

REPORTE DE SUSTENTABILIDAD

Minería de Excelencia para el Desarrollo Sustentable



2018

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Índice	02	Colaboradores	39
Mensaje del Director General	03	Administración del recurso humano Desarrollo y capacitación	
Acerca de Peña Colorada	05	Medio ambiente	52
Peña Colorada en cifras		Enfoque de gestión Estrategia 2018 Grupos de interés Gestión de residuos Energía Emisiones Gestión hídrica Biodiversidad Educación ambiental	
1. Reseña histórica			
2. Proceso productivo			
3. Pilares estratégicos			
4. Sistemas de gestión y estándares			
Acerca de este reporte	13	Inversión social	66
Declaración GRI Standards y nivel de aplicación		Enfoque de gestión Fondo Minero Acción comunitaria Desarrollo social	
Estrategia de sustentabilidad	14	Cadena de abastecimiento	77
Gobierno y Transparencia		Enfoque de gestión Proceso de abastecimiento Desglose de proveedores	
1. Gobierno corporativo			
2. Código de conducta			
3. Auditoría interna			
4. Cumplimiento de conducta empresarial (Compliance)			
5. Relaciones con autoridades			
Materialidad			
Grupos de interés			
Generación de valor	21	Indicadores GRI Standards	83
Generación de valor			
Contribución al empleo			
Principales inversiones durante 2018			
Seguridad y salud ocupacional	24		
1. Enfoque de gestión en seguridad y salud ocupacional			
2. Riesgos en seguridad			
3. Innovación y tecnología en seguridad			
4. Salud ocupacional			

MENSAJE DEL DIRECTOR GENERAL



Bienvenido a nuestro primer Reporte de Sustentabilidad bajo el título de “Minería de Excelencia para el Desarrollo Sustentable”. Este reporte compila los avances de la compañía durante el 2018 para convertirnos en una empresa de clase mundial que produce el mineral de hierro que México necesita.

La sustentabilidad es un aspecto clave de la gestión de Peña Colorada, la cual se aplica en todas nuestras actividades, con enfoque en la protección del medio ambiente; promoción de la seguridad laboral y salud ocupacional; la mejora continua y gestión de calidad de los procesos; el cumplimiento irrestricto de las disposiciones legales y normativas aplicables; la búsqueda de la satisfacción de nuestros accionistas y los demás grupos internos y externos con los que nos relacionamos.

Estoy convencido que una empresa sustentable es aquella capaz de liderar a través de sus buenas prácticas, que innova y se adapta a los cambios. Es importante mencionar que en 2017 culminamos una inversión superior a los \$500 MM USD para garantizar el nivel de producción para los próximos años.

Así mismo, alineamos nuestras acciones mineras conforme al modelo ambiental de Peña Colorada, que incluye robustos programas que exceden el cumplimiento de las normativas aplicables para la preservación de la fauna; la conservación de flora, suelo y cuerpos de agua; y la restauración de áreas impactadas. Por ello, un logro muy importante son los avances de la Unidad de Manejo Ambiental



(UMA) con resultados sobresalientes en temas de educación ambiental, publicación de textos académicos, reproducción de especies endémicas y excelentes tasas de éxito en las reforestaciones realizadas. También es motivo de orgullo el éxito de la restauración del terrero denominado 1330, que deja testimonio de una recuperación por encima del estándar después de haber sido un depósito de material inerte, en rehabilitación durante los últimos 15 años.

A partir de esto, hemos establecido compromisos con el medio ambiente, los derechos humanos y las comunidades donde vivimos y trabajamos, con la finalidad de ser un referente en la minería mexicana. Tenemos la meta de reducir a niveles mínimos nuestras emisiones en la planta peletizadora, incluso muy por debajo de lo que establecen las normativas vigentes, y así demostrar que Peña Colorada puede realizar su actividad económica en perfecta armonía con nuestro entorno, o como nosotros lo conocemos mejor: Minería de Excelencia para el Desarrollo Sustentable.

Así que es un gusto para mí poder compartirles este reporte que muestra los avances que estamos llevando a cabo para alcanzar nuestra visión, los retos que hemos superado en el camino, y los aspectos que aún nos falta por mejorar.

Les invito a conocer más de nuestras acciones.



Arturo Tronco Guadiana
Director General
Peña Colorada

ACERCA DE PEÑA COLORADA



Peña Colorada es una empresa dedicada a la exploración, explotación y beneficio del mineral de hierro que satisface a la industria siderúrgica nacional. En 1975 nació como una empresa paraestatal y a partir de 1991 se transformó en una organización privada.

Su denominación jurídica es Consorcio Minero Benito Juárez Peña Colorada S.A. de C.V.

Actualmente Peña Colorada pertenece a dos inversionistas; ArcelorMittal y Ternium, cada uno propietario del 50% de las acciones. Los yacimientos ferrosos de Peña Colorada son en la actualidad los más importantes de país, produciendo aproximadamente el 30% del mineral de hierro utilizado en la industria.

En esta sección del Reporte 2018, se informa sobre los aspectos claves que sostienen la estrategia de la compañía, las características de su proceso productivo, de gestión de calidad y las iniciativas de mejora continua.

Peña Colorada en Cifras



EMPLEOS 1,198

trabajadores directos y 3,000 indirectos provenientes en su mayoría de los estados de Colima y Jalisco.



PRODUCCIÓN 4.1 MILLONES

de concentrado de hierro y 3.6 millones de toneladas de pelet.



EMBARQUE 50%

de la producción se conduce vía marítima desde Manzanillo, Colima hacia Lázaro Cárdenas, Michoacán, enviando un barco cada diez días con 70,000 toneladas y convirtiéndose en el principal usuario de cabotaje en México.



LOGÍSTICA 50%

toneladas de la producción transportada vía ferrocarril (aprox. 28 trenes al mes con 8,000 toneladas cada uno) con destino a Monterrey y Puebla convirtiéndonos en el principal usuario de Ferromex.



CAPACITACIÓN 132,715

horas entre los colaboradores de mina y peletizado.



ÍNDICE DE FRECUENCIA 0.3

índice de frecuencia de lesiones totales con tiempo perdido.



PROVEEDORES 620

en categoría de activos.



REDUCCIÓN DE EMISIONES 5.09 MM USD

invertidos en programas anuales de mantenimiento y mejora para minimizar las emisiones de polvos y gases.



INVERSIÓN SOCIAL 0.57 MM USD

aplicados en los municipios de Minatitlán, Manzanillo y Cuautitlán.

1. Reseña histórica

A continuación, se presentan los principales hitos del desarrollo de la compañía:



2. Proceso productivo





3. Pilares estratégicos

La razón de ser y la búsqueda de sustentabilidad económica, social y ambiental de Peña Colorada quedan de manifiesto en su Misión, Visión y Valores centrales, cuyos contenidos son:

Misión

Peña Colorada es una empresa dedicada a la exploración, explotación y beneficio del mineral de hierro para satisfacer las necesidades de la industria siderúrgica.

Visión

Mantenerse como proveedor confiable y rentable de pelet para sus clientes, operando con eficiencia, respeto a la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores y al medio ambiente, con responsabilidad social y comprometida con el desarrollo de su personal y de su entorno.

Valores Centrales

Teniendo como base el espíritu de sus fundadores, su trayectoria histórica y el posicionamiento presente y proyectado en el futuro, la identidad de la compañía responde a los siguientes principios de acción.

Liderazgo responsable:

- Integridad
- Transparencia
- Respeto
- Trabajo en equipo
- Empoderamiento
- Visión
- Confianza
- Desarrollo de talento

Sustentabilidad:

- Responsabilidad ambiental
- Conciencia social
- Reciprocidad

Enfoque en las personas:

- Primero las personas
- Desarrollar talento
- Crear equipos

Excelencia industrial e innovación:

- Innovación
- Tecnología
- Austeridad
- Rentabilidad

Orientación a los resultados:

- Compromiso
- Calidad
- Voluntad

Seguridad:

- Prevención de riesgos
- Cumplimiento de procedimientos

Política general

Con el objetivo de renovar y fortalecer sus ventajas competitivas en la industria y la sociedad donde actúa, Peña Colorada asume los siguientes compromisos, tanto en su organización interna como en todas sus actividades.

- **PROTEGER** el medio ambiente, sus recursos y la biodiversidad, implementando modelos de gestión y prácticas sustentables.
- **PROMOVER** la seguridad como el único camino previo a cualquier actividad, previniendo situaciones o condiciones de riesgo y eliminando peligros en todas las operaciones, para preservar la salud y la integridad física.
- **CUMPLIR IRRESTRICTAMENTE** con toda la legislación, normativa y reglamentación mexicana vigente y aplicable. Apego de la gestión a la política de conducta empresarial, código de conducta y gestión transparente.
- **SATISFACER Y BUSCAR EXCEDER** con oportunidad los requerimientos de calidad, costo, servicio y volumen comprometidos con nuestros clientes.
- **MEJORAR** consistentemente los procesos, productos y servicios, así como la administración y desempeño del Sistema de Gestión Integral.





4. Sistemas de gestión y estándares

Gestión de Calidad

La mejora continua y la gestión de excelencia son aspectos que Peña Colorada considera indispensables para materializar sus pilares estratégicos.

En este contexto, junto con las herramientas de calidad aplicadas internamente, la compañía busca incorporar normas y estándares de clase mundial y certificar su integración a través de evaluaciones independientes.

En esta línea, la empresa cuenta con un sistema de gestión de calidad basado en el estándar ISO

9001:2015, el cual ha sido certificado externamente de acuerdo con las exigencias que fija la norma. El proceso de certificación es para la planta peletizadora; en el caso del área de mina se tiene documentado e implementado.

Gestión Ambiental

Peña Colorada cuenta con certificación ISO 14001:2015 para su gestión ambiental.

Su alcance va desde la etapa de exploración hasta el embarque de mineral de hierro destinado a los clientes.



La norma OHSAS 18001:2007 está enfocada en la identificación y control de riesgos, lo cual implica la adopción de las medidas necesarias para prevenir incidentes.

Peña Colorada cuenta con la certificación correspondiente a este estándar, la cual abarca desde la etapa de exploración hasta el embarque del mineral.

Otros Instrumentos

Además de contar con la certificación vigente de los sistemas de gestión en las dimensiones antes mencionadas, la empresa cuenta con logros adicionales que sostienen sus prácticas de excelencia.

Entre ellas se encuentran:

- Certificación de la British Standards Institution (BSI) del sistema de gestión. Nacida en 1901, BSI fue el primer organismo certificador del mundo y miembro fundador de ISO.
- Adhesión al Programa de Autogestión en Seguridad y Salud

en el Trabajo (PASST), como compromiso voluntario para la certificación del modelo de "Empresa Segura".

- Auditoría Ambiental, que es presentada a la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA) y Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), referido al compromiso voluntario para la mejora del desempeño ambiental de las instalaciones empresariales, a partir de estándares superiores a las exigencias legales, como es la certificación de industria limpia.
- Programa Manejo Higiénico de los Alimentos establecidos en la disposición NMX-F-605-NORMEX-2015 en las instalaciones con manejo de alimentos y del cual se obtiene el Distintivo "H".



ACERCA DE ESTE REPORTE



Peña Colorada publica por primera vez su reporte de sustentabilidad, el cual brinda información sobre sus impactos económicos, sociales y ambientales, y cómo a través de la gestión de estos ejes se genera valor hacia los grupos de interés.

Para esto, se utilizó como guía la última versión del Global Reporting Initiative (GRI), la organización más importante a nivel mundial en el apoyo y estandarización en la elaboración de reportes de sustentabilidad.

Este primer reporte se ha elaborado de conformidad con la opción esencial de la guía GRI Standards. Para la elaboración del reporte se consideró el periodo calendario desde el 1º de enero al 31 de diciembre de 2018. El ejercicio de reportar será de manera anual.

Se consideran para el contenido de este reporte las operaciones de la mina, planta de beneficio y planta peletizadora.

Para cualquier comentario respecto a este reporte se puede comunicar a la siguiente dirección de correo electrónico: comunicaciones@pcolorada.com

ESTRATEGIA DE SUSTENTABILIDAD



Gobierno y Transparencia

El liderazgo ético es uno de los Valores Centrales de Peña Colorada, a partir del cual busca la integridad y transparencia en todas sus actividades y relaciones con sus grupos de interés.

El Consejo de Administración, y a su vez, la Dirección General, asumen el liderazgo en estas materias, para garantizar que todos los trabajadores y áreas ejecutivas de la empresa se ajusten al marco de actuación, establecido en distintos documentos institucionales.

A continuación, se hace referencia a las buenas prácticas de gobierno corporativo y transparencia que es necesario adoptar y promover, como parte de la cultura organizacional de Peña Colorada.



1. Gobierno corporativo

Peña Colorada, como máximo órgano de control, cuenta con un Consejo de Administración conformado por consejeros de ambas empresas accionistas, que se encarga principalmente de la aprobación de presupuesto de la compañía, la determinación de la estrategia de negocio a largo plazo, la asignación de la dirección general y el buen gobierno corporativo.

La dirección general de la compañía se aboca a la implementación oportuna de las metas y objetivos establecidos, organizando y supervisando su cumplimiento a través del equipo directivo de Peña Colorada. A continuación, se presenta la estructura ejecutiva de la dirección general vigente al mes de diciembre de 2018.

Director General				
Arturo Miguel Tronco Guadiana				
Director de Minas	Director de Beneficios	Director de Peletizado	Director de Administración y Finanzas	Director de Recursos Humanos
Juardith Moncada Cartaya	Juan Antonio Aguilar Casillas	Gerardo Alfredo Altamira Muratalla	Jorge Fernando Torres Magaña	Gustavo Meade Gómez

Peña Colorada integra áreas de auditoría interna que reportan directamente al Consejo de Administración y Cumplimiento de Conducta Empresarial (Compliance), el cual reporta a la dirección general de la compañía.

2. Código de conducta

La compañía ha adoptado un Código de Conducta incorporando las directrices y estándares de integridad y transparencia que aplica a todos los empleados, cualquiera sea su jerarquía y especialidad. Este documento informa sobre el debido comportamiento en temas como conflicto de intereses, deber de no concurrencia, obsequios y atenciones, seguridad de la información, uso de información privilegiada, ambiente laboral y utilización de los recursos de la empresa.

Adicionalmente, la compañía fija disposiciones para la correcta ejecución de los procesos de abastecimiento de productos y servicios, aplicables a las firmas con las que se mantienen relaciones comerciales.

Estos parámetros están definidos en su Código de Conducta para Proveedores, del cual se informa en el capítulo sobre Cadena de Abastecimiento de este reporte.

3. Auditoría interna

Peña Colorada tiene un área de auditoría interna que reporta directamente al Consejo de Administración y a las áreas de auditoría interna de las empresas accionistas. Esta área reasegura la efectividad de los controles internos de los procesos, administración de riesgos y gobierno corporativo. Peña Colorada establece y alienta el uso

anónimo de la “línea transparente” auditoriaresponde@pcolorada.com y el teléfono 001-855-566-8238 para reportar situaciones contrarias a lo establecido por el Código de Conducta, operando con base en los procedimientos designados por el área de auditoría interna.

4. Cumplimiento de conducta empresarial (Compliance)

Peña Colorada cuenta con una Política de Conducta Empresarial que establece los principios y procedimientos para el cumplimiento de las regulaciones internas y los requerimientos de las leyes nacionales e internacionales que prohíben las prácticas de corrupción, soborno y pagos indebidos, entre otros estándares éticos. La Política, de acceso público, establece en su introducción que “Peña Colorada espera que sus directores, funcionarios y empleados; los directores, funcionarios y empleados de sus subsidiarias y sus Personas Asociadas; así como toda otra persona o entidad que represente a la Compañía o a sus subsidiarias, muestren una conducta apropiada en toda relación de negocios que involucre agencias, sociedades u otras entidades gubernamentales, considerando a sus respectivos funcionarios, empleados y demás representantes”.

