

INFORME DE PROGRESO CERREJÓN

PACTO MUNDIAL 2006

Cerrejón: Comprometido con el Pacto Mundial

Diez principios sencillos conforman la base ética del compromiso del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Los dos primeros están relacionados con el respeto y la promoción de los Derechos Humanos, los cuatro siguientes se relacionan con los derechos laborales, otros tres con la protección del medio ambiente; el último principio está relacionado con la lucha contra la corrupción en la acción empresarial. Quien desee sumarse al acuerdo con su firma se compromete a tenerlos presentes y a volverlos prácticos en todos los aspectos de su acción económica y social.

El Pacto Mundial permite a las empresas participar en una alianza estratégica internacional de intercambio de conocimientos y experiencias; en materia de desarrollo sostenible y Responsabilidad Social Empresarial hasta ahora es la voz más autorizada de las Naciones Unidas. Es ante todo un gran centro de investigación a disposición de ese organismo, así como también de la OIT, OMS, UNICEF, UNESCO, OIM y OMC.

La principal virtud del Pacto Mundial es precisamente su carácter global, pues sobre sus principios reconocidos globalmente los firmantes se comprometen a llevar adelante la iniciativa, no con proclamas ideológicas sino con buenos ejercicios en la actividad de cada una de las empresas comprometidas.

Cerrejón es una de esas empresas que se ha suscrito de forma voluntaria al Pacto Mundial y se ha comprometido a promover los principios universales que lo rigen. Este Informe de Progreso (COP) al lado del *Global Reporting Initiative (GRI)*, muestran los avances y las políticas que Cerrejón desarrolló durante el año 2006, destacando el compromiso de la Empresa en materia de RSE y las observaciones de los grupos de interés.

La información que se incluye en el Informe de Progreso está amparada tanto por los sistemas internos de control y medición, como por normas internacionales que se cumplen rigurosamente en todos los procesos inherentes a la actividad minera.

Cerrejón tiene presente dentro de su planificación estratégica que su acción va más allá del aumento de la producción de carbón y que la responsabilidad con su entorno se extiende más allá del pago de regalías, del uso de mano de obra local acorde con la legislación local o de una buena remuneración por el trabajo de cada cual.

La Compañía es consciente de su posición de agente dinamizador del desarrollo de su área de influencia, por eso adoptó los diez principios para regir su acción empresarial, implementándolos para alcanzar un desarrollo sostenible que tenga en cuenta aspectos económicos, ambientales y sociales.

En el aspecto ambiental, se soluciona el alto impacto mediante la implementación de un modelo que lo mitigue: la metodología está acorde con la política ambiental de la empresa certificada desde el año 2003 por la norma de administración ambiental ISO 14001. Se extrae el mineral que promueve el bienestar económico de la Compañía y de la región, pero se restaura la tierra que lo ofrece y se controla el proceso para que los efectos secundarios sean los menos posibles.

En cuanto al tema de Derechos Humanos, Cerrejón vela para que el respeto por el ser

humano no sea opcional: todos los empleados y contratistas, en todas las áreas de la Empresa tienen clara y practican la ética que se debe tener frente a los Derechos Fundamentales; la concientización se ha hecho extensiva también a los miembros de la Fuerza Pública que hacen presencia para garantizar la seguridad de la zona de acción de la Compañía.

Las relaciones entre los distintos estamentos de la Compañía se sustentan en relaciones biunívocas que parten del respeto de los derechos, así como del cumplimiento de las obligaciones. Cerrejón se ocupa de garantizar el bienestar de sus empleados, además promueve el derecho a la asociación, prohíbe el trabajo infantil y no ejerce ningún tipo de discriminación al interior de la empresa, bien sea entre los trabajadores directos o entre los contratistas, y vigila que no se generen acciones de corrupción.

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.

Esperando que los frutos de este esfuerzo sean bien recibidos y que contribuyan al desarrollo de una cultura empresarial que garantice el desarrollo sostenible.


León E. Teicher
Presidente

León Teicher
Presidente

Introducción

Cerrejón informa sobre sus avances en RSE

En el año 2003, la Oficina del Pacto Mundial adoptó una nueva política sobre la Comunicación de Progreso, según la cual los firmantes deben comunicar cada año los logros en la aplicación de los principios del Pacto Mundial, mediante informes financieros anuales, informes de sostenibilidad, otros informes públicos importantes, sitios Web y demás medios de comunicación.

Cerrejón es una de las 2.000 empresas internacionales que de manera voluntaria están inscritas en el Pacto Mundial y una de las 250 colombianas participantes de esta iniciativa que vincula los intereses de la sociedad, la empresa privada y las Naciones Unidas.

Todos los años Cerrejón desarrolla un Informe de Progreso (COP), que tiene como objetivo informar a sus grupos de interés sobre los avances de la Compañía en la implementación de los 10 principios del Pacto Mundial, en materia de Derechos Humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

A través del COP, Cerrejón busca asegurar el compromiso con sus grupos de interés y además contribuir con esta iniciativa de las Naciones Unidas. El conjunto de Informes de Progreso se construye como un recurso para el fortalecimiento del Pacto Mundial y para todos los que deseen utilizar esta información como base de aprendizaje para la mejora continua o para el conocimiento de su acción empresarial.

En este informe se incluye una descripción de acciones prácticas que Cerrejón, como entidad participante, ha tomado para implementar y continuar con los 10 principios del Pacto Mundial. Para el desarrollo se utilizan los procesos de medición que ya están incorporados al sistema de operaciones de la Compañía, teniendo como soporte el cumplimiento de normas establecidas tanto por los organismos de control colombianos como internacionales.

Los indicadores relevantes del GRI desarrollados por Cerrejón son base para la elaboración del COP, entendiendo que el Pacto Mundial considera apropiados estos indicadores 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

De esta manera, Cerrejón informa sobre sus avances en Responsabilidad Social Empresarial, entendiendo que las comunidades prósperas, saludables y seguras constituyen un entorno más propicio para la actividad minera.

El Informe de Progreso de Cerrejón se encuentra en:

www.unglobalcompact.org

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

Perfil de Carbones del Cerrejón

Carbones del Cerrejón Limited es una compañía dedicada a la exploración, extracción, transporte, embarque y exportación de carbón térmico (su materia prima). Opera en los depósitos de Cerrejón, localizados en la península de La Guajira, en el nordeste de Colombia. Su operación es homogénea, produce un sólo producto con características de *commodity*, es decir, sin una diferenciación en cuanto a marca o servicio. En la actualidad se extraen carbones con las siguientes calidades: Oversize (OVS), D, Dm, E products y Compliance.

El área minera se extiende a lo largo de 50 kilómetros del Valle del Río Ranchería, entre la Sierra Nevada de Santa Marta y la Serranía del Perijá, cubriendo un área de 68.700 hectáreas.

Carbones del Cerrejón es una empresa privada, de responsabilidad limitada, constituida de conformidad con las leyes de Anguilla, Indias Occidentales Británicas. La compañía pertenece al consorcio de empresas subsidiarias integrada por BHP Billiton plc, Anglo American plc, y Xtrata Coal.

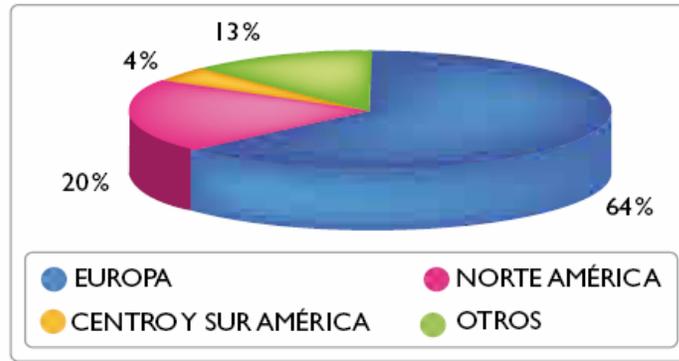
La Compañía es una operación integrada, y el éxito de su actividad se sustenta en: la exploración del carbón en La Mina, su transporte por vía férrea y su exportación a través de Puerto Bolívar.

- **La Mina:** En Cerrejón la actividad minera es a cielo abierto. Esta inicia con 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 realizan la perforación, voladura y remoción del material estéril hasta exponer los mantos de carbón.
- **El Ferrocarril:** Con 150 kilómetros de vía férrea se conecta La Mina con Puerto Bolívar. Cerca de 120 vagones de cada tren se cargan en los silos mediante un proceso continuo. Diariamente se despachan en promedio siete trenes.
- **El Puerto:** Puerto Bolívar es el terminal carbonífero más importante de América Latina y uno de los de mayor tamaño en el mundo. Está localizado sobre el mar Caribe y recibe barcos de hasta 180.000 toneladas de peso muerto, 300 metros de eslora y 45 metros de manga. Su canal navegable tiene 19 metros de profundidad, 265 metros de ancho y cuatro kilómetros de largo.

