

Informe de Sostenibilidad

20
25

BARRANQUILLA | PUERTO LIBERTADOR |
NORTE DE SANTANDER



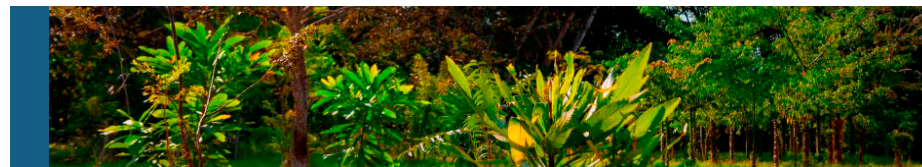


Acerca de este informe

Es un gusto poder presentarles nuestro Informe de Sostenibilidad 2.025. En este documento compartimos, de manera transparente, nuestras iniciativas, logros y retos en materia de sostenibilidad, reflejando nuestro compromiso con la responsabilidad social empresarial y la creación de valor. En Frontier somos cientos de corazones aportando al desarrollo económico, social, ambiental y cultural de las comunidades y ciudadanos de las áreas de influencia de nuestras operaciones y del país.

Lineamientos

Este informe se ha elaborado de conformidad con los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI); a la fecha no se han presentado cambios significativos.



Alcance:

El presente informe de sostenibilidad presenta la gestión y el desempeño de CI. FRONTIER NEXT S.A.S. y sus sociedades subordinadas (en adelante Frontier) durante el período reportado. La información incluida refleja las principales iniciativas, resultados y avances de la organización en materia económica, social y ambiental, en el marco de sus operaciones y actividades empresariales.

Declaración de Uso: FRONTIER ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del 2.025, utilizando como referencia los Estándares GRI.

GRI Usado: GRI 1: Fundamentos 2.021.

Consolidación: Coordinadora de Sistema de Gestión.

Sedes y medios de contacto: Barranquilla - Carrera 55 # 100 – 51 Of. 1210 (Centro Empresarial Blue Gardens)

notificaciones@frontiernext.co

www.frontiernext.co



CONTENIDO

- 01 | Acerca de frontier
- 02 | Estrategia de sostenibilidad
- 03 | Sostenibilidad financiera
- 04 | Transformación digital
- 05 | Empleabilidad con diversidad e inclusión
- 06 | Estrategia de bienestar y calidad de vida
- 07 | Condiciones laborales y cumplimientos legales
- 08 | Evaluación de desempeño y plan carrera
- 09 | Gestión del aprendizaje y formación continua
- 10 | Derechos humanos, ética e integridad
- 11 | Denuncia de irregularidades
- 12 | Análisis de materialidad
- 13 | Desarrollo de proveedores
- 14 | Sostenibilidad ambiental
- 15 | Seguridad y salud en el trabajo
- 16 | Aporte a la comunidad



ACERCA DE FRONTIER

01



Carta de la Gerencia

Frontier Next: Compromiso con una Minería Sostenible y Generadora de Progreso

Presentamos este Informe de Sostenibilidad 2025 como una visión consolidada del desempeño de Frontier y de nuestra capacidad para generar valor sostenible en un entorno operativo exigente. Este informe refleja cómo hemos integrado criterios ambientales, sociales y de gobernanza en la gestión del negocio, con una mirada de largo plazo y alineada con los Estándares GRI.



En 2025 priorizamos cuatro frentes:

- Disciplina operativa
- Fortalecimiento del gobierno corporativo
- Relacionamiento efectivo con comunidades
- Consolidación de capacidades para una minería más eficiente, segura y sostenible.

Aun en un contexto retador para el sector, mantuvimos avances relevantes en ética y transparencia, inversión ambiental, gestión social, seguridad y transformación operativa. Estos resultados reafirman la resiliencia de nuestra organización y la capacidad de ejecutar con responsabilidad frente a nuestros compromisos corporativos y territoriales.

El presente reporte muestra tanto avances como brechas y orienta decisiones futuras con base en información material, comparable y útil para la alta dirección, nuestros grupos de interés y el crecimiento sostenible de Frontier.

Durante 2025 invertimos 477 millones de pesos colombianos en planes sociales, logrando impactar a 794 familias en nuestra zona de influencia.

La contribución económica en la zona de influencia generó 300 empleos, regalías directas por 8.456 millones de pesos e impuestos por 10.000 millones de pesos.

Agradecemos a nuestros colaboradores, comunidades, clientes, proveedores, contratistas y aliados institucionales por su confianza y compromiso. Su contribución ha sido clave para avanzar en una agenda de sostenibilidad con resultados medibles.

De cara a 2026, continuaremos fortaleciendo nuestra gestión ASG, profundizando el enfoque en materialidad, eficiencia, control de riesgos, innovación y generación de valor compartido en los territorios donde operamos.

Reiteramos nuestro compromiso de actuar con integridad, disciplina y una visión de largo plazo, convencidos de que la sostenibilidad no constituye un componente accesorio de nuestra gestión, sino una condición fundamental para garantizar la permanencia, competitividad y legitimidad de nuestro negocio. En este sentido, mantenemos firme nuestra misión de transformar la minería en progreso sostenible para el país.

Gabriel Zea Fernández
Gerente General

Nuestras Historia





MISIÓN

Generamos progreso y bienestar a nuestras comunidades y grupos de interés, a través de una minería sostenible, con altos estándares de seguridad y calidad.

VISIÓN

Generar progreso social y económico mediante la transformación de los recursos naturales, con un enfoque de desarrollo sostenible.

Nuestros Proyectos

Frontier es una empresa colombiana con más de 20 años en el sector minero y que tiene operaciones en Puerto Libertador, Córdoba; Norte de Santander y Bolívar.

- Barranquilla
- Tolú
- Puerto Libertador Mina La Estancia
- Clemencia Mina La Esperanza
- Norte de Santander Mina La Gitana



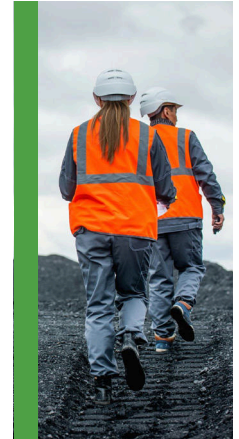
Poder Calorífico: 9500 Btu/Lb



Humedad	19%
Material Volátil	37.0%
Ceniza	6.0%
Azufre	1.25%
HGI 38	38
Tamaño	0x50 mm

Poder Calorífico: 12500 Btu/Lb

Humedad	6.0%
Material Volátil	37.0%
Ceniza	8.0%
Azufre	0.75%
HGI 38	50
Tamaño	0x50 mm



Mina La Estancia Capacidad Productiva Mensual 90.000 Tons



70%
de producción
bajo de azufre

Reservas	Dominio	Ton
Probables	Carbón	0
Probables		6.800.000
Total Recursos		6.800.000

Recursos	Dominio	Ton
Indicados	Carbón	56.700.000
Medidos		18.900.000
Total Recursos		75.600.000

Cantera La Esperanza



- ▶ **Arena Natural:** Esta arena puede emplearse como agregado fino en la preparación de mezclas de concreto hidráulico.
- ▶ **Arena Triturada:** Las arenas trituradas, gracias a sus propiedades únicas, son ampliamente empleadas en la industria de la construcción.
- ▶ **Grava 3/4-3/8:** La grava triturada de 3/4" y 3/8" se recomiendan para la preparación de mezclas de concreto hidráulico de uso normal.

Principales logros en 2.025



Reducción de la Ratio: Mejoramiento de la actividad de recuperación y reducción de pérdidas lo cual ayudó al mejoramiento de la ratio.



Cumplimiento del Presupuesto de Carbón: Cumplimiento del Presupuesto de 800k ton.



Conformación de Área de Mantenimiento: Conformación del área de Mantenimiento para la atención de la operación propia del Acopio El Brillante.



Inicio de Operación La Esperanza: Inicio en el mes de Noviembre de la operación en Cantera La Esperanza.



Cero eventos fatales en la operación: Se logró mantener la estadística de Cero eventos fatales en la operación a pesar del incremento de la frecuencia de accidentalidad.



Proyectos de Energía Solar: Implementación de los primeros proyectos de energía solar en la operación.

