



Informe de Sostenibilidad

Sanoha Ltda. Minería Medio Ambiente y Forestal E.R

2018





**NUESTRA
EMPRESA**



**DESEMPEÑO
SOCIAL**



**DESEMPEÑO
AMBIENTAL**

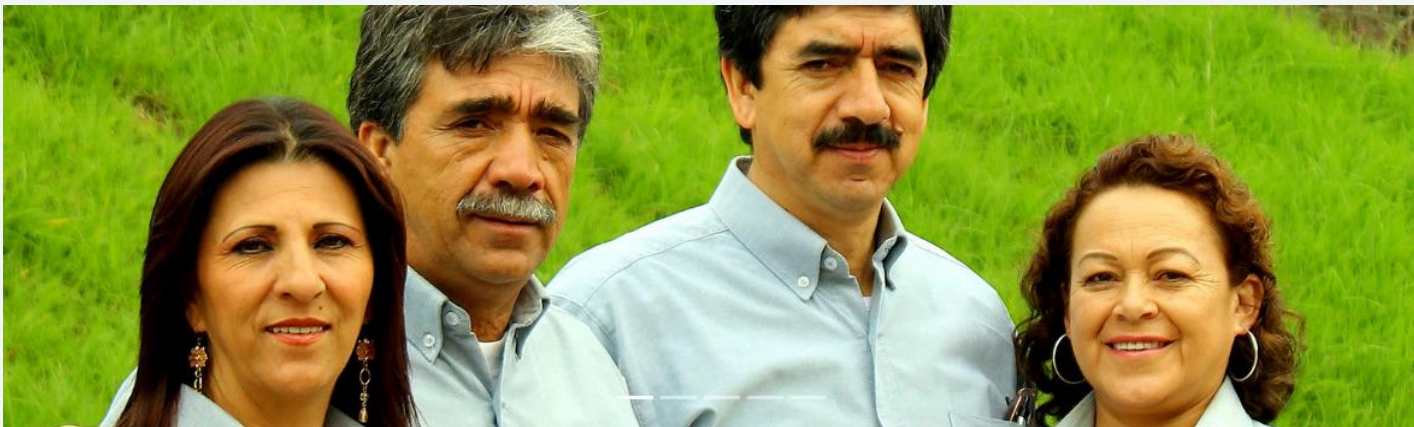


NUESTRA EMPRESA

1. Mensaje a los Grupos de Interés
2. Perfil de la organización
3. Gobierno Corporativo
4. Perfil del Informe

1. Mensaje a los Grupos de Interés

GRI 102-14



El compromiso de condensar un reporte sobre los avances en sostenibilidad de Sanoha Ltda., me permite no solo ver lo transcurrido en el 2018, sino analizarlo comparativamente con los años anteriores y sobre todo, planear adecuadamente las mejoras en las que debemos centrar nuestra acción organizacional, para lograr verdaderos resultados en el tema de referencia. Los ingresos aumentaron en un 19% del 2017 al 2018 en comparación con la disminución de casi un 4,0% del 2016 al 2017.

Fueron factores estratégicos para este logro, los buenos precios del carbón metalúrgico durante todo el año, el repunte de precios para el último trimestre del año en carbones térmicos y el servicio de aprovechamiento forestal con la compañía ARGOS. Este último ítem, es importante porque permite, además de obtener ingresos adicionales, lograr un aprovisionamiento efectivo de la madera que requieren nuestras unidades productivas mineras y suplir madera para los proveedores de la empresa. La empresa presentó balance positivo después de 5 años consecutivos de pérdidas operativas, reflejo tanto de acciones conjuntas de las áreas operativas y administrativas de la compañía como de un alza significativa en el precio de venta de los dos principales carbones que comercia la compañía; el carbón térmico y el carbón coquizable.





La producción propia disminuyó 598 toneladas para el año 2018, esto debido a que en una de las unidades mineras por razones técnicas y de cotitularidad, la empresa tomo la decisión de cesar actividades y se está buscando ceder los derechos mineros, porque hay un alto riesgo por el bajo grado de organización y desempeño de los demás cotitulares. Aunque los despachos disminuyeron con respecto al año anterior en 2.067 toneladas, los precios de los carbones que comercializa Sanoha Ltda.. Presentaron un incremento significativo a partir del segundo semestre del año y esto permitió que la compañía presentara recuperación, pues se mejoraron los márgenes operacionales en los dos tipos de carbones.

La Gerencia de la compañía desde el 2016 viene adelantando labores de promoción del sector, a través de la Dirección de Minería Empresarial del Ministerio de Minas. En el 2018 continuó la participación activa de Sanoha Ltda.. en este proceso, organizando y coordinando tanto a los productores de carbón de la región como a los diferentes actores involucrados en la cadena productiva. Esto le permite tener proyección en una nueva línea de negocio y para el año 2019 se pretende realizar asesorías técnicas y administrativas a diferentes proveedores y productores que estén interesados en mejorar sus prácticas productivas y organizativas con el ánimo de combatir la ilegalidad e informalidad, poniendo nuestro capital humano y los conocimientos adquiridos a disposición de los productores de la región.

Hay una seria proyección de negocios con una nueva Multinacional de la Industria del Cemento, quienes basados en nuestra imagen y seriedad en los negocios, realizaron acercamientos comerciales en el segundo semestre de 2018. Se concreta el comienzo de una relación de proveeduría a partir del mes de Agosto de 2019 con una proyección de 4.000 toneladas - mes. Esto nos confirma que se están fijando en nuestro potencial y que quieren proyectar Sostenibilidad para las dos partes involucradas en el negocio. En el campo Ambiental, nuestros compromisos de cumplimiento con los PMA y demás asuntos normativos, fueron honrados en su totalidad y con base en ellos no tuvimos sanciones o requerimientos significativos por la autoridad competente.

Seguimos siendo una Empresa Líder y de reconocimiento en el campo minero del carbón en Boyacá. En relación con el Talento Humano, Sanoha ha logrado sostener un promedio de 150 puestos de trabajo, en lo que cada quien se ha sentido reconocido y se encuentra plenamente identificado con las Políticas, Misión y Visión de la organización, comprometiéndose a cabalidad con sus funciones y responsabilidades.

LUIS GABRIEL CHIQUILLO DIAZ
GERENTE GENERAL



2. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

2.1 QUIENES SOMOS

GRI 102-1, GRI 102-5

Sanoha Ltda.. Minería, Medio Ambiente y Forestal E.R es una empresa privada, Sociedad Ltda. con características de empresa familiar, cuyo objeto principal es el desarrollo de actividades para los sectores minero, forestal, energético y ambiental. Tiene un enfoque en la división de actividades con la centralización de una compañía líder, la existencia de una estructura que garantiza el desarrollo de un grupo sin perder el control de las filiales con numerosas responsabilidades.

Cuenta con una experiencia específica de más de 25 años en la exploración, explotación y comercialización de yacimientos de minerales básicos, planeación y ejecución de proyectos forestales, servicios de Ingeniería, logística e inversiones participativas, amplia trayectoria y conocimiento en la elaboración de estudios y trámites para la obtención de títulos mineros y licencias ambientales de proyectos mineros.

Una de las fortalezas de la compañía se encuentra en la comercialización de minerales básicos, principalmente carbón, renglón en el cual hemos sido pioneros del mercado interregional y grandes dinamizadores en las exportaciones de este energético desde el interior del país. SANOHA LTDA y sus fundadores han sido promotores de esta modalidad desde 1.989 y la empresa se ha caracterizado por ser una de las pocas compañías que han mantenido una constante actividad en este renglón durante casi ya 20 años.



2.2 TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

GRI 102-7, GRI 102-8

Para el 2018 Sanoha Ltda.. Presentó las siguientes cifras:



Deuda \$14.417.843.000 COP

Patrimonio \$3.415.881.000 COP

Ventas Netas 2018 \$12.188.921.000 COP



Número Total de Operaciones: **6**

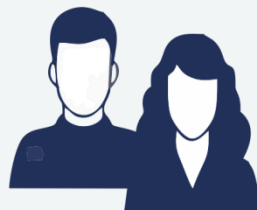
Empleados
Permanentes
Total 80



68
Hombres

12
Mujeres

Empleados
Temporales
Total 149



146
Hombres

3
Mujeres

Empleados Total 229

Nombre de la Región	Permanente	Temporal
Beteitiva	11	37
Socha	5	27
Santa Rosa	3	14
Tasco	9	38
Mongui	9	26
Nobsa	35	15
Total	72	157

Las cifras anteriores se detallan a lo largo del informe



2.2.1. Cantidad de productos y Servicios : 4

MINERÍA



Exploración, explotación y comercialización de depósitos minerales básicos.

INGENIERIA



Experiencia y conocimiento en la preparación de estudios y procedimientos para la concesión de permisos mineros y ambientales para proyectos mineros.

