

LLORENTE & CUENCA  
CONSULTORES DE COMUNICACIÓN



## **Informe de Progreso - Pacto Mundial 2007**

## **Cerrejón reitera su compromiso con el Pacto Mundial**

La Operación de Cerrejón tiene como parte de su base ética el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Y son sus Diez Principios los que contribuyen en la guía del progreso de la Compañía en la región, y fortalecen su compromiso con los trabajadores y accionistas, con su entorno, con las comunidades indígenas, con La Guajira, y con Colombia.

Los Diez Principios están relacionados con el respeto y la promoción de los Derechos Humanos, de los derechos laborales, con la protección del medio ambiente y con la lucha contra la corrupción en la acción empresarial. Cerrejón con este pacto tiene el firme propósito de cumplir los Diez Principios y de incluirlos en los aspectos económicos y sociales de la Compañía.

Con el Pacto Mundial (Global Compact) de las Naciones Unidas, todas las empresas, sin importar su objeto social, involucran a empleados, contratistas y terceras personas que participan en las operaciones, además de clientes y público en general. El Pacto Mundial permite a las empresas participar en una alianza estratégica internacional de intercambio de conocimientos y experiencias.

El Pacto Mundial es la voz oficial de las Naciones Unidas en materia de desarrollo sostenible y Responsabilidad Social Empresarial. Precisamente desde su carácter global, el Pacto Mundial es la mejor fórmula para medir el cumplimiento ético y responsable de una empresa, no admite contradicciones ni proclamas ideológicas. Sólo aprueba eficientes prácticas sociales.

Cerrejón, como empresa que voluntariamente se suscribió al Pacto Mundial, viene izando los principios universales que lo rigen, como bandera de su operación. Este Informe de Progreso (COP) al lado del *Global Reporting Initiative (GRI)*, muestran los avances y las políticas que Cerrejón desarrolló durante el año 2007, destacando el compromiso de la Compañía en materia de RSE y las observaciones de los grupos de interés.

El Informe de Progreso está regido por los sistemas internos de control y medición, y por normas internacionales que se cumplen en todos los procesos inherentes a la actividad minera.

Cerrejón se preocupa por hacer de La Guajira una región autosostenible. Por eso acogió el Pacto Mundial como la "Carta de Navegación" de su actuar empresarial, carta que comparte con sus audiencias internas y externas. Alcanzar ese desarrollo sostenible es combinar el interés de la Compañía con el ascenso económico y social del país.

Cerrejón es consciente que el progreso de una región es dependiente del crecimiento de una empresa. Cerrejón no desconoce esta realidad, por el contrario la aviva con cada proyecto social que impulsa, con cada programa que beneficia a sus trabajadores o a la comunidad de su entorno. Por eso, la Compañía reitera su compromiso con el Pacto Mundial, porque su deseo es que su crecimiento se refleje no sólo en el desarrollo de la región sino del país.

La Empresa invirtió 5,1 millones de dólares en Gestión Social en La Guajira el año pasado y para 2008 se estima que será de 12 millones de dólares. En el 2007 Cerrejón logró una producción de 31 millones de toneladas de carbón, generando regalías por valor de 126 millones de dólares. El 84 por ciento de éstas se quedaron en La Guajira, con las que se emprendieron ambiciosos proyectos de desarrollo económico y social.

En el 2007, Cerrejón recibió dos premios internacionales: en la octava versión de los premios HSEC 2007 (Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Comunidades) de BHP Billiton, Cerrejón ocupó el segundo lugar con el premio Altamente Recomendado, en la categoría de Comunidades, por su programa de Promoción y Prevención del Sida en La Guajira, y en la categoría de Salud recibió el reconocimiento meritorio por su programa de Prevención del Consumo de Alcohol y Drogas.

Así mismo, los buenos resultados de la gestión de Cerrejón, en años recientes, lo han hecho merecedor de recibir diversos reconocimientos nacionales e internacionales: Premio Internacional BHP Billiton, categoría Excelencia, por el Programa de Salud Ocupacional (Australia); Premio Esmeralda, máxima categoría del Consejo Colombiano de Seguridad, por los Programas de Salud Ocupacional y Seguridad; Reconocimiento Excelencia por parte de la ARP-ISS por la calidad y gestión de su Programa de Salud Ocupacional y Seguridad, y Certificación en las Normas OSHAS 18001 e ISO 14001 por gestión en Ambiental y Salud Ocupacional (primera empresa minera con estas dos certificaciones).

Respecto a sus actividades con el medio ambiente, la operación de Cerrejón es limpia, eficiente e integrada. Desde octubre de 2003 la Compañía fue certificada en la norma ISO 14001 y recertificada en 2007. Las recientes normas expedidas por el Gobierno Nacional para el transporte de carbón son aplicadas por Cerrejón desde el inicio de sus operaciones y el uso de la más alta tecnología para la extracción, procesamiento y transporte del mineral es la garantía de una operación limpia.

Cerrejón es consciente de los nuevos retos en materia de sostenibilidad para el año 2008, y prueba de ello es que en agosto de 2007 sus programas de Responsabilidad Social fueron sometidos a una rigurosa evaluación por parte de un comité externo independiente. Este análisis exhaustivo arrojó recomendaciones específicas sobre las acciones que la Compañía debe implementar para enriquecer su desempeño social.

En el Informe de Progreso se podrán analizar los esfuerzos de la Compañía, sus acciones y resultados en la implementación de los Diez Principios del Pacto Mundial. Esta rendición de cuentas voluntaria se ha desarrollado mediante la metodología que establece la conexión entre la elaboración de la Memoria de Sostenibilidad de tercera generación G3 del *Global Reporting Initiative* (GRI) y el Informe de Progreso.

Este informe es el resultado de esfuerzos en conjunto con los trabajadores, accionistas, y con la misma comunidad de la Guajira. Cerrejón exporta carbón y a su vez importa calidad de vida, futuro. **La Piedra mágica para el progreso de La Guajira.**

**León Teicher**  
Presidente

## Introducción

### **Cerrejón: comprometido con sus grupos de interés**

Uno de los elementos del modelo de Responsabilidad Social Empresarial de Cerrejón es la *Transparencia*. Cerrejón asume los principios de la Iniciativa de Transparencia en las Industrias Extractivas (EITI) como validadores de su actuar frente a todas sus audiencias. Esta iniciativa busca asegurar que las industrias extractivas rindan cuentas de manera transparente, contribuyan al desarrollo sostenible y a la reducción de la pobreza.

La Compañía mantiene una comunicación abierta y efectiva con las partes interesadas en la operación y rinde cuentas de manera transparente sobre su gestión económica, ambiental y social. Conciente de la responsabilidad que tiene con sus audiencias, la Empresa informa, cada año, sobre sus avances en Responsabilidad Social Empresarial a través del Informe de Sostenibilidad con la metodología del Global Reporting Initiative (GRI).

Así mismo, desarrolla el Informe de Progreso (COP), que tiene como objetivo informar a sus grupos de interés sobre las acciones sociales, ambientales y económicas que la Compañía implementó en 2007, para continuar con la aplicación de los 10 principios del Pacto Mundial.

Para el desarrollo de este Informe de Progreso, se utilizan los indicadores GRI, entendiendo que el Pacto Mundial los considera apropiados para evaluar el progreso de sus acciones en los 10 Principios:

- **Principio 1:** Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos Fundamentales internacionalmente declarados
- **Principio 2:** Evitar la complicidad en relación con las faltas contra los Derechos Humanos
- **Principio 3:** Apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación laboral
- **Principio 4:** Eliminar toda forma de trabajo forzoso y obligatorio.
- **Principio 5:** Erradicar el trabajo infantil
- **Principio 6:** Eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación
- **Principio 7:** Aplicar enfoques orientados a la prevención en la protección del medio ambiente
- **Principio 8:** Fomentar una mayor responsabilidad medioambiental
- **Principio 9:** Facilitar el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente
- **Principio 10:** Lucha contra la corrupción

El Informe de Progreso de Cerrejón se encuentra en:

[www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

<http://www.cerrejoncoal.com/PactoMundialEspanol.pdf>

## **Perfil de Cerrejón**

Cerrejón “la operación minera de exportación, a cielo abierto, más grande del mundo”, es una compañía dedicada a la exploración, extracción, transporte, embarque y exportación de carbón térmico de diversas calidades: Oversize (OVS), D, Dm, E products y Compliance. La operación está ubicada en la península de La Guajira, en el nordeste de Colombia. Cerrejón es una operación integrada, mina, ferrocarril y puerto:

### **La Mina**

Los depósitos de carbón se encuentran en una extensión de 69.000 hectáreas dividida en cinco áreas: Zona Norte, Patilla, Oreganal y Zona Sur con el estado colombiano y Zona Central con la Comunidad de Cerrejón.

Con equipos que están entre los de mayor tamaño y capacidad en el mundo se realiza la minería a cielo abierto, ésta es una operación en secuencia que se inicia con la relocalización de la fauna, la limpieza de la superficie y retiro cuidadoso de la capa vegetal que se almacena para la futura rehabilitación de las tierras intervenidas. Posteriormente, se llevan a cabo la perforación, voladura y remoción del material estéril hasta exponer los mantos de carbón. El carbón se transporta en camiones desde la mina hasta las pilas de almacenamiento y las trituradoras y luego se lleva a los dos silos que cargan el tren.

En La Mina se encuentran también los talleres de mantenimiento para camiones, tractores y traíllas, los talleres de reconstrucción y las oficinas administrativas.

### **El Ferrocarril**

Cerrejón cuenta con una vía férrea de 150 kilómetros que conecta la mina con el puerto de embarque de carbón. Mediante un proceso continuo se cargan en los silos trenes de hasta 130 vagones y se despachan diariamente entre ocho y diez trenes.

El ciclo completo promedio de cargue, transporte, descargue en el puerto y regreso a la mina es de aproximadamente 12 horas. Adicionalmente, opera un tren de servicio para el transporte de suministros, materiales y repuestos.

### **El Puerto**

Localizado sobre el Mar Caribe, a 150 kms al norte de la mina está ubicado Puerto Bolívar, el terminal carbonífero más importante de América Latina y uno de los más eficientes en el mundo. El Puerto recibe barcos hasta de 175.000 tons. de peso muerto, con 300 metros de eslora y 45 metros de manga. Su canal navegable tiene 19 metros de profundidad, 225 metros de ancho y cuatro kilómetros de largo.

Las instalaciones principales del puerto son: la estación de descargue del tren, tres apiladores - reclamadores y el cargador lineal de barcos que deposita el carbón en las bodegas de los buques a una rata promedio neta de más de 5.500 toneladas por hora. Puerto Bolívar cuenta además, con un muelle de suministros para recibir barcos hasta de 30.000 toneladas, con maquinaria, repuestos, combustibles y otros materiales para la operación minera.

## **Soporte de la Operación**

Cerrejón dispone de dos aeropuertos, uno en La Mina y otro en Puerto Bolívar, un sistema de telecomunicaciones que opera vía satélite y microondas entre Barranquilla, La Mina y Puerto Bolívar y cuenta con oficinas administrativas en Bogotá.

## **Carbón para el mundo, progreso para La Guajira y para Colombia**

Cerrejón opera en Colombia y es una empresa privada, de responsabilidad limitada, constituida de conformidad con las leyes de Anguilla, Indias Occidentales Británicas. Las compañías subsidiarias de BHP Billiton plc, Anglo American plc y Xstrata plc son propietarias del Cerrejón en tres partes iguales.

En 2007 Cerrejón exportó 30 millones de toneladas de carbón a Europa, Norte América, Centro y Sur América.

## **Premios y reconocimientos**

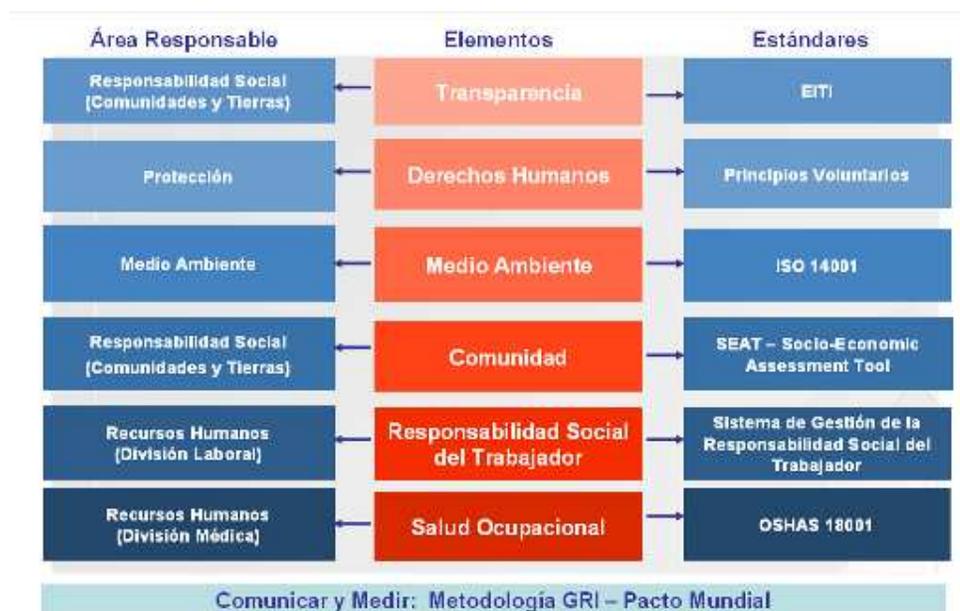
Los buenos resultados han hecho merecedor a Cerrejón de recibir diversos reconocimientos nacionales e internacionales:

- Premio internacional BHP Billiton, categoría excelencia por su Programa de Salud Ocupacional - Australia.
- Premio Esmeralda, máxima categoría del Consejo Colombiano de Seguridad, por los Programas de Salud Ocupacional y Seguridad.
- Reconocimiento Excelencia por parte de la ARP-ISS por la calidad y gestión de su Programa de Salud Ocupacional y Seguridad.
- Certificación en las Normas OSHAS 18001 e ISO 14001, por gestión en Ambiental y Salud Ocupacional, Primera empresa minera con estas dos certificaciones.
- Premios HSEC (Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Comunidades) de BHP Billiton, categoría de Comunidades por su programa de Promoción y Prevención del SIDA en La Guajira y en la categoría de Salud, por su programa de Prevención del Consumo de Alcohol y Drogas.

## **Indicadores GRI, G3: 2.1 - 2.9**

**Acciones tomadas por Cerrejón  
para implementar los 10  
principios del Pacto Mundial**

## Cerrejón: un modelo único de Responsabilidad Social Empresarial



Cerrejón cuenta con un modelo único de Responsabilidad Social Empresarial, pues es una compañía que tiene una operación basada en el concepto de desarrollo sostenible y está diseñada para agregar valor en cada una de las etapas y a cada uno de sus grupos de interés.

Esa responsabilidad que tiene Cerrejón se ubica en diferentes elementos y cada uno de ellos cuenta con un mecanismo validador y un área responsable. Los elementos que conforman la responsabilidad social de la compañía son:

- **Transparencia:** Cerrejón asume los principios de la Iniciativa de Transparencia en las Industrias Extractivas (EITI) como validadores de su actuar frente a todas sus audiencias. Esta iniciativa busca asegurar que las industrias extractivas rindan cuentas de manera transparente, contribuyan al desarrollo sostenible y a la reducción de la pobreza.

Cerrejón mantiene una comunicación abierta, transparente y efectiva con las partes interesadas en la operación y rinde cuentas de manera transparente sobre su gestión económica, ambiental y social.

- **Derechos Humanos:** Cerrejón cumpliendo con su política de Responsabilidad Social Empresarial, siempre se ha preocupado porque sus operaciones se desarrollen de una manera sostenible. Cerrejón tiene su política y programa de Derechos Humanos que garantiza que sus operaciones se protejan, respeten y promuevan los Derechos Humanos de los Empleados, contratistas, de terceras personas involucradas en sus operaciones, de sus clientes y del público en general.
- **Medio ambiente:** En Cerrejón las actividades de producción, transporte y embarque de carbón se llevan a cabo concediendo gran importancia al medio ambiente. Los programas de manejo ambiental en Cerrejón han contribuido a

minimizar los impactos que genera la operación de producción, transporte y embarque de carbón.

El estándar ISO 14001 es el validador técnico de las acciones de Cerrejón. Debido al alto impacto ambiental de la operación, la Compañía complementa con otras acciones relacionadas con el ambiente, que tienen impacto sobre las comunidades del entorno y sobre los trabajadores.