Tablero de desempeño

Toneladas (Ton) y metros cúbicos (m3)

	Unidad	2.022	2.023	2.024	2.025
Carbón Térmico	Ton	915.418	754.452	1.016.461	845.929
Caliza	Ton	-	-	33.129	24.212
Agregados	m3	-	-	16.095	148.196

Pagos de regalías (cifras en millones COP)

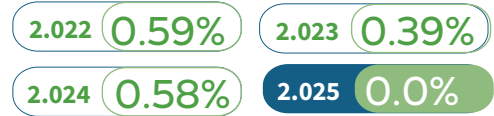
	2.022	2.023	2.024	2.025
Carbón Térmico Propio	14.109	22.376	14.510	6.865
Compras de Carbón	3.228	4.697	2.496	1.556
Caliza	-	217	4	3
Agregados	-	-	5	32
Total	17.337	27.290	17.015	8.456

\$ Pagos de impuestos municipales y nacionales (cifras en millones COP)

	2.022	2.023	2.024	2.025
ICA	128	186	157	11.238
IVA No Descontable	2.052	3.332	3.052	6.500
Impuesto de renta	13.351	-	1.196	3.000
Total	15.531	3.518	4.405	20.738



Índice de frecuencia de accidentes incapacitantes



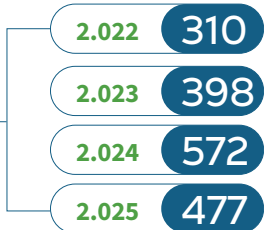
Fatalidades



Inversión ambiental (cifras en millones COP)



Inversión social (cifras en millones COP)



Empleados directos y contratistas

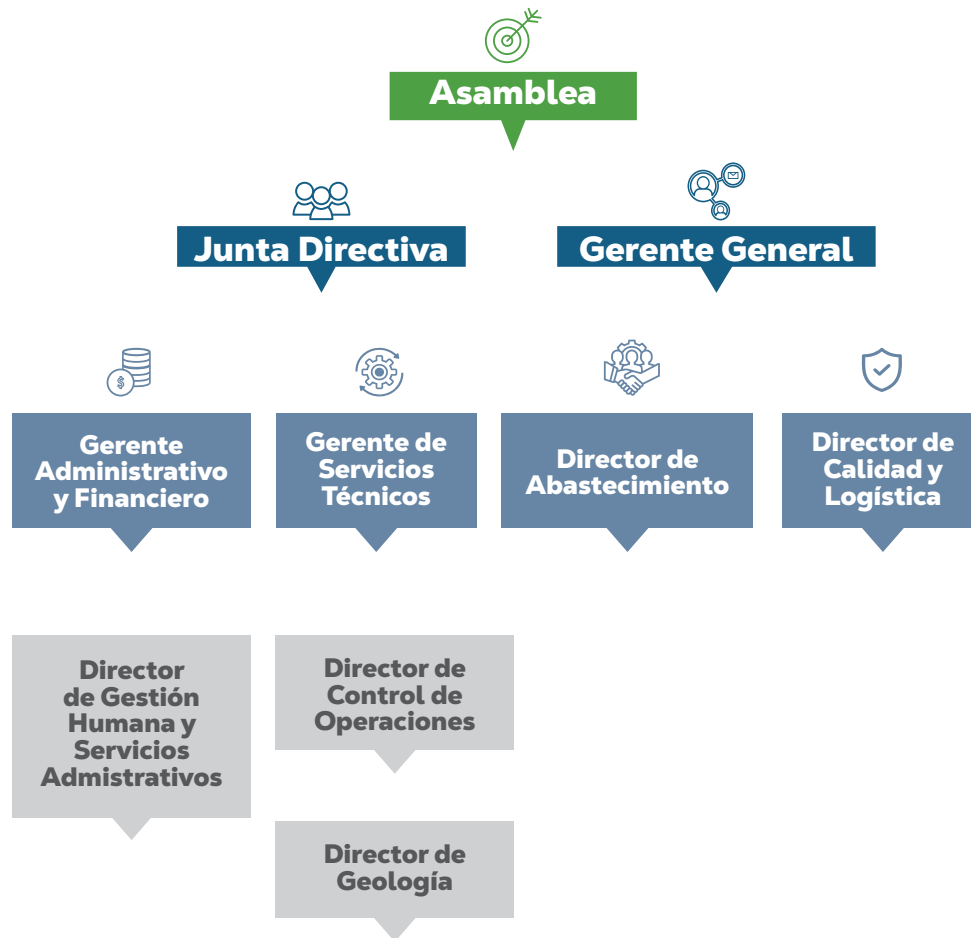
Año	2.022	2.023	2.024	2.025
Directos	72	74	75	78
Indirectos	208	73	85	56
Contratistas	295	317	341	143
Total	575	464	501	277

Año	2.022	2.023	2.024
Local	436	303	285
Regional	59	82	146
Foráneo	80	79	70
Total	575	464	501

Árboles sembrados

2022: 10.000
2023: 7.878
2024: 5.920
2025: 1.430

Gobierno Corporativo



Nuestro Comité de Dirección es liderado por el Gerente General y la Junta Directiva, supervisan el cumplimiento de nuestros compromisos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG).

En el año 2.025, la compañía mantuvo la implementación del Código de Buen Gobierno Corporativo. Se realizó una actualización integral del Manual SAGRILAFT. Asimismo, se fortaleció la cultura de cumplimiento mediante la realización de capacitaciones a los empleados en prevención de riesgos LA/FT/FPADM corrupción y soborno transnacional, asegurando la comprensión y aplicación de estas políticas.

Estas acciones reafirman nuestro compromiso con la transparencia, la ética y la mejora continua, asegurando la confianza de nuestros grupos de interés.

En el 2025 se realizó una actualización integral del Manual SAGRILAFT. Asimismo, se fortaleció la cultura de cumplimiento



ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

02



La Sostenibilidad Corporativa en FRONTIER

Nuestro propósito es hacer minería sostenible que genere progreso, impactando positivamente en la sociedad. Estamos comprometidos con la sostenibilidad y con la creación de valor a largo plazo, para nuestros grupos de interés, en los ámbitos económico, ambiental, social y de gobernanza.



Promovemos el desarrollo social, apostamos por las personas e impulsamos su desarrollo. Brindamos condiciones de trabajo dignas, asegurando el respeto por los Derechos Humanos, la diversidad y la igualdad de oportunidades. Nos preocupamos por cuidar el medioambiente y por reducir las emisiones de gases de efecto invernadero. Nos comprometemos con el desarrollo de las comunidades donde operamos.

Vivimos nuestros valores de Compromiso con el cliente, Compromiso con la Seguridad, Medio Ambiente y Comunidades, Integridad, Búsqueda de la Excelencia, Trabajo en Equipo y Desarrollo de Talento.



Vivimos nuestros valores de Compromiso con el cliente, Compromiso con la Seguridad, Medio Ambiente y Comunidades



Trabajamos de acuerdo con nuestro Código de Ética, y con sólidas políticas de buen gobierno corporativo. Nuestra estrategia de Sostenibilidad nos ayuda a crear valor, a minimizar riesgos en el negocio y a generar mayores oportunidades de crecimiento.

Líneas de acción en sostenibilidad

01

Prácticas laborales y derechos humanos:

- Se promueven las buenas condiciones laborales, las prácticas de empleo dignas y la diversidad e inclusión
- Altos estándares éticos
- Compromiso con los 10 principios del Pacto Global de la ONU.



02

Anticorrupción:

- Se actúa con integridad, tomando una posición activa contra la corrupción
- Código de Ética
- Canales de denuncia de incumplimientos
- Políticas Anticorrupción





03

Seguridad y salud en el trabajo:

- Altos estándares y políticas de Salud y Seguridad
- Certificación ISO 45.001 para Frontier Next
- Trabajo continuo con contratistas para mitigar los riesgos.
- Plan de formación en emergencias



04

Gestión Ambiental:

- Certificación ISO 14.001 para Frontier Next
- Reconocimiento Sello Verde de Verdad
- Medición de huella de carbono e implementación de estrategias de reducción de emisiones de CO2.
- Plan de formación ambiental.



05

Comunidades:

- Planes de gestión social
- Seguimiento a inquietudes de las comunidades
- Relacionamiento con líderes y autoridades





Nuestro aporte a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los ODS de las Naciones Unidas son un llamado a la acción para que, todas las partes interesadas, incluidas las empresas, trabajen juntas para mejorar la vida de las personas y el planeta. FRONTIER, apoya los ODS, y los tiene en cuenta en la estrategia y en las operaciones diarias.



Salud y Seguridad Bienestar

3.6 Acciones de promoción y prevención en torno al cuidado de la salud física y mental de los colaboradores y sus familias.



Educación de calidad

4.4 Plan de formación amplio para el desarrollo de habilidades técnicas y blandas.



Igualdad de género

5.1, 5.5 Igualdad de oportunidades. Fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo donde todos los empleados sean valorados y respetados.



Trabajo decente y crecimiento económico

8.8 Empleador confiable y responsable. Buenas condiciones de trabajo y oportunidades de crecimiento. Prácticas laborales justas. Protección de los Derechos Humanos.



Industria, innovación, infraestructura

9B Fuerte énfasis en la innovación. Mejorar nuestros productos y servicios y desarrollar nuevos. Manejo de los datos para mejorar los informes y el análisis de nuestros servicios.



Acción por el clima

13.2 Medir e informar activamente nuestras emisiones para reducir la huella de carbono. Combatir el cambio climático.



Vida de ecosistemas terrestres

15.1, 15.2 y 15.3 Implementar planes de cierre de mina que incluyan rehabilitación y revegetación del terreno.