Para el soporte de la operación, Cerrejón dispone de otras instalaciones: dos aeropuertos, uno en La Mina y otro en Puerto Bolívar; telecomunicaciones vía satélite y avanzados sistemas de información en todas las áreas.

Energía para el mundo

Cerca del 92 por ciento del carbón de Cerrejón es utilizado en la generación de energía eléctrica, y el 8 por ciento restante es utilizado en la industria cementera y la industria del acero, entre otros usos. El carbón es exportado hacia Europa, Norteamérica y Centro y Sur de América.



Exportaciones de carbón.

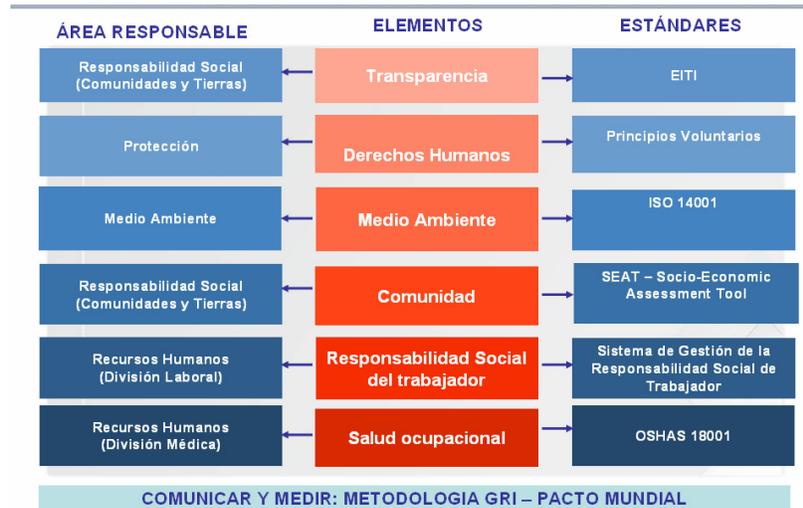
Pero la gestión de la compañía no sería posible sin el desempeño de su activo máspreciado: sus trabajadores. En 2006, la planta de personal de Cerrejón la integraban 8.440 empleados. De esa cifra, 4.561 corresponde a empleados de contratación directa, incluidos los temporales, y 3.879 a contratistas. Cerrejón también vinculó a término definido a 71 personas para que realizaran sus prácticas profesionales.

En el 2006, la Cámara de Comercio Británico Colombiana en Londres entregó a Cerrejón el premio The British & Colombian Bussines and Social Awards, BSA, como un reconocimiento al buen desempeño y contribución de la Compañía, cuyos esfuerzos han fortalecido lazos de inversión, comercio y aspectos sociales entre el Reino Unido y Colombia.

Indicadores GRI, G3: 2.1 - 2.9

ACCIONES TOMADAS POR CERREJÓN PARA IMPLEMENTAR LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

Una Compañía socialmente responsable



Cerrejón, dentro del marco conceptual del Desarrollo Sostenible, ha diseñado el Modelo de Responsabilidad Social Empresarial, herramienta fundamental en el reconocimiento de su responsabilidad social frente a sus audiencias o stakeholders.

El objetivo del Modelo es asegurar que Carbones del Cerrejón sea reconocido a nivel local, regional, nacional e internacional, como una empresa que, a través de sus acciones, cumple a cabalidad con la Responsabilidad Social Empresarial. Todos los programas que desarrolla Cerrejón en materia de Responsabilidad Social se enfocan en:

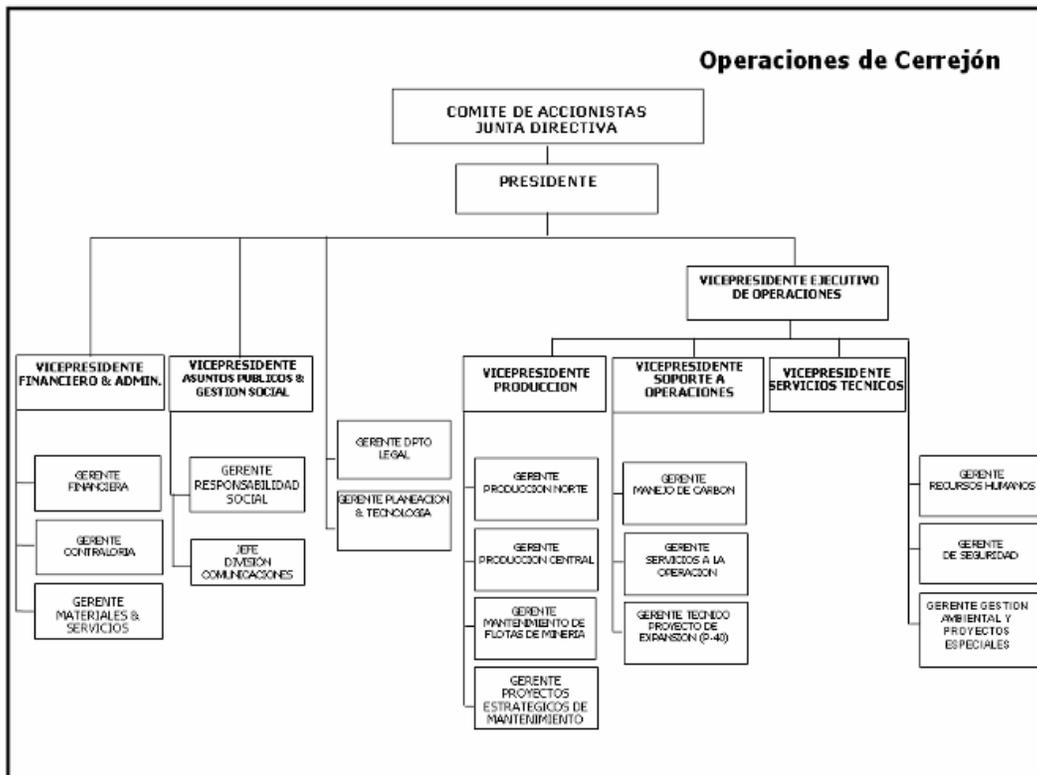
1. Compromiso con la aplicación del Pacto Mundial de las Naciones Unidas relacionado con los temas de Derechos Humanos, Condiciones Laborales, Medio Ambiente y Transparencia.
2. Establecimiento del Sistema de Gestión de Responsabilidad Social Laboral siguiendo la Norma Internacional SA 8000.
3. Aplicación de iniciativas de Desarrollo Sostenible en los programas productivos de medio ambiente y comunidades.
4. 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. Implementación de los Principios Voluntarios en relación con los Derechos Humanos y la protección pública y privada.

Gobierno, compromisos y participación

Es equivocado pensar que el éxito de una empresa recae sobre sus empleados y los procesos de producción. El éxito es compartido entre todos los integrantes de la organización y es fruto del trabajo en equipo liderado por una estructura jerárquica que delega responsabilidades individuales y que respalda y protege su desempeño laboral.

Cerrejón comprende que son sus empleados sus activos más valiosos, y para ellos ha dispuesto una estructura de gobierno acorde con sus necesidades, con las del mercado y con las de su entorno. Esa estructura apunta a lograr una administración eficiente de su recurso humano y de la actividad operativa de la Compañía, minimizando riesgos organizacionales.

La estructura de Gobierno de Cerrejón cuenta con un Comité de Accionistas, Junta de Accionistas, Junta de Mercadeo, Comité Técnico Operativo y Comité de Gerencia.



En Cerrejón no existe un orden directivo unitario, como tampoco miembros independientes no ejecutivos. Sin embargo, en la Compañía sí se organizan varias reuniones que permiten a los accionistas comunicar sus recomendaciones.

Además, se programa una reunión telefónica de revisión de desempeño con una periodicidad mensual donde se revisan los puntos de inquietud y los comentarios del informe financiero operacional que se envía a los accionistas mensualmente.

Empleados con voz y voto

Cerrejón es una empresa comprometida con el desarrollo integral y el bienestar de sus trabajadores, promueve el derecho a la libre asociación y a la negociación colectiva, también establece relaciones equilibradas y transparentes con sus proveedores y contratistas.

Estas directrices conforman la política de responsabilidad social de Cerrejón con su recurso humano. Las disposiciones se administran a través de un Sistema de Gestión que abarca todos los niveles de la operación, que promueve el diálogo, la cooperación y la mejora continua. A la vez facilita la revisión y evaluación periódica dentro y fuera de la organización.

