADES Y MUESTREO</b></p>    | <p>Parametrización de materias primas (carbón) con proveedores.</p> <p>Muestreo de materiales para garantizar la calidad acordada</p>        |
| <p><b>ACOPIO DE MATERIAS PRIMAS</b></p>               | <p>Transporte desde minas de terceros.</p> <p>Almacenamiento de acuerdo con características de calidad (baja, media y alta volatilidad).</p> |
| <p><b>MEZCLA DE CARBÓN</b></p>                      | <p>Validación de mezclas alineadas con planes de producción y necesidades del cliente.</p>   |
| <p><b>PREPARACIÓN DE COQUE</b></p>                  | <p>Posterior a que el coque es triturado y tamizado, el material se muestrea antes de cargar en camión.</p>                                  |
| <p><b>RECEPCIÓN Y ALMACENAMIENTO EN PUERTO</b></p>  | <p>Transporte a Puertos a través de vehículos terceros.</p> <p>Gestión con operadores portuarios para el almacenamiento y embarque</p>       |

## GOBIERNO CORPORATIVO

### JUNTA DIRECTIVA



**OMAR GONZÁLEZ PARDO**

Presidente de Junta Directiva

- ▶ Derecho Internacional y Diplomacia (Universidad Jorge Tadeo Lozano)
- ▶ Master of Science in International Logistics (Georgia Tech)
- ▶ Presidente Almacén, Presidente Oportunidad Colombia
- ▶ Actualmente Presidente Trinity Capital



**FRANK JOSEPH PEARL**

- ▶ Alto comisionado de paz
- ▶ Secretario medio Ambiente, sostenibilidad y Desarrollo
- ▶ Gobierno 2011
- ▶ Participante por parte del Gobierno en la celebración de tratado de Paz



**OTTO GIRALDO SALAZAR**

- ▶ Administrador de Empresas
- ▶ Gerente Financiero Grupo Mayaguez
- ▶ Gerente General Coquecol



**FEDERICO OCHOA BARRERA**

- ▶ Economista (Harvard University)
- ▶ Vicepresidente Citibank
- ▶ Vicepresidente Ejecutivo Grupo Bancolombia
- ▶ Junta Directiva Macrofinanciera y IQ Outsourcing



**IVÁN TRUJILO PANTOJA**

- ▶ Abogado (Universidad Javeriana)
- ▶ Especialista en Gestión Pública
- ▶ Master in Global Strategic Communications (Georgetown University)
- ▶ Director de Asuntos Internacionales Grupo Argos

## AFILIACIONES E INICIATIVAS EXTERNAS

Contenidos GRI 102-12

Buscamos de forma continua aportar a la sostenibilidad y reputación del sector, relacionándonos con distintos actores y participando en distintas iniciativas que nos permitan compartir y conocer las mejores prácticas de operación y de sostenibilidad. En ese sentido, hacemos parte de las siguientes iniciativas externas:

- Estándar de Minería Sostenible (TSM), desde octubre de 2021, en alianza con la Asociación Colombiana de Minería (ACM).

- Acuerdo de voluntad “Cielos Azules Montañas Verdes” desde noviembre de 2021 – Corpoboyacá.
- Mecanismo de reducción de emisiones desde octubre de 2021 – Corpoboyacá.
- Iniciativa de carbono neutralidad desde julio de 2021 – Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.
- Pacto Global de las Naciones Unidas desde septiembre de 2021.

### AFILIACIÓN A ASOCIACIONES

Contenidos GRI 102-13



### RECONOCIMIENTOS 2021



El único estudio sindicado del sector minero en el país, que visibiliza percepciones, expectativas y preocupaciones de los grupos de interés en torno al sector minero.

- Ocupamos el 10 puesto en el ranking de reputación del sector Minero en Colombia.
- Ocupamos el quinto puesto en el ranking de mejores empresas mineras según los trabajadores.

## NUESTRA GESTIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD

### ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

El grupo Coquecol entiende la **sostenibilidad** como la generación de valor compartido en el marco de la contribución al progreso humano desde el origen del acero, el respeto de los Derechos Humanos y el medio ambiente, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la confianza de nuestros grupos de interés. Con este objetivo claro integramos a nuestra gestión la política de sostenibilidad, medio ambiente y derechos humanos.

En 2021 asumimos el reto de involucrar en la estrategia corporativa la sostenibilidad como un elemento clave para lograr el cumplimiento de nuestra propuesta de valor, tomando esto como el punto de partida para implementar un modelo de actuación que garantice la generación de valor a todos sus grupos de interés y la gestión oportuna y transparente de los asuntos económicos, sociales y ambientales identificados para una operación eficiente y competitiva en el sector minero del país.

## MODELO DE SOSTENIBILIDAD COQUECOL

Conscientes de la importancia del cumplimiento de nuestro compromiso con la sostenibilidad, impulsamos la gestión sostenible en nuestra organización desde la alta

dirección y nuestros colaboradores están comprometidos con el cumplimiento de los lineamientos asociados a la gestión para generar valor a nuestros grupos de interés.



## NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Contenidos GRI 102-40

Los grupos de interés son fundamentales para el crecimiento sostenible del Grupo Coquecol. Trabajamos constantemente por mantener relaciones de confianza y transparencia, generando espacios de comunicación

abiertos. Los criterios para definir o identificar a nuestros grupos de interés están basados en la definición del impacto de las organizaciones o entidades en el negocio y los procesos internos.



## CANALES DE COMUNICACIÓN

Contenidos GRI 102-43

Durante 2021 implementamos una estrategia de relacionamiento integral y reputación organizacional como parte de nuestro proceso de renovación de imagen corporativa. Para su ejecución nos apalancamos en diversas herramientas y canales de la siguiente forma:

### HERRAMIENTAS Y CANALES:

- Boletín Somos
- Material POP
- Carteleras informativas y wall papers
- Correo corporativo
- Sección noticias y artículos Universidad virtual Coquecol
- Grupos de whatsapp
- Material POP



Realizamos videos corporativos, eventos con aliados estratégicos (más de 150 asistentes) y relacionamiento con medios de comunicación para el posicionamiento de nuestra imagen. Sumado a esto, hemos buscado visibilizarnos a través de las redes sociales:

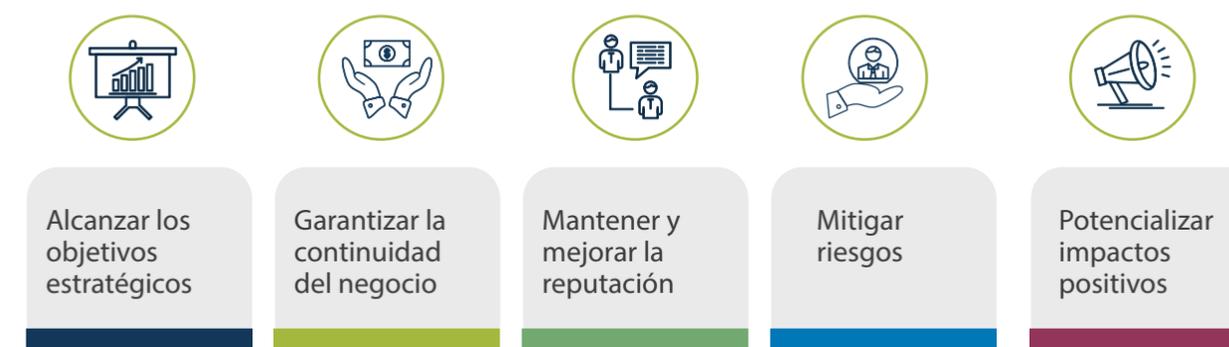
## ANÁLISIS DE MATERIALIDAD 2021

Contenidos GRI 102-46, 102-47

En el último trimestre del año 2021 realizamos una revisión y actualización de la materialidad del Grupo Coquecol, con el propósito de identificar aquellos temas de impacto para el sector en ámbitos sociales, ambientales y económicos y los aspectos

significativos para nuestros principales grupos de interés.

La importancia de este ejercicio reside en identificar y gestionar nuestros impactos e incluir las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés para:



Teniendo en cuenta lo anterior, desarrollamos un proceso de análisis de materialidad que contempló la revisión del contexto de sostenibilidad en tres momentos así:



La revisión y análisis de estos insumos nos llevó a definir el siguiente listado de temas materiales para el Grupo Coquecol:

| TEMA MATERIAL   | DESCRIPTORES  |
|---|---|
| <b>Gobierno Corporativo, ética y transparencia</b>                          | Código de ética y valores corporativos                                      |
|   | Programa de ética, integridad y transparencia empresarial                   |
|   | Prácticas de reporte y rendición de cuentas a grupos de interés             |
|   | Alianzas estratégicas (Fortaleza)   |
|   | Reputación del sector – empresa (Retos)                                     |
|   | Promoción de la formalidad en el sector                                     |
|   | Licencias sociales, ambientales y títulos mineros                           |
|   | Identificación y gestión de riesgos   |
|   | Auditorías internas y externas  |
|   | Prevención del soborno y la corrupción                                      |
|   | Prácticas y comunicación de procedimientos anticorrupción                   |
|   | Formación en temáticas anticorrupción                                       |
|   | Política para el manejo de regalos, atenciones y cortesías                  |
|   | Evaluación de riesgos de corrupción en operaciones                          |
| Valor económico generado y distribuido                                      |   |
| <b>Creación de valor y productividad (Desempeño económico y financiero)</b> | Pago de impuestos   |
|   | Impactos económicos indirectos  |
|   | EBITDA y utilidades de accionistas  |
|   | Soluciones rentables y competitivas con foco a los clientes                 |
|   | Gestión comercial   |
|   | S&OP y costos   |
| <b>Innovación y transformación digital</b>                                  | Proyectos piloto para reducción de emisiones (Mención GGII)                 |
|   | Enfoque: productividad, transformación, cultura de innovación y pragmatismo |
|   | Calidad de procesos y productos (Comentarios stakeholders)                  |
|   | Trazabilidad por parte de clientes  |
|   | Virtualización (procedimientos, formatos y/u operaciones)                   |
| Estudios, líneas base, analítica de datos                                   |   |

| TEMA MATERIAL  | DESCRIPTORES  |
|--|---|
| <b>Gestión estratégica de proveedores con criterios ASG</b>        | Definición de criterios ambientales y sociales  |
|  | Compras locales   |
|  | Criterios técnicos y de fortalecimiento empresarial   |
|  | Diagnóstico, cierre de brechas y desarrollo de proveedores  |
| <b>Protección de ecosistemas y biodiversidad</b>                   | Gestión y flujo de inventarios (materias primas)  |
|  | Inversión en protección ambiental   |
|  | Prácticas de reforestación  |
| <b>Uso eficiente de los recursos (Agua y energía)</b>              | Educación y sensibilización ambiental   |
|  | Política de gestión ambiental   |
|  | Gestión del agua (Aguas lluvias, uso eficiente, ARD y ARND)   |
|  | Vertimientos  |
|  | Eficiencia energética al interior de la Empresa   |
| <b>Reducción de emisiones / huella de carbono</b>                  | Mediciones de consumo   |
|  | Concientización y sensibilización para el uso adecuado de los recursos  |
|  | Medición de emisiones (Alcance 1, 2 y 3)  |
| <b>Manejo y gestión sostenible de residuos (Economía Circular)</b> | Estrategias de reducción  |
|  | Estrategias de compensación (Alineada al tema de protección de biodiversidad y ecosistemas)                       |
|  | Nuevas oportunidades para la gestión de estériles y otros residuos  |
|  | Separación de residuos al interior de las operaciones (peligrosos – no peligrosos) (Reciclables – no reciclables) |
| <b>Generación de empleo</b>  | Disposición final (Estéril)   |
|  | Control del ruido en actividades  |
|  | Calidad del aire en áreas de influencia   |
|  | Gestión humana  |
| <b>Salud y seguridad</b>   | Atracción de talento  |
|  | Personal contratado   |
|  | Inclusión, diversidad y equidad de género   |
| <b>Salud y seguridad</b>   | Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo   |
|  | Prevención de lesiones, enfermedades y accidentes laborales   |
|  | Gestión frente al COVID-19  |

| TEMA MATERIAL                               | DESCRIPTORES   |
|---|--|
| <b>Formación y enseñanza</b>                | Gestión del conocimiento y experiencia   |
|   | Planes de capacitación y formación   |
|   | Plataforma Univirtual coquecol   |
| <b>Bienestar y condiciones laborales</b>    | Retención del talento  |
|   | Plan de incentivos   |
|   | Beneficios a colaboradores   |
|   | Plan integral de bienestar   |
|   | Libertad de asociación   |
|   | Cultura organizacional   |
|   |  |
| <b>Inversión y desarrollo social y DDHH</b> | Mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades                                    |
|   | Infraestructura social (Vivienda, Salud, vial y/o educativo)                             |
|   | Programas de salud (Materialidad anterior) (Contexto COVID-19)                           |
|   | Promoción de la educación (Escuela de padres, kits escolares, becas y formación técnica) |
|   | Seguridad alimentaria (huertas familiares)   |
|   | Encadenamientos productivos  |
|   | Fortalecimiento institucional y alianzas   |
|   | Promoción de actividades culturales y deportivas   |
|   | Debida diligencia  |
|   | Identificación de riesgos en DDHH  |
|   | Prevención del trabajo infantil y forzoso en operaciones y en la cadena de valor         |
| Política de DDHH                            |  |

Los temas identificados y sus respectivos descriptores orientarán la gestión sostenible del Grupo Coquecol en el corto, mediano y largo plazo, para posicionarnos como líderes del sector minero y de Coque, generando beneficios a nuestros grupos de interés y el medio ambiente.

## NUESTROS APORTES A LA AGENDA 2030

| ODS   | META   | NUESTRO APORTE   |
|---|--|--|
| <p><b>ODS 4. Educación de calidad</b></p>  | <p><b>4.1</b> Velar porque todas las niñas y niños terminen los ciclos de enseñanza primaria y secundaria. Esta debe ser gratuita, equitativa y de calidad.</p> <p><b>4.4</b> Aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias para acceder a empleo, trabajo decente y emprendimiento</p>   | <p><b>Meta 4.1:</b> Nuestra Fundación con su eje de educación aporta herramientas y apoyos educativos que permitan recibir a los niños y niñas educación de calidad en las Instituciones Educativas.</p> <p><b>Meta 4.4:</b> Brindamos formación y capacitación continua a nuestros colaboradores en el desarrollo de habilidades y actitudes que promueven el crecimiento personal y profesional, asimismo brindamos cursos abiertos a las comunidades para el desarrollo de competencias que faciliten su empleabilidad.</p>   |
| <p><b>ODS 5. Equidad de género</b></p>   | <p><b>5.5</b> Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.</p> <p><b>5.b</b> Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.</p> | <p><b>Meta 5.5:</b> La estrategia de la fundación cuenta con el eje de familia donde se implementa un programa de empoderamiento de la mujer, con el fin de desarrollar y potencializar sus habilidades que les permitan emprender, liderar y mitigar riesgos asociados a la violencia de género.</p> <p><b>Meta 5.b:</b> En 2021 hicimos estudios para involucrar a las mujeres en actividades operativas del Grupo, además, nuestro componente de innovación y transformación busca incorporar nueva tecnología que permita el mayor involucramiento de mujeres en nuestras actividades.</p> |

| ODS  | META   | NUESTRO APORTE   |
|--|--|--|
| <p><b>ODS 8.</b><br/>Trabajo decente y crecimiento económico</p>    | <p><b>8.5</b> Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.</p> <p><b>8.8</b> Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios</p> | <p><b>Meta 8.5:</b> Uno de nuestros hitos de 2021 fue la generación de empleo cumpliendo con todos los requerimientos de ley, así como su capacitación y formación enfocado a la productividad y bienestar sin distinción de género, raza, opinión; principalmente en las áreas de influencia aportando al crecimiento económico de las regiones.</p> <p><b>Meta 8.8:</b> Velamos por brindar las mejores condiciones de seguridad y trabajo a nuestros colaboradores, promoviendo la legalidad y las mejores prácticas, posicionándonos como marca empleadora en la medición de Brújula Minera.</p> |
| <p><b>ODS 9.</b><br/>Industria, innovación e infraestructura</p>  | <p><b>9.3</b> Aumentar el acceso de las pequeñas industrias y otras empresas, particularmente en los países en desarrollo, a los servicios financieros, incluidos créditos asequibles, y su integración en las cadenas de valor y los mercados.</p>  | <p><b>Meta 9.3:</b> Involucramos en nuestros procesos logísticos y productivos de nuestra cadena de valor a pequeñas, medianas y grandes empresas del orden nacional y a partir de 2022 iniciaremos un proceso de diagnóstico y fortalecimiento empresarial de proveedores que les permitan crecer y acceder a mercados y financiación.</p>  |
| <p><b>ODS 13.</b><br/>Acción por el clima</p>                     | <p><b>13.3</b> Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana</p>   | <p><b>Meta13.3:</b> Participamos en iniciativas que propenden por la mitigación del cambio climático, nos mantenemos al tanto de las mejores prácticas y tecnologías amigables con el medio ambiente y sensibilizamos a nuestros grupos de interés en la adquisición de hábitos sostenibles que aporten a la lucha contra el cambio climático.</p>   |

| ODS   | META  | NUESTRO APORTE  |
|---|---|---|
| <p><b>ODS 16.</b><br/>Paz, justicia e instituciones sólidas</p>  | <p><b>16.5</b> Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas</p>   | <p>Implementamos las mejores prácticas de gobierno corporativo con el fin de prevenir la corrupción en nuestras operaciones, adicionalmente, capacitamos y comunicamos de forma continua las prácticas que ayudan a prevenir este tipo de situaciones.</p>  |
| <p><b>ODS 17.</b><br/>Alianzas para lograr los objetivos</p>    | <p><b>17.17</b> Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas</p> | <p>Somos conscientes de la importancia del buen relacionamiento con los distintos actores de la sociedad, tanto públicos como privados, por ello, para la realización de nuestros programas de impacto promovemos y participamos en alianzas e iniciativas que potencien los impactos positivos de nuestras acciones.</p> |