AMBIENTALES FORESTALES



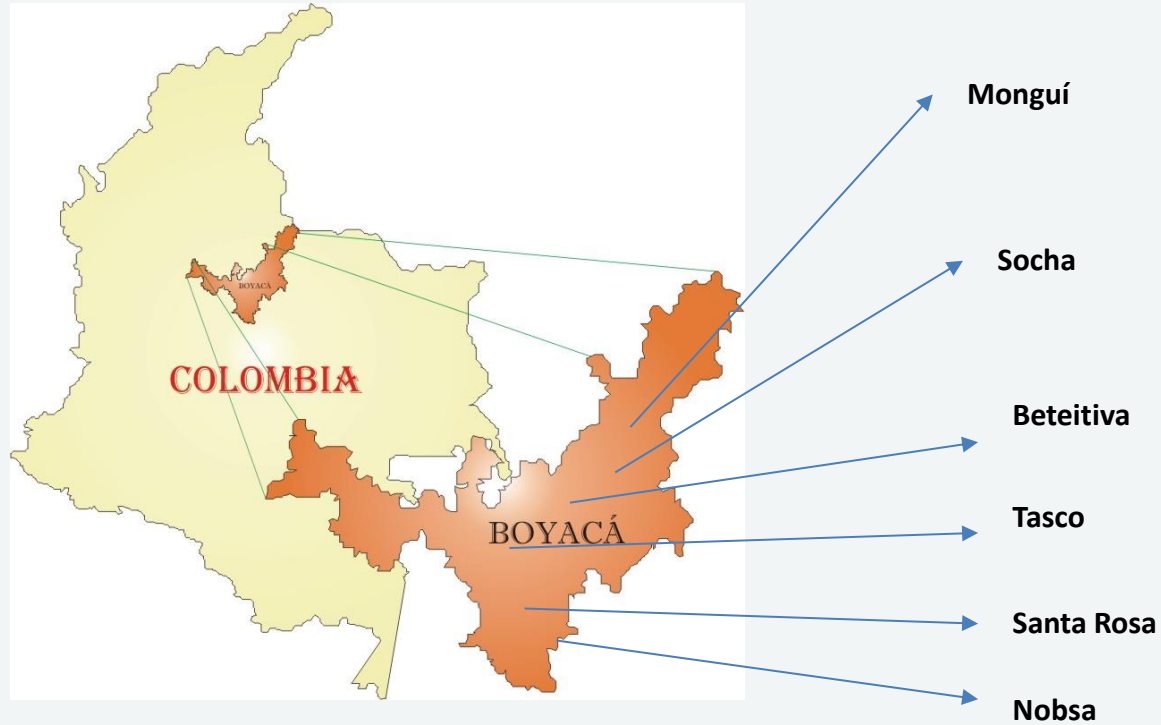
Planificación e implementación de proyectos forestales, servicios de ingeniería, logística e inversión participativa.



2.3 UBICACIÓN DE NUESTRAS OPERACIONES

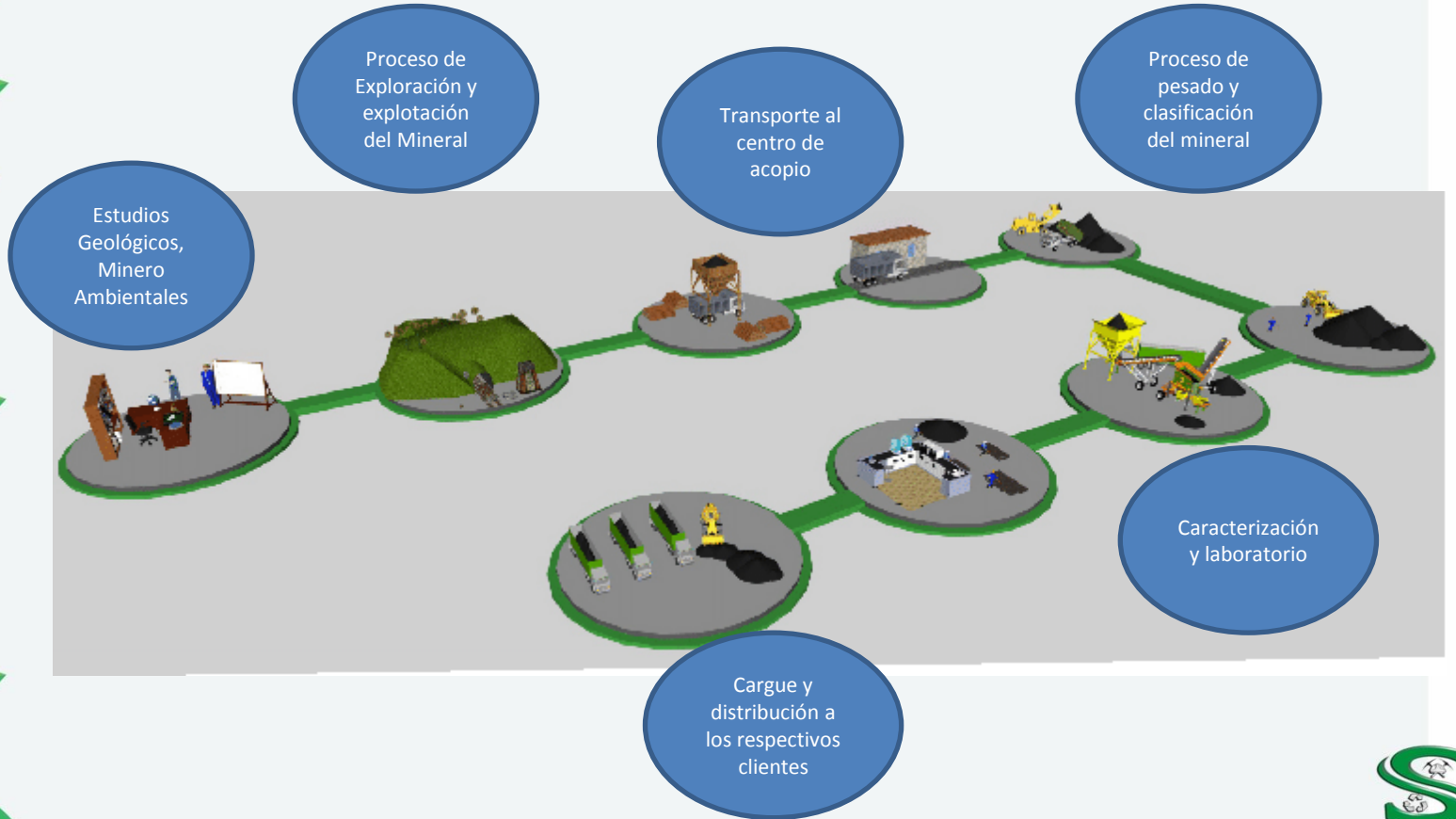
GRI 102-3, GRI 102-4

Sanoha Ltda. tiene sus operaciones en cinco municipios de Boyacá; Monguí, Socha, Beteitiva y Tasco sus operaciones mineras y su sede principal se encuentra en el Km 4 vía Sogamoso- Nobsa. Nobsa, Colombia.



2.4 CADENA DE VALOR

GRI 102-2



2.5 MERCADO ATENDIDO

GRI 102-6

Sanoha Ltda., en el 2018 contó con 39 Clientes de los cuales 9 están dentro de grandes empresas consumidoras. En la actualidad sirve a la industria ubicada mayormente en los departamentos de Cundinamarca, Boyacá, Valle del cauca y Antioquia. Sin embargo puede cubrir industrias a nivel nacional de acuerdo a las necesidades y requerimientos de las mismas.

Tipos de clientes y beneficiarios

Sus productos están dirigidos a las Empresas Textileras, Floricultoras, Generadora de electricidad, Lácteos, Empresas Cementeras y de alimentos. Sus servicios están dirigidos a la industria minera.

Los sectores servidos



Energía



Materiales de construcción



Minería



Otros Sectores



2.6 COMPROMISOS CON INICIATIVAS EXTERNAS

GRI 102-12

INICIATIVA	DESCRIPCIÓN
COMPAS	El Programa Compromiso con la Productividad Ambientalmente Sostenible COMPAS, se constituye en el medio fundamental para la formación de valores, conocimientos, habilidades y patrones de conducta indispensables para alcanzar una cultura ambiental empresarial. Esto será posible a través de una estructura orientadora, educativa, lúdica y cultural basada en procesos sustantivos y de apoyo coherentes que respondan a las necesidades del sector productivo y de servicios ubicado en el área de jurisdicción de CORPOBOYACÁ.
BETTERCOAL	Participación en la consulta pública del código BetterCoal "Defining Standards refining practices". El código presenta una iniciativa sin ánimo de lucro creado por las principales empresas de servicios públicos para promover la mejora continua de la responsabilidad corporativa en la cadena de suministro de carbón con enfoque específico en las minas propias. El BetterCoal cubre áreas como: Ética de los negocios, Social, Ambiental, Derechos Humanos y Desempeño Social, Temas laborales.



2.7 GREMIOS Y ASOCIACIONES

GRI 102-13

Sanoha Ltda.. Hace parte de los siguientes gremios y asociaciones.