Los empleados en Cerrejón tienen voz y voto y participan en diversos comités en los que se toman decisiones. Uno de estos es el Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) que 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 compañía. Los trabajadores hacen parte de este Comité para preservar las normas seguridad industrial y coordinar las relaciones con la administradora de riesgos profesionales.

Así mismo, los procesos de actividades como el transporte y la alimentación también son coordinados de manera concertada con comités especializados, todos con participación de los trabajadores.

Hacia la excelencia laboral

Los vínculos económicos existentes entre los máximos órganos de gobierno en la empresa, tienen justificación mediante retribución mensual debido a que la dedicación es de tiempo completo y exclusiva en el desarrollo de actividad de la empresa.

No existen acuerdos económicos o retribuciones especiales por abandono del cargo. En el desempeño de la organización en aspectos sociales, ambientales y económicos, Cerrejón tiene un sistema de bonificación variable para todos los niveles ejecutivos, que depende del logro de las metas establecidas anualmente.

Cerrejón cuenta con políticas de Ética y Conflicto de Intereses. Todos los empleados de la Compañía, incluido el máximo órgano de gobierno, están comprometidos con su cumplimiento. Estas políticas son divulgadas anualmente entre los empleados MPT - Personal de Manejo y Confianza- y PTC -Personal Técnico Calificado- con responsabilidades de aprobación y todos ellos firman un certificado de conocimiento y cumplimiento de dichas políticas.

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. Cerrejón recluta y selecciona sus empleados, incluidos los del nivel ejecutivo y máximo órgano de gobierno, por los méritos personales, profesionales y educativos de cada uno de ellos indistinto de su raza, credo, origen, género o edad.

Objetivo: ser los mejores

La Visión de Cerrejón es ser reconocido en el mercado internacional del carbón térmico y en Colombia como el productor y exportador de clase mundial más eficiente y confiable, como un socio excelente que cumple con los estándares más altos en seguridad, salud, medio ambiente y desarrollo sostenible. Como una empresa de comportamiento ético ejemplar, respetuosa de los Derechos Humanos y contribuyente efectiva del bienestar y desarrollo de la comunidad, que promueve la participación, el desarrollo y la excelencia de su gente y logra mejor rentabilidad para sus accionistas.

Con el propósito de asegurar que los planes y actividades apunten al logro de la Visión, se han definido seis Objetivos Estratégicos, alrededor de los cuales se alinean y articulan las estrategias y planes de las diferentes áreas de la empresa.

- 1. Seguridad y Salud:** Establecer una cultura libre de accidentes, disminuyendo constantemente los índices de accidentalidad y minimizando la probabilidad de ocurrencia de enfermedades ocupacionales.
- 2. Responsabilidad Social:** 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.
- 3. Recurso Humano de Clase Mundial:** 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.
- 4. Expansión de la Producción:** Expandir la producción 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 en el mediano plazo.
- 5. Calidad y Satisfacción de los Clientes:** 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.
- 6. Eficiencia y Competitividad:** 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.

Una empresa que se guía por valores

La Visión y los Objetivos Estratégicos son regulados por los Valores institucionales de Cerrejón, Valores que sirven para conducir con rectitud el desempeño de los trabajadores:

- 1. Seguridad, Salud y Medio Ambiente:** 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.
- 2. Ética y Honradez:** 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.
- 3. Respeto y Confianza:** 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.
- 4. Promoción a la Mujer:** 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.
- 5. Excelencia en Relaciones:** 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.
- 6. Responsabilidad por Objetivos, Resultados y Uso de los Recursos:** 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.
- 7. Comunicaciones:** 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.

- 8. Liderazgo, Participación y Trabajo en Equipo:** 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.
- 9. Adaptabilidad, Innovación y Mejoramiento:** 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.
- 10. Desarrollo Integral del Individuo:** 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.
- 11. Reconocimiento:** 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.
- 12. Rectitud Ciudadana:** 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.

Autoevaluación

Carbones del Cerrejón solicitará en 2007 una revisión independiente de sus Programas de Responsabilidad Social, en sus compromisos del pasado y en los del presente. Esta revisión la realizará un panel externo independiente, con representación de los distintos grupos de interés y conformado por cinco expertos de reconocida trayectoria internacional en el tema de desarrollo social. El Comité independiente estará presidido por el Dr. John Harker, presidente de la Universidad de Cape Breton de Canadá.

Esta revisión es parte fundamental de la estrategia de Responsabilidad Social de Cerrejón, la cual informará sobre el futuro desarrollo de las políticas y prácticas de la Empresa en este campo.

Compromisos con iniciativas externas

Es política de Cerrejón conducir sus negocios en armonía con el Medio Ambiente 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.

El desarrollo de esta política se hará mediante la adaptación de un sistema de gestión para la administración de los riesgos de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y comunidades, dentro de un proceso de mejoramiento continuo y con las siguientes directrices:

- Diseñar y mantener las instalaciones, y establecer procesos operacionales en forma tal que se salvaguarden las personas, la propiedad y el Medio Ambiente.
- Efectuar esfuerzos permanentes para identificar y administrar los riesgos asociados a nuestras actividades.
- Cumplir con las leyes y reglamentaciones aplicables, así como las otras obligaciones que voluntariamente hayamos asumido. Emplear estándares propios cuando excedan la legislación existente o no exista legislación al respecto.
- Responder pronta, efectiva y cuidadosamente a las emergencias o accidentes que resulten de las operaciones.
- Proveer programas de promoción de la Salud Ocupacional orientados a mejorar el bienestar de los empleados.
- Evaluar periódicamente el estado de salud de los empleados para identificar y controlar oportunamente los riesgos de salud relacionados con el trabajo.
- Sensibilizar, capacitar y comprometer a los empleados y contratistas en Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario y Principios Voluntarios.
- Mantener unas relaciones transparentes con los contratistas de Vigilancia Privada, con los Organismos de Seguridad del Estado, y con el Ejército y la Policía, dentro del marco de los Principios Voluntarios.
- Respetar los Derechos Humanos: en el caso de las comunidades indígenas en el área de influencia de Cerrejón, preservando y fortaleciendo su cultura, identidad, tradiciones y costumbres.
- Responder oportunamente las inquietudes que provengan de las comunidades vecinas y hacer esfuerzos permanentes para cultivar relaciones cordiales, diálogo abierto y cooperación.
- Trabajar en asocio con las comunidades y las instituciones del Estado en proyectos que propendan a la formación humana, y a mejorar las condiciones y calidad de vida de las personas, en el marco del concepto de desarrollo sostenible.
- Dentro de las posibilidades y competencias requeridas por nuestra operación, ofrecer oportunidades de empleo y, en general, propender a la maximización del uso de los recursos disponibles en la región y el país.
- Capacitar, concientizar y comprometer a todos los empleados y contratistas en el logro de los objetivos de esta política.
- Establecer canales adecuados de comunicación para divulgar los programas de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Comunidades y conocer las inquietudes de las partes interesadas.
- Llevar a cabo revisiones y evaluaciones periódicas para asegurar el cumplimiento de esta política y medir su avance.

Pero la visión de Cerrejón también incluye cumplir con los estándares más altos en seguridad. La Compañía tiene un valor de "Seguridad, Salud y Medio Ambiente" que la mueve a obtener resultados de excelencia en estos aspectos, trabajando en el control efectivo de los riesgos. Con este valor Cerrejón busca mantener un sitio de trabajo en el que las personas puedan laborar sin lesionarse. Las operaciones de empleados y contratistas hacen de Cerrejón una de las minas más seguras del mundo.

Para hacer realidad esta visión y este valor, la Presidencia de Cerrejón estableció una Política de "Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Comunidades" (SHEC), la cual se

desarrolla mediante la aplicación del Sistema de Integridad Operacional (SIO), que es un sistema de gestión para la administración de los riesgos en los cuatro aspectos de SHEC, dentro de un proceso de mejoramiento continuo.

El Sistema de Integridad Operacional (SIO) fue certificado en noviembre 2003 con las normas internacionales ISO 14001 y OHSAS 18001. En el año 2006 fue nuevamente certificado con estas normas, al terminar la vigencia de tres años de la certificación, tal como se establece en este proceso.

Compromiso con iniciativas locales e internacionales

Cerrejón, por iniciativa propia, decidió exponer la calidad de su actividad a la luz de la comunidad internacional. Por ello se adhirió al Pacto Mundial (*Global Compact*) y a la Organización de Grupos de Interés, (*Organizational Stakeholders*), del GRI:

- **Pacto Mundial:** En 2005, Cerrejón se adhirió al Pacto Mundial. Su participación en esta iniciativa consiste en el seguimiento y desarrollo de los diez principios y la comunicación de los avances en cada uno de ellos. Participando también en acciones de difusión y sensibilización entre otras empresas.
- **Organizational Stakeholders GRI:** Cerrejón forma parte de este grupo de trabajo y consulta desde el año 2005. La Compañía usa las opiniones que desde este organismo se solicitan para el desarrollo de guías e indicadores.