**Comunidad: Cerrejón contribuye al mejoramiento de las condiciones de vida de la comunidad con la generación de empleo, la demanda de bienes y servicios, el pago de regalías e impuesto y el desarrollo de diferentes programas de beneficio que conforman la gestión social de la Compañía.**

Todas las acciones de Cerrejón frente a las comunidades se hacen en un marco de transparencia y respeto por los derechos de los pobladores. El mecanismo validador es el SEAT, Socio Economic Assessment Tool.

- **Responsabilidad Social del Trabajador:** Cerrejón es un importante generador de empleo en el país y en La Guajira, y un excelente socio para sus trabajadores y contratistas. El objetivo de Cerrejón, en lo que se refiere a su talento humano, es crear las condiciones organizacionales para atraer, motivar, capacitar, desarrollar y asegurar la permanencia del talento humano idóneo y a la vez garantizar de manera suficiente y permanente el conocimiento y competencias necesarias para realizar las operaciones con estándares de clase mundial; así mismo, brindar un excelente ambiente de trabajo para todos los miembros del equipo.
- **Salud Ocupacional:** busca, entre otros, garantizar una operación segura y de mínimos impactos sobre la salud e integridad física de sus trabajadores y contratistas.

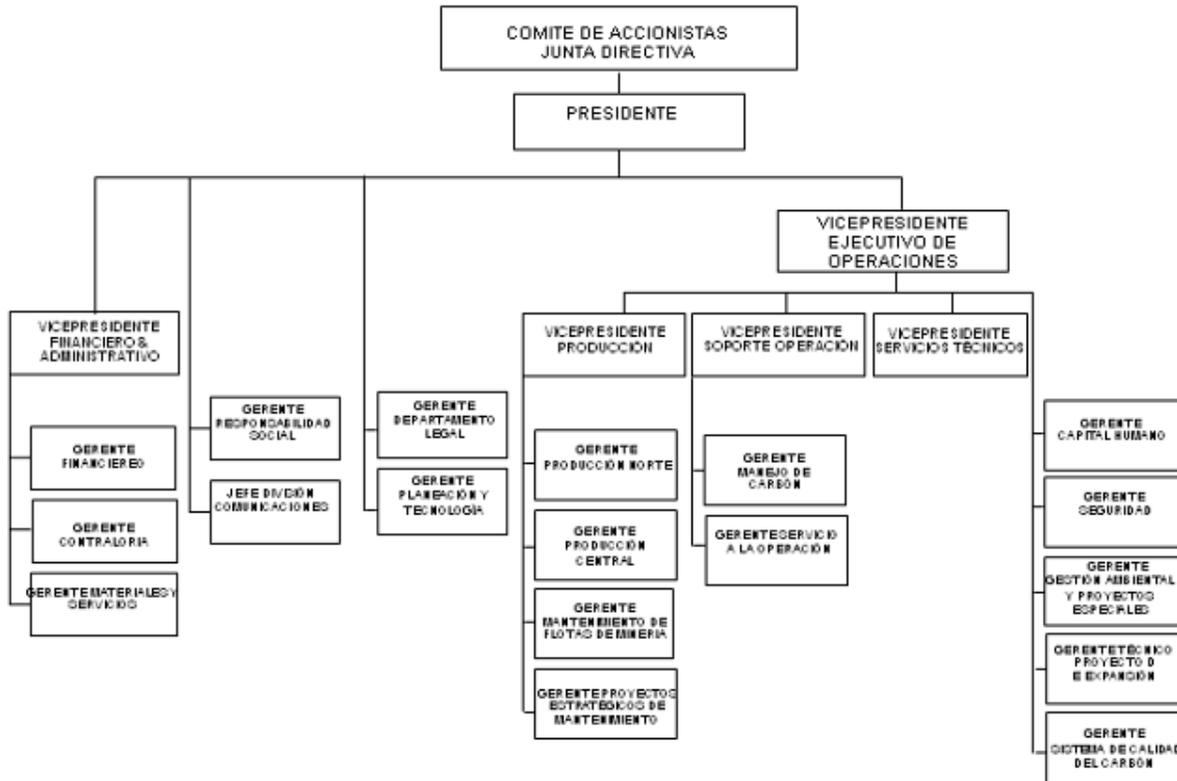
La norma OHSAS 18001 es el validador del cumplimiento de los compromisos de Cerrejón por una operación segura y de mínimos impactos sobre la salud e integridad física de sus trabajadores y los de sus contratistas.

Todos los programas de Responsabilidad Social de Cerrejón están enfocados en:

1. El compromiso con la aplicación de los 10 principios del Pacto Mundial.
2. El establecimiento del Sistema de Gestión de Responsabilidad Social Laboral, siguiendo la Norma Internacional SA 8000.
3. La aplicación de iniciativas de Desarrollo Sostenible en los programas productivos de medio ambiente y comunidades.
4. El estudio y ejecución de proyectos que contribuyan a la reducción de los Gases de Efecto Invernadero (GEI) y que cumplan con los Mecanismos de Desarrollo Limpio (MDL) del Protocolo de Kyoto.
5. La implementación de los Principios Voluntarios en relación con los Derechos Humanos.

## Gobierno, compromisos y participación

Cerrejón cuenta con una estructura de gobierno consolidada y participativa que busca fortalecer la operación, administrar de manera eficiente el recurso humano y lograr los objetivos de la Compañía. No existe un orden directivo unitario, como tampoco miembros independientes no ejecutivos.



El Gobierno Corporativo de Cerrejón está compuesto por el Comité de Accionistas, la Junta Directiva el Presidente y el Vicepresidente Ejecutivo de Operaciones, quienes tienen la misión de dirigir, orientar y administrar la Compañía.

| Junta o Comité   | Integrantes y responsabilidades  |
|--|--|
| <b>Comité de Accionistas</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>El Comité de Accionistas de Cerrejón está constituido por un representante principal y un suplente de las empresas BHP Billiton, Anglo American y Xstrata plc.</li> <li>Este Comité hace seguimiento a las acciones contempladas en el plan anual, aprueba el presupuesto anual, las inversiones y el plan a cinco años.</li> </ul> |
| <b>Junta de Accionistas</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Las sesiones de la Junta de accionistas se realizan tres veces al año y se dividen en dos: Comité Financiero y Junta de Accionistas.</li> </ul>   |
| <b>Junta de Mercadeo</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>En esta sesión se revisan temas con clientes, contratos, cumplimiento del plan de ventas, proyecciones de precios y ventas entre otros temas.</li> </ul>  |
| <b>Comité Técnico - Operativo, TORC (Technical and Operational Review Committee)</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Este Comité se encarga de revisar temas de la planeación minera, de aplicación de capital y revisa y aprueba el plan de expansión de mediano y largo plazo. Se reúne cuatro veces al año.</li> </ul>  |

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>Comité de Gerencia</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Está conformado por el Presidente, los Vicepresidentes, el Gerente del Departamento Legal, el Gerente del Departamento de Recursos Humanos y el Gerente del Departamento Financiero, este último actuando como secretario del Comité.</li> <li>• En este Comité se toman decisiones para el buen funcionamiento de la Compañía: proyectos de inversión de capital de alto nivel de aprobación, contratos y contratación para todas las áreas de Cerrejón y en general, temas relevantes que necesiten la revisión y aprobación de alto nivel.</li> </ul> |
|---------------------------|---|

Para comunicar las recomendaciones que tienen los accionistas en diversos temas clave para la operación, se programan diversas reuniones al año. Adicionalmente, cada mes se realiza una reunión telefónica en la que se revisa el desempeño de la Compañía.

Vicepresidentes y Gerentes también tienen reuniones establecidas:

| <b>Periodicidad</b> | <b>Asistentes a la reunión</b>   |
|---------------------|--|
| <b>Semanal</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Reunión de Integridad Operacional:</b> intervienen el Vicepresidente Ejecutivo de Operaciones, Vicepresidentes y Gerentes de La Mina.</li> </ul>   |
| <b>Mensual</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Reunión de equipo en la Vicepresidencia Financiera:</b> participan los Departamentos de Materiales, Contraloría y Sistemas con el Vicepresidente Financiero.</li> <li>• <b>Reunión para revisar el informe mensual que se envía a los accionistas:</b> asisten el Presidente de Cerrejón, los Vicepresidentes y todos los Gerentes.</li> </ul> |
| <b>Trimestral</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Reunión de seguimiento de planes e indicadores departamentales:</b> interactúan el Presidente de Cerrejón, los Vicepresidentes y los Gerentes.</li> </ul>  |

Los vínculos económicos existentes entre los máximos órganos de gobierno, tienen justificación mediante retribución mensual debido a que la dedicación es de tiempo completo y es exclusiva en el desarrollo de la actividad de la empresa. No existen acuerdos económicos ó retribuciones especiales por abandono del cargo.

Los empleados MPT -Personal de Manejo y Confianza-, PTC -Personal Técnico Calificado- y los máximos órganos de gobierno corporativo de Cerrejón están comprometidos con el cumplimiento de la Política de Ética y Conflicto de Intereses.

### **Colaboradores de alto nivel**

Cerrejón selecciona a sus colaboradores, a todo nivel, por sus méritos personales, profesionales y educativos. Los candidatos a ocupar alguna posición en la Organización deben ajustarse a las demandas de la responsabilidad a ejecutar, demostrar adherencia a los valores corporativos que rigen compañías multinacionales de primer nivel, tener formación educativa universitaria en instituciones reconocidas en el ámbito nacional e internacional y una sólida y exitosa trayectoria laboral con logros importantes donde hayan trabajado.

## Valores institucionales de Cerrejón

|   |   |
|---|---|
| <b>1. Seguridad, Salud y Medio Ambiente</b>                               | La Seguridad, la Salud y el Medio Ambiente son nuestra más alta prioridad. Debemos obtener resultados de excelencia en nuestro negocio, mediante procesos de trabajo que controlen de manera costo-efectiva el riesgo a las personas, al medio ambiente, y a los equipos e instalaciones.   |
| <b>2. Ética y Honradez</b>  | Nos interesa conseguir resultados manteniendo siempre un comportamiento ético, honrado y de la más alta integridad en todas nuestras acciones. Una buena reputación, fundamentada en negocios manejados escrupulosamente, es un activo invaluable.  |
| <b>3. Respeto y Confianza</b>   | El respeto mutuo y el trato profesional son fundamentales para lograr un ambiente de trabajo estimulante hacia el logro de los objetivos corporativos. Nuestras relaciones personales deben fundamentarse en la sinceridad y, desde su inicio, en la premisa de una confianza que deberá ser fortalecida progresivamente por las partes involucradas.   |
| <b>4. Promoción a la Mujer</b>  | Apoyamos los esfuerzos enfocados a la promoción activa de la mujer en la Organización, reconociendo que su presencia y liderazgo contribuyen de manera decisiva al fomento de un ambiente de trabajo de mayor participación, colaboración, consulta y colegaje.   |
| <b>5. Excelencia en Relaciones</b>  | Establecemos vínculos de mutuo beneficio que generen prosperidad, confianza y nuevas oportunidades con las personas y entidades con las que nos relacionamos, como elemento fundamental para asegurar la sostenibilidad futura de nuestras operaciones.   |
| <b>6. Responsabilidad por Objetivos, Resultados y Uso de los Recursos</b> | Es responsabilidad de cada unidad de trabajo el logro de los objetivos y metas, establecidos dentro del marco de las estrategias corporativas. Valoramos la simplicidad y efectividad de los procesos de trabajo, así como la eficiencia reflejada en el uso austero de los recursos dedicados a tales procesos.  |
| <b>7. Comunicaciones</b>  | Las comunicaciones francas, relevantes, adecuadas y oportunas, son esenciales para el logro de los objetivos corporativos. La información es un derecho para quien requiere conocerla en desarrollo de sus funciones y, al mismo tiempo, es un deber buscarla.  |
| <b>8. Liderazgo, Participación y Trabajo en Equipo</b>                    | Valoramos el liderazgo efectivo y la participación de los empleados en los procesos de trabajo de la Organización. Reconocemos la necesidad de escuchar diferentes puntos de vista para la toma de decisiones al nivel que corresponda. Promovemos el trabajo en equipo en el entendimiento de que, realizado en forma eficiente, logra mejores resultados que los obtenidos del esfuerzo individual.   |
| <b>9. Adaptabilidad, Innovación y Mejoramiento</b>                        | La adaptabilidad, agilidad y respuesta proactiva hacia cambios en el entorno, por parte de cada uno de los empleados de la Compañía, son vitales para asegurar una ventaja competitiva y responder adecuadamente a las necesidades de nuestros clientes y del mercado en que operamos. Estimulamos y valoramos la mentalidad abierta y la disposición a innovar y a buscar incesantemente oportunidades de mejoramiento de nuestros procesos. |
| <b>10. Desarrollo Integral del Individuo</b>                              | El desarrollo de los individuos es producto de su voluntad de éxito y superación en el campo técnico, profesional, humano y social. A través de éste, los resultados de la Compañía son cada día mejores. Por ello proveemos mecanismos de desarrollo dentro de un ambiente de igualdad de oportunidades donde los individuos pueden crecer personal y profesionalmente y, así mismo, aportar al crecimiento de otros y de la Empresa.        |
| <b>11. Reconocimiento</b>   | Valoramos y promovemos el reconocimiento por el logro de resultados dentro de nuestras líneas de conducta. A través del reconocimiento, fortalecemos la motivación personal y la participación activa de todos los empleados. Celebraremos nuestros logros y reforzaremos las actitudes ganadoras.  |
| <b>12. Rectitud Ciudadana</b>   | Tanto la Empresa en su conjunto como cada empleado de ella debemos ser miembros ejemplares de la comunidad en donde operamos, comprometidos con su cultura y con el principio de desarrollo sostenible.   |

## Objetivos estratégicos de Cerrejón

|  |   |
|--|---|
| <b>1. Seguridad y Salud</b>                      | Establecer una cultura libre de accidentes, disminuyendo constantemente los índices de accidentalidad y minimizando la probabilidad de ocurrencia de enfermedades ocupacionales.  |
| <b>2. Responsabilidad Social</b>                 | Promover y apoyar desde nuestro carácter de empresa privada responsable, el desarrollo sostenible de las comunidades localizadas en el área de influencia de nuestras operaciones, de manera que contribuyamos efectivamente al progreso de la región y del país; conducir todas nuestras actividades con integridad y respetando los principios de conducta y acción en materia de derechos humanos, relaciones laborales y anticorrupción; realizar todas nuestras operaciones bajo el concepto de desarrollo sostenible mediante la aplicación de las mejores prácticas para el control efectivo de los impactos adversos al medio ambiente. |
| <b>3. Recurso Humano de Clase Mundial</b>        | Crear las condiciones organizacionales para atraer, motivar, capacitar, desarrollar y asegurar la permanencia del talento humano idóneo, y a la vez garantizar de manera suficiente y permanente el conocimiento y las competencias necesarias para realizar nuestras operaciones con estándares de clase mundial; así mismo, brindar un excelente ambiente de trabajo para todos los miembros de nuestro equipo.   |
| <b>4. Expansión de la Producción</b>             | Expandir la producción a 32 millones de toneladas anuales en el corto plazo y crear condiciones de competitividad y de relaciones con la nación y las comunidades, que permitan realizar la expansión de la operación a volúmenes mayores de 32 millones de toneladas en el mediano plazo.  |
| <b>5. Calidad y Satisfacción de los Clientes</b> | Satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes y consumidores de nuestro carbón en términos de calidad, oportunidad, desempeño y asistencia técnica, mediante el esfuerzo integrado y coordinado de las funciones de planeación, operaciones de minería, trituración, transporte, embarque y mercadeo. Establecer planes operacionales y de ventas armónicos con el producto de La Mina y con nuestra capacidad operacional, y asegurar su cumplimiento. Al mismo tiempo, asegurar la calidad del producto en cada una de las etapas de nuestros procesos operativos.  |
| <b>6. Eficiencia y Competitividad</b>            | Mejorar continuamente, optimizar el uso de los recursos e innovar en todos nuestros procesos, tanto en las áreas operativas como de mercadeo y administrativas, y en sus interacciones, para desarrollar condiciones que nos permitan mantenernos en el primer cuartil de menor costo de las minas exportadoras de carbón en el mundo, sin detrimento de nuestro objetivo de expansión y asegurando la estabilidad de la operación minera en el largo plazo. Al mismo tiempo, identificar y desarrollar oportunidades de negocios que generen valor adicional a la producción y venta de carbón.  |

### Evaluación responsable

En 2007, Cerrejón solicitó la revisión de sus programas de Responsabilidad Social a un panel de expertos independiente de alta credibilidad y con experiencia específica en el campo del desarrollo social en Colombia y a nivel internacional.