15.5 Identificar y proteger especies vulnerables en áreas de influencia de la mina.

15.7 Capacitar a empleados y comunidades sobre la protección de la fauna local.



Paz, justicia e instituciones sólidas

16 y 16.5 FRONTIER contribuye a una sociedad más segura, sostenible y productiva, al garantizar la protección de los lugares de trabajo, los espacios públicos y la infraestructura de manera responsable. FRONTIER también tiene una política de tolerancia cero contra todas las formas de soborno y corrupción.



Afiliaciones y Asociaciones



FENALCARBÓN®
Federación Nacional de Productores de Carbón



CCS
Consejo Colombiano
de Seguridad



AMCHAM
COLOMBIA
CÁMARA DE COMERCIO
COLOMBO AMERICANA



SOSTENIBILIDAD FINANCIERA

03



Análisis del desempeño económico

Estado De Resultados Integrales

Estados financieros separados de CI. FRONTIER NEXT S.A.S.

Ingresos Operacionales

COP 183.053 millones

Utilidad Operacional

COP 7.381 millones

Durante el año 2025, los ingresos operacionales por actividades ordinarias ascendieron a \$183.053.900, frente a \$286.162.706 registrados en 2024, lo que representa una disminución de \$103.108.806 equivalente al 36%. Esta variación obedece principalmente a las condiciones adversas del mercado del carbón, caracterizadas por la caída en los precios internacionales y una menor demanda del producto tanto en el mercado interno como en el externo. Este entorno impactó directamente los volúmenes comercializados y los ingresos percibidos por la compañía, reflejando la alta sensibilidad del negocio frente a las dinámicas del mercado internacional de commodities. Los costos por su parte se situaron en \$159.722.965, frente a \$255.611.619 registrados en 2024, evidenciando una disminución

de \$95.888.654, equivalente al 38%. Esta reducción es consistente con la menor dinámica operativa presentada durante el período, derivada de la contracción en los volúmenes de producción y comercialización de carbón, en línea con la menor demanda y la caída de los precios internacionales. La disminución del costo refleja un ajuste proporcional en la estructura operativa; sin embargo, también evidencia la alta correlación entre los niveles de actividad y la estructura de costos de la compañía.

Durante el año 2025, los ingresos operacionales por actividades ordinarias ascendieron a \$183.053.900, frente a \$286.162.706 registrados en 2024



Estado de situación financiera

Activo	Decrecimiento
🇨🇴 COP 135.839 millones	14% 
Patrimonio	Decrecimiento
🇨🇴 COP 50.434 millones	27% 
Pasivo Total	Decrecimiento
🇨🇴 COP 85.405 millones	4% 

En 2025, los activos alcanzaron COP 135.839 millones, registrando una disminución del 14% frente a 2024, asociada a la menor actividad operativa e ingresos.

El pasivo se ubicó en COP 85.405 millones, manteniendo un comportamiento estable y funcionando como fuente clave de financiamiento en un entorno de menor liquidez.

Por su parte, el patrimonio fue de aproximadamente COP 50.434 millones, disminuyendo frente al año anterior debido a la caída en los resultados del ejercicio y decisiones corporativas como la readquisición de acciones.

En 2025, los activos alcanzaron COP 135.839 millones, registrando una disminución del 14% frente a 2024, asociada a la menor actividad operativa e ingresos.

Los principales indicadores financieros de la compañía son (Cifras en millones de COP):

Indicador	2.024	2.025	Variación
Liquidez	1,11	1,31	-0,20
Capital de trabajo	7.762.035	22.421.822	(14.659.787)
Prueba ácida	0,41	0,99	-0,59
Leverage	1,69	1,29	0,41
ROA	5%	11%	-5%
ROE	1%	9%	-8%
Ciclo operacional	110 días	58 días	52 días
Margen de utilidad operacional	4%	6%	-2%
Margen de utilidad neta	0,2%	2%	-2%

TRANSFORMACIÓN DIGITAL

04



Innovación tecnológica

En Frontier continuamos fortaleciendo nuestro proceso de transformación digital como parte del compromiso corporativo con la innovación, la eficiencia operativa y la sostenibilidad. Durante 2025, desde el área de Tecnología e Innovación se promovieron iniciativas orientadas a modernizar los procesos de negocio mediante la implementación de herramientas digitales, automatización y soluciones tecnológicas alineadas con los desafíos actuales de la industria minera.

Nuestra estrategia de transformación digital busca optimizar la

Automatización

reducción de tareas manuales y mayor trazabilidad de procesos.

BI y tableros

soporte a decisiones gerenciales con datos más oportunos.

Infraestructura y conectividad

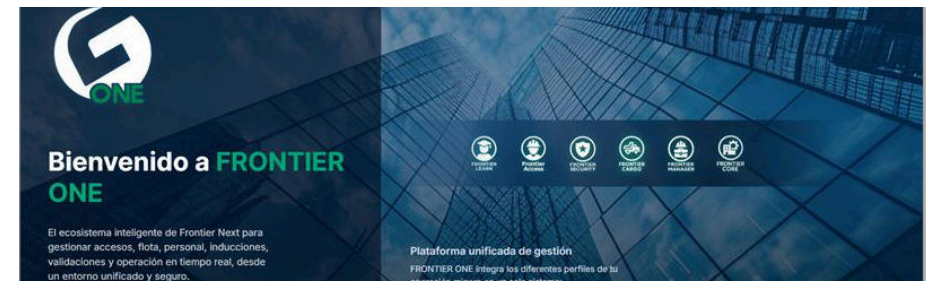
habilitadores para continuidad operativa.

gestión de la información, mejorar la trazabilidad de los procesos y fortalecer la toma de decisiones mediante el uso de plataformas digitales y herramientas de analítica de datos en tiempo real. Estas

iniciativas han permitido incrementar la eficiencia operativa, reducir tareas manuales y optimizar recursos, contribuyendo al fortalecimiento de una operación más ágil y sostenible.

Dentro de los proyectos desarrollados se destacan la automatización de procesos administrativos y operativos, la digitalización documental, la implementación de tableros de control e indicadores de gestión (BI), el fortalecimiento de herramientas ERP para la integración de procesos corporativos y la optimización de la infraestructura tecnológica y de conectividad en las diferentes áreas de operación. Asimismo, se avanzó en la adopción de soluciones asociadas a la Industria 4.0, impulsando la innovación y la modernización tecnológica de la compañía.

Como empresa del sector minero, en FRONTIER entendemos que la tecnología es un habilitador estratégico para el crecimiento sostenible y la mejora continua. Por ello, continuamos impulsando proyectos de transformación digital que permitan fortalecer la competitividad, optimizar las operaciones y generar valor para la organización, promoviendo una minería más moderna, eficiente y alineada con los retos del futuro.



Gestión De Riesgos

Ciberseguridad

2025: tecnología e Industria 4.0 para una minería sostenible

En Frontier entendemos que la transformación digital es un pilar fundamental para el crecimiento sostenible de la organización. Durante 2025, desde el área de TI continuamos fortaleciendo iniciativas alineadas con los principios de la Industria 4.0, integrando tecnologías innovadoras que impulsan la eficiencia operativa, la automatización de procesos y la sostenibilidad de nuestras operaciones.

Nuestra estrategia tecnológica se enfoca en la modernización de la infraestructura digital mediante soluciones inteligentes, análisis de datos, conectividad, automatización y herramientas colaborativas que permiten optimizar recursos y mejorar la toma de decisiones en tiempo real. Estas iniciativas contribuyen al fortalecimiento de la productividad y competitividad de la compañía, así como a la reducción del impacto ambiental y al uso más eficiente de los recursos tecnológicos.

De igual manera, entendemos que la evolución digital debe estar acompañada de una sólida estrategia de ciberseguridad. Por ello, desde el área de TI hemos fortalecido los controles de seguridad informática, la protección de la información y la gestión de riesgos tecnológicos, implementando soluciones orientadas a salvaguardar

la integridad, disponibilidad y confidencialidad de los datos corporativos y operacionales. Como empresa del sector minero, asumimos el compromiso de evolucionar hacia modelos operativos más modernos, seguros y responsables, donde la tecnología y la innovación se conviertan en aliados estratégicos para la sostenibilidad y la continuidad del negocio.



Nuestra estrategia tecnológica se enfoca en la modernización de la infraestructura digital, análisis de datos, conectividad, automatización y herramientas colaborativas que permiten optimizar recursos y mejorar la toma de decisiones en tiempo real.

EMPLEABILIDAD CON DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

05





Nuestro talento

FRONTIER impulsa estrategias centradas en el desarrollo productivo, generando empleos de calidad para diversas comunidades en todo el país. Nos comprometemos a contribuir a la reducción de la pobreza y las desigualdades, fomentando el empleo decente y el crecimiento económico sostenible.