Cámara de Comercio
de Bogotá



3. Gobierno Corporativo

GRI 102-18

La estructura de Gobierno de Sanoa Ltda.. Está en la cabeza de la Junta Directiva, que es la máxima responsable de la estrategia y direccionamiento de la compañía.

La Junta Directiva de la empresa centraliza su actuar en la estrategia y la sostenibilidad, delegando en la gerencia las decisiones propias de los cargos y la presentación a este organismo de iniciativas de mejoramiento e innovación, y los resultados de la gestión para posibilitar el ejercicio del control y la verificación de la transparencia de las acciones propuestas.

3.1. COMITÉ EJECUTIVO

“ COMPROMETIDO CON LA TRANSPARENCIA Y LA ÉTICA” EN SANOHA LTDA, nos esforzamos por brindar servicios de excelencia a nuestros clientes, proveedores, empleados y entorno, enfocándonos en realizar nuestras operaciones correctamente, obteniendo buenos resultados. Nuestro Comité Ejecutivo, está comprometido con la transparencia, la ética y el buen gobierno, enfocados en la sostenibilidad, desempeño íntegro y responsabilidad. Generamos diálogos con los grupos de interés, aportamos al desarrollo de las zonas en donde operamos.



4. Perfil del informe

PERIODO OBJETO Y DECLARACIÓN DE ELABORACIÓN

GRI 102-50

Este es el Informe de sostenibilidad de Sanoha Ltda., está comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018, se ha elaborado de conformidad con los estándares GRI, es la primera memoria realizada por Sanoha Ltda. donde se muestra el perfil de la organización, desempeño, impactos y gestión en aspectos de cumplimiento ambiental, salud y seguridad en el trabajo, trabajo infantil y evaluación de derechos humanos en relación con los grupos de interés y la materialidad.

CICLO DE ELABORACIÓN DE INFORMES

GRI 102-51, GRI 102-52

Este informe corresponde al primer informe bajo los estándares del GRI. La información corresponde del 1 de Enero a 31 de Diciembre de 2018. Esta información se proyecta a ser actualizada anualmente durante el primer trimestre de cada año.

ENTIDADES INCLUIDAS EN LOS ESTADOS FINANCIEROS CONSOLIDADOS

GRI 102-45

Este informe de sostenibilidad corresponde a Sanoha Ltda., por tanto, en el desempeño económico se incluyen los estados financieros exclusivamente de Sanoha Ltda..

REEXPRESIÓN DE LA INFORMACIÓN

GRI 102-48, GRI 102-49

Debido a que este es el primer informe de Sostenibilidad de Sanoha Ltda. basado en los GRI, no existen reexpresiones a declarar en el presente informe.

PUNTO DE CONTACTO PARA PREGUNTAS SOBRE EL INFORME Y SUS CONTENIDOS

GRI 102-53

infosanoha@sanoha.com

No. Teléfono: 7719032 - 7719033 - 7713673



4.1. EJERCICIO DE MATERIALIDAD

GRI 102-46

La identificación y priorización de los temas materiales a reportar fue propuesto por nuestro Cliente Emgesa Combustibles, Enel Colombia, en el marco de nuestra participación en el Programa de Negocios Competitivos y formaciones en tema de sostenibilidad que desarrolla Enel por medio de Value4Chain. Cada uno de los temas priorizados, han sido cruzados con los estándares GRI correspondientes y luego, desarrollados en el presente reporte.

Sanoha Ltda.. considera un tema material cuando afecta la capacidad de crear valor en el corto, mediano o a largo plazo y ejerce una influencia significativa en las decisiones de los interesados.

Para identificar y priorizar estos problemas, el análisis se lleva a cabo siguiendo el Informe Global Estándar de iniciativa (GRI), de acuerdo con lo esencial, cubriendo las siguientes etapas:

Identificación, Prioridad, Validación y Comunicación

4.2. TEMAS MATERIALES PRORIZADOS

GRI 102-47

En Sanoha Ltda., vemos la sostenibilidad como el camino para entender y gestionar los riesgos que amenazan el crecimiento o la permanencia de las compañías en el tiempo.

Para el año 2018, construimos el listado de los temas que nuestro cliente Emgesa Combustibles, Enel Colombia, considera prioritarios para nosotros como compañía, en los cuales se reflejan los efectos económicos, sociales¹⁵, y ambientales donde impactamos significativamente a nuestros grupos de interés. A estos temas los denominamos temas materiales.



DESEMPEÑO SOCIAL

1. Salud y Seguridad en el trabajo
2. Trabajo Infantil
3. Derecho Humanos

1. Salud y Seguridad en el Trabajo

GRI 103-1

Para Sanoha Ltda., sus colaboradores son parte vital para el cumplimiento de su objeto social, por lo tanto la seguridad y salud en los sitios de trabajo, son un objetivo fundamental para el óptimo desarrollo de la misión de la empresa.

El no contemplar o dar la debida relevancia a este tema, puede generar un gran impacto en términos de costos humanos, económicos, sociales y de complicaciones legales.

A través de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) basado en la identificación, evaluación y administración de los riesgos, buscamos garantizar el mejor ambiente laboral para nuestros trabajadores, a través de la prevención de los riesgos ocupacionales preservando, manteniendo y mejorando las condiciones de salud y seguridad a nivel individual y colectivo, generando un clima organizacional saludable y a su vez contribuyendo a los índices de eficiencia de la actividad económica de la misma.

Durante el transcurso del año se realizó la capacitación a 61 trabajadores en Seguridad y Salud en el Trabajo en labores mineras subterráneas, en el cual se hizo partícipes a trabajadores de otras unidades mineras aledañas, acudiendo 32 personas más. El objetivo de esta actividad además del cumplimiento de la norma, es crear una cultura en seguridad y salud, que se vea reflejada en la conducta y proceder de los trabajadores frente a la identificación y control eficaz de los peligros y riesgos presentes en el trabajo para prevenir incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Nuestras acciones están orientadas a lograr una adecuada administración de riesgos en todas las áreas de trabajo y personal que permanezca o visite nuestras instalaciones, permitiendo mantener el control permanente de los mismos con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, lograr una reducción de los costos generados por los accidentes y las enfermedades laborales, mejorar la calidad de los procesos y ante todo generar ambientes sanos para todos los trabajadores.

Nuestro interés es poder suministrar los recursos necesarios para responder a las demandas de la población trabajadora respecto a su salud y el medio ambiente laboral, así como dar cumplimiento a la normatividad vigente.

La empresa trabaja arduamente en hacer las cosas bien, implementando controles operacionales, estableciendo normas y estándares de trabajo seguro, realizando inspecciones de seguridad, mantenimientos preventivos y correctivos, con el fin de reducir nuestra accidentalidad y de esta manera contribuir igualmente a disminuir el impacto que ha generado a nivel económico y social la siniestralidad en la actividad minera.

Debido a que la empresa se encuentra en proceso de reestructuración - Ley 1116 de 2006 (Ley de Insolvencia Empresarial) – las limitantes económicas han estado presentes y por ende algunas actividades han sido postergadas demorando el debido cumplimiento de algunos requisitos, sin embargo el compromiso empresarial ha estado siempre presente, dando cumplimiento de manera inmediata tan pronto las circunstancias lo permiten.

1.1. Enfoque de Gestión

GRI 103-2

Durante el año 2018 nos centramos en seguir encaminando nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a los requerimientos normativos.

Obtuvimos el acceso al software Alissta de la ARL Positiva, herramienta de apoyo para la administración del SG-SST el cual nos brinda ventajas tales como:

- Seguimiento al comportamiento del ausentismo independientemente de su causa.
- Posibilidad de dar aviso de los accidentes de trabajo en línea a Positiva ARL y realizar su investigación.
- Parametrización de inspecciones de seguridad y aplicación en línea.
- Gestión de comunicación interna entre el SG-SST y los trabajadores.
- Minimización del uso de documentos físicos como evidencia de la gestión SST.
- Realizar seguimiento a las acciones correctivas y preventivas

Desde la Coordinación SST se ordenaron:





Se estableció un plan de formación de líderes con los administradores de minas, supervisor forestal y de centro de acopio, como jefes directos de grupo y personal de apoyo en su ausencia, para fortalecer sus habilidades y convertirse en uno de los principales soportes en la generación de nuevas conductas basadas en comportamientos seguros. A los administradores de mina e ingenieros del departamento técnico se les capacitó en el manejo y uso de multidetectores de gases.

Para el año 2019 se tiene como objetivo iniciar con la aplicación de la encuesta de condiciones de salud y de trabajo para conocer la situación real en la cual los trabajadores de SANOKA LTDA realizan sus labores diarias en relación con la exposición a factores de riesgo tanto en su ambiente laboral como en su vida diaria, con el fin de tomar medidas de control y seguimiento a través del diseño, ajuste e implementación de los programas de vigilancia epidemiológica.

Continuaremos con el proceso de certificación por competencias en todas las unidades mineras con apoyo del SENA.

