

Reporte
de **Sustentabilidad**

20
23

Índice

- 3 Índice**
- 5 Principales ejes de acción para el desarrollo sustentable**
- 6 Sobre nosotros**
 - Nuestra presencia
 - Proceso productivo
 - Nuestro propósito y valores corporativos
- 12 Naturalmente en equilibrio**
 - Una gestión responsable de recursos ambientales
 - Hicimos una “plantadera” de un mejor futuro
 - Contribuimos a la conservación de los nuevos ecosistemas
 - Abejas trabajando para el mundo
 - Monitoreo de felinos para proteger y preservar especies en peligro
 - Protegemos al planeta del fuego
 - Un récord claro como el agua
 - Tratamiento adecuado de agua
 - La estrategia del manejo de residuos
 - La energía que nos mueve
 - Transporte de jales
 - Energía y emisiones
 - Despertamos al león con sembradrones
- 34 Transformación que impulsa el desarrollo humano**
 - Inversión que da frutos
 - Nuestro talento: el corazón de la innovación
 - Programas
 - Prácticas laborales para el desarrollo profesional
- 44 Igualdad de oportunidades para todos y todas**
 - Con inclusión seguimos eliminando barreras
 - Manifiesto: Somos en equilibrio
- 52 El centro es la salud de nuestra gente**
 - La clave es el liderazgo innovador
 - La importancia de la seguridad laboral
 - Salud y seguridad con enfoque de género
 - Campañas de salud
 - Un salto hacia la automatización
- 62 La seguridad es un principio**
 - Hacia la gestión preventiva
 - La correcta gestión de incidentes críticos
 - Este es el Plan Estratégico de Seguridad Iniciativas de Seguridad 2023
 - Transformando Conductas para Siempre Seguridad y Salud
 - Colaboración con Protección Civil Villa de Álvarez Colima
 - Colaboración con Protección Civil Minatitlán Colima
- 76 Transformamos las comunidades**
 - En línea con el Plan Integral de Desarrollo
 - Proyectos ambientales e hídricos
 - Impulsamos la educación
 - Mejoramos el cuidado de la salud
 - Por la cosecha de un mejor mañana
 - Remodelaciones y mejoras de infraestructura
 - Cultura, Deporte y Recreación
- 86 Lideramos con transparencia e integridad**
 - Consejo de Administración
 - Gobierno Corporativo
 - Conflicto de intereses
 - Campaña de integridad
 - Ética y transparencia
- 94 Acerca de este reporte**
 - Materialidad
 - Grupos de interés
 - Contacto
 - Tabla de estándares GRI
 - Tabla de estándares ODS



Principales ejes de acción para el desarrollo sustentable

EXCELENCIA INDUSTRIAL

Buscamos ser un referente en la industria mexicana minera y un modelo a seguir en términos de operaciones responsables y productivas, manteniendo una inversión constante en tecnologías de última generación con un enfoque en la sustentabilidad.

SEGURIDAD

La base de nuestra visión de seguridad es el liderazgo valiente, una actitud individual que piensa en el colectivo para consolidar una cultura de trabajo que se fortalece a través de toda la cadena de valor productiva.

AMBIENTAL

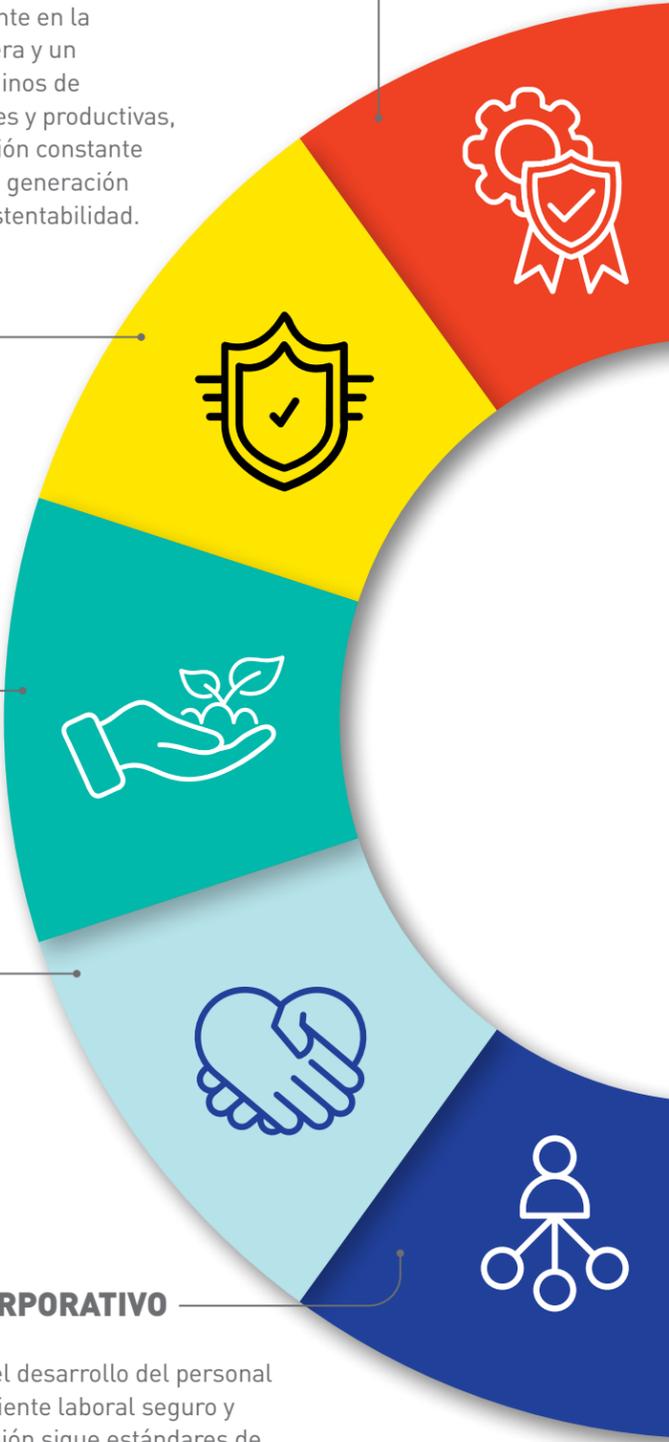
El cuidado del medio ambiente es un principio fundamental que debe manifestarse a lo largo de toda la cadena de valor productiva.

COMUNIDAD

La articulación de esfuerzos compartidos, el diálogo abierto y la confianza, son el mejor fundamento para construir oportunidades en favor del bien común.

GOBIERNO CORPORATIVO

Las políticas para el desarrollo del personal mantienen un ambiente laboral seguro y diverso. Cada decisión sigue estándares de transparencia y ética empresarial basadas en criterios ambientales y sociales, que contemplan además, la gestión de riesgos.



SOBRE NOSOTROS

**Transformamos
la naturaleza
en equilibrio**
con el planeta
para beneficio
de la humanidad

El Consorcio Minero Benito Juárez Peña Colorada se conforma por dos accionistas, quienes poseen acciones al 50% cada uno: ArcelorMittal y Ternium.

Hoy nos dedicamos a la exploración, extracción y beneficio del mineral de hierro, empleando tecnologías de punta que nos permiten impulsar una minería segura y sustentable, para generar beneficios ambientales, económicos y sociales en las zonas donde operamos.

Además, mantenemos una visión enfocada en tres ejes: seguridad, medio ambiente y desarrollo social; mismos que se desarrollan en cinco vectores: educación, salud, cuidado ambiental, infraestructura y proyectos productivos, a fin de generar bienestar entre nuestro personal, así como en nuestros grupos de interés.



Peña Colorada
es la empresa
de extracción de hierro
número uno en México

Nuestra presencia

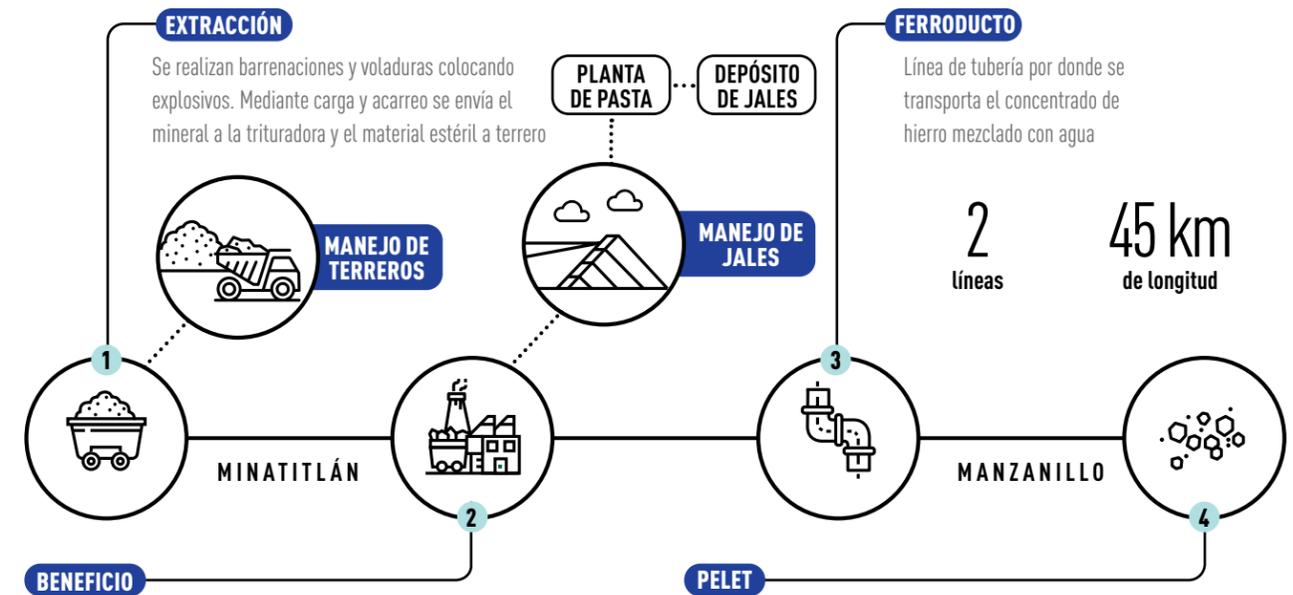
Nuestras operaciones se centran en el estado de Colima. Contamos con tres áreas operativas, una mina a cielo abierto, una planta peletizadora en el municipio de Manzanillo y el Centro Industrial Patitaco, integrado por una planta de pasta, una presa de jales y próximamente una planta de filtrado de jales, todas ubicadas en Minatitlán, Colima. Nuestras operaciones también impactan algunas zonas en el estado de Jalisco.