El área de Cumplimiento de Conducta Empresarial (*Compliance*) tiene la responsabilidad de diseñar, implementar y supervisar el Programa de Cumplimiento de Conducta Empresarial, identificando y mitigando los riesgos de corrupción y fomentando una cultura de conducta ética y transparente. El Programa de Cumplimiento se enfoca en acciones preventivas de análisis de riesgos y normativas, en actividades de asesorías, capacitación, certificación, monitoreo y auditoría en ámbitos de comunicación interna y terceros contratados, en acciones de remediación y disciplina, como también en estudios de benchmarking de las mejores prácticas mundiales. Esta área debe reportar directamente a la dirección general de la compañía.

5. Relaciones con autoridades

Dadas las características y desarrollo de las actividades de Peña Colorada, la compañía interactúa con autoridades públicas de distintos niveles. Por esta razón, este grupo de interés tiene alta prioridad en su mapa de relaciones institucionales.

Con el objetivo de contar con un marco de actuación en este ámbito, la

empresa cuenta con una Política de Relación con Funcionarios Públicos en la que, entre otras cosas, explicita las condiciones adecuadas para ejercer la vinculación de buena fe, y que regula la autorización de las comidas de negocios, entrega de obsequios, alojamiento y viajes de trabajo.



Materialidad

El Global Reporting Initiative (GRI) establece que la Materialidad es un principio fundamental para la elaboración de memorias o reportes de sustentabilidad.

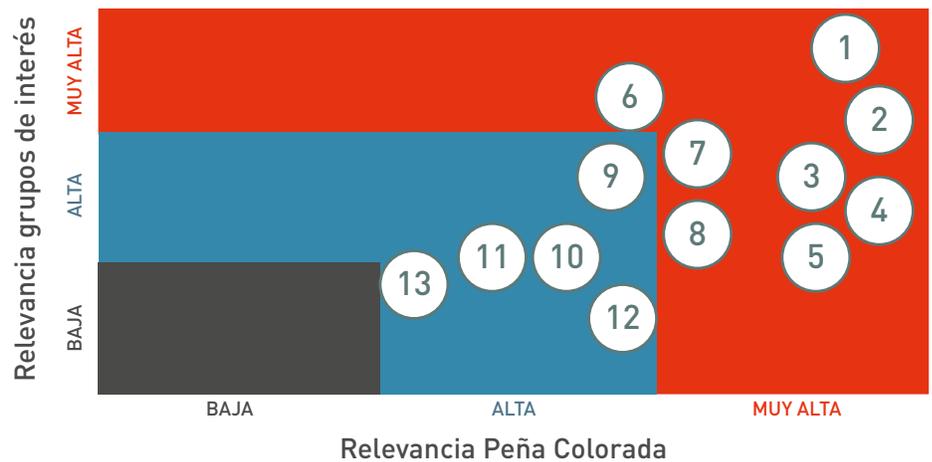
De acuerdo al estándar, el informe debe abordar aspectos que reflejen los impactos económicos, ambientales y sociales significativos de la organización y los que que influyan sustancialmente en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés.

Con el objetivo de responder a esta exigencia clave, Peña Colorada, en su reporte de sustentabilidad 2018, realizó un taller interno para determinar los asuntos materiales que se abordarán en el documento, al cual asistieron 20 personas de todas las áreas de la compañía, quienes conformaron 4 equipos de trabajo.

Cada uno de ellos analizó y valoró 25 asuntos o temas que la empresa consultora experta en temas de sustentabilidad, BSD Consulting, seleccionó de acuerdo con los criterios aplicables para la minería, analizados en publicaciones reconocidas y validadas internacionalmente, como son los Principios del ICMM y el GRI Sustainability Topics, entre otras.

A continuación, se incluye la representación gráfica de los resultados de esta actividad.

Matriz de materialidad Peña Colorada



1. Seguridad y salud ocupacional	6. Prácticas de auditoría interna	10. Calidad de vida familiar
2. Gestión hídrica	7. Relación con sindicatos	11. Inversión social y comunitaria
3. Relación con ejidos	8. Capacitación y desarrollo	12. Prácticas anticorrupción
4. Cumplimiento legal	9. Desarrollo de proveedores locales y regionales	13. Gestión de riesgos socio ambientales
5. Gestión de residuos		

Grupos de interés

Los centros de operaciones de Peña Colorada se encuentran ubicados en diferentes regiones del estado de Colima, donde ha establecido vínculos con los diferentes sectores de la sociedad, para conocer a detalle sus intereses y necesidades, y con base en ello, trabajar para mantener una buena relación.

Los grupos de interés estratégicos para Peña Colorada son:

- Accionistas (ArcelorMittal México y Ternium)
- Trabajadores
- Trabajadores contratistas
- Autoridades (locales, estatales y federales)
- Comunidades locales (zona de influencia directa)
- Propietarios ejidales
- Proveedores locales
- Medios de comunicación (alcance local, regional y nacional)

En el año 2018 el proceso de materialidad se realizó de manera interna en la compañía, por lo cual, para el reporte del 2019 esperamos también incluir el análisis externo de nuestros principales grupos de interés.

El siguiente cuadro presenta los asuntos materiales, los grupos de interés para cada uno y la forma en que se les está generando valor, como también los capítulos del reporte en que se aborda cada asunto de la materialidad.

Asunto relevante	Grupo de interés asociado	Capítulo reporte	Generación de valor
Seguridad y salud ocupacional	Trabajadores, Trabajadores Contratistas, Autoridades, Comunidad	Seguridad y salud ocupacional	Disminuir los índices de accidentes; prevención de enfermedades crónico-degenerativas (Hipertensión, Diabetes Mellitus y de nutrición)
Gestión hídrica	Comunidad, Autoridades, Propietarios ejidales	Medio ambiente	Reducción del consumo de agua, así como garantizar su reutilización en distintos procesos
Relación con ejidos	Propietarios ejidales, Autoridades locales, Comunidad	Relaciones con la comunidad	Impacto del aporte del fondo minero; proyectos de inversión social
Cumplimiento legal	Accionistas, Autoridades, Locales, Regionales, Federales	Gobierno y transparencia	Comportamiento corporativo y código de conducta
Gestión de residuos	Comunidad	Medio ambiente	1,923 toneladas de residuos enviados y dispuestos con base en la normativa

Asunto relevante	Grupo de interés asociado	Capítulo reporte	Generación de valor
Prácticas de auditoría interna	Accionistas, Autoridades	Gobierno y transparencia	Mitigación de riesgos
Relación con sindicatos	Accionistas, Sindicato	Colaboradores	Ejecución de proyectos en conjunto para mantener y reforzar la relación colectiva entre empresa y sindicato
Capacitación y desarrollo	Trabajadores, Trabajadores contratistas	Colaboradores	Más de 58 mil horas de capacitación para colaboradores directos y más de 74 mil horas para trabajadores contratistas
Desarrollo de proveedores locales y regionales	Proveedores	Cadena de abastecimiento	Se ejecutaron contratos por 745 millones de dólares con proveedores del estado de Colima
Calidad de vida familiar	Colaboradores directos, Trabajadores contratistas	Colaboradores	Vales de despensa, gastos por defunción, Club Social y Polideportivo
Inversión social y comunitaria	Comunidades, Instituciones municipales, estatales y educativas	Relaciones con la comunidad	Proyectos de inversión en infraestructura pública, deportiva y educativa; becas e incentivos para estudiantes; realización de ciclos de cine y actividades deportivas; apoyo para eventos culturales y festividades
Prácticas anticorrupción	Trabajadores, Trabajadores contratistas, Autoridades, Comunidad, Propietarios ejidales, Accionistas	Transparencia y buen gobierno corporativo	Consejo de Administración, Políticas, Sistema de Gestión, Códigos de Conducta y Procedimientos
Gestión de riesgos socioambientales	Trabajadores, Comunidades, Propietarios ejidales	Transparencia y buen gobierno corporativo	Pago por servicios ambientales, restauración ecológica de terrenos; sistema de gestión de energía, de agua, de emisiones de gases y de residuos; actividades de educación ambiental; acercamiento y diálogo con las comunidades y autoridades

GENERACIÓN DE VALOR



Peña Colorada es una empresa dedicada a la exploración, explotación y beneficio del mineral de hierro que satisface a la industria siderúrgica nacional.

Peña Colorada busca generar valor con todos los grupos de interés con que interactúa, desde los accionistas hasta sus comunidades de influencia directa.

Esta generación de valor se ve reflejada de diversas maneras; rentabilidad para accionistas, calidad de sus productos, salarios y beneficios para sus trabajadores, desarrollo de proveedores locales, inversión social de impacto y cuidado ambiental.

Generación de valor

El valor económico distribuido por Peña Colorada para el año 2018 fue equivalente a 251,01 millones de dólares, distribuidos en pago de salarios y beneficios a colaboradores, inversión social, pago a proveedores de capital (CAPEX) y otros proveedores. Los montos totales invertidos se presentan a continuación.

Valor económico directo generado y distribuido	Millones de dólares
Salarios y beneficios	\$9.41
Pago a proveedores de capital (CAPEX)	\$85.14
Pago a proveedores	\$155.89
Inversión social	\$0.57
Valor económico distribuido	\$251.01
Rentas ejidales	\$25.68*

*De los cuales, \$22.89 se derivan de la renta de las 1,200 ha al ejido de Ayotitlán y el resto de rentas por servidumbre legal de paso, caminos, presas y ferroaductos, entre otras, en diversas comunidades de Minatitlán, Manzanillo y Jalisco.

Contribución al empleo

Según la Secretaría de Economía del estado de Colima, durante el cuarto trimestre del 2018 la población económicamente activa fue de 396,857 habitantes. Para el mismo periodo, la encuesta realizada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) en el estado de Colima arrojó que, en las industrias Extractiva, de Electricidad y Manufacturera, el personal ocupado fue de 39,937 trabajadores.

Peña Colorada durante el cuarto trimestre del 2018 empleó un total de 1,198 colaboradores directos, aportando con un 3% del empleo en las industrias Extractiva, de Electricidad y Manufacturera en el estado de Colima. Sumando a estas cifras los 859 colaboradores indirectos que trabajaron en Peña

Colorada durante el cuarto trimestre del 2018, el porcentaje asciende a un 5.15%.

Continuando con los datos de la STPS, el empleo en el estado de Colima para las industrias Extractiva de Electricidad y Manufacturera disminuyó en un 3% desde el primer al cuarto trimestre del 2018, pasando de 40,984 a 39,937 trabajadores. En este mismo periodo, el número de colaboradores directos e indirectos de Peña Colorada, considerando sus secciones Minas y Plantas aumentó en un 15%, pasando de 1,791 a 2,057 trabajadores.

Además de la generación de puestos de trabajo, la empresa vela por mantener salarios dignos que contribuyan a mejorar la calidad de

vida de los colaboradores. En este sentido, el salario mínimo pagado a los colaboradores de Peña Colorada es equivalente a 5 veces el salario mínimo establecido por la ley.

El costo total de la nómina de la compañía durante el 2018 fue de 9.14

millones de dólares distribuidos entre salarios, beneficios y prestaciones tales como seguros de vida, exámenes médicos, cajas de ahorros, gastos por defunción, viviendas, aguinaldos y otros.

Principales inversiones durante 2018

Planta de pastas: inversión estimada de \$36 millones de dólares para desarrollar una planta para el depósito de jales espesados, a partir de la aplicación de alta tecnología para la maximización de la capacidad de la presa de jales actual (Arrayanal), y lograr mejores condiciones de estabilidad para la presa al depositar jales secos.

Relocalización de ferroaductos: inversión de \$1.4 millones de dólares en la relocalización de las líneas de ferroaductos que vienen desde la

mina hasta el puerto de Manzanillo. La reubicación se realizó para evitar el paso por localidades habitadas y propiedades privadas.

Proyecto Revamping: inversión estimada de \$260 millones de dólares para la construcción de la nueva planta de beneficio, capaz de procesar el mineral disponible en las nuevas fases de la mina con menor cantidad de hierro magnético. Esta inversión se ejecutó desde 2014 y concluyó a fines de 2018.



SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL



En la industria minera global, la meta de “Cero Accidentes” en seguridad y salud ocupacional es el eje de todas las operaciones, procesos y actividades.

Con este principio como base de actuación, Peña Colorada cuenta con directrices y programas especializados en el área.

En este capítulo, se identifican las principales características de este sistema de gestión y los hitos de su aplicación en 2018.

1. Enfoque de gestión en seguridad y salud ocupacional

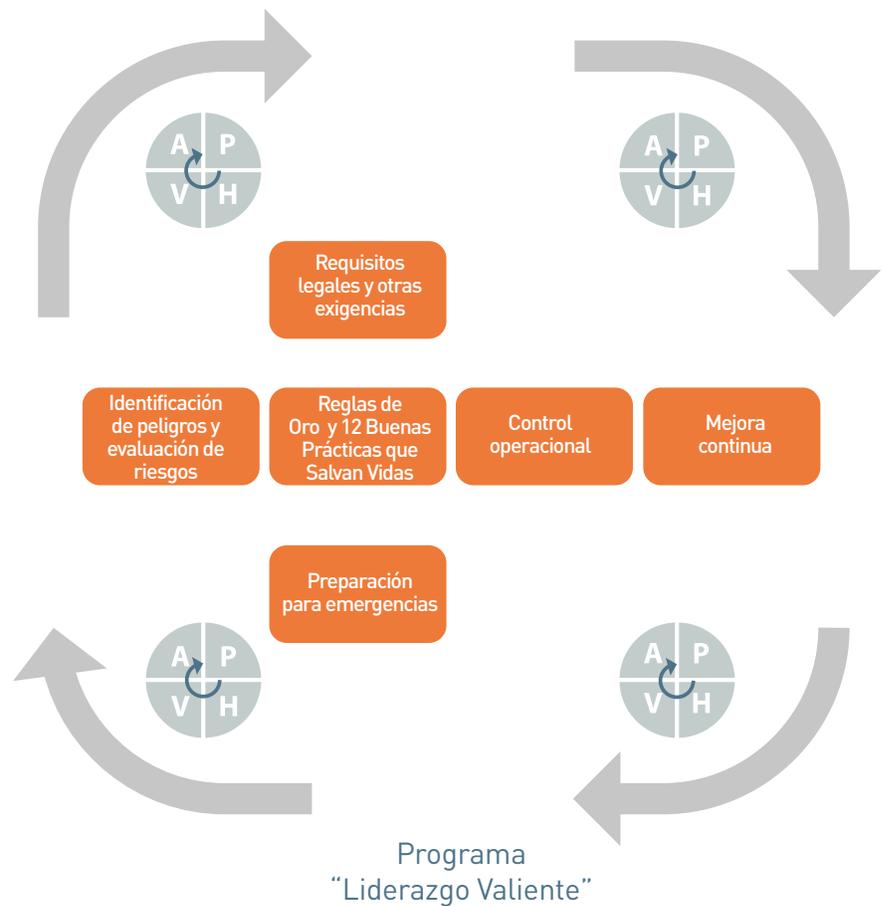
La aplicación del programa “Liderazgo Valiente” sostiene las directrices y el comportamiento de la compañía minera Peña Colorada en todas las materias relacionadas con seguridad.

De esta manera, se establece que todo trabajador de la empresa -con independencia del nivel en el cual se desempeña y su régimen contractual- está facultado para no realizar determinada tarea, si ello implica riesgos significativos en cualquiera de sus manifestaciones.

En cada ámbito del programa “Liderazgo Valiente” se aplica el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

El sistema de gestión asociado a esta definición estratégica se sostiene en los siguientes pilares:

- Aspectos filosóficos expresados en las “Reglas de Oro” y las “12 Buenas Prácticas que Salvan Vidas”.
- Estricto cumplimiento legal y normativo en todas las actividades.
- Análisis, evaluación, gestión y control de riesgos y emergencias.