## EXCELENCIA INTEGRAL GOBERNANZA

Tema material: Gobierno Corporativo,  
Ética y transparencia

### GOBIERNO CORPORATIVO

Contenido GRI 102-18, 102-24

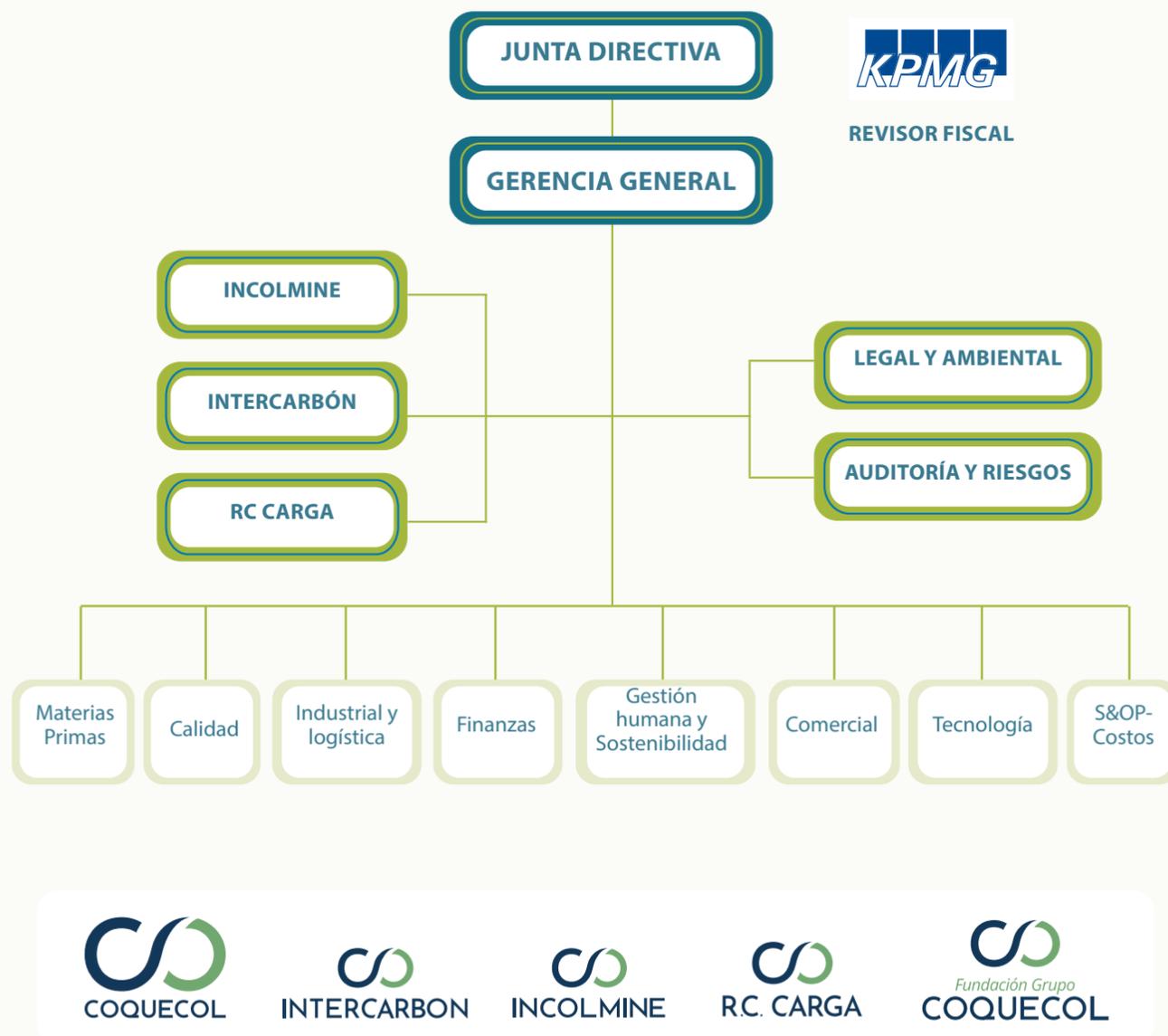
Contamos con un modelo de Gobierno Corporativo formal y estructurado, con una Junta Directiva conformada por miembros externos de primer nivel y con una firma internacional de Revisoría Fiscal.



## ESTRUCTURA DE GOBIERNO

Nuestra organización cuenta con una estructura de gobierno establecida y aprobada por la Junta Directiva. El Gerente General se reúne con el equipo directivo de manera periódica para orientar la gestión hacia el cumplimiento de los objetivos corporativos.

Las mencionadas gerencias y jefaturas se mantienen activas mediante comités de seguimiento tales como: Comité de estrategia corporativa, áreas operacionales, gestión humana, márgenes, Comercial, Supply Chain, tecnología, innovación y transformación digital y auditoría y riesgos.



### Debida diligencia: identificación y gestión de impactos

Contenido GRI 102-29

La debida diligencia se realiza por medio de un sistema de control interno donde se establece un conjunto de acciones, planes, políticas, registros, procedimientos y métodos con el objetivo de prevenir posibles riesgos que puedan afectar a la Organización. Para realizar este tipo de evaluaciones se cuenta con:

- Mecanismos de ambiente de control por medio de la implementación de políticas y procedimientos.
- Evaluación de riesgos a través de un comité de riesgos y de Auditoría, donde se revisan los tipos de riesgos, fuentes y se establecen medidas de control.

- En lo comités indicados anteriormente se efectúa labores de evaluación, control y supervisión por medio de los resultados presentados por el Auditor Interno, el Revisor Fiscal, oficial de cumplimiento y Jefatura de Riesgos.

### Nominación y selección del máximo órgano de gobierno

En Reunión Ordinaria de Asamblea General de Accionistas, el presidente de la Asamblea pone a consideración su propuesta para los miembros de Junta Directiva, la cual es objeto de aprobación por la Asamblea. El perfil profesional de los miembros se enfoca en personas con visiones, experiencia y disciplinas diversas, tanto jurídicas como económicas, ambientales y sociales.

## DELEGACIÓN DE AUTORIDAD

Contenido GRI 102-19

La Junta Directiva aprueba la delegación en el Representante Legal de las funciones que estime convenientes. Así mismo, aprueba el plan estratégico de la Sociedad y presupuesto anual. Adicionalmente, entrega los lineamientos que considera convenientes en temas de índole económico, ambiental y social; apoyados en las recomendaciones y análisis del comité de sostenibilidad.

## COMITÉS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL

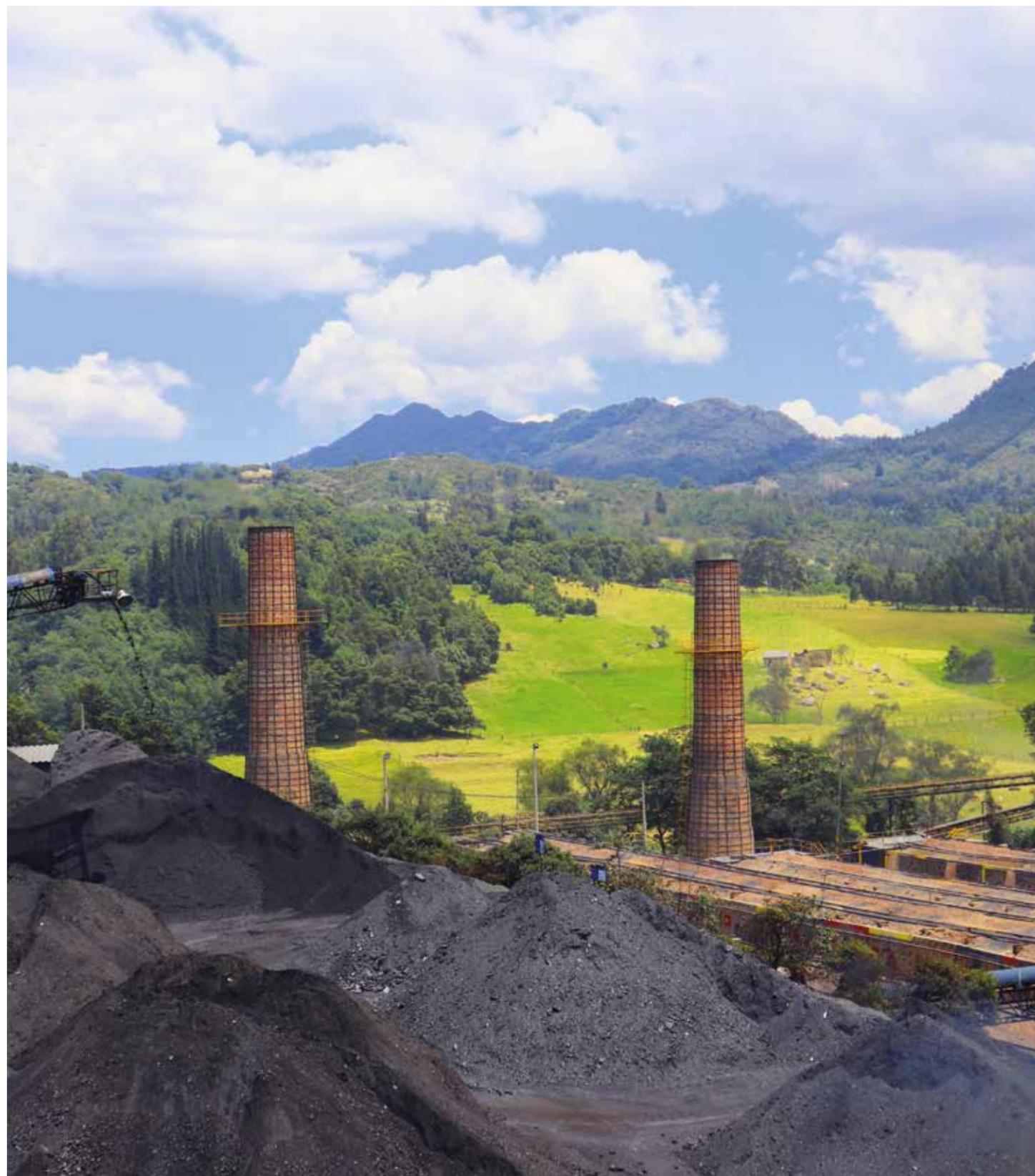
Contenido GRI 102-20, 102-33

Para asegurar la responsabilidad del nivel ejecutivo en temas económicos, sociales y ambientales, dimos continuidad al Comité de Sostenibilidad, el cual se encuentra conformado por la presidencia de la Junta Directiva, la Gerencia General, Gerencia Financiera y Gerencia Comercial.

Este Comité se creó para atender todos los temas relevantes y asociados a la continuidad del negocio, las operaciones, manejo de pandemia, gestión de la liquidez, temas ambientales y sociales que se deban llevar a la Junta Directiva para su respectivo análisis mensualmente.

A lo largo del año, se transmitieron algunos temas críticos al órgano superior de gobierno, entre los que se destacan:

- Temas contractuales
- Desafíos del mercado



- Cambios en la representación legal e imagen corporativa
- Presupuesto, plan estratégico y evolución de estrategias corporativas
- Política y manual SAGRILAF y modificación de Honorarios legales
- Desarrollo del plan estratégico de gestión social y su impacto en las comunidades de influencia.

## POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN

Contenido GRI 102-35, 102-37

La remuneración de los miembros de la alta gerencia es fijada por la Junta Directiva, siguiendo las recomendaciones del Comité de Nombramientos y Retribuciones. Para esos efectos, se tienen en cuenta el nivel de responsabilidad de sus funciones y, que la remuneración sea competitiva, frente a funciones equivalentes de empresas pares existentes en el mercado local.

De otra parte, contamos con un Comité de remuneración y salarios, en el que participa la Junta Directiva y la alta dirección para la definición de escalas y políticas salarial, incrementos generales anuales, nivelaciones y ajustes en la estructura organizacional.

**EL PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS Y EL PRESIDENTE DE JUNTA DIRECTIVA NO OCUPAN PUESTO EJECUTIVOS EN LA ORGANIZACIÓN.**

## CUMPLIMIENTO NORMATIVO Y ANTICORRUPCIÓN

Contenido GRI 103-1, 103-2, 103-3, 205-1



“SOMOS UNA EMPRESA QUE PROMUEVE Y SE ENMARCA EN LA LEGALIDAD”.

El cumplimiento normativo nos permite desarrollar unos controles internos para generar una cultura en todas aquellas personas que actúan en nombre del Grupo y contar con su apoyo para el mejoramiento continuo de los procesos. La alta dirección imparte a la organización lineamientos de actuación ética que se ven reflejados en el Código de Ética, apalancándose en políticas, procedimientos y auditorías que fortalezcan la reputación y el adecuado relacionamiento con los grupos de interés.

Para una óptima gestión realizamos un análisis de riesgos con quienes tenemos algún vínculo comercial, de acuerdo con el tipo de producto y servicio, los montos, anticipos y/o si son personas públicamente expuestas. Adicionalmente, contamos con políticas para el manejo de regalos, atenciones y cortesías, las cuales establecen los lineamientos de actuación de colaboradores y garantizan la transparencia de las contrataciones.

### Sistemas y programas SARLAFT, ética empresarial y ciberseguridad

El Grupo Coquecol es una organización del sector real vigilado por la Superintendencia de Sociedades a la que normativamente le aplica un marco que le ordena desarrollar un sistema de prevención de lavado de activos, financiación al terrorismo y de proliferación de armas de destrucción masiva. Asimismo, desarrollamos un programa de ética y transparencia empresarial en protección de datos personales de habeas data e información y ciberseguridad.

## OPERACIONES EVALUADAS EN RIESGOS DE CORRUPCIÓN

Contenido GRI 205-1

Las operaciones evaluadas frente a los riesgos de corrupción se presentan a continuación.