134 Personas empleadas en FRONTIER



Nuestros empleados en los centros de operación | TOTAL: 134

Centro de Operación	Mujeres	Hombres	Total
Of. Barranquilla	12	20	32
Of. Cúcuta	5	8	13
Mina La Estancia Acopio El Brillante	15	61	76
Acopios NdS	1	4	5
Cantera La Esperanza	-	5	5
Cantera La Campaña	-	3	3

Administrativo

Mujeres: 27
Hombres: 39

Operativo

Mujeres: 5
Hombres: 63

Tipos de Contrato	Mujeres	Hombres	Total
Fijo renovable	0	1	1
Indefinido	31	70	101
Temporal	1	31	32

Rangos de edad en vinculaciones de talento, año 2.025:

Mayor a 50 **8%**

Menor a 30 **21%**

Entre 30 y 50 **71%**

ESTRATEGIA DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA

06





Estrategia de Bienestar

En el corazón de nuestra estrategia, siempre priorizamos la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades. Creemos que un equipo diverso y representativo es clave para la innovación y el éxito. Nos esforzamos por crear un ambiente donde todos se sientan valorados, respetados y con igualdad de oportunidades, independientemente de su género, origen étnico, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra característica.

El bienestar de los colaboradores es más que una prioridad, es una inversión estratégica para el éxito

- En FRONTIER, estamos construyendo un futuro donde el talento, la diversidad y la sostenibilidad se unen para crear un impacto positivo en el mundo y en nuestros equipos. A través del programa de bienestar y calidad de vida, buscamos no solo fortalecer a nuestros equipos, sino también enriquecer sus vidas y las de sus familiares.

En FRONTIER, entendemos que el verdadero progreso y el logro de nuestros objetivos empresariales van de la mano con el bienestar y la felicidad de quienes forman parte de nuestra comunidad. Creemos firmemente que, al invertir en el bienestar y la calidad de vida de nuestro equipo y de sus familias, no solo fortalecemos nuestra cultura corporativa, sino que también impulsamos la productividad, la creatividad y la satisfacción en el trabajo. En resumen, para FRONTIER, el bienestar de los colaboradores es más que una prioridad, es una in-

versión estratégica en el éxito a largo plazo. Por eso trabajamos día a día en los siguientes focos estratégicos:

Frontier te enamora

El principal activo de Frontier es su gente nuestro foco busca siempre mediante la inclusión, equidad y diversidad llegar al corazón de cada empleado fomentando su calidad de vida y la alineación del talento y sus familias con la organización.

Excelencia Operacional

Nos encargamos de garantizar las herramientas físicas e intelectuales para que el talento se convierta en resultados.

Talento

Desarrollar el talento es uno de nuestros valores corporativos enfocándonos siempre en el crecimiento de los equipos de trabajo.

Mejora Continua

Nos proyectamos a llevar a la organización a la vanguardia de los avances tecnológicos y con enfoque en inteligencia empresarial.



Inversión en beneficios extralegales

Beneficio	Cantidad	Valor millones COP
Formación	63	\$123
Bienestar	126	\$287
Contribución Fondo Empleados ahorros-salud	94	\$139
Póliza de Vida	126	\$24
Total		\$573

Logros 2025

**87%**

Clima Organizacional

El ambiente de trabajo de la compañía se reflejó en un 87,21% de satisfacción.

**87%**

Desempeño Competencias

La evaluación global tuvo un 86.82% de desempeño donde la media es que el personal cumple las expectativas.

**21**

Cambios Cargo

21 Cambios de cargo que generaron desarrollo en la compañía, 13 administrativos y 8 operativos.

**154**

Póliza de Vida

154 colaboradores en la póliza con seguros bolívar con una inversión de \$ 22.330.454

Formación 123 M.M. inversión

Reconocimientos Frontier

Por medio de estas iniciativas reconocemos a aquellos trabajadores que con sus acciones meritorias evidencian el cumplimiento de nuestros valores corporativos y se alinean con la cultura y la estrategia corporativa:

- ✓ Reconocimiento a valores corporativos
- ✓ Reconocimientos en seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Reconocimientos a la lealtad
- ✓ Reconocimiento por educación

CONDICIONES LABORALES Y CUMPLIMIENTOS LEGALES

07





Datos Relevantes

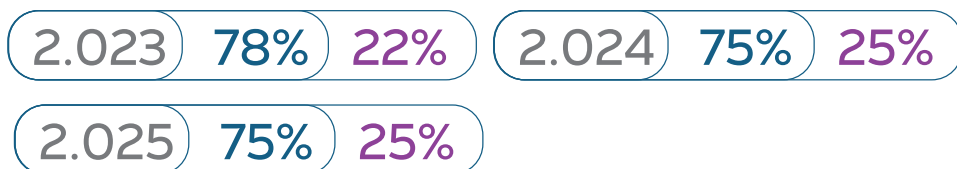


Igualdad de Género

A continuación, se presenta el aumento en números desde el año 2.023 en cuanto a la composición de nuestra plantilla, dividida por género (hombres y mujeres).

Evolución en Igualdad de género

Mujer ■ Hombre ■



Políticas de Remuneración

Nuestra política salarial busca asegurar una remuneración equitativa y justa en todos los niveles de la organización.



Licencias de maternidad y paternidad

Nos encontramos empeñados en demostrando nuestro compromiso con el bienestar de los colaboradores, especialmente durante momentos significativos como la llegada de un nuevo integrante a la familia. FRONTIER, ofrece un detalle especial de bienvenida para el nuevo miembro de la familia y nos aseguramos de que aquellos que se convierten en padres puedan reincorporarse al trabajo en condiciones que les permitan equilibrar su vida laboral con su nuevo rol familiar.

Mujer: 3 : Hombre 6

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y PLAN DE CARRERA

08





Proceso de desarrollo profesional & proyección laboral



El proceso de desarrollo & proyección del talento humano en FRONTIER se enfoca en el crecimiento de las personas y de la organización para ayudar a la sostenibilidad



En FRONTIER el proceso de desarrollo profesional se fundamenta en: Principios de mérito, capacidad e idoneidad. Realización justa y equitativa. Valores de la compañía.



Los acelerados ritmos del cambio, las nuevas tecnologías y los desafíos asociados, conllevan a la identificación de potenciales y talentos internos a desarrollar.



Los protagonistas de estas historias están dispuestos a asumir nuevos retos, formas de pensar, potencializar sus habilidades y adquirir nuevos conocimientos para su evolución dentro de la organización.

Impulsando el Desempeño

El proceso de evaluación del desempeño es vital para el desarrollo profesional de nuestros colaboradores. Validando y retroalimentando su desempeño, identificado oportunidades para la optimización de sus competencias, construyendo acciones que potencialicen su capital humano, continuando con el cierre de brechas entre lo actual y lo deseado.

Las variables evaluadas nos permiten tener una visión objetiva y amplia sobre el desempeño de nuestros colaboradores a través de un modelo 270°

32 Mujeres
80 Hombres

112 Total personas evaluadas

GESTIÓN DEL APRENDIZAJE Y FORMACIÓN CONTINUA

09





Formación, capacitación y entrenamiento

El Programa de Formación de FRONTIER es la base para la estructuración de acciones de formación y tiene el propósito de brindar una Formación Integral dirigida a todos los empleados a través de programas que faciliten la apropiación de conocimientos y el desarrollo de las habilidades necesarias para desempeñar de forma correcta sus labores operativas y/o administrativas.

Cubrimiento de horas por capacitación

El plan de formación 2.025 se cumplió en un 97% con 63 capacitaciones ejecutadas de las cuales corresponden a:

40% . Habilidades técnicas

30% . Habilidades blandas

30% . Habilidades de desarrollo profesional.



Formación



Total de capacitaciones

63

% Cumplimiento

97%

Hrs. Promedio x Trab

7Hrs

Inversión formación

\$ 123.000.000 COP

DERECHOS HUMANOS, ÉTICA E INTEGRIDAD

10





Gestión de riesgos y conducta empresarial

La gestión de riesgos es un componente esencial en todas las operaciones de FRONTIER y mantener altos estándares éticos y de integridad en nuestras relaciones comerciales es crucial para asegurar la sostenibilidad y el cumplimiento de nuestros objetivos corporativos. En un mundo donde la corrupción y el soborno representan amenazas significativas, mantenemos una postura de tolerancia cero y nos comprometemos a tomar decisiones empresariales basadas en criterios objetivos, evitando cualquier conflicto de interés que pueda comprometer nuestra reputación o la confianza depositada en nosotros.

Nuestras Políticas

01

Política de Gestión de la Seguridad

La organización se compromete con la prevención de ilícitos asociados a riesgos de LA/FT/FPADM

02

Política de Cumplimiento

La organización se compromete a tomar medidas contra el soborno y la corrupción transnacional.

03

Políticas de regalos y atenciones

La organización considera que la recepción de regalos y atenciones es una fuente de riesgo de corrupción y soborno por lo cual restringe la recepción de regalos

04

Política de Donaciones y Patrocinios

La organización establece las condiciones para realizar donaciones.