Reglas de Oro



Trabajaré en óptimas condiciones físicas y mentales



Seré líder valiente, no cometeré ni permitiré actos inseguros



Respetaré todas las reglas y procedimientos existentes



No desactivaré ningún sistema de seguridad o protección



Realizaré un análisis de riesgo antes de ejecutar cualquier actividad



Utilizaré en todo momento mi equipo de protección personal

Durante el año pasado, la gestión de Peña Colorada se basó en las conclusiones obtenidas a partir de la caracterización y estudio de los accidentes y situaciones de riesgo registradas en 2017.

Como muestra de lo anterior, se trabajó en la adecuada incorporación de los proyectos al sistema de gestión de seguridad y distintas iniciativas para minimizar los riesgos vinculados al trabajo en presas de jales y las instalaciones de la planta de pastas nuevas.

A continuación se señalan los principales indicadores 2018 vinculados al manejo integral de seguridad que aplica la compañía.

INDICADORES	2018	Unidad de medida	Fórmula
Fatalidades	0	Fatalidades	# de fatalidades
Lesiones totales	31	Lesiones	# de lesiones
Índice de frecuencia de lesiones totales con tiempo perdido.	0.3	Adimensional	IFCPD=(# de accidentes con tiempo perdido/total de horas hombre)* 1,000,000
Índice de frecuencia de accidentes	4.5	Adimensional	IFT=(# de accidentes/total de horas hombre)*1,000,000
Tasa de ausentismo por tareas restringidas y pérdidas de días	449	Días	# días de ausentismo por tareas restringidas
Tasa de ausentismo por enfermedad general	30.89	%	IFE=(# de casos de enfermedad general/total de horas hombre trabajadas teóricamente)* 1,000
Índice de severidad de accidentes	0.02	Adimensional	IS=(# de días perdidos/total de horas hombre)* 1,000,000
CAPACITACIÓN			
Promedio de horas de capacitación por colaboradores y contratistas	17.5	horas	Promedio=(horas de capacitación* colaboradores capacitados / total de colaboradores)
Horas totales colaboradores	13,726	horas	Sumatoria de horas de capacitación destinadas a cada colaborador
Horas totales contratistas	57,339	horas	Sumatoria de horas de capacitación destinadas a cada contratista
Tema 1: Inducción en seguridad	2,866	personas	Valores promedio
Tema 2 : DNC	915	personas	valores promedio

2. Riesgos en seguridad

La compañía ha verificado que los principales riesgos para la seguridad de los trabajadores propios y de aquellos que se desempeñan en las empresas proveedoras de bienes y servicios son los siguientes:

- Relajamiento de las actitudes y comportamientos laborales preventivos.
- Descuido en la aplicación de los protocolos de seguridad de la empresa.
- Falta de cumplimiento de las metas de disminución de accidentes con lesiones de mayor gravedad.

Con el objetivo de lograr un adecuado tratamiento de los riesgos antes mencionados, Peña Colorada planificó y aplicó durante 2018 programas enfocados en el fortalecimiento de las actitudes y conductas preventivas, desarrolló auditorías en seguridad con la participación activa de los trabajadores, y promovió procesos especializados de elaboración de informes.

Las “12 Buenas Prácticas de Vida”



Cero energía



Auditorías efectivas



Investigación de incidentes



Espacios confinados y riesgo de gases



Vehículos y conducción



Preparación ante emergencias



Trabajos en altura



Cargas suspendidas



Identificación de peligros y evaluación de riesgos



Vías férreas



Aministración de contratistas



Tormentas eléctricas

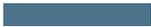
Relacionado con el último punto, en todas las áreas de la empresa funcionan comisiones de seguridad e higiene integradas por representantes de la empresa y de los trabajadores, las cuales sesionan con periodicidad mensual.

A partir de sus facultades legales y las que considera internamente la compañía, estas instancias están autorizadas a detener actividades que impliquen riesgos para la seguridad de las personas y las condiciones que permiten su adecuado desempeño.

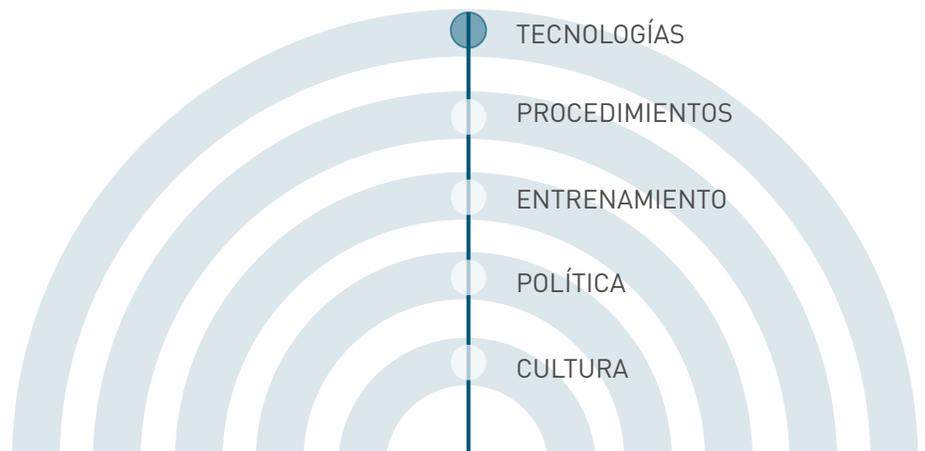
Junto con lo anterior, las comisiones de seguridad e higiene deben ejercer las siguientes responsabilidades:

- Establecer una programación anual de verificaciones, determinando prioridades de acuerdo a los incidentes, accidentes y enfermedades laborales y las actividades y áreas que presenten mayores condiciones de peligro. Esta planificación se debe establecer dentro de los 15 días hábiles siguientes a la constitución e integración de la comisión y, en adelante, anualmente considerando el mismo plazo.
- Realizar las verificaciones mensuales, bimestrales o trimestrales, de acuerdo con lo establecido en el programa anual diseñado inicialmente.
- Efectuar verificaciones extraordinarias en casos de accidentes o enfermedades ocupacionales con consecuencias de fallecimiento o incapacidad permanente del trabajador.
- Investigar, analizar y registrar en acta las causas de los accidentes y enfermedades laborales, junto con las medidas de prevención propuestas.
- Atender e incluir en las actas de verificación de la comisión las condiciones peligrosas que le comuniquen los trabajadores, junto con las observaciones correspondientes, informando de ellas a la alta dirección de la compañía de forma inmediata.
- Realizar cursos de inducción sobre las características, funcionamiento y atribuciones de la comisión cuando se sumen nuevos integrantes, o se produzcan cambios en la regulación y normativa aplicable a este tipo de órganos.

A partir del análisis de este tipo de incidentes y con base en información relevante sobre condiciones de riesgo reportadas por distintas instancias de la empresa, la comisión respectiva podrá establecer planes de acción para fortalecer las condiciones específicas de seguridad y modificar los procesos en los cuales se han detectado carencias.



Finalmente, otro punto clave para mantener la seguridad en las operaciones de Peña Colorada es el Sistema de Monitoreo de Fatiga de operadores de grandes equipos móviles, basado en la detección temprana de presencia de cansancio, la programación "per closed detection", la clasificación de eventos de micro sueños, la configuración personalizada por el operador y la Herramienta de Seguridad para el operador. La siguiente figura presenta los ámbitos de acción del sistema:





3. Innovación y tecnología en seguridad

Como parte de una industria global altamente desarrollada y competitiva, la empresa Peña Colorada está en constante búsqueda de soluciones tecnológicas que permitan incrementar tanto la productividad como la seguridad de las personas y los equipos, en todas las actividades.

Desde una perspectiva general, la empresa tiene plena conciencia de que no es suficiente contar con políticas y estándares de seguridad que fomenten la modernización e innovación en seguridad, si no cuenta con disposiciones y protocolos que garanticen su correcta, oportuna y pertinente integración en la empresa.

Durante 2018, la compañía aplicó un plan de inversión e inclusión de nuevas soluciones tecnológicas especializadas en seguridad.

Entre ellas destacan la sensorización de equipos que participan en tareas de mayor riesgo, con el fin de modernizar el seguimiento, control y solución de contingencias en ámbitos como extracción, transporte y disposición de materiales.

También incluyó la adquisición y uso de dispositivos y aplicaciones informáticas que permiten hacer monitoreo y contar con los datos e indicadores indispensables para que el personal especializado se encargue de sacarles el máximo provecho. Entre estas herramientas se encuentran tabletas electrónicas, software de gestión de información y corrección de desviaciones y redes de comunicación, junto con la automatización de tareas específicas.

4. Salud ocupacional

Como parte del crecimiento de la compañía y los nuevos proyectos, durante el 2018 la cobertura de atención médica se ha extendido con seis nuevos servicios distribuidos en las diversas áreas de la empresa. El detalle se presenta a continuación:

NOMBRE DEL SERVICIO MÉDICO	ZONAS DE COBERTURA
Molienda	Planta 1, Planta 2 y oficinas
Extracción	Áreas de operación de minas y exploración
Presa Guásimas	Presa de jales y poblado
Presa Arrayanal	Presa de jales
Planta de pastas	Proyecto planta de pastas
Planta peletizadora	Módulos A y B y oficinas

Los servicios médicos que colindan con comunidades brindan apoyo de urgencias, consultas y curaciones a las personas que lo requieren, así como también prestan auxilio en accidentes carreteros.

En las zonas de Arrayanal y la planta de pastas, el servicio considera a las comunidades de Paticajo, Plan de Méndez, Arrayanal, Canoas, Puertecito de Lajas y El Mameicito, entre otras; mientras en la zona de Guásimas, las comunidades de El Poblado, Las Guásimas, La Coconal, El Plantar, entre otras, están cubiertas por estos servicios médicos.

Para asegurar la calidad del servicio médico, el personal de los equipos debe pasar por un proceso de selección que comprende el cumplimiento de requerimientos

documentales, evaluaciones de conocimiento teórico y de actitud de servicio. A diciembre de 2018, el equipo de esta área de servicios estaba integrada por 11 médicos, 36 paramédicos internos, 3 supervisores de salud e higiene, un supervisor de nutrición y comedores y un auxiliar de salud.

En este mismo contexto, durante el periodo que abarca este reporte se incrementó la disponibilidad de ambulancias para completar un total de 12 (6 de uso interno y 6 de alcance externo), las cuales están equipadas con material para la atención médica avanzada durante la etapa previa al ingreso hospitalario de los pacientes.

El siguiente mapa muestra la zona de cobertura del servicio de ambulancias de Peña Colorada:



Peña Colorada realiza regularmente estudios y mediciones sobre higiene industrial, salud ocupacional y prevención de enfermedades laborales, tanto a sus colaboradores como al personal contratista.

A continuación, se informa sobre las principales iniciativas que se derivan de esta estrategia:

Estado de cumplimiento a Normativa Oficial Mexicana STPS. Salud e Higiene.

- Considera la revisión debido al cumplimiento de regulaciones

relacionadas con ámbitos como agentes químicos contaminantes, niveles de ruido en centros de trabajo, fuentes de radiación ionizante, presiones ambientales anormales, condiciones térmicas, vibraciones e iluminación.

Exámenes Médicos Personal Contratista.

- Se aplican de acuerdo con las siguientes categorías establecidas por la empresa:

Contratista Proyectos	Personal que se desempeñe en cualquier puesto del Área de Proyectos de Peña Colorada (mina/peletizado/presas de jales).
Contratista Especializado	Personal para laborar en las instalaciones de Peña Colorada (mina/peletizado/presas de jales) que se desempeñe como Operador de maquinaria y equipo pesado, soldador, pailero, chofer, electricista y sea mayor a 40 años.
Contratista Comedores	Personal para laborar en las instalaciones de Peña Colorada (mina/peletizado/presas de jales) que se desempeñe en Comedores y Servicios de Alimentos.
Contratista General	Personal que se desempeñe en las instalaciones de Peña Colorada (mina/peletizado/presas de jales) y que no aplique para las categorías Contratista Proyectos, Especializado y Comedores.
Asesor / Visita Técnica	Personal que desarrolla actividades de asesoría o consultoría en las instalaciones de Peña Colorada mina/peletizado.
Proveedores / Transportistas	<p>Personal que desarrolla actividades de entrega de productos y/o equipo o materiales en las instalaciones de Peña Colorada mina/peletizado.</p> <p>Nota: Todo proveedor que ingrese más de dos veces a la semana a las instalaciones de la empresa, será considerado visita técnica y deberá presentar los exámenes indicados en la matriz.</p>
Visitante	<p>Aplica para visitas escolares y/o proveedores que acuden a las instalaciones de Peña Colorada mina/peletizado con fines administrativos.</p> <p>Nota: Todo visitante deberá pasar al servicio médico del área para toma de signos vitales.</p>

Considerando el perfil de las personas asociadas a cada categoría, se aplican exámenes y estudios como:

- Laboratorio: biometría hemática completa, química sanguínea completa y doping, entre otros.
- Rayos X: tele de tórax, columna lumbar.
- Examen oftalmológico completo

(realizado por médico oftalmólogo): agudeza visual, movimientos oculares, tensión intraocular, entre otros parámetros.

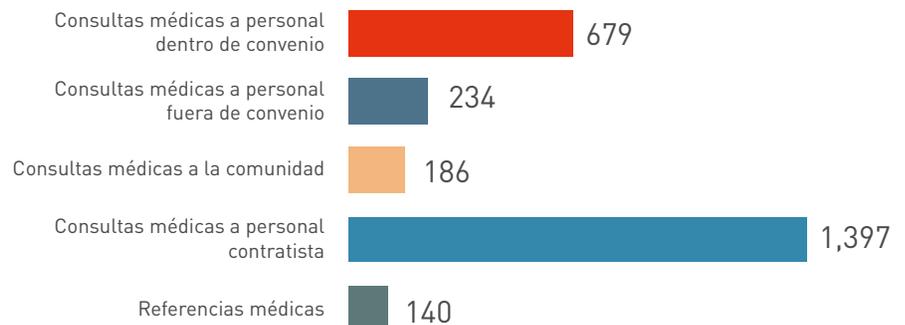
- Electrocardiograma de 12 derivaciones.
- Prueba de Esfuerzo.

Los principales motivos de consulta y tratamiento registrados durante el 2018 fueron:

Faringitis y amigdalitis	Intoxicación alimentaria bacteriana
Infecciones intestinales por otros organismos	Mialgia
Cefalea tensional	Migraña
Rinofaringitis	Infecciones de vías respiratorias altas
Úlceras, gastritis y duodenitis	Conjuntivitis

El cuadro que se muestra a continuación detalla el número y las características de las consultas médicas efectuadas durante 2018 en las operaciones mina, planta peletizadora, Guásimas, Arrayanal y planta de pastas.

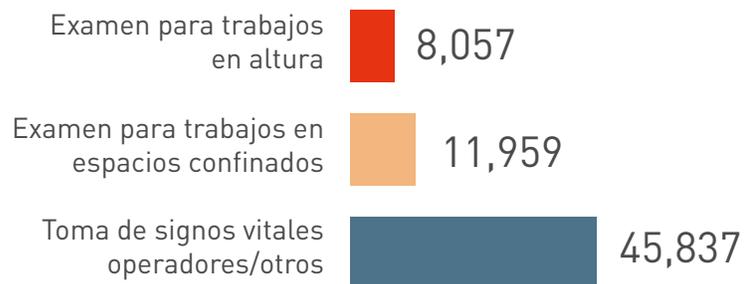
Consultas médicas 2018



En coordinación con las acciones mencionadas, durante 2018 se aplicó un programa de exámenes de aptitud para ciertos puestos de trabajo, en los cuales se necesitan condiciones específicas de desempeño.

El próximo cuadro muestra el total de exámenes realizados para las condiciones de trabajo en altura, espacios confinados y signos vitales de los operadores en las mismas instalaciones cubiertas anteriormente.