El Comité independiente estuvo presidido por el Dr. John Harker, presidente de la Universidad de Cape Breton de Canadá e integrado por Salomón Kalmanovitz, decano de Ciencias Económicas Administrativas de la Universidad Jorge Tadeo Lozano y ex miembro de la Junta Directiva del Banco de la República; Elena Serrano de la Fundación Casa de La Paz, Organización No Gubernamental con sede en Chile que promueve la paz, el desarrollo social y la conciencia ambiental y Nick Killick de International Alert, Organización No Gubernamental con sede en el Reino Unido dedicada a la construcción de la paz y la seguridad en los países en vía de desarrollo.

El Comité presentó un informe integral a Cerrejón y sus accionistas con recomendaciones específicas sobre los compromisos y acciones presentes y futuras,

teniendo en cuenta los casos del pasado.

### **Cerrejón y sus grupos de interés**

Cerrejón identifica a sus grupos de interés determinando aquellas personas y organizaciones que pueden ser afectadas directa o indirectamente con las decisiones y acciones en el ejercicio de la actividad minera.

| <b>CATEGORÍA</b>                            | <b>GRUPOS DE INTERÉS</b>  | <b>TEMAS DE INTERÉS</b>   |
|---|---|---|
| <b>Gobierno Nacional</b>                    | Presidencia de la República<br>Oficina de la Primera Dama de la Nación<br>Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial<br>Ministerio de Minas y Energía<br>Contralor General de la República<br>Procurador General de la Nación<br>DIAN<br>Aeronáutica Civil<br>ICBF<br>Fondo Nacional de Garantías<br>Bancoldex<br>Defensoría del Pueblo  | Inversión de las regalías<br>Licencias<br>Gestión ambiental<br>Gestión social<br>Apoyo para la promoción de las artesanías wayuu<br>Programas y asistencia a las comunidades indígenas<br>Legislación ambiental<br>Derechos Humanos |
| <b>Gobierno y entidades departamentales</b> | Gobernación de La Guajira<br>Secretaría de Educación de La Guajira<br>Secretaría de Salud Departamental<br>Alcaldía de Uribia<br>Secretaría de Educación de Uribia<br>Secretaría de Salud de Uribia<br>Secretaría de Salud Maicao<br>Secretaría de Educación de Barrancas<br>Secretaría de Salud de Barrancas<br>Secretaría de Educación de Albania<br>Secretaría de Salud de Albania<br>Alcaldía de Hatonuevo<br>Secretaría de Educación de Hatonuevo<br>Secretaría de Salud de Hatonuevo<br>Secretaría de Educación de Fonseca<br>Federación Regional de Concejales<br>Cámara de Comercio de La Guajira<br>Uniguajira<br>Expociencia Juvenil<br>Defensa Civil<br>CREM | Inversión de las regalías<br>Proyectos educativos<br>Gestión ambiental<br>Fortalecimiento microempresarial<br>Acompañamiento y apoyo institucional<br>Apalancamiento de proyectos con recursos económicos                           |
| <b>Autoridades</b>                          | Policía Nacional<br>Ejército Nacional<br>Armada Nacional<br>Fuerza Aérea Colombiana<br>Departamento Administrativo de Seguridad (DAS)<br>Fiscalía General de la Nación<br>Cuerpo Técnico de Investigación CTI<br>Indumil  | Convenio para la protección de las operaciones<br>Cooperación en las investigaciones<br>Derechos Humanos  |
| <b>Sector minero</b>                        | Ingeominas<br>ANDI<br>Congresos Industriales - Mineros  | Revisión y ajustes nueva legislación ambiental<br>Gestión ambiental<br>Legislación ambiental  |
| <b>Indígenas</b>                            | Secretaría de Asuntos Indígenas Riohacha<br>Resguardo indígena Provincial<br>Resguardo indígena Trupio Gacho<br>Resguardo indígena San Francisco<br>Resguardo Alta y Media Guajira  | Programas de promoción y prevención<br>Apoyo para la promoción de las artesanías wayuu<br>Programas y asistencia a las comunidades indígenas  |
| <b>Comunidad</b>                            | Líderes comunales<br>Chancleta<br>Patilla<br>Nuevo Oreganal<br>Microempresarios   | Apalancamiento de proyectos con recursos económicos<br>Apoyo y ferias para microempresarios<br>Acuerdos y diálogo permanente con la comunidad<br>Plan de gestión social   |
| <b>Instituciones educativas</b>             | SENA<br>Universidades<br>Colegios   | Convenios<br>Mejoramiento de la calidad educativa<br>Becas  |

|                                   |  |   |
|-----------------------------------|--|---|
|                                   |  | Información institucional   |
| <b>Instituciones de salud</b>     | ARS ISS<br>Hospital de Barrancas y Maicao<br>Centros de Salud  | Apoyo institucional<br>Monitoreo de fauna e hidrobiológico de Cerrejón  |
| <b>ONG</b>                        | Fedecaribe<br>Emprender<br>Ideas para la Paz – FIP<br>Manos Solidarias (Club Rotario)<br>Fundación Mario Santo Domingo<br>Fundación Cerromatoso<br>Pacto Mundial de la ONU<br>Cruz Roja Colombiana<br>José Celestino Mutis<br>Empresarios por la Educación | Gestión ambiental<br>Gestión social<br>Rehabilitación de tierras<br>Apalancamiento de proyectos con recursos económicos<br>Asesoría para la implementación de los Principios Voluntarios<br>Promoción y divulgación de programas de créditos<br>Cumplir los 10 principios básicos del Pacto Mundial |
| <b>Medio ambiente</b>             | Corpoguajira<br>IDEAM<br>Museo del Mar<br>Centro Andino para la Economía del Medio Ambiente<br>George Dahl   | Programas productivos ambientales y comunitarios dentro del marco de desarrollo sostenible<br>Seguimiento a la gestión ambiental<br>Estudios de factibilidad para implementar los programas ambientales   |
| <b>Proveedores y contratistas</b> | Servidaza Ltda.<br>Representantes de Proveedores Chaneme<br>Gecolsa  | Certificaciones<br>Calidad y mejoramiento del servicio<br>Acuerdos con la Empresa<br>Procesos de compra y contratación  |
| <b>Empleados</b>                  | Empleados de Cerrejón<br>Sintracarbón<br>CABIS   | Apoyo y ferias para microempresarios<br>Acuerdos de alimentación y transporte terrestre<br>Convención colectiva<br>Seguridad<br>Crecimiento personal y familiar<br>Coordinación clubes deportivos   |
| <b>Otros</b>                      | Medios de comunicación nacionales<br>Medios de comunicación regionales<br>Instituciones culturales<br>Federaciones y ligas deportivas  | Publicidad<br>Información institucional<br>Patrocinio   |

La participación de los grupos de interés es diferente en cada caso, se han creado canales de comunicación y participación con cada uno de ellos y según las políticas de Responsabilidad Social de Cerrejón, se realizan diálogos y negociaciones en ejercicio de la actividad comercial o de cumplimiento de las disposiciones legales nacionales e internacionales.

Desde sus inicios, la Compañía ha establecido los mecanismos necesarios para la mejora de las actividades y para la promoción del desarrollo social de la Guajira y de los trabajadores. Cerrejón está comprometido con sus grupos de interés, los impactos que puedan afectar al entorno social, económico y ambiental están siendo mitigados y la Empresa continuará trabajando para que las nuevas exigencias sean resueltas adecuadamente.

#### **Indicadores GRI, G3: 4.1 - 4.17**

# DERECHOS HUMANOS

**Principio 1.** *Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos proclamados internacionalmente.*

**Principio 2.** *Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los Derechos Humanos.*

## **Derechos Humanos: una Declaración Voluntaria**

Ser una empresa socialmente responsable también significa velar por el respeto de los Derechos Humanos, cuya defensa debe ser premisa de la actividad de toda compañía, y factor influyente en el éxito de la misma.

En este sentido, y cumpliendo con su política de Responsabilidad Social Empresarial, Cerrejón siempre se ha preocupado porque sus operaciones se desarrollen de una manera sostenible.

La Empresa promueve día a día el respeto de los Derechos Humanos de sus trabajadores, contratistas, comunidades de su área de influencia, y de terceras personas que participan en las operaciones, además de clientes y público en general. La Compañía sigue los parámetros que sobre este tema dictan la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Principios Voluntarios y el Pacto Mundial (Global Compact) de las Naciones Unidas.

Cerrejón no tolera, ni permite, que un empleado o un contratista viole las leyes o desarrolle manejos que se configuren en posibles violaciones a los Derechos Humanos, a los Principios Voluntarios y al Pacto Mundial; tampoco son admitidas represalias para las personas que informen estas situaciones.

Así mismo, reconoce la actuación de los gobiernos para garantizar el respeto a los Derechos Humanos; por esto, apoya los Programas Gubernamentales y lidera los esfuerzos regionales en la materia.

No obstante, Cerrejón tiene una posición neutral hacia las ideologías, no participa en acciones políticas ni en ninguna otra actividad relacionada con este aspecto. La Compañía no hace aportes ni colabora con partidos políticos, no participa en actividades de *lobbying* y no interviene en las políticas públicas.

### **Sensibilización, punto de partida**

Como el único camino para alcanzar la convivencia pacífica, el programa de Derechos Humanos de Cerrejón realiza una serie de actividades que permiten concientizar a sus audiencias en la protección y respeto de los Derechos Humanos.

En 2007, se realizaron 594 contratos que incluyeron cláusulas de Derechos Humanos; de esa cifra 276 superan los U\$25.000, y los restantes se encuentran por debajo.

A través del Programa se realizaron los siguientes análisis: procedimientos y comportamientos de las empresas de vigilancia privada; casos en donde había denuncias contra empleados y/o empresas contratistas; procedimientos para alinear las políticas de los contratistas a la Política de Derechos Humanos y Comportamientos de la Fuerza Pública en el entorno.

### **3373 personas, en 61 sesiones, fueron capacitadas por el programa de Derechos Humanos**

| <b>Capacitación Programa Derechos Humanos<br/>Cerrejón - 2007</b> |             |
|---|-------------|
| Empleados de Cerrejón   | 1352        |
| Vigilancia Privada  | 570         |
| Estudiantes   | 577         |
| Fuerza Pública  | 532         |
| Comunidades indígenas   | 253         |
| Contratistas  | 47          |
| Líderes comunales   | 42          |
| <b>Total:</b>   | <b>3373</b> |

La mayor parte de las inquietudes surgieron entorno a temas laborales, discriminación de género, asuntos sindicales, conflictos entre contratistas, entre otros.

#### **Relaciones en Cerrejón: principios y valores**

Cerrejón respeta los valores de sus trabajadores y de las personas que habitan su área de influencia. En el desarrollo de sus actividades, en las cuales participan distintas audiencias, no se presentan exclusiones por sexo, raza, culto, orientación sexual, edad y situación socioeconómica. Durante 2007 no se registraron, ni se tuvo conocimiento de incidentes por discriminación.

Desde el inicio de su operación, Cerrejón viene garantizando la libertad de asociación y la actividad sindical en su planta de trabajadores. Sintracarbón ejerce libremente sus funciones legales y estatutarias, y la representación de los trabajadores afiliados. Igualmente, reconoce el derecho de representación y asistencia que otorga la ley a entidades federales y confederales, legalmente constituidas, a las cuales el sindicato esté afiliado.

En esta materia, la Empresa respeta los convenios suscritos con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y con el Pacto Mundial. En toda su operación, el cumplimiento de los derechos laborales fundamentales es visible: libertad sindical y negociación colectiva; abolición del trabajo infantil y forzoso; y eliminación de la discriminación en el empleo.

La vinculación de menores a las labores de La Mina no está contemplada. En el reglamento interno de trabajo, Cerrejón tiene definidos puntualmente los aspectos que impiden el empleo de menores de edad en las actividades expresamente prohibidas, o en condiciones de trabajo que impliquen riesgo para su salud y seguridad, determinados por la legislación.

A lo largo del programa de Derechos Humanos se han realizado capacitaciones continuas al personal de seguridad y a las empresas de Vigilancia Privada del complejo carbonífero. Entre las dos empresas que prestan el soporte en seguridad son aproximadamente 1.000 empleados, que en su totalidad han recibido la instrucción en DDHH, DIH y derechos indígenas.

Por la salida de algunos de los empleados al finalizar sus contratos y el ingreso de nuevo personal, el programa de Derechos Humanos ha capacitado en tres años alrededor de 1.700 personas relacionadas con la seguridad. A este número se suman los más de 2.400 miembros de la Fuerza Pública entrenados en el tema, quienes prestan su servicio al departamento de La Guajira.

### **Compromiso con el Trabajador**

Con el fin de minimizar la probabilidad de ocurrencia de enfermedades profesionales, identificando y manejando de manera efectiva los riesgos de salud asociados con la operación, el elemento 6 del Sistema de Integridad Operacional (SIO) de Cerrejón, denominado "*Medicina del Trabajo e Higiene Industrial*", tiene como propósito que los empleados y contratistas sean evaluados en cuanto a su condición física para el trabajo y que estén protegidos de los riesgos de salud vinculados a sus actividades.

La actividad sindical es fuerte en Cerrejón. Cerca del 80 por ciento de los trabajadores están organizados; 3.000 trabajadores se encuentran afiliados al sindicato y 600 son adherentes. Los asuntos de salud y seguridad cubiertos en la Convención Colectiva de Trabajo acordada con el Sindicato son: Política de Salud Ocupacional, viáticos para tratamiento médico, viáticos para acompañantes, remisiones médicas, reubicaciones, gestiones ante las entidades de Salud (ARP y EPS), Fondo Médico para auxilios a trabajadores con familiares remitidos a ciudad distinta a su residencia, Comisión de Salud para hacer seguimiento a programas de salud, etc.

El Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) tiene un papel definitivo en el diseño y la implementación de los programas para diagnosticar y mejorar la situación de salud y seguridad industrial en las distintas dependencias de la Empresa. Los trabajadores son elegidos por votación de todos los empleados y están representados en la misma proporción en que lo están los representantes de la Compañía.

En 2007 se realizaron 3561 exámenes periódicos ocupacionales a los trabajadores con el fin de detectar posibles daños a la salud como consecuencia de las actividades laborales, o por enfermedades comunes. La incidencia de Enfermedad Profesional (Número de casos nuevos/total población x mil) fue de: 1.33 x mil, correspondiente a 7 casos nuevos durante 2007.

| <b>Estadísticas Accidentalidad - 2007</b> |                  |                     |                       |
|---|------------------|---------------------|-----------------------|
|   | <b>Empleados</b> | <b>Contratistas</b> | <b>Total Cerrejón</b> |
| <b>Fatalidades</b>                        | 0                | 2                   | 2                     |
| <b>Lesiones con tiempo perdido</b>        | 22               | 25                  | 47                    |
| <b>Días Perdidos</b>                      | 1580             | 2603                | 4183                  |

Todos los empleados de Cerrejón tienen acceso a programas de promoción y prevención de patologías crónicas por intermedio de sus EPS, y con el soporte de la Compañía; entre ellos se destacan el Programa Control Hipertensos, Control de Diabetes y el Programa de Vacunación contra Fiebre Amarilla y Tétanos. También existen Programas de Bienestar Integral de Personal, como el de Manejo del Stress, Armonía Familiar y Descanso Adecuado contra la Fatiga, entre otros.

## Respeto por el patrimonio cultural

Cerrejón ha contribuido con el desarrollo de La Guajira; además de ser el principal generador de empleo de la región (cerca del 60 por ciento de la fuerza laboral es de La Guajira), las comunidades vecinas han sido beneficiadas por la gestión social de la Empresa, que busca promover su progreso, respetando los principios de conducta y de acción en materia de Derechos Humanos y patrimonio cultural.

La Empresa no tiene registro de hechos corporativos que violen los derechos de los pueblos indígenas. El Departamento de Responsabilidad Social mantiene relacionamiento continuo con las comunidades indígenas del entorno.

## Lucha contra la corrupción

Cerrejón cuenta con una política anticorrupción que es conocida por todos los empleados y que permite identificar los riesgos, sobre este tema, en todas las actividades que se realizan y los proyectos que se emprenden.