Así mismo, desde 2004 hace parte del Convenio entre la Vicepresidencia de la República y la Fundación Cerrejón para apoyar el Pacto de Transparencia en La Guajira. El buen uso de las regalías es el propósito del Pacto de Transparencia firmado entre los gobiernos de los municipios de Albania, Hatonuevo y Barrancas con el Programa Presidencial de Lucha contra la Corrupción, que lidera la Vicepresidencia de la República.

Alianzas estratégicas

Cerrejón es consciente de que su actividad requiere de aliados, nacionales e internacionales, que fortalezcan su visibilidad corporativa, y que además eleven su perfil de empresa socialmente responsable. Además, estas alianzas impulsan el desarrollo del sector y generan sostenibilidad.

AFILIACIONES
Asociación Nacional de Industriales (ANDI) Cámara Asomineros de la ANDI Cámara Colombo Americana Cámara de Comercio Colombo Británica Cámara de Comercio Colombo Mexicana Asociación para la Formación de Empresarios del Caribe (AFEMCA) Business Alliance for Secure Commerce (BASC) Fundación Ideas para la Paz
Asociación Colombiana de Soldadura Asociación Colombiana de Ingenieros (ACIEM) Cámara de Energía y Gas
Asociación Colombiana de Relaciones Industriales y Personal (ACRIP)
Asociación Latinoamericana de Ferrocarriles

Cerrejón hace participes a sus grupos de interés

Para la identificación de los grupos de interés con los que Cerrejón se compromete, se determinan aquellas personas y organizaciones que pueden ser afectadas directa o indirectamente con las decisiones y acciones en el ejercicio de la actividad minera. La participación de los mismos es diferente en cada caso.

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, y también se crean canales de comunicación y participación con cada uno de ellos.

Así mismo, la oficina del Pacto Mundial ofrece sus buenos oficios para mediar en conflictos en casos en que los grupos de interés consideren que una empresa está violando uno o más de los diez preceptos.

Mediante esta participación de los grupos de interés, Cerrejón ha detectado varios aspectos por mejorar: se busca superar el desconocimiento que aún se tiene entre algunos de ellos del concepto Sostenibilidad y Responsabilidad Social o la interpretación errónea que se hace de los mismos, asociando estos en muchos casos como acciones de mercadeo y en otras como paternalismo financiero.

Los indígenas también tienen voz y voto

“Tenemos un buen acercamiento con Cerrejón, ellos nos dan importancia como indígenas. Las comunidades indígenas, pensábamos cosas malas de Cerrejón, que la explotación generaba muchas enfermedades. A raíz de la capacitación, de las charlas que nos dio Cerrejón nos hemos podido dar cuenta de que no es así. Gracias a Dios desde que la producción carbonífera pasó a Cerrejón las cosas han ido marchando bien. Nos sentamos tres veces al mes en mesas de trabajo, es una relación muy cercana y todo lo que se hace es concertado”.

José Martín Gámez
Líder Indígena
20 de septiembre de 2007

De puertas abiertas

“Nosotros debemos estar muy agradecidos con Cerrejón, primero, porque es la empresa que viene a explorar los yacimientos en La Guajira. Por eso no puede haber puntos negativos. Además existe una buena relación entre la administración municipal y sus directivos. Cada vez que yo me veo en la necesidad de tocar las puertas, me las abren de inmediato. Las veces que lo he hecho siempre consigo el apoyo de los directivos, por eso siempre he manifestado que Cerrejón - prácticamente - es la columna vertebral para los municipios que son el área de influencia para Cerrejón”.

Víctor Luque
Alcalde de Hatonuevo
20 de septiembre de 2007

Trabajamos de la mano con Cerrejón

“Nosotros los personeros, por múltiples razones, tratamos de apoyarnos en Cerrejón para muchas de las actividades que tenemos que desarrollar en cada municipio. Solicitamos apoyo logístico, apoyo en materiales para muchas actividades que debemos desarrollar en el municipio. La Empresa siempre nos está invitando a trabajar de la mano con ellos en todo lo que tenga que ver con el desarrollo de la comunidad.”

Paola Henríquez López
Personera de Hatonuevo
20 de septiembre de 2007

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: Prioridad para Cerrejón

Es política de Cerrejón llevar a cabo sus operaciones de manera tal que se protejan, respeten y promuevan los Derechos Humanos de los empleados, de contratistas, de terceras personas involucradas en sus operaciones, de sus clientes y del público en general. Igual compromiso exige de sus contratistas, quienes son los responsables de la promoción, respeto y protección de los Derechos Humanos en cada área de trabajo donde ejecuten sus obras y servicios.

Cerrejón vela por el respeto de los Derechos Humanos, los Principios Voluntarios y Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en toda la organización. En la Compañía no es tolerable, ni permisible que un empleado o un contratista viole las leyes o desarrolle manejos que se configuren en posibles violaciones a los Derechos Humanos.

La Compañía reconoce que la actuación de los gobiernos para garantizar el respeto a los Derechos Humanos continúa siendo clave, por lo cual, se ha decidido apoyar los Programas Gubernamentales en Derechos Humanos y liderar esfuerzos regionales de promoción, respeto y protección en el mismo sentido.

Sin embargo, Cerrejón no participa en actividades de *lobbying* ni interviene en las políticas públicas. Su posición es de neutralidad absoluta hacia las ideologías, no participa en acciones políticas ni en ninguna otra actividad relacionada con este aspecto. Cerrejón no hace aportes ni colabora con ningún partido político.

Formar y sensibilizar para respetar

En el 2006, Cerrejón realizó convenios con el Ministerio de Defensa Nacional y la Cruz Roja Colombiana, para capacitar a los empleados y distintos grupos de interés del entorno en: Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario y Principios Voluntarios. Así mismo, se organizó un diplomado de alto nivel para empleados de la División de Protección del Departamento de Asuntos Públicos.

En dichas capacitaciones se entregaron cartillas sobre Derechos Humanos a la Fuerza Pública, Personeros y cartillas sobre Derecho Internacional Humanitario a la población civil.

Pero la labor de Cerrejón en esta materia no cesa allí: la Compañía estableció procedimientos para el seguimiento de las políticas relacionadas con Derechos Humanos, y determinar las medidas correctivas y preventivas para los casos que se presenten.

Entre las actividades de seguimiento realizadas en el 2006 se resaltan: visitas permanentes a los distintos grupos de interés críticos, análisis de la situación del entorno en Derechos Humanos, elaboración de encuestas sobre Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario y Principios Voluntarios, visto bueno a todos los procedimientos, manejos de la División de Protección de la Vicepresidencia de Asuntos Públicos y Responsabilidad Social e inclusión de los temas en las consignas de las Empresas de Vigilancia Privada.

Igualmente se realizaron capacitaciones en los temas a corregir, se abrieron las investigaciones internas pertinentes y se tramitaron las quejas y reclamos.

Acciones de Cerrejón en Derechos Humanos

Todos los aspectos de la operación en Cerrejón se encuentran bajo las normas del Sistema de Integridad Operacional (SIO), que observa políticas claras frente a los Derechos Humanos.

En el 2006, como resultado de los entrenamientos, fueron capacitadas 2.102 personas: 148 indígenas, 403 empleados, 832 trabajadores de las empresas de vigilancia y 704 miembros de la Fuerza Pública.

Todas estas capacitaciones las realiza Cerrejón a la luz de una política de respeto por el entorno social y cultural de su zona de operaciones, valorando las características de cada individuo de su plantilla de trabajadores, sin discriminaciones de sexo, raza, ideas religiosas, orientación sexual, edad y posición económica. Para el momento de la realización de este Informe de Progreso no se tiene conocimiento de casos de denuncias por discriminación.

Libertad de asociación

Tanto en los convenios adoptados por Cerrejón con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como con en el Pacto Mundial, están consagrados los cuatro derechos laborales fundamentales: libertad sindical y negociación colectiva; abolición del trabajo infantil y forzoso; eliminación de la discriminación en el empleo, aunado esto a las políticas laborales internas, la vinculación de menores a las labores de La Mina está descartada de plano.

Dentro de las prácticas adoptadas por Cerrejón, la actividad sindical está contemplada y es alentada y preservada, teniendo en cuenta que su ejercicio en Colombia conlleva algunos riesgos. En Cerrejón desde hace tres años y gracias a las políticas de RSE no se ha llegado al extremo de una huelga, los pactos con los trabajadores se han alcanzado de forma concertada.