Exámenes aptitud 2018



Seguimiento de enfermedades crónicas

Peña Colorada realiza un seguimiento permanente de tres enfermedades que presentan alta prevalencia en la población general de México: Hipertensión Arterial, Diabetes Melitus 2 y Obesidad. Su propósito es evitar que ellas afecten la

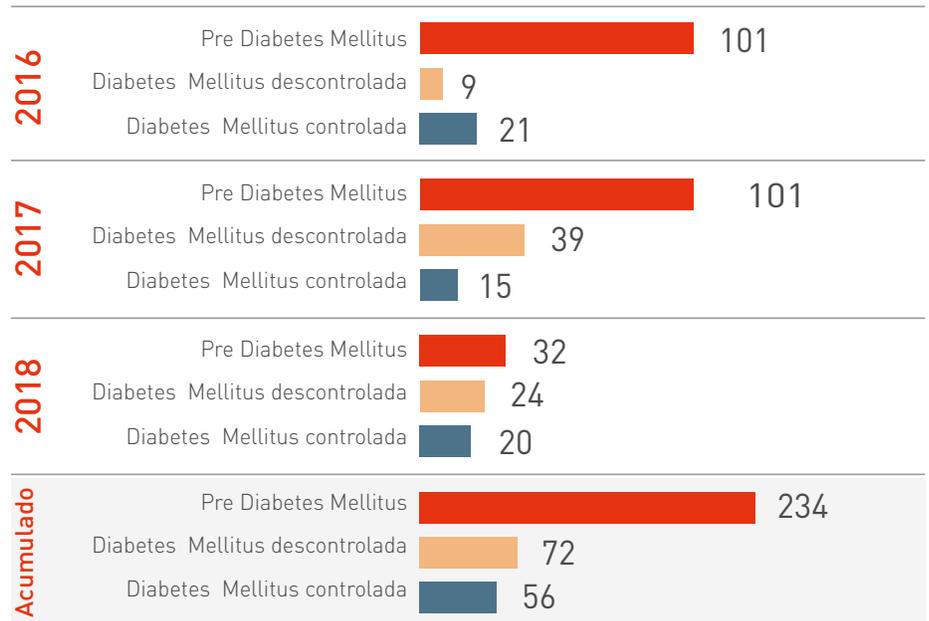
salud de los trabajadores y, consecuentemente, su desempeño en la empresa.

A la vez, se establecieron las siguientes metas a partir del indicador de porcentaje (%) de asistencia / trabajadores programados.

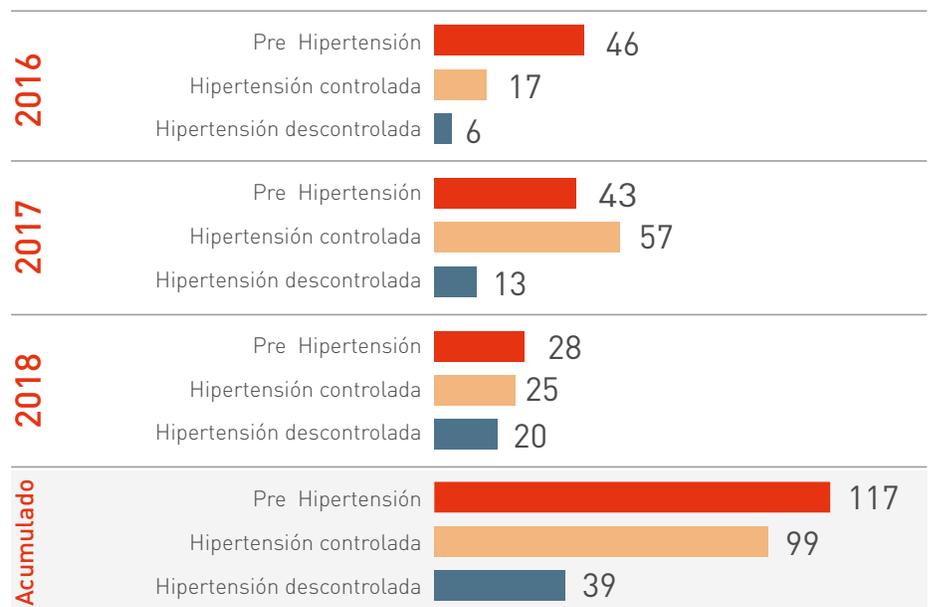
Meta	Resultado
Meta 1: Verificar que el 98% de los trabajadores propios se realicen un estudio médico periódico de manera completa durante los tiempos establecidos.	98.74%
Meta 2: Verificar que el 90% +/- 5% de los trabajadores acudan a una consulta de entrega de resultados durante los tiempos establecidos.	85.15%
Meta 3: Cumplimiento del 80% de citas médicas agendadas dentro del programa de Seguimiento a Enfermedades Crónico-degenerativas que incluye a los trabajadores con base en los resultados de los exámenes periódicos 2108.	85.7%
Meta 4: Cumplimiento del 80% de citas de nutrición agendadas dentro del programa de Seguimiento a Enfermedades Crónico-degenerativas que incluye a los trabajadores con base en los resultados de los exámenes periódicos 2018.	50.4%

Las siguientes gráficas presentan la evolución y resultados de los esfuerzos de Peña Colorada por prevenir y controlar la Diabetes y la Hipertensión entre sus colaboradores. Los datos están expresados en cantidad de colaboradores.

Diabetes Mellitus

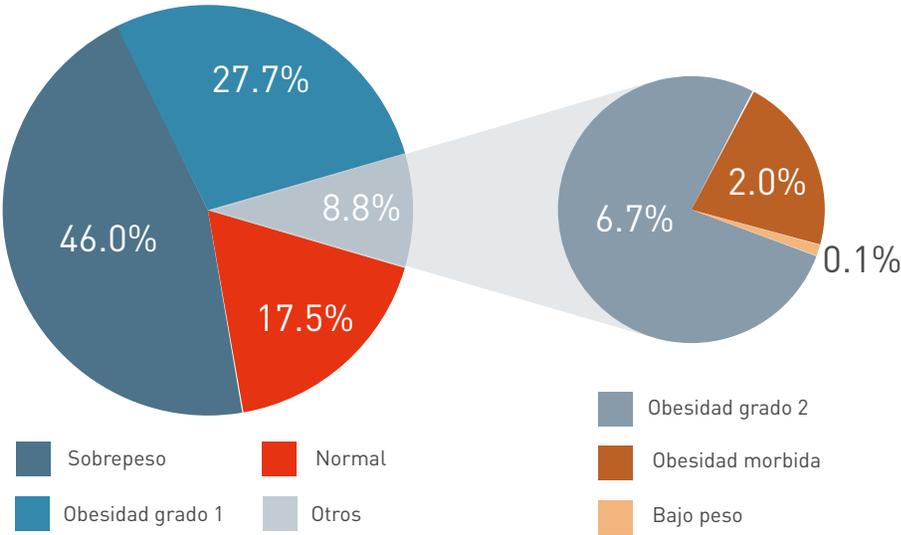


Hipertensión





Estado Nutricional 2018



A continuación, se detallan los objetivos que para 2019 se ha planteado Peña Colorada en materia de higiene industrial y salud en el trabajo.

Higiene Industrial

- Creación de un diagnóstico situacional de las condiciones de higiene industrial en Peña Colorada, tomando en cuenta los factores de riesgo identificados en las distintas áreas (mina, peletizado y presas).
 - Parámetro: Informe de resultados que incluya el nivel de cumplimiento a la normativa aplicable, lista de hallazgos que no cumplen la normativa y sus causas.
- Elaboración de un programa de higiene industrial que permita solventar los hallazgos detectados en el diagnóstico situacional, estableciendo la prioridad (alta, media, baja) en que deberán ser atendidos, considerando el grado de riesgo para los trabajadores.
 - Parámetro: Programa de trabajo autorizado por la Dirección de Recursos Humanos.

3. Reestructuración del organigrama de la Coordinación de Salud e Higiene (CSH) que permita reforzar los tres ejes de trabajo: salud en el trabajo, higiene industrial y sistema de gestión integral; y que permita dar continuidad al proceso de profesionalización del área.

- Parámetro: Organigrama de la CSH que incluya los perfiles de puesto con responsabilidades y criterios de medición autorizado por la Dirección de Recursos Humanos.

Salud en el Trabajo

1. Creación de Matriz de Criterios de Aptitud para todos los puestos de trabajo de personal dentro y fuera de convenio en Peña Colorada, que permita identificar a personal con riesgo de presentar una enfermedad profesional.

- Parámetro: Matriz de aptitud autorizada por la Dirección de Recursos Humanos.

2. Reforzar la importancia de los exámenes médicos ocupacionales en Peña Colorada a través de la entrega de indicadores que permitan dar un valor agregado al proceso, tomando en cuenta la Matriz de Criterios de Aptitud al puesto de trabajo.

- Parámetro: Indicadores de aptitud de los trabajadores a su puesto de trabajo:
 - N° Trabajadores Aptos / N° Trabajadores evaluados.
 - N° Trabajadores Aptos con restricción / N° Trabajadores evaluados.
 - N° Trabajadores No Aptos / N° Trabajadores evaluados.

3. Identificación de las principales enfermedades relacionadas con el trabajo del personal dentro y fuera de convenio de Peña Colorada por Dirección.

- Parámetro: N° de trabajadores con enfermedades relacionadas al trabajo / N° de trabajadores.

COLABORADORES



Paña Colorada entiende que la mejora continua de sus actividades y procesos depende del trabajo de excelencia de sus colaboradores. Es por esto que proveer un ambiente laboral seguro, cumplir con los deberes como empleadores y permitir el desarrollo de los colaboradores tiene la máxima prioridad en el quehacer de la empresa, lo que se ve reflejado en el logro de sus objetivos estratégicos y operacionales.

En el presente capítulo, se hace referencia a las principales áreas de actuación de la compañía en materias laborales, además de exponer algunos de los resultados de la gestión durante el 2018.

Administración del Recurso Humano

1. Enfoque de gestión

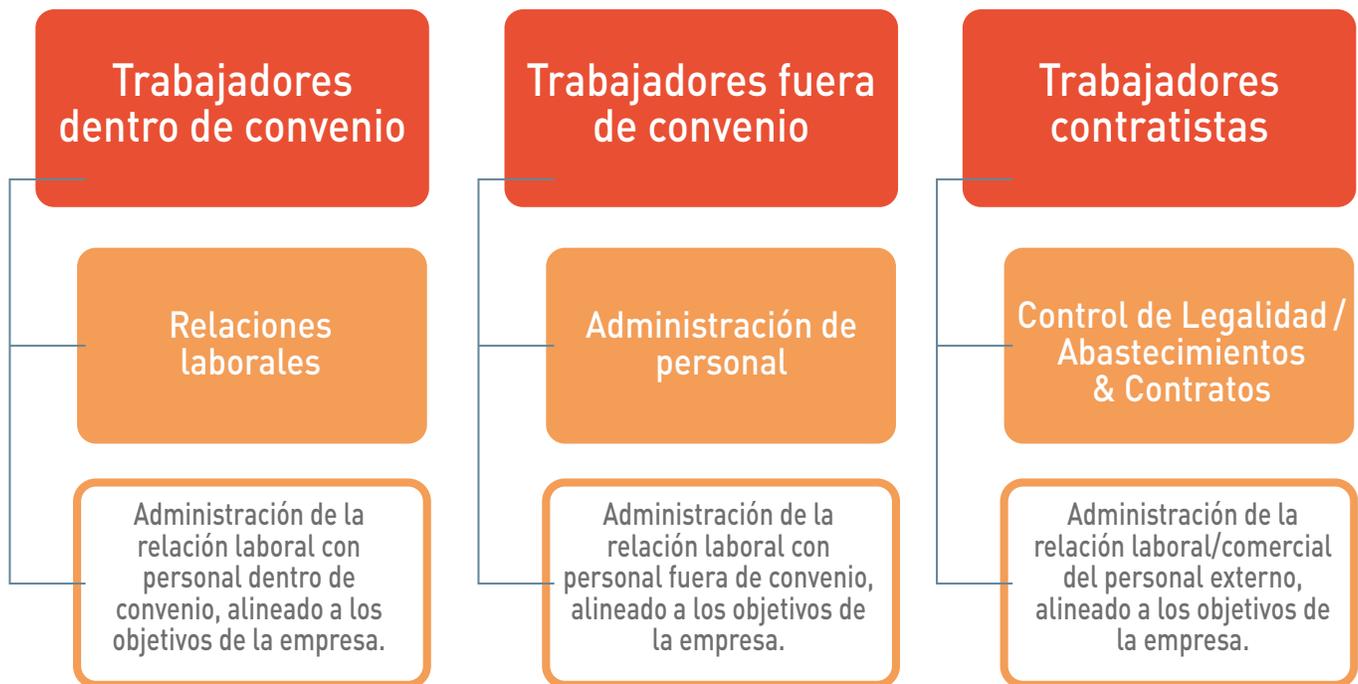
El Código de Conducta de Peña Colorada define los lineamientos y estándares de integridad y transparencia a los que deben ajustarse todos los empleados de la compañía, cualquiera sea su nivel jerárquico o especialidad.

Explícitamente, el documento indica que:

“En el marco de su vinculación

laboral con Peña Colorada, todo el personal debe desempeñar sus funciones de acuerdo con las leyes, las reglamentaciones externas e internas y las pautas de este Código, sobre una base de compromiso personal e indelegable con la honestidad, la lealtad y la transparencia en todos los actos laborales y comerciales”.

El modelo específico de administración en Recursos Humanos contempla los siguientes enfoques o categorías:



2. Generación de empleo

La compañía minera Peña Colorada generó 1,198 empleos directos y 3,000 empleos indirectos, la mayoría provenientes de los Estados de Colima, Jalisco y Michoacán.

Toda persona mayor de 18 años puede ser considerada como candidato en la cobertura de vacantes generadas en la organización, tomando en cuenta el criterio de adecuación del candidato a los requisitos establecidos en la definición del perfil y las responsabilidades del cargo vacante.

La empresa asume explícitamente el criterio de no discriminación en sus procesos de selección, considerando el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar y las responsabilidades familiares.

Todos los candidatos que cumplan con el perfil de una vacante en particular iniciarán el proceso interno de selección, el cual considera entrevistas técnicas y evaluaciones laborales especializadas.

Durante 2018, en Peña Colorada se generaron 87 nuevos empleos directos, que cubrieron vacantes en distintas áreas.

3. Desempeño

El eje del sistema de gestión en el ámbito laboral es el alineamiento entre el desempeño individual, y los objetivos corporativos definidos por los accionistas de Peña Colorada y liderados por su Dirección General.

De esta manera se busca garantizar la continuidad operativa y la necesaria adaptación al dinamismo del mercado laboral y comercial en el cual actúa la empresa.

Asumiendo este contexto, la compañía presta especial atención

al relacionamiento con los siguientes grupos de interés:

- Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex).
- Cámara Minera de México (Camimex).
- Instituciones gubernamentales.
- Comunidades y ejidos.
- Sindicatos.
- Organizaciones sociales.