Asumiendo el compromiso de cumplir con la legislación colombiana, nuestro Sistema de Gestión está ajustado al Decreto 1072 de 2015 como referente normativo del área.

El enfoque de nuestro SG-SST busca asegurar la aplicación de medidas de prevención y protección de una manera eficiente y coherente, establecer políticas pertinentes, generar responsabilidades con el sistema por parte de cada una de las partes interesadas y contemplar todos los lugares de trabajo para evaluar los peligros y los riesgos que puedan generar algún tipo de evento en la integridad del trabajador.





1.1.1 Compromisos

Basados en el principio de que la vida y la integridad de las personas siempre serán lo primero, Sanoha Ltda. asume los siguientes compromisos:

- Disponer del talento humano competente y necesario para elaborar y desarrollar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Garantizar el cumplimiento de la legislación colombiana u otras disposiciones legales vigentes referidas y aplicables en materia de riesgos laborales.
- Proporcionar ambientes de trabajos seguros y confiables
- Ejecutar programas de capacitación en temas del área de la seguridad y la salud ocupacional y de competencias que generen actitudes proactivas
- Compromiso de mejora continua del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.
- Promover el uso permanente y estricto de los elementos de protección personal (EPP) en los trabajadores, visitantes y contratistas que ingresen a las diferentes instalaciones de la empresa.

1.1.2 Políticas

La empresa desarrolla sus actividades cumpliendo con las siguientes políticas establecidas:

- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Política de Alcohol y Drogas
- Política de EPP
- Política de Seguridad Vial

1.1.3 Objetivos y metas

El establecimiento de objetivos y metas parte de la revisión de los resultados de la identificación de peligros, valoración y controles de los riesgos, indicadores, requisitos legales o de otra índole, gestión del cambio, no conformidades y actividades de mejoramiento continuo. Para estos objetivos se definen metas y se realiza el seguimiento y análisis del grado de cumplimiento de los mismos.





1.1.4 Responsabilidades

Contamos con la matriz de asignación de responsabilidades frente al SG-SST según cargo, asegurando que todos y cada uno de los trabajadores desde su posición personal o de equipo (comités), sepan y entiendan lo que se espera de ellas. El propósito de la matriz es proporcionar claridad y llegar a acuerdos sobre quién debe hacer las cosas.

1.1.5 Recursos

Los recursos estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal de la empresa. Dentro de los mismos contamos con:

- Humanos: Director de Talento Humano, Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo y auxiliar en el área.
- Físicos: Extintores por cada área de trabajo, camillas, botiquines y alcohosensores.
- Económicos: Se define un presupuesto anual según plan de trabajo.
- Tecnológicos: se poseen los equipos de cómputo, video beam, fax.
- Externos: se cuenta con los servicios suministrados por la ARL Positiva y EPS .

1.1.6 Mecanismos formales de queja y/o reclamación

Los mecanismos a los cuales se puede acudir para presentar una queja o reclamo son los siguientes:

Presencial, acudiendo a la sede principal ubicada en el Km 4 Vía Sogamoso – Nobsa -

A través de llamada telefónica a los números que se pusieron a disposición de los trabajadores en directorio publicado

Por escrito a través de nota formal dirigida a un destinatario específico, Dirección de Talento Humano o a través del buzón de sugerencias ubicados en todos los centros de trabajo.

Finalmente a través de los comités constituidos formalmente como lo son el Copasst y el Comité de Convivencia Laboral.



1.1.7 Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas

Buscando siempre el cuidado y bienestar integral del trabajador desarrollamos las siguientes acciones específicas que han contribuido a mejorar las condiciones de seguridad y salud en nuestro entorno laboral:

- Control operacional, suministrando los elementos de protección personal, según sean requeridos en la actividad a desarrollar dejando registro de la respectiva entrega.
- Normas o Estándares de Trabajo Seguro: se definen normas generales de seguridad y procedimientos de trabajo seguro para todas las operaciones que signifiquen una exposición crítica por parte del trabajador.
- Inspecciones de Seguridad: con el fin de identificar peligros, actos y condiciones inseguras, no conformidades y oportunidades de mejora
- Saneamiento Básico y Protección al Medio Ambiente
- Mantenimiento Preventivo – Correctivo: la Entidad garantiza la realización de mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos, herramientas y maquinaria utilizados en las actividades laborales.

•Prevención, preparación y respuesta ante Emergencias: La empresa cuenta con un Plan de Emergencias donde se han identificado y evaluado los escenarios de vulnerabilidad a los que está expuesta.

•Hojas de seguridad para productos químicos: la Entidad garantiza la disponibilidad de las hojas de seguridad de los productos químicos en las áreas de uso, especialmente los productos relacionados con aseo de oficinas y áreas comunes.

•Reintegro Laboral: una vez se cuente con las recomendaciones respectivas por parte de EPS, ARL o del médico laboral, la empresa establece un plan de acción encaminado a promover que el trabajador regrese a su actividad laboral en condiciones que favorezcan su buen desempeño.

•Gestión del cambio. La empresa ha establecido el procedimiento al respecto, buscando que los cambios que se presenten en la misma no generen accidentes de trabajo o enfermedades laborales. Dichos cambios se pueden generar en:

- Introducción de equipos, materiales en el lugar de trabajo.
- Reubicación o adecuación de las instalaciones
- Nueva legislación.
- Nuevos Procesos.
- Cambios en el SG-SST.

•Auto reporte de condiciones de trabajo. A través de formato elaborado para tal fin, todos los trabajadores tienen la obligación de reportar con prontitud cualquier condición o acto que pueda crear una situación de peligro para sí mismos, para sus compañeros y/o las instalaciones.





1.2 Evaluación del enfoque de gestión

GRI 103-3

Para analizar el nivel de gestión en el área utilizamos como mecanismo de evaluación, el seguimiento al comportamiento de los diferentes indicadores que se manejan, ya que nos permiten conocer rápidamente la evolución y comportamiento de la eficacia en la gestión de los riesgos y nos permiten tomar las acciones preventivas o correctivas necesarias para que dichos riesgos no se conviertan en accidentes o enfermedades laborales.

Contar con unos resultados a través de estadísticas e indicadores en incidentes, accidentes, enfermedades, absentismo, etc. nos permite llevar un control de la evolución experimentada cada año y conocer así, cómo nuestro SG-SST se está desarrollando.

Además de conocer el nivel de mejora conseguido, estos resultados también nos ayuda a identificar el grado de impacto que han tenido sobre nuestro SG-SST aspectos aplicados como la capacitación y el liderazgo.

Al realizar la investigación y análisis de la ausencia del personal durante lo corrido del año, tenemos como primera causa raíz, los accidentes de trabajo, lo cual nos permite aportar ideas para establecer las pertinentes acciones correctivas.

No se realizaron cambios significativos al enfoque de gestión.



1.3. Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad

GRI 403-1

Contamos con los dos comités que por norma se deben conformar como lo es el Copasst y el Comité de Convivencia Laboral. En ellos existe la representación tanto de los trabajadores como de la Empresa, garantizando de esta manera la participación en igualdad y equidad, y cuyo objetivo común es el cuidado de la salud, el bienestar y la seguridad de los trabajadores en sus ámbitos físico, mental y emocional.

100% de trabajadores están Representados por los comités

Los Comités están compuestos cada uno por ocho trabajadores, cada uno teniendo en cuenta la respectiva normatividad que lo rige (Resolución 1016 de 1989 para el caso del Copasst y Resolución 1356 de 2012 para el Comité de Convivencia Laboral). Cada uno cuenta con dos representantes principales y sus respectivos suplentes por cada una de las partes (trabajadores y directivos), quienes se reúnen según exigencia y necesidad para dar trámite tanto a la promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo garantizando que los riesgos que derivan en enfermedad o accidentes se reduzcan al mínimo y tramitando de manera debida las quejas que interfieren en la tranquilidad y el bienestar íntegro del trabajador.

Durante el transcurso del año se realizaron talleres en todas las unidades mineras, área forestal, centro de acopio y administración para mejorar las relaciones en nuestro ambiente laboral, familiar y social con el tema “Resolución de Conflictos” y a dar un enfoque o proyección adecuado en el área familiar, afectivo, laboral y económico de los recursos que devengamos como contraprestación por nuestro trabajo a través del Taller “Sueños 2019”.



1.4. Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional

GRI 403-2

Todos los accidentes de trabajo fueron reportados dentro del término estipulado y ninguno de ellos fue considerado como grave según legislación colombiana. No presentamos ningún evento mortal. Las lesiones presentadas con mayor recurrencia fueron los golpes o contusiones con un 55%, heridas 22% y torceduras o esguinces con un 13%, éste último debido a las condiciones irregulares del terreno donde se desarrolla la actividad minera.