En la operación de Cerrejón se cumplen las normativas de trabajo de la legislación colombiana, se incorpora la tecnología necesaria para garantizar una producción sin deterioro de su fuerza laboral, y tanto la jornada laboral cotidiana como las horas extras (voluntarias) se han pactado en la Convención Colectiva de Trabajo. La operación de la compañía está acorde con las normas internacionales de responsabilidad social empresarial firmadas voluntariamente por la compañía.

Los indígenas también cuentan

Cerrejón vela por que su operación altere lo mínimo las culturas que se encuentran en su área de influencia, respetando sus costumbres y ofreciéndoles oportunidades de desarrollo social y económico.

La Compañía tiene en cuenta que la actividad minera en crecimiento puede afectar las zonas de asentamiento de diferentes núcleos de población. Cuando se requiere de un reasentamiento como en el caso de las poblaciones de Roche, Patilla, Chancleta y Tamaquito, se coordinan previamente acuerdos con la comunidad, sus representantes y las autoridades.

Así mismo, para el desarrollo de estos procesos, Cerrejón se ciñe a las leyes colombianas, se rige por las prácticas aceptadas internacionalmente (Pacto Mundial, Principios voluntarios, Guías del Banco Mundial, etc.) y está sujeto a auditorías de revisión por organismos independientes internacionalmente reconocidos. Adicionalmente, las reubicaciones están sujetas a planes de acción social para que su traslado sea lo menos traumático y por el contrario les traiga beneficios.

Primero el trabajador

Cerrejón tiene 3.826 empleados de los cuales 3.033 son afiliados y 793 son adheridos. Los trabajadores están representados en los Comités Paritarios de Salud Ocupacional en la misma proporción en que lo están los representantes de la Empresa, de acuerdo con la Ley. Los representantes de los trabajadores son elegidos por votación de todos los trabajadores.

La seguridad es prioritaria para la Compañía y continuamente se hacen esfuerzos para prevenir los accidentes en La Mina, la vía férrea y Puerto Bolívar:

Estadísticas Accidentalidad - Cerrejón 2006			
	Empleados	Contratistas	Total Cerrejón
Fatalidades	0	0	0
Lesiones con tiempo perdido	17	23	40
Días Perdidos	1.581	1.481	3.062

Prevención: un compromiso de Cerrejón

Pese a que no son enfermedades relacionadas directamente con la actividad minera el control del VIH - SIDA, el alcoholismo y la dependencia de las drogas hacen parte de los planes de prevención emprendidos por Cerrejón hacia su equipo de trabajadores y hacia la comunidad.

Los programas están dirigidos, principalmente a la prevención, mediante programas de educación presencial y a distancia, y se busca capacitar a la población para que sepan cómo prevenirlas, también se evidencian los daños que causan al individuo y a su entorno familiar y laboral.

Así mismo, como apoyo al Gobierno colombiano se ha implementado un plan de prevención de la Tuberculosis en el área de influencia de La Mina; las acciones se realizaron a partir de mediciones de sintomatología y de visitas domiciliarias a las comunidades.

Los asuntos de salud y seguridad, cubiertos en la Convención Colectiva de Trabajo y acordados con el sindicato de Cerrejón 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 y la Comisión de Salud para hacer seguimiento a programas de salud.

En 2006 Cerrejón desarrolló diversas campañas que involucraron a trabajadores y contratistas:

- Lanzamiento y mantenimiento campaña PPABC (Proceso de Prevención de Accidentes Basado en el Comportamiento)
- Lanzamiento de campaña seguridad de la empresa: *Elige Ser Seguro*
- Lanzamiento de campaña 3x1: *Para, Analiza y Actúa*
- Actualización de video de seguridad para visitantes técnicos en La Mina y Puerto Bolívar
- Apoyo a brigadas y grupos de emergencia
- Impresión y difusión de nueva Política de Seguridad, Salud, Ambiente y Comunidades
- Desarrollo de Plan de Comunicaciones en Seguridad para el Departamento de Mantenimiento
- Continuación campaña línea férrea: *Vías & Vidas Seguras*
- Difusión de campaña de Prevención de Sida
- Lanzamiento de concurso "Encuentra la Llave Segura" en apoyo al Departamento de Manejo de Carbón
- Realización de 10 visitas de promoción de Gestión Ambiental

Composición de los órganos de gobierno corporativo

En Cerrejón no hay discriminación de ningún tipo a continuación se desglosa 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 GENERO

Tipo Cargo	Nro de Personas			%		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Gerentes en Adelante	22	1	23	96%	4%	100%
Jefe de División y Superintendentes	41	5	46	89%	11%	100%
Total	63	6	69	91%	9%	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%

Derechos Humanos y seguridad: Prioridades para Cerrejón

"Cerrejón capacita a todos los empleados de Servidaza en seguridad, calidad y en derechos humanos. La Compañía nos exige darle prioridad a la contratación de personal de La Guajira, por eso el 90 por ciento de nuestros empleados son de esta región."

Víctor Mejía
Servidaza
20 de septiembre de 2007

Cerrejón capacita a sus proveedores

"Nuestra función es vender las llantas grandes a Cerrejón y asesorarlos en el cuidado de las llantas para que duren más tiempo. Cerrejón nos capacita en seguridad industrial, salud ocupacional, Derechos Humanos y emergencias en La Mina."

Juan Pablo Molano
Michelín
20 de septiembre de 2007

Los cambios son difíciles

"Yo vivía en un pueblo que se llamaba Oreganal, tenía una vida muy digna. Es muy doloroso dejar la tierra donde uno nace. Es un cambio muy duro porque nosotros vivíamos de las gallinas, de los cerdos, siembra de frijol, de maíz, pero con el traslado no pudimos continuar con eso. Eso es muy duro para un campesino, nacer en una tierra productiva y ahora estar en otro lado. Pese a esto, Cerrejón ha beneficiado mucho a la comunidad de Oreganal.

Constantemente nos reunimos con la gente de Cerrejón; ellos tienen muchos proyectos para la comunidad de Oreganal, le están dando estudio a la juventud. Hay que darle gracias a Cerrejón porque cuando a uno le educan un hijo le están prestando un gran beneficio."

Alfonso Brito
Reasentado
20 de septiembre de 2007

Indicadores GRI, G3: 7.5 - 7.9, SO5, HR1 - HR9, LA6 - LA9, LA13

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.*

Cerrejón y su recurso humano

Cerrejón reconoce el valor del trabajo de cada uno de sus empleados, valor que engrandece a la Compañía y la elevan al rango de la exportadora de carbón más importante de Latinoamérica. Por esto, la Empresa busca 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.

La Política de Responsabilidad Social de Cerrejón, en lo que tiene que ver con su recurso humano, se aplica a través de un Sistema de Gestión, que incluye también a los proveedores y contratistas para que adopten las guías de sistema para todas las operaciones.

La Compañía se rige por las convenciones y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no sólo para la relación con sus trabajadores sino para la que sostiene con las poblaciones indígenas adyacentes a La Mina. El Sistema de Gestión de Responsabilidad Social Laboral, de acuerdo con la Norma SA 8000, también fue incorporado al reglamento interno de trabajo.

Es política de Cerrejón emplear el personal con la edad apropiada para ocupar cada posición, respetando en todos los casos los límites establecidos por la Ley Laboral Colombiana.

Así mismo, la Compañía provee igualdad de oportunidades de empleo, de acuerdo con todas las leyes aplicables. Cerrejón 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.

Las políticas de Cerrejón se aplican bajo los requerimientos verificados por terceros del Sistema de Gestión de Responsabilidad Social Laboral y abarcan los siguientes temas:

- **Trabajo infantil:** La Compañía no utiliza ni apoya el trabajo infantil. Sus trabajadores más jóvenes tienen aproximadamente 20 años de edad. **(Principio 5 del Pacto Mundial)**
- **Trabajo forzado:** La Compañía no utiliza ni auspicia el trabajo forzado. **(Principio 4 del Pacto Mundial)**
- **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:** La Compañía respeta el derecho de sus empleados a formar sindicatos. También respeta el derecho a negociar colectivamente. **(Principio 3 del Pacto Mundial)**
- **Discriminación:** La Compañía no efectúa ni fomenta ningún tipo de discriminación. **(Principio 6 del Pacto Mundial)**
- **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.

Cerrejón desarrolla esfuerzos para hacer que las directrices en materia laboral se mantengan vigentes en el día a día de sus operaciones. Para ello promueve la divulgación de esta política por diferentes medios electrónicos, impresos, audiovisuales y presenciales en todos los niveles de sus trabajadores, en las empresas contratistas y proveedoras.