Proceso productivo

ODS-12

La sustentabilidad de la industria minera presenta un factor fundamental para nuestro desarrollo y permanencia en el futuro. Trabajamos siguiendo el método de tajo a cielo abierto; realizamos la extracción del hierro a través de un proceso mecánico en el que no utilizamos químicos tóxicos, y ponemos especial cuidado en el agua que procesamos a través de nuestras plantas potabilizadoras para después recuperarla y reutilizarla.



- » En nuestra planta de beneficio trituramos el material y lo reducimos de tamaño en siete molinos, dos primarios autógenos y cinco secundarios de bolas.
- » Limpiamos el material mediante separación magnética. En este proceso utilizamos aguas recicladas libres de químicos con lo que mejoramos la calidad del material y disminuimos el impacto ambiental.
- » Convertimos el mineral concentrado en pulpa y lo enviamos desde la mina en Minatitlán hasta la planta peletizadora en Manzanillo. Esto se hace mediante dos líneas de ferrocarril con una distancia de 45 km, en donde aprovechamos la fuerza de gravedad debido a los 1,000 m de diferencia de altura, evitando utilizar medio de transporte terrestre y con ello reduciendo la huella de carbono por emisiones de CO₂ al medio ambiente.

- » Eliminamos el exceso de agua de la pulpa de mineral mediante filtración para después mezclarla con aditivo orgánico aglomerante.
- » Los pelets se obtienen mediante el efecto bola de nieve, en el que hacemos rodar el concentrado sobre unos discos peletizadores a una inclinación de 48°.
- » Los pelets pasan al horno para endurecerlos con una temperatura de 1,300°C.
- » Seleccionamos los pelets de acuerdo con su tamaño pasándolos a través de cribas vibratorias, y después los enviamos a almacén para su posterior embarque.

Nuestro propósito y valores corporativos

Propósito **Peña Colorada:**

Transformamos la naturaleza en equilibrio con el planeta para beneficio de la humanidad



La naturaleza nos enseñó cómo hacerlo

Realizamos la extracción del hierro en una mina de cielo abierto, a través de un proceso mecánico en el cual no utilizamos sustancias químicas. Además, ponemos especial cuidado en la gestión del agua dentro de nuestras operaciones, optimizando procesos con nuestras plantas potabilizadoras, para después recuperarla y reutilizarla.





Naturalmente en equilibrio

Somos muy conscientes del impacto ambiental que genera la extracción de hierro. Por ello, estamos comprometidos en prevenir, reducir y remediar, siguiendo buenas prácticas ambientales en los tres aspectos naturales básicos: **agua, aire y suelo**.

Además, desarrollamos y promovemos proyectos enfocados a la **conservación de la biodiversidad, restauración de los ecosistemas y monitoreo de especies**, en trabajo conjunto con las comunidades locales.



Una gestión responsable de recursos ambientales

A una década de su creación, la Unidad de Manejo para la Conservación de la Vida Silvestre (UMA) se ha convertido en el mayor reproductor de plantas endémicas, incluyendo **98 especies**, de las cuales **13** se encuentran categorizadas por la NOM-059-SEMARNAT-2010.

Tan sólo en el año 2023 se reprodujeron un total de **161 mil plantas**, que permitieron reforestar una superficie total de **200 hectáreas**.

EN 2023 REFORESTAMOS LO EQUIVALENTE A MÁS DE

200

CAMPOS DE FUTBOL

El equipo ambiental reúne el talento multidisciplinario de biólogos, ingenieros forestales, ambientales y de gestión de recursos naturales.

Hicimos una 'plantadera' de un mejor futuro

En Peña Colorada reconocemos nuestra responsabilidad con el medio ambiente y las generaciones futuras. Por ello, hemos decidido llevar a cabo una ambiciosa iniciativa de reforestación, en colaboración con autoridades locales y otras instituciones comprometidas con la conservación del medio ambiente.

A nivel global la deforestación y la pérdida de hábitats naturales son desafíos urgentes. Para enfrentarlos, nuestra misión es ser parte activa de la solución y marcar una diferencia positiva en la lucha contra el cambio climático y la pérdida de biodiversidad

Colima es uno de los estados más pequeños en extensión territorial, pero a la vez posee una gran riqueza natural que forma parte del patrimonio de todas las y los colimenses. Sin embargo, no está exento de la problemática ambiental.

Una gran fiesta de conciencia ambiental fue la 3ra. Jornada de Reforestación Social "La Plantadera". El alcance de esta acción fue la reforestación de **201 hectáreas** durante 2023, con un total de **164 mil plantas**, en áreas que sufran de algún tipo de degradación ambiental, dentro de los municipios de Manzanillo y Minatitlán.

Esta reforestación fue una de las más grandes del año en Colima, marcando un hito para la recuperación de los ecosistemas locales. Así, contribuimos a la captura de carbono y la reducción nuestra huella ecológica, ya que la reforestación tiene un profundo impacto en la biodiversidad y el bienestar de las comunidades. Los árboles no solo proporcionan un hogar para diversas especies, sino que también protegen las fuentes de agua, evitan la erosión del suelo y brindan oportunidades económicas sostenibles para las poblaciones cercanas.



Plantula de Cahuite.

EN "LA PLANTADERA",
JUNTO CON LA SOCIEDAD
CIVIL, PLANTAMOS

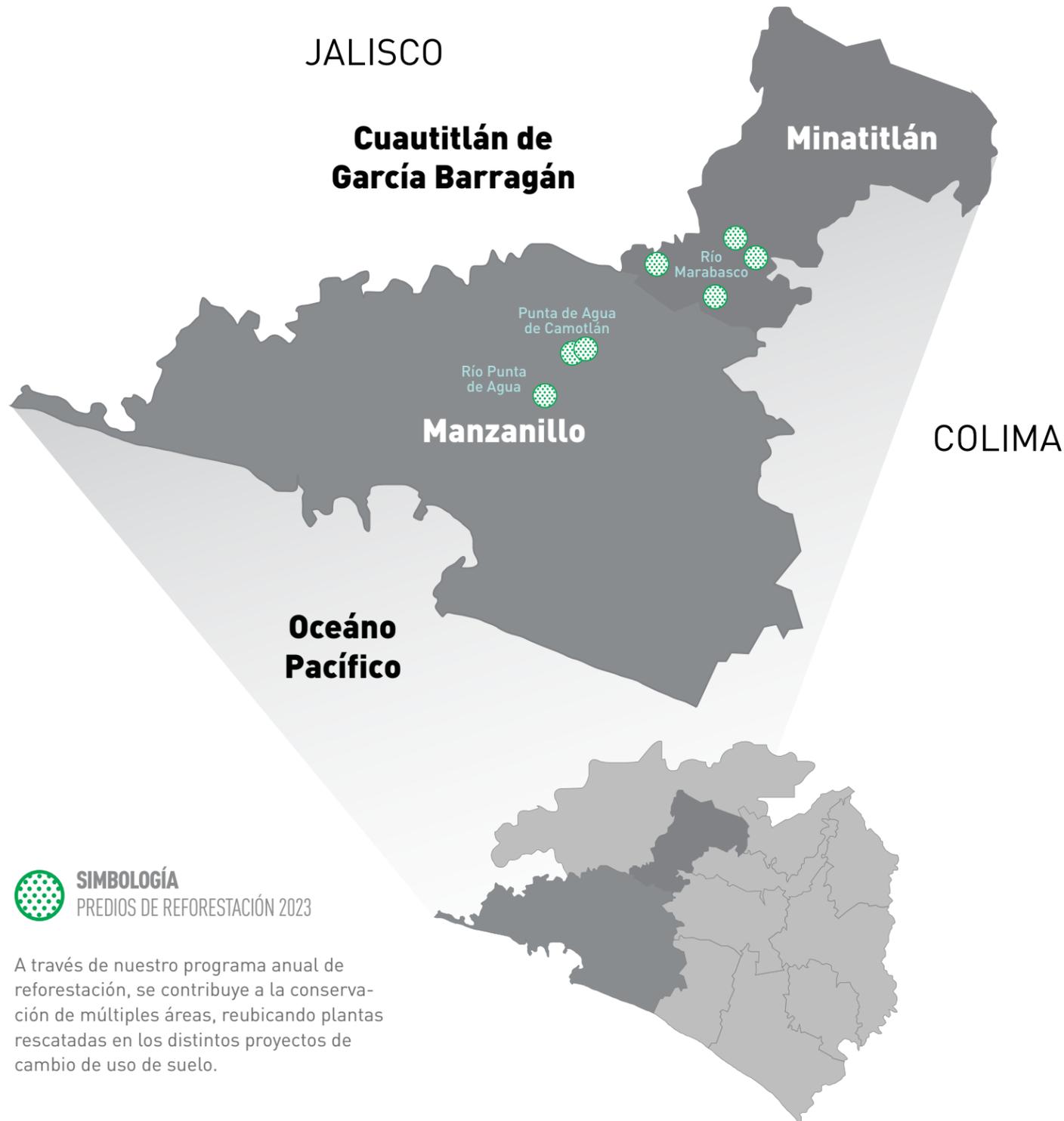
2,300

ÁRBOLES DE ESPECIES COMO
CORAL, COBANO, TEPEHUAJE,
ROSA MORADA, TEPEMEZQUITE,
GUAJES Y PAPELILLO ROJO



Cuidamos la planta desde la semilla hasta que está lista para reforestar.