### Riesgos significativos relacionados con la corrupción, identificados a través de la evaluación.

| OPERACIÓN EVALUADA   | DESCRIPCIÓN DEL RIESGO IDENTIFICADO   |
|--|---|
| <b>Riesgo de LA/FT/PADM y Corrupción</b>   | Establecer y/o mantener vínculos con Personas Naturales o Jurídicas que se encuentren relacionados con actividades de LA/FT, corrupción en listas restrictivas o vinculantes para Colombia. |
|  | Deficiencias en los procedimientos de control y monitoreo de las operaciones realizadas por los PEP's.  |
|  | Omisión en la identificación y/o reporte de operaciones Inusuales o Sospechosas   |
|  | Deficiencias en la detección de nuevas Tipologías o modalidades utilizadas para Lavar Activos, Financiar al Terrorismos o Sobornar  |
|  | Omisión de las actividades de prevención y control frente al LA/FT y corrupción   |
|  | Deficiencias u omisiones de los procesos de capacitación o retroalimentación a colaboradores y/o terceros relacionados con la Compañía  |
|  | Deficiencia en la debida diligencia   |
|  | Aplicación inadecuada de los criterios de valoración de una señal de alerta   |
|  | Incumplimiento de la normatividad por su inadecuada ejecución de las metodologías para la gestión de LA/FT y corrupción   |
|  | Compañías fachada o de Papel y uso de documentación Falsa   |
|  | Realizar operaciones con empresas que no estén legalmente constituidas o donde no se cuente con los permisos requeridos para realizar su actividad.   |
|  | Efectuar pagos de facturas, caja menor, legalización, donaciones, nomina etc. a stakeholders, donde no quede el soporte correspondiente a la transacción.                                   |
|  | Realizar operaciones con países no cooperantes, reportados por la GAFI  |
|  | Stakeholder que maneje altas operaciones en efectivo.   |
| Stakeholder que ofrezcan productos y servicios por fuera de las condiciones del mercado. |   |

A LO LARGO DEL AÑO 2021 INICIAMOS A GENERAR UN PLAN DE ACCIÓN PARA CREAR UN COMITÉ ÉTICO EL CUAL BUSCA DARLE TRATAMIENTO A LAS COMUNICACIONES RECIBIDAS POR LOS CANALES ÉTICOS DE LA ORGANIZACIÓN. ESTE COMITÉ SERÁ PRESENTADO A JUNTA DIRECTIVA PARA SU APROBACIÓN EN 2022.

## FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN DE PRÁCTICAS **ANTICORRUPCIÓN**

Contenidos GRI 205-2, 205-3

Cabe resaltar que desde los procesos de inducción comunicamos nuestras políticas y prácticas para prevenir la corrupción en nuestras actividades al 100% de colaboradores. En la Universidad Virtual disponemos de un programa de formación donde se comuni-

can nuestras políticas en esta materia. Frente a nuestros proveedores, desde el momento de su vinculación son comunicadas las políticas anticorrupción y en la ficha de registro se dispone de un espacio donde ellos aseguran haberlas leído y aceptado.

## ÉTICA E **INTEGRIDAD**

### **Mecanismos de comunicación de preocupaciones éticas**

Establecimos como organización diferentes mecanismos éticos, totalmente confidenciales, donde los grupos de interés pueden reportar cualquier comportamiento contrario a los valores corporativos y los lineamientos del Código de ética.



**Correo electrónico:**  
lineaetica@coquecol.com



**Página web:**  
<https://grupocoquecol.com/>  
<https://www.coquecol.com>



**Teléfono:**  
(57)(1) 530 1053

**DURANTE 2021 NO SE PRESENTÓ NINGÚN CASO DE CORRUPCIÓN.**



## RENTABILIDAD VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO

Tema material: Creación de valor y productividad  
Contenidos GRI 103-1, 103-2, 103-3

|                       | Toneladas      | Ingresos (USD)        | Variación % toneladas | Variación % ingresos |
|-----------------------|----------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|
| Carbón                | 111.031        | \$ 18.669.185         | -314%                 | -179%                |
| Coque                 | 360.368        | \$ 138.756.742        | 41%                   | 67%                  |
| Subproductos          | 98.406         | \$ 19.092.468         | 52%                   | 68%                  |
| <b>Ventas totales</b> | <b>609.341</b> | <b>\$ 180.123.522</b> | <b>-22%</b>           | <b>41%</b>           |

## APORTES NO OBLIGATORIOS 2021



“NUESTROS PROCESOS MINEROS NOS PERMITEN MITIGAR RIESGOS EN TIEMPOS DE CRISIS Y SEGUIR SIENDO COMPETITIVOS EN EL MERCADO”.

**\$ 300**  
Millones

Compra de 1.175 dosis de Vacunas para colaboradores de Coquecol.

**\$10**  
millones

Para el municipio de Socha, en iniciativas de reactivación económica.

**\$ 5**  
Millones

A la elaboración de la Cartillas Orquídeas de Boyacá - Corpoboyacá

## CREACIÓN DE VALOR Y PRODUCTIVIDAD

### Procesos mineros

Las Compañías del grupo encargadas de esta fase son Intercarbon e Incolmine, las cuales se gestionan las operaciones mineras de extracción de carbón. Este proceso productivo es fundamental para asegurar costos de operación competitivos y nos permiten brindar un producto de calidad en el mercado internacional y satisfacer las expectativas de nuestros clientes.

En la adquisición del recurso, el Grupo compra alrededor de 65 mil toneladas de carbón, nuestras minas entregan alrededor de 9 mil toneladas desde Intercarbon y 3 mil toneladas desde Incolmine, representando aproximadamente un 18% de la compra de carbón a precios competitivos de mercado.

“NUESTRO PROPÓSITO ES ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD LEGAL MINERA, AMBIENTAL Y DE CRECIMIENTO PARA LOGRAR MAYOR COMPETITIVIDAD Y POSICIONARNOS COMO UN AGENTE DIFERENCIADOR EN EL SECTOR MINERO”.



## PROCESOS INDUSTRIALES Y LOGÍSTICOS

### Industrial y logística

La compañía del grupo encargada del desarrollo de procesos industriales y logísticos es Coquecol, ésta gestiona la transformación del carbón extraído de las minas y adquirido con terceros a coque. Una vez listo el producto final es transportado desde nuestras unidades operativas hasta el cliente final con las características y requerimientos solicitados.

Nuestro compromiso es hacer unas entregas de los productos dentro de los tiempos establecidos con la calidad acordada, cuidando el medio ambiente y las personas, generando confianza y fidelización de nuestros clientes.

Para la gestión de estos procesos contamos con las áreas industrial y logística que contemplan:

Estos procesos son relevantes para el Grupo debido a que son los que materializan y conectan nuestros productos y la oferta de valor a nuestros clientes. Coordinamos las áreas de operaciones y el equipo de logística para ejecutar la entrega, iniciando así la producción de coque en nuestras unidades operativas y disponiendo de los vehículos que se encargan de transportar esa producción.



Las plantas de producción y el proceso de lavado



Operación de los patios de coque (propios y de terceros)



Transporte a puerto



Operaciones portuarias



Facturación y entrega final a clientes

### Preparación de coque



“ACTUALMENTE CONTAMOS CON 558 PROVEEDORES ACTIVOS Y RECURRENTE PARA LAS TRES COMPAÑÍAS (COQUECOL - INCOLMINE - INTERCARBON) DE LOS CUALES, DE ACUERDO AL VALOR DE LAS COMPRAS, EL 46,1% ES LOCAL O DE LA ZONA DE INFLUENCIA”.



“EN TODAS LAS FASES DE NUESTROS PROCESOS INDUSTRIALES Y DE LOGÍSTICA IMPLEMENTAMOS PRÁCTICAS DE REVISIÓN DE CALIDAD BASADOS EN LOS MÁS ALTOS ESTÁNDARES DEL SECTOR”.

## PROCESOS LOGÍSTICOS

### Logística y transporte a cliente final

Al tener listos los productos en las Unidades Operativas, se programan los vehículos con el equipo de logística, los cuales son cargados con el material, se precintan y salen hacia puerto. Al llegar los vehículos a los puertos de descarga, donde ya está prevista su llegada, se descargan en los patios del puerto, se conforman las filas y se arman los embarques con cargas de entre 30.000 y 33.000 toneladas de coque.

Hacemos todo el acompañamiento de los buques hasta que se realiza la entrega del último material con sus respectivas certificaciones de peso y realizando la debida facturación al cliente de las entregas.

### R.C Carga

R.C Carga es la compañía del Grupo encargada de un porcentaje importante de las operaciones de transporte de carbón y coque, habilitada por el Ministerio de Transporte. Su gestión aporta significativamente a mantener los costos adecuados de los fletes y tarifas de transporte debido al valor del margen de intermediación y su gestión estratégica de fidelización de conductores y vehículos terceros con quienes se presta el servicio.

Las principales actividades de R.C Carga están asociadas al transporte interno de las Unidades Operativas, el 100% de los transportes de las materias primas para operación y la movilización de los productos a los puertos para su llegada al cliente final.

## CADENA DE ABASTECIMIENTO RESPONSABLE

Las políticas que brindan los lineamientos de gestión en cada una de las fases que contempla el proceso de abastecimiento son:



### Proveedores de carbón

El equipo de materias primas evalúa la viabilidad de los posibles proveedores para conocer las condiciones de legalidad del carbón, características y volúmenes a través de visitas de verificación. Una vez validado por las áreas correspondientes, se realiza un análisis de riesgo del proveedor que incluye consulta en centrales de riesgo y SAGRILAFI.

### Suministros y almacenes

Esta área es responsable de la adquisición de bienes y servicios enfocada en la optimización de los recursos y control del gasto. Sus objetivos están encaminados a garantizar la eficiencia y control en el proceso de compras y suministros del negocio; así como establecer las actividades necesarias para la gestión de los materiales ubicados en los almacenes, garantizando niveles de inventario.

### Gestión de conductores y vehículos

Los gestores de vehículos cuentan con una base de datos de

1.200  
Vehículos

Actualmente

450  
Vehículos

prestan servicios de forma constante



### Valor en órdenes de compra puestas:

\$109.466'098.383 COP

### Tiempo promedio de pago:

30  
días

### Porcentaje de compras locales:

46,1%

## INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Tema material: Innovación y transformación digital  
Contenidos GRI 103-1, 103-2, 103-3

La innovación y transformación digital es importante debido a que aporta a la mejora continua de procesos, la eficiencia y optimización operacional; aspectos que son claves para la continuidad del negocio, la toma de decisiones y el posicionamiento en el mercado.

Por ello, trabajamos para mejorar la captura y centralización de la información disponible a través de la transformación digital, logrando la homogeneización de los datos para facilitar la toma de decisiones y mejorar la gestión del

conocimiento al interior del Grupo, estos procesos están a cargo del líder de innovación y transformación digital.

Para lograrlo, se creó un **Banco de Ideas** un portal donde se sistematizan, califican, priorizan y notifican los proyectos potenciales a implementar. Los colaboradores identifican y sistematizan iniciativas para mejorar y hacer más eficiente los procesos y a la vez facilitar el levantamiento de información estratégica. En el 2021 obtuvimos:



Las ideas recibidas, son estudiadas por el comité de proyectos, quienes analizan la factibilidad, viabilidad e impactos (económicos, sociales y ambientales), además, el Comité se encarga también de hacer seguimiento y control a la implementación de las iniciativas aprobadas. Finalmente, para la priorización de las iniciativas se tienen en cuenta los pilares y lineamientos estratégicos del Grupo.

En 2021, se avanzó en la implementación de 12 iniciativas, las cuales se componen de varios proyectos en su interior, a su vez, para cada iniciativa conformamos "Células", que se componen de un líder encargado y del personal idóneo para la implementación y ejecución de cada una de estas. A continuación, describimos las iniciativas priorizadas, su objetivo y el porcentaje de avance frente a la implementación de las mismas en 2021:

### Proyectos estratégicos

Implementación de las iniciativas definidas en la agenda de innovación y transformación digital:



Cabe resaltar que las iniciativas implementadas son robustas y complejas que requieren de unos tiempos de ejecución en el corto, mediano y largo plazo, asimismo, cuentan con

métricas internas y los respectivos porcentajes de avance que permiten el monitoreo y seguimiento, así como la toma de decisiones que permitan el cumplimiento de los objetivos.

“CREEMOS QUE CON NUESTRA GENTE ES QUE MARCAMOS LA DIFERENCIA Y NOS PERMITE SER LÍDERES EN EL SECTOR”.

## NUESTRA GENTE

### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COQUECOL

Tema material: Generación de empleo  
Contenidos GRI 103-1, 103-2, 103-3

Creemos en el valor de nuestra gente, en la importancia de tener un equipo motivado y enfocado en el cumplimiento del propósito empresarial. Reconocemos el talento que existe en nuestros colaboradores, sus conocimientos y experiencia la cual hemos construido juntos a lo largo de los años. A partir de estas premisas, hemos construido cuatro pilares clave para la gestión del talento humano:

Desarrollo y formación

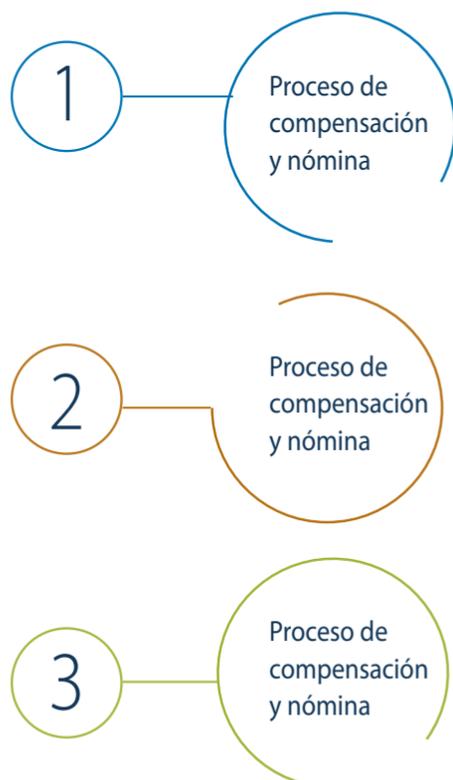
Identidad y cultura organizacional

Cumplimiento de la normatividad laboral

Bienestar y calidad de vida

Buscamos continuamente que todos nuestros colaboradores se sientan identificados y representen dichos pilares, por esto, hemos desarrollado un modelo de liderazgo que nos permite consolidar un ADN claro, fundamentado en la comunicación, relacionamiento apropiado y gestión óptima de conocimientos. Lo anterior, nos ha permitido brindarles espacios en los que los equipos de trabajo proponen, se expresan libremente, enfrentan situaciones de reto y generen nuevas ideas para el cambio. Como Grupo empresarial queremos ir más allá de lo definido en la legislación, debido a que nuestro enfoque es crear un valor diferenciador, que consolide vínculos de largo plazo con los colaboradores.

En gestión humana encontramos tres procesos clave, los cuales definen los lineamientos y la gestión de cada una de las unidades de operación:



Para materializar nuestros compromisos y adelantar una gestión de alto impacto, disponemos de las siguientes políticas corporativas que orientan nuestro actuar frente a los colaboradores:

- Política de bienestar (enfoque y plan de bienestar)
- Política de formación y desarrollo
- Política salarial

Somos conscientes de la importancia de la retroalimentación y la mejora continua que debemos implementar para seguir posicionándonos como una empresa responsable con los colaboradores. Por ello, disponemos de mecanismos para conocer sus necesidades y expectativas, como lo son la línea ética, PQR's y el Comité de Convivencia.

De igual forma, para el monitoreo y seguimiento de la gestión realizada contamos con el Área de Auditoría Interna y, en 2021 tuvimos una auditoría en seguridad industrial; de igual forma, contamos con asesoría laboral para mantenernos en cumplimiento a la normatividad e informados sobre las mejores prácticas de empleo en el sector.



## NUESTRO EQUIPO DE TRABAJO COQUECOL

Tema material: Generación de empleo  
Contenidos GRI 401-1, 405-1, 405-2

En 2021 nuestro equipo de trabajo estuvo compuesto por 1.193 colaboradores, de los cuales el 87,4% son hombres y el 12,5% mujeres.



| Tipo de empleo               | Trabajadores directos |            |              |
|------------------------------|-----------------------|------------|--------------|
|                              | Hombres               | Mujeres    | Total        |
| Indefinido <b>Completo</b>   | 1.032                 | 125        | <b>1.157</b> |
| Término fijo <b>Completo</b> | 11                    | 25         | <b>36</b>    |
| <b>Total</b>                 | <b>1.043</b>          | <b>150</b> | <b>1.193</b> |

Nuestro equipo de trabajo se encuentra concentrado en los departamentos de Boyacá, Cundinamarca, Atlántico y Norte de Santander.

Alineados a nuestro compromiso de impactar a las comunidades locales de nuestras áreas de influencia, contratamos el 60% de personas provenientes de estas comunidades, brindando oportunidades de desarrollo personal y profesional y mejorando los niveles de ingresos en los lugares donde tenemos presencia.