Así mismo, Cerrejón lleva a cabo revisiones y evaluaciones periódicas realizadas por la organización y por terceros. Cada dos años se hace un estudio de clima organizacional y si se detectan áreas con problemas se realizan las respectivas intervenciones, que dependiendo de la magnitud de la situación a tratar, son atendidas mediante consultorías internas o con consultores externos.

Esta formación y sensibilización de la actuación laboral de Cerrejón, la ha hecho merecedora de importantes reconocimientos y certificaciones como la que recibió de LLOYDS REGISTER por su excelente operación en Puerto Bolívar. Esa firma la certificó con el Código Internacional de Gestión de la Seguridad (ISM), que a su vez cobija el Código Nacional de Gestión de la Seguridad (NGS), los cuales establecen los estándares para el manejo y operación segura de los buques y la prevención de la contaminación marítima.

En cuanto a la composición de la planta de trabajadores, Cerrejón tiene una confianza en las capacidades de la fuerza de trabajo local, así el 60% de los empleados es de la Guajira, el 30% de la Costa Atlántica y el 10% del restos del país.

A continuación se desglosa el colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región:

GENERACIÓN DE EMPLEO	
Total recurso humano Cerrejón	2006
Empleados directos Cerrejón (Incluye Temporales)	4,561
Contratistas	3,879
Total	8,440
Practicantes	71

TIPO DE EMPLEO - CONTRATO							
	PERSONAL PROFESIONAL			PERSONAL TÉCNICO			GRAN TOTAL
	Permanentes	Temporales	Total	Permanentes	Temporales	Total	
No. Empleados	777	22	799	3,119	643	3,762	4,561
Porcentaje	17.0%	0.5%	17.5%	68.4%	14.1%	82.5%	100%

ANTIGÜEDAD EMPLEADOS								
		PERSONAL PROFESIONAL			PERSONAL TÉCNICO			
		Permanentes	Temporales	Total	Permanentes	Temporales	Total	GRAN TOTAL
0 a 2 años	Nro	146	21	167	129	612	741	908
	%	3.2%	0.5%	3.7%	2.8%	13.4%	16.2%	19.9%
3 a 5 años	Nro	112	1	113	388	27	415	528
	%	2.5%	0.0%	2.5%	8.5%	0.6%	9.1%	11.6%
6 a 10 años	Nro	25	0	25	227	4	231	256
	%	0.5%	0.0%	0.5%	5.0%	0.1%	5.1%	5.6%
11 a 20 años	Nro	235	0	235	1,494	0	1,494	1,729
	%	5.2%	0.0%	5.2%	32.8%	0.0%	32.8%	37.9%
Mayor a 20 años	Nro	259	0	259	881	0	881	1,140
	%	5.7%	0.0%	5.7%	19.3%	0.0%	19.3%	25.0%
GRAN TOTAL	Nro	777	22	799	3,119	643	3,762	4,561
	%	17.0%	0.5%	17.5%	68.4%	14.1%	82.5%	100%

ORIGEN EMPLEADOS					
		REGIÓN DE ORIGEN			
		Guajira	Costa Caribe	Resto País	TOTAL
Personal Profesional	Nro	138	334	327	799
	%	3.0%	7.3%	7.2%	18%
Personal Técnico	Nro	2,556	1,017	189	3,762
	%	56.0%	22.3%	4.1%	82%
TOTAL	Nro	2,694	1,351	516	4,561
	%	59.1%	29.6%	11.3%	100%

EDAD EMPLEADOS							
	RANGO DE EDAD						
	Menor o igual a 20	21 - 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	Mayor de 60	TOTAL
No. Empleados	72	765	1,386	1,969	369	0	4,561
Porcentaje	1.6%	16.8%	30.4%	43.2%	8.1%	0%	100%

SEXO EMPLEADOS								
		PERSONAL PROFESIONAL			PERSONAL TÉCNICO			GRAN TOTAL
		Permanentes	Temporales	Total	Permanentes	Temporales	Total	
Hombres	Nro	657	9	666	3,046	627	3,673	4,339
	%	14.4%	0.2%	14.6%	66.8%	13.7%	80.5%	95.1%
Mujeres	Nro	120	13	133	73	16	89	222
	%	2.6%	0.3%	2.9%	1.6%	0.4%	2.0%	4.9%
GRAN TOTAL	Nro	777	22	799	3,119	643	3,762	4,561
	%	17.0%	0.5%	17.5%	68.4%	14.1%	82.5%	100%

En Cerrejón no hay empleados con media jornada. Los beneficios pactados en la Convención Colectiva de Trabajo cobijan a todos los colaboradores, bien sea término indefinido o término fijo.

En cuanto a los cambios organizativos, Cerrejón tiene completa libertad para reducir o aumentar el personal de trabajadores a su servicio, pero siempre se da cumplimiento a las disposiciones legales vigentes sobre fuero sindical, despidos y demás normas protectoras.

Trabajadores en crecimiento continuo

Así mismo, Cerrejón tiene claras las políticas para la promoción y desarrollo de su recurso humano hacia niveles superiores. A nivel de la alta dirección, en la Compañía hay dos directivos extranjeros y cuatro colombianos. En el nivel de gerencia media, hay empleados de origen Guajiro, como consecuencia del proceso incluyente de promoción.

Hacia futuro, es de esperarse que Cerrejón cuente con personal oriundo de La Guajira, con las competencias requeridas para ocupar posiciones de la alta administración.

"Cerrejón siempre tiene en cuenta al sindicato"

"Existen procesos que se realizan para poder informar sobre las decisiones que se van a tomar, existe mucha confianza entre el sindicato y la empresa, los canales de comunicación son



Cerrejón

excelentes. Cerrejón cuenta con políticas laborales adecuadas que demuestran que se están protegiendo los derechos laborales.

Cerrejón no tiene que mejorar nada en materia laboral, es responsable con los trabajadores y sus familias, siempre ha demostrado su interés por la seguridad social”

Gabriel Pinto
Sindicato Cerrejón
18 de septiembre de 2007

Orgulloso de trabajar en Cerrejón

“Tengo dos hijos con anemia me toca llevarlos a médicos de Barranquilla, Bogotá y Bucaramanga. Cerrejón me ha ayudado mucho para mejorar la salud de mis hijos, es un buen lugar para trabajar y me siento orgulloso de trabajar en esa empresa”.

Elis Ibarra
Trabajador de Cerrejón
19 de septiembre de 2007

Indicadores GRI, G3: 7.12 - 7.13, 7.16 - 7.17, LA1 - LA5, HR4 - HR6, EC7, SO5

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.*

Política de Seguridad, Salud, Ambiente y Comunidades

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, conducir sus negocios en armonía con el Medio Ambiente 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.

Cerrejón ha creado e implementado programas de educación, medición y preservación de los recursos naturales (aire, agua, suelos, bosques y fauna) para garantizar un equilibrio entre la producción de carbón y el impacto en el medio ambiente.

La Compañía tiene como objetivo 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 las operaciones.

Cerrejón destina gran parte de sus recursos a la gestión ambiental y sus acciones se realizan en las instalaciones de La Mina, El Ferrocarril y El Puerto, con la participación activa de todos los trabajadores. La Compañía invirtió, en 2006, 13.9 millones de dólares en estos programas. Así mismo, Cerrejón cuenta con las certificaciones ISO 14001 de 2004 y Standards HSEC – BHP Billiton que avalan la calidad de su actuación medioambiental.

Dentro del plan de gestión social que hace parte del plan de manejo ambiental unificado, Cerrejón ha desarrollado tres programas en referencia a la información, divulgación y capacitación de personal, contratistas y comunidades del área de influencia, sobre la gestión ambiental de la Compañía y el manejo de aspectos ambientales. Estos programas son:

- Programa de Información y Comunicación.
- Programa de Educación Ambiental y Capacitación.
- Programa de Capacitación, Seguridad y Medio Ambiente.

El plan de manejo ambiental unificado establece programas de monitoreo tanto para La Mina como para El Puerto: En La Mina se monitorean las aguas, la calidad del aire (material particulado suspendido total y ruido), la fauna terrestre, la fauna acuática, las áreas en rehabilitación y la gestión social. En El Puerto se monitorean la calidad del aire (material particulado) y los ecosistemas marinos.

Resultados de la gestión ambiental de Cerrejón:

- Por tres años más, Cerrejón obtuvo la recertificación del sistema de integridad operacional bajo la norma ISO 14001 versión 2004.
- La compañía mantiene en "cero" las multas o sanciones por incumplimiento ambiental.
- Cerca de 2.500 hectáreas rehabilitadas (25 por ciento del área intervenida) entre 1993 y 2006.