Respecto a las cifras 2018 de Peña Colorada, cabe destacar que en promedio, el salario mínimo pagado en la empresa es 5 veces mayor que el salario mínimo en México, mientras la rotación no deseada alcanza al 0.19% del personal. El detalle del desempeño en contrataciones, por sexo, tipo de contrato y área se presenta en el siguiente cuadro:

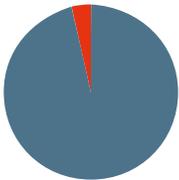


INDICADORES

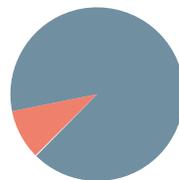
COLABORADORES DIRECTOS

1,198

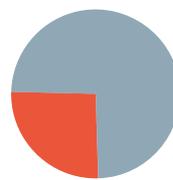
SEGÚN GÉNERO



SEGÚN TIPO DE CONTRATO



SEGÚN CONVENIO



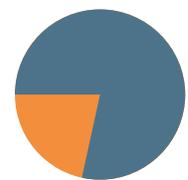
Mujeres 42
Hombres 1,156

Tiempo indeterminado 1,088
Tiempo determinado 110

Dentro de convenio 888
Fuera de Convenio 310

COLABORADORES POR ÁREA

1,198



Planta 260
Mina 938

En cuanto a la demografía de los colaboradores de Peña Colorada, se destaca que la antigüedad promedio de nuestro personal fuera de convenio es de 11 años y la media de estudios son 16 años. Estos y otros detalles se presentan en el siguiente cuadro:

Variable	Indicador
Escolaridad promedio del personal fuera de convenio	16 años
Escolaridad promedio del personal dentro de convenio	9 años
Edad promedio del personal fuera de convenio	37 años
Edad promedio del personal dentro de convenio	39 años
Antigüedad promedio del personal fuera de convenio	11 años
Antigüedad promedio del personal dentro de convenio	11 años
Ausentismos del personal fuera de convenio	0.85%
Ausentismo del personal dentro de convenio	7.98%

4. Beneficios y prestaciones

A través de un sistema de beneficios y prestaciones, Peña Colorada asume la importancia de promover el bienestar personal, familiar y social

de sus trabajadores. La siguiente tabla reporta sobre los principales programas y acciones que lo componen, entre otras:

Beneficios y prestaciones para trabajadores dentro y fuera de convenio	
BENEFICIOS	PRESTACIONES
Comedor	Aguinaldo
Transporte	Vales de despensa
Vivienda	Vacaciones
Uniforme	Fondo de Ahorro
Club social y deportivo	Prima vacacional
Seguro de Vida	Bono por producción / desempeño
Examen médico anual	Tiempo extra y prima dominical
Caja de ahorros	
Gastos por defunción	

Siguiendo esta misma línea de fomento del bienestar, la compañía implementó durante 2018 un conjunto de programas especializados en la aplicación de medidas de flexibilidad laboral, reunidos bajo el nombre *Flexitime*.

Mediante ellos, se ofrecen herramientas que favorecen la diversidad laboral, el cumplimiento de responsabilidades familiares y situaciones de trabajo especiales, entre otros.



PROGRAMA DE FLEXIBILIDAD LABORAL <i>FLEXTIME</i>	
Tipo de programa	Objetivo
Teletrabajo Especial (TTRE)	Permite a los empleados hombres y mujeres con hijos menores a dos años de edad y a las trabajadoras embarazadas, desempeñarse un día o dos medios días por semana desde su casa, o por excepción, desde otro lugar, a través de vías y medios electrónicos, para que puedan atender situaciones específicas relacionadas con sus hijos o con el embarazo.
Teletrabajo General (TTRG)	En los casos que operativamente sea factible, permite a todos los empleados trabajar un día o dos medios días por mes desde su casa, o por excepción, desde otro lugar, a través de vías y medios electrónicos, con el fin de que puedan atender situaciones específicas.
Trabajo en Horario Flexible (THF)	En los casos que operativamente sea factible, permite que los colaboradores puedan tener un horario de trabajo flexible para una mejor adaptación a sus necesidades particulares. Este esquema de THF mantiene la duración y distribución de horario laboral de cada persona, introduciendo la posibilidad de flexibilizar el horario de ingreso y salida.

5. Relación sindical

En su relación laboral colectiva, Peña Colorada tiene con el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSSRM), la titularidad del contrato colectivo.

La empresa está conformada por 2 áreas operativas: Minas, ubicada en el municipio de Minatitlán; y Peletizado, ubicada en el municipio de Manzanillo. Ambas se localizan dentro del estado de Colima.

En el área de minas, las relaciones se mantienen con la sección 281 del SNTMMSSRM, mientras que en el área de Peletizado, las relaciones son con la sección 289.

Durante el año 2018, se llevó a cabo una revisión salarial colectiva entre la empresa, el Sindicato Minero y sus secciones, iniciada el 5 de marzo y finalizada el día 28 del mismo mes. Los acuerdos resultantes han sido ventajosos para ambas partes y aseguraron la continuidad operativa de la fuente laboral. Las pláticas de negociación se llevaron a cabo en las instalaciones del CEN Minero, ubicado en la Ciudad de México, lugar donde tiene su representación nacional el sindicato titular.

Una vez que finalizó el proceso de negociación, el sábado 31 de marzo, se realizaron asambleas en ambas áreas para informar a los

agremiados sobre los resultados y beneficios alcanzados y para pedir su aprobación o rechazo al respecto. Como resultado, en ambas asambleas se obtuvo una votación unánime a favor de lo convenido, con lo cual Peña Colorada acumula más de 30 años sin huelgas o paro de labores, confirmando su estrecha y cordial relación laboral con el SNTMMSSRM y las secciones que le brindan servicio.

Otra característica que sustenta la relación entre la empresa y el sindicato son los proyectos para mantener una fuente de empleo segura, perdurable y productiva, tales como:

- Proyecto de exploración geológica y minera para conocer las reservas de mineral de hierro: trabajos que se realizan bajo la supervisión de personal dentro de convenio con amplia experiencia en el uso y manejo de las máquinas exploradoras, aprovechando sus conocimientos para la optimización y eficacia en el uso de los recursos, con un enfoque operativo y de seguridad.
- Elaboración de cruces y caminos en el área de mina: liderados por personal dentro de convenio con vasta experiencia en el ejercicio, comprometidos con la seguridad de los compañeros a su cargo y el cuidado al medio ambiente.



Desarrollo y Capacitación

1. Enfoque de gestión

Peña Colorada concentra su gestión de capacitación y desarrollo en conseguir que todos los colaboradores, contratistas y proveedores adopten su cultura y desarrollen comportamientos productivos y positivos.

La misión de la empresa es asegurar que el personal desarrolle las competencias técnicas específicas y transversales requeridas por la industria. El modelo de gestión que actualmente se aplica da cumplimiento a las normativas nacionales e internacionales vigentes, apegándose a procedimientos claros y transparentes.

La organización reafirma su compromiso con el desarrollo de talento y la excelencia en el desempeño como las principales áreas de interés, a la cual se responde a través de proyectos de capacitación técnica que se originan en la planeación estratégica, diseñada por la alta dirección y accionistas de la empresa.

Las competencias transversales y el fortalecimiento de la cultura organizacional de Peña Colorada se vinculan con buenas prácticas y valores que tienen atención permanente: sustentabilidad, seguridad, enfoque en las personas, liderazgo responsable, innovación y orientación a los resultados.

2. Capacitación

Los módulos de capacitación en las que participan personal propio, contratistas, practicantes y asesores de la compañía son:

- a) Formación técnica:** minería, sistemas de control de la productividad, modelos de mantenimiento, administración de materiales, gestión industrial, proceso de peletizado, métodos de calidad aplicados a la gestión y otros, lo cual constituye la base de la formación y la productividad empresarial.
- b) Sistema de Gestión Integral y Normativo:** conocimiento, implementación y cumplimiento de estándares, normas, políticas y procedimientos normativos de la organización, programa de formación de auditores integrales, equipos de mejora.
- c) Seguridad y salud:** percepción de riesgo, liderazgo valiente, normas oficiales mexicanas y mejores prácticas en seguridad. El objetivo es concientizar al personal en la prevención de accidentes y daños potencialmente generados en sus labores, o por fenómenos naturales.
- d) Desarrollo:** formación de instructores operativos, equipos con valor, líder supervisor y habilidades gerenciales; para lograr que el personal administre la cultura de la organización, promoviendo la solución de problemas mediante el uso de su experiencia y creatividad para el desarrollo de la excelencia.
- e) Ambiental:** conocer el impacto de los procesos productivos para generar un cambio cultural sobre los beneficios del cuidado del medio ambiente, así como propiciar la existencia de un entorno ecológico adecuado para la calidad de vida de futuras generaciones.



3. Plan de evaluación y programa de desarrollo

a) Plan de evaluación

Está basado en el mejoramiento del desempeño, la alineación a la cultura de la empresa y la movilidad de los perfiles de alto potencial.

Tiene como soporte la planeación estratégica elaborada por el Comité Técnico -conformado por representantes de la Alta Dirección de la organización y los accionistas- a partir del Modelo de Gestión de Objetivos Estratégicos (SMART), con la finalidad de establecer una visión clara de las metas que se desea alcanzar. La metodología SMART permite diseñar objetivos de gestión eficaces para el Modelo de Evaluación de Desempeño, valorando su alcance y los comportamientos alineados con la cultura de la empresa. Estos objetivos deben cumplir con las condiciones de ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y planteados a tiempo.

La siguiente figura muestra los ámbitos de evaluación y el proceso del plan.



Peña Colorada valora la efectividad del desempeño para motivar el logro y el potencial de crecimiento.

b) Programas de desarrollo

Principales iniciativas de promoción laboral que ejecuta Peña Colorada con el objetivo de contar con colaboradores con un desempeño de excelencia, de acuerdo con las exigencias de la industria y de la propia organización.

• Programa Líder – Supervisor

La compañía prestó especial atención a esta iniciativa durante 2018, considerando su función de preparación de los trabajadores que ejercen el rol de supervisores.

Su ejecución está organizada en módulos que enfatizan las competencias de liderazgo, supervisión efectiva de tareas, trabajo en equipo, gestión de diversidad, orientación al logro profesional y las metas del negocio, entre otras relacionadas.

De esta manera, se impartieron once módulos de formación, los cuales registraron la asistencia de 643 colaboradores con tareas de supervisión y operación.

• Programa Jóvenes Profesionistas

Su objetivo es fortalecer las capacidades y competencias de los profesionales jóvenes que se desempeñan en la compañía a través de sesiones presenciales, e-learning, autocapacitación y otras modalidades, con énfasis en gestión del negocio, cultura y valores, gestión ambiental y seguridad.

c) Encuesta de bienestar

En 2018, la empresa diseñó un estándar de bienestar específico, a través del diagnóstico y la validación de las necesidades de los colaboradores.

Mediante grupos de enfoque y un cuestionario relacionado, se determinaron las categorías de bienestar: salud y seguridad, confort e higiene, autonomía y satisfacción, relación y compromiso, liderazgo, organización y oportunidades.

La aplicación se llevó a cabo durante dos semanas y fue dirigida al total de trabajadores fuera de convenio de la compañía. La participación del personal fue del 88.7 % con un total de 274 personas de las cuales 238 correspondieron a hombres y 36 mujeres.

d) Educación y prácticas laborales

• Programa de Visitas Técnicas Educativas

Busca que las instituciones educativas puedan conocer el proceso e instalaciones industriales con esquemas específicos, según las áreas de interés de la institución.

Durante 2018, se recibieron 250 estudiantes de octavo semestre de distintos centros de formación como el Tecnológico de Colima, Tecnológico de Ciudad Guzmán, Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad de Colima, Facultad de Ingeniería de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, y la Universidad Autónoma de Zacatecas.

Estas actividades facilitan la cooperación con las instituciones involucradas en ámbitos de mutuo interés, permiten estimular el interés de los jóvenes en la compañía y sus actividades, y apoyan la detección temprana de talentos que ingresen a su equipo profesional y técnico.

Los estudiantes que participan en esta instancia cursan, principalmente, las carreras de Ingeniería Industrial, Ingeniería en Gestión Empresarial, Ingeniería Mecatrónica y Ciencias de la Tierra.

• Programa de Vinculación con la Academia (prácticas profesionales)

El programa de prácticas profesionales facilita la integración de estudiantes al ámbito laboral de su futura profesión, mediante un plan de trabajo que incluye la participación

en tareas diarias y la realización de un proyecto autónomo bajo la supervisión de un tutor y jefe directo.

El formato general de prácticas tiene una duración de seis meses con dos convocatorias durante el año, mientras que las de verano se extienden por dos meses con un llamado anual.

Peña Colorada cuenta con una metodología estandarizada de búsqueda, selección, inducción, seguimiento y evaluación para esta opción de atracción e inserción de talento.

Todos los practicantes cuentan con beneficios que, además del acceso a experiencia laboral, incluyen servicios de transporte, alimentación y asignación económica quincenal, entre otros.



4. Compromisos 2019

a) Capacitación

- Identificación y relevamiento del modelo de capacitación técnica bajo el esquema de planes individuales de desarrollo (modelo PID).
- Mapeo funcional de la organización para relevar y alinear competencias técnicas a estándares normativos, teniendo como base el Sistema de Evaluación de Desempeño.
- Ejecución del Programa Desarrollo de Mandos (PDM), que incluye el diseño de un modelo de gestión con enfoque en autoliderazgo, visión holística, liderazgo responsable y comunicación. Su aplicación se realizará mediante formación dentro de la empresa, en colaboración con instituciones especializadas.

b) Acciones para el bienestar

Durante 2019, se llevarán a cabo acciones que permitan mejorar las áreas de oportunidad identificadas a través de un plan de bienestar con enfoque en solución directa de las necesidades planteadas por las/los colaboradores, considerando las

siguientes áreas de acción:

• Oportunidades reales

- Mejorar el acceso y la percepción de oportunidades de carrera.
- Estandarizar procesos de selección de personal.

• Integración de equipos interfuncionales

- Estrategias de colaboración entre áreas operativas y *staff* a nivel gerencial.
- Estandarizar el proceso de *feedback* entre jefaturas y colaboradores.

• Beneficios

- Homogeneizar y comunicar estructuras de beneficios y salarios involucrando a todo el personal.

• Salud ocupacional y bienestar

- Promoción y formación en salud ocupacional y autogestión del bienestar.

6. Indicadores

La siguiente tabla da a conocer los principales indicadores de capacitación:

Capacitación 2018 (horas)	Mina	Peletizado	Total
Horas totales	111,098	21,617	132,715
Horas totales colaboradores	49,756	8,883	58,639
Promedio de horas colaboradores	16	4	-
Horas totales contratistas	61,342	12,735	74,077
Promedio de horas contratistas	16	13	-
MÓDULOS IMPARTIDOS (horas)			
Ambiental	12,508	3,267	15,775
Desarrollo	3,451	3,775	7,226
Seguridad	60,003	11,063	71,066
Técnico	32,653	1,899	34,552
Compliance	148	126	274
Sistema Integral de Gestión y Normativo	833	571	1,404
Salud e Higiene	1,503	918	2,421

MEDIO AMBIENTE



Uno de los compromisos que asume Peña Colorada a través de su Política General es “proteger el medio ambiente, sus recursos y la biodiversidad implementando modelos de gestión y prácticas sustentables”.

Para llevar a la práctica este principio de actuación corporativa, la empresa cuenta con un sistema de gestión estratégica que se hace cargo de las materias críticas que determinan la sustentabilidad ambiental de la empresa.

En el presente capítulo, se reporta sobre las definiciones y prácticas vinculadas a cada uno de estos temas claves, y se presenta información sobre el desempeño de Peña Colorada en 2018.

1. Enfoque de gestión

La estrategia y gestión ambiental de Peña Colorada tiene como base el Modelo Ambiental, el cual define los pilares o líneas de comportamiento que aplica en todas sus actividades, que se vinculen directa o indirectamente con esta dimensión de sustentabilidad.

Modelo Ambiental



A continuación se presentan algunos de los componentes que articulan el Modelo Ambiental de Peña Colorada:

Protección de fauna: instrumentos de seguimiento del cambio de uso de suelo en preparación para operar, considerando el rescate de fauna y monitoreo de la biodiversidad.

Unidad de Manejo Ambiental (UMA): reproducción de especies de flora de la región con especial énfasis en las especies protegidas por la NOM-059-SEMARNAT-2010.

Conservación de flora y suelo:

instrumentos de seguimiento al cambio de uso de suelo en preparación para operar, asumiendo el rescate de flora. También incluye la conservación de suelos para reducir la erosión.

Restauración: aplicada a todas las zonas bajo responsabilidad de la compañía, considerando aquellas donde está operando, como las que se encuentran abandonadas o en proceso de cierre de faenas.