Contribuimos a la conservación de los nuevos ecosistemas



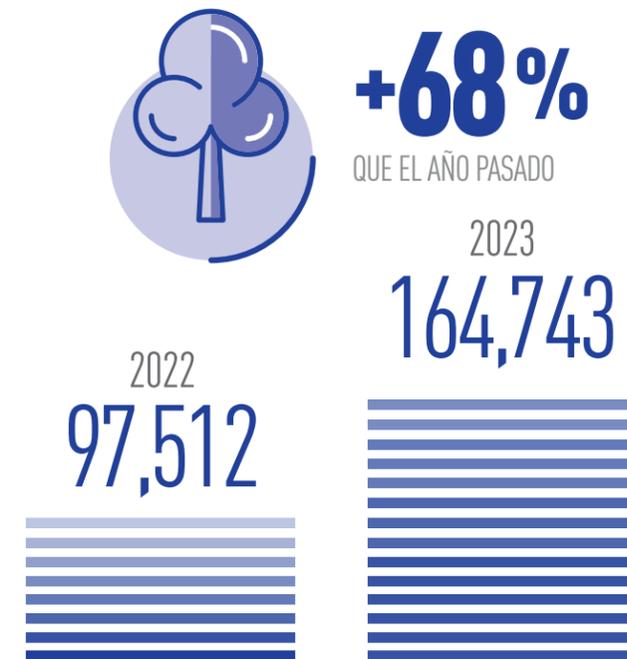
SIMBOLOGÍA
PREDIOS DE REFORESTACIÓN 2023

A través de nuestro programa anual de reforestación, se contribuye a la conservación de múltiples áreas, reubicando plantas rescatadas en los distintos proyectos de cambio de uso de suelo.

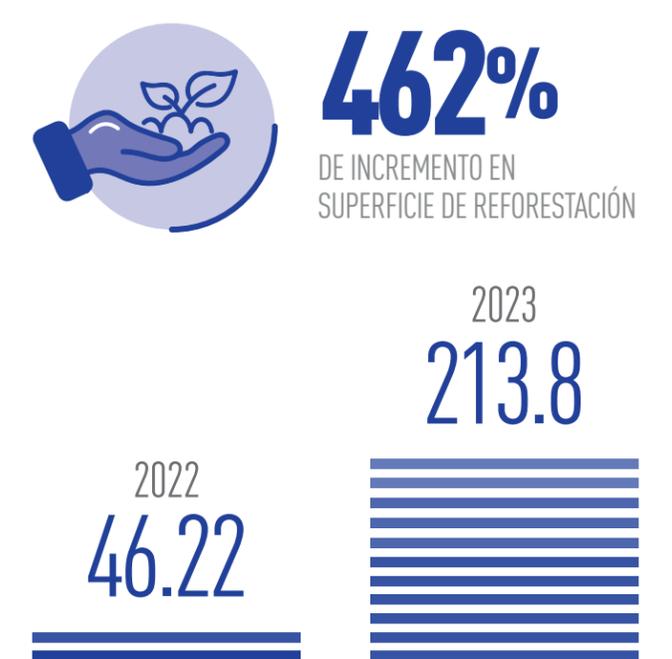


Colaboradores y personas de la comunidad se unen en La Plantadera.

PLANTAS REFORESTADAS



HECTÁREAS REFORESTADAS



Abejas trabajando para el mundo



Paul Torres, apicultor y fundador de "Abejas trabajando".

Las abejas de la especie melipona son nativas de la región del estado de Colima y hay dos a las que debemos especial cuidado: la abeja bermeja sin aguijón (*Scaptotrigona hillwegeri*) y abeja zopilote sin aguijón (*Friesomelitta nigra*).

Las meliponas tienen la capacidad de polinizar por vibración (un tipo de polinización específica), que para muchas especies locales es la más eficaz. Su tamaño y forma (más pequeñas que las abejas melíferas), les permiten acceder a flores de tamaños más delimitados. Además, las abejas pueden convertirse en aliadas de la salud y la economía, ya que se puede aprovechar la cera, miel y sus derivados, con beneficios adicionales para la salud por las propiedades curativas de su propóleo, incluso para practicar la apiterapia.



AL BUSCAR SU ALIMENTO, LAS ABEJAS AYUDAN A **CONSERVAR LAS ESPECIES NATIVAS DE VEGETACIÓN** COMO EN ENCUIDO, YA QUE **PARTICIPAN EN LA POLINIZACIÓN CRUZADA**

La intención de este proyecto es manejar y conservar a estas especies, para lo que se han instalado seis cajones en diferentes predios de Peña Colorada, así como seis porta núcleos, todos destinados a la conservación.

Si las abejas desaparecieran, habría una **catástrofe ambiental y desabasto de alimentos**, y ni siquiera su buena fama como polinizadoras y productoras es suficiente para protegerlas. Por ello, en 2023 pusimos en marcha un programa para ayudarlas a crecer sus colonias en predios protegidos para su conservación.



Cámara de cría de abejas.



Monitoreo de felinos para proteger y preservar especies en peligro

El monitoreo de felinos es uno de nuestros programas más importantes entre las estrategias ambientales de conservación, ya que las poblaciones de felinos son señales de equilibrio en un ecosistema.

La región de Minatitlán se caracteriza por mantener una alta diversidad de ecosistemas, ya que aún existen áreas de bosques y selvas en buen estado de conservación, dentro de una importante dinámica de cambio en el paisaje.

El programa de monitoreo de felinos tiene como principal objetivo establecer las acciones necesarias para **proteger y preservar** las especies de ocelote, tigrillo y yaguarundi en las regiones de Minatitlán y Cuautitlán, en García Barragán. Estas especies han sido identificadas a lo largo de varios años de investigación, y se encuentran enlistadas en la NOM-059-SEMAR-NAT-2010 como **especies en peligro de extinción**.

En colaboración con destacados expertos en ecología y conservación de felinos, hemos desarrollado un programa integral que incluye actividades de monitoreo y seguimiento de estas especies, utilizando la técnica no invasiva de fototrampeo, la cual nos ayuda al registro de las especies para conocer sus patrones de actividad y su densidad poblacional.



Ocelote monitoreado mediante nuestras cámaras.



CONOCER PARA CUIDAR

SIMBOLOGÍA

Tipo de hábitat	Tipo de hábitos
Selva baja 	Diurno 
Bosque de encino 	Nocturno 
Ambientes antropizados 	Especie protegida bajo la NOM 059 

Las especies de felinos en Colima presentan características que los distinguen y los hacen únicos. Algunas especies, como el ocelote, se encuentran en peligro de extinción, por lo que es indispensable evitar dañarlos o capturarlos.



OCELOTE

Leopardus pardalis    

Se distribuye desde México hasta Sudamérica. Habita en selvas y otros ecosistemas tropicales. Es carnívoro y terrestre.

Estado de conservación: En peligro de extinción. 



MARGAY O TIGRILLO

Leopardus wiedii    

Se distribuye desde México hasta Sudamérica. Habita en selvas y otros ecosistemas tropicales. Es carnívoro y semiarborícola.

Estado de conservación: En peligro de extinción. 



47 y 11

OCELOTES TRIGUILLOS

FUERON DETECTADOS EN 2023, ADEMÁS DE ALGUNOS LÍNCES Y JAGUARES

La **fototrampa** cuenta con un sensor de movimiento, de manera que, cuando el animal está cerca de la zona de sensibilidad, la cámara se dispara y captura una imagen. Son totalmente inofensivas para la fauna silvestre, y de su buen funcionamiento depende el cuidado de los felinos, por ello no deben ser manipuladas ni retiradas por personas ajenas a Peña Colorada.

En cada imagen se puede conocer el horario de la actividad de la especie, la fecha en que se toma la foto, la temperatura ambiental y la fase lunar al momento de la captura. Con esta data es posible determinar su número y conductas de migración.

Los felinos moteados poseen un patrón único, como si fuera una huella dactilar en los humanos, así que es posible identificar

a cada uno por la singularidad de sus motas. A la fecha se han detectado especies como ocelotes, tigrillos, lince y jaguares. Un buen número de felinos es un gran indicador, porque significa que hay más especies de otro tipo que sustentan la cadena alimenticia, guardando así el delicado equilibrio.

TALLERES CON LA COMUNIDAD

En 2023 organizamos varios talleres de educación ambiental en la comunidad de **Minatitlán**, dirigidos tanto a sus habitantes como al personal de Peña Colorada.

Como parte de nuestra educación ambiental sobre felinos con las comunidades aledañas, se han desarrollado materiales enfocados a niños y niñas, para que aprendan que estos animales también forman parte importante de su entorno.

En nuestra área de influencia hemos detectado la presencia de diversas especies, lo cual refuerza la importancia de ampliar nuestras acciones de conservación y monitoreo de la biodiversidad en las operaciones, alineadas con nuestros compromisos de sustentabilidad.

Protegemos al planeta del fuego

Nuestros brigadistas, paramédicos y auxiliares son auténticos “domadores del fuego”. Su labor en la prevención y combate de incendios forestales es fundamental porque:

1. Evita perder suelo, como consecuencia de la devastación de la cobertura vegetal expuesta a la erosión generada por viento y lluvia.
2. Contrarresta la destrucción del hábitat de la fauna silvestre.
3. Ayuda a conservar plantas que generan oxígeno.
4. Disminuye el efecto invernadero en la atmósfera terrestre por la emisión de carbono y otros elementos nocivos al medio ambiente.



En 2023, realizamos 63 mil 750 kilómetros de brechas cortafuegos en las siguientes áreas:

GUARDARRAYA 2023		
Periodo	Sitio	Total (m)
Feb-mar	Arrayanal	38,798.96
Feb-mar	Guásimas	8,206.95
Feb-mar	Peletizado	1,874.51
Feb-mar	Mina	14,870.00

Nuestra brigada asistió a 21 eventos de incendios forestales, en donde se realizaron 18 mil 215 kilómetros de brecha cortafuego para controlarlos y liquidarlos.

Sitio	Tipo de vegetación	Afectación estimada (Ha)
Cisterna	Selva baja	1.18
Camotlán	Selva baja	1
El Colomal	Selva baja	10.9
Ejido La Playita	Selva baja	109.66
La Playita	Bosque de encino	4.91
Predio Camotlán	Selva baja-pastizal	0.27
UMA	Bosque de encino	2.25
El Platanar	Selva baja-pastizal	82.5
Canoas - ACIP	Selva baja y bosque de encino	21.5
La Playita	Bosque de encino	1.85
Otatitos	Bosque de encino	55.36
Otatitos	Bosque de encino	41
La Playita	Bosque de encino y pradera	10
Las Pesadas	Bosque de encino y pradera	79.4
Cerro Prieto	Bosque de encino y pradera	65.3
Cerro Moreno y Mameysito	Bosque de encino y pradera	186
Canoas	Selva mediana	28.6
Fase V-Mameysito	Bosque de encino y pradera	77.7
Fase V-Mameysito	Selva baja-pastizal	6.12
La Pesadas	Bosque de encino	41
Fase V	Bosque de encino	47



La brigada contra incendios de Peña Colorada.