Tasa de accidentalidad de los trabajadores por región - 2018

REGION	%
Socha: Mina Curital	0.3
Monguít: Mina Sanoha	0.2
Tasco: Minas Escalera y Pinos	0.4
Betétiva: Mina Chicamocha	0.2
Santa Rosa: Forestal	0.5
Nobsa: Admon y Acopio	0.0
	1.6

De acuerdo al Sistema de Gestión manejamos estadísticas de accidentalidad para realizar un seguimiento continuo con el fin de seguir generando unas condiciones seguras y saludables para nuestros trabajadores. La tasa de accidentalidad en comparación con el año 2017 disminuyó en un 14%, teniendo el mismo número promedio de trabajadores vinculados.

Enfermedad Laboral

En cuanto a enfermedad profesional no han surgido nuevos casos, los diagnósticos han sido catalogados como enfermedad de origen común. Ningún caso está pendiente por calificación de origen por parte de la ARL.



2. TRABAJO INFANTIL

GRI 103-1

Sanoha Ltda.. Es consciente que la vulneración de los derechos de cualquier niño o niña es un infortunio y el hecho de que existan empresas que todavía empleen menores de edad es inaceptable. Desde la conformación de la sociedad sus socios tuvieron muy claro la importancia y la responsabilidad de respetar los derechos humanos y sobretodo los derechos de los menores de edad. Por suerte, hoy en día existe un convencimiento más generalizado de que las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos y adoptar conductas y procesos que ayuden a proteger a los niños. En el sector minero, la minería artesanal y de pequeña escala, es muy común encontrar trabajo infantil debido a que es realizada en contextos rurales donde la pobreza, la informalidad y la falta de oportunidades son comunes. De esta forma, el trabajo infantil minero constituye un problema de especial atención.

Sanoha Ltda. de acuerdo a sus políticas y gestión social no emplea personal infantil, así que no se encuentra vinculada directamente con los impactos. Con respecto a sus relaciones de negocio y los impactos que estas puedan generar en materia de trabajo infantil. Sanoha Ltda. desde el 2014 estableció una declaración en la cual los proveedores y/o contratistas declaran la prohibición de trabajo infantil ni que tampoco ofrecerán o contratarán en el futuro a las mismas.

La existencia de políticas, declaraciones y normativas no son suficientes para garantizar el NO al trabajo infantil. A pesar de los avances, es palpable que la complejidad del trabajo infantil en el sector minero, requieren de grandes esfuerzos, inversión y articulación interinstitucional. El seguimiento a los proveedores en materia de cumplimiento al NO trabajo infantil se hace por medio de una declaración lo cual no evidencia del cumplimiento de la misma.



La empresa no emplea menores de edad. Como se expresa en su código de ética: "En caso de que contrate algún menor de edad entre 16 y 18 años, en la condición de aprendiz cumpliendo las leyes vigentes en el país, La Empresa asegura que dicho trabajo no impedirá que este prosiga sus estudios." Respetando así el derecho a la educación de los niños, niñas y adolescentes.



2.1. Enfoque de Gestión

GRI 103-2

La organización gestiona el tema por medio de su código de ética, declaración al no trabajo infantil, jornadas de socialización y capacitación. Participación activa ante instituciones gremiales en la creación de mecanismos, gestiones específicas y programas de lucha contra la informalidad.

El propósito de Sanoha Ltda. en materia de trabajo infantil es que ninguno de sus proveedores y/o contratistas empleen menores de edad en sus operaciones.

2.1.1 Compromisos

Como parte de las medidas de cumplimiento y ética en los negocios, la empresa ha establecido un procedimiento, en donde estipula que previo al registro de cualquier proveedor en nuestra base de datos, debemos ejecutar una evaluación y una declaración firmada, donde analizamos si la empresa interesada se ajusta a nuestros lineamientos en contra del trabajo infantil. Así mismo se compromete a hacer un seguimiento anual de que ningún empleado, proveedor o cliente realice contratación de trabajo infantil.

Logo de SANOHA LTDA. con el texto: "Código: Versión: Fecha: 14/2014 Página: 1 de 1".

DECLARACIÓN DE NO AL TRABAJO INFANTIL

DECLARACIÓN

Como Proveedor y/o Contratista de SANOHA LTDA., declaro que, en cumplimiento de las políticas mundiales para la erradicación del trabajo infantil, y de las políticas institucionales de SANOHA LTDA., de prohibición del trabajo infantil, respeto la oportunidad de los niños de desarrollarse física y mentalmente en todo su potencial y que por lo tanto, en la actualidad no ofrezco empleo, ni contrato bajo ninguna modalidad a personas menores de dieciocho (18) años, ni tampoco ofreceré o contrataré en el futuro a las mismas.

Esta declaración se firma en la ciudad de Neiba a los once (11) días del mes de Abril del año 2014 (don mil catórces).

NOMBRE DEL PROVEEDOR Y/O CONTRATISTA: _____

NIT: _____

NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL: _____

FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL: _____

2.1.2 Objetivos y metas

Buscamos hacer extensivas nuestras buenas prácticas, para fomentar operaciones responsables por parte de cada uno de los actores involucrados en la cadena de suministro y comercialización del carbón de Sanoha Ltda.. Así como los servicios prestados por los empleados y trabajadores de la empresa.





2.1.3 Responsabilidades

Nos comprometemos a No realizar contratación infantil así como a auditar al 100% de los involucrados en la cadena de suministro de Sanoha Ltda. en el cumplimiento de No trabajo infantil.

2.1.4 Recursos

Se tiene como recursos el reglamento interno de trabajo, el código de ética y la declaración de No trabajo infantil.

2.1.5 Mecanismos formales de queja y/o reclamación

Las personas interesadas en realizar una queja y/o reclamación sobre el trabajo infantil, lo puede hacer por medio de una solicitud formal a las instalaciones de la empresa en el Km 4 vía Sogamoso, Nobsa. Nobsa Boyacá. O por medio de la página web www.sanoha.com en la sección contáctenos en la cual se encuentran todos los mecanismos formales.



2.1.6 Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas

Crear una política de No trabajo infantil.

Crear un plan de sensibilización, capacitación y entrenamiento dirigido a los grupos de interés en torno al No trabajo infantil y sus mecanismos de cumplimiento.

2.2 Evaluación del enfoque de gestión

GRI 103-3

Los aspectos relacionados con este tema relevante son evaluados por medio de auditorías internas. Para garantizar el cumplimiento se realizan acciones de sensibilización a los trabajadores y empleados respecto al código de ética y valores. Se maneja una relación directa con los proveedores, los cuales desde su proceso de vinculación formalmente con la empresa firman una declaración de No trabajo infantil.

El ministerio de trabajo es el encargado de vigilar la No contratación infantil.

En materia de contratación infantil, Sanoha Ltda. no contrata ni contratará menores de edad en sus operaciones. Aunque posee mecanismos de aplicación a este tema es necesario dejar por escrito una política de No trabajo Infantil.



2.3 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil

GRI 408-1

No hay riesgo significativo en las operaciones y proveedores. Sanoha Ltda.. Prohíbe la explotación infantil, tanto en sus operaciones como en las operaciones efectuadas por sus proveedores, contratistas y subcontratistas.

En caso de existir algún riesgo asociado al trabajo infantil, se podría presentar en proveedores no significativos o subcontratistas (menores), que no ingresan a las instalaciones pero proveen elementos de microempresas familiares en donde miembros menores podrían ser empleados en la mano de obra.

Acorde al código de Ética, Sanoha Ltda.. NO acepta, tanto dentro de sus empresa como con sus proveedores y aliados de negocios, el trabajo esclavo o en condiciones análogas, ni tampoco el uso de la mano de obra infantil. Adicionalmente, toda persona que ingresa a laborar a las instalaciones de Sanoha Ltda.. Debe tener mínimo 18 años de edad. En caso de que contrate algún menor de edad entre 16 y 18 años, en la condición de aprendiz cumpliendo las leyes vigentes en el país, la Empresa asegura que dicho trabajo no impedirá que este prosiga sus estudios.

Sanoha Ltda.. prohíbe toda clase de trabajo infantil y se rige y respeta las normas sobre la edad mínima para trabajar establecidas en las leyes y regulaciones aplicadas en Colombia y declaraciones internacionales. Sanoha Ltda.. Cuanto con un 8% de trabajadores jóvenes (edades entre 15 y 24 años) expuestos a trabajo peligroso, la empresa adopta medidas por medio de capacitaciones en Seguridad y salud en el trabajo para que estos trabajadores cuenten con las herramientas básicas de protección adoptando elementos básicos y necesarios como la creatividad, energía y compromiso. Todo trabajador recibe formación en esta materia para puestos específicos como preparación para el empleo. Lograr la seguridad de la generación actual de trabajadores jóvenes es también invertir en la seguridad de las generaciones futuras, y una inversión a todas luces conveniente para la empresa y la sociedad en su conjunto.

Las personas jóvenes comprenden mejor que nadie la realidad de su vida laboral, y su opinión y sus ideas deberían ser el eje de las iniciativas para que su seguridad y salud en el trabajo estén garantizadas.