Los accionistas de Cerrejón están comprometidos con la lucha contra la corrupción y realizan auditorías de control interno para verificar el cumplimiento de Políticas y procedimientos y realizan cuatro o cinco revisiones al año a diferentes áreas de la Compañía. Adicionalmente, auditores externos hacen revisiones de los estados financieros.

En 2007 la Compañía no recibió sanciones ni multas por el incumplimiento de las leyes y normas colombianas, no hubo acciones relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia y no se presentaron incidentes de corrupción.

## Composición de los órganos de Gobierno Corporativo

El perfil de contratación de la Compañía está basado, a todo nivel, en el conjunto de competencias y cualidades personales y profesionales que mejor se ajusten a las demandas objetivas de la responsabilidad a ejecutar.

La siguiente, es la composición de los órganos de Gobierno Corporativo por edad, género y región:

| POR EDAD                            |                     |                 |       |                     |                 |       |
|-------------------------------------|---------------------|-----------------|-------|---------------------|-----------------|-------|
| Tipo Cargo                          | Nro de Personas     |                 |       | %                   |                 |       |
|                                     | 40 Años En Adelante | Menor a 40 Años | Total | 40 Años En Adelante | Menor a 40 Años | Total |
| Gerentes en Adelante                | 22                  | 1               | 23    | 96%                 | 4%              | 100%  |
| Jefe de División y Superintendentes | 40                  | 6               | 46    | 87%                 | 13%             | 100%  |
| Total                               | 62                  | 7               | 69    | 90%                 | 10%             | 100%  |

| POR REGION                          |                 |             |            |          |       |         |             |            |          |       |
|-------------------------------------|-----------------|-------------|------------|----------|-------|---------|-------------|------------|----------|-------|
| Tipo Cargo                          | Nro de Personas |             |            |          |       | %       |             |            |          |       |
|                                     | Guajira         | Resto Costa | Resto Pais | Exterior | Total | Guajira | Resto Costa | Resto Pais | Exterior | Total |
| Gerentes en Adelante                |                 | 5           | 17         | 1        | 23    | 0%      | 22%         | 74%        | 4%       | 100%  |
| Jefe de División y Superintendentes | 3               | 21          | 22         |          | 46    | 7%      | 46%         | 48%        | 0%       | 100%  |
| Total                               | 3               | 26          | 39         | 1        | 69    | 4%      | 38%         | 57%        | 1%       | 100%  |

**Indicadores GRI, G3: SO5, HR1, HR3, HR4, HR8, LA6, LA9, LA13, HR9**

# TRABAJO

**Principio 3.** *Las empresas deben sostener la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a celebrar contratos colectivos de trabajo.*

**Principio 4.** *Las empresas deben sostener la eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio.*

**Principio 5.** *Las empresas deben sustentar la abolición del trabajo infantil.*

**Principio 6.** *Las empresas deben sostener la eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.*

## El valor del capital humano

Cerrejón es un importante generador de empleo en el país y en La Guajira, y un excelente socio para sus trabajadores y contratistas. La Mina está activa durante las 24 horas del día y la eficacia y eficiencia de la operación en todas las áreas depende del esfuerzo diario de cada una de las personas vinculadas a la Empresa. Cerca de 10,200 personas trabajan en la operación de extracción en la mina, en el transporte hasta el puerto, servicios de apoyo, tareas administrativas, en la seguridad y en el trabajo con las comunidades, en Bogotá, Barranquilla, La Mina y Puerto Bolívar.

El objetivo de Cerrejón, en lo que se refiere a su talento humano, es crear las condiciones organizacionales para atraer, motivar, capacitar, desarrollar y asegurar la permanencia del talento humano idóneo y a la vez garantizar de manera suficiente y continua el conocimiento y competencias necesarias para realizar las operaciones con estándares de clase mundial; así mismo, brindar un excelente ambiente de trabajo para todos los miembros del equipo.

### Marco de acción del Cerrejón

En Cerrejón todos los procesos están sujetos a las políticas corporativas; se han planteado objetivos y para todos se han definido estrategias de aplicación.

La Compañía acata las convenciones y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Así mismo, la seguridad industrial y la salud de los trabajadores es preocupación central de la empresa y sus procedimientos se encuentran asegurados bajo la norma **OSHAS 18001**.

Adicionalmente, a los puntos del Sistema de Gestión de Responsabilidad Social Laboral contenidos en la Norma **SA 8000**, han sido incorporados al reglamento interno de trabajo:

- **Trabajo infantil:** Cerrejón no utiliza ni apoya el trabajo infantil. Sus trabajadores más jóvenes tienen aproximadamente 20 años de edad.
- **Trabajo forzado:** la Compañía no utiliza ni auspicia el trabajo forzado.
- **Higiene y seguridad:** la Compañía, conocedora de los riesgos inminentes a su industria, establece un entorno laboral seguro, previniendo accidentes asociados a la actividad.
- **Libertad de asociación:** Cerrejón respeta el derecho de sus empleados a formar sindicatos. También respeta el derecho a negociar colectivamente.
- **Discriminación:** no se efectúa ni se fomenta ningún tipo de discriminación.
- **Prácticas Disciplinarias:** Cerrejón no utiliza ni apoya el uso de castigos corporales, coerción mental o física, ni abusos verbales.
- **Horario de trabajo:** la jornada laboral es normal y está definida por la legislación colombiana, también está en conformidad con las convenciones de la OIT.
- **Remuneración:** los salarios pagados por la Compañía cumplen la normatividad colombiana y las normas mínimas establecidas por la industria de la minería.

Así mismo, la Compañía administra sus políticas, programas y prácticas de personal, sin acciones discriminatorias, en todos los aspectos de la relación laboral incluyendo reclutamiento, contratación, asignación de trabajo, promociones, transferencias, terminaciones, manejo de salarios y selección para entrenamiento.

Trabajadores directos y contratistas conocen esta política y la Compañía promueve su divulgación a través de diversos medios electrónicos, impresos, audiovisuales y presenciales. Adicionalmente, mediante su Sistema de Gestión mantiene registros apropiados para demostrar el cumplimiento de las normas.

### **Salud y seguridad, una prioridad**

Un entorno de trabajo seguro y saludable es una prioridad para la Compañía; por esto, Salud Ocupacional se convierte en uno de los elementos clave de su Modelo de RSE que busca, entre otros, garantizar una operación segura y de mínimos impactos sobre la salud e integridad física de sus trabajadores y contratistas.

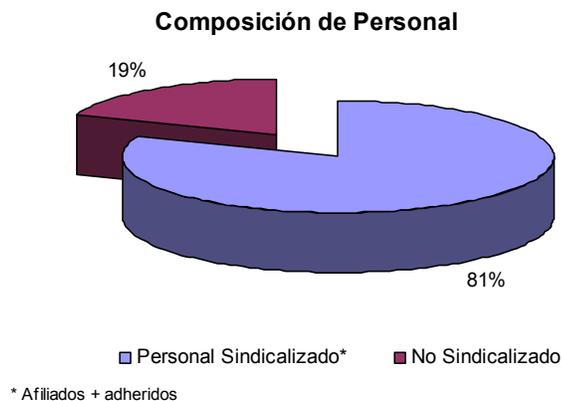
Cerrejón sabe que el desarrollo integral y el bienestar de sus trabajadores está por encima del cumplimiento de las normas y leyes vigentes, por eso su objetivo en salud y seguridad 2007 – 2011 es establecer una cultura libre de accidentes, disminuyendo constantemente los índices de accidentalidad y minimizando la probabilidad de ocurrencia de enfermedades ocupacionales.

La norma OHSAS 18001 es el validador del cumplimiento de los compromisos de Cerrejón por una operación segura y de mínimos impactos sobre la salud e integridad física de sus trabajadores y los de sus contratistas.

### **Derecho a la libre asociación**

Si algo distingue a Cerrejón son las excelentes relaciones con su Sindicato.

La Empresa es respetuosa del derecho a la libre asociación y a la negociación colectiva, y procura las mejores condiciones de salud y seguridad para sus empleados generando factores positivos para el avance social y económico de su fuerza laboral.



Prueba de ellos es que se han firmado 12 convenciones colectivas, tras negociaciones exitosas. Los beneficios pactados en la Convención Colectiva cobijan a todo el Personal Técnico Calificado - PTC, sean término indefinido o termino fijo.

| <b>Todos los empleados PTC -Personal Técnico Calificado- elegibles están cubiertos por la Convención Colectiva de Trabajo</b> |                  |
|---|------------------|
| <b>Afiliados</b>  | <b>Adheridos</b> |
| <b>3086</b>   | <b>910</b>       |

Los trabajadores están representados en Comités Paritarios de Salud Ocupacional en la misma proporción en que los están los representantes de la Empresa. Los representantes de los trabajadores son elegidos por votación de todos los trabajadores.

### **Correjón: un importante generador de empleo**

Las comunidades del entorno de Correjón cuentan con amplias posibilidades de empleo: el 60 por ciento de la fuerza laboral necesaria para el funcionamiento de La Mina proviene del departamento de la Guajira; el 30 por ciento de otros lugares de la Costa Atlántica y 10 por ciento del resto del país.

| <b>Origen Empleados 2007</b> |            |                             |                   |              |                         |                   |              |               |
|------------------------------|------------|-----------------------------|-------------------|--------------|-------------------------|-------------------|--------------|---------------|
|                              |            | <b>Personal Profesional</b> |                   |              | <b>Personal Técnico</b> |                   |              | <b>TOTAL</b>  |
|                              |            | <b>Permanentes</b>          | <b>Temporales</b> | <b>Total</b> | <b>Permanentes</b>      | <b>Temporales</b> | <b>Total</b> |               |
| <b>La Guajira</b>            | <b>Nro</b> | 149                         | 1                 | <b>150</b>   | 2.140                   | 643               | <b>2.783</b> | <b>2.933</b>  |
|                              | <b>%</b>   | 3,0%                        | 0,0%              | <b>3,0%</b>  | 43,4%                   | 13,0%             | <b>56,4%</b> | 59,4%         |
| <b>Resto de la Costa</b>     | <b>Nro</b> | 341                         | 11                | <b>352</b>   | 884                     | 232               | <b>1.116</b> | <b>1.468</b>  |
|                              | <b>%</b>   | 6,9%                        | 0,2%              | <b>7,1%</b>  | 17,9%                   | 4,7%              | <b>22,6%</b> | 29,7%         |
| <b>Resto del País</b>        | <b>Nro</b> | 326                         | 4                 | <b>330</b>   | 175                     | 28                | <b>203</b>   | <b>533</b>    |
|                              | <b>%</b>   | 6,6%                        | 0,1%              | <b>6,7%</b>  | 3,5%                    | 0,6%              | <b>4,1%</b>  | 10,8%         |
| <b>Exterior</b>              | <b>Nro</b> | 1                           | 0                 | <b>1</b>     | 0                       | 0                 | <b>0</b>     | <b>1</b>      |
|                              | <b>%</b>   | 0,0%                        | 0,0%              | <b>0,0%</b>  | 0,0%                    | 0,0%              | <b>0,0%</b>  | 0,0%          |
| <b>Total</b>                 | <b>Nro</b> | 817                         | 16                | <b>833</b>   | 3.199                   | 903               | <b>4.102</b> | <b>4.935</b>  |
|                              | <b>%</b>   | 16,6%                       | 0,3%              | <b>16,9%</b> | 64,8%                   | 18,3%             | <b>83,1%</b> | <b>100,0%</b> |

El salario de ingreso de los trabajadores de Correjón según su categoría está por encima del salario mínimo legal vigente en Colombia de la siguiente manera:

2.46 corresponde al salario de ingreso más frecuente del personal PTC, dividido por el SMLV (US\$ 515 / US\$ 219).

Haciendo la misma operación la escala continuaría así:

- 3.02 corresponde al salario de ingreso promedio del personal PTC en los niveles bajos de la escala laboral.

- 7.21 corresponde al salario inicial del personal MPT, profesionales sin experiencia.
- 7.53 corresponde al salario inicial del personal MPT, profesionales con maestría, sin experiencia.

|   | Número Hombres | Número Mujeres |
|---|----------------|----------------|
| <b>Gerentes en Adelante</b>               | 18             | 1              |
| <b>Jefes de División Superintendentes</b> | 47             | 5              |
| <b>Otros Profesionales</b>                | 620            | 142            |
| <b>Técnicos</b>                           | 3.995          | 107            |

Cerrejón tiene claras políticas para la promoción y desarrollo de su capital humano hacia niveles superiores. A nivel de la alta dirección, en la Compañía hay un directivo extranjero y cinco colombianos. En el nivel de gerencia media y jefes de división, hay 27 empleados de la Costa Atlántica, como consecuencia del proceso incluyente de promoción.

Según estudio "*Employer of Choice*" de la Asociación de Gestión Humana –ACRIP-, de la firma de mercados Yanhaas, Cerrejón fue reconocida como una de las mejores empresas para trabajar en Colombia.

### **Oportunidades para todos**

Cerrejón recluta y selecciona el Recurso Humano por los méritos personales, profesionales y educativos de cada uno de ellos, sin discriminación alguna.

### **Perfil del colectivo de trabajadores de Cerrejón**

| <b>Información Laboral</b>     |         |         |       |
|--------------------------------|---------|---------|-------|
|                                | Hombres | Mujeres | Total |
| <b>Trabajadores Vinculados</b> | 518     | 52      | 570   |
| <b>Trabajadores Retirados</b>  | 227     | 8       | 235   |
| <b>Trabajadores Temporales</b> | 882     | 37      | 919   |
| <b>Total Trabajadores</b>      | 4.680   | 255     | 4.935 |

| Tipo de Empleo – Contrato |                      |            |       |                  |            |       |            |
|---------------------------|----------------------|------------|-------|------------------|------------|-------|------------|
|                           | Personal Profesional |            |       | Personal Técnico |            |       | Gran Total |
|                           | Permanentes          | Temporales | Total | Permanentes      | Temporales | Total |            |
| <b>No. Empleados</b>      | 817                  | 16         | 833   | 3.199            | 903        | 4.102 | 4.935      |
| <b>Porcentaje</b>         | 16,6%                | 0,3%       | 16,9% | 64,8%            | 18,3%      | 83,1% | 100%       |

- Cerrejón privilegia la experiencia y la estabilidad en el puesto de trabajo:
  - **38** de cada **100** trabajadores tienen más de 20 años en la empresa.
  - **23** de cada **100** trabajadores tiene entre 11 y 20 años con la empresa.