Un récord claro como el agua

Sin duda alguna, el agua es el recurso no renovable más valioso de la humanidad. Por ello, las acciones para su uso racional y consciente se ratifica en cuatro buenas prácticas: **reducción en consumo de pozo, recirculamiento del agua del proceso, una cultura de ahorro y cuidado del agua.**

Este buen manejo permitió que se alcanzara un ahorro de casi el 10% del agua que utilizamos, una cifra récord.

EXTRACCIÓN DE AGUA

Para llevar a cabo una **medición puntual de la extracción de agua**, y en cumplimiento con la NMX AA 179 SCFI 20181, se instalaron varios medidores, los cuales se revisan diariamente para generar una bitácora y conocer en tiempo real el consumo del agua, además de los flujos de extracción (24 horas por 7 días).

Adicionalmente, cada tres meses se realizan declaraciones de los nueve pozos distribuidos entre la mina y en la planta peletizadora.

CONSUMO DE AGUA EN LA MINA

- 90% de aguas subterráneas para uso en la mina
- 10% de superficiales
- 70% del agua que es utilizada en la molienda es agua recirculada
- En 2023 alcanzamos un ahorro de casi el 10% vs el 4% del 2022
- 10% de reducción en el consumo de agua en la mina

AHORRO RÉCORD

10%

MENOS USO DE AGUA

SE AHORRÓ EL EQUIVALENTE AL AGUA NECESARIA PARA LLENAR 24 MIL TINACOS FAMILIARES, ES DECIR, CASI 18 MILLONES DE LITROS



CONSUMO DE AGUA EN PLANTA PELETIZADORA

En el proceso de peletizado se utiliza principalmente agua recirculada que envía la mina a través de ferrodutos, en conjunto con el concentrado de mineral de hierro molido. Usar agua reciclada permite ahorrar hasta un 14% de lo concesionado. Por otra parte, el agua de los comedores y servicios sanitarios es **100% agua potabilizada.**

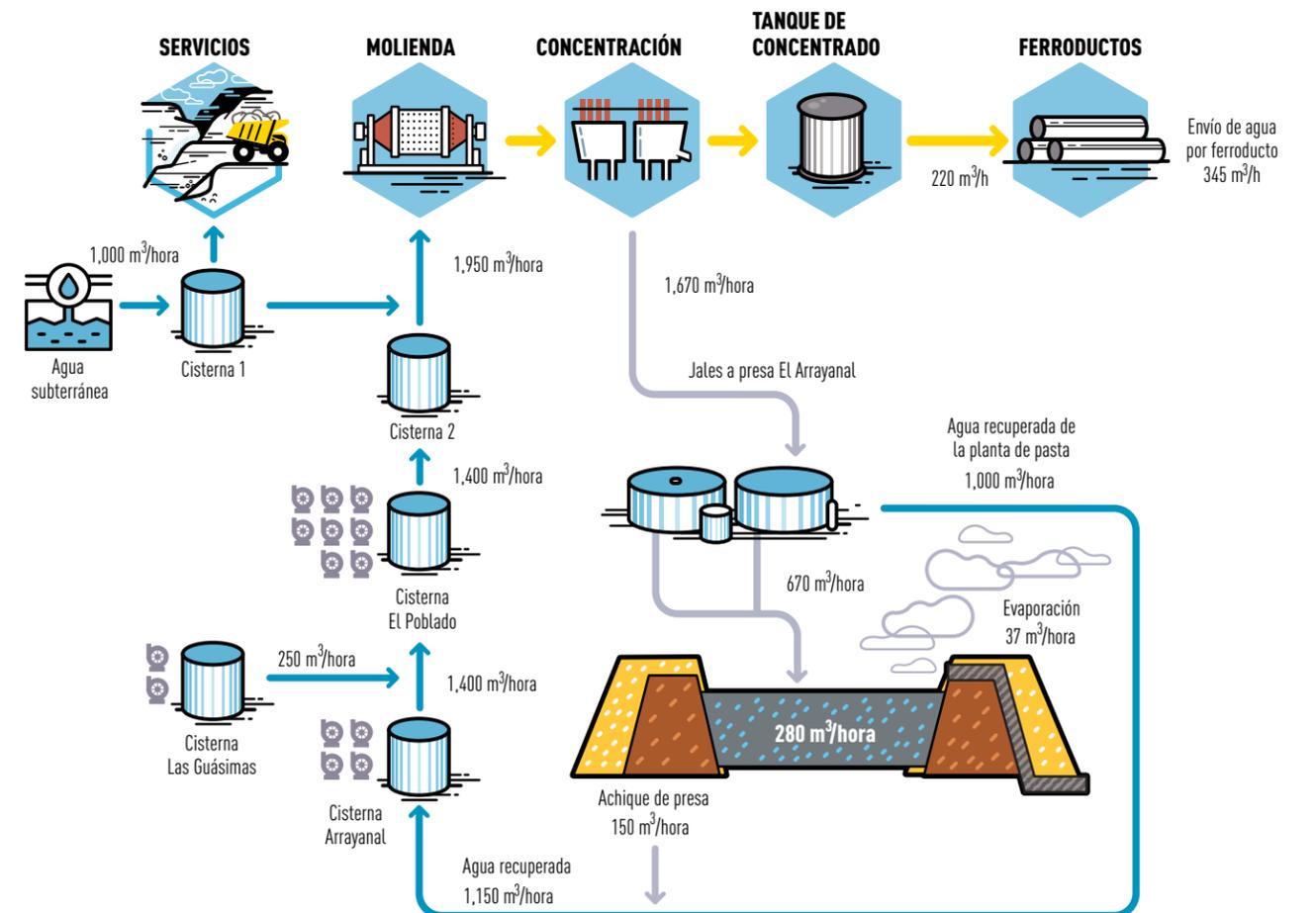
Atendiendo los parámetros de calidad conforme a la NOM-127-SSA1-2021, cada mes, se evalúa **la carga de contaminantes** sólidos suspendidos totales, compuestos por mineral de hierro molido en tamaño de partículas finas. **Esta evaluación se lleva a cabo por un laboratorio externo certificado,** cada trimestre se evalúa de acuerdo con la NOM-001-SEMARNAT-2021.

EXTRACCIÓN DE AGUA

	Mina	Planta peletizadora
Aguas subterráneas	6,423,289 m ³	58,127 m ³
Aguas superficiales	131,469 m ³	0
Total	6,554,758 m³	58,127 m³

Suma total **6,612,885 m³**

DIAGRAMA Y FLUJOS DE AGUA



Tratamiento adecuado de aguas

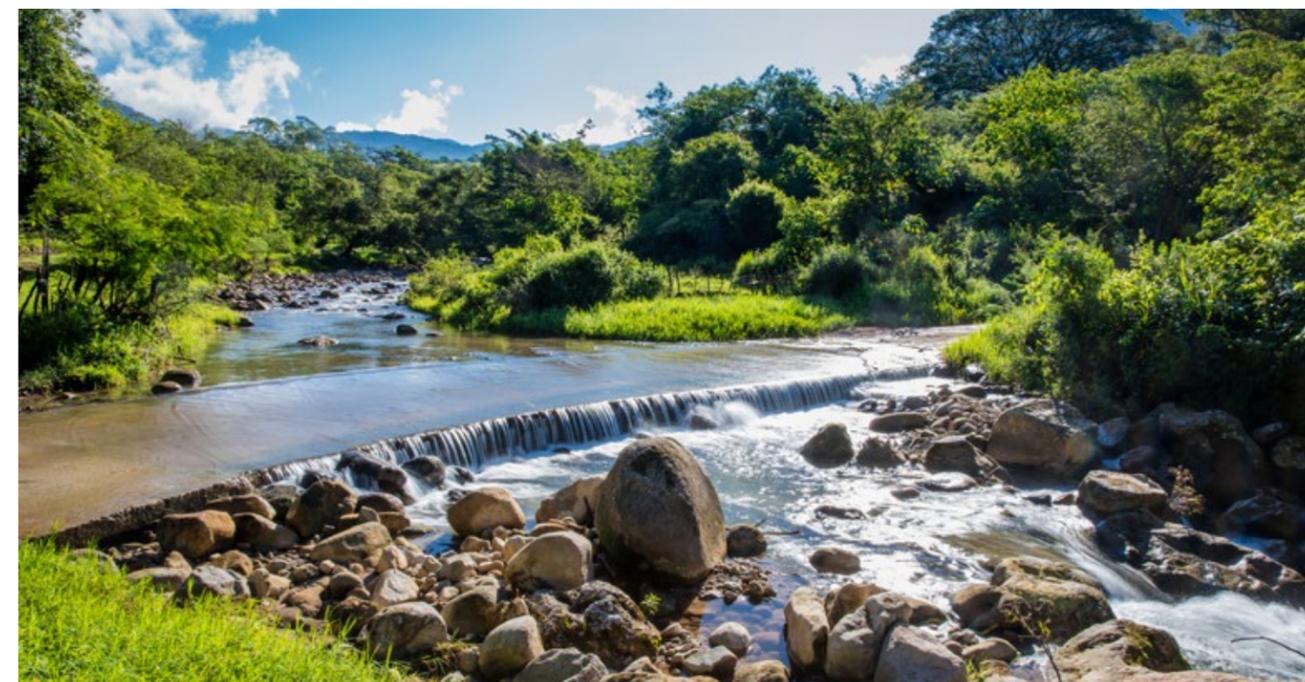
El equilibrio en el cuidado del agua se mantiene entre lo que se consume y lo que se descarga, lo cual puede llegar a constituir un círculo virtuoso.

Dado que en la etapa de beneficio se basa ciento por ciento en procesos físicos, no añadimos químicos tóxicos al agua utilizada, haciendo segura su descarga.

Desde el inicio de operaciones, contamos con un título de concesión para la descarga de los vertidos a una laguna de infiltración dentro del predio de la compañía. Para llevarlo a cabo, se **respetan los límites máximos permisibles de la NOM-001-SEMAR- NAT-2021**, con la verificación de un laboratorio certificado.