La mayoría de mujeres de la organización se encuentra entre 31 y 50 años en el área administrativa, mientras la mayor cantidad de hombres de este mismo rango de edad se encuentran en la operación.

| Región             | Trabajadores directos |           |
|--------------------|-----------------------|-----------|
|                    | Indefinido            | Fijo      |
| Cundinamarca       | 486                   | 8         |
| Bogotá             | 70                    | 3         |
| Norte de Santander | 288                   | 8         |
| Boyacá             | 375                   | 12        |
| Atlántico          | 375                   | 0         |
| Valle del Cauca    | 1                     | 0         |
| <b>Total</b>       | <b>1.085</b>          | <b>31</b> |

|                  | Grupo de Edad | Entre 18 y 30 años |       | Entre 30 y 50 años |       | Mayores de 50 años |      |
|------------------|---------------|--------------------|-------|--------------------|-------|--------------------|------|
|                  |               | Género             | #     | %                  | #     | %                  | #    |
| Altos Directivos | Hombres       | 0                  | 0%    | 5                  | 0.4%  | 1                  | 0.1% |
|                  | Mujeres       | 0                  | 0%    | 3                  | 0.2%  | 0                  | 0%   |
|                  | <b>Total</b>  | 0                  | 0%    | 8                  | 0.7%  | 0                  | 0%   |
| Nivel Directivo  | Hombres       | 0                  | 0%    | 16                 | 1.3%  | 1                  | 0.1% |
|                  | Mujeres       | 0                  | 0%    | 5                  | 0.4%  | 0                  | 0%   |
|                  | <b>Total</b>  | 0                  | 0%    | 21                 | 1.7%  | 1                  | 0.1% |
| Coordinadores    | Hombres       | 6                  | 0.5%  | 26                 | 2.2%  | 2                  | 0.2% |
|                  | Mujeres       | 1                  | 0.1%  | 9                  | 0.7%  | 4                  | 0.3% |
|                  | <b>Total</b>  | 7                  | 0.6%  | 35                 | 2.9%  | 6                  | 0.5% |
| Técnico          | Hombres       | 21                 | 1.7%  | 31                 | 2.6%  | 0                  | 0%   |
|                  | Mujeres       | 2                  | 0.2%  | 0                  | 0%    | 0                  | 0%   |
|                  | <b>Total</b>  | 23                 | 1.9%  | 31                 | 2.6%  | 0                  | 0%   |
| Administrativos  | Hombres       | 23                 | 1.9%  | 20                 | 1.7%  | 2                  | 0.2% |
|                  | Mujeres       | 24                 | 2.0%  | 24                 | 2.0%  | 1                  | 0.1% |
|                  | <b>Total</b>  | 47                 | 3.9%  | 44                 | 3.7%  | 3                  | 0.2% |
| Producción       | Hombres       | 407                | 34.1% | 455                | 37.9% | 29                 | 2.4% |
|                  | Mujeres       | 47                 | 3.9%  | 28                 | 2.3%  | 1                  | 0.1% |
|                  | <b>Total</b>  | 454                | 38.5% | 483                | 40.2% | 30                 | 2.5% |
| <b>Total</b>     |               | 531                | 44.9% | 622                | 51.8% | 40                 | 3.3% |

## Nuevas contrataciones

| Regiones           | Entre 18-30 años |            | Entre 30-50 años |            | Mayores de 50 años |          | Total      |
|--------------------|------------------|------------|------------------|------------|--------------------|----------|------------|
|                    | Mujeres          | Hombres    | Mujeres          | Hombres    | Mujeres            | Hombres  |            |
| Cundinamarca       | 30               | 165        | 9                | 87         | 1                  | 2        | 294        |
| Norte de Santander | 12               | 169        | 2                | 108        | 1                  | 2        | 294        |
| Boyacá             | 35               | 193        | 5                | 124        | 0                  | 1        | 358        |
| Atlántico          | 0                | 1          | 1                | 0          | 0                  | 0        | 2          |
| <b>Total</b>       | <b>77</b>        | <b>528</b> | <b>17</b>        | <b>319</b> | <b>2</b>           | <b>5</b> | <b>948</b> |

La mayoría de contrataciones realizadas en 2021 fue de personas con edades que oscilaban entre los 18-30 años, principalmente en cargos operativos donde tenemos mayor rotación.

## Retiros

| Regiones           | Entre 18-30 años |            | Entre 30-50 años |            | Mayores de 50 años |          | Total      |
|--------------------|------------------|------------|------------------|------------|--------------------|----------|------------|
|                    | Mujeres          | Hombres    | Mujeres          | Hombres    | Mujeres            | Hombres  |            |
| Cundinamarca       | 11               | 115        | 0                | 51         | 0                  | 2        | 179        |
| Norte de Santander | 9                | 99         | 3                | 93         | 0                  | 3        | 207        |
| Boyacá             | 20               | 122        | 6                | 104        | 1                  | 2        | 255        |
| Atlántico          | 0                | 0          | 0                | 0          | 0                  | 0        | 0          |
| <b>Total</b>       | <b>40</b>        | <b>336</b> | <b>9</b>         | <b>248</b> | <b>1</b>           | <b>7</b> | <b>641</b> |

La mayor parte de la rotación se encuentra en personal operativo el cual está localizado en las zonas de Boyacá y Cundinamarca, donde en su gran mayoría son hombres en edades comprendidas entre 18 y 30 años.

## IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE EQUIDAD DE GÉNERO

Entendiendo las brechas existentes en el sector ante la equidad de género, hemos desarrollado una serie de acciones que buscan involucrar y potenciar a mujeres dentro de nuestras actividades.

Por esta razón, en 2021 identificamos aquellos cargos operativos en los cuales haya oportunidades de mayor participación por parte de mujeres, así como procesos de sensibilización a líderes que nos permitan trabajar en cambios culturales internos que predispongan a la contratación de mujeres en cargos operativos.

Adicionalmente, desarrollamos espacios de formación para romper paradigmas en los procesos de selección de personal y aprovechamos la rotación de personal en los cargos que puedan ser ocupados por mujeres, esto nos permite ir logrando la equidad de género que hemos establecido.

Buscamos continuamente implementar una mayor mecanización en nuestros procesos productivos que nos permita contar con mayor mano de obra femenina en un mayor número de cargos operativos, donde tenemos nuestro mayor número de colaboradores.



## BIENESTAR DEL TALENTO

Tema material: Bienestar y condiciones laborales  
Contenidos GRI 401-2, 406-1, 407-1

Entendemos la importancia de brindar espacios y condiciones que garanticen el bienestar laboral y que permitan a nuestra gente construir un proyecto de vida dentro del Grupo.

Por esta razón, cumplimos y monitoreamos la normatividad laboral periódicamente, ofrecemos salarios dignos, contamos con procesos de formación y desarrollo óptimos y buscamos el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de los colaboradores.

En ese sentido, involucramos a las familias de nuestros colaboradores, en especial las mujeres, proporcionando oportunidades de crecimiento y desarrollo, lo cual nos permite construir día a día un tejido social y familiar alrededor de las organizaciones del Grupo.

Para lograr un apoyo integral, humano y de impacto ante nuestros colaboradores, definimos nuestra estrategia de bienestar a partir de la caracterización e identificación de necesidades particulares por cada uno de nuestros segmentos de colaboradores.

A continuación, los beneficios ofrecidos a nuestros colaboradores a lo largo del 2021:

| Beneficio                            | Descripción   | Número de empleados beneficiados |
|--------------------------------------|---|----------------------------------|
| Seguro de vida                       | El Grupo Coquecol asume el 100% del valor del seguro de vida de los trabajadores directos   | 1.193                            |
| Seguro médico                        | Todos los colaboradores tienen derecho a medicina prepagada, en los niveles gerenciales la Organización asume el 100% del valor del seguro, y para el resto de colaboradores la organización asume el 50% del valor | 16                               |
| Fondo de pensiones                   | Se brinda tanto a empleados directos como indirectos  | 1.193                            |
| Descanso de medio día por cumpleaños | El día de cumpleaños el colaborador tiene derecho a disfrutar de medio día de descanso  | 1.193                            |
| Seguro de exequias                   | La compañía asume el 100% del valor del seguro de exequias de los trabajadores directos   | 1.193                            |
| Momentum                             | Acompañamiento Psicológico, sesiones de coaching, manejo de finanzas a los cargos de nivel jerárquico táctico - estratégico   | 246                              |
| Advance                              | Es una plataforma que nos permite hacer adelantos de nómina a los colaboradores que lo requieran ante situaciones que puedan presentarse.   | 1.193                            |
| Día de la familia                    | El colaborador tiene derecho a disfrutar de un día por semestre de descanso remunerado  | 1.193                            |
| Bono Anual                           | Se entrega a los colaboradores una bonificación anual.  | 1.193                            |
| Regalo de navidad                    | Se entrega a los colaboradores y sus hijos menores de 10 años un regalo de navidad  | 1.193                            |

### Licencias de maternidad y paternidad

Contenidos GRI 401-3

42 colaboradores tuvieron derecho a licencias de maternidad y paternidad, de los cuales 40 fueron hombres y 2 fueron mujeres, la totalidad de ellos ejercieron su derecho de licencias, de los cuales el 100% de los hombres se reincorporaron efectivamente, mientras que el índice de reincorporación de mujeres fue del 50%.

### Resultados Clima Organizacional y reputación interna

Buscamos tener un equipo de trabajo motivado y enfocado en el cumplimiento de las metas del Grupo, por esta razón, parte de nuestras actividades de evaluación y monitoreo de la gestión del bienestar al interior del Grupo, es la medición de clima organizacional y de reputación interna.

Para 2021 el 92% de los colaboradores creen que Coquecol tiene un buen trato con sus trabajadores, aspecto que refleja el buen trabajo, gestión y mejora continua del Grupo ante estas temáticas; entre otros resultados destacamos:

**95%** De los colaboradores se siente orgulloso de ser parte de la Empresa

**93%** De los colaboradores se siente tratado con respeto

**92%** De los colaboradores se siente con estabilidad laboral

**91%** de los colaboradores tiene una buena relación con sus superiores

**91%** Siente que trabaja en instalaciones confortables

**91%** De los colaboradores considera que el Grupo hace operaciones amigables con el medio ambiente



“EN EL GRUPO COQUECOL PROMOVEMOS Y RESPETAMOS EL DERECHO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN, PESE A ESTO, NO SE HAN PRESENTADO ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, NI SE HAN FORMADO SINDICATOS DEBIDO A LA EXCELENTE GESTIÓN HUMANA REALIZADA Y RECONOCIDA EN LA MEDICIÓN DE BRÚJULA MINERA”.

### Plataforma Momentum

Momentum es una plataforma integral para la gestión de la salud mental y bienestar emocional corporativo que cuenta con:

- Coaching virtual
- Psicoterapia virtual

- Sesiones grupales de yoga y meditación guiada
- Acompañamiento en mejoras de rendimiento profesional, manejo de estrés y ansiedad y promoción de estilos de vida saludables

## FORMACIÓN Y DESARROLLO

Tema material: Formación y enseñanza  
Contenidos GRI 404-1, 404-2, 404-3

Nuestro capital humano nos ha permitido crecer y posicionarnos en los últimos años en el sector gracias a los importantes esfuerzos realizados en introducir una cultura de innovación

y transformación digital, desarrollar el talento y la gestión del conocimiento. En 2021 ejecutamos las siguientes horas totales y promedio de formación por género y categoría laboral:

| Categoría Laboral      | Número de empleados formados |         | Horas totales de formación |         | Promedio de horas de formación |         |
|------------------------|------------------------------|---------|----------------------------|---------|--------------------------------|---------|
|                        | Hombres                      | Mujeres | Hombres                    | Mujeres | Hombres                        | Mujeres |
| Altos directivos       | 7                            | 6       | 3.276                      | 3.126   | 468                            | 521     |
| Directivos intermedios | 3                            | 10      | 81                         | 4.990   | 27                             | 499     |
| Coordinadores          | 65                           | 12      | 97.760                     | 15.612  | 1.504                          | 1.301   |
| Técnicos               | 19                           | 4       | 114                        | 16      | 6                              | 4       |
| Administrativos        | 153                          | 151     | 74.358                     | 91.657  | 486                            | 607     |
| Producción             | 1.230                        | 350     | 38.130                     | 3.850   | 31                             | 11      |

Adicionalmente, patrocinamos hasta el 50% de la formación académica en postgrados que incluye maestría y especialización de nuestros colaboradores.



### Cultura de innovación y transformación digital

Contamos con un programa de gestión del cambio (PTID) y una estrategia de formación en innovación, transformación que para el presente periodo de reporte constó de las siguientes actividades:

- Implementación del comité de innovación.

- Continuidad a la detonación de iniciativas definidas dentro de la agenda de transformación digital e innovación.
- Desarrollo de habilidades metodológicas de transformación digital e innovación en 40 participantes.

#### EQUIPO DE LÍDERES

##### OBJETIVO:

Brindar herramientas para liderar equipos de proyectos de innovación.

##### CONTENIDOS:

Bases de transformación digital e innovación, cómo liderar un proceso creativo, identidad de equipos y productividad ágil.

#### EQUIPO DE PROFESIONALES

##### OBJETIVO:

Apropiarse de las herramientas y metodologías de innovación

##### CONTENIDOS:

Bases metodológicas de un proceso de diseño creativo, etapas y metodología de Design Thinking, Lean Startup y Agilísimo.

### Desarrollo de talentos Coquecol

Disponemos de tres programas que componen nuestro modelo de liderazgo enfocados a fortalecer las habilidades de los líderes del Grupo así:

Liderazgo para potencializar la innovación:

20

Líderes

Diplomado de liderazgo (U. Javeriana):

40

Líderes

Diplomado líderes en prevención para la seguridad y salud:

49

Líderes Operativos

### Gestión del conocimiento Coquecol

Año a año ejecutamos un plan de formación definido a partir de las evaluaciones de desempeño del periodo inmediatamente anterior. Para 2021 realizamos un total de 15.834

horas de capacitación en 45 capacitaciones, alcanzando un cumplimiento del 75% del programa de formación. Entre los cursos dictados se encuentran:



### Universidad virtual Coquecol

De otra parte, hemos potencializado la Universidad Virtual Coquecol donde nuestros colaboradores desde los procesos de inducción pueden acceder a los distintos cursos

de formación de acuerdo con sus responsabilidades y estimamos incluir los siguientes cursos próximamente:



### SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Tema material: Salud y seguridad en el trabajo  
Contenidos GRI 401-1, 405-1, 405-2

Las personas son la base y centro de todos nuestros procesos, por esta razón, el cuidado de su salud y seguridad es de suma relevancia, tanto para todos nuestros colaboradores, como para los contratistas, visitantes y comunidades de las áreas de influencia.

Desarrollamos e implementamos un conjunto de buenas prácticas en salud y seguridad en el trabajo que buscan el cuidado de la vida e integridad de todos los actores que hacen parte de nuestras operaciones, cuidando la imagen y reputación del Grupo Coquecol. Para materializar nuestra gestión en salud y seguridad, contamos con distintas herramientas como lo son:

- La matriz de identificación y valoración de peligros y riesgos, la cual facilita el ejercicio de priorización y construcción de planes de acción para su mitigación.
- Las auditorías internas y externas al sistema de gestión enmarcadas en la normatividad que rige nuestra actividad económica (Decreto 1886/2015 y resolución 312/2019) que nos brinda una carta de navegación para su desarrollo e implementación.
- Contamos con un análisis de riesgos críticos operacionales donde atendemos los riesgos priorizados en los puntos críticos de operación industrial.

- Los resultados del año anterior, donde evaluamos la calificación de enfermedades ocupacionales, la ocurrencia de accidentes y sus respectivas causas, riesgos y peligros que los ocasionaron.

En ese sentido, las metas planteadas en el Grupo Coquecol para el año 2021 en ámbitos de salud y seguridad en el trabajo fueron:



Cabe resaltar que operamos bajo el marco de nuestra política integrada de gestión donde establecemos nuestro compromiso frente a los temas de salud y seguridad del Grupo así:

Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para el desarrollo de las diferentes actividades a través de la promoción y protección de la salud, mediante la identificación de los peligros y riesgos ocupacionales que atenten contra el bienestar físico, mental y social de los colaboradores con el fin de mitigar la ocurrencia de accidentes de trabajo y desarrollo de enfermedades laborales, promoviendo "cero tolerancia" frente a todos los actos y condiciones que afecten contra la integridad de las personas que actúen bajo nuestras áreas de influencia.