| Antigüedad Empleados   |            |                      |            |              |                  |            |              |              |
|------------------------|------------|----------------------|------------|--------------|------------------|------------|--------------|--------------|
|                        |            | Personal Profesional |            |              | Personal Técnico |            |              | TOTAL        |
|                        |            | Permanentes          | Temporales | Total        | Permanentes      | Temporales | Total        |              |
| <b>0 a 2 años</b>      | <b>Nro</b> | 164                  | 12         | <b>176</b>   | 114              | 847        | <b>961</b>   | <b>1.137</b> |
|                        | <b>%</b>   | 3,3%                 | 0,2%       | <b>3,6%</b>  | 2,3%             | 17,2%      | <b>19,5%</b> | 23,0%        |
| <b>3 a 5 años</b>      | <b>Nro</b> | 46                   | 4          | <b>50</b>    | 270              | 54         | <b>324</b>   | <b>374</b>   |
|                        | <b>%</b>   | 0,9%                 | 0,1%       | <b>1,0%</b>  | 5,5%             | 1,1%       | <b>6,6%</b>  | 7,6%         |
| <b>6 a 10 años</b>     | <b>Nro</b> | 61                   | 0          | <b>61</b>    | 353              | 2          | <b>355</b>   | <b>416</b>   |
|                        | <b>%</b>   | 1,2%                 | 0,0%       | <b>1,2%</b>  | 7,2%             | 0,0%       | <b>7,2%</b>  | 8,4%         |
| <b>11 a 20 años</b>    | <b>Nro</b> | 200                  | 0          | <b>200</b>   | 954              | 0          | <b>954</b>   | <b>1.154</b> |
|                        | <b>%</b>   | 4,1%                 | 0,0%       | <b>4,1%</b>  | 19,3%            | 0,0%       | <b>19,3%</b> | 23,4%        |
| <b>Mayor a 20 años</b> | <b>Nro</b> | 346                  | 0          | <b>346</b>   | 1.508            | 0          | <b>1.508</b> | <b>1.854</b> |
|                        | <b>%</b>   | 7,0%                 | 0,0%       | <b>7,0%</b>  | 30,6%            | 0,0%       | <b>30,6%</b> | 37,6%        |
| <b>Total</b>           | <b>Nro</b> | 817                  | 16         | <b>833</b>   | 3.199            | 903        | <b>4.102</b> | <b>4.935</b> |
|                        | <b>%</b>   | 16,6%                | 0,3%       | <b>16,9%</b> | 64,8%            | 18,3%      | <b>83,1%</b> | 100,0%       |

| Sexo Empleados |     |                      |            |              |                  |            |              |              |
|----------------|-----|----------------------|------------|--------------|------------------|------------|--------------|--------------|
|                |     | Personal Profesional |            |              | Personal Técnico |            |              | Gran Total   |
|                |     | Permanentes          | Temporales | Total        | Permanentes      | Temporales | Total        |              |
| Hombres        | Nro | 677                  | 8          | <b>685</b>   | 3.121            | 874        | <b>3.995</b> | <b>4.680</b> |
|                | %   | 13,7%                | 0,2%       | <b>13,9%</b> | 63,2%            | 17,7%      | <b>81,0%</b> | 94,8%        |
| Mujeres        | Nro | 140                  | 8          | <b>148</b>   | 78               | 29         | <b>107</b>   | <b>255</b>   |
|                | %   | 2,8%                 | 0,2%       | <b>3,0%</b>  | 1,6%             | 0,6%       | <b>2,2%</b>  | 5,2%         |
| Gran Total     | Nro | 817                  | 16         | <b>833</b>   | 3.199            | 903        | <b>4.102</b> | <b>4.935</b> |
|                | %   | 16,6%                | 0,3%       | <b>16,9%</b> | 64,8%            | 18,3%      | <b>83,1%</b> | 100,0%       |

| Edad Empleados     |     |                      |            |              |                  |            |              |              |
|--------------------|-----|----------------------|------------|--------------|------------------|------------|--------------|--------------|
|                    |     | Personal Profesional |            |              | Personal Técnico |            |              | Gran Total   |
|                    |     | Permanentes          | Temporales | Total        | Permanentes      | Temporales | Total        |              |
| Menor o igual a 20 | Nro |                      |            |              |                  | 16         | <b>16</b>    | <b>16</b>    |
|                    | %   |                      |            |              |                  | 0,3%       | <b>0,3%</b>  | 0,3%         |
| 21 - 30            | Nro | 114                  | 9          | <b>123</b>   | 162              | 553        | <b>715</b>   | <b>838</b>   |
|                    | %   | 2,3%                 | 0,2%       | <b>2,5%</b>  | 3,3%             | 11,2%      | <b>14,5%</b> | 17,0%        |
| 31 - 40            | Nro | 155                  |            | <b>155</b>   | 744              | 276        | <b>1.020</b> | <b>1.175</b> |
|                    | %   | 3,1%                 |            | <b>3,1%</b>  | 15,1%            | 5,6%       | <b>20,7%</b> | 23,8%        |
| 41 - 50            | Nro | 319                  | 3          | <b>322</b>   | 1.796            | 50         | <b>1.846</b> | <b>2.168</b> |
|                    | %   | 6,5%                 | 0,1%       | <b>6,5%</b>  | 36,4%            | 1,0%       | <b>37,4%</b> | 43,9%        |
| 51 - 60            | Nro | 222                  | 3          | <b>225</b>   | 480              | 7          | <b>487</b>   | <b>712</b>   |
|                    | %   | 4,5%                 | 0,1%       | <b>4,6%</b>  | 9,7%             | 0,1%       | <b>9,9%</b>  | 14,4%        |
| Mayor de 60        | Nro | 7                    | 1          | <b>8</b>     | 17               | 1          | <b>18</b>    | <b>26</b>    |
|                    | %   | 0,1%                 | 0,0%       | <b>0,2%</b>  | 0,3%             | 0,0%       | <b>0,4%</b>  | 0,5%         |
| Total              | Nro | <b>817</b>           | <b>16</b>  | <b>833</b>   | <b>3.199</b>     | <b>903</b> | <b>4.102</b> | <b>4.935</b> |
|                    | %   | 16,6%                | 0,3%       | <b>16,9%</b> | 64,8%            | 18,3%      | <b>83,1%</b> | 100,0%       |

|                                    |     | Por Edad                |       |       |       |       |             | Total  |
|------------------------------------|-----|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------------|--------|
|                                    |     | Menor o Igual a 20 Años | 21-30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | Mayor de 60 |        |
| Gerentes en Adelante               | Nro |                         |       | 1     | 7     | 10    | 1           | 19     |
|                                    | %   |                         |       | 0,0%  | 0,1%  | 0,2%  | 0,0%        | 0,4%   |
| Jefes de División Superintendentes | Nro |                         |       | 9     | 21    | 22    |             | 52     |
|                                    | %   |                         |       | 0,2%  | 0,4%  | 0,4%  |             | 1,1%   |
| Otros Profesionales                | Nro |                         | 123   | 145   | 294   | 193   | 7           | 762    |
|                                    | %   |                         | 2,5%  | 2,9%  | 6,0%  | 3,9%  | 0,1%        | 15,4%  |
| Técnicos                           | Nro | 16                      | 715   | 1.020 | 1.846 | 487   | 18          | 4.102  |
|                                    | %   | 0,3%                    | 14,5% | 20,7% | 37,4% | 9,9%  | 0,4%        | 83,1%  |
| Total                              | Nro | 16                      | 838   | 1.175 | 2.168 | 712   | 26          | 4.935  |
|                                    | %   | 0,3%                    | 17,0% | 23,8% | 43,9% | 14,4% | 0,5%        | 100,0% |

|                                    |     | Por Género |       |        | Total |
|------------------------------------|-----|------------|-------|--------|-------|
|                                    |     | Hombre     | Mujer | Total  |       |
| Gerentes en Adelante               | Nro | 18         | 1     | 19     |       |
|                                    | %   | 0,4%       | 0,0%  | 0,4%   |       |
| Jefes de División Superintendentes | Nro | 47         | 5     | 52     |       |
|                                    | %   | 1,0%       | 0,1%  | 1,1%   |       |
| Otros Profesionales                | Nro | 620        | 142   | 762    |       |
|                                    | %   | 12,6%      | 2,9%  | 15,4%  |       |
| Técnicos                           | Nro | 3.995      | 107   | 4.102  |       |
|                                    | %   | 81,0%      | 2,2%  | 83,1%  |       |
| Total                              | Nro | 4.680      | 255   | 4.935  |       |
|                                    | %   | 94,8%      | 5,2%  | 100,0% |       |

|                                    |     | Por Origen |             |            |          | Total  |
|------------------------------------|-----|------------|-------------|------------|----------|--------|
|                                    |     | Guajira    | Resto Costa | Resto País | Exterior |        |
| Gerentes en Adelante               | Nro |            | 5           | 13         | 1        | 19     |
|                                    | %   |            | 0,1%        | 0,3%       | 0,0%     | 0,4%   |
| Jefes de División Superintendentes | Nro | 3          | 24          | 25         |          | 52     |
|                                    | %   | 0,1%       | 0,5%        | 0,5%       |          | 1,1%   |
| Otros Profesionales                | Nro | 147        | 326         | 289        |          | 762    |
|                                    | %   | 3,0%       | 6,6%        | 5,9%       |          | 15,4%  |
| Técnicos                           | Nro | 2.783      | 1.116       | 203        |          | 4.102  |
|                                    | %   | 56,4%      | 22,6%       | 4,1%       |          | 83,1%  |
| Total                              | Nro | 2.933      | 1.471       | 530        | 1        | 4.935  |
|                                    | %   | 59,4%      | 29,8%       | 10,7%      | 0,0%     | 100,0% |

- Los niveles de rotación de empleados permanentes de Cerrejón se mantuvo en 2007 por debajo de 2.0%

| <b>Rotación Empleados Permanentes</b> |      |            |            |              |
|---------------------------------------|------|------------|------------|--------------|
| <b>Enero 2007 - Diciembre 2007</b>    |      |            |            |              |
|                                       |      | <b>MPT</b> | <b>PTC</b> | <b>Total</b> |
| <b>Lamentada</b>                      | Nro. | 12         | 6          | 18           |
|                                       | %    | 1,5%       | 0,2%       | 0,5%         |
| <b>Otros</b>                          | Nro. | 18         | 27         | 45           |
|                                       | %    | 2,2%       | 0,9%       | 1,1%         |
| <b>Total</b>                          | Nro. | 30         | 33         | 63           |
|                                       | %    | 3,7%       | 1,0%       | <b>1,6%</b>  |

### **Evaluación y desarrollo**

Para lograr un desempeño satisfactorio, Cerrejón tiene como estrategia el fortalecimiento del sistema de planeación y evaluación del desempeño y reconocimiento a través de un modelo de compensación variable, el cual se encuentra en desarrollo.

Todos los empleados de Cerrejón reciben anualmente evaluaciones individuales, basadas en el desempeño de KPI's.

| <b>Evaluaciones del desempeño y desarrollo profesional</b> |             |            |
|--|-------------|------------|
|  | <b>MPT*</b> | <b>PTC</b> |
| %  | 89,0%       | 94,0%      |

\* Este porcentaje hace referencia al número de formatos de evaluaciones recibidas físicamente; sin embargo, todos los empleados MPT, a los que les correspondía, fueron evaluados y clasificados.

Estas evaluaciones hacen parte del programa de retribución variable que se viene implementando y que incrementa el pago de bonos por cumplimiento de metas y objetivos. En Cerrejón, las políticas de administración de personal y salarios no discriminan a persona alguna por su género, edad u origen étnico. La gerencia del recurso humano está centrada en las competencias personales y profesionales de cada individuo.

**Indicadores GRI – G3: EC5, EC7, LA4, LA2, LA14**

# Medio Ambiente

**Principio 7.** *Las empresas deben apoyar un abordaje cauteloso de los desafíos ambientales.*

**Principio 8.** *Las empresas deben implementar iniciativas para promover mayor responsabilidad ambiental.*

**Principio 9.** *Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías que no dañen el medio ambiente.*

## **Medio Ambiente**

La minería a cielo abierto tiene el potencial para generar impactos en el medio ambiente, y es responsabilidad de las empresas desarrollar e implementar acciones para prevenirlos, mitigarlos y compensarlos. Los programas de manejo ambiental en Cerrejón han contribuido a minimizar estos impactos, y la operación de producción, transporte y embarque de carbón, se llevan a cabo de manera responsable y en armonía con la naturaleza.

En 2007 el objetivo ambiental principal de Cerrejón fue “promover el uso eficiente de los recursos naturales previniendo, mitigando y compensando los impactos adversos al medio ambiente, preservando la biodiversidad y fomentando proyectos de desarrollo sostenible en las comunidades localizadas en el área de influencia de nuestras operaciones”.

Para el cumplimiento de este objetivo se establecieron las siguientes estrategias:

- Incentivar el uso racional y eficiente de los recursos naturales renovables y no renovables en todas las operaciones.
- Fortalecer el conocimiento y la cultura ambiental para incorporar a todos los empleados, proveedores, contratistas y comunidad, en la gestión ambiental de Cerrejón.
- Buscar el reconocimiento de la Organización tanto a nivel nacional como internacional, por su alto desempeño ambiental.
- Promover proyectos de desarrollo sostenible.

### **Una gestión ambiental de clase mundial**

Cerrejón desde el inicio de sus operaciones tiene una licencia ambiental y un plan de manejo ambiental (PMA) asociado, adicionalmente posee un sistema de integridad operacional (SIO), certificado bajo la norma ISO 14001 desde octubre de 2003, donde está articulado el sistema de gestión ambiental que tiene como objetivo prevenir, mitigar y compensar al máximo los impactos ambientales originados por este tipo de operaciones.

La gestión ambiental del Complejo Carbonífero del Cerrejón comienza con los estudios ambientales requeridos para la obtención de la licencia ambiental otorgada por el Inderena en el año 1983 que cubrió los trabajos de construcción y montaje de la infraestructura, la producción de la zona norte, el transporte por la vía férrea y la exportación por Puerto Bolívar. A medida que crece en magnitud la operación minera, se han hecho necesarias nuevas licencias, hasta el año 2006 donde se establece un Plan de Manejo Ambiental unificado para toda la operación.

Teniendo en cuenta que los programas de gestión se han desarrollado con el objetivo de controlar los aspectos e impactos ambientales debido al desarrollo de la operación, definidos igualmente en cumplimiento de la legislación, y que serán sujeto de evaluación mediante actividades de monitoreo y seguimiento.

Los programas de gestión ambiental de Cerrejón buscan prevenir los riesgos contra el ambiente, así como fomentar el uso eficiente de los recursos naturales y conservar la biodiversidad dentro del marco del desarrollo sostenible

Los programas que hacen parte del sistema de gestión ambiental de Cerrejón comprenden el control de la calidad del aire, el manejo responsable del agua, la rehabilitación de tierras intervenidas, el manejo integral de residuos, el manejo de la biodiversidad , y la educación y divulgación ambiental

La responsabilidad sobre los aspectos ambientales de Cerrejón está en cabeza de la Vicepresidencia Ejecutiva de Operaciones a la cual reporta directamente el departamento de Gestión Ambiental y Proyectos Especiales cuyas funciones son:

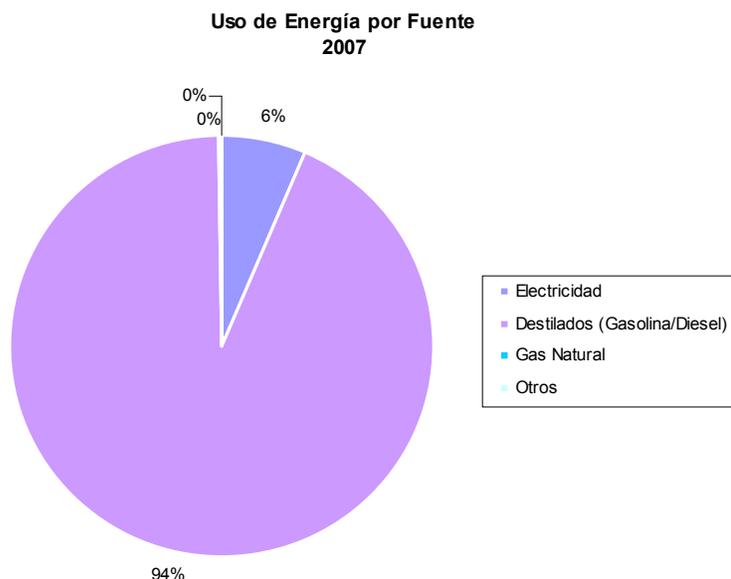
- Asegurar el cumplimiento de la legislación ambiental vigente en todas las operaciones de minería y de soporte.
- Asegurar el cumplimiento del plan de manejo ambiental de la operación integrada.
- Asesorar a la operación en el desarrollo de la operación minera buscando la protección del medio ambiente.
- Monitorear y verificar el cumplimiento de los programas de gestión ambiental y las medidas de control establecidas para la mitigación de impactos ambientales generados por las operaciones de minería.
- Concientizar a la operación sobre la responsabilidad individual en el control ambiental y divulgar la gestión ambiental a las partes interesadas.

| <b>Protección Ambiental: alta prioridad para Cerrejón</b>          |  |
|--|--|
| <b>Visión</b>  | Ser reconocido en el mercado internacional del carbón térmico y en Colombia como el productor y exportador de clase mundial más eficiente y confiable, <b>como un socio excelente que cumple con los estándares más altos en seguridad, salud, medio ambiente y desarrollo sostenible...</b>   |
| <b>Valores</b>   | La Seguridad, la Salud y el <b>Medio Ambiente son nuestra más alta prioridad.</b> Debemos obtener resultados de excelencia en nuestro negocio, mediante procesos de trabajo que controlen de manera costo-efectiva el riesgo a las personas, al medio ambiente, y a los equipos e instalaciones.   |
| <b>Política de Seguridad, Salud, Ambiente y Comunidades (SHEC)</b> | Es política de Cerrejón en sus operaciones de minería a cielo abierto, transporte y embarque de carbón en La Guajira, y en sus actividades en los otros lugares donde opera, <b>conducir sus negocios en armonía con el Medio Ambiente</b> y la Sociedad, proteger la Seguridad y Salud de los trabajadores, y contribuir con el desarrollo, bienestar y cultura de las comunidades en su área de influencia, así como trabajar para implementar las mejores prácticas de la industria minera en materia de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Comunidades...  |
| <b>Sistema de Integridad Operacional (SIO)</b>                     | El alcance del SIO cubre aspectos operacionales y actividades con potencial impacto en SHEC. Se compone de 15 elementos y proporciona las herramientas operativas y administrativas para su adecuado funcionamiento. La gestión ambiental está integrada al SIO y se refleja en el <b>Elemento 7. Medio Ambiente</b> , que tiene como propósito el minimizar y administrar los impactos SHEC de Cerrejón durante el ciclo de vida de recursos, materiales, procesos y productos. El SIO fue certificado desde octubre de 2003 bajo las normas ISO 14001 y recertificado en 2007 bajo las normas ISO 14001:2004, siendo esta una iniciativa de carácter voluntario. |

## Optimizando el uso de energía

En 2007 el consumo de energía de Cerrejón fue de **223.48GWh (12.38PJ)**. Como parte de su compromiso con el medio ambiente la Compañía desarrolló proyectos para racionalizar el uso de energía, entre los que se destacan los siguientes:

- Se reemplazaron 38 unidades de aire acondicionado, equivalentes a 52 toneladas de refrigeración, el ahorro energético en el periodo que cubre este Informe se estima en 405 MWh-año (1,458 GJ).
- Se inició el proyecto de sustitución de aires acondicionados por equipos de alta eficiencia para reducir el consumo de energía en áreas industriales. Este proyecto continuará en el 2008.
- Se realizó un piloto para determinar el beneficio que tendría instalar equipos controladores de tensión en los sistemas de iluminación en el área de reconstrucción. El piloto arrojó una reducción de 17% en el consumo del sistema de iluminación que para el área analizada representa un ahorro de 96,540 kWh al año (348 GJ). Con base en estos resultados se inició la adquisición de equipos para optimizar el consumo de grandes sistemas de iluminación en las áreas de talleres permanentes y bodegas, el primero de estos equipos debe estar instalado a mediados de 2008.
- Para el proceso de selección y compra de nuevos equipos de minería, se considera la eficiencia energética de los mismos y el impacto de la infraestructura eléctrica.