En lo que respecta al tratamiento adecuado de las aguas residuales, se han implementado medidas específicas.

Cada año diseñamos **nuevas estrategias operativas encaminadas a la disminución de sólidos suspendidos totales**, principalmente en los tanques espesadores, con lo que se ha conseguido disminuir la concentración de estos sólidos en el agua.



Para construir un círculo virtuoso en el cuidado del agua, debe existir un equilibrio entre lo que se consume y lo que se descarga.

DESCARGAS DE AGUA EN LA PLANTA PELETIZADORA:

951,000 M³

REDUCCIÓN EN UN

20.6%

EL VERTIDO DE AGUA EN LA PLANTA PELETIZADORA

La estrategia del manejo de residuos

La **estrategia del manejo integral de residuos** nos permite seguir los lineamientos estipulados en la NOM-052-SEMAR-NAT-2005, la cual considera aspectos como la **separación, almacenamiento, valorización, transporte y disposición final**, tanto de los residuos sólidos urbanos, como aquellos de manejo especial, peligroso y minero.

Además, se llevan a cabo un pesaje de los residuos registrados a través de las bitácoras del almacén, en donde se especifican sus entradas y salidas.

De esta manera, se mantiene la **mejora continua de la gestión de residuos**, la cual busca la correcta segregación, manejo y disposición final, para minimizar el impacto ambiental.

En las instalaciones de Peña Colorada, el área de contratos evalúa a los proveedores en aspectos relacionados con el impacto ambiental, con base en una matriz de impacto y ciclo de vida de los residuos.



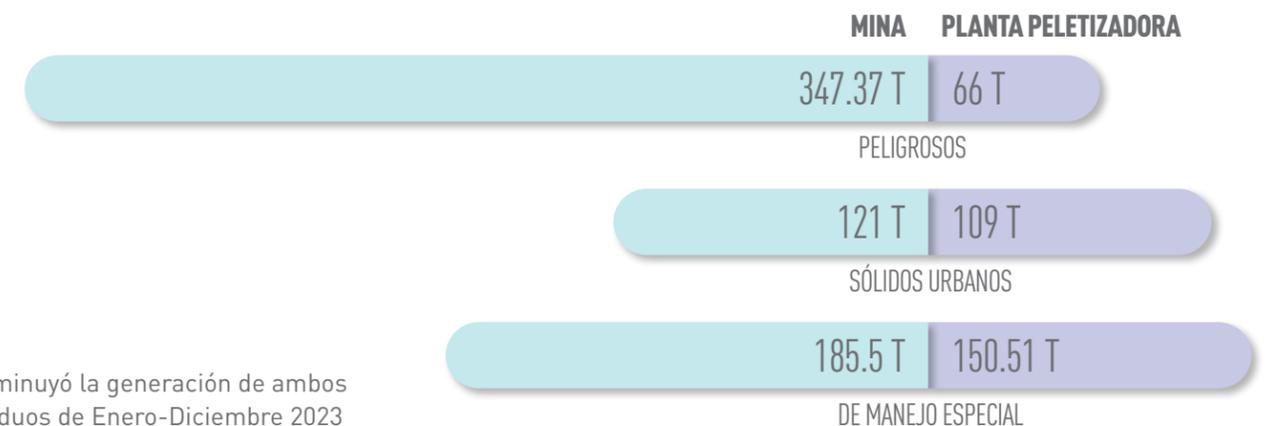
-21.90%

RESIDUOS PELIGROSOS EN LA PLANTA PELETIZADORA

-31%

RESIDUOS DE MANEJO ESPECIAL EN LA MINA

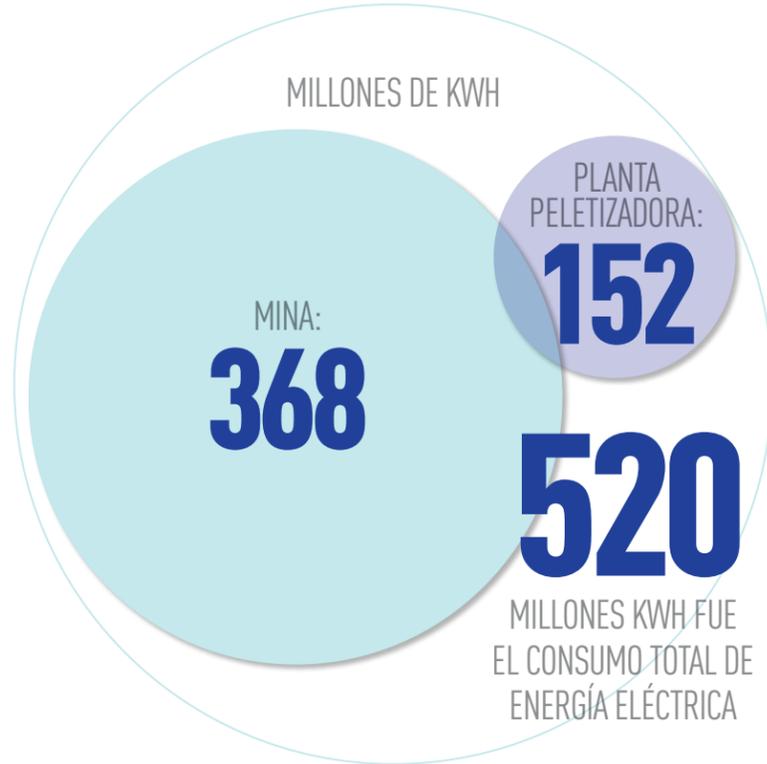
RESIDUOS GENERADOS EN 2023



Disminuyó la generación de ambos residuos de Enero-Diciembre 2023 vs Enero-Diciembre 2022 en planta peletizadora.

La energía que nos mueve

Después del agua, el consumo de energía eléctrica es lo que genera mayor impacto ambiental, por ello tenemos procesos de medición, tanto en la mina como en la planta peletizadora, que nos permiten **monitorear el desempeño y mejorar los indicadores**. Tan sólo en 2023 logramos una disminución global de 3% en la energía eléctrica utilizada en la mina y la planta peletizadora.



Transporte de jales

Durante 2023, enfrentamos el desafío de transportar jales gruesos, cuya abrasividad provocó un desgaste acelerado en la línea de transporte. A través de un mantenimiento predictivo y preventivo metódico, logramos reducir la tasa de desgaste y mantener una eficiencia constante.

OPTIMIZAMOS ESPACIOS DE DISPOSICIÓN DE JALES

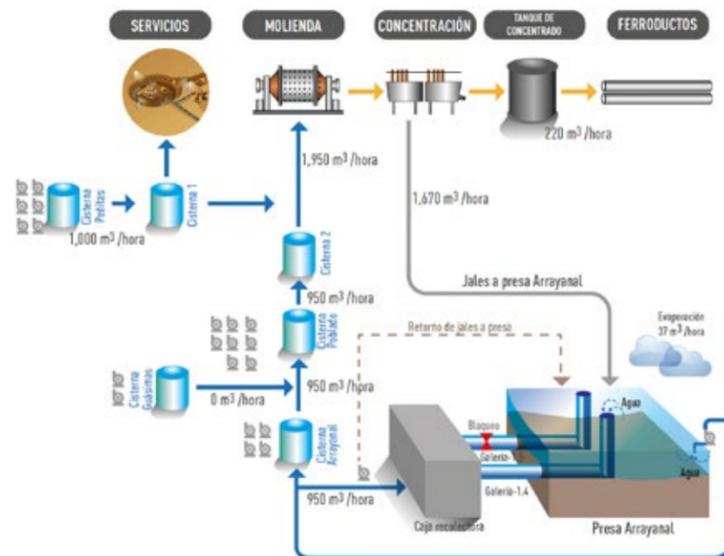
El espacio limitado en la presa Arrayanal fue un reto significativo en 2023. A través de estrategias de ingeniería avanzada, logramos optimizar el espacio disponible para la disposición de jales, asegurando la estabilidad estructural de la presa.

REDUCCIÓN DE IMPACTOS AMBIENTALES POR JALES

Implementamos medidas para minimizar impactos ambientales y sociales, particularmente en la conducción de fluidos. En 2023, las mejoras técnicas y el monitoreo constante redujeron las incidencias en un 30%.

Continuamos comprometidos con el desarrollo sostenible. En 2024, planeamos ampliar y mejorar las instalaciones de relaves, incorporando tecnologías avanzadas para reducir impactos ambientales y mejorar la seguridad.

Proyectamos un **aumento del 20%** en la capacidad de almacenamiento con tecnologías que permitan una gestión más eficiente y segura de los jales.



Diagramas y Flujos de Agua (2 bombas Arrayanal).

Energía y emisiones

Estamos **conscientes del impacto que genera la emisión de gases de efecto invernadero**, y por ello implementamos mejoras como la tecnología multiciclón, que se cambian en un periodo de 2 años para la reducción de emisiones.

EMISIONES DE ALCANCE 2

Estas emisiones corresponden a las emitidas "indirectamente" por la fuente de energía eléctrica utilizada (CFE) por la prestación de su servicio.

En 2023 registramos los siguientes datos:

EMISIONES DE ALCANCE 2	
Mina	164,815.59 tCO2
Peletizadora	66,244.22 tCO2
Total:	231,059.81 tCO2

Nota: Los cálculos se realizaron multiplicando los consumos de kWh por los factores de emisión por consumo de energía eléctrica proporcionados por CFE. Año base para el cálculo: 2023.