Asimismo, la alta dirección del Grupo ha evidenciado su compromiso por el cumplimiento de estos lineamientos a través de la respectiva asignación de recursos humanos, financieros y médicos para llevar a cabo una apropiada gestión del asunto.

Los lineamientos y procedimientos de gestión de salud y seguridad en el trabajo son comunicados al 100% de los colaboradores ubicados en las áreas operativas en los procesos de inducción, reconocemos que la comunicación es clave para una óptima gestión y prevención de situaciones indeseables.

### Responsabilidades

El grupo cuenta con una estructura multidisciplinaria adecuada para gestionar los asuntos relacionados con seguridad y salud en el trabajo que atiende el 100% de las unidades operativas y administrativas.

### Comunicación de seguridad y salud

Entendemos la importancia de contar con canales de comunicación que permitan a las partes interesadas comunicar e informar sus preocupaciones, bien sea por la identificación de peligros, riesgos y/u oportunidades de mejora de nuestra gestión.

#### COLABORADORES



- Cuentan con el programa de reportes de peligros y casi accidentes, los cuales son valorados por el supervisor y posteriormente analizados por los comités internos. Luego se consolidan estos peligros por cada Unidad y se presenta a la gerencia industrial para definir planes de acción.
- Reportes directos a gerencia.
- Diálogos integrales de gestión realizados los días lunes, miércoles y viernes.
- Rechazo de tarea.

#### COMUNIDAD



Las comunidades de las áreas de influencia del grupo cuentan con el canal de la Fundación Coquecol, quienes canalizan todo tipo de quejas asociadas a la afectación de su diario vivir, así como con los canales virtuales de página web y atención a PQR's.

Adicional a esto, realizamos un Análisis Preliminar de Riesgos (APR) que nos ayuda a identificar los riesgos operativos en tareas no rutinarias o no estandarizadas y nos permite generar algunas acciones para definir mecanismos de control.

### Comités de salud y seguridad en el trabajo

Contenidos GRI 403-1

Nuestros colaboradores tienen representación en unos comités que tienen por objetivo velar por la salud y seguridad en el trabajo, donde participan de forma activa. En ese sentido, contamos con tres comités de la siguiente manera:

| Comité            | Descripción  | Directivos participantes | Empleados participantes |
|-------------------|--|--------------------------|-------------------------|
| <b>COPASST</b>    | Comité paritario salud y seguridad en el trabajo               | 9                        | 7                       |
| <b>INTERNOS</b>   | Comité Mensual de seguimiento salud y seguridad en el trabajo  | 5                        | 20                      |
| <b>RESULTADOS</b> | Revisión Trimestral alta gerencia resultados salud y seguridad | 4                        | 2                       |

### Mecanismos de monitoreo, seguimiento y control

Para evaluar la gestión realizada durante el periodo de reporte, realizamos auditorías internas y externas. En 2021 se realizaron procesos de seguimiento internos y externos arrojando un importante avance en la estructuración de controles y planes de acción que garanticen la seguridad de los colaboradores.

### Accidentes de trabajo

Durante el periodo reportamos una disminución general en la frecuencia de acci-

dentos de trabajo, pese a esto se presentó un evento mortal en operaciones de Inter-carbon. A partir de esta situación, desplegamos un plan de acción para continuar trabajando en el fortalecimiento de los procesos operacionales, de formación y acompañamiento a los colaboradores frente a la gestión de prácticas de seguridad y salud en el trabajo.

### Enfermedades de trabajo

Contenidos GRI 403-3

Nuestras actividades operacionales llevan consigo una serie de riesgos que en el largo plazo pueden afectar la salud de los colaboradores; por esta razón, monitoreamos

periódicamente las condiciones de trabajo y salud de los colaboradores con el propósito de identificar aquellas enfermedades potenciales que pueden derivarse producto de las tareas realizadas e implementamos medidas que mitiguen estos riesgos.

### Protocolo de bioseguridad y acciones contra el covid-19

En 2021 la emergencia sanitaria derivada por el Covid-19 siguió vigente, por tanto, resultó relevante para el Grupo continuar con el aseguramiento de nuestros protocolos de

| Compañía    | Evento mortal | Eventos graves | Índice de frecuencia  | Índice de severidad |
|-------------|---------------|----------------|-----------------------|---------------------|
| Intercarbon | 1             | 2              | Disminución del 19%   | N/A                 |
| Incolmine   | 0             | 0              | Disminución del 39,7% | Disminución del 27% |
| Coquecol    | 0             | 1              | Disminución del 36%   | Aumento del 7%      |

bioseguridad, cuidando a nuestro personal y sus familias.

En ese sentido, adquirimos 2.400 dosis de la vacuna SINOVAQ contra el Covid-19, con las cuales vacunamos a 850 colaboradores directos, 210 personas familiares y/o de las comunidades, 80 contratistas y donamos 60 dosis a otras empresas.

#### Medidas de mitigación

En el 2021 siguió latente el riesgo de contagio por COVID-19 ante la expansión exponencial de los contagios a nivel global, ante esto realizamos:

- Adecuación de los sistemas de ventilación.
- Protocolo institucional para el manejo de la enfermedad del COVID-19.
- Seguimiento de condiciones de salud.
- Capacitaciones y comunicaciones en el manejo de epp, medidas de bioseguridad frente a la presencia del Virus SARS-CoV-2

- Medidas de manejo de horarios y actividades de trabajo en casa.
- Videoconferencias.
- Señalización y demarcación de área Distanciamiento Social.
- Elementos de protección personal clasificados de acuerdo al nivel de exposición.
- Entrega de Tapabocas N95 / Convencional / Tela; overoles, gafas de seguridad, caretas y guantes
- Desarrollamos una campaña denominada "Guardianes del Covid" con el fin de prevenir y disminuir los casos de contagio en espacios intra y extra laborales.

#### Capacitaciones en salud y seguridad en el trabajo

Contenidos GRI 403-5

Las capacitaciones en salud y seguridad son importantes en la medida que nos permite minimizar las probabilidades de ocurrencia

de accidentes y la aparición de enfermedades laborales. Para definir los contenidos de las capacitaciones a realizar a lo largo del año nos basamos en:

- El análisis de resultados obtenidos en el periodo inmediatamente anterior
- La caracterización de los accidentes presentados
- Continua revisión del cumplimiento legal

- La actualización o modificación de procesos

Realizamos alrededor de 1.100 actividades de capacitación con personal directo, logrando 22.940 horas de capacitación en 2021 abordando 15 temáticas referidas previamente.

Asimismo, llevamos a cabo 80 actividades de capacitación con contratistas y terceros, con un total de 1.200 horas de capacitación abordando dos temáticas.

| Capacitación  | Participantes   |
|---|---|
| Estilos de vida saludables                              | 100% de los colaboradores   |
| Uso y cuidado de elementos de protección personal       | 100% de los colaboradores   |
| Responsabilidades en SGSST                              | 100% de los colaboradores   |
| Socialización matriz IVPR                               | 100% de los colaboradores   |
| Política integrada – alcohol y drogas                   | 100% de los colaboradores   |
| Reinducción SST   | 100% de los colaboradores   |
| Curso de 50 Hrs – SG-SST                                | 100% de los colaboradores   |
| Investigaciones accidentes de trabajo 2021              | COPASST<br>Coordinadores<br>Supervisores                            |
| Auditor interno SG-SST 2021                             | Coordinadores<br>Supervisores                                       |
| Inspecciones generales 2021                             | COPASST<br>Coordinadores<br>Supervisores                            |
| Responsabilidad legal en SST 2021                       | Gerentes<br>COPASST<br>Supervisores<br>Coordinadores<br>RRHH<br>CCL |
| Funciones y responsabilidades de COPASST y CCL 2021     | Gerente<br>COPASST<br>Supervisores<br>Coordinadores<br>RRHH<br>CCL  |
| Trabajos sobre altura 1,5 mts de alto                   | Trabajadores TSA  |
| Brigadas de emergencia                                  | Participación voluntaria  |
| Procedimientos de trabajo seguro en actividades mineras | Unidades Operativas Mineras   |

“EL 87% DE NUESTROS COLABORADORES CUENTA CON ESQUEMA COMPLETO DE VACUNACIÓN (2 DOSIS) Y REALIZAMOS SEGUIMIENTO A LOS CASOS EXISTENTES A TRAVÉS DE UN COMITÉ MENSUAL”.



## SOSTENIBILIDAD

### APORTE AL DESARROLLO SOCIAL

Tema material: Inversión  
y desarrollo social  
Contenidos GRI 103-1, 103-2, 103-3

Nuestra gestión social parte de la convicción y responsabilidad de aportar al desarrollo y crecimiento de aquellas comunidades que se encuentran en nuestras áreas de influencia, teniendo en cuenta que estos esfuerzos resultan estratégicos para obtener la licencia social que permitan la ejecución de las operaciones.

De igual forma, consideramos relevante que las comunidades entiendan nuestra estrategia apalancada en la educación, el cuidado del medio ambiente, las alianzas estratégicas y la familia como pilares clave del éxito y desarrollo comunitario.

Desde hace 7 años nos hemos relacionado con líderes comunitarios, gobiernos locales y diferentes actores que nos han permitido identificar y conocer sus necesidades y expectativas. Para esto disponemos de los siguientes mecanismos de relacionamiento:

De esta forma, priorizamos y enfocamos nuestras actividades y programas, alineadas a la estrategia de negocio, garantizando intervenciones de alto impacto y desarrollo de capacidades y habilidades que hagan a los actores comunitarios responsables de su desarrollo y mitiguen potenciales riesgos existentes en los territorios.

En 2021 ejecutamos el plan estratégico bajo cuatro ejes de la siguiente manera:



Al final de cada periodo, llevamos a cabo sesiones de rendición de cuentas donde participan Instituciones Educativas, autoridades locales,

líderes comunitarios y demás público de interés, para dar a conocer las iniciativas de gestión desarrolladas y sus principales resultados.

## EJE FAMILIA

En este primer eje buscamos desarrollar tres lineamientos asociados a la formación y pautas de crianza con padres de familia, empoderamiento de la mujer y brigadas de salud. Entre los principales resultados obtenidos a lo largo del año destacamos:

### Escuela de padres

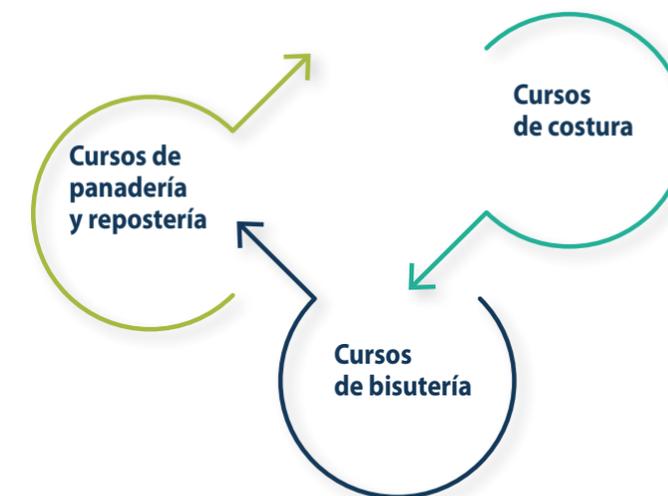
A través de la escuela de padres generamos espacios donde acompañamos y reforzamos a través de distintas herramientas unas mejores pautas de crianza, con el propósito de consolidar familias más unidas y mitigar riesgos psico-familiares en el corto, mediano y largo plazo, aportando a la construcción de tejido social, la paz y estilos de vida óptimos para niños, niñas, jóvenes y adultos.

### Empoderamiento de la mujer

Por medio de este programa buscamos desarrollar a las mujeres de las comunidades cercanas en temáticas asociadas al crecimiento personal, como eje fundamental de las familias y, por tanto, de la sociedad. Nuestro objetivo es contribuir a su empoderamiento, al desarrollo de su personalidad y autoestima, aportando a mitigar riesgos asociados a la violencia de género e intrafamiliar.

En ese sentido, con la participación de mujeres de todas las edades, implementamos diferentes cursos para su crecimiento personal y desarrollo de habilidades potenciales para la consolidación de emprendimientos y/o procesos productivos que les brinde libertad económica y financiera, entre estas habilidades se encuentran:

“PARA EL AÑO 2021 HEMOS ALCANZADO UN TOTAL DE 1.206 PADRES DE FAMILIA IMPACTADOS DENTRO DE LA ESCUELA DE PADRES”.



Para 2021 brindamos formación empresarial y acompañamiento productivo en modalidad virtual a 400 mujeres en Samacá y Paz del Río, 28 mujeres en Norte de Santander y 17 mujeres en Guachetá.

- 48 horas de formación virtual
- 12 horas de acompañamiento presencial
- Elaboración de modelo de negocio por parte de una emprendedora

Ante los nuevos retos derivados de la pandemia por Covid-19, hemos llevado a cabo la transición para la formación en habilidades TIC en mujeres, que faciliten la ejecución de los programas y apalanquen los emprendimientos formados por ellas.

“NUESTRA GESTIÓN SOCIAL ES MATERIALIZADA A TRAVÉS DE LA FUNDACIÓN GRUPO COQUECOL QUE CUENTA CON TRES COORDINACIONES DE GESTIÓN SOCIAL DESPLEGADAS EN LAS ÁREAS DE OPERACIONES”.

### Campañas de empoderamiento a la mujer

|   |             |
|---|-------------|
| Total de población beneficiada en campañas    | 285 mujeres |
| Jornada de cáncer de seno                     | 100         |
| Taller de emociones                           | 70          |
| Programa madres líderes de familias en acción | 15          |
| Programa mujeres población desplazada         | 100         |

### Brigadas de salud

En alianza con la Fundación Manos Pintadas de Azul prestamos servicios de atención médica dos veces al año, brindando servicios en diferentes especialidades médicas y promo-

viendo estilos de vida saludables en las comunidades impactando a 954 personas.

En 2021 proporcionamos atención especializada a 369 personas de la comunidad por medio de una jornada de salud y una jornada de higiene bucal a 335 niños, jóvenes y comunidad en general en el marco de la campaña “volver a sonreír”.

Adicionalmente, implementamos el programa de nutrición “Mannapack” con el cual entregamos 36 bolsas de alimentos a cada familia para tres meses, luego de identificar 10 niños vinculados en estado de desnutrición y atendiendo a otras 174 personas.



## EJE EDUCACIÓN

La educación es el mecanismo por el cual las personas y comunidades avanzan y desarrollan mejores estilos de vida, en el Grupo Coquecol somos conscientes del poder de la educación y formación para el cambio y, en consecuencia, desarrollamos unos lineamientos que permitan a los niños, niñas y adolescentes acceder a espacios de educación de calidad, a mejorar sus habilidades y a resolver las necesidades comunitarias de sus territorios.

### Herramientas y apoyos educativos

Por medio de estas actividades buscamos apoyar a las Instituciones Educativas y estudiantes ubicados en las zonas donde operamos, a través del fortalecimiento de espacios de estudio y entrega de apoyos educativos que mejoren sus procesos de formación. En 2021 alcanzamos una cobertura de 18 escuelas en los departamentos de Cundinamarca, Boyacá y Norte de Santander; a través de:

1.000 kits escolares

335 Tablets

Becas a 50 estudiantes

23 niños y niñas participantes en las escuelas deportivas

### Programa: Colectivos de comunicación

El programa “Colectivos de comunicación” tiene como propósito desarrollar habilidades en grupos de niños y jóvenes preadolescentes y/o adolescentes, para que enfoquen su tiempo y energía en actividades de lectura, escritura y comunicación. En 2021 participaron 57 estudiantes en:

Concursos de fotografía

Concursos de cuentos

Emisoras escolares

Cineclub

Periodismo

### Cursos abiertos a la comunidad

De igual forma, brindamos una serie de cursos abiertos a la comunidad, especialmente a jóvenes, en técnicos y/o tecnólogos en alianza con el SENA, estos cursos se definen luego de identificar una serie de necesidades en la comunidad. De esta forma, aportamos a la proyección y crecimiento personal y profesional de jóvenes que terminan la educación media al formar en temas agrícolas, maquinaria amarilla, obras civiles, entre otros.