Legalidad y voluntad: cumplimiento de normativas, permisos y gestión de nuevas licencias para la mina y planta peletizadora, seguimiento de indicadores ambientales y actividades voluntarias de conservación.

La ejecución del Modelo Ambiental está asociado con las directrices contenidas en el Reglamento de Medio Ambiente de la compañía.

En su introducción establece que su finalidad es “proteger el medio ambiente, sus recursos y la biodiversidad implementando modelos de gestión y prácticas sustentables, responsabilidad compartida tanto por la empresa como por su sindicato y trabajadores”.

En cuanto al alcance del documento indica que su conocimiento y aplicación es obligatorio para todo el personal propio y externo, sin distinción alguna, y agrega que su estricta observación “evidenciará un compromiso total e inequívoco en las labores de prevención de la contaminación y daños al medio ambiente”.

Particularmente, la compañía establece Reglas Ambientales de Excelencia que corresponden a las actividades específicas a desarrollar en la materia.

8 REGLAS AMBIENTALES DE EXCELENCIA



1 Manejo integral de residuos



2 Sustancias químicas peligrosas



3 Prevención de la contaminación por hidrocarburos



4 Restauración ecológica



5 Protección y conservación de flora y fauna



6 Uso racional de los recursos



7 Prevención y control de emisiones al aire



8 Auditorías ambientales

2. Estrategia 2018

A partir de la aplicación del Modelo Ambiental, Peña Colorada trabajó en los siguientes focos durante el año 2018:

- Gestión de emisiones en planta peletizadora: 2 proyectos en marcha para la instalación de capotas electrostáticas y power core, para reducir las emisiones difusas de partículas.
- Presa de jales: instrumentación robusta en sitio y vía satélite para monitorear la estabilidad de los depósitos de este tipo.
- Conservación ambiental: ampliación de la Unidad de Manejo Ambiental (UMA), para recepción de plantas rescatadas y germoplasma, así como incrementar la capacidad de reproducción.

3. Grupos de interés

A partir de la aplicación de su sistema de gestión ambiental, Peña Colorada se vincula principalmente con los siguientes grupos de interés, a los cuales se asocian acciones particulares:

Accionistas: cumplimiento legal, reporte de indicadores de gestión (KPI) y proyectos de mejora ambiental.

Autoridades ambientales y organismos reguladores: cumplimiento legal, trámite de permisos, revisión de normas oficiales mexicanas.

Investigadores y académicos: proyectos de mejora ambiental,

restauración, monitoreo de biodiversidad, presentación y exposición en congresos especializados.

Colaboradores, contratistas y empresas: educación ambiental.

Sociedad civil (ONG /asociaciones): eventos de educación ambiental.

Comunidades: educación ambiental en escuelas de comunidades vecinas.

Junto con las instancias antes mencionadas, la compañía se vincula con sus grupos de interés a través de campañas y entrega de material educativo, entre los que destacan las guías de campo sobre fauna.

4. Gestión de residuos

Los residuos vinculados con las operaciones de Peña Colorada tienen su origen en actividades de mantenimiento del equipo móvil y en las plantas de beneficio y peletizado.

La legislación mexicana vigente aplicable en la materia establece tres tipos de residuos a gestionar: residuos peligrosos, residuos de manejo especial y residuos sólidos urbanos.

Al respecto, la compañía cuenta con todos los registros, licencias y autorizaciones requeridas en materia ambiental para la generación y almacenaje temporal, cuyo otorgamiento corresponde a las autoridades federales (SEMARNAT), estatales (IMADES) y municipales (Ayuntamientos de Minatitlán y Manzanillo).

Dentro del sistema de gestión ambiental de Peña Colorada, certificado a partir del estándar internacional ISO 14001:2015, se documentan una serie de procedimientos o protocolos que permiten hacer una correcta segregación, almacenamiento, valorización y disposición de estos residuos, conforme a lo que establece la regulación mexicana.

En este mismo ciclo de manejo, la empresa reincorpora parte de sus residuos en sus procesos productivos. Así, por ejemplo, la tierra impregnada con hidrocarburos

(residuo peligroso) es valorizada para su utilización eventual en las voladuras o tumbes de mineral en la mina, aprovechando su poder calorífico para sustituir el diésel y obtener como beneficio adicional una reducción en costos. El proceso descrito cuenta con la autorización pertinente otorgada por SEMARNAT.

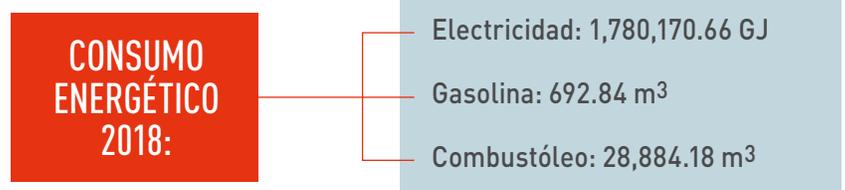
Las cantidades de residuos totales generados durante el 2018 por las áreas de minas y peletizado de Peña Colorada, se presentan en el siguiente cuadro categorizados por tipo:

Tipo de residuos	2018 (ton)
Peligrosos	829
De manejo especial	982
Sólidos urbanos	142

5. Energía

La eficiencia en el uso de la energía en cada proceso es una ocupación permanente para Peña Colorada, ya que tiene una alta incidencia en protección socioambiental,

productividad operacional y eficiencia en inversión y costos. El detalle del consumo energético total de las áreas mina, peletizado y presa de jales se presenta a continuación:



Año con año Peña Colorada identifica las oportunidades de mejora para la eficiencia energética de sus procesos, las cuales pasan a formar parte del programa de acción. Las oportunidades identificadas y el porcentaje de energía que se proyecta ahorrar al 2019 para mejorar el desempeño de la compañía se detallan en el siguiente cuadro:

Oportunidad	Ahorro energético proyectado al 2019 (%)
Detección y reparación de fugas de aire comprimido	0.1
Reemplazo de motores de baja eficiencia por alta eficiencia	1.9
Instalación de VSD en BH-60 para reducción de caudal en remplazo de clapetas	0.7
Optimización de aislamiento en ductos de secado ascendente para evitar fugas de calor	0.6
Optimización del sistema de cuarto de control (módulos A y B)	3.2
Apagado automático de luminarias con fotocélulas	0.1
Total	6.6

6. Emisiones

Gases de efecto invernadero

Las principales emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de Peña Colorada son indirectas y provienen del consumo de energía eléctrica. Estas emisiones representan un 62% de las emisiones totales de CO₂e de la compañía. El detalle de las emisiones directas e indirectas se presentan en el siguiente cuadro.

Alcance de la emisión	GEI		
	Dióxido de carbono (CO ₂)	Metano (CH ₄)	Óxido nítrico (N ₂ O)
Emisiones directas provenientes de combustión en fuentes fijas (t)	95,833.010	3.650	0.730
Emisiones directas provenientes de fuentes móviles (t)	60,071.621	3.661	3.263
Emisiones directas provenientes de procesos industriales o actividades comerciales y de servicios (t)	0.000	0.000	0.000
Emisiones directas provenientes de fugas en el sector energía (t)	0.000	0.000	0.000
Emisiones directas provenientes de actividades agropecuarias (t)	0.000	0.000	0.000
Emisiones indirectas provenientes del consumo de energía eléctrica (tCO ₂ e)	260,597.210	0.000	0.000
Emisiones indirectas provenientes del consumo de energía térmica (tCO ₂ e)	0.000	0,000	0.000
Total emisiones CO₂e	415,417.490	202.720	1,054.700
	416,674.910		

Material particulado

Las principales fuentes generadoras de emisiones de gases y polvos en Peña Colorada se clasifican de manera general en dos tipos: fuentes directas representadas por las fuentes fijas y móviles; y las fuentes indirectas representadas por las emisiones generadas a partir del suministro externo de energía eléctrica.

En las fuentes fijas de emisión se utilizan combustibles como combustóleo pesado, diésel, explosivos, gas LP y gases de oxígeno. Los principales centros de emisores de este tipo son:

- Plantas de emergencia de generación de energía.

- Hornos peletizadores de cocimiento.
- Gas LP en laboratorios y comedores.
- Acetileno en actividades oxígeno.
- Diésel en voladuras.

El diésel y la gasolina son los combustibles utilizados por las fuentes móviles de los procesos productivos y auxiliares. Los principales emisores en este ámbito son:

- Equipo pesado para la carga y acarreo de mineral.
- Locomotoras.
- Maquinaria menor (montacargas y otros).
- Unidades ligeras de la compañía.

Tipo de Emisión	2018 (kg. por tonelada de producto elaborado)
Material Particulado	1.28
SOx	2.95

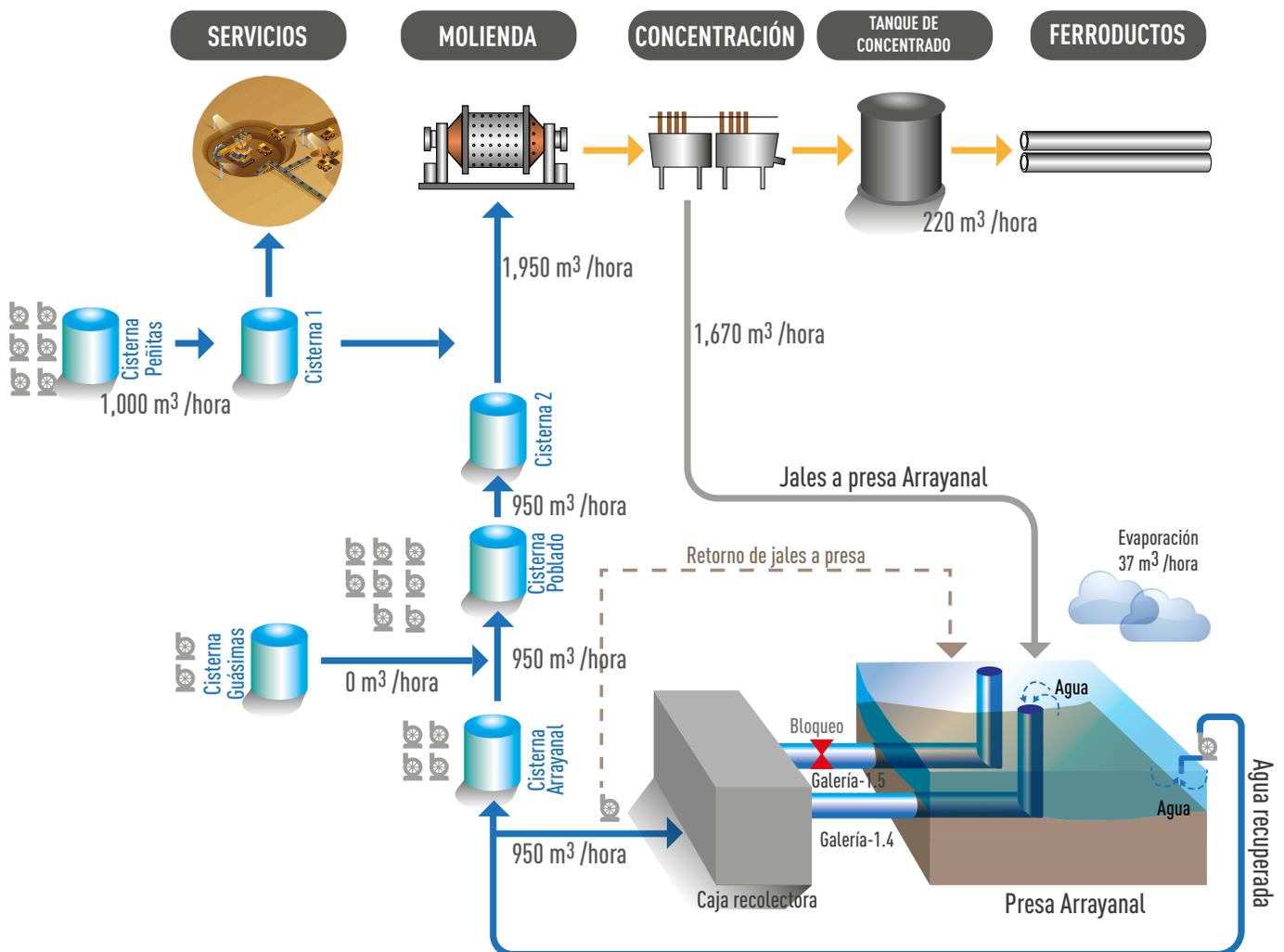
Con el objetivo de minimizar las emisiones de polvos y gases y, por tanto, reducir el impacto ambiental de las fuentes antes mencionadas, Peña Colorada aplica programas anuales de mantenimiento y mejora. A continuación se presentan los programas anuales del 2018 con su presupuesto respectivo:

Programa anual	Inversión aproximada (USD)	
Lavado de gases y polvos en chimeneas de plantas peletizadoras	50 millones	
Tecnologías y mejoras para el control de polvos fugitivos	Colector PowerCore	250 mil
	Capotas Electroestáticas	150 mil
	Colector Scrubber	180 mil
	Ordenamiento de área de embarques	400 mil

7. Gestión hídrica

El mayor consumo de agua en Peña Colorada se realiza en la planta de beneficio de la mina. En esta área, los procesos de molienda y concentración de mineral requieren un total de 1,950 m³ por hora, mientras vierten al jaleducto un efluente de 1,670 m³ por hora. El efluente es enviado hacia la presa Arrayanal, donde el agua es recuperada, tratada y enviada de vuelta a la planta de beneficio para ser reincorporada en el ciclo. El detalle de los flujos de agua entre el área de mina y la planta de peletizado se presenta a continuación.

Diagrama y Flujos de Agua (2 bomba Arrayanal)



El consumo total de agua extraído por Peña Colorada durante el 2018 fue de 7,488,094 m³, de los cuales el 97.89% (7,330,381 m³) se extrajeron mediante pozos y fueron destinados al área de minas. El porcentaje restante (2.1%), fue extraído mediante pozos y fuentes superficiales, y está destinado a abastecer la planta de peletizado y el Poblado. El detalle del consumo en cada área, como su fuente de captación se presenta en el siguiente cuadro:

Agua extraída 2018			
Destino	Cantidad (m ³)	Fuente	%
Poblado	120,114	Superficial	1.60
Peletizado	37,599	Pozos	0.50
Mina	7,330,381	Pozos	97.89
Total	7,488,094		100.00

Dado el alto consumo de agua en la planta de beneficio y la evacuación de jales, una de las estrategias de Peña Colorada para mejorar su eficiencia hídrica es lograr jales con un contenido de sólidos cada vez mayor. Durante el 2018 se invirtió en la implementación de la planta de pastas para pasar de jales convencionales con un 45% de

sólidos, a jales espesados, con un 65% de sólidos. Además, se continuó con el diseño de la presa Arrayanal 2, donde se apunta a alcanzar jales con un 82% de sólidos, y comenzar su operación en el año 2024.

A continuación se presenta el total de agua recuperada y recirculada desde las presas Arrayanal y Guásimas durante el 2018.

Volumen de agua recirculada de las presas Arrayanal y Guásimas	Presa	Total (m ³)
	Arrayanal	7.592.301
	Guásimas	2.552.092
	Total	10.144.394

8. Biodiversidad

El Modelo Ambiental otorga especial relevancia a la conservación y protección de la flora, fauna y ecosistemas que se desarrollan en el área de influencia territorial de la compañía.

Pago por Servicios Ambientales

Peña Colorada y la Comisión Nacional Forestal (CONAFOR), a través del

esquema de Fondos Concurrentes, han firmado 2 convenios de colaboración para la conservación de 770 hectáreas del ejido Punta de Agua de Chandiablo en el municipio de Manzanillo, y de 511 hectáreas del ejido Fernando Moreno Peña, en el municipio de Minatitlán. Ambos proyectos alcanzan un total de 1,281 hectáreas adheridas al programa de

Pago por Servicios Ambientales de la CONAFOR. Los Servicios Ambientales que se están conservando con estos programas son:

- Captura de carbono
- Mantenimiento del ciclo hidrológico
- Conservación del clima
- Preservación de flora y fauna
- Generación de oxígeno
- Preservación del suelo

Área de Influencia Directa

Peña Colorada aplica planes específicos de caracterización, seguimiento, prevención de riesgos y rescate de distintas especies, a partir de los cuales se han elaborado guías de campo basadas en información recopilada durante trabajos en terreno, para fomentar la interacción de los visitantes con la biodiversidad. Las guías consideran recorridos de supervisión, actividades de rescate de flora y fauna y de mejoramiento de

suelos, entre otras.