05

Política de Derechos Humanos

La organización se compromete con la protección de los derechos humanos.

06

Política de Conflictos de Interés

La organización establece que ningún empleado participará en contratos o negociaciones cuando se encuentren en curso situaciones de conflicto de interés.



DENUNCIA DE IRREGULARIDADES

11





Gestión de Conflictos de Interés

En FRONTIER promovemos una cultura de ética y transparencia en la toma de decisiones. Para ello, contamos con una Política de Conflictos de Interés, que establece lineamientos claros para identificar, gestionar y prevenir situaciones que puedan comprometer la imparcialidad de nuestros colaboradores y directivos.

Adicionalmente, disponemos de un canal de denuncias confidencial, donde cualquier parte interesada puede reportar posibles irregularidades.

Como parte de nuestra estrategia de mejora continua, realizamos revisiones periódicas de nuestras políticas y brindamos capacitaciones sobre ética y conflictos de interés a todos los niveles de la organización.

Canales de Denuncia

Línea Ética

Las denuncias y los casos de infracciones a las políticas internas se tramitan mediante la Línea Ética la cual se encuentra disponible en la página web, y se socializa a través de medios de comunicación internos. Cada año fortalecemos nuestros canales de diálogo con el personal, entendiendo que “la comu-

En el año 2.025 se recibieron y gestionaron cero (0) solicitudes, y no se reportaron quejas o reclamos a través de este medio

nicación, formación y empoderamiento de los colaboradores, refleja nuestro compromiso con la sostenibilidad”.

0 Quejas **0** Reclamos **0** Solicitudes

Comité de convivencia laboral

Para FRONTIER es fundamental contar con un comité de convivencia laboral. Este se encarga de promover un ambiente laboral saludable, prevenir conflictos entre los empleados y garantizar el respeto mutuo. Teniendo en cuenta las siguientes normativas legales:

- ✔ Decreto 2663 de 1.950 (Código Sustantivo del trabajo)
- ✔ Ley 1010 del 2.006
- ✔ Resolución 2646 de 2.008
- ✔ Resolución 652 de 2.012
- ✔ Resolución 1356 de 2.013
- ✔ Resolución 2404 de 2.019

A través de estas, se establecen las bases legales y los procedimientos para la prevención y resolución de conflictos laborales, incluido el acoso. Cumplir con esta normativa es fundamental para garantizar un ambiente seguro.

0 Caso reportado

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

12



Materialidad

Las relaciones con los distintos grupos de interés son un aspecto clave en FRONTIER, por ello, periódicamente se analizan y actualizan para mejorar su cobertura, disponer de un mayor conocimiento sobre sus expectativas y orientar el contenido de la Memoria a sus principales requisitos en los ámbitos ASG (Ambiental, Social y de Gobierno).

FRONTIER dispone de distintos canales de comunicación específicos para cada grupo de interés identificado. La comunicación es bidireccional y no se dispone de una frecuencia establecida, ya que los requerimientos de cada grupo de interés son diferentes.

Considerando que los productos de FRONTIER son una fase intermedia en la cadena de valor del producto final, la percepción externa y la presencia en medios es baja. Por ello, considera que los grupos de interés más relevantes y que más impactan en su actividad son: Dirección, Empleados, Clientes y Proveedores.



Accionistas

Empleados

- Encuestas de clima laboral.
- Comités operativos.
- Reuniones gerenciales.
- Comité de seguridad y salud.
- Comité de Convivencia Laboral
- Análisis de materialidad

Clientes

- Encuesta de satisfacción anual.
- Visitas y reuniones periódicas.
- Gestión de PQRS
- Análisis de materialidad

Proveedores

- Visitas y reuniones periódicas.
- Portal de proveedores.
- Gestión de reclamaciones.
- Análisis de materialidad.

Comunidades y Administraciones Locales

- Relaciones con la administración local, asociaciones y otras organizaciones.
- Eventos y jornadas de gestión social.

Sector

- Asociaciones.
- Participación en fotos y congresos.
- Colaboraciones puntuales.

Sociedad

- Redes sociales, lo que nos permite acceder a un público receptor más amplio.
- Noticias.
- Foros y asociaciones

Medios de Comunicación

- Análisis diario de noticias relevantes.
- Canales sociales y páginas web.



PASO 1

Contextualización

Como paso inicial, realizamos un análisis a profundidad de nuestras actividades y principales relaciones comerciales, así como del contexto de sostenibilidad en el que éstas tienen lugar. También procedimos a identificar a nuestros grupos de interés, estableciendo pormenorizadamente los colectivos cuyos intereses se ven o podrían verse afectados por nuestra organización.

PASO 2

Identificación

En segundo lugar y sobre la base de lo establecido en la anterior etapa, levantamos nuestros principales impactos, tanto reales, como potenciales sobre la economía, el medio ambiente y las personas, derivados de nuestras propias actividades, como de nuestras relaciones de negocio. Por ello a partir de un análisis sectorial, establecimos nuestros principales impactos partiendo de los efectos más frecuentemente identificados en las empresas líderes o referentes de nuestro sector.

PASO 3

Evaluación

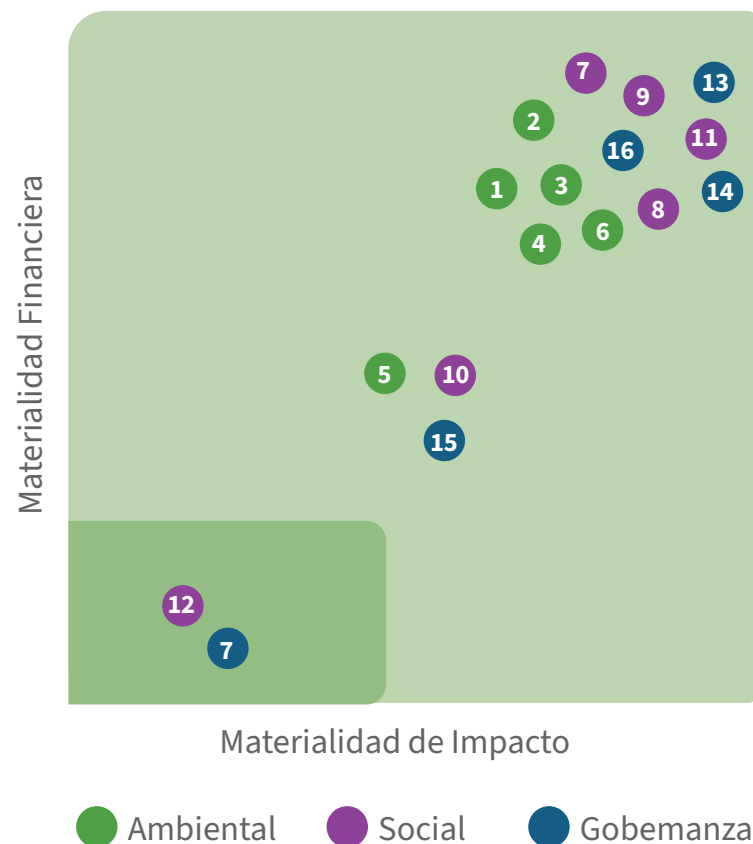
Realizamos un doble análisis – interno y externo – de dichos impactos, que nos permitió conocer el grado de importancia de las cuestiones preliminarmente identificadas, tanto para Frontier, como para nuestros grupos de interés. Internamente esta evaluación fue determinada por la importancia y probabilidad de ocurrencia de los impactos identificados para nuestra organización, lo que a su vez incide en nuestra capacidad de generar valor en materia de desarrollo sostenible. El análisis externo, se realizó a través de un proceso de consulta a grupos de interés mediante encuestas en línea.

PASO 4

Priorización

Los resultados obtenidos de este proceso fueron analizados entre los líderes de procesos y la Gerencia. Los asuntos que tras este análisis fueron considerados más significativos son los que se detallan a continuación:

Matriz de doble Materialidad



Evaluación de Riesgos en Sostenibilidad

	Descripción	Consecuencia	Acciones de Prevención
Condiciones de trabajo	Riesgo de que las prácticas laborales, los derechos humanos y la no discriminación puedan no ser respetados. discriminación puedan no ser respetados.	Las operaciones podrían perderse, lo que conduciría a una disminución del negocio, un impacto financiero negativo y un daño a la imagen, generando dificultades en la contratación de personas y la retención de los empleados	FRONTIER tiene políticas y procesos sólidos establecidos para garantizar el cumplimiento de las normas legales
Seguridad y Salud en el Trabajo	Riesgo de que los empleados puedan lesionarse, o incluso puedan morir durante la ejecución de sus labores por falta de controles y medidas preventivas.	Daños en la reputación y la imagen, pérdida de negocios y dificultades en la contratación de personas y retención de los empleados.	Los empleados son capacitados continuamente para garantizar que puedan realizar sus tareas de forma segura. Los riesgos de seguridad y peligros se evalúan de forma continua, se informan las lesiones y se les da seguimiento. Se suministran elementos apropiados de protección personal.
Formación	Riesgo de que nuestros empleados no puedan tener las competencias adecuadas para realizar sus funciones o para desarrollar los nuevos servicios y el negocio	No prestar servicios de alta calidad podría provocar pérdidas de contratos con clientes.	Se ofrece formación básica y altamente especializada para empleados de todos los niveles, incluyendo habilidades que apoyan la estrategia de la innovación enfocada en datos y digitalización.