- Más de 800 toneladas de residuos sólidos recuperados para reciclaje en 2006 (22 por ciento de la generación).
- Cumplimiento de estándares legales de calidad de agua y aire.
- Reutilización de más de 300.000 galones de aceite utilizado en la fabricación de emulsión para voladura, reduciendo consumo de materia prima (diesel) y asegurando la adecuada disposición final de un residuo especial.
- Reducción en la captación de agua de fuentes superficiales en un 60 por ciento, promoviendo el uso de agua embalsada (lluvia, despresurización de mantos).
- Reutilización del 80 por ciento del agua de las lagunas de oxidación (aproximadamente).
- Implementación del programa de rescate de fauna previo al avance de deforestación.
- Implementación del programa de divulgación a comunidades vecinas acerca de la gestión ambiental de Cerrejón.

Riesgos y oportunidades para el ecosistema de La Guajira

La actividad minera como tal supone riesgos para el ecosistema de La Guajira: emisiones atmosféricas, afectación y/o pérdida del recurso hídrico e intervención de ecosistemas terrestres y acuáticos. Por tal motivo, la Empresa viene fortaleciendo sus acciones de gestión ambiental y detectando oportunidades para contrarrestar esos riesgos a los que se expone el medio ambiente de La Guajira.

En este sentido, en 2006 Cerrejón puso en marcha las siguientes acciones para elevar la calidad de su desempeño:

- Se instaló una estructura de acceso al horno incinerador para mejorar el tiempo de mantenimiento de boquillas de los sistemas de control basados en adición lechada de cal (humidificador), y adición de agua (ciclón húmedo).
- Se hacen labores de mantenimiento a la laguna sur para la mejora en el control de aguas aceitosas, orientados a los efectos por crecientes y aumento de generación de este tipo de aguas en época de lluvias.
- Se hace dragado de laguna de retención Ipari en Puerto Bolívar, extrayendo un volumen aproximado de 9.000 m³
- Se reemplazó un tanquero y se compraron dos nuevos para la flota de riego de vías.
- Se compró un equipo UNIMOG para sellamiento de mantos.

Materiales utilizados por Cerrejón

A continuación se relacionan los principales insumos utilizados por Cerrejón (por peso o volumen), comparando su uso respecto al año interior.

INSUMO	2005	2006	unidades
Llantas	5,625	5,692	unidades
Lubricantes	1,787,652	2,003,290	G
Refrigerante-Exro	38,920	33,995	Kg
Diesel Importado	61,267,690	68,906,558	G
Diesel Nacional	493,262	24,010	G
Gasolina Corriente	666,038	831,029	G
Gas Natural	880,800	939,228	M3
RT 9 (Surfactante para control de polvo)	61,760	480,000	L

Racionalizando energía

En cuanto al uso de energía eléctrica, Cerrejón consumió 220 GWH en 2006.

La disminución en el consumo de energía se sustenta en las siguientes iniciativas:

ESTRATEGIAS	DESCRIPCIÓN
1. CONTROL	Mejorar los procesos de auditoria de energía y el sistema de medición (sub mediciones para una información detallada del consumo). Implementación de la cadena de control central. IV-Q-2007.
2. TECNOLOGÍA	Implementar tecnología más eficiente. (Adquirir equipo a un precio efectivo para el ahorro de energía).
3. ENERGIAS ALTERNATIVAS	Evaluaciones de otras fuentes de energía. (Gas natural, auto-generación, generación eólica): IV-O-2006.
4. REPETIR ENERGIAS ÉXITOSAS	Extender la implementación de iniciativas de ahorro de energía a todas las instalaciones de operación. (Aire acondicionado (IV-O-2011). Luces (IV-O-2007).
5. EDUCACIÓN	Desarrollo de una conciencia de ahorro de energía para la fuerza de trabajo, para incrementar su compromiso con un uso más racional de la energía.
6. COORDINACIÓN DE ENERGÍA	Cerrejón ha establecido una función de dirección centralizada de energía para el cerrejón.

Estos son los logros obtenidos en la reducción del consumo indirecto de energía:

Territorios de vida

DESCRIPCIÓN		BENEFICIOS
ILUMINACIÓN EFICIENTE	<ul style="list-style-type: none"> Control de iluminación para evitar el desperdicio de energía durante las noches, los fines de semana y los festivos. Espejos reflectores en las luminarias fluorescentes para reducir el número de lámparas necesarias. Optimización del sistema de iluminación público. 	<ul style="list-style-type: none"> 1.5 GWH/año en ahorros. (90% implementado).
AIRE ACONDICIONADO	<ul style="list-style-type: none"> Equipo más eficiente: (SEER 14 vs. 8) Ajuste de la temperatura de las oficinas (77 F vs 75 F) Reducción del tiempo de operación Mejora de la relación necesidad /capacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> 4 GWH/año en ahorros (La capacidad total instalada fue reducida en 200 toneladas). (50 % implementado).
RECUPERACIÓN DEL ACEITE USADO.	<ul style="list-style-type: none"> Usar aceite como reemplazo del diesel en la preparación de la emulsión. En el proceso de obtención: evaluación de la optimización de recuperación de aceite usado. 	<ul style="list-style-type: none"> Sustitución del 10-20% del diesel requerido en la emulsión. Maximización de la recuperación de aceite usado.

La captación de agua es mucho menor que el caudal concesionado. Como medida de protección de las fuentes de agua se tienen dos tipos de manejo de estos permisos:

- La captación de aguas superficiales se realiza en épocas de lluvias y se embalsa para no afectar el caudal del río en época seca.
- La captación de aguas subterráneas se realiza con criterios de rotación de pozos, es decir, de los 18 pozos, se utilizan solamente cinco a la vez, para no afectar la recarga del acuífero.

La captación total de aguas es de 4,64 millones de m³, y en total 2.85 miles de m³ de agua han sido reciclados y reutilizados.

Cerrejón está comprometido con las generaciones actuales y futuras del Departamento y por esto protege los terrenos y la biodiversidad de su área de influencia:

- **Áreas de Protección:**
 - Rondas del bosque de galería del río Ranchería: franja de 60 metros a lado y lado en jurisdicción del municipio de Barrancas; de 50 metros a lado y lado en jurisdicción del municipio de Hatonuevo; franja de 100 metros a lado y lado en jurisdicción de Albania.

- Rondas de bosques de galería de arroyos: franja de 50 metros a lado y lado de los arroyos Palomino (Barrancas), Aguas Blancas (Hatonuevo) y Paladines (Hatonuevo). Franja de 40 metros a lado y lado de los arroyos Cerrejón, Los Estados, Caurina y Trupio Gacho, en el municipio de Barrancas. Franja de 30 metros a lado y lado de los arroyos Tabaco y Bruno en el municipio de Albania.
- **Área de Compensación Aguas Blancas - Santa Helena**
 - Abarca una extensión de 1.500 hectáreas. Su función es compensar los impactos ambientales inducidos por la intervención temporal de hábitat terrestre en las áreas de minería. Contigua a áreas en rehabilitación.
- **Áreas de alta biodiversidad no protegidas**
 - Bosque Higrotropofítico del río Ranchería: Extensiones del bosque de galería del río más allá del ancho de franjas declaradas como áreas de protección.
 - Corredores biológicos: formaciones de bosque que se encuentran bordeando los arroyos Galluso, La Ceiba, Cerrejón, Tabaco y Caurina.
 - Bosque del Arroyo Los Estados: bosque asociado a este arroyo, con vegetación riparia en buen estado de conservación, utilizable como receptor de fauna proveniente de áreas intervenidas por la minería.
 - Bosques entre los arroyos La Ceiba y Tabaco: zona extensa muy conservada, extendida más allá de los cauces. Constituye actualmente un refugio para fauna de bosques.

También, dentro del plan de Gestión Ambiental, Cerrejón actúa bajo los siguientes parámetros estratégicos enfocados a la preservación de la biodiversidad:

- Manejo de coberturas vegetales
- Manejo de fauna

Gases, aguas residuales y residuos sólidos

En 2007 el Banco Interamericano de Desarrollo, BID, y Carbones del Cerrejón, firmarán un acuerdo de colaboración, que permita coordinar esfuerzos para impulsar una estrategia de "carbón verde", además de diseñar y poner en marcha proyectos que contribuyan a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.

El carbón es utilizado en el mundo desarrollado para la generación de energía eléctrica y es considerado uno de los mayores aportantes al calentamiento global. El mundo desarrollado se ha comprometido a frenar este tipo de emisiones de gases y una de las formas de hacerlo es el desarrollo de proyectos con países que no hayan adquirido compromisos dentro del Protocolo de Kyoto y que puedan contribuir a cumplir sus metas de reducción de emisión de gases. En ese mecanismo, conocido como de Desarrollo Limpio, es que se inscribe el proyecto que pretenden impulsar el BID y Cerrejón. Los resultados serán un valor agregado para el carbón del Cerrejón.