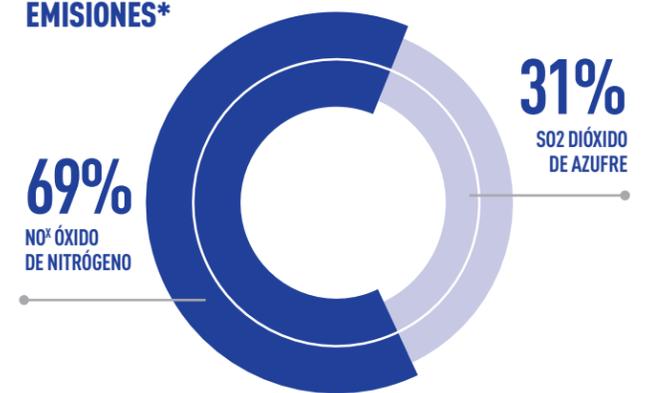
DE LA COA 2023

163,830.50 tCO₂

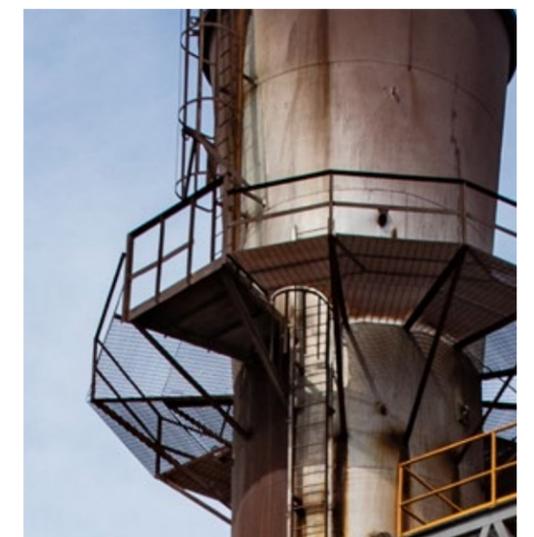
Hubo una reducción de 3.72 % con respecto del 2022 170,166.51 tCO₂ (2022)

EMISIONES SIGNIFICATIVAS AL AIRE POR PARTE DE LA PLANTA PELETIZADORA:

OTRAS EMISIONES*



*El área mina no es una fuente fija.



Hubo una reducción de emisiones con respecto al año 2022.

Despertamos al león con sembradrones

Uno de los compromisos ambientales que tiene Peña Colorada es la **restauración de los terrenos donde se tiene presencia**. Por ello, durante el verano de 2023 se realizaron actividades ambientales en el banco de material El León Dormido, en la presa Guásimas.

Pero cuando la topografía no permite el acceso de personal capacitado para la siembra y reforestación, es momento de echar mano de la tecnología, privilegiar la seguridad, y ayudar a que la naturaleza haga su parte.

Para lograr una reforestación efectiva, aplicamos una metodología de geocostales. Gracias al uso de drones en un terreno topográficamente, se colocaron 2 mil 990 costales, es decir, más de **250 kilos de suelo orgánico y 80 kilos de semilla nativa**.

A continuación, el paso a paso de cómo funciona.

- Rellenamos los geocostales, fabricados con material biodegradable, con suelo orgánico, semillas e hidrogel.
- Volamos el dron para ubicar el lugar exacto de áreas que en su momento fueron explotadas por medio mecánico y voladura.
- Dejamos los geocostales en las vermas del banco, minimizando así el riesgo al personal.
- Al expandirse, los costales irán reforestando las áreas elegidas.



Dron ilustrativo de la técnica de sembrado.

EL PROYECTO COMPLETO INCLUYE

2,990

COSTALES SEMILLEROS PARA REFORESTAR 2 HA



Geocostales con suelo orgánico.

PROGRAMA DE REHABILITACIÓN AMBIENTAL 2021-2023

- Obras de conservación de suelo y agua
- Reforestación y restauración
- Acondicionamiento del área
- Vigilancia y protección
- Monitoreo de flora y fauna

AVANCE DE RESTAURACIÓN DEL LEÓN DORMIDO: **(55%)**

4.5 de **7.8** Ha

RESTAURACIÓN EN PRESA DE JALES

La mayor evidencia del propósito de **transformación en equilibrio**, es sin duda el cierre de la presa de jales Guásimas. Después de **38 años de operación**, concluyó su vida útil y de inmediato dio inicio a un plan de restauración acorde con la NOM-141-SE-MARNAT-2003, que establece el procedimiento postoperación de presas de jales.

El proceso de restauración fue planificado a cinco años. Para concluir el 100% de la restauración, se llevan a cabo monitoreos de la calidad del agua, aire, ruido y suelo,

así como el seguimiento a indicadores de calidad ambiental y control de acidez.

En 2023 se restauraron **cuatro hectáreas**, ejecutando las siguientes acciones:

- Colocación de cubierta biogeoquímica (Caliza + Suelo orgánico)
- Colocación de lienzo perimetral para proteger la superficie restaurada (1,120 metros lineales)
- Aplicación de sembrado de semilla a boleo en las 4 Ha
- Construcción de 1 abrevadero para fauna silvestre



Proceso de hidrosiembra en Guásimas.





| CAPACITACIÓN

Transformación que impulsa el desarrollo humano

Una capacitación efectiva es fundamental para que una empresa refleje sus valores y fomente la innovación, por medio del desarrollo de estrategias competitivas, corporativas y funcionales, respaldadas por el uso ético de tecnologías de la información y la responsabilidad social.

Inversión que da frutos

Con el objetivo de incorporar el **“Enfoque en las personas”** como un valor en nuestros colaboradores, proporcionamos herramientas para fomentar el desarrollo del talento en un entorno laboral seguro, desafiante y colaborativo.

Así, cada individuo desempeña un papel esencial en la consecución de los objetivos empresariales.

La capacitación no solo es un compromiso, sino una inversión que conlleva beneficios tanto para la empresa como para los empleados, ya que los logros obtenidos contribuyen al crecimiento personal y profesional de los individuos.

La capacitación continua y personalizada es clave para mantenerse actualizados en un entorno empresarial en constante evolución, donde la adaptabilidad y la proactividad son habilidades esenciales para el éxito a largo plazo.

Cuando un individuo mejora como persona y profesional gracias a la formación recibida, también perfecciona su gestión y se capacita para reconocer las competencias adecuadas en otros, generando así un **ciclo de valor beneficioso para todos**.

De esta manera, la empresa crece en términos de productividad y eficiencia, a la vez que fortalece su cultura organizacional, al promover el desarrollo integral de su equipo.

Al invertir en la formación de los colaboradores, se demuestra nuestro compromiso con el crecimiento y el bienestar, creando un ambiente propicio para la creatividad, la colaboración y la excelencia en el desempeño laboral.

En última instancia, una empresa que valora y prioriza la capacitación de su personal está sembrando las semillas para un futuro exitoso y sostenible en el mercado actual.



Proporcionamos herramientas para fomentar el desarrollo del talento en un entorno laboral seguro, desafiante y colaborativo.

EL **CONOCIMIENTO** ES PODER Y LA **FORMACIÓN** ES LA LLAVE QUE ABRE LAS PUERTAS HACIA EL **PROGRESO** Y LA **INNOVACIÓN** EMPRESARIAL

Nuestro talento: el corazón de la innovación



Las personas son el motor de nuestra organización y el corazón de la transformación.

Para superar los desafíos de los procesos de reclutamiento en la actualidad, nos resulta fundamental atraer a los mejores candidatos y retenerlos a largo plazo, por medio de la implementación de estrategias innovadoras, tal como la instauración de programas de **desarrollo profesional, la promoción de un entorno laboral inclusivo y diverso, y la provisión de beneficios competitivos que mejoren la calidad de vida de los colaboradores.**

Asimismo, es esencial invertir en la capacitación interna para potenciar las competencias lingüísticas de nuestro equipo y asegurar su desarrollo, tanto a nivel profesional como personal. Mediante la colaboración conjunta, podremos edificar un equipo sólido y exitoso que fomente el crecimiento de nuestra organización.

NÚMERO DE TRABAJADORES						
Sitio	Masculinos		Femeninos		Contratados	
	Total	%	Total	%	Total	%
Local	75	68%	16	15%	91	83%
Foráneo	14	13%	5	5%	19	17%
Total	89		21		110	

CONTRATACIONES DE NUEVOS EMPLEADOS Y ROTACIÓN DE EMPLEADOS				
	Contratación		Rotación empleados	
	DC	FC	DC	FC
Mina	53	36	4.23%	9.92%
Pelet	10	11	4.09%	14.71%

EN 2023, **110**  SE INTEGRARON AL EQUIPO:

89 EN EL ÁREA DE MINA Y

21 EN LA PLANTA PELETIZADORA

RATIOS DE SALARIO INICIAL ESTÁNDAR POR GÉNERO EN COMPARACIÓN CON EL SALARIO MÍNIMO LOCAL

	SIE	SM LOCAL
Hombres	320.15	248.93
Mujeres	320.15	248.93

*Salario sindicalizados nivel 1

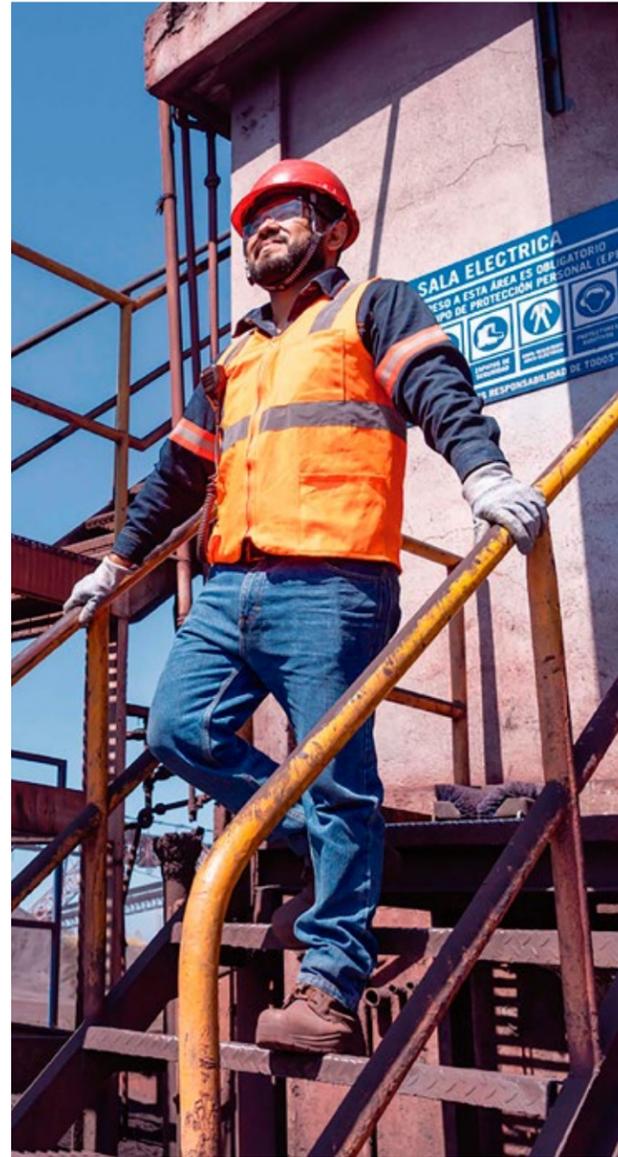
Los beneficios proporcionados a empleados de tiempo completo son **iguales** a los de empleados temporales o de tiempo parcial.