Evaluación de Riesgos en Sostenibilidad

Protección de Datos	Riesgo de que nuestros datos no sean correctamente protegidos.	Una protección inadecuada de los datos podría conducir a daños en la reputación y la imagen, pérdida del negocio y multas.	La protección de datos y la privacidad son fundamentales, por tanto, se protegen mediante una seguridad sólida y técnicas medibles. FRONTIER cumple con todos los requisitos legales pertinentes relacionados con la protección de datos y cuenta con políticas, procesos y programas de formación.
Relación con los Clientes	Riesgo de no cumplir los requisitos de nuestros clientes.	Incapacidad para cumplir los requisitos de nuestros clientes, lo que podría provocar una pérdida de negocio, un impacto financiero negativo y daños en la imagen.	Nos esforzamos por conocer a fondo las necesidades de nuestros clientes y los requisitos específicos del sector, un negocio que sea sostenible en todos los ámbitos. Nuestro énfasis en seguridad y salud para los empleados y unas prácticas laborales justas garantizan la prestación de servicios de alta calidad.
Prácticas de Seguridad	Riesgo de que los empleados actúen de forma contraria a las leyes locales, las regulaciones de la autoridad, las políticas de FRONTIER y las convenciones de derechos humanos.	Actuar de forma contraria a la ley, las políticas y en el peor de los casos, contribuir a la violación de los derechos humanos puede dañar la reputación y la imagen, ocasionando la pérdida de negocio y dificultades para contratar y retener a los empleados.	FRONTIER cuenta con políticas y procesos para garantizar que se cumplan todas las normas legales. En FRONTIER nos hemos comprometido con los Diez Principios del Pacto Global de la ONU.

DESARROLLO DE PROVEEDORES

13



Cadena de suministro: Validación de Proveedores

La diversidad de proveedores es parte integral de los procesos de abastecimiento y adquisición que tienen como objetivo desarrollar relaciones comerciales mutuamente beneficiosas. Convirtiendo a estos Stakeholders en actores fundamentales de nuestra cadena de valor.

Evaluación de riesgos

Evaluación y monitoreo de proveedores:

- Realización de procesos de debida diligencia de los proveedores en el proceso de selección, y actualización anual.
- Evaluación de riesgos en la cadena de suministro internacional

Evaluación de criterios ESG:

Verificación de cumplimiento de nuestros requisitos:

- Estándares mínimos de Derechos Humanos
- Condiciones de trabajo, salud y seguridad

Prácticas laborales

Sostenibilidad ambiental y cumplimiento de legislación

Fortalecimiento de nuestra cadena de Valor

Evaluación de proveedores

- 244 proveedores (209 evaluados)
- Aspectos de evaluación:
 - Aspectos de calidad
 - Aspectos de SST
 - Aspectos de Ambiental



Compras a proveedores millones COP

Origen	Compras
Nacionales	\$ 177.964
Áreas de influencia	\$ 8.632
Internacional	\$ 2.250

SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

14



Desempeño Ambiental

Enfoque a Gestión

El compromiso con la gestión ambiental es uno de los valores fundamentales de FRONTIER y un elemento transversal de la estrategia de la compañía. La reducción de la huella de carbono y la transición energética son los dos ejes sobre los que impulsa la transformación de sus procesos, consiguiendo un uso eficiente de los recursos y una reducción del impacto en el entorno.

Gestión responsable con el medio ambiente

FRONTIER reafirma su compromiso con el medio ambiente a través de la certificación de su Sistema de Gestión Ambiental bajo el estándar ISO 14.001. Actualmente, esta certificación avala la operación a cielo abierto para la extracción y comercialización de carbón térmico.

La empresa monitorea de manera constante los impactos ambientales de sus actividades, midiendo su desempeño e identificando oportunidades de mejora. Como parte de su cultura sostenible, realiza inversiones en tecnología más eficiente e innovación para minimizar su huella ambiental. Estas acciones están alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y forman parte de su estrategia para enfrentar el cambio climático y avanzar hacia la neutralidad en emisiones.

Además, FRONTIER impulsa la sensibilización y concienciación ambiental entre su personal mediante actividades periódicas, especialmente en fechas clave como el Día Mundial del Medio Ambiente.

A lo largo del capítulo, se presentan las principales métricas ambientales, la evaluación del desempeño y las iniciativas más relevantes en materia de sostenibilidad.



➔ **Gestión del agua [GRI 303-5]**

El consumo total de agua durante el año 2025 fue de 144.139 m³, evidenciando un incremento del 29,41 % en comparación con el año 2024. Este aumento se atribuye principalmente a la disminución de las precipitaciones en la zona y a las condiciones prolongadas de tiempo seco, factores que incrementaron la demanda de agua para las actividades operativas.

➔ **Emisiones atmosféricas [GRI 305-1] [GRI 305-2] [GRI 305-3]**

En 2024, Frontier registró una huella de carbono total de 48.879,88 tCO₂e, la mayor parte de estas emisiones provino del Alcance 3 (63,45%), principalmente por el transporte tercerizado de carga, en segundo lugar, estuvieron las emisiones del Alcance 1 (36,22%), asociadas a las operaciones propias del proceso minero.

Por su parte, el consumo de energía eléctrica representó una fracción mínima de la huella total, con apenas 0,33% de las emisiones.

La gestión de residuos aportó 4,09 tCO₂e, mientras que el tratamiento de aguas residuales generó 19,25 tCO₂e.

Para 2025, Frontier se encuentra, aun en proceso, de medición de la huella de carbono total. Teniendo en cuenta que la producción de carbón respecto al año 2024 fue menor, se espera una reducción en un 9% de las tCO₂e.

Adicional, Frontier logró vincular a su contratista con mayor movimiento de transporte tercerizado. Con un compromiso de ellos iniciar con la medición de huella de carbono e identificar, internamente, acciones para la mitigación de emisiones totales.

Tipo de residuo	Ton	Disposición	Emisiones tCO ₂ e
Aprovechables	0,82	Aprovechamiento	0,01
Orgánicos	0,21	Compostaje	0,08
Peligrosos	11,39	Celda de seguridad	0,00
Ordinarios	8,06	Relleno sanitario	4,00
Total	20,47		4,09

Todos los tipos de residuos generados estuvieron por debajo de lo esperado según la planeación, lo cual evidencia mejoras en la cultura de gestión, reutilización y aprovechamiento de residuos.

En Cantera La Esperanza se entregaron 15 toneladas de chatarra (RCD no pétreos) a un gestor autorizado.

Para 2025, Frontier se encuentra, aun en proceso, de medición de la huella de carbono total, se espera una reducción en un 9% de las tCO₂e.

Estas iniciativas se desarrollan en coherencia con los principios de sostenibilidad, mejora continua y cumplimiento normativo, buscando minimizar los impactos ambientales de la operación y contribuir a una gestión responsable frente al cambio



Biodiversidad

La protección y conservación de los diferentes ecosistemas, tanto terrestres como acuáticos, debe ser una prioridad de todos. Asegurar esta herencia a las generaciones futuras, es un compromiso que nos guía y está directamente relacionado con el ODS 15 “Vida de ecosistemas terrestres”. Frontier tiene como objetivo respetar la naturaleza, la biodiversidad y el patrimonio cultural en los entornos donde desarrolla su actividad. Para ello, y junto a otras medidas, viene realizando reforestaciones desde el año 2.022.

Ahuyentamiento y rescate de fauna

Se ejecutó el ahuyentamiento en 17 ha en Mina La Estancia para la extensión del botadero occidente, se ahuyentaron 150 individuos y se reubicaron 20 animales.



Cambio climático

El cambio climático constituye un aspecto material para Frontier, considerando la naturaleza de sus operaciones de extracción, transporte y exportación de carbón térmico y otros minerales. La organización reconoce su responsabilidad frente a la gestión de los impac-

tos asociados a las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y su contribución a la mitigación del cambio climático.

Las principales fuentes de emisiones en la compañía están relacionadas con:

- El uso de maquinaria pesada en actividades mineras.
- El consumo de combustibles fósiles en el transporte interno y externo de minerales.
- Las operaciones logísticas asociadas a la exportación.
- El consumo de energía en instalaciones operativas y administrativas.

Adicionalmente, la organización identifica riesgos físicos y de transición derivados del cambio climático, tales como:



Variabilidad climática que puede afectar la continuidad operativa (lluvias intensas, sequías).



Incremento en costos operacionales por regulaciones ambientales más estrictas.