Para optimizar el uso de energía, en 2008 se implementará un sistema de gestión de energía, orientado inicialmente a energía eléctrica en las áreas de Producción, Manejo de Carbón y Planta de Agua. La fase de implementación durará aproximadamente dos

años y se esperan ahorros de 375,000 kWh/mes (1,350 GJ/mes) durante el primer año de funcionamiento del sistema.

### **Agua: un recurso vital**

La Alta Guajira es la zona más seca del país. El río Ranchería con su cuenca hidrográfica y su acuífero aluvial representan la principal fuente de abastecimiento de agua para consumo de la región.

Cerrejón requiere para sus operaciones un volumen importante de agua, la cual obtiene de la despresurización de mantos de carbón, del agua lluvia y de captación directa de cuerpos de agua como el río Ranchería y arroyos circundantes a la operación. Cuenta, en sus áreas de operaciones, con un sistema de lagunas de estabilización para el tratamiento de las aguas residuales domésticas, y lagunas retención y sedimentación que tienen una capacidad de almacenamiento superior a los 50 millones de metros cúbicos. A estas lagunas son enviadas las aguas residuales industriales y de minería que son reutilizadas en actividades de control de polvo y diferentes procesos industriales como la humectación del carbón.

El objetivo del programa de manejo de agua de Cerrejón es detectar, prevenir y controlar los potenciales efectos adversos en los cuerpos naturales de agua, como consecuencia de las diferentes actividades desarrolladas en el complejo.

Todas las áreas de operación e instalaciones del complejo disponen de sistemas de manejo, control y tratamiento de aguas residuales cualquiera que sea su procedencia.

Cerrejón realiza un monitoreo permanente para verificar la eficiencia de los sistemas de control, a través de la toma de muestras para análisis físicos, químicos y bacteriológicos a los siguientes ecosistemas acuáticos, asociados con las operaciones de minería y embarque de carbón:

- Río Ranchería
- Arroyo Paladines, Cerrejón, Aguas Blancas, Tabaco y Bruno
- Acuífero del río Ranchería (aguas subterráneas)
- Lagunas de Retención
- Lagunas de Estabilización (oxidación) en la Mina y Puerto
- Aguas Costeras de Puerto Bolívar

### **La captación de aguas**

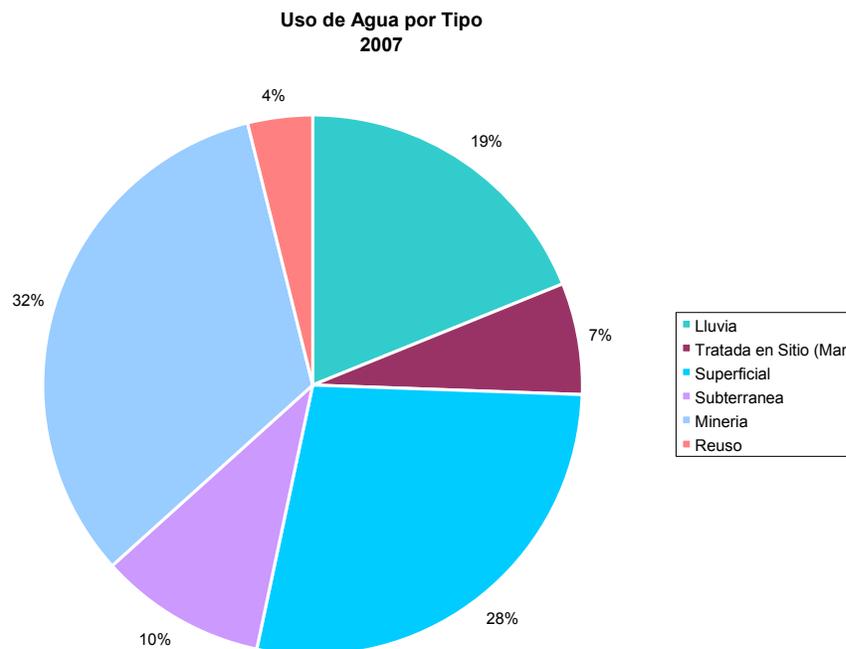
En Cerrejón la captación de agua es menor que el caudal autorizado por los permisos de aprovechamiento de recursos emitidos por las autoridades ambientales colombianas. En el 2007, sólo se captó el 31 por ciento del volumen autorizado para captación de aguas, por la Corporación Autónoma Regional de La Guajira – Corpoguajira, entidad encargada del uso y aprovechamiento de los recursos naturales en la región.

Para el riego de vías Cerrejón usa principalmente el agua almacenada en los embalses, constituida por aguas de minería y de esorrentía, con lo cual se reduce la captación de agua superficial del río Ranchería.

Como medida de protección de las fuentes de agua se tienen dos tipos de manejo:

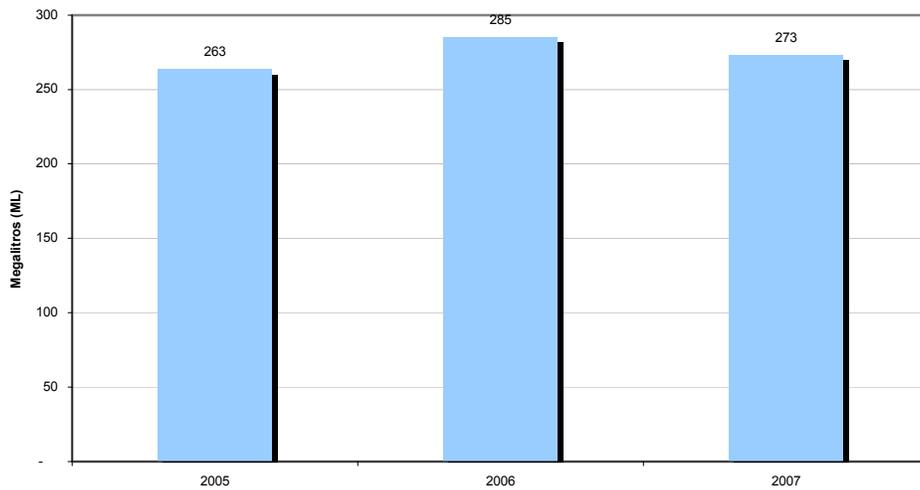
- La captación de aguas superficiales se realiza en época de lluvias y se almacena en reservorios y lagunas para no afectar el caudal del río Ranchería en época seca.
- La Compañía realiza la captación de aguas subterráneas con criterios de rotación de pozos. De los 17 pozos de captación que se tienen instalados sobre el acuífero aluvial del río Ranchería, se utilizan solamente cinco a la vez, para no afectar la recarga del acuífero.

Para proteger la calidad del acuífero Cerrejón monitorea de manera permanente los niveles estáticos y dinámicos de cada uno de los pozos de aguas subterráneas. Así mismo, dos veces al año se realiza mantenimiento de la batería de pozos, que consiste en limpiar, desinfectar, revisar y reparar las partes mecánicas y realizar pruebas de bombeo, entre otras.



El agua reciclada proveniente del efluente del sistema de lagunas de estabilización para el tratamiento de aguas residuales domésticas, se utiliza tanto para control de polvo como para riego de zonas verdes.

**Uso de Agua Reciclada  
2005 - 2007**



### **Tierras protegidas**

En Cerrejón, en un ambiente semiárido, se adelanta un retador y singular proceso de reconstrucción de las tierras intervenidas por las operaciones mineras, con el propósito de convertirlas en bosques de especies nativas, que les permitan constituirse en áreas protegidas para la conservación de la diversidad biológica regional.

Mediante la combinación de acciones vitales, utilización estratégica de especies claves y el uso mesurado de los recursos locales disponibles, en los últimos 18 años, gracias a la continua observación de los procesos naturales de las sucesiones edáficas y vegetales que se dan en las áreas vecinas no intervenidas, se ha podido desarrollar un proceso autóctono muy particular en materia de responsabilidad ambiental.

La estimación oportuna de las reservas de suelo en las tierras requeridas por la minería, su rescate y preservación en bancos de suelo son algunas de las acciones claves que orientan y definen el camino a seguir. El suelo es la materia prima básica para sostener la vida en los ambientes terrestres, por lo tanto, es muy importante preservarlo antes, de tal manera que al final de la minería no se tengan pasivos por compensar ni excedentes de suelo sin reutilizar.

Espacio, suelo, agua, lluvia, semillas, energía solar, organismos vivos, gente, tiempo, planeación, y un enfoque sistémico sobre el cómo armar este rompecabezas son los mejores ingredientes para construir el mejor bosque sobre la huella que ha ido dejando la minería.

Escombros de minería depositados en botaderos o en antiguos tajos y áreas abandonadas utilizadas alguna vez como soporte para la minería se adecuan para ser cubiertas por una capa constituida por materiales de suelo sueltos y desconectados entre sí en un extenso y continuo conglomerado. Antes de conformar esta capa se suavizan las pendientes de los taludes en las escombreras, se emparejan y roturan las superficies aplanadas para facilitar la infiltración del agua lluvia, lavar las sales

contenidas en las capas más superficiales y facilitar la posterior penetración de raíces de las plantas a establecer.

Por acción de las lluvias se humedece la superficie de los terrenos hasta lograr una nueva conectividad entre las partículas o agregados de suelo dispersos. Luego, antes de que comience en firme el periodo lluvioso del segundo semestre del año, se roturan los terrenos aplanados mediante un solo pase de arado de cincel, se aran con bueyes las laderas, e inmediatamente se deposita manualmente sobre el fondo de los surcos abiertos semillas de pasto *Buffel* mezcladas con suelo fresco para facilitar una adecuada dosificación en la siembra de semillas y la incorporación a la tierra de microorganismos para que restablezcan sus funciones una vez germinen las primeras plantas.

A esta primera generación de plantas verdes, le corresponde ejecutar el duro y difícil trabajo de colonizar el nuevo territorio, producir rápidamente una capa externa que proteja la tierra contra la acción erosiva de la lluvia, incorporar materia orgánica al interior del suelo e iniciar el tejido de un sistema poroso que incremente la recepción y retención de agua, el intercambio gaseoso, la disolución de los nutrientes y la construcción de mejores condiciones de vida para plantas más exigentes que vendrán posteriormente.

Con el tiempo los pastos consumen la reserva de nitrógeno disponible en el suelo, pierden vigor y competitividad y se dejan invadir por plantas leguminosas que fijan este elemento contenido en el aire. Se inicia así una nueva función. Leguminosas arbustivas y arbóreas que acumulan nitrógeno en sus hojas, que excluyen por sombra a los pastos y crean nuevos ambientes para la entrada de nuevas especies, pero que más tarde le abonan a los pastos una porción importante del nitrógeno acumulado en las hojas que caen al suelo una vez estas se decomponen por acción microbiana.

Paulatinamente la estructura vegetal se va modificando: pastos que estabilizan y construyen un medio ideal para el crecimiento normal de plantas; leguminosas que crecen en pequeños parches y excluyen a los pastos, que abren espacios para la llegada de manera dirigida o natural de otras plantas; nuevas plantas que una vez establecidas se convierten en focos de producción y dispersión de semillas sobre los espacios cubiertos con pastos para finalmente albergar a las más exigentes especies vegetales, acompañados siempre en cada uno de los estados de esta evolución de todos los animales, usuarios, consumidores y transformadores naturales.

Tal como lo establece la legislación colombiana, las áreas protegidas en Cerrejón comprenden:

- Las márgenes de protección del bosque de galería del río Ranchería, sus afluentes y corredores ambientales asociados.,
- Las áreas de compensación ambiental Aguas Blancas – Santa Helena y Mushaisa.
- Las áreas en proceso de rehabilitación.

Las tierras de propiedad de Cerrejón no intervenidas por las actividades de minería y de soporte, operan como zonas de amortiguación, para mantener a las comunidades libres

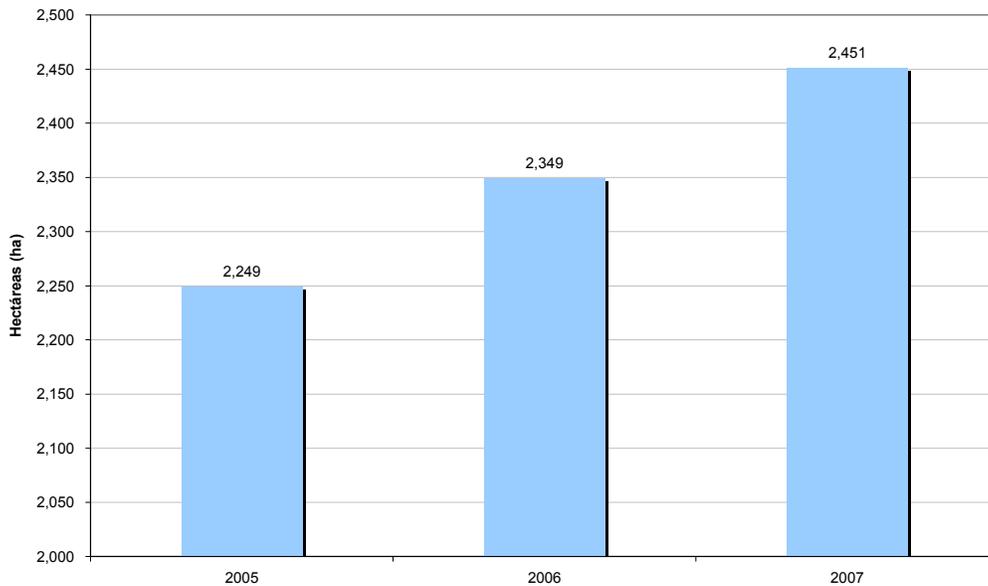
de riesgos y permitir la recepción y preservación de las especies de fauna silvestre desplazadas de las áreas intervenidas.