En 2023, 77 colaboradores de Peña Colorada disfrutaron de una **licencia de paternidad**, la cual es fundamental para que los padres puedan pasar tiempo de calidad con sus hijos recién nacidos, fortaleciendo lazos familiares y promoviendo un ambiente laboral más equilibrado.

Esto también representa un gran avance al demostrar el compromiso de la compañía con la igualdad de género y el bienestar de nuestros empleados. Seguimos trabajando para fomentar prácticas inclusivas y apoyar a nuestros colaboradores en todas las etapas de su vida.

LICENCIA DE PATERNIDAD

Subdivisión	Cantidad de personas
Mina	60
Peletizadora	17
Total:	77



La licencia de paternidad permite a los padres pasar tiempo de calidad con sus hijos recién nacidos.

Programas



En 2023 implementamos el Programa de Desarrollo de Líderes, cocreado con el Tecnológico de Monterrey.

LOS LÍDERES NO NACEN, ¡SE DESARROLLAN!

Entre las iniciativas de capacitación y desarrollo de personal implementadas en el año 2023, resalta el Programa de Desarrollo de Líderes, cocreado con el Tecnológico de Monterrey, con el principal objetivo de **cultivar habilidades de liderazgo específicas para el entorno industrial entre nuestros colaboradores, fundamentadas en los valores y la cultura de Peña Colorada.**

Durante un lapso de cuatro meses, 31 colaboradores se dedicaron a desplegar y potenciar su capacidad, fomentando el desarrollo y fortalecimiento de competencias.

La participación del equipo directivo en cada sesión subrayó la relevancia y el compromiso con el crecimiento del personal, alineándose con los

valores de enfoque en las personas, liderazgo responsable e innovación, en consonancia con nuestro propósito de transformación en equilibrio.

A través de seis módulos se abordaron una amplia gama de temas que han permitido a los participantes adquirir nuevos conocimientos y habilidades, desde el liderazgo personal y la perspectiva empresarial, hasta la resolución de problemas, la inteligencia social, el liderazgo de equipos y la gestión del cambio.

Seguiremos fomentando la formación y el desarrollo de nuestro equipo, en línea con nuestra transformación en equilibrio, para continuar creciendo juntos y construyendo un futuro sólido y exitoso para todos.



Durante tres días, 15 colaboradores participaron en sesiones de coaching grupal.

RETIRO CON VALOR

En 2023, se implementó el programa Retiro con Valor en Peña Colorada, diseñado para los empleados en etapas avanzadas de su trayectoria laboral.

Participaron 15 colaboradores en sesiones de coaching grupal, con el propósito de planificar su retiro de manera que aporte beneficios, a ellos y sus familias, al momento de jubilarse.

Durante tres días, los participantes adquirieron herramientas para aplicar sus habilidades personales y profesionales, obtenidas a lo largo de su carrera, en aspectos como: **conexión familiar, planificación personal, salud, emprendimiento, gestión emocional y finanzas personales.**

Además, los colaboradores reflexionaron sobre su legado laboral, identificaron metas personales a largo plazo y exploraron nuevas formas de contribuir a la sociedad en su etapa de jubilación. Incluso se promovió la importancia de mantener un equi-

brio entre la vida personal y profesional, así como el cuidado de la salud física y emocional.

El programa Retiro con Valor en Peña Colorada culminó con una emotiva ceremonia de clausura, donde los participantes compartieron sus aprendizajes, expresaron su gratitud y se comprometieron a seguir fomentando un estilo de vida activo y enriquecedor en su etapa de retiro.

Sin duda, esta iniciativa no solo benefició a los colaboradores, también fortaleció el sentido de comunidad y el compromiso de la empresa con el bienestar integral de su personal.

15  **COLABORADORES**

3 **DÍAS DE APRENDIZAJE**

EL PAPEL DEL LÍDER SUPERVISOR

La clave para lograr la **efectividad organizacional**, radica en la alineación de la estrategia con la operación. En este contexto, el papel del Líder Supervisor en Peña Colorada desempeña una función crucial: actúa como un enlace que vincula la visión estratégica de la empresa con la ejecución diaria de los equipos de trabajo, siendo el motor que impulsa el logro de objetivos y metas, materializando la estrategia de forma eficaz.

Es por esta razón que durante el año 2023 llevamos a cabo una nueva edición del programa **Líder Supervisor**, con el propósito de brindar a quienes ocupan este rol una formación basada en habilidades de liderazgo, comunicación y supervisión, en sintonía con nuestra cultura empresarial.

A través de tres sesiones presenciales consecutivas, que se llevaron a cabo en las instalaciones, los 16 participantes de diferentes áreas compartieron las experiencias para ayudar a formar un rol de liderazgo activo en la empresa, generando resultados favorables en la gestión de procesos y personas, transformando el liderazgo operativo para que se ajuste a las necesidades del negocio, al entorno laboral y a los valores fundamentales de Peña Colorada y sus accionistas.



Los 16 participantes de diferentes áreas compartieron experiencias para ayudar a formar un rol de liderazgo activo.

FORMANDO HOY PROFESIONALES DEL MAÑANA

El Programa de Prácticas Profesionales de Peña Colorada brinda a los estudiantes la oportunidad de adquirir experiencia laboral, al vincular un proyecto específico con su campo académico, bajo la orientación de un tutor durante un periodo de cinco meses, involucrándose además en tareas cotidianas.

También, esta iniciativa les permite aplicar sus conocimientos teóricos en un entorno laboral real, fomentando el desarrollo de habilidades prácticas y la adaptación a las demandas del mercado laboral, antes de finalizar su formación académica. Durante el 2023, un total de **31 estudiantes de Licenciaturas e Ingenierías**,

procedentes de 11 instituciones académicas diferentes, llevaron a cabo sus prácticas profesionales en Peña Colorada. Estos estudiantes abordaron proyectos vinculados a diversas áreas, como: Procesos Químicos, Geología, Administración y Finanzas, Desarrollo de Tecnologías y Automatización de Procesos, Metalurgia y Minería, Electricidad, Mecánica y Medio Ambiente.

Los egresados del programa se incorporan a la bolsa de trabajo de Peña Colorada, contribuyendo a la integración de profesionales con sólidos cimientos académicos y una destacada capacidad de adaptación al cambio.



El Programa de Prácticas Profesionales de Peña Colorada permite aplicar los conocimientos teóricos en un entorno laboral real.

11 
INSTITUCIONES ACADÉMICAS
 DIFERENTES PARTICIPARON
 EN EL PROGRAMA

31 
ESTUDIANTES DE LICENCIATURAS
E INGENIERÍAS LLEVARON A CABO
SUS PRÁCTICAS PROFESIONALES
EN PEÑA COLORADA

Prácticas laborales para el desarrollo profesional

La industria minera ofrece oportunidades laborales altamente gratificantes, pero enfrenta el desafío de gestionar complejidades inherentes, como la inestabilidad laboral ocasionada por cierres temporales, la volatilidad de los precios de las materias primas y los avances tecnológicos.

Por ello y con el objetivo de fomentar un interés genuino por trabajar en Peña Colorada, así como diseñar un plan de desarrollo profesional que motive a crecer y permanecer en la organización, una vez que los colaboradores se unen a nuestra empresa, hemos implementado las **prácticas laborales**.

Una de las prácticas laborales que caracterizan a la empresa es la **capacitación permanente**, pues es una apuesta transversal a grandes temas, no solo de producción, sino también de seguridad y concientización ambiental.



En Peña Colorada el ratio de salario inicial está considerablemente arriba del mínimo local.

COMO PARTE DE LAS VENTAJAS Y BENEFICIOS DE LA ORGANIZACIÓN, LA **CAPACITACIÓN** ES UNA **HERRAMIENTA EFECTIVA** PARA MEJORAR EL **DESEMPEÑO** DE LOS COLBORADORES

PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN AL AÑO POR EMPLEADO

	Promedio capacitación	
Sexo	Masculino	41.83
	Femenino	57.13
	FC + DC (M + F)	42.81
Categoría	Dentro de convenio	52.53
	Fuera de convenio	16.02
	Contratista	40.70

*Horas al año por sexo y categorías



Igualdad de oportunidades para todos y todas

Desde los cimientos de nuestra visión DEI, hasta el florecimiento de una cultura donde cada voz es valorada, estas prácticas no solo enriquecen nuestra empresa, también fortalecen el tejido social ¡y reflejan nuestro compromiso con la equidad y el respeto mutuo!

| DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN (DEI)

Con inclusión seguimos eliminando barreras

DIVERSIDAD

Para impulsar nuestro deseo de eliminar las barreras de las diferencias, durante el año 2023 avanzó nuestro plan de fomentar la inclusión de las mujeres en Peña Colorada, siempre promoviendo la justicia y la igualdad de oportunidades entre todo el personal, sin importar su género, origen étnico, orientación sexual u otras características personales.

Existe un compromiso tangible en todas las operaciones para asegurar la inclusión y mantener un ambiente laboral sano y libre de acoso. Estamos viviendo un viaje transformador hacia la plena aceptación y celebración de la diversidad y la inclusión.

Este año representó una serie de hitos importantes para Peña Colorada, respecto a la participación de las mujeres en áreas que se pensaban exclusivas para los varones.

Estos son **los números del avance** de nuestro plan de fomentar la inclusión de las mujeres en toda Peña Colorada:

91 MUJERES
LABORAN EN PEÑA COLORADA

78 
ADMINISTRATIVAS

13 
SINDICALIZADAS

Existe el compromiso en todas las operaciones de asegurar la inclusión y mantener un ambiente laboral sano y libre de acoso.