## EJE MEDIO AMBIENTE

Entendiendo la estrecha relación e importancia que tiene el territorio para las comunidades, velamos por implementar acciones que promuevan hábitos amigables con el medio ambiente y propicien a las personas del cuidado de sus recursos y ecosistemas. Con este propósito, realizamos actividades ambientales de protección, cuidado y restauración de ecosistemas y brindamos educación y sensibilización ambiental a las comunidades.

### Actividades ambientales

Estas actividades consisten principalmente en acciones de reforestación de áreas, cuidado y limpieza de ríos y cuencas, reciclaje y separación adecuada de residuos; con las cuales se generan interacciones comunitarias en pro del medio ambiente.

3.200

árboles y plántulas sembradas en las jornadas de reforestación a lo largo del 2021".

El voluntariado interno ejecutó una brigada de limpieza de la quebrada Santander y Portachuelo, recolectando 850 Kg de residuos. Asimismo, se llevó a cabo la siembra de 1.000 plántulas nativas en el páramo Rabanal entre colaboradores y personas de la comunidad.

"Realizamos campañas de Biciclaje, concursos de cuento ambiental y huertas familiares a 65 familias".



"En las campañas de educación ambiental contamos con la participación de 54 niños y niñas".



## EJE RELACIONAMIENTO INTEGRAL

En los últimos años nos hemos esforzado en consolidar alianzas con otras fundaciones y empresas del sector, así como con alcaldías locales y el Gobierno Nacional, con el fin de formular e implementar proyectos de mayor impacto como el arreglo de vías, obras de infraestructura comunitaria,

temas de equidad de género, prevención de riesgos y actividades de nutrición.

Asimismo, desplegamos un programa de voluntariado corporativo y donaciones obteniendo los siguientes resultados:

### Apoyo y donaciones en beneficio a la comunidad

|  |                           |
|--|---------------------------|
| Total de población beneficiada en campañas | 1.200 personas            |
| Uniformes docentes IE tránsito Guachetá    | 20 docentes               |
| Celebración del día del niño               | 120 niños                 |
| Regalos navideños                          | 250 niños                 |
| Apoyo arreglo vía Cucunubá                 | 400 personas beneficiadas |
| Apoyo arreglo vía Guachetá                 | 430 personas beneficiadas |

## RESPECTO Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

### Prevención del trabajo infantil y forzoso

Estamos comprometidos con el respeto y la promoción de los Derechos Humanos dentro de las Organizaciones del Grupo Coquecol y la totalidad de la cadena de valor, por esta razón, prevenimos y rechazamos el trabajo infantil y el trabajo forzoso en nuestras operaciones y en nuestros proveedores de bienes y servicios, tal cual como se expresa en nuestro Código de ética.





## GESTIÓN AMBIENTAL GRUPO COQUECOL

Tema material: Acción climática / Biodiversidad  
Contenidos GRI 103-1, 103-2, 103-3

La gestión ambiental del Grupo Coquecol es un tema de suma relevancia teniendo en cuenta la naturaleza de las actividades e impactos que generamos sobre recursos y ecosistemas donde operamos, por tanto, es un tema central para nuestra gestión empresarial y hace parte de nuestro ADN. En ese sentido, nuestro compromiso con la sociedad y el medio ambiente es:

Velar por hacer un uso eficiente y apropiado de los recursos, como lo son el agua, la energía y los territorios

Cuidar los ecosistemas y biodiversidad existentes en las zonas de nuestras operaciones

Reducir y mitigar nuestra huella de carbono contribuyendo a la mitigación del cambio climático.

La legislación en Colombia se caracteriza por contemplar todos los aspectos de aire, agua, suelo, energía y emisiones; brindándonos así una hoja de ruta clara para una adecuada gestión de nuestros impactos. Es importante mencionar que para hacer frente a los impactos y afectaciones ambientales de nuestras actividades nos encargamos de cumplir de forma rigurosa la legislación existente para el sector en materia ambiental.

Es por esta razón que anualmente desde la planeación identificamos todos aquellos requerimientos legales con base en las afectaciones que generamos, actividad que nos permite definir planes de acción para operar de forma responsable con el medioambiente y las comunidades.

En ese sentido, dentro de nuestra política integrada de gestión tenemos definido como objetivo integral el compromiso con el medio ambiente así:

“Prevenir y controlar la contaminación mediante la identificación de aspectos y la minimización de impactos ambientales a través de la implementación de buenas prácticas, el uso sostenible de los recursos naturales, el cumplimiento de los requisitos legales aplicables y la educación ambiental”.

A lo largo del año 2021, avanzamos en la construcción de una Política Ambiental que empezará a regir la gestión ambiental desde el año 2022, ante la importancia de estos asuntos para las Compañías del Grupo.



Partimos de la identificación de los principales impactos y afectaciones, los cuales son clasificados y evaluados con un nivel de significancia, frecuencia y severidad de los eventos; acciones que nos permiten posicionarnos ante las comunidades para desarrollar nuestros programas de gestión social y contar con la licencia social de operación.

Contamos con un sistema de medición basado en indicadores en cada una de nuestras plantas y operaciones que nos permiten diagnosticar, orientar y priorizar las actividades que debemos realizar en cada zona, debido a las diferencias de operaciones existentes

entre las minas, plantas de coque, los patios y centros de acopio.

Dichas mediciones nos permiten conocer cuáles y cuántos recursos usamos, los residuos que generamos y facilita el monitoreo que evidencia si la gestión realizada es apropiada para los resultados esperados a través de Indicador de Conformidad de Aspectos Significativos (ICAS).

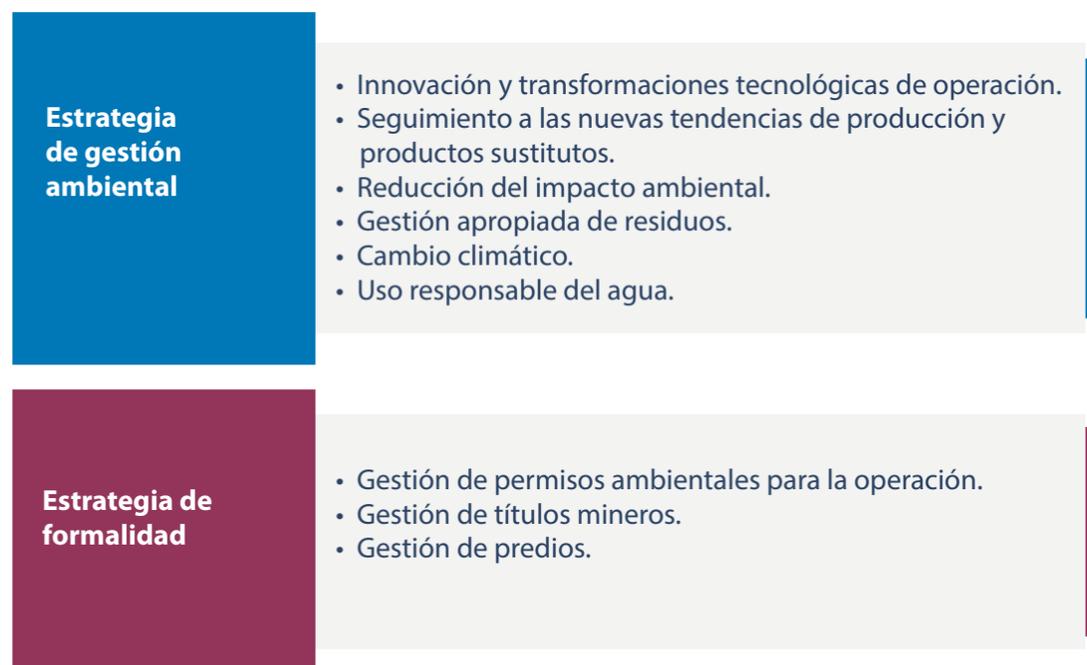
Cada planta cuenta con su propia herramienta la cual establece el monitoreo de indicadores, las metas y las áreas responsables de alcanzarlas; trimestralmente se lleva a cabo un seguimiento y se identifican aquellos im-

pactos con mayor dificultad de corregir para formular CAPEX y alinearlos con la proyección de inversiones de las Compañías.

**Responsabilidades:**

El área ambiental se desprende del área jurídica y contamos con un equipo especializado en cada una de las operaciones, quienes responden a los jefes de plantas y supervisan los asuntos ambientales. Realizamos un comité mensual de seguimiento y control de todas las unidades donde se revisan la gestión de puntos relevantes, y el cumplimiento de requisitos legales cada tres meses a través de un comité jurídico con gerencia.

## NUESTRAS ESTRATEGIAS DE GESTIÓN



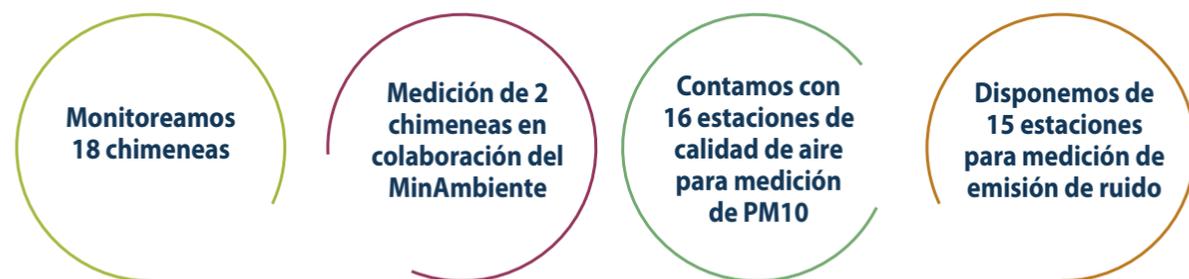
### Estrategia de gestión ambiental

#### • Componente aire:

En nuestros procesos de coquización nuestro principal impacto está relacionado con la contaminación a la atmósfera y la calidad del aire, debido a las emisiones que generamos en nuestros procesos y el mal estado de las vías en las áreas de influencia. Por estas razones en 2021:

#### • Emisiones y huella de carbono

Contenidos GRI 305-1, 305-2, 305-3  
Llevamos a cabo nuestra primer medición de la huella de carbono y emisiones donde tuvimos en cuenta las unidades de negocio sobre las que tenemos control operativo y financiero como lo son las plantas de coquización, minas de carbón, patios y oficinas.



La mayor generación de emisiones directas (alcance 1) está asociada al proceso de coquización representando un 93,5% de las emisiones directas, seguido de las actividades de minería subterránea que representaron un 6,3% de las emisiones.

#### Alcance 1:

**449.931,08** Ton CO<sub>2</sub> eq

Las emisiones de alcance 2 están relacionadas al consumo de energía eléctrica en nuestras operaciones, mientras que, las emisiones de alcance 3 están asociadas a las actividades de transporte interno y externo, donde el despacho a puerto de los productos representa el 35,3% de las emisiones y la exportación marítima el 52,9%. A continuación el detalle de nuestras emisiones del 2021 por alcance:

#### Alcance 2:

**1.520,96** Ton CO<sub>2</sub>eq

#### Alcance

**3: 273.804,47** Ton CO<sub>2</sub>eq

|                  | Fuente de generación                 | Emisiones ton CO <sub>2</sub> eq | Tipo de gases  |
|------------------|--------------------------------------|----------------------------------|--|
| <b>Alcance 1</b> | Combustibles fuentes móviles y fijas | 479,16                           | CO <sub>2</sub>                                      |
|                  | Emisiones por minería subterránea    | 28.538,37                        | CH <sub>4</sub> , CO <sub>2</sub>                    |
|                  | Fuga de gases refrigerantes          | 0,83                             | HCFCs, Gas carbónico                                 |
|                  | Emisiones de proceso                 | 420.877,99                       | CH <sub>4</sub> , CO <sub>2</sub>                    |
|                  | Tratamiento de aguas residuales      | 45,62                            | CH <sub>4</sub>                                      |
|                  | <b>Total</b>                         | <b>449.934,77</b>                |  |
| <b>Alcance 2</b> | Consumo de energía eléctrica         | 1.520,96                         | CO <sub>2</sub>                                      |
|                  | <b>Total</b>                         | <b>1.520,85</b>                  |  |
| <b>Alcance 3</b> | Transporte materias primas (carbón)  | 6.433,17                         | CO <sub>2</sub>                                      |
|                  | Despacho a Puerto                    | 96.778,81                        | CO <sub>2</sub>                                      |
|                  | Traslados Internos                   | 17.951,75                        | CO <sub>2</sub>                                      |
|                  | Exportación marítima                 | 144.912,59                       | CO <sub>2</sub>                                      |
|                  | Vuelos Corporativos                  | 72,35                            | CO <sub>2</sub>                                      |
|                  | Transporte de empleados              | 5.503,37                         | CO <sub>2</sub> , CH <sub>4</sub> , N <sub>2</sub> O |
|                  | Residuos                             | 56,12                            | CO <sub>2</sub> , CH <sub>4</sub>                    |
|                  | Maquinaria tercerizada               | 2.096,31                         | CO <sub>2</sub> , CH <sub>4</sub> , N <sub>2</sub> O |
|                  | <b>Total</b>                         | <b>272.038,37</b>                |  |

## RESULTADOS HUELLA DE CARBONO

| Categoría                                 | Fuente de emisión                              | Descripción   | tCO2e            | % de participación |
|---|--|---|------------------|--------------------|
| <b>Emisiones directas</b>                 | Combustibles fuentes móviles                   | Combustibles líquidos                                 | 334,15           | 0,05%              |
|   | Combustibles fuentes fijas                     | Combustibles líquidos                                 | 137,81           | 0,02%              |
|   | Fuga de gases refrigerantes                    | Extintores  | 0,83             | 0,00%              |
|   | Emisiones de proceso                           | Proceso de coquización                                | 420.877,99       | 58,17%             |
|   | Tratamiento de aguas residuales                | Agua residual doméstica                               | 45,62            | 0,01%              |
|   | Emisiones fugitivas                            | Emisiones por minería subterránea                     |                  | 3,94%              |
| <b>Emisiones indirectas</b>               | Consumo de energía eléctrica                   |   | 1.520,85         | 0,21%              |
|   | Consumo de combustibles tercerizados           | Consumo de combustible líquido en maquinaria amarilla | 2.062,36         | 0,29%              |
| <b>Otras emisiones indirectas</b>         | Transporte tercerizado                         | Vuelos corporativos                                   | 72,35            | 0,01%              |
|   |  | Movilidad de colaboradores                            | 2,47             | 0,00%              |
|   |  | Rutas corporativas                                    | 7.110,93         | 0,98%              |
|   |  | Exportaciones marítimas                               | 144.912,59       | 20,03%             |
|   |  | Despacho de producto (Traslados internos)             | 17.951,75        | 2,48%              |
|   |  | Despacho de producto (Planta-Puerto)                  | 96.778,81        | 13,38%             |
|   |  | Entradas de carbón                                    | 1.848,27         | 0,26%              |
|   | Otras entradas de Carbón (Pacios Tercerizados) | 1.242,72  | 0,17%            |                    |
| Generación de residuos en las operaciones | Generación de residuos                         | 56,12   | 0,01%            |                    |
| <b>TOTAL</b>                              |  |   | <b>723.494,0</b> | <b>100,00%</b>     |

| TON CO2e             |                   |             | Alcance 1           |            |                         |
|----------------------|-------------------|-------------|---------------------|------------|-------------------------|
| Alcance 1            | 449.934,77        | 62,19       | 449.934,77          | 100%       |                         |
| Alcance 2            | 1.520,85          | 0,21        | Proceso Coquización | 420.877,99 | 93,54% 58,17% del total |
| Alcance 3            | 272.038,37        | 37,6        | Minería Subterránea | 28.538,37  | 6,43% 3,94% del total   |
| <b>Total 1,2 y 3</b> | <b>723.493,99</b> | <b>100%</b> |                     |            |                         |

De otra parte, realizamos nuestro informe de emisiones de acuerdo con los lineamientos de la norma ISO:14064-1 en su actualización del 2020, asimismo, los cálculos se hicieron por estimación teórica de acuerdo a la guías del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC por sus siglas en inglés).

### • Componente agua

Contenidos GRI 303-1, 303-3

A lo largo de nuestros procesos industriales de coquización, usamos el recurso hídrico para los procesos de lavado del carbón y otros usos domésticos.