Dentro de esta serie se encuentra la "Guía de Campo de los Reptiles en la Microcuenca Minatitlán Colima – Jalisco, México", con un total de 44 especies de las cuales 18 son lagartijas, 24 serpientes y 2 son tortugas. Además, 24 de las especies consideradas son endémicas del territorio mexicano y 23 se encuentran protegidas por la Norma Oficial Mexicana NOM-059-SEMARNAT-2010.

La empresa también cuenta con sistemas de monitoreo de fauna silvestre para comprender cómo el cambio de uso de suelo y la restauración de los ecosistemas ocasionan cambios en la dinámica de las comunidades y poblaciones animales a lo largo del tiempo, y así evaluar la calidad ambiental. A continuación se presenta el resumen de las especies catastradas por categoría durante los monitoreos de fauna.

Monitoreo de Fauna

Categoría	Especies totales en estado de Colima	Especies área de monitoreo	Especies protegidas o estatus de riesgo
Anfibios	35	23 (65%)	6
Reptiles	177	42 (35%)	16
Aves	441	219 (49%)	28
Mamíferos	129	48 (37%)	3

Cabe destacar que el listado incluye varias especies raras y probablemente una nueva especie de rana.

UMA: Centro de conservación y educación ambiental

Peña Colorada cuenta con la Unidad de Manejo Ambiental (UMA) para la conservación de la vida silvestre, cuyo objetivo general es proteger el hábitat natural, poblaciones y de vida silvestre. Los objetivos específicos de la UMA son los siguientes:

- Reproducir especies de plantas que se encuentran protegidas por la normativa mexicana.
- Rehabilitar espacios que han sido degradados.
- Contribuir en el rescate de flora y fauna de los proyectos con cambio de uso de suelo.
- Realizar actividades de educación ambiental para la comunidad y las personas que visitan la UMA Peña Colorada.

Este centro inició sus operaciones el 2012. Actualmente, cuenta con una superficie de 2.08 hectáreas, infraestructura, personal y recursos de primera línea para ejercer sus funciones.

Entre las actividades y avances de la gestión de UMA en 2018 se encuentran:

- Elaboración de métodos operativos de trabajo (MOTS) de rescate de fauna para agilizar el proceso de captura.
- Vinculación con veterinarios especialistas en fauna silvestre para atención de animales rescatados y su reincorporación en su hábitat natural.
- Actividades de conservación de suelo para reducir la erosión, como hidrosiembra y reforestación en taludes, obras de roca acomodada, presas de morillos y presas de gavión.
- Reproducción de diez especies de flora que se encuentran bajo protección en la NOM-059-SEMARNAT-2010.
- Colecta de flora en zonas de cambio de uso de suelo y reubicación en áreas de compensación y restauración.
- Reproducción orgánica de más de 20,000 plantas en viveros para las reforestaciones anuales de la empresa.

Numeralia UMA	
Diversidad en la reproducción de especies	30 forestales nativas 40 de orquídeas y bromelias Más de 40 de interés regional 10 en categoría de riesgo 3 en categoría de riesgo serán integradas el 2019
Desempeño	50,000 plantas es la capacidad de producción anual, la cual se proyecta a 70,000 para el 2019 95% de sobrevivencia después del trasplante 5 hectáreas más serán incorporadas a la UMA durante el 2019



Terrero 1330

Luego de haber sido un depósito de material inerte, por 15 años Peña Colorada ha estado implementando planes de restauración y actividades de mantenimiento en este sitio, alcanzando en la actualidad una superficie de 15 hectáreas restauradas cuya altura forestal mínima es de 10 m.



Vista panorámica comparativa del Terrero 1330. En la actualidad esta área cuenta con un 95% de cobertura vegetal.

Terrero 1160

Durante el 2017 se inició la restauración ecológica de 7 hectáreas en este terrero, mediante la cual se plantaron 14,000 árboles con una supervivencia del 93% al primer año. En complemento, con el objetivo de minimizar tiempo y recursos, así como aumentar la probabilidad de éxito en el proceso de restauración ecológica, en el 2018 se realizaron dos tipos de tratamientos experimentales que podrán ser evaluados a partir del 2019:

- Aplicación de coberturas vegetales de madera triturada para mejorar la retención hídrica en sitios de poca infiltración.
- Establecimiento de islas de semilleras para generación de suelo fértil y creación de nichos para especies pioneras de fauna silvestre.

Además, con la meta de generar nichos para la fauna silvestre, en el 2018 se instalaron bebederos artificiales que permitieron la llegada de mamíferos pioneros, como la zorra gris (*Urocyon cinereoargenteus*), aves y renacuajos.



Vista panorámica comparativa del Terrero 1160 a un año de la reforestación.

9. Educación ambiental

Peña Colorada impulsa un Programa de Educación Ambiental que considera doce talleres aplicados mensualmente durante el año, y que se organizan en dos bloques temáticos: “Peña Colorada una empresa ambientalmente responsable” y “Por mí, por mi familia y por mi entorno”.

Entre los temas que considera esta iniciativa se incluyen:

- Monitoreo de fauna.
- Rescate y reubicación de flora y fauna.
- Reforestaciones y restauración de suelos.
- Hidrosembrado y ferias ambientales.
- Cultivos orgánicos.
- Contaminación del aire.
- El ecosistema y las 3 R.

El público objetivo está constituido por los estudiantes que cursan los niveles preescolar, primaria, secundaria y bachillerato de las escuelas de Paticajo y Arrayanal.

Los contenidos temáticos están enfocados en resolver y orientar sobre problemáticas ambientales que

se viven actualmente en el mundo, así como construir conocimiento acerca de la biodiversidad que se posee en la región y que Peña Colorada protege.

Un tema puntual sobre el que se trabaja es la difusión del compromiso ambiental que ejerce Peña Colorada. El material didáctico que se emplea está vinculado con los senderos de interpretación ambiental de la UMA y talleres mediante juegos en las escuelas.

Durante 2018, la empresa realizó las siguientes actividades de vinculación y cooperación con la comunidad:

- Concurso de acciones ambientales innovadoras.
- Talleres de verano de carácter lúdico sobre los temas definidos en el Programa de Educación Ambiental.
- Campañas en campo para fomentar las prácticas de reciclaje.

Las características y resultados de la labor de Peña Colorada en los ámbitos de biodiversidad y educación ambiental, fueron difundidos dentro de la comunidad principalmente a través de medios de comunicación gráficos, digitales y audiovisuales.



INVERSIÓN SOCIAL



Peña Colorada busca el continuo progreso de la región donde opera, por eso trabaja comprometida con una minería de excelencia para el desarrollo sustentable. Con esta premisa, la compañía incluye a las comunidades y ejidos dentro de su mapa de grupos de interés, así como los asuntos que le son relevantes en su relación.

A continuación, se muestra la vinculación social de la empresa en el territorio donde opera, representando la relación de la compañía con los habitantes de la región y haciendo referencia a los principales proyectos comunitarios o acciones que se realizaron durante el año 2018 para beneficiar a la población.

1. Estrategia y enfoque de gestión

El Plan de Acción Comunitaria de Peña Colorada establece el alcance territorial de su vinculación y obras a favor de la sociedad.

Relaciones ejidales

Para Peña Colorada, los ejidos son uno de sus grupos de interés prioritarios, por lo cual, la comunicación es clave para mantener una relación saludable.

La empresa implementa un plan estratégico de relacionamiento que prioriza a los ejidos en función de los impactos que reciben por la operación, con el fin de brindarles mayor apoyo. El plan aborda los siguientes cinco pilares:

- Educación
- Cultura, recreación y deporte
- Infraestructura
- Salud
- Proyectos productivos

Las principales acciones ejecutadas por el programa durante el 2018, fueron la negociación de un nuevo convenio de actividad minera y la compra de terreno para nuevos proyectos.

El monto invertido por arrendamiento de terrenos ejidales durante el 2018 fue de \$ 25.68 millones de dólares.

Relaciones comunitarias

Durante 2018 mantuvo relaciones directas con los siguientes municipios:

- Minatitlán, estado de Colima: zona de influencia del yacimiento de mineral y dos presas de jales.
- Manzanillo, estado de Colima: zona de influencia de la planta peletizadora y líneas de conducción.
- Cuautitlán, estado de Jalisco: zona de influencia de los terrenos para depósito de material estéril.



Con base en los estudios realizados para identificar los principales impactos de sus actividades en la región, Peña Colorada trabaja de manera coordinada con los tres niveles de gobierno: federal, estatal y municipal, así como con las autoridades de los ejidos y comunidades para atender las necesidades de la población.

Los temas más importantes que se trataron con los gobiernos, instituciones y los representantes de las comunidades durante 2018 fueron los siguientes:

- Autoridades municipales: infraestructura, obras derivadas del Fondo Minero y problemáticas de las comunidades.
- Autoridades ejidales: convenios de paso, arrendamiento y compra de terrenos bajo su dominio.
- Autoridades estatales: permisos, uso de vías de comunicación, espacios públicos, obras de infraestructura consideradas en el Plan de Acción Comunitaria y Fondo Minero.

- Universidades: programas de apoyo a través de becas, infraestructura escolar y capacitación docente.

Cabe señalar que la comunicación con las instancias fue de manera personal, lo cual facilitó la implementación, el seguimiento y la evaluación de los programas impulsados en conjunto.

Sin embargo, los riesgos más relevantes para la compañía en materia de gestión son los cambios en las administraciones de los gobiernos municipal, estatal y federal, ya que muchos de los programas pueden desaparecer y las obras pueden quedar inconclusas.

Desde un enfoque preventivo, la Alta Dirección de Peña Colorada mantiene su apertura al diálogo, tanto con las autoridades salientes como con las entrantes, con la finalidad de darle seguimiento a los proyectos encaminados y/o concluirlos en el debido tiempo y forma.



2. Fondo Minero

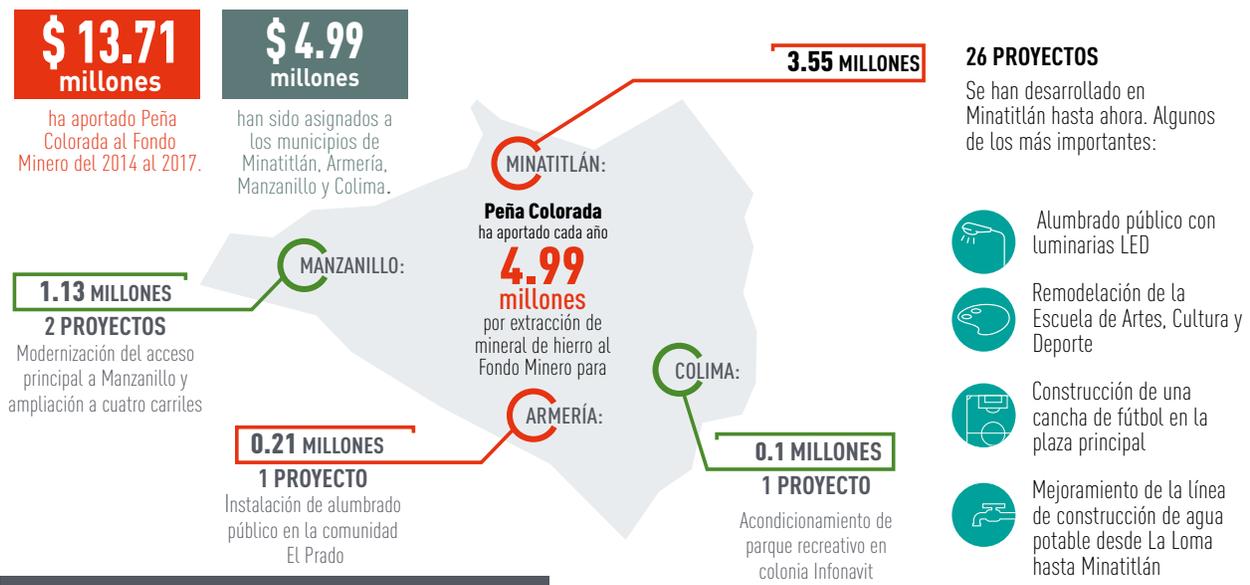
A través del Fondo Minero, la empresa Peña Colorada ha aportado recursos propios para la ejecución de 30 proyectos en el Estado de Colima, los cuales se muestran en la siguiente infografía.

El Fondo Minero, ¿y eso qué es?

Es un impuesto por extracción de mineral que pagan las empresas mineras de México para crear mayor prosperidad en las localidades donde operan.

Surgió en 2014.

¿Cómo se beneficia Colima con este fondo?



*Todas las cifras están expresadas en millones de dólares.

¿Cómo se decide qué proyectos se realizan?

1. El Presidente Municipal de la región minera propone los proyectos para el municipio y el Estado.
2. Los Comités de Desarrollo, formados por autoridades de Gobierno, representantes de las empresas mineras y líderes de las comunidades de las regiones mineras aprueban los proyectos.
3. Los Comités de Desarrollo dan seguimiento a la realización de todos los proyectos.
4. Los proyectos abarcan la construcción de centros educativos, instalación y mantenimiento de calles y alumbrado público, proyectos ambientales y de movilidad urbana.
5. Los habitantes de los municipios disfrutan de los beneficios gracias a las aportaciones de Peña Colorada al Fondo Minero por la extracción de mineral.

¿Qué hace Peña Colorada para el Fondo Minero?

- Cumplimos en tiempo y forma con esta y todas las leyes.
- Formamos parte de los Comités de Desarrollo y damos seguimiento a los proyectos en construcción.
- Realizamos inversiones complementarias como parte de los programas de Desarrollo Social.

Cifras al 2018

50%

De este fondo se ha aplicado en Minatitlán, municipio donde se realiza la extracción del mineral.

12.5%

Se ha aplicado en el resto del estado con obras en los municipios de Colima, Manzanillo y Armería

Aportaciones al Fondo Minero

APORTACIONES DE PEÑA COLORADA AL FONDO MINERO (millones de dólares)		RUBROS DE LAS INVERSIONES (millones de dólares)	
2014	3.01	Carreteras y calles	1.69
2015	3.35	Iluminación	1.43
2016	2.65	Redes de agua	0.59
2017	4.69	Cultura y recreación	0.38
		Deporte	0.89
Total	13.70	Total	4.98

3. Acción comunitaria

Además de las iniciativas financiadas con recursos del Fondo Minero, la compañía desarrolla actividades y proyectos de acción social, atendiendo las necesidades de las comunidades mediante proyectos productivos, ambientales y de infraestructura; así como a través de programas culturales, deportivos, de recreación y de salud. A continuación se detallan los proyectos ejecutados en las 3 áreas de influencia de Peña Colorada.

- a)** Minatitlán es el segundo municipio con menor población del estado, tan solo cuenta con 8,985 habitantes, de los cuales el 80% tiene acceso a seguridad social.

La principal actividad económica en el municipio es la minería, seguido de la agricultura (café y maíz son los principales productos) y ganadería (principalmente bobina y porcina).