Manifiesto: Somos en equilibrio

En Peña Colorada reconocemos **la diversidad, la equidad e inclusión** como aspectos clave y estratégicos para el negocio. Al incorporarlos y respetarlos como parte de nuestra cultura seremos más competitivos(as) y más justos(as) en nuestra gestión diaria. Nuestras acciones para lograr y mantener el **equilibrio** son:



1. Buscamos eliminar todo tipo de discriminación y acoso laboral.

No admitimos conductas, comentarios, chistes, gestos, que tiendan a menospreciar, prejuzgar o estereotipar a las personas, ni cualquier otro acto que pueda dañar la integridad.

2. Derribamos los obstáculos

para abrir fronteras y que las personas tracen el camino de su desarrollo. Queremos ser capaces de acompañarlos en este proceso.

3. Trabajamos para generar espacios incluyentes

donde todas las personas puedan ser ellas mismas, sintiéndose aceptadas, respetadas y valoradas por su autenticidad.

4. Abrimos oportunidades iguales para todos.

Somos conscientes de que no todos partimos del mismo lugar, por ello, realizamos esfuerzos para garantizar que todas las personas tengan la misma posibilidad de avanzar, abriendo oportunidades con equidad.

5. Fomentamos la creación de entornos colaborativos

generando redes a favor de la diversidad e inclusión, compartiendo buenas prácticas con todos los grupos de interés (stakeholders).

TRANSFORMACIÓN **EN EQUILIBRIO**

PLAN DE ACCIÓN 2023

Los resultados del diagnóstico en Diversidad e Inclusión fueron la base para desarrollar un plan de trabajo a cinco años, el cual dio inicio en el año 2022 y terminará en el 2027.

FASES DEL PLAN DE ACCIÓN A 5 AÑOS:





Andrea Alejandres se convirtió en la segunda mujer sindicalizada en formar parte de la operación de mina.

El 15 de enero de 2023, Andrea Alejandres se convirtió en la segunda mujer sindicalizada en formar parte de la operación de mina. A la fecha hay 13 mujeres sindicalizadas.

Cada año seguimos rompiendo mitos sobre la participación de las mujeres en áreas que se pensaban exclusivas para varones.

El 16 de marzo 2023 se llevó a cabo la **segunda caminata de Mentoreo**, en la que se reunieron 72 colaboradoras con mentores y mentoras con experiencia y liderazgo, con quienes pudieron compartir inquietudes personales y profesionales.



El centro es la salud de nuestra gente

Que nuestro equipo cuente con un óptimo bienestar físico y emocional, es la prioridad. Por ello, impulsamos importantes campañas que brinden acceso a servicios de salud que les permitan cuidarse y mantener una vida equilibrada.

| SALUD

La clave es el liderazgo innovador

CAPACITACIÓN DE LÍDERES EN SEGURIDAD SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD

Los líderes son el mejor ejemplo a seguir para todos los colaboradores. Por ello, los mantenemos a la vanguardia, desarrollando y mejorando sus habilidades interpersonales y profesionales, brindándoles la capacidad de identificar oportunamente situaciones relacionadas con la seguridad, para poder actuar de manera asertiva y eficiente.

PROGRAMA ALINEACIÓN SEGURA

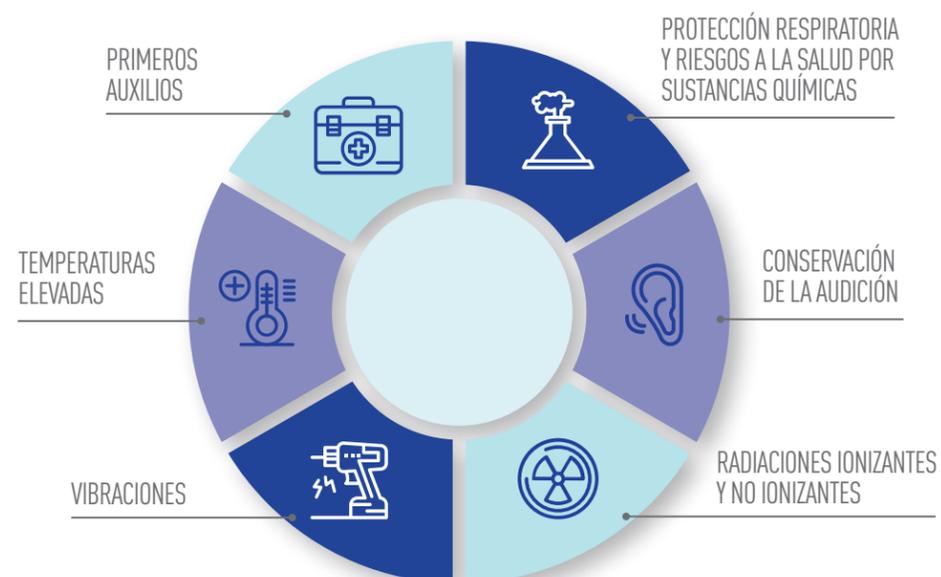
Este programa está conformado por un taller de nivelación en las normas de seguridad, con el objetivo principal de estandarizar los nuevos conceptos o "Fundamentos de Seguridad", que deben cumplir nuestros líderes. Asimismo, también desarrollan las siguientes acciones:



ACTUALMENTE, LOS CURSOS OBLIGATORIOS EN MATERIA DE SALUD OCUPACIONAL SON:

FORMACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD

En materia de capacitación, se ha preparado al personal tanto en el uso de maquinaria, como en la eficiencia de procesos, a fin de conocer los riesgos asociados con cada actividad y las mejores formas de prevenirlos.



La importancia de la seguridad laboral

ATENCIÓN MÉDICA

Somos conscientes de **la importancia de la seguridad en el entorno laboral**. Por ello, hemos implementado medidas de seguridad rigurosas y que preparan al personal frente a posibles eventualidades en sus áreas de trabajo. Además, se ha invertido en tecnología que refuerza la seguridad de todos los procesos.

Porque siempre es mejor prevenir que lamentar, mensualmente se lleva a cabo un análisis exhaustivo de los procesos, equipos, instalaciones y condiciones de trabajo, para identificar las posibles fuentes de riesgo.

A la fecha se han detectado que los principales riesgos se presentan en el uso de equipos pesados y auxiliares para minería, maquinaria y equipos con piezas rotativas.

MENSUALMENTE
SE LLEVA A CABO UN
ANÁLISIS EXHAUSTIVO DE
LOS PROCESOS, EQUIPOS,
INSTALACIONES
Y CONDICIONES DE
TRABAJO



Hemos implementado medidas de seguridad rigurosas que preparan al equipo frente a posibles eventualidades.

Salud y seguridad con enfoque de género

Como parte de las estrategias de inclusión de género, se ha promovido la adaptación del EPP básico con las características necesarias de cada individuo, para garantizar una protección adecuada durante cualquier actividad.

En 2023 se incluyó en el **suministro de zapatos de seguridad** un modelo que se ajusta mejor a las de las mujeres, así como más tallas de ropa de seguridad.

Además, la participación de las mujeres se ha incrementado en los comités de seguridad y comisión mixta de seguridad.

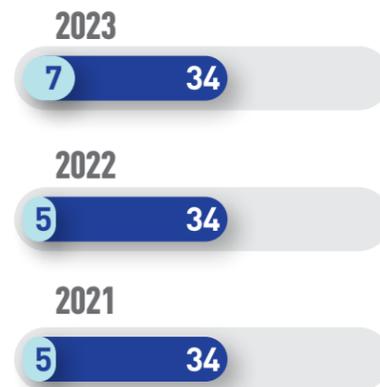
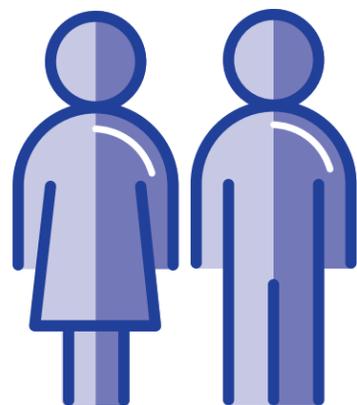
ATENCIÓN MÉDICA

El servicio médico está a disposición de todo el personal que lo requiera.

Además, para facilitar su acceso, brinda cobertura en al menos un consultorio por polígono. Incluso se cuenta con atención de emergencias médicas y administración de la salud ocupacional, mediante un equipo multidisciplinario.

COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD

MUJERES
HOMBRES



21%

15%

15%

PORCENTAJE MUJERES

DESDE EL **2021** SE HA AUMENTADO EN UN **21%** LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD



La sala de lactancia es un espacio para todas las colaboradoras que son mamás, sin importar si son empleadas de confianza, sindicalizadas o contratistas.

FAMILIA Y TRABAJO EN EQUILIBRIO

Cada vez son más mujeres las que laboran en la industria minera, por ello, acciones como la creación de Salas de Lactancia, garantiza el respeto a la protección de sus derechos humanos, ayudándolas a continuar con su desarrollo profesional, sin dejar de lado su maternidad.

El 29 de mayo de 2023 se inauguró la **primera sala de lactancia en Peña Colorada**, dentro de la planta peletizadora, en la que las colaboradoras que son mamás (sin importar si son empleadas de confianza, sindicalizadas o contratistas), cuentan con un lugar confortable e higiénico para la extracción de leche materna.

Todas las mujeres, ya sean sindicalizadas, colaboradoras y personal de alguna empresa contratista, pueden acceder a la Sala de lactancia. Además, se les otorga un kit personal con el material necesario para realizar la extracción de forma adecuada.

Junto con la apertura de esta sala, el área de Salud incorporó a su programa GERS la estrategia de embarazo y lactancia, que tiene como objetivo garantizar que en Peña Colorada se adopten medidas para la protección de todas las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia natural.

EN **2023** SE INAUGURÓ LA PRIMERA SALA DE LACTANCIA



CAMPAÑAS DE SALUD

Para el cuidado de la salud, se llevan a cabo las siguientes campañas:



Campañas de salud todo el año, a fin de atender los principales problemas de salud de los colaboradores.



Consulta de un menú que se genera con base en los resultados del diagnóstico de salud que aplicamos cada año.



Calendario anual de comunicación en temas de salud.



Campaña de salud "PrevenIMSS en Empresas", que impulsa el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para detectar las principales enfermedades.



Campañas anuales de vacunación contra la influenza y para la regularización de esquemas.

Un salto hacia la automatización

En la era digital, la automatización ha dejado de ser una opción para convertirse en