Ética

lealtad integridad
justicia
respeto compromiso
vocación de servicio inclusión

Desde el 2015 se estableció el código de ética de la compañía el cual está publicado en la página web, en este se identifica y se expresa las relaciones con los grupos de interés y la No aceptación de trabajo infantil. Este código de ética es presentado a los empleados durante la inducción y anualmente por medio de jornadas de socialización y capacitación. Para los trabajadores, proveedores y contratistas; se estableció una declaración del NO al trabajo infantil el cual incluye un aparte donde enuncia la obligación de todos hacia la No contratación de trabajo infantil. Sanoha Ltda.. Posee un control de ingreso en las instalaciones, tanto en su centro de acopio como en sus unidades productivas, el cual identifica y evita que ingresen a las operaciones menores de 18 años a laborar. Además, la empresa cuenta con una política de Derechos Humanos pública que es extensiva, tanto para empleados, trabajadores, como para contratistas.



3. Derechos Humanos

GRI 103-1

Siguiendo nuestros lineamientos, política de derechos humanos, y basados en nuestros pilares. Sanoha Ltda. es consciente del papel que juega el ser humano como eje central de las operaciones. Por ello se deben respetar sus derechos, promoverlos y corregir consecuencias negativas de ser necesario. Convencidos que el Desarrollo Sostenible sólo es posible en un marco de respeto y equidad, la Empresa desarrolla su actividad empresarial en un contexto que promueva la adopción y el cumplimiento de prácticas y comportamientos orientados al respeto por los Derechos humanos.

Sanoha Ltda. es consciente que, en el desarrollo de sus actividades, en el relacionamiento con los grupos de interés, en la interacción con las comunidades y entornos, aparecen y se potencian vulnerabilidades sobre los derechos humanos que deben entender a profundidad y gestionar. La empresa ha contribuido positivamente a través de sus relaciones de negocio a que tanto sus grupos de interés directos y indirectos apliquen y promuevan los principios sobre los derechos humanos y la responsabilidad social corporativa evitando la complicidad empresarial y aplicando la debida diligencia.

Sanoha Ltda. se rige por su política de derechos humanos y por sus principios éticos y valores. Garantizando el cumplimiento en materia de derechos humanos y el impacto con sus grupos de interés directo (trabajadores, empleados) en la operación de sus unidades mineras. En cuanto a sus grupos de interés indirectos (proveedores, contratistas y comunidad de la zona de influencia) constantemente, propiciamos interacciones y cultivamos relaciones a largo plazo en las cuales se promueve la aplicación y cumplimiento de los derechos humanos. La limitación particular relativa a la cobertura del tema, es que no se tiene el manejo directo del control que estos grupos ejercen sobre su proceso en materia derechos humanos, aunque se realiza una auditoría a este.

Grupos de Interés impactados:

Impacto Directo: Empleados y trabajadores



Impacto Indirecto:

Proveedores y Contratistas



Comunidad de la Zona de Influencia



3.1. Enfoque de Gestión

GRI 103-2

En el 2014 Sanoha Ltda. crea su política de derechos humanos la cual puede ser encontrada en la página web de la compañía, llevando acciones acordes a lo dispuesto en la constitución política de Colombia y el marco legal colombiano.

Por lo tanto, para la empresa es un reto en términos de sus propia sostenibilidad y lo asume con la convicción de que el respeto por la dignidad humana es un compromiso fundamental en el desarrollo de humano sostenible de sus grupos de interés, por medio de la identificación y tratamiento de riesgos internos y externos en el desarrollo de sus operaciones.

Sanoha Ltda.. Cuenta con su Política de Derechos Humanos

3.1.1 Compromisos

Sanoha Ltda.. Se compromete a realizar un seguimiento detallado de sus grupos de interés en los cuales se presenta un impacto indirecto en el cumplimiento y aplicación de los derechos humanos. Esto por medio de la implementación de un esquema de identificación de impactos en derechos humanos.

3.1.3 Responsabilidades

Sanoha Ltda. es responsable de que se cumpla y se aplique a cabalidad su política de derechos humanos en sus empleados y trabajadores.

3.1.2 Objetivos y metas

Objetivos estratégicos:



Incrementar valor para
Los Grupos de Interés



Fortalecer las
relaciones con los
grupos de interés
externos



Optimizar procesos



Fortalecer la gestión
de proyectos



3.1.4 Recursos

Como recursos se tiene disponible la política de derechos humanos, el código de ética y a cartilla de difusión de derechos humanos donde se encuentran los derechos, su aplicación y cumplimiento



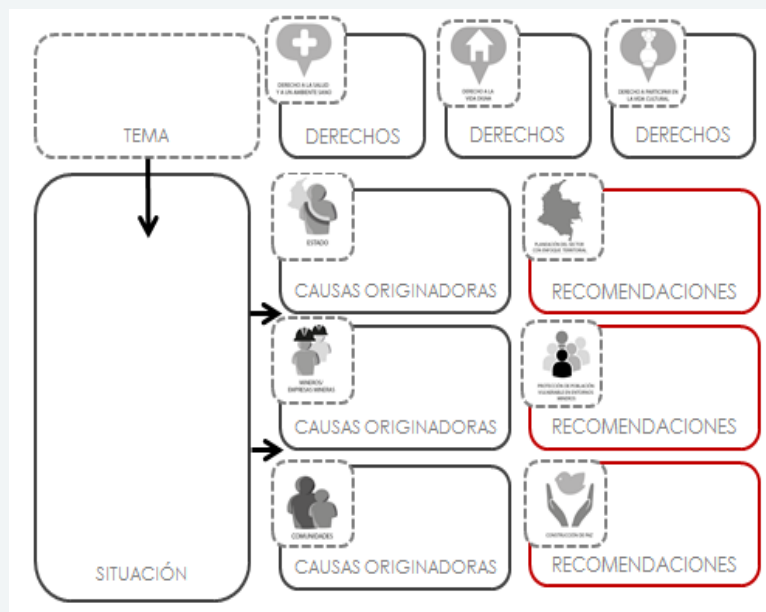
3.1.5 Mecanismos formales de queja y/o reclamación

Los grupos de interés tienen a su disposición los canales presenciales y virtuales que se encuentran en <http://sanoha.com/contacto.php>



3.1.6 Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas

Sanoha Ltda. después de la creación de la política de derechos humanos. Creó una cartilla educativa para hacer didácticos los procesos de capacitación con los grupos de interés de impacto directo. Como iniciativa a aplicar para el 2019 se plantea implementar un taller en que se plantea ¿Como identificar impactos en derechos humanos? Donde los objetivos están 1. Identificación de impactos en derechos humanos 2. Generar Recomendaciones. Enfocado a los grupos de interés indirectos de la compañía.



3.2 Evaluación del enfoque de gestión

GRI 103-3, GRI 412-2

Los aspectos relacionados con este tema relevante son monitoreados por medio del seguimiento periódico a las capacitaciones en materia de derechos humanos, por medio del comité de convivencia identificando los riesgos internos y externos en la actividad empresarial garantizando una debida diligencia.

0 Quejas relacionadas con derechos humanos en Sanoha Ltda.

20

El número total de horas –durante el periodo objeto del informe– dedicadas a la formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos y aspectos de los derechos humanos relevantes para las operaciones

0 Denuncias presentadas en el comité de convivencia laboral, por discriminación, acoso laboral u otros relacionados.

100%

El porcentaje de empleados que – durante el periodo objeto del informe– reciben formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos y aspectos de los derechos humanos relevantes para las operaciones.



DESEMPEÑO AMBIENTAL

1. Cumplimiento Ambiental
2. Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental

1. Cumplimiento Ambiental

GRI 103-1

En Sanoha, entendemos que la gestión efectiva de los impactos que se derivan de nuestra operación, está orientada al cumplimiento normativo, donde la legislación en materia ambiental, cada día avanza en pro del desarrollo de estrategias tendentes a maximizar los resultados de conservación y protección de los recursos naturales.

Así mismo, nuestro compromiso con la protección del medio ambiente, va más allá del cumplimiento de la legislación que direcciona nuestros procesos, convirtiéndose, en una responsabilidad que hace parte de la política general de calidad de nuestra organización, fundamentada, en encaminar esfuerzos dirigidos a la atención prioritaria e integrada de buenas prácticas ambientales, priorización en la mejora continua de nuestros procesos, y la continua aplicación de nuestros instrumentos de seguimiento y control ambiental.

Como empresa, entendemos que para garantizar que nuestras operaciones se desarrollen de forma responsable y sostenible, los proveedores deben cumplir con las exigencias normativas, por tanto, siempre verificamos el cumplimiento de las exigencias ambientales como requerimiento previo para la toma de decisiones.

Conscientes que el incumplimiento de la legislación ambiental, acarrea una serie de consecuencias sociales ambientales y económicas negativas. Nos hemos propuesto velar por el total cumplimiento de nuestros compromisos ambientales para evitar.

- La afectación directa a la comunidad del área de influencia.
- La degradación de los recursos naturales involucrados en el proceso productivo.
- Multas y sanciones que impedirían el desarrollo normal de las operaciones de la empresa, afectando la producción y por ende los ingresos.