Exigencias de mercados internacionales frente a la descarbonización.

En respuesta a estos desafíos, Frontier ha implementado acciones orientadas a la gestión del cambio climático, entre ellas:

- ✔ Monitoreo y control del consumo de combustibles y energía.
- ✔ Identificación y cuantificación progresiva de la huella de carbono.
- ✔ Implementación de prácticas de eficiencia energética en equipos y procesos.
- ✔ Evaluación de riesgos y oportunidades climáticas dentro del Sistema Integrado de Gestión (SIG).
- ✔ Fortalecimiento de la cultura organizacional en materia ambiental y sostenibilidad.

Uso de energías limpias, Certificados I-REC, que representan 138.839638 MWh de electricidad generada a partir de fuentes renovables durante el 2025.

Cierre y rehabilitación minera

Mina La Primavera

90% de avance de maquinarias dedicadas al mantenimiento de piscinas de sedimentación y canales.

Compensación forestal y manejo de suelos (Resolución 108)

Durante el periodo 2024–2025 se ejecutó la



compensación ambiental correspondiente a un total de 65,16 ha, en cumplimiento de los compromisos establecidos en los instrumentos de manejo ambiental.

Las actividades desarrolladas incluyeron:

- Elaboración y formulación de Planes de Manejo Ambiental (PMA) para reservas naturales adscritas al Sistema de Parques Nacionales.
- Pago de incentivos semestrales a los propietarios de las reservas, con una vigencia de tres (3) años, como mecanismo de conservación y sostenibilidad de las áreas compensadas.

Nueva Resolución 014. Autorización para reducción y compensación forestal – Permiso de aprovechamiento No. 300

Avances del periodo:

Se completó el 30 % del diagnóstico técnico en áreas de reserva ubicadas en el departamento de Córdoba.

Se programó la reunión de inicio del cronograma de ejecución con la autoridad ambiental competente (CVS) y la Compañía, con el fin de definir fases, responsabilidades y tiempos de implementación.

Entre los años 2024 y 2025, la Compañía ha efectuado pagos a la autoridad ambiental por un valor total de \$1.303 millones de COP, correspondientes a las obligaciones derivadas de la reducción y compensación forestal.

Compensaciones en predios propios

Mina La Estancia cuenta con 18,96 ha compensadas, con monitoreo y mantenimiento mensual.



Compensación de huella de carbono

Production Device Details

Device	Country of Origin	Energy Source	Technology	Supported	Commissioning Date	Carbon (CO2/MWh)
Guavio	Colombia	Hydro-electric	Dam	No	1992-12-01	0.000000

Redeemed Certificates

From Certificate ID	To Certificate ID	Number of Certificates	Offset Attributes	Period of Production	Issuer
0000-0221-8670-8022.638659	0000-0221-8670-9526.538658	1 503.900000	Incl	2024-01-09 2024-02-20	Ecsim

Compra de bonos de carbono



This Redemption Statement has been produced for

CI. FRONTIER NEXT S.A.S

by

ENEL COLOMBIA S.A E.S.P

confirming the Redemption of

1 503.900000

I-REC Certificates, representing 1 503.900000 MWh of electricity generated from renewable sources

This Statement relates to electricity consumption located at or in

Avenida 7 # 21-55, Sector Cerro Corrales, Vereda San Roque - Sardianta Colombia

in respect of the reporting period

2024-01-01 to 2024-12-31

The stated Redemption Purpose is

Certificación energía medida en la frontera de Código SIC Frt21130



QR Code Verification

Verify the status of this Redemption Statement by scanning the QR code on the left and entering in the Verification Key below

Verification Key

3 9 9 2 2 3 9 0

<https://api-internal.evident.app/public/certificates/en/87%2Ff4qZQSB9tvETW2h3d%2FvM2gxERkaYkGu0cg2N9gDSn9UKHGx3qKerPWhyuOLM>

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

15



Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de FRONTIER, abarca una disciplina que trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo. Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, la cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales. Tiene el objetivo de mejorar las condiciones laborales, el ambiente y la salud en el trabajo. Esto conlleva la promoción del cuidado del bienestar físico, mental y social de los empleados.

- 1

Disminuir Accidente de Trabajo
- 2

Enfermedades laborales
- 3

Promover entornos de trabajo saludable

Indicadores de Gestión En SST 2.025

- Fatalidades:

Durante 2.025 no se presentaron fatalidades
- Número de accidentes reportados:

Total: 0 Mujeres: 0 Hombres: 0
- Número de enfermedades laborales:

Ninguna

Ausentismo Laboral: Incapacidades por AT y EG

En el año 2.025 se generaron 208 incapacidades por causas médicas.

Indicador de Frecuencia de AT 2.025

Frecuencia de accidentalidad:

Año	Frecuencia	Año	Frecuencia
2024	1,4	2025	0

Objetivo: Medir el comportamiento de la frecuencia de los accidentes y la relación del evento con los peligros/riesgos identificados

Año	Contratista	Frontier
2025	8	0

Monitoreo de Enfermedades Laborales

Incidencia de la Enfermedad Laboral (EL):

Número de casos nuevos de EL en una población determinada en un período de tiempo.

	2023	2024	2025
INCIDENCIA	0	0	0
PREVALENCIA	0	0	0

FRONTIER implementa Sistemas de Vigilancia Epidemiológica de prevención de desórdenes musculoesqueléticos, conservación auditiva, conservación visual, conservación respiratoria y temperaturas elevadas, así como el programa de estilos de vida saludables.



Actividades de Prevención de Accidentes 2.025

Durante el año 2.025 se impulsaron las siguientes actividades para la prevención de accidentes laborales.

1

Implementación de Controles Operacionales en Campo

Se realizaron inspecciones en campo para verificar el cumplimiento de los estándares establecidos en las actividades operativas.

2

Capacitación para Trabajo Seguro en Alturas

Se llevó a cabo un programa de reentrenamiento para el personal que desempeña labores en alturas, con el fin de reforzar las competencias y garantizar la seguridad en el desarrollo de sus actividades.

3

Campaña Preventiva en Seguridad Vial

Se implementaron campañas de sensibilización dirigidas a los diversos actores viales, con el propósito de fomentar el cumplimiento de las normas de tránsito seguro.

4

Capacitación para Trabajo Seguro en Alturas

Se llevó a cabo un programa de reentrenamiento para el personal que desempeña labores en alturas, con el fin de reforzar las competencias y garantizar la seguridad en el desarrollo de sus actividades.

5

Programa Soy Seguro, Soy Frontier

Durante el año 2.025, se continuo con el programa líderes de Seguridad y el Día de la Seguridad, donde se contó con la participación de líderes de área y personal operativo.

6

Capacitaciones en Peligros y Riesgos

Se realizaron programas de capacitación enfocados en la prevención de accidentes relacionados con riesgos químicos, biológicos y físicos, así como en el uso adecuado de los Elementos de Protección Personal.

APORTE A LA COMUNIDAD

16



Acciones que transforman: aporte a las Comunidades

Desde el Área de Gestión Social se ha venido trabajando de manera articulada con las comunidades de la zona de influencia, priorizando de manera directa a Villanueva y los cabildos indígenas La Libertad (Pica Pica), Miraflor y La Lucha (Puerto Libertador), bajo cuatro líneas estratégicas orientadas al fortalecimiento social, productivo, educativo y ambiental del territorio.

Líneas de acción en 2025

Generación De Ingresos:

Esta línea estratégica tiene como propósito fortalecer las capacidades productivas locales y promover la sostenibilidad económica de las comunidades, mediante procesos de formación, dotación productiva e impulso a la comercialización.



Formación y capacitación en articulación con el SENA

Se capacitaron 104 personas en temas de soberanía alimentaria, formulación de proyectos productivos y ceba de cerdos, fortaleciendo competencias técnicas y empresariales orientadas a la generación de ingresos.



Unidades productivas

Se entregaron 10 marranas para cría y 50 bultos de alimento concentrado como capital semilla. A diciembre se alcanzó una producción de 50 lechones, contando además con acompañamiento técnico permanente por parte de un profesional en zootecnia, garantizando buenas prácticas productivas y sostenibilidad del proceso.



Infraestructura

Se construyeron y entregaron 2 marraneras en los corregimientos de Pica Pica y Villanueva, fortaleciendo las condiciones técnicas y sanitarias para la producción porcina local.

Para cerrar el ciclo productivo, se realizaron 2 mercados campesinos, alcanzando una venta récord de COP \$16.000.000, lo que evidencia el impacto positivo en la dinamización económica y en el acceso a mercados para los productores locales.





Impacto

Se fortaleció la cadena productiva porcina, promoviendo ingresos directos para las familias beneficiarias y consolidando procesos organizativos locales.