Las tierras en proceso de rehabilitación se constituyen en receptoras de fauna y su riqueza se incrementa en la medida en que se va dando el reordenamiento estructural de los componentes edáficos y las comunidades vegetales y animales asociadas.

| <b>Hábitats protegidos</b>                                       |   |
|--|---|
| <b>Área de Compensación<br/>Aguas Blancas - Santa<br/>Helena</b> | Abarca una extensión de 1,500 ha. Su función es compensar temporalmente la reducción de bienes y servicios ambientales debido al cambio en el uso de la tierra. Presenta coberturas vegetales correspondientes a diferentes estados sucesionales, con más de 20 años de exclusión como tierras de producción agrícola o ganadera.   |
| <b>Áreas en Rehabilitación</b>                                   | <p>Ocupan una extensión de 2,485 ha. Cerrejón cuenta con un programa de rehabilitación de tierras que reconstruye el territorio intervenido, dejándolo en condiciones de uso similares o mejores a las que tenía originalmente. Este proceso, comprende cuatro actividades: el retiro y preservación del suelo, la adecuación de las tierras, la estabilización de suelos con gramíneas o pastos y la revegetación con especies nativas.</p> <p>Las áreas más antiguas fueron adecuadas y plantadas con gramíneas hace 18 años. Paulatinamente estas áreas se han diversificado, pasando de coberturas herbáceas pioneras a comunidades arbustivas y arbóreas, conformadas por especies nativas, plantadas o introducidas por vectores naturales (viento y fauna).</p> <p>Su enriquecimiento y estabilidad ha permitido su utilización como áreas receptoras de fauna, amortiguadoras de la presión por recursos en las áreas vecinas.</p> <p>En 2007 se adecuaron 107 ha para adelantar en ellas el proceso de rehabilitación de tierras, estableciendo coberturas de plantas herbáceas en 102 ha.</p> |
| <b>Manejo de coberturas<br/>vegetales</b>                        | Comprende la caracterización ambiental de las áreas a intervenir por las operaciones, incluyendo inventarios y análisis estructural de las de comunidades vegetales, señalización y marcación en individuos de especies amenazadas, rescate de semillas y materiales de propagación vegetal, selección de especies herbáceas arbóreas clave para inducir el proceso de sucesión vegetal, recolección y preservación de semillas, establecimiento de coberturas vegetales y enriquecimiento gradual de las áreas más evolucionadas, protección mediante cercas de aislamiento y finalmente, monitoreo de suelos, vegetación, fauna asociada y la reconexión con las áreas de compensación y corredores biológicos aledaños.  |

En 2007 se intervinieron 360 ha de territorio para adelantar operaciones de minería que incluyeron tajos, botaderos de material estéril e infraestructura de soporte.

Área Total en Proceso de Rehabilitación  
2005 - 2007



## Fauna

Desde comienzos de la operación se iniciaron los estudios y caracterizaciones necesarias para conocer la biodiversidad y composición de la zona. De esta forma se le ha dado continuidad a estudios que iniciaron desde 1982, permitiendo generar la línea base de fauna para el Cerrejón.

Estos monitoreos permiten realizar el seguimiento a la composición, abundancia, riqueza, amenaza y distribución espacio temporal de las poblaciones de anfibios, reptiles, aves y mamíferos del Cerrejón; además de generar el conocimiento necesario para mejorar continuamente los planes de manejo de fauna y las políticas ambientales de la empresa.

El plan de manejo de fauna de Cerrejón establece las prácticas operativas necesarias y de seguimiento para el manejo adecuado de la fauna tanto terrestre como acuática que se puede ver afectada por los diferentes procesos de la operación.

De acuerdo al plan de minería se identifican las zonas donde se llevará a cabo el desmonte de la vegetación, se hace el reconocimiento de estas áreas para determinar las características de hábitat y definir logística del plan de rescate y reubicación.

Estas áreas se rescatan de forma paulatina por parches, generando un efecto gradual y permitiendo que los animales que si pueden desplazarse fácilmente, lo hagan.

Esto se realiza utilizando herramientas y métodos que generen el menor impacto y estrés en los animales desde el momento de su captura hasta la reubicación en el área receptora.

Las áreas receptoras de fauna son seleccionadas de acuerdo al plan de minería, se evalúan a partir de las características de sus hábitats, principalmente en términos de la oferta alimenticia, de los refugios que ofrecen y de la conectividad con otros ecosistemas que faciliten el flujo genético entre poblaciones, así mismo las corrientes receptoras de peces se determinan, teniendo en cuenta los resultados de los monitoreos hidrobiológicos, buscando las mejores condiciones ambientales para los peces, como los corredores de bosque de galería y abundante oferta de charcas.

Antes del inicio de las actividades de minería con un tiempo prudente, se realiza tala manual de la vegetación existente en las áreas de avance buscando restringir las fuente de alimento y refugios de la fauna.

El desmonte que realizan los tractores se hace en el sentido hacia donde se quiere orientar el desplazamiento de la fauna. La orientación del descapote se ejecuta en forma longitudinal, evitando la forma circular, para prevenir la formación de islas que puedan albergar fauna.

Se programan jornadas de pesca en la mañana y en la noche. Las jornadas nocturnas sirven para el rescate de otros grupos de fauna de hábitos nocturnos semiacuáticos como reptiles.

Se tiene implementado el plan de contingencia de atención de animales silvestres encontrados en instalaciones y áreas de explotación del complejo minero, y se tiene un centro de rehabilitación de fauna para la evaluación y tratamiento de estos animales. Se recalca la importancia y continuidad de paso de fauna por las vías, capacitando a conductores para evitar el atropellamiento de fauna.

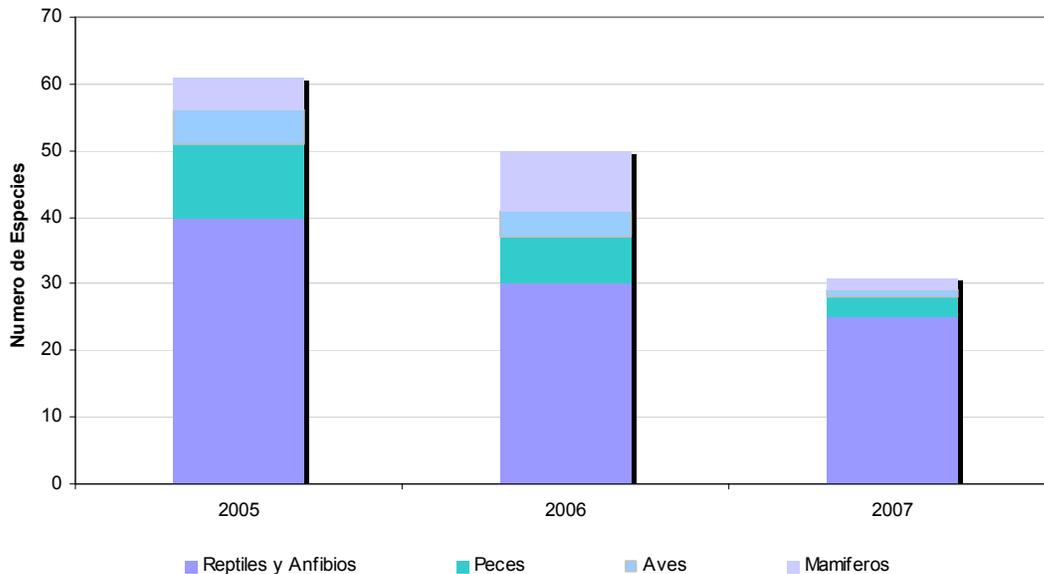
Las obras civiles sobre los cursos de agua se diseñan de tal modo que permiten la migración de peces.

No está permitida la caza, pesca y tala de árboles en los predios de propiedad de la Organización, así como la introducción de especies exóticas a los medios naturales.

Durante 2007 se rescataron, en siete áreas de avance minero, 719 individuos de 31 especies de fauna, incluidos grupos de mamíferos, reptiles, anfibios y aves. Como parte de su gestión ambiental, Cerrejón registra toda la información científica de cada individuo, con mediciones, características funcionales y los individuos se marcan para observar posibles recapturas a futuro.

En los últimos años las áreas de avance de minería han sido cada vez menos debido a que estos lugares ya han sido liberados anteriormente, por esta razón se observan descensos en el número de especies rescatadas. Así mismo, se han presentado cambios en los planes mineros y se han realizado rescates en áreas que ya han sido intervenidas por Cerrejón.

**Especies Rescatadas en Areas de Avance de Minería  
2005 - 2007**



El grupo de mayor representación en la composición de especies son los herpetos (reptiles y anfibios), característicos por su baja movilidad, y sobre los cuales están enfocadas las tareas de rescate y reubicación de fauna en áreas de avance de minería.

En 2007 se dio inicio a la operación del centro de Rehabilitación de Fauna, lugar en el que los animales heridos por causa de la operación, reciben tratamiento y son recuperados hasta su liberación en el hábitat natural propio. En el Centro se recibieron 68 animales que han sufrido algún tipo de lesión o enfermedad.

Adicionalmente, en el Centro se hace investigación de cría en cautiverio de especies silvestres amenazadas, y se educa a la población sobre la relación con la fauna silvestre y su entorno.

Dentro del complejo se encuentran 56 especies de fauna con algún grado de amenaza dentro de categoría CITES, IUCN y libro rojo nacional

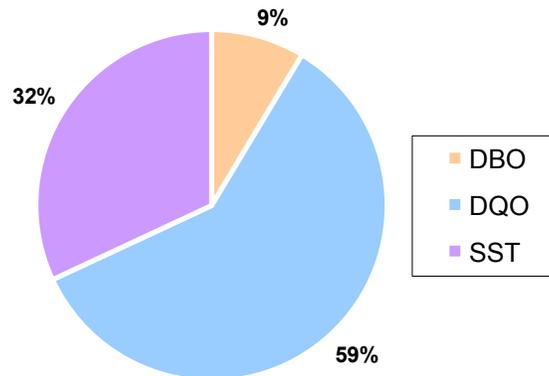
### **Residuos líquidos**

En Cerrejón los vertimientos se presentan principalmente en épocas de lluvia por sobreflujo de los embalses de retención de aguas lluvias, utilizados para labores de minería. Estos vertimientos son monitoreados y su calidad es evaluada periódicamente.

Semestralmente se diligencian los formularios de autodeclaración por vertimiento y se reportan para el pago de las tasas retributivas a la Corporación Autónoma Regional de la Guajira – Corpoguajira.

En 2007 el volumen de vertimientos de Cerrejón fue de 1,145 ML. Los efectos de estos vertimientos sobre el río Ranchería son monitoreados constantemente mediante muestreos de calidad de agua, para asegurar la no afectación del mismo, así como el cumplimiento de la legislación ambiental nacional vigente referente a usos del agua.

Constituyentes Claves en Masa de las Aguas Residuales Vertidas  
2007



### Avances en el manejo de residuos sólidos

En Cerrejón la gestión integral de residuos busca principalmente:

- El control de la generación y proliferación de vectores (causantes de enfermedades)
- Evitar la contaminación de fuentes de agua por contacto directo con los residuos.
- Prevenir la afectación del paisaje y estética de áreas e instalaciones.
- Generar beneficios de carácter ambiental y social mediante la recuperación y comercialización de residuos reciclables

Todos los Residuos Sólidos, ordinarios y especiales, se clasifican en el punto de origen y se almacenan, dependiendo del volumen de generación.

Se tiene establecido un código de colores para los recipientes con el fin de diferenciar los residuos especiales (color rojo), los Residuos reciclables (color verde), y los Residuos biodegradables, inertes y ordinarios (color amarillo), y gris para residuos como los aerosoles y el aserrín.

La recolección de residuos reciclables se realiza en horarios y frecuencias diferentes a la de biodegradables u ordinarios. Las características y número de vehículos que se utilizan dependen del volumen que se genera y del tipo de residuo que se recoja.

Para los residuos ordinarios biodegradables e inertes se utiliza como método de disposición final el relleno sanitario cumpliendo con lo establecido en la legislación ambiental vigente.

Para no dificultar la operación del relleno sanitario, los residuos de podas y cortes del material vegetal son llevados a un sitio especial para su disposición. Además, los

escombros resultantes de demoliciones van a un frente de avance de botadero de material estéril.

Para los residuos contaminados con hidrocarburos, y residuos hospitalarios, se utiliza la incineración, cumpliendo la normatividad vigente

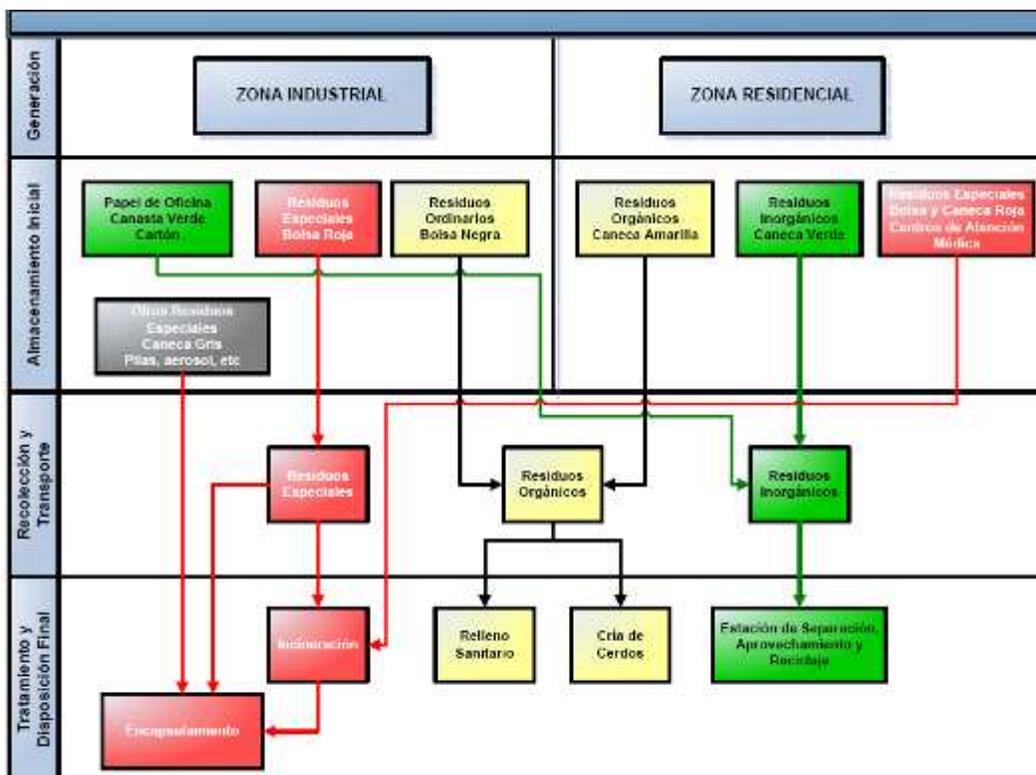
Las cenizas resultantes del horno incinerador se disponen por encapsulamiento en concreto, con una mezcla de arena, cemento agua, en una proporción de tres partes de arena por una de cemento; se mezclan y se depositan en una caneca, la cual es sellada herméticamente, y se dispone.

Los residuos reciclables son transportados a una bodega de separación de residuos donde son clasificados y organizados para su venta.

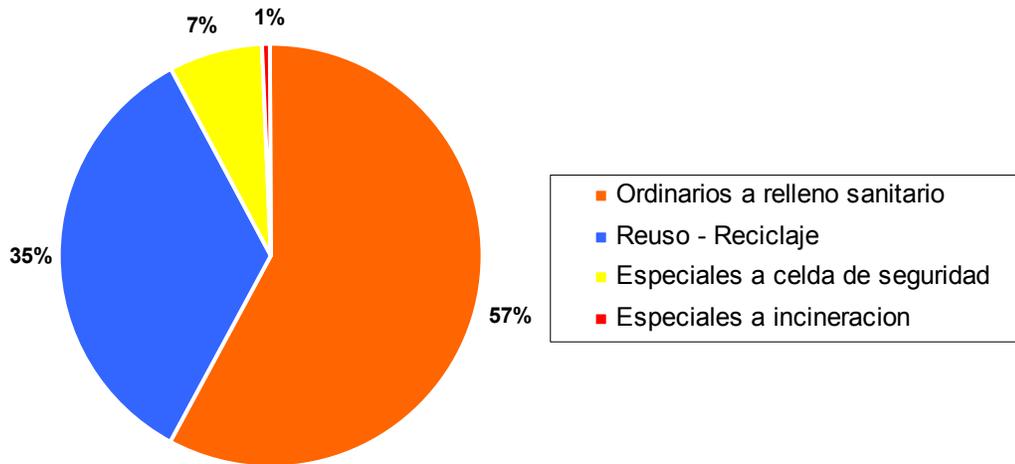
Entre 2005 y 2006 Cerrejón implementó nuevas prácticas de mejoramiento en el proceso de manejo de residuos, tales como la implementación del pesaje de los residuos (escombros, podas, chatarra), que en años anteriores no se hacía. Igualmente se contrató el servicio de recolección y disposición de los residuos especiales y se instaló un horno incinerador.