Las iniciativas de acción social, económica y cultural que se ejecutaron durante el 2018 en las comunidades de El Arrayanal, Paticajo, La Playa, Las Guásimas, La Coconal y en la cabecera municipal de Minatitlán, fueron:

- Apoyo para la conformación de una brigada municipal contra incendios.
- Pago por servicios ambientales para la conservación de más de 700 hectáreas forestales.
- Construcción de patio cívico y embellecimiento de kinder en La Coconal.
- Rehabilitación de caminos sacacosechas.
- Reparación de iglesia y entrega de pintura en distintas comunidades.
- Entrega de fertilizante a más de 150 productores de maíz.
- Entrega de material deportivo para la promoción de la actividad física y la vida saludable.
- Apoyo para la celebración de eventos significativos como el Día del Niño, Día de las Madres, Día del Maestro y Fiestas Patronales de cada comunidad.



b) El municipio de Manzanillo cuenta con una población de 184,541 habitantes, siendo el municipio con mayor población del estado. Sus principales actividades económicas son el turismo, el comercio portuario, ganadería y pesca.

Las iniciativas de apoyo social, económico y cultural que se ejecutaron en 2018 en las comunidades de Ciruelo de la Marina, Puertecito de Lajas, Punta de Agua, Camotlán, Jalipa y Manzanillo, fueron:

- Construcción de un campo de fútbol en la unidad deportiva infantil en Valle Paraíso.
- Construcción de gradería y baños en la plaza de toros, de Punta de Agua.
- Construcción de la fachada del cuartel del Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Manzanillo, a quienes también se les entregó equipo de protección personal y un donativo en efectivo.
- Pago por Servicios Ambientales para la conservación de más de 500 hectáreas forestales.
- Entrega de material deportivo en comunidades.
- Rehabilitación de caminos sacacosechas.
- Contribución para la conservación de tradiciones comunitarias.



c) El Municipio de Cuautitlán de García Barragán, Jalisco tiene 18,138 habitantes.

Las principales actividades económicas son la agricultura (producción de chile, pastos y maíz), la ganadería (bovino, porcino y aves) y la explotación forestal.

Las iniciativas de apoyo social y económico que se ejecutaron en las comunidades de Ayotitlán, Las Pesadas, La Astilla, y en la cabecera municipal de Cuautitlán en 2018 fueron:

- Construcción de 1 kilómetro de tramo carretero en piedra ahogada en concreto, para la comunicación de comunidades.
- Apoyo para la conformación de la brigada municipal contra incendios.
- Entrega de fertilizante a más de 60 productores de maíz.
- Apoyo para realización de la Feria Anual del Maíz.



4. Desarrollo social

La empresa, además de otorgar apoyos a las comunidades, cuenta con un plan de Desarrollo Social interno y externo, con el cual busca estrechar su relación con las comunidades promoviendo la cultura y las tradiciones de la región.

Evento Cultural de Día de Muertos

Las festividades mexicanas son de gran importancia tanto para la empresa como para sus trabajadores y sus familias. En este sentido, el tradicional Día de Muertos es una de las celebraciones más importantes de México, ya que se recuerda

con cariño a los que ya no están con nosotros. En Peña Colorada honramos a nuestros seres queridos montando altares de muerto.

Para este evento, primero se lanza una convocatoria invitando a la población a participar en un concurso de altares, donde deben conformar

equipos y cumplir con ciertos lineamientos previamente acordados. En la edición pasada se premió a los 3 primeros lugares, entregándoles una impresora multifuncional a cada una de las escuelas ganadoras; al segundo lugar un proyector, y al tercer lugar una impresora. También se rifaron tablets entre los participantes, por lo que con este tipo de acciones además de promover nuestras tradiciones, contribuimos a mejorar la calidad educativa de la comunidad.

Cineclub

Con el objetivo de fomentar la cultura y la recreación familiar, Peña Colorada llevó un ciclo de cine a las localidades que no cuentan con los medios para disfrutar de este tipo de entretenimiento. El Cineclub es un evento que organiza el Departamento de Comunicaciones y Desarrollo Social, de manera gratuita para el público en general, mediante el cual se promueve el sano esparcimiento.

En 2018 se visitaron 4 comunidades, en las cuales se proyectaron

películas aptas para toda la familia y se registró la asistencia de más de 1,600 espectadores, quienes vivieron la magia del cine y disfrutaron la función con palomitas y refrescos.

Rehabilitación de escuela de la comunidad “La Coconal”

A través del programa de Mejoramiento de Escuelas del Consejo Nacional de Fomento Educativo (Conafe), Peña Colorada logró rehabilitar la infraestructura de la escuela primaria de la comunidad “La Coconal” para que los niños y niñas tuvieran un espacio más seguro y con mejores condiciones para aprender. Como parte de los trabajos que se realizaron en el plantel educativo, también se pavimentó la cancha de usos múltiples, se construyó la entrada y se colocó una cerca perimetral.

Premios Peña Colorada

El Premio Peña Colorada es un galardón que consiste en un reconocimiento e incentivo económico que se entrega de manera conjunta con la Universidad de Colima a los



estudiantes destacados que logran concluir sus estudios profesionales de licenciatura y posgrado. El año pasado la entrega se realizó en una ceremonia donde estuvo presente el Gobernador del Estado, José Ignacio Peralta Sánchez; el rector de la Universidad de Colima, José Eduardo Hernández Nava y el Director General de Peña Colorada, Arturo Tronco.

Convenio Universidad Tecnológica de Manzanillo (UTeM)

En diciembre de 2013 Peña Colorada y la Universidad Tecnológica de Manzanillo (UTeM), celebraron un convenio de colaboración con el objetivo de apoyar a los estudiantes y al personal docente, para lo cual se determinó incentivar la excelencia académica y el desarrollo de competencias entre el personal docente. De igual forma, se destinaron recursos para el equipamiento y la mejora de

infraestructura del plantel.

Entre las principales acciones de esta iniciativa se encuentran:

- Incentivos económicos para reconocer la excelencia académica de los estudiantes.
- Adquisición de software especializado.
- Mejoramiento de equipo e instalaciones.
- Certificación de competencias al personal docente.
- Apoyo para movilidad internacional de jóvenes estudiantes.
- Uniformes deportivos.

Cabe destacar que 18 practicantes han realizado sus pasantías en la empresa y 3 ingenieros se integraron a su equipo de trabajo.

Además, por tercera ocasión, en 2018 se entregaron reconocimientos



en incentivos económicos a 16 jóvenes con el más alto promedio en los niveles Técnico Superior y Licenciatura en Ingeniería.

Donación de cancha de fútbol

Con el firme propósito de fomentar el deporte entre los habitantes de la zona norte del puerto, se hizo entrega de la cancha de fútbol como parte de la construcción de la Unidad Infantil, para lo cual se trabajó de manera coordinada con el Ayuntamiento de Manzanillo. El campo deportivo cuenta con un área de juego de 4,655 m² y una contracancha.

También tiene un sistema de riego, así como un sistema de iluminación conformado por 4 postes de 15 metros cada uno y 6 reflectores de 1,000 watts. Además, la nueva cancha de fútbol tiene una red de drenaje pluvial para evitar inundaciones, y el perímetro está cercado con malla ciclónica.

Copa con causa Peña Colorada

Con la finalidad de promover la activación física entre las familias, se llevó a cabo la 3^{ra} edición de la Copa Peña Colorada, mediante la cual se benefició al H. Cuerpo de Bomberos

de Manzanillo con un donativo, que consistió en la recaudación por concepto de inscripciones de los equipos, y su duplicación con el aporte de la empresa.

Con esta aportación, los combatientes de incendios completaron los recursos para adquirir un camión al servicio de la comunidad, así como equipo de protección personal.

En esta edición participaron 24 equipos dentro de la categoría Junior y se registró la asistencia de más de 400 personas.

Con esto, Peña Colorada busca inculcar la pasión por el deporte y la convivencia familiar.

Voluntariado

Como parte de un proyecto integral para la mejora de las instalaciones del H. Cuerpo de Bomberos, la compañía asumió la tarea de reunir un grupo de voluntarios, quienes de manera altruista, dedicaron su tiempo y esfuerzo para limpiar, pintar y dignificar el cuartel de quienes están al servicio de la comunidad en casos de siniestro.

En total, durante 2018 la compañía invirtió alrededor de \$ 1 millón de dólares en la ejecución de los programas que se implementaron en las tres zonas de influencia territorial, adicional a los recursos del Fondo Minero.

CADENA DE ABASTECIMIENTO



Uno de los principales aportes de las operaciones mineras es el fortalecimiento de las economías locales a través de la demanda de productos y servicios que estén disponibles en cada territorio.

Lo anterior, sin olvidar que las prioridades en estos procesos de abastecimiento son el estricto cumplimiento legal y normativo, la adecuación de las empresas proveedoras a las exigencias y estándares del proceso de adquisiciones de la compañía y el logro de los objetivos de productividad de la inversión de Peña Colorada destinada a esta área.

En este capítulo, se reporta sobre las principales etapas y criterios que considera este sistema de suministro, y cómo se ha desarrollado el vínculo con los proveedores que han participado durante 2018.

1. Enfoque de gestión

Con el objetivo de generar el máximo valor económico, social y ambiental, Peña Colorada monitorea, analiza y realiza ajustes en su cadena de abastecimiento.

En ella, es fundamental el trabajo con sus proveedores, con el objetivo de contar con los bienes y servicios que garanticen la mayor eficiencia y productividad de sus procesos.

Específicamente, la gestión de abastecimiento está basada en los programas de producción, mantenimiento y proyectos para las operaciones en mina y planta peletizadora, de acuerdo con el siguiente diagrama de flujo:



2. Proceso de abastecimiento

El proceso de abastecimiento de Peña Colorada tiene como objetivo garantizar la adecuación y calidad de los suministros, en combinación con la máxima eficiencia de la inversión en ellos.

En el siguiente esquema, se muestran las etapas de gestión de este procedimiento:



De acuerdo con el registro final de 2018, la compañía cuenta con 620 proveedores en la categoría “activo”, cuyo suministro abarca materiales básicos, consumibles, obras de refacción y servicios de outsourcing.

El 70% de la compra de bienes y contratación de servicios se concentra en 36 firmas, mientras que el 30% restante es asumido por 582 proveedores.

A continuación se presenta el desglose de los principales proveedores, por tipo de servicio y/o producto que presta a Peña Colorada.

Proveedores por tipo	
Tipo de proveedor	Cantidad de proveedores
Insumos básicos	9
Mantenimiento	15
Proyectos	10
Contratistas	2

Los contratos de abastecimiento que firma la empresa con sus proveedores incluyen una “cláusula de medio ambiente”, la cual define obligaciones y responsabilidades en ámbitos como:

- Estricto cumplimiento de la legislación ambiental y ecológica vigente.
- Actuación conforme a los procedimientos corporativos en temas como manejo de residuos.
- Protección de la flora y la fauna silvestre presente en las zonas de trabajo.
- Sistema de investigación y sanción por incumplimiento de aspectos de esta cláusula.

En el marco de la gestión de la cadena de suministro, la compañía cuenta con una matriz de riesgos que define su relevancia de acuerdo con las variables de “percepción de daño” y “probabilidad de ocurrencia”. A partir de este instrumento, aquellos de mayor relevancia son:

- Adquisición de combustibles de proveedores ilegales.
- Desabasto de explosivos.
- Desabasto de llantas gigantes para camiones y cargadores.
- Incremento descontrolado de precios de energéticos.
- Vulnerabilidad de la cadena de suministro.

3. Desglose de proveedores

En su proceso de abastecimiento, Peña Colorada considera relevante promover el desarrollo de proveedores a nivel nacional, estatal y local, para que cumplan con las exigencias legales y normativas, así como los estándares que ha determinado la empresa para estos fines.

A continuación, se muestra el registro 2018 sobre el origen de las empresas que suministraron bienes y servicios a la empresa. Además, se entrega el detalle de esta información para el estado de Colima y sus municipios, con el objetivo de mostrar su incidencia en la actividad económica y comercial de una de sus zonas de influencia territorial. A continuación se presenta el gasto total en proveedores por procedencia.

Gasto según procedencia de proveedores	
Procedencia	MM USD
Internacional	\$2.6
Nacional	\$148.9
Colima	\$39.0
Total	\$190.5

Detalle de proveedores por municipio en el estado de Colima (MM USD)			
Municipio	Compras	Servicios	Totales
Armería	<\$0.01	\$0.03	\$0.03
Colima	\$2.22	\$13.88	\$16.10
Comala	\$0.01	-	\$0.01
Coquimatlán	<\$0.01	\$0.07	\$0.07
Cauhtémoc	\$0.04	\$1.03	\$1.07
Manzanillo	\$2.51	\$4.79	\$7.30
Minatitlán	<\$0.01	\$10.67	\$10.68
Tecomán	<\$0.01	\$0.01	\$0.01
Villa de Álvarez	\$0.10	\$3.62	\$3.72
Total	\$4.89	\$34.10	\$38.99

GRI 102: CONTENIDOS GENERALES

Perfil de la Organización

		Página / observación
102-1	Nombre de la organización	5
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	7-8
102-3	Ubicación de la sede	Av. del Trabajo 1000 Tapeixtles, Manzanillo, Colima
102-4	Ubicación de las operaciones	8
102-5	Propiedad y forma jurídica	5-7
102-6	Mercados servidos	5
102-7	Tamaño de la organización	6
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	42
102-09	Cadena de suministro	77-82
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	Al ser primer reporte no se registran cambios significativos
102-11	Principio o enfoque de precaución	54
102-12	Iniciativas externas	12-18
102-13	Afiliación a asociaciones	68-69-70
Estrategia		
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	3-4
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	10-11-12-57
Ética e integridad		
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	9-10
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	16
Gobernanza		
102-18	Estructura de gobernanza	15
102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	15-16-17
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	15
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	15

Participación de los grupos de interés

102-40	Lista de grupos de interés	19
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	42-44-45
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	19-20
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	19-20
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	19-20

Prácticas para la elaboración de informes

102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	7
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	18
102-47	Lista de temas materiales	18
102-48	Reexpresión de la información	Este es el primer reporte de Peña Colorada
102-49	Cambios en la elaboración de informes	Este es el primer reporte de Peña Colorada
102-50	Periodo objeto del informe	2018
102-51	Fecha del último informe	Este es el primer reporte de Peña Colorada
102-52	Ciclo de elaboración de informes	Del 1 de enero al 31 de diciembre
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	13
102-54	“Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI”	13
102-55	Índice de contenidos GRI	83-87
102-56	Verificación externa	Este reporte no ha sido verificado de forma externa

GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	21-22
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	22-23
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	22

GRI 204: PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN

204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	82
-------	--	----

DESEMPEÑO AMBIENTAL

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	52-53-54
-------	--	----------

103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	55
-------	---	----

GRI 301: MATERIALES

301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	6
-------	--	---

GRI 302: ENERGÍA

302-1	Consumo energético dentro de la organización	56
-------	--	----

302-4	Reducción del consumo energético	57
-------	----------------------------------	----

GRI 303: AGUA Y EFLUENTES

303-3	Extracción de agua	60
-------	--------------------	----

303-5	Consumo de agua	59
-------	-----------------	----

GRI 304: BIODIVERSIDAD

304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	60-61-62-63-64
-------	---	----------------

304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	60-61-62
-------	---	----------

304-3	Hábitats protegidos o restaurados	61-62-63-64
-------	-----------------------------------	-------------

304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	61-62
-------	--	-------

GRI 306: EFLUENTES Y RESIDUOS

306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	55-56
306-4	Transporte de residuos peligrosos	55-56

GRI 401: EMPLEO

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	39-40
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	40-41
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	43

GRI 402: RELACIONES TRABAJADOR-EMPRESA

402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	44-45
-------	---	-------

GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	24-25
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	25-26
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	12-25-26
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	28
403-3	Servicios de salud en el trabajo	31-32
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	37-38
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	33-34
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales	35-36-37
403-9	Lesiones por accidente laboral	27-38

GRI 404: DESARROLLO Y CAPITAL HUMANO

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	46
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	46-47
404-1	“Media de horas de formación al año por empleado	51
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	48-49
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	47

GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN

406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No han existido casos de discriminación
-------	--	---

GRI 407: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	45
-------	---	----

GRI 413: COMUNIDADES LOCALES

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	66
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	67-68-69
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	70-71-72-73-74-75-76