**PROGRAMA COMPROMISO CON LA PRODUCTIVIDAD AMBIENTALMENTE SOSTENIBLE
COMPAS - 2018**

DIRIGIDO A EMPRESAS UBICADAS EN LOS MUNICIPIOS DE LAS PROVINCIAS DE CENTRO, TUNDAMA, SUBAMUNY Y SICANTE, QUE DE MANERA VOLUNTARIA DESEEN ESTIMULAR UNA CULTURA AMBIENTAL RESPONSABLE A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE SUS PROCESOS PRODUCTIVOS Y VALORES DE APROPIACIÓN CULTURAL.

BENEFICIOS DEL PROGRAMA

- Asesoría personalizada.
- Ahorros económicos y/o ambientales en sus procesos.
- Reconocimiento ambiental.
- Divulgación pública de los resultados y esfuerzos obtenidos a través de medios masivos.
- Asesoría para acceder a la reducción de impuestos.
- Pertenecer al grupo selecto de empresas comprometidas con el medio ambiente (opcional)
- Ser un modelo a seguir (opcional)
- Capacitaciones virtuales en temas ambientales
- Reducción de costos de desplazamiento y huella de carbono.



Las diez empresas que obtuvieron el reconocimiento del programa Compas de Corpoboyacá, tienen su actividad en el Departamento.

Los impactos positivos que hemos obtenido al cumplir con la normativa legal en materia ambiental, nos ha dado como resultado el mejoramiento en el modelo de negocio de la organización.

En el año 2018, obtuvimos el reconocimiento del programa COMPAS iniciativa de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá, con el objeto enaltecer la constancia y el esfuerzo de los empresarios del departamento, que realizan un ejercicio de gestión ambiental responsable y comprometido con la Productividad Ambientalmente Sostenible.

Fueron 40 empresas de los diferentes sectores productivos del departamento que aceptaron el reto de participar en el programa COMPAS, a través de un proceso completo de evaluación se definió el nivel de cumplimiento de gestión ambiental al que pertenecía cada empresa, siendo los niveles: Básico, intermedio y avanzado (CLUB COMPAS).

Como resultado del programa, Sanoha demostró la gestión ambiental que ha desarrollado, obteniendo el máximo reconocimiento nivel avanzado CLUB COMPAS, demostrando los esfuerzos ambientales implementados por el tejido empresarial del departamento.

Como limitación dentro del cumplimiento normativo, encontramos la falta de conocimiento en cuanto al avance y gestión ambiental de nuestros proveedores, entendiendo que como empresa, cumplimos con exigir lo concerniente a la legalidad ambiental y minera, sin embargo el seguimiento y control del cumplimiento legal lo efectúan las corporaciones.



1.1. Enfoque de Gestión

GRI 103-2

Para garantizar el cumplimiento ambiental, desarrollamos una gestión completa, que nos permite abordar los diferentes requerimientos técnicos y legales, e identificar las normas ambientales expedidas que aplican al proceso productivo para avanzar en su ejecución.

Para tal fin, en Sanoha desarrollamos un procedimiento para la actualización de nuestra Matriz de requerimientos legales, donde disponemos toda la información relacionada a las normas expedidas que aplican a nuestro proceso, posteriormente diseñamos un plan de acción encaminado a ejecutar el requisito legal. De igual manera, en el marco del cumplimiento de los compromisos adquiridos a través de las licencias ambientales, avanzamos en la implementación de programas de manejo ambiental, evaluamos su eficiencia a partir de indicadores ambientales y definimos acciones de mejora según los resultados obtenidos.

Para el reporte de nuestros avances, elaboramos anualmente un informe de cumplimiento ambiental (ICA) por centro de trabajo, en el que damos a conocer a la autoridad competente, la gestión que realizamos, en pro del manejo integral de los recursos naturales.

El propósito de Sanoha Ltda. en materia de cumplimiento ambiental, es velar por la protección y gestión integral de los recursos naturales, y en consecuencia, desarrollar procesos productivos amigables con el medio ambiente.



Política Ambiental

Nuestra Política ambiental, puede ser encontrada en la página web de la compañía, y parte de reconocer que las actividades que desarrollamos generan impactos y afectación al medio ambiente, por tanto nos direccionamos en la mejora permanente de los procesos, definiendo la sostenibilidad como base de nuestra estrategia competitiva.





1.1.1 Compromisos

En el año 2018, trabajamos para lograr la mejora continua de las operaciones productivas y administrativas, encaminados en la prevención, minimización, corrección y/o compensación oportuna de los impactos ambientales, cumpliendo con la normativa legal en materia ambiental. Nuestro compromiso para el año 2019 es continuar avanzando en una producción sostenible, a partir de la implementación de estrategias que permitan minimizar nuestros impactos potenciales, obtener mejores resultados en los porcentajes de cumplimiento ambientales y continuar dentro del CLUB COMPAS, reconocimiento especial otorgado a las empresas de Boyacá, con una productividad ambientalmente sostenible.

1.1.2 Objetivos y metas

Garantizar la protección y conservación de los recursos naturales en los ecosistemas intervenidos con la actividad minera.

Velar por el cumplimiento de los compromisos ambientales y los requerimientos legales estipulados en la normativa legal vigente. Promover un cambio de actitud hacia la conservación y protección del medio ambiente. A través de la implementación del programa de educación ambiental. Evaluar periódicamente la gestión desarrollada, a fin de establecer el nivel de cumplimiento de los planes y programas de manejo ambiental.

1.1.3 Responsabilidades

Las responsabilidades en cuanto al cumplimiento ambiental esta direccionada según los procesos a efectuar, en primera instancia esta la Alta dirección, encargada de evaluar el desempeño ambiental, autorizar proyecto y recursos relacionados a la gestión ambiental y asegurar la integración de los requisitos del sistema de gestión en los procesos de negociación que establezca la empresa.

El departamento de Gestión Ambiental tendrá la responsabilidad de efectuar los proyectos y programas establecidos para dar cumplimiento a los requerimientos legales, avanzar en la mejora continua de los procesos productivos, y velar por el cumplimiento de los objetivos planificados..

Finalmente las partes interesadas como empleados, proveedores y comunidad del área de influencia, también tendrán responsabilidad en el cumplimiento ambiental de la organización.



1.1.4 Recursos



Contamos con un completo equipo de profesionales calificados, con una contrastada experiencia en el manejo técnico y ambiental del sector minero.

1.1.5 Mecanismos formales de queja y/o reclamación

Las personas interesadas en realizar una queja y/o reclamación sobre incumplimientos ambientales en la organización, lo puede hacer por medio de una solicitud formal a las instalaciones de la empresa en el Km 4 vía Sogamoso, Nobsa. Nobsa Boyacá. O por medio de la página web www.sanoha.com en la sección contáctenos en la cual se encuentran todos los mecanismos formales.



1.1.6 Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas

Programa de ahorro y uso eficiente del agua (PUEAA): Establecimos acciones direccionadas a la conservación y el manejo integral del recurso hídrico, mediante la implementación de buenas prácticas ambientales dirigidas al ahorro y uso eficiente del agua.

Programa para el control de emisiones atmosféricas (CEAS): Desarrollamos estrategias que permitan que la calidad del aire del área de influencia, sea apropiado para la población aledaña, los trabajadores y la biodiversidad del ecosistema, verificando su eficiencia a partir de los resultados obtenidos en el monitoreo de calidad del aire que desarrollamos anualmente.

Programa de gestión integral de vertimientos (PGIV): Garantizamos el seguimiento y monitoreo de los vertimientos generados en el desarrollo de la actividad productiva, evaluando los parámetros fisicoquímicos de calidad del agua, con el fin de plantear estrategias enfocadas a la remoción de cargas contaminantes y el cumplimiento de la normativa legal vigente.

Plan de gestión integral de residuos sólidos (PGIRS): Implementamos el programa como estrategia de producción más limpia, donde nos encaminamos a la reducción del volumen generado de residuos sólidos, la separación adecuada en la fuente, la gestión adecuada de residuos peligrosos, el control y manejo de los estériles y el aprovechamiento del reciclaje.

Programa de educación ambiental y responsabilidad social (EDARS): Promovemos el uso responsable de los recursos naturales y apoyamos la formación ambiental de la población del área de influencia, especialmente niños y jóvenes en proceso de formación.

Programa de uso racional y eficiente de la energía (UREE): Implementación estrategias de sensibilización al uso racional y eficiente de la energía eléctrica, así como el control y seguimiento periódico al comportamiento del consumo energético.