Cerrejón generó en 2007, 6.554 toneladas de residuos, de los cuales el 34,5 por ciento se recuperó para reciclaje, el 1 por ciento se incineró y el restante 64,5 por ciento fue a las celdas de disposición de residuos ordinarios y especiales.

### Proceso de Manejo de Residuos



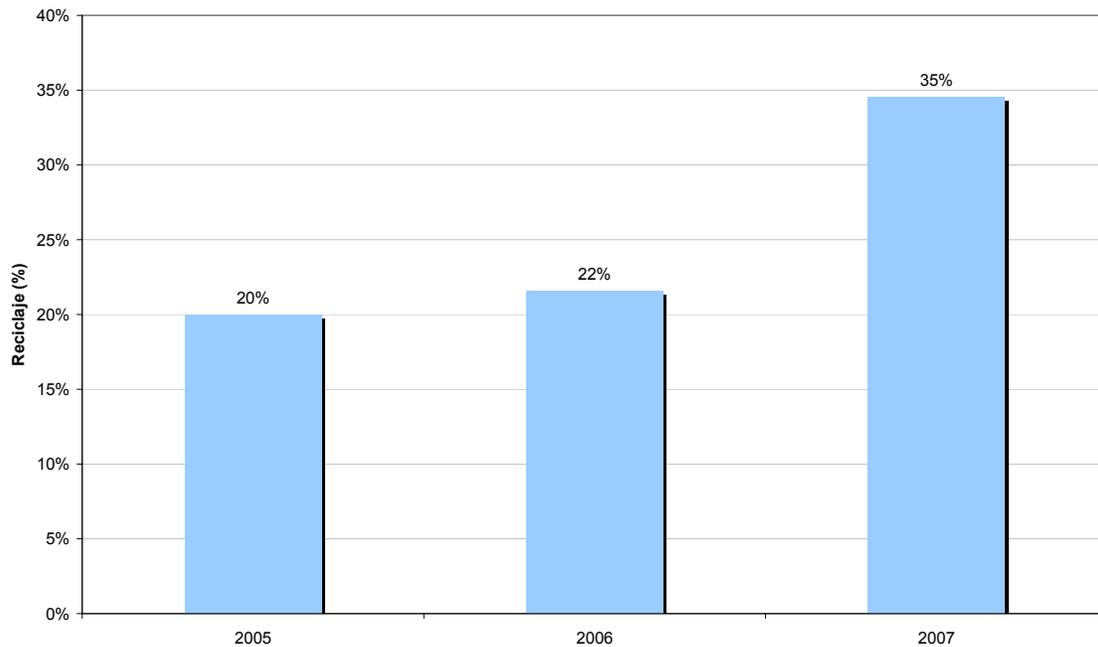
**Métodos de Disposición de Residuos  
2007**



Los residuos especiales generados por Cerrejón están constituidos en su mayor parte por textiles y cartones contaminados con hidrocarburos, los cuales son resultado de las labores de mantenimientos de equipos.

En Cerrejón se adelantan estudios y pruebas para hacer sustituciones de sustancias generadoras de residuos especiales, por productos con menor impacto sobre la salud, la seguridad y el medio ambiente. En 2007 se sustituyeron las siguientes sustancias: Herbicida Roundup, para el control de malezas, Nitrato de Plata, Ácido fluorhídrico, Ácido perclórico, Thiourea, Ácido sulfúrico.

### Reciclaje de Residuos 2005 - 2007



En 2007 el reuso y reciclaje de residuos creció en un 10 por ciento comparado con los años 2005 y 2006, debido a la estabilización del proceso con acciones como:

- La consecución de mercados para los residuos aprovechables para reciclaje.
- Los programas de entrenamiento a empleados y residentes de la mina para hacer la separación de los residuos en la fuente. Estos se implementaron a través de campañas, charlas y visitas casa por casa en la unidad residencial.
- La recuperación de materiales en el relleno de escombros.
- Se incluyó en el volumen total del material, lo recuperado por Fundiscar, la fundación de los empleados del Cerrejón.

### **Incidentes Ambientales**

En 2007 se presentaron dos incidentes de alto impacto, que se reportaron en su momento a las autoridades ambientales y se describen a continuación:

#### **1. Derrame de Combustible:**

Colisión entre camión minero de Cerrejón y una tractomula, ocasionando un derrame estimado de 3.700 galones de diesel. El derrame se desplazó por acción de la escorrentía hasta el canal de drenaje de aguas del área minera del tajo denominado Patilla y desde este hasta el río Ranchería.

Para mitigar el impacto ambiental Cerrejón ejecutó las siguientes acciones:

- Construcción de diques en el canal de drenaje
- Recolección del hidrocarburo

- Remoción de material impregnado del lecho del canal de drenaje
- Monitoreo del río Ranchería antes y después del vertimiento
- Seguimiento hasta la desembocadura al mar para evaluar grado de contaminación

Este evento fue reportado tanto a Corpoguajira como al Ministerio del Medio Ambiente, tal como lo establece la legislación nacional.

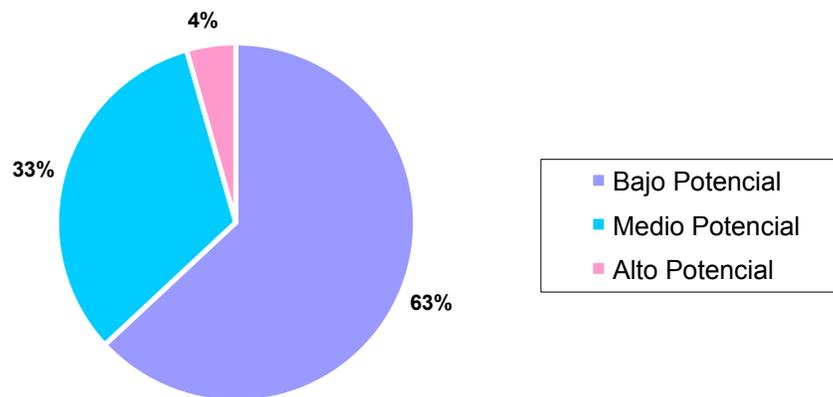
## **2. Emisiones de material particulado:**

De acuerdo con lo establecido en la Resolución 601 de abril de 2006 del Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial (MAVDT) donde se fijan los límites permisibles para la norma diaria y anual de emisiones de material particulado, el 26 de enero y el 4 de marzo se presentaron dos registros por encima del límite máximo diario ( $300 \mu\text{g}/\text{m}^3$ ) de material particulado total (PST) en la estación denominada Las Casitas ubicada viento abajo de la operación minera.

Para mitigar el impacto ambiental Cerrejón ejecutó las siguientes acciones:

- Reprogramación de disposición de material estéril en botadero de superficie por retrolleado debajo de la topografía original, durante la época climática seca.
- Instalación temporal de monitor portátil adicional para lecturas en tiempo real.
- Seguimiento al plan de riego de vías de acarreo de materiales en cuanto a asignación de equipos e incremento de aplicación de aditivo surfactante de alta capacidad de retención de humedad.

**Criticidad de Incidentes Ambientales  
2007**



## **Cerrejón invierte en el medio ambiente**

En 2007 la inversión ambiental de Cerrejón fue de 43 mil millones de pesos, 10 mil millones más que en 2006. La tabla siguiente resume la inversión ambiental de Cerrejón en los últimos tres años:

### Inversión Ambiental Estimada 2005 – 2007

| Rubro  | 2005          | 2006          | 2007          |
|--|---------------|---------------|---------------|
| <b>Estudios Ambientales</b>                      | 1,372         | 487           | 694           |
| <b>Control y Monitoreo Ambiental<sup>1</sup></b> | 16,659        | 21,424        | 30,151        |
| <b>Rehabilitación de Tierras<sup>2</sup></b>     | 4,712         | 4,155         | 4,132         |
| <b>Equipos e Instrumentos<sup>3</sup></b>        | 3,609         | 6,708         | 7,851         |
| <b>Otros<sup>4</sup></b>                         | 3,496         | 477           | 179           |
| <b>Total</b>                                     | <b>29,848</b> | <b>33,251</b> | <b>43,007</b> |

**Unidades: Millones de Pesos Colombianos (\$ '000,000)**

1. Incluye costo de operación y mantenimiento de la flota de tanqueros, bombas y drenajes, programa de residuos, aceites usados, monitoreo de aire, agua, suelo y bosque
2. Incluye costos de operación de equipo auxiliar dedicado a la rehabilitación de tierras, preservación de suelos más materiales e insumos
3. Incluye costos de reemplazo de flotas de tanqueros
4. Incluye costos de tierras para protección ambiental, permisos y licencias

### Producto de talla mundial

Para obtener herramientas que orienten la gestión hacia la optimización de los procesos, y generar el mínimo impacto posible hasta el final de la cadena de producción, Cerrejón inició la evaluación del análisis del ciclo de vida del carbón.

El carbón de Cerrejón es un producto no-lavado proveniente de mantos cuyo poder calorífico varía desde <10,000 BTU/lb GAR hasta >12,100 BTU/lb. Los productos de 6,000 kcal/kg NAR (~11,350 BTU/lb GAR) o menos contienen un poco más de 10 por ciento de ceniza (Típico), mientras que para valores mayores de 6,000 kcal/kg GAR, el contenido de ceniza está alrededor o por debajo de 9 por ciento AR. El contenido de materia volátil del carbón de Cerrejón está entre 32 y 34 por ciento, al tiempo que el azufre total es menor de 0.85 por ciento.

La mayor parte del carbón es utilizada en la generación de energía eléctrica, mientras que una proporción menor es empleada en la inyección de carbón pulverizado, en la industria y en la calefacción doméstica. En 2007, no se registró ningún incidente relacionado con el producto, ni tampoco fue objeto de multas por incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso del producto.

| <b>PRODUCTOS</b>           |             |             |             |             |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                            | <b>C</b>    | <b>D</b>    | <b>Dm</b>   | <b>E</b>    |
| <b>BTU/lb GAR, Típico</b>  | 11,600      | 11,300      | 11,000      | 10,600      |
| <b>Kcal/kg NAR, Típico</b> | 6,140       | 5,970       | 5,800       | 5,570       |
| <b>Ceniza %</b>            | 6.4 - 9.2   | 7.2 - 10.5  | 8.3 - 12.3  | 10.0 - 14.0 |
| <b>Humedad total%</b>      | 11.0 - 12.6 | 11.3 - 13.5 | 11.3 - 14.5 | 11.8 - 15.5 |
| <b>Materia volátil %</b>   | 32.9 - 34.3 | 32.2 - 33.8 | 31.5 - 33.4 | 31.0 - 32.6 |
| <b>Lb SO2/MBTU</b>         | 0.85 - 1.26 | 0.85 - 1.35 | 0.92 - 1.48 | 1.00 - 1.63 |

**Indicadores GRI, G3: EN1 - EN30, PR3**

# Anti-corrupción

**Principio 10.** *Las empresas deben combatir la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el pago de sobornos.*

## **Transparencia: elemento fundamental**

Cerrejón asume los principios de la Iniciativa de Transparencia en las Industrias Extractivas (EITI) como validadores de su actuar frente a todas sus audiencias. Esta iniciativa busca asegurar que las industrias extractivas rindan cuentas de manera transparente, contribuyan al desarrollo sostenible y a la reducción de la pobreza.

La Iniciativa de Transparencia en las Industrias Extractivas es voluntaria y está respaldada por empresas, gobiernos, inversionistas y organizaciones de la sociedad civil de los algunos países que tienen ingresos del petróleo, el gas y la minería.

Cerrejón cuenta con procesos para identificar sus audiencias y para asegurar el desarrollo de estrategias de manera proactiva analizando el contexto local y los factores sociales y culturales para facilitar el entendimiento. La Compañía mantiene una comunicación abierta, transparente y efectiva con las partes interesadas en la operación y rinde cuentas de manera transparente sobre su gestión económica, ambiental y social.

### **Las regalías**

Las regalías representan una proporción importante de los presupuestos de inversión para los municipios del área de influencia Cerrejón y en términos generales para La Guajira. Estos recursos tienen asignada una destinación de vital interés para el mejoramiento de las condiciones y calidad de vida en materia de salud, educación, agua potable y saneamiento básico.

En la sede de la Fundación Cerrejón en el Municipio de Barrancas, se realizó una capacitación en regalías dictada por el Departamento Nacional de Planeación, a los representantes legales y gestores comunitarios de los Resguardos Indígenas de San Francisco, Trupio Gacho y Provincial, con el fin brindar a la comunidad indígena, del área de influencia, herramientas y elementos de juicio que les permita hacer mejor control social en la inversión de estos recursos.

Este evento contó con la participación del Departamento de Responsabilidad Social de Cerrejón, la Coordinación Derechos Humanos de Cerrejón, el Departamento Nacional de Planeación (DNP), el Programa Presidencial de Lucha Contra la Corrupción, los asesores externos Wayuu del Departamento de Responsabilidad Social y 18 asistentes entre Representantes Legales, autoridades tradicionales y gestores comunitarios de los Resguardos Indígenas de Trupio Gacho, San Francisco y Provincial.

Así mismo, se aprovecho la oportunidad para compartir el Programa Presidencial de Lucha Contra la Corrupción a los asistentes.

Adicionalmente, en 2007 Funcionarios del Departamento Nacional de Planeación, del Programa Presidencial de Lucha Contra la Corrupción y de Cerrejón visitaron el Resguardo Indígena Provincial donde se realizó un recorrido para el seguimiento e inspección de obras ejecutadas con recursos regalías.

## **Lucha contra la corrupción**

Cerrejón cuenta con una política anticorrupción que es conocida por todos los empleados y que permite identificar los riesgos, sobre este tema, en todas las actividades que se realizan y los proyectos que se emprenden.

Los accionistas de Cerrejón están comprometidos con la lucha contra la corrupción y realizan auditorias de control interno para verificar el cumplimiento de Políticas y procedimientos y realizan cuatro o cinco revisiones al año a diferentes áreas de la Compañía. Adicionalmente, auditores externos hacen revisiones de los estados financieros.

Bajo estos mismos principios, Cerrejón tiene una posición neutral hacia las ideologías, no participa en acciones políticas ni en ninguna otra actividad relacionada con este aspecto. La Compañía no hace aportes ni colabora con partidos políticos, no participa en actividades de *lobbying* y no interviene en las políticas públicas.

En 2007 la Compañía no recibió sanciones ni multas por el incumplimiento de las leyes y normas colombianas, no hubo acciones relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia y no se presentaron incidentes de corrupción.

### **Indicadores GRI, G3: S02 – S06**

## Tabla de referencia cruzada entre los principios del Pacto Mundial y los indicadores del GRI

| Áreas                   | Principios del Pacto Mundial  | Indicadores Pertinentes GRI                        |
|-------------------------|---|--|
| <b>Derechos Humanos</b> | <b>Principio 1.</b> <i>Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos proclamados internacionalmente.</i>                                 | EC5, LA4, LA6 – LA9, LA13 – LA14, HR1 – HR9, SO5   |
|                         | <b>Principio 2.</b> <i>Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los Derechos Humanos.</i>  | HR1 – HR9, SO5                                     |
| <b>Trabajo</b>          | <b>Principio 3.</b> <i>Las empresas deben sostener la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a celebrar contratos colectivos de trabajo.</i> | LA4 , HR1 – HR3, HR5, SO5                          |
|                         | <b>Principio 4.</b> <i>Las empresas deben sostener la eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio.</i>   | HR1 – HR3, HR7, SO5                                |
|                         | <b>Principio 5.</b> <i>Las empresas deben sustentar la abolición del trabajo infantil.</i>  | HR1 – HR3, HR6, SO5                                |
|                         | <b>Principio 6.</b> <i>Las empresas deben sostener la eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.</i>  | EC7, LA2, LA13 – LA14, HR1 – HR4, SO5              |
| <b>Medio Ambiente</b>   | <b>Principio 7.</b> <i>Las empresas deben apoyar un abordaje cauteloso de los desafíos ambientales.</i>   | EN18, EN26, EN30, SO5                              |
|                         | <b>Principio 8.</b> <i>Las empresas deben implementar iniciativas para promover mayor responsabilidad ambiental.</i>  | EN1 – EN30, SO5, PR3                               |
|                         | <b>Principio 9.</b> <i>Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías que no dañen el medio ambiente.</i>                                      | EN2, EN5 – EN7, EN10, EN18, EN26 – EN27, EN30, SO5 |
| <b>Anti-corrupción</b>  | <b>Principio 10.</b> <i>Las empresas deben combatir la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el pago de sobornos.</i>                              | SO2 – SO6  |