Puerto Libertador Emprende 2.025

Familias beneficiadas	+400
Emprendimientos sostenibles fortalecidos	6
Ingresos generados mediante comercialización	16.000.000
Infraestructura productiva construida	2 marraneras
Producción obtenida	50 lechones

Puerto Libertador Adelante (Educación):

Esta línea estratégica está orientada a mejorar la calidad educativa, ampliar el acceso a herramientas tecnológicas y fortalecer las oportunidades de permanencia y proyección académica de niños, niñas y jóvenes del municipio.



Durante 2025 se desarrolló una intervención integral que combinó incentivos al mérito académico, dotación tecnológica, fortalecimiento pedagógico e inversión en infraestructura educativa, logrando impactar instituciones públicas rurales del área de influencia.

En materia de acceso a educación superior, se implementaron estímulos dirigidos a estudiantes con alto desempeño académico, facilitando herramientas tecnológicas que apoyan su transición a estudios universitarios, a través del programa Bijagüeros Pilosos.

Asimismo, se fortalecieron las capacidades institucionales mediante la dotación de equipos de cómputo y el mejoramiento de espacios educativos, contribuyendo al cierre de brechas digitales en las instituciones rurales del municipio.

En el componente pedagógico, se impulsaron estrategias de preparación para las Pruebas de Estado, así como programas de promoción de lectura y escritura mediante el proyecto “Escritor en el aula”, ampliando el acceso a material bibliográfico y a procesos formativos complementarios.

Impacto

Se fortaleció el acceso a herramientas tecnológicas, el mejoramiento de infraestructura educativa y el desarrollo de procesos pedagógicos, contribuyendo a la permanencia escolar, la reducción de brechas educativas y el mejoramiento de la calidad educativa en el territorio.

Puerto Libertador Adelante

Resultado 2025



Estudiantes beneficiados con kits escolares	950
Equipos tecnológicos entregados	24
Recursos pedagógicos entregados (libros y simulacros)	609
Instituciones educativas fortalecidas	5
Instituciones educativas remodeladas y construidas	2

Socioambiental:

A través de esta línea estratégica se desarrollan iniciativas orientadas a la conservación ambiental y al fortalecimiento de la educación ambiental en el área de influencia.

Durante el año 2025, en la Institución Educativa Pica Pica Viejo, se instaló un vivero con especies nativas en articulación con el área ambiental de la compañía, promoviendo procesos de educación ambiental, apropiación del territorio y conciencia ecológica entre los estudiantes.

Impacto

Fortalecimiento de prácticas sostenibles desde el entorno escolar.



Socio Ambiental	Resultado 2025
Estudiantes beneficiados	185
Instituciones educativas vinculadas	1
Viveros implementados	1
Plantas nativas producidas	200
Especies nativas propagadas	3



Desarrollo Comunitario

Esta línea consolida intervenciones integrales orientadas al bienestar social, fortalecimiento del tejido comunitario y generación de espacios de integración en el área de influencia.

Durante 2025 se desarrollaron acciones en salud oral preventiva, integración comunitaria y celebraciones institucionales, alcanzando una cobertura histórica en el territorio.

En materia de salud, se realizó por primera vez una brigada de salud oral en corregimientos priorizados, beneficiando a 300 niños con atención preventiva y formación en hábitos de higiene, ampliando el acceso a servicios básicos en zonas rurales.

De igual manera, en el marco de las actividades de fin de año, se logró una cobertura sin precedentes con la entrega de más de 2000 regalos a niños y niñas de la zona de influencia, mediante jornadas territoriales, articulación institucional y programas de voluntariado corporativo. Estas acciones permitieron llegar a comunidades rurales y cabecera municipal, fortaleciendo la integración social y la confianza comunitaria.

Impacto

- Ampliación de cobertura en atención de salud oral.
- Mayor participación del voluntariado corporativo.
- Fortalecimiento del relacionamiento institucional a nivel municipal y departamental.



Desarrollo Comunitario	Resultado 2025
Niños beneficiados con brigadas de salud oral	300
Niños apadrinados mediante voluntariado corporativo	134
Beneficiarios de actividades navideñas	+ 2.000



Alineación con Objetivos de Desarrollo Sostenible

Las líneas estratégicas de generación de ingresos, educación, socioambiental y desarrollo comunitario implementadas desde el Área de Gestión Social se encuentran alineadas de manera integral con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), contribuyendo al fortalecimiento de las capacidades comunitarias, la promoción de oportunidades económicas, el acceso a procesos formativos, la protección del entorno y la consolidación de comunidades más participativas y sostenibles en el territorio.

A través de estas líneas de acción se busca: impulsar procesos orientados al mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades de la zona de influencia, promoviendo:

- ✓ La inclusión social
- ✓ La participación comunitaria
- ✓ El desarrollo de iniciativas productivas
- ✓ El fortalecimiento de las relaciones entre la comunidad y los diferentes actores presentes en el territorio.

De esta manera, las acciones desarrolladas aportan al cumplimiento de metas globales relacionadas con el desarrollo sostenible, el bienestar social y la sostenibilidad ambiental.



Través de estas líneas de acción se busca impulsar procesos de mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades, promoviendo la inclusión social, la participación comunitaria.



Índice de contenidos GRI

Estándar GRI-1	Contenido	Página	Omisión		
(Standards Disclosure)			Requisito	Motivo	Explicación
Contenidos generales					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	La organización y sus prácticas de presentación de informes				
	2-1 Detalles organizacionales	2			
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	2			
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	2			
	2-4 Actualización de la información	2			
	2-5 Verificación externa	-		No aplica	No se realiza
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	7, 8			
	2-7 Empleados	23			
	2-8 Trabajadores que no son empleados	72			
	Gobernanza				
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	13			
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	-			Información en el código de gobierno corporativo
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	13			



Estándar GRI-1 (Standards Disclosure)	Contenido	Página	Omisión		
			Requisito	Motivo	Explicación
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	13			
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	13			
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	13			
	2-15 Conflictos de interés	43			
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	43			
	2-19 Políticas de remuneración	36			
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	36			
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	5			
	2-23 Compromisos y políticas	44			
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	45			
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	45			
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	45			
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	44			



Estándar GRI-1 (Standards Disclosure)	Contenido	Página	Omisión		
			Requisito	Motivo	Explicación
	2-28 Afiliación a asociaciones	18			
	Participación de los grupos de interés				
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	47			
Temas materiales					
GRI 3: Temas Materiales	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	47			
	3-2 Lista de temas materiales	47			
Serie 200 temas económicos					
GRI 201: Desempeño económico	3-3 Gestión de los temas materiales	20 - 23			
	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	20			
GRI 205: Anticorrupción	3-3 Gestión de los temas materiales	43			
	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	44			
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	44			
Serie 300 temas ambientales					
GRI 302: Energía	3-3 Gestión de los temas materiales	58			
	302-1 Consumo energético dentro de la organización	58			



Estándar GRI-1 (Standards Disclosure)	Contenido	Página	Omisión		
			Requisito	Motivo	Explicación
GRI 305: Emisiones	3-3 Gestión de los temas materiales	59			
	305-1 Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	59 - 61			
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (Alcance 2)	59 - 61			
	305-3 Otros GHG indirectos (Alcance 3) emisiones	59 - 61			
GRI 306: Residuos	3-3 Gestión de los temas materiales	62			
	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	62			
	306-3 Residuos Generados	62			
	306-5 Residuos destinados a eliminación	62			
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores	3-3 Gestión de los temas materiales	55			
	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	55			
Serie 400 temas sociales					
GRI 401: Empleo	3-3 Gestión de los temas materiales	35			
	401-1 Contratación de nuevos empleados y rotación de personal	35			
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se da a los empleados a tiempo parcial o temporales	29			



Estándar GRI-1 (Standards Disclosure)	Contenido	Página	Omisión		
			Requisito	Motivo	Explicación
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	3-3 Gestión de los temas materiales	66			
	403-1 z gestión de la salud y seguridad en el trabajo	67			
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	67			
	403-3 Servicios de salud ocupacional	67			
	403-4 Participación, consulta y comunicación de los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo	67			
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	67			
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	67			
	403-7 Prevención y mitigación de la salud ocupacional e impactos de seguridad directamente vinculados por relaciones comerciales	67			
	403-8 Trabajadores cubiertos por un programa de seguridad y salud en el trabajo	67			
	403-9 Número de lesiones relacionadas con el trabajo	69			
	403-10 Salud relacionada con el trabajo	70			



Estándar GRI-1 (Standards Disclosure)	Contenido	Página	Omisión		
			Requisito	Motivo	Explicación
GRI 404: Formación y enseñanza	3-3 Gestión de los temas materiales	41			
	404-1 Promedio de horas de formación año por empleado	42			
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	342			
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	44			
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	3-3 Gestión de los temas materiales	36			
	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	36			
GRI 413: Comunidades locales	3-3 Gestión de los temas materiales	72			
	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y desarrollo	63			
GRI 414: Evaluación social de proveedores	3-3 Gestión de los temas materiales	55			
	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	55			



FRONTIER NEXT
MINERÍA SOSTENIBLE QUE GENERA PROGRESO

www.frontiernext.co