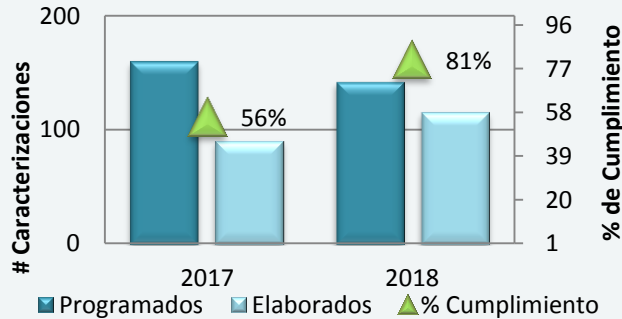
1.2 Evaluación del enfoque de gestión

GRI 103-3

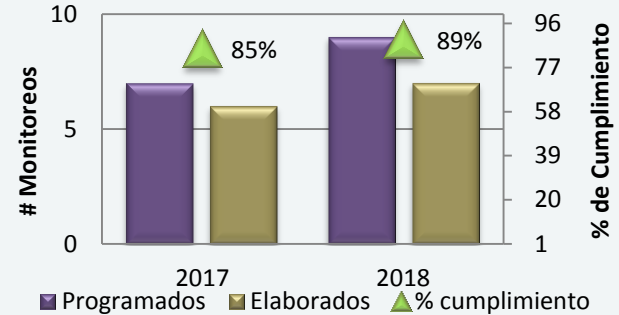
Realizamos seguimiento mediciones, análisis y evaluación del desempeño y cumplimiento ambiental, a partir de auditorías internas en intervalos planificados que permiten obtener información sobre el avance de los objetivos establecidos.

Para la medición de la eficiencia, implementamos indicadores ambientales que facilitan la interpretación y comparación de resultados.

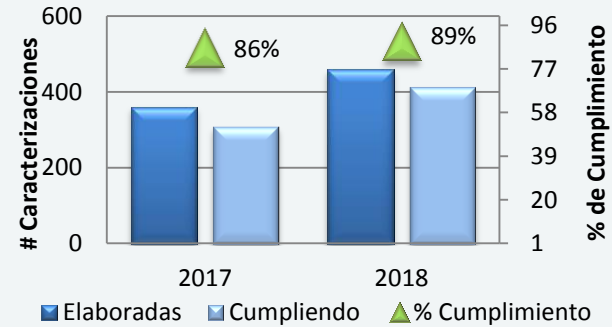
**CARACTERIZACION DE VERIMENTOS
2017-2018**



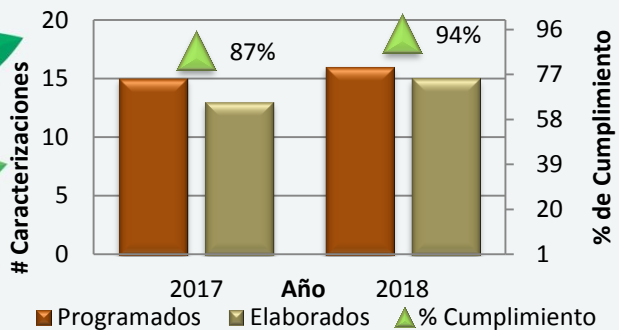
**MONITOREOS CERTIFICADOS ELABORADOS
2017 - 2018**



**CUMPLIMIENTO PARAMETROS CALIDAD DE AGUA
2017-2018**

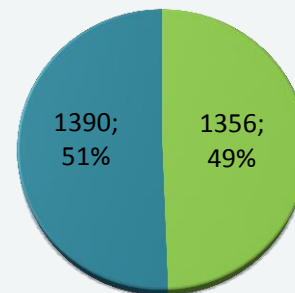


CARACTERIZACION DE RESIDUOS SOLIDOS 2017-2018

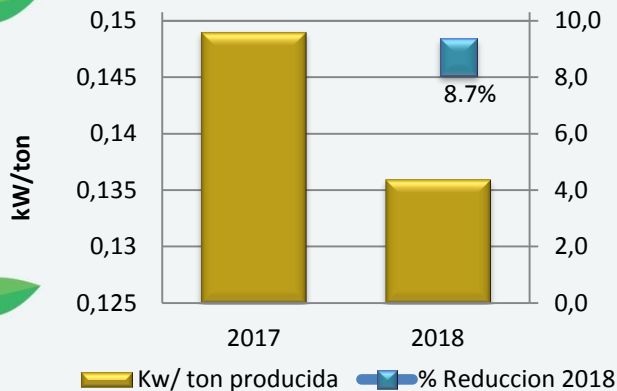


Residuos sólidos aprovechables (kg/año) 2018

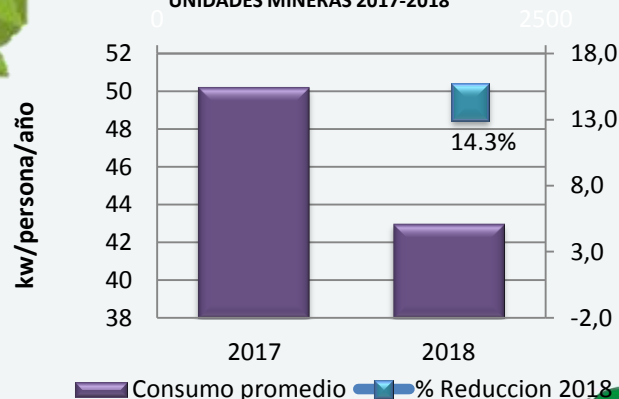
■ Otro tipo de residuos ■ Aprovechables



CONSUMO ENERGIA POR TON PRODUCIDA 2017-2018



PROMEDIO CONSUMO DE ENERGÍA PER CAPITA UNIDADES MINERAS 2017-2018



Como resultados para el año 2018, se evidencia mayor porcentaje de cumplimiento, en los diferentes indicadores ambientales en comparación con el año 2017, lo que demuestra un avance en la gestión desempeñada por la empresa, y la eficiencia de los mecanismos de evaluación y seguimiento definidos.



2. Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental

GRI 307-1



0\$

El valor monetario total de las multas significativas

0

El número total de sanciones no monetarias

En el transcurso del año 2018, se recibió un derecho de petición por motivo de mitigación de afectación ambiental, relacionada al incremento de polución de material particulado, que generaba inconformidades en zona específica del área de influencia. Conscientes que el desarrollo de nuestra actividad productiva genera emisiones atmosféricas, hemos efectuado desde el año 2011 monitoreos anuales por laboratorios certificados, que nos han permitido evaluar nuestro impacto ambiental por emisiones al aire, evidenciando a partir del monitoreo 2018, que continuamos cumpliendo con los niveles permisibles para partículas en suspensión (PM10).

De este modo, en el marco del cumplimiento de nuestros objetivos ambientales, contribuimos al mejoramiento de las condiciones del área de influencia, realizando jornadas de siembra de arboles nativos en compañía de la comunidad, minimizando el impacto ambiental y dando respuesta oportuna a la petición realizada.

Gracias a la gestión ambiental responsable y organizada que se ha venido desarrollando, no recibimos ningún tipo de multa o sanción por incumplimiento de la normativa ambiental.



INDICE DE CONTENIDOS GRI

Este material hace referencia al

GRI 102: Contenidos Generales

GRI 103: Enfoque de Gestión

GRI 307: Cumplimiento ambiental

GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo

GRI 408: Trabajo infantil

GRI 412: Evaluación de derechos humanos

Para una explicación detallada de los contenidos relevantes, vea el índice de Contenidos GRI que se desglosa a continuación:



GRI Standards Disclosure	Número de página PDF
GRI 102: Contenidos Generales 2016	
Perfil de la organización	
102-1 Nombre de la organización	6
102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	6
102-3 Ubicación de la sede	9
102-4 Ubicación de las operaciones	9
102-5 Propiedad y forma jurídica	6
102-6 Mercados servidos	11
102-7 Tamaño de la organización	7
102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	7
102-12 Iniciativas externas	12
102-13 Afiliación a asociaciones	12

Estrategia	Número de página PDF
102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	4
Gobernanza	
102-18 Estructura de gobernanza	13





Prácticas para la elaboración de informes	
102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	14
102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	15
102-47 Lista de los temas materiales	15
102-48 Reexpresión de la información	14
102-49 Cambios en la elaboración de informes	14
102-50 Periodo objeto del informe	14
102-51 Fecha del último informe	14
102-52 Ciclo de elaboración de informes	14
102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	14
102-55 Índice de contenidos GRI	47

Serie 300 (Cumplimiento ambiental)	
GRI 103: Enfoque de Gestión	
103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	38
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	40
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	44
GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016	
307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	46

Serie 400 (temas sociales)	
Salud y seguridad en el trabajo	
GRI 103: Enfoque de Gestión	
103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	17
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	18
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	23





GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2016	
403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	24
403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	25
Trabajo infantil	
GRI 103: Enfoque de Gestión	
103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	26
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	27
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	29
GRI 408: Trabajo infantil 2016	
408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	30

Evaluación de derechos humanos	
GRI 103: Enfoque de Gestión	
103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	32
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	33
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	36
GRI 412: Evaluación de derechos humanos 2016	
412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	36



SANOHA LTDA

Minería, Medio Ambiente y
Forestal

“Una Empresa que se ocupa del Tejido
Social como una forma Responsable de
Producir”

Kilometro 4 vía Sogamoso-Nobsa

infosanoha@sanoha.com

Tel: 571-719033-7719032

Kilometro 4 vía Sogamoso-Nobsa

WWW.SANOHA.COM