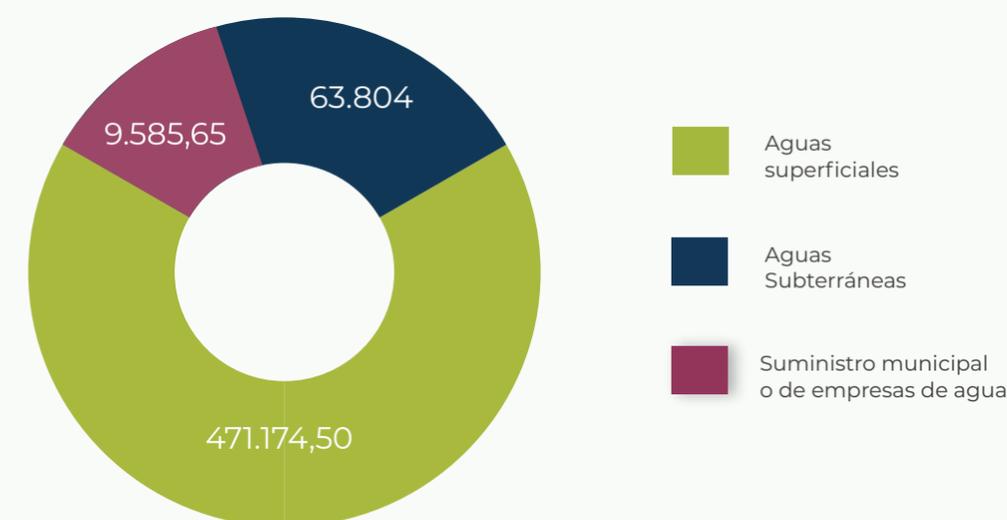
La extracción de agua que realizamos dentro de las actividades proviene de fuentes de agua superficiales, subterráneas y del suministro de agua municipal o de otras empresas; que en su totalidad para 2021 fue de 544.564,15 m<sup>3</sup>/año<sup>1</sup>, distribuidos por fuente de la siguiente manera:

En nuestras operaciones la actividad que más consume agua es el apagado de hornos para la producción de coque. Por otra parte, el agua vertida se destinó a fuentes superficiales alcanzando una utilización de 557,93 ML y su totalidad tuvo tratamiento físico (70,6%) y fisicoquímico (29,3%).

Para reducir los impactos en las fuentes hídricas que rodean nuestras operaciones y hacer un uso responsable del recurso:

- Reparamos y pusimos en marcha la Planta de potabilización del campamento Mina Presidente.
- Realizamos un mantenimiento correctivo de la planta de tratamiento de aguas residuales domésticas de Mina Altiplano. Reduciendo así los impactos generados sobre la quebrada Las Puertas.

Extracción de agua por fuentes (m<sup>3</sup>)



1. Para esta medición se tuvieron en cuenta: El cálculo de todas nuestras operaciones industriales, (Plantas de coquización, Minería, patios de acopio) tanto para agua potable como para agua de uso industrial o riego. Los cálculos para el consumo de agua industrial o riego se tienen en cuenta los datos suministrados por los medidores en cada operación, los cuales se llevan mediante el formato (SG-F-MA-005\_CONSUMOS\_DE\_AGUA). Para el cálculo de agua potable se tuvieron en cuenta las facturas del acueducto y los consumos de agua en bloque.

### Consumo energético 2021 (MJ)



INICIAMOS UN PROYECTO PARA ANALIZAR DIFERENTES SECTORES INDUSTRIALES CON EL FIN DE AMPLIAR EL PORTAFOLIO DE POSIBILIDADES PARA QUE NUESTROS RESIDUOS INDUSTRIALES (ESTÉRILES DE PLANTA LAVADORA, ESCOMBROS Y CENIZAS) PUEDAN SER INCORPORADOS EN NUEVOS PROCESOS PRODUCTIVOS.

### Intensidad energética

Proceso de coquización: para el 2021 en las plantas de Alcalá, Castilla y Salamanca se produjeron 416.210,089 Ton de coque según los datos registrados en el IDP de cada operación y se consumieron 6.373.714,491 kw/h; a partir de estos datos, el proceso de coquización tuvo una intensidad energética de 14,73 kW/hr por tonelada de coque producido.

Proceso de explotación de carbón: en las minas de explotación de carbón las cuales pertenecen a la razón social Intercarbon Mining (Zona Ráquira, Zona Guachetá y Zona Altiplano) e Incolmine (mina presidente), se extrajeron 132.886,8 Ton según datos del IDP de carbón coquizable y se consumieron 6.247.910,5 kW/hr; en ese sentido, la intensidad energética fue de 47,19 kW/hr por tonelada de carbón explotada.

Coque:

14,73 kW/hr\*Ton

Carbón:

47,19 kW/hr\*Ton

### • Energía

Contenidos GRI 302-1, 302-3

El consumo de energía eléctrica se debe al nivel de automatización alcanzado en nuestras operaciones, debido a que todo el sistema está interconectado desde el proceso de patios, lavado y preparación de carbón, coquización, la preparación de coque y el despacho o cargue de vehículos a puerto.

Dichos procesos componen el sistema que se conecta por tolvas, plantas lavadoras, bandas, molinos y cribas; los cuales se componen por una cantidad considerable de motores que representan las fuentes de consumo energético del Grupo.

Para el cálculo de la energía eléctrica generada a partir del ACPM consumido,

se tuvieron en cuenta los siguientes datos:

- Horas trabajadas de la planta generadora Diesel.
- Capacidad de generación de la planta generadora Diesel en (kW)
- Cantidad de ACPM consumida durante el año.
- Consumo nominal de la planta en galones por hora (Gal/hr)

De otra parte, para la medición de la electricidad consumida en 2021, se recolectaron, analizaron y tabularon los datos de los recibos de electricidad de la Organización.



• **Gestión de residuos:**

Contenidos GRI 306-1, 306-2

La gestión ambiental de la Compañía en cuanto al manejo de residuos parte de la identificación de los aspectos que causan los impactos, dando prioridad a los de mayor significancia. Este indicador permite establecer la cantidad de residuos que se generan y los que se logran aprovechar interna o externamente.

Para esta gestión se tienen en cuenta las normas ambientales que rigen al sector con el fin de dar cumplimiento, sobre todo en lo que tiene que ver con el manejo interno y disposición final. Por esta razón, hemos identificado los principales impactos reales y potenciales asociados a residuos así:



**IMPACTOS REALES**

Contaminación del agua y la contaminación del suelo, producto de actividades Industriales como lo son la coquización, lavado de carbón, actividades de explotación minera, actividades de mantenimiento y procesos de lixiviación de algunos de los residuos, así como la contaminación de paisaje por almacenamiento de residuos industriales como la ceniza, chatarra y estériles.

**IMPACTOS POTENCIALES**

Contaminación de agua y/o suelo por derrames de hidrocarburos por almacenamiento de combustibles, aceites, grasas y derivados del petróleo, así como la proliferación de vectores por los campamentos mineros, la contaminación de acuíferos debido a la acumulación de residuos sobre suelos descubiertos.

Para la gestión de los impactos mencionados anteriormente, buscamos el reaprovechamiento interno y externo, con el propósito de que parte de nuestros residuos puedan incluirse en nuevos procesos productivos. La gestión y disposición final de estos residuos la realiza un gestor externo debidamente certificado de acuerdo con el decreto único para medio ambiente 1076 de 2015 en su título 6.

Los residuos generados en los sistemas sépticos son gestionados por la empresa (SAYA S.A.S y INGEALIMENTOS, la cual se asegura de una adecuada disposición final. Finalmente, los residuos ordinarios son entregados a las empresas de servicios públicos de cada municipio.

Para un control apropiado de la información sobre la disposición disponemos de los siguientes mecanismos:

- Formato de control de residuos
- Manifiestos de recolección de residuos
- Salidas de báscula para ceniza, chatarra, escombros
- Actas de disposición final

Los residuos peligrosos sin potencial de aprovechamiento los disponemos mediante un gestor externo en cada una de nuestras unidades, quienes generan un acta de disposición final donde están plasmadas las cantidades por tipo de residuo y su respectiva peligrosidad.



**TIPOS DE RESIDUOS Y MÉTODOS DE DISPOSICIÓN**

| Composición de los residuos | Residuos generados (Ton) <sup>1</sup> | Residuos no destinados a eliminación (Ton) <sup>2</sup> | Residuos destinados a eliminación (Ton) |
|-----------------------------|---------------------------------------|---|---|
| Residuos peligrosos         | 7,33                                  | 0,234   | 6,19                                    |
| Residuos no peligrosos      | 13.605,32                             | 6.105,11  | 33,32                                   |
| Otros <sup>3</sup>          | 122.124,87                            | 40.631,55   | 42.409,88                               |
| <b>Residuos totales</b>     | <b>135.757,52</b>                     | <b>46.736,9</b>   | <b>42.449,39</b>                        |

<sup>1</sup> La información de residuos generados es registrada en formatos para plasmar estas cantidades (Formato: SG-F-MA-002 GENERACION Y REAPROVECHAMIENTO DE RESIDUOS).  
<sup>2</sup> Los residuos destinados a eliminación se clasifican en residuos ordinarios y van a disposición final al relleno sanitario.  
<sup>3</sup> Las cantidades registradas en otros, corresponde a residuos industriales como lo son estéril de mina, ceniza y estéril del proceso de lavado de carbón, un gran porcentaje de estos residuos están destinados a aprovechamiento.



## RESIDUOS NO ELIMINADOS

En nuestras actividades generamos una serie de residuos que no son destinados a eliminación y propendemos por su reaprovechamiento. A continuación, el detalle de los métodos de aprovechamiento por residuos peligrosos y no peligrosos:

### Residuos peligrosos

| Residuos                    | Aprovechamiento   |           |        |
|-----------------------------|---|-----------|--------|
|                             | Método de aprovechamiento   | Peso (KG) | %      |
| <b>Residuos de lámparas</b> | Mediante un gestor externo que cuenta con las certificaciones exigidas dentro del marco ambiental normativo, se envían a programas de post consumo                | 171       | 93,44% |
| <b>Otros</b>                | <b>RAEES:</b> Mediante un gestor externo que cuenta con las certificaciones exigidas dentro del marco ambiental normativo, se envían a programas de post consumo. | 63,5      | 16%    |

### Residuos no peligrosos

| Residuos   | Aprovechamiento   |  |   |
|--|---|--|---|
|  | Método de aprovechamiento   | Peso (KG)  | %   |
| <b>Plástico, papel, cartón, vidrio, tetra pack, aluminio, chatarra, maderas, big bags.</b> | <p><b>Plásticos papel y cartón:</b> Donación a recicladores de cada uno de los municipios donde hacemos presencia.</p> <p><b>Chatarra:</b> Se vende a un gestor externo para la fabricación de acero a partir de este insumo.</p> <p><b>Madera:</b> Mediante el programa de ruta verde se hace el intercambio de los residuos de madera de nuestras operaciones mineras por especies nativas para ser sembradas en nuestras instalaciones, el resto de los residuos de madera se dona a habitantes de la comunidad.</p> | <p><b>Plásticos papel y cartón:</b> 11.028,45</p> <p><b>Chatarra:</b> 148.995</p> <p><b>Madera:</b> 59.236</p> | <p><b>Plásticos papel y cartón:</b> 91%</p> <p><b>Chatarra:</b> 99%</p> <p><b>Madera:</b> 92%</p> |
| <b>Residuos de cauchos y llantas.</b>  | La banda que sale de nuestros procesos productivos se dona a las minas vecinas para el reusó en letreros reflectivos dentro de las minas y las llantas se reusan dentro de la misma operación para hacer materas y arreglos de jardinería.  | 250  | 83%   |
| <b>Residuos de adecuaciones civiles.</b>   | El escombros que sale de nuestros procesos de mantenimiento y preservación de hornos se gestiona mediante un aliado, el cual después de procesos de molienda y homogenización con otros materiales, se envía a procesos de reciclaje en la fabricación de otros materiales.   | 5.885.604  | 44%   |
| <b>Lodos, polvos y muestras de proceso</b>   | <p><b>Cenizas:</b> Las cenizas son vendidas para el aprovechamiento en otros procesos productivos.</p> <p><b>Estéril planta lavadora:</b> el estéril se gestiona mediante un aliado para la recuperación y el reciclaje en otros procesos productivos.</p>  | <p><b>Cenizas:</b> 7.225.440</p> <p><b>Estéril planta lavadora:</b> 33.406.310</p>                             | <p><b>Cenizas:</b> 49,61%</p> <p><b>Estéril planta lavadora:</b> 61,89%</p>                       |

## Residuos eliminados<sup>4</sup>

La eliminación de los residuos peligrosos es realizada mediante un gestor externo debidamente certificado.

A continuación, el detalle de los residuos eliminados y su respectivo método:

| Tipo de residuo               | Residuo   | Método de eliminación   | Peso (Kg)   | %   |
|-------------------------------|---|---|---|---|
|                               | <b>Aceite usado</b>   | Mediante un Gestor externo debidamente certificado se hace la eliminación ya sea en cámaras de incineración a 1200°C o la disposición final en celdas de seguridad.       | 196   | 76%   |
| <b>Residuos peligrosos</b>    | <b>Elementos de protección personal, material contaminado o impregnado con hidrocarburos, Filtros de aceite y aire, Tarros de pintura y plástico contaminado:</b> | Mediante un Gestor externo debidamente certificado se hace la eliminación ya sea en cámaras de incineración a 1200°C o la disposición final en celdas de seguridad.       | <b>EPP'S:</b> 1.858,1<br><b>Material contaminado:</b> 3.374,4<br><b>Filtros de aceite y aire:</b> 283<br><b>Tarros de pintura:</b> 293<br><b>Plástico contaminado:</b> 181,3<br><b>Tonners:</b> 6,6 | <b>EPP'S:</b> 99%<br><b>Material contaminado:</b> 99%<br><b>Filtros de aceite y aire:</b> 87%<br><b>Tarros de pintura:</b> 48%<br><b>Plástico contaminado:</b> 77%<br><b>Tonners:</b> 12% |
|                               | <b>Otros</b>  | Mediante un gestor externo debidamente certificado se hace la disposición final en celdas de seguridad.   |   |   |
|                               | <b>Residuos orgánicos e inorgánicos no recuperables</b>   | Relleno sanitario de empresas municipales de servicios públicos.  | 33.316,25   | 100%  |
| <b>Residuos no peligrosos</b> | <b>Lodos, polvos y muestras de proceso</b>  | <b>Estéril de mina<sup>5</sup>:</b> se gestiona mediante botaderos de estéril debidamente diseñados con sus cunetas perimetrales y filtros para las aguas de escorrentía. | 42.409.884  | 79,14%  |

<sup>4</sup> Dentro del análisis no se incluyeron datos de los residuos almacenados in SITU dentro de nuestras operaciones, al terminar el 2021.

<sup>5</sup> Los estériles de mina almacenados se almacenan por periodos cortos de tiempo en tolvas y el restante se utiliza para hacer retro llenado en las operaciones mineras.

Cabe resaltar que, dentro de nuestras unidades contamos con acopios existentes de residuos peligrosos, no peligrosos e industriales, los cuales, a fecha del 31 de diciembre de 2021, aún se encontraban en nuestras instalaciones. De otra parte, los residuos peligrosos que van a post consumo corresponden a RAEES y Luminarias.



En términos generales los porcentajes por reaprovechamiento y eliminación teniendo en cuenta los datos plasmados anteriormente se distribuyen de la siguiente manera:



### RESIDUOS PELIGROSOS

3,19% reaprovechados  
84,46% eliminados  
12,33% acopio

### RESIDUOS NO PELIGROSOS

Papel, cartón, plástico, madera, chatarra, escombros, llantas y bandas  
44,87% reaprovechados  
0,245% eliminados  
54,88% acopio

### RESIDUOS INDUSTRIALES

Estéril de mina, estéril de planta lavadora y cenizas  
33,27% reaprovechados  
34,72% eliminados  
32% acopio

Nuestros procesos administrativos, mineros e industriales generan una serie de residuos que gestionamos para su reaprovechamiento interno y externo con el fin de reducir nuestro impacto y hacer una oportuna disposición de estos por medio de distintas iniciativas:

### Programa Ruta Verde

Nos vinculamos a este programa para la entrega de madera de las minas Altiplano y zona Ráquira para su reutilización en otras industrias, a cambio de esto recibimos árboles nativos.