Así mismo, Cerrejón ha desarrollado iniciativas orientadas a la reducción del consumo de energía, al cambio de combustible de gasolina a sistemas duales (gas natural/gasolina) en el equipo liviano (que lleva más de 2 años en operación) y el uso de aceite usado como combustible alternativo en la fabricación de voladura (que comenzó en 2005). Todos estos tienen como motivador los ahorros en costos.

En el 2006 Cerrejón logró una reducción de 0.028 Ton CO₂/Ton de carbono.

Respecto a la generación de residuos sólidos, su valoración, para el 2006, se hizo de acuerdo según su tipo y método de tratamiento. En total fueron generados 3.775 toneladas de residuos sólidos, entre peligrosos, ordinarios y hospitalarios.

MANEJO DE RESIDUOS SÓLIDOS 2006

Meses 2006	Escombros (kg)	Podas (kg)	Residuos Ordinarios (kg)	Residuos Especiales (industriales) (kg)	Reciclaje (kg)	Aserrín (kg)	Hospitalarios (kg)	Incinerado (kg)	Cenizas (kg)	Total generación
Enero	40,000	40,000	258,000	25,922	50,985	2,934	151	8,573	818	337,992
Febrero	40,000	40,000	316,000	20,876	61,256	3,122	162	8,163	848	401,416
Marzo	50,000	59,254	259,000	21,531	56,353	4,937	118	8,113	697	341,939
Abril	37,440	53,920	219,980	19,097	52,650	6,320	235	2,271	97	298,047
Mayo	48,480	40,060	205,060	24,199	68,382	4,449	162	1,870	185	302,090
Junio	85,520	45,420	191,670	25,295	77,358	5,950	162	8,110	684	300,273
Julio	109,690	18,480	189,270	21,333	77,294	4,817	220	2,765	189	292,714
Agosto	78,200	29,900	196,300	27,330	80,954	6,630	147	7,892	533	311,747
Septiembre	89,600	49,600	192,520	28,022	71,557	6,325	195	7,465	381	298,805
Octubre	78,240	31,440	194,530	28,560	74,987	2,900	152	4,905	210	301,187
Noviembre	80,820	36,560	188,580	27,979	53,773	6,400	139			276,871
Diciembre	90,000	45,000	190,000	27,300	88,158	6,250	98	1,522	184	311,892
Total	827,990	489,634	2,600,910	297,444	813,707	61,034	1,941	61,649	4,826	3,774,973
Promedio	68,999	40,803	216,743	24,787	67,809	5,086	162	5,604	439	314,581

Impactos ambientales

En el periodo que cubre este Informe de Progreso, de forma accidental, se presentaron algunos derrames de aceite. Sin embargo, por vertidos de aguas de escorrentía no se afectó significativamente ningún hábitat, ni la biodiversidad de los recursos hídricos de la región. Es importante recordar que el carbón no tiene ningún tipo de embalaje que pueda ser recuperado al final de su vida útil.

Aunque el carbón es una materia prima y su impacto ambiental no se puede mitigar, en 2006 se inició la evaluación del análisis del ciclo de vida del carbón para Cerrejón, con el fin de obtener, a partir de esto, herramientas para orientar la gestión hacia la optimización de los procesos y así generar el mínimo impacto posible en la cadena de producción del carbón. Así mismo, Cerrejón ha sido fiel cumplidor de la normatividad ambiental, y esto se traduce en que en 2006 no fue multado ni sancionado. Es más, sus altos índices de calidad en el transporte del carbón, en bienes y materiales utilizados para la actividad minera no generaron impactos ambientales significativos en ese mismo año.

INVERSIÓN AMBIENTAL 2006: \$ 33.249 millones de pesos

Cerrejón: Una empresa comprometida con el medio ambiente

“La Guajira se ha caracterizado por ser una región diversa en los recursos naturales. Corpoguajira ha estado muy satisfecha con la gestión de Cerrejón con el medio ambiente, en el caso de aguas residuales domésticas la Compañía cuenta con uno de los mejores sistemas de tratamiento del país. Así mismo, Cerrejón monitorea la calidad del aire, a través de 14 estaciones en La Mina y ocho en Puerto Bolívar.

La Compañía ejerce control en los riegos de las vías, utilizando el RT9, un producto que ayuda a la mayor compactación en el suelo y una mayor penetración del agua lo cual hace que las emisiones del polvo sean disminuidas en la vía férrea.”

Javier Calderón
Corpoguajira
18 de septiembre de 2007

Indicadores GRI, G3: EN1 - EN30, PR3 - 4, EC2, SO5

ANTI-CORRUPCIÓN

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

Cerrejón: Una Empresa transparente

Desde el inicio de operaciones de Cerrejón se implantó una política sobre corrupción, para que las actividades que se realizan y los proyectos que se emprendan sean analizados en la identificación de riesgos sobre este tema.

Conscientes de que los trabajadores son parte importante en la lucha contra la corrupción, Cerrejón ha informado a todos sus empleados y contratistas, sobre la política anticorrupción. En la Empresa se tienen canales de diálogo directo hacia el máximo órgano de gobierno para facilitar la comunicación y denuncia de propuestas de corrupción o soborno hacia los empleados y de los empleados hacia terceros.

Así mismo, las acciones contra los compromisos éticos en Cerrejón se penalizan de acuerdo al reglamento interno, con la terminación del contrato de trabajo por justa causa y sin previo aviso. En 2006 no se registró ningún caso de corrupción en la Compañía.

Seguimiento a las regalías

Alrededor del mundo hay muchas opiniones divergentes frente a la entrega de los recursos de los países a manos de capitales privados extranjeros. Es precisamente en este punto donde Cerrejón busca aportar en materia de sostenibilidad económica, desarrollo social y ambiental, a partir de un compromiso ético, sin olvidar que muchos son los ojos que se enfocan en la acción de la producción de carbón.

Desde 2004 se viene haciendo un seguimiento del destino y uso de los recursos provenientes de la actividad minera. En ese año, Cerrejón firmó un convenio con la Contraloría General de la República y la Procuraduría General de la Nación que permitió la creación del Comité de Seguimiento y Evaluación de Regalías del Carbón para asegurar que los recursos que ingresan por concepto de regalías sean invertidos en el desarrollo social y se reflejen en el bienestar de la región.

El Comité de Seguimiento y Evaluación de Regalías del Carbón esta conformado también por la Gobernación de La Guajira, Corpoguajira, representantes de las poblaciones que reciben estos dineros y representantes de las veedurías ciudadanas.

Sin embargo es importante anotar que Cerrejón no participa en actividades de *lobbying* ni interviene en las políticas públicas. Su posición es de neutralidad absoluta hacia las ideologías, no participa en acciones políticas ni en ninguna otra actividad relacionada con este aspecto. Cerrejón no hace aportes ni colabora con ningún partido político.

Indicadores GRI, G3: SO2 – SO6

TABLA DE REFERENCIA CRUZADA ENTRE LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y LOS INDICADORES DEL GRI

Áreas	Principios del Pacto Mundial	Indicadores Pertinentes GRI	Página
Derechos Humanos	Principio 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos proclamados internacionalmente.	EC5, LA4, LA6 – LA9, LA13 – LA14, HR1 – HR9, SO5, PR1 – PR2, PR8	19 -23
	Principio 2. Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los Derechos Humanos.	HR1 – HR9, SO5	19-23
Trabajo	Principio 3. Las empresas deben sostener la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a celebrar contratos colectivos de trabajo.	LA4 – LA5, HR1 – HR3, HR5, SO5	26 - 31
	Principio 4. Las empresas deben sostener la eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio.	HR1 – HR3, HR7, SO5	26 - 31
	Principio 5. Las empresas deben sustentar la abolición del trabajo infantil.	HR1 – HR3, HR6, SO5	26 - 31
	Principio 6. Las empresas deben sostener la eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.	EC7, LA2, LA13 – LA14, HR1 – HR4, SO5	26 - 31
Medio Ambiente	Principio 7. Las empresas deben apoyar un abordaje cauteloso de los desafíos ambientales.	EC2, EN18, EN26, EN30, SO5	32 - 40
	Principio 8. Las empresas deben implementar iniciativas para promover mayor responsabilidad ambiental.	EN1 – EN30, SO5, PR3 – PR4,	32 - 40
	Principio 9. Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías que no dañen el medio ambiente.	EN2, EN5 – EN7, EN10, EN18, EN26 – EN27, EN30, SO5	32 - 40
Anti-corrupción	Principio 10. Las empresas deben combatir la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el pago de sobornos.	SO2 – SO6	41 - 42