#### IMPACTOS POTENCIALES

Entregamos más de 40 toneladas de madera y fuimos reconocidos por parte de la alcaldía de Samacá

### Fortalecimiento de alianzas con terceros

Para una apropiada gestión de residuos industriales de las Unidades de Coquecol, logramos un reaprovechamiento interno y externo de las Unidades en un 70% de:



Ceniza



Residuos de construcción y demolición (RDC)

### Reciclatones

A lo largo del año 2021 participamos activamente en las “reciclatones” desarrolladas por la alcaldía de Guachetá junto a las comunidad local, permitiéndonos fortalecer el relacionamiento comunitario y con las autoridades locales.

- **Nuestro compromiso para combatir el Cambio climático:** Nos hemos comprometido a hacer frente a los efectos del cambio climático, al igual que los múltiples actores empresariales, estatales y sociales. Por esto, en 2021 desarrollamos las siguientes acciones en pro de la mitigación de este fenómeno que nos impacta a todos a nivel global:
  - Realizamos el ejercicio de medición de huella de carbono corporativa del periodo 2020 con apoyo de FENALCO.
  - Nos certificamos en las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de Boyacá en el año 2019, dentro del mecanismo de reducción de emisiones para las unidades de Salamanca, Andalucía y Compostela.
  - Nos vinculamos al programa nacional de Carbono Neutralidad liderado por



Estériles de lavado



Chatarra

el Ministerio de Ambiente, donde más de 100 empresas de diferentes sectores firmaron el acuerdo para trabajar en el fortalecimiento y reconocimiento de la adecuada gestión de las emisiones.

- **Otras actividades de sensibilización y cuidado ambiental:**

Todos los años ejecutamos actividades relacionadas a campañas de sensibilización y capacitación a nuestros grupos de interés internos y externos, con el propósito de incorporar en la cultura y el actuar de las personas hábitos que sean amigables con el medio ambiente.

En ese sentido, celebramos una serie de fechas del calendario ambiental, llevamos a cabo actividades de siembra alcanzando un total de 5.415 árboles para el año 2021, los cuales se distribuyeron en nuestras Compañías de la siguiente manera:



Inducción al 100% de los colaboradores en temáticas ambientales.



Capacitamos en el manejo de sustancias y residuos peligrosos.



Ahorro y uso eficiente del agua.



Contaminación atmosférica y GEI.



Otros talleres y charlas sobre temas ambientales.

Finalmente, en ámbitos de capacitación implementamos las siguientes actividades:

### Estrategia de formalidad

Como hemos mencionado previamente, el componente legal y de cumplimiento normativo es fundamental para el desarrollo de nuestras actividades, por ello, realizamos una importante gestión de permisos ambientales para la operación. En ese orden de ideas, durante 2021 logramos:

- La renovación del permiso de emisiones de la planta Salamanca, que se encontraba en proceso desde el año 2012 (Resolución N° 685 del 06 de mayo de 2021).
- La renovación del permiso de emisiones del patio Compostela que se encontraba en proceso desde el año 2015. (Resolución N° 0464 del 25 de marzo de 2021).
- Obtener el permiso de ocupación de cauce para la quebrada El Pozo de planta Castilla, la cual se encontraba en trámite desde el año 2019 (Resolución DJUR 50217000765 de julio de 2021).
- El permiso de concesión de aguas superficiales para planta Alcalá (Resolución 861 del 10 de septiembre de 2021).

**INFORME DE AUDITOR INTERNO**

Bogotá D.C., 24 de marzo de 2022.

Señores:

Comité de Auditoría de Colombiana de Carbones y Coques S.A.S. C.I. – Coquecol S.A.S. C.I.:

**Opinión**

He auditado los procesos de Coquecol S.A.S C.I, así como sus políticas y otra información explicativa respecto de los cuales expreso mi concepto.

Obtuve la información necesaria para cumplir mis funciones y llevé a cabo mi examen de acuerdo con las normas de aseguramiento de la información aceptadas en Colombia y Normas Internacionales de Auditoría – NIA.

Tales normas requieren el cumplimiento de requisitos éticos, así como la planeación y desempeño de la auditoría para obtener una seguridad razonable sobre si los procesos están libres de errores de importancia material.

Considero que la evidencia de auditoría que obtuve me proporciona una base razonable para emitir mi concepto, así:

El control interno de la sociedad es adecuado en todos sus aspectos importantes.



**Ciro Rolando Herrera Castañeda**  
Jefe de Auditoría  
Designado por Coquecol S.A.S C.I.



**ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI**

| Índice de Contenidos GRI |  |  |
|--------------------------|--|--|
| Estándar GRI             | Indicador  | Ubicación / Respuesta directa          |
|                          | <b>Perfil de la organización</b>   |  |
|                          | 102-1 Nombre de la organización  | Grupo empresarial Coquecol / Página 20 |
|                          | 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios                                   | Página 20                              |
|                          | 102-3 Ubicación de la casa matriz  | Página 20                              |
|                          | 102-4 Ubicación de las operaciones   | Página 20                              |
|                          | 102-5 Propiedad y forma jurídica   | Página 20                              |
|                          | 102-6 Mercados servidos  | Página 24                              |
|                          | 102-7 Dimensiones de la organización   | Página 72                              |
|                          | 102-8 Información de empleados y otros trabajadores                                | Página 72                              |
|                          | 102-9 Cadena de suministros  | Página 29                              |
|                          | 102-10 Cambios significativos de la organización y la cadena de suministros        | Página 29                              |
|                          | 102-11 Enfoque o principio de precaución   | Página 27                              |
|                          | 102-12 Iniciativas externas  | Página 31                              |
|                          | 102-13 Pertenencia a asociaciones  | Página 31                              |
|                          | <b>Estrategia</b>  |  |
|                          | 102-14 Declaración del encargado de la toma de decisiones                          | Páginas 5-6                            |
|                          | 102-15 Impactos clave, riesgos y oportunidades                                     | Páginas 26, 28                         |
|                          | <b>Ética e integridad</b>  |  |
|                          | 102-16 Valores, principios, estándares y normas de comportamiento                  | Página 26                              |
|                          | 102-17 Mecanismos de consejo y preocupaciones éticas                               | Página 26                              |
|                          | <b>Gobierno Corporativo</b>  |  |
|                          | 102-18 Estructura de gobierno  | Página 44                              |
|                          | 102-19 Delegación de autoridad   | Página 48                              |
|                          | 102-20 Responsabilidad ejecutiva sobre temas económicos, sociales y ambientales    | Página 48                              |
|                          | 102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités                     | Página 44                              |
|                          | 102-24 Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno                      | Página 47                              |
|                          | 102-26 Rol del máximo órgano de gobierno frente al propósito, valores y estrategia | Página 46                              |
|                          | 102-27 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno                        | Página 47                              |
|                          | 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, sociales y ambientales     | Página 47                              |

**GRI 102:**  
Indicadores  
generales 2016

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | 102-33 Comunicación de preocupaciones críticas                                    | Página 48   |
|  | 102-35 Políticas de remuneración  | Página 49   |
|  | 102-36 Procesos para determinar la remuneración                                   | Página 49   |
|  | 102-37 Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración                | Página 49   |
|  | <b>Relacionamiento con grupos de interés</b>                                      |   |
|  | 102-40 Listado de grupos de interés   | Página 35   |
|  | 102-41 Acuerdos de negociación colectiva  |   |
|  | 102-42 Identificación y selección de grupos de interés                            | Página 35   |
|  | 102-43 Enfoque de relacionamiento con grupos de interés                           | Página 36   |
|  | 102-44 Temas clave y preocupaciones de los grupos de interés                      | Páginas 37-40   |
|  | <b>Prácticas de reporte</b>   |   |
|  | 102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados                | Página 20   |
|  | 102-46 Definición del contenido del reporte y el alcance de los temas             | Página 47   |
|  | 102-47 Listado de temas materiales  | Páginas 37-40   |
|  | 102-48 Re-expresión de información  | N/A   |
|  | 102-49 Cambios en el reporte  | Informe estructurado a partir de la nueva materialidad realizada durante el periodo |
|  | 102-50 Periodo de reporte   | 2021  |
|  | 102-51 Fecha del reporte más reciente   | 2020  |
|  | 102-52 Ciclo de reporte   | Anual   |
|  | 102-53 Punto de contacto para cuestiones relacionadas con el reporte              | Página 13   |
|  | 102-54 Declaración del reporte de acuerdo con los Estándares GRI                  | Página 13   |
|  | 102-55 Índice de contenidos GRI   | Página 110  |
|  | 102-56 Verificación externa   | No aplica para el presente reporte  |
|  | <b>Dimensión: Gobernanza</b>  |   |
|  | <b>Tema: Gobierno corporativo, ética y transparencia</b>                          |   |
| <b>GRI 103:</b><br>Enfoque de gestión 2016 | 103-1 Explicación del tema material y su alcance                                  |   |
|  | 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes  | Página 50   |
|  | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión   |   |
| <b>GRI 205:</b><br>Anticorrupción 2016     | 205-1 Operaciones evaluadas sobre riesgos relacionados con la corrupción          | Página 51   |
|  | 205-2 Comunicación y capacitación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | Página 52   |
|  | 205-3 Incidentes confirmados de corrupción y medidas llevadas a cabo              | Página 52   |

**GRI 102:**  
Indicadores generales 2016

**Tema: Creación de valor y productividad (Desempeño económico y financiero)**

|  |  |           |
|--|--|-----------|
| <b>GRI 103:</b><br>Enfoque de gestión 2016 | 103-1 Explicación del tema material y su alcance |           |
|  | 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes       | Página 57 |
|  | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión          |           |

|   |  |           |
|---|--|-----------|
| <b>GRI 201:</b><br>Desempeño económico 2016 | 201-1 Valor económico generado y distribuido | Página 55 |
|---|--|-----------|

**Dimensión: Innovación y transformación digital**

**Tema: Innovación y transformación digital**

|  |  |           |
|--|--|-----------|
| <b>GRI 103:</b><br>Enfoque de gestión 2016 | 103-1 Explicación del tema material y su alcance |           |
|  | 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes       | Página 62 |
|  | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión          |           |

**Dimensión: Fortalecer el talento**

**Tema: Generación de empleo / Bienestar y condiciones laborales**

|  |  |           |
|--|--|-----------|
| <b>GRI 103:</b><br>Enfoque de gestión 2016 | 103-1 Explicación del tema material y su alcance |           |
|  | 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes       | Página 64 |
|  | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión          |           |

|                                |  |           |
|--------------------------------|--|-----------|
| <b>GRI 401:</b><br>Empleo 2016 | 401-1 Nuevas contrataciones y retiros de empleados   | Página 67 |
|                                | 401-2 Beneficios para empleados de tiempo completo que no son ofrecidos a empleados temporales o de medio tiempo | Página 71 |
|                                | 401-3 Licencias de maternidad y paternidad   | Página 72 |

|  |   |           |
|--|---|-----------|
| <b>GRI 405:</b><br>Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 | 405-1 Diversidad de los órganos de gobierno y los empleados                 | Página 67 |
|  | 405-2 Relación entre el salario base y la remuneración de hombres y mujeres | Página 67 |

|   |   |           |
|---|---|-----------|
| <b>GRI 406:</b><br>No discriminación 2016 | 406-1 Incidentes de discriminación y acciones correctivas implementadas | Página 71 |
|---|---|-----------|

|   |   |           |
|---|---|-----------|
| <b>GRI 407:</b><br>Libertad de asociación y de negociación colectiva 2016 | 407-1 Operaciones y proveedores en los cuales el derecho a la libertad de asociación y de negociación colectiva puede estar en riesgo | Página 72 |
|---|---|-----------|

**Tema: Formación y enseñanza**

|  |  |           |
|--|--|-----------|
| <b>GRI 103:</b><br>Enfoque de gestión 2016 | 103-1 Explicación del tema material y su alcance |           |
|  | 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes       | Página 74 |
|  | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión          |           |

|   |  |           |
|---|--|-----------|
| <b>GRI 404:</b><br>Formación y educación 2016 | 404-1 Horas de formación promedio al año por empleado  | Página 74 |
|   | 404-2 Programas para mejorar las habilidades de los empleados y de asistencia al retiro        | Página 74 |
|   | 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones de desempeño y de desarrollo de carrera | Página 76 |

**Tema: Salud y seguridad**

**GRI 403:**  
Salud y seguridad  
en el trabajo 2018

|  |           |
|--|-----------|
| 403-1 Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo  | Página 77 |
| 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes  | Página 77 |
| 403-3 Servicios de salud en el trabajo   | Página 80 |
| 403-4 Participación, consulta y comunicación de los trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo                                     | Página 78 |
| 403-5 Capacitación de los trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo   | Página 80 |
| 403-6 Promoción de la salud del trabajador   | Página 78 |
| 403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y seguridad en el trabajo directamente vinculados por las relaciones comerciales | Página 81 |
| 403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo  | Página 77 |
| 403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo   | Página 79 |
| 403-10 Enfermedades relacionadas con el trabajo  | Página 79 |

**Dimensión: Abastecimiento responsable**

**Tema: Gestión estratégica de proveedores con criterios ASG**

**GRI 103:**  
Enfoque  
de gestión 2016

|  |           |
|--|-----------|
| 103-1 Explicación del tema material y su alcance |           |
| 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes       | Página 61 |
| 103-3 Evaluación del enfoque de gestión          |           |

**GRI 308:**  
Evaluación  
ambiental de  
proveedores 2016

|   |           |
|---|-----------|
| 308-1 Nuevos proveedores evaluados usando criterios ambientales | Página 61 |
|---|-----------|

**GRI 414:**  
Evaluación social de  
proveedores 2016

|  |           |
|--|-----------|
| 414-1 Nuevos proveedores evaluados usando criterios sociales | Página 61 |
|--|-----------|

**Dimensión: Aporte al desarrollo social**

**Tema: Inversión, desarrollo social y DDHH**

**GRI 103:**  
Enfoque de gestión  
2016

|  |           |
|--|-----------|
| 103-1 Explicación del tema material y su alcance |           |
| 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes       | Página 83 |
| 103-3 Evaluación del enfoque de gestión          |           |

**GRI 413:**  
Comunidades  
locales 2016

|  |           |
|--|-----------|
| 413-1 Operaciones con relacionamiento con las comunidades locales, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo | Página 83 |
|--|-----------|

**Dimensión: Acción climática**

**Tema: Uso eficiente de los recursos (Agua y energía)**

**GRI 103:**  
Enfoque de  
gestión 2016

|  |           |
|--|-----------|
| 103-1 Explicación del tema material y su alcance |           |
| 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes       | Página 92 |
| 103-3 Evaluación del enfoque de gestión          |           |

**GRI 303:**  
Agua y efluentes  
2018

|  |            |
|--|------------|
| 303-1 Interacciones con el agua como recurso compartido            | Página 100 |
| 303-2 Gestión de los impactos relacionados con la descarga de agua | Página 99  |
| 303-3 Extracción de agua   | Página 99  |
| 303-5 Consumo de agua  | Página 99  |

**GRI 302:**  
Energía 2016

|   |            |
|---|------------|
| 302-1 Consumo de energía dentro de la organización    | Página 100 |
| 302-2 Consumo de energía por fuera de la organización | Página 100 |
| 302-3 Intensidad energética                           | Página 101 |

**Tema: Reducción de emisiones / huella de carbono**

**GRI 305:**  
Emisiones 2016

|  |              |
|--|--------------|
| 305-1 Emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1)                          | Página 96-98 |
| 305-2 Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero por consumo de energía (alcance 2) | Página 96-98 |
| 305-3 Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 3)                  | Página 96-98 |
| 305-4 Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero                             | Página 96-98 |

**Tema: Manejo y gestión sostenible de residuos (Economía circular)**

**GRI 306:**  
Efluentes y  
residuos 2016

|  |            |
|--|------------|
| 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos | Página 101 |
| 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos               | Página 101 |
| 306-3 Residuos generados   | Página 103 |
| 306-4 Residuos no destinados a eliminación   | Página 104 |
| 306-5 Residuos destinados a eliminación  | Página 106 |



INFORME  
DE GESTIÓN  
Y SOSTENIBILIDAD  
**2021**

INFORME  
DE GESTIÓN  
Y SOSTENIBILIDAD  
**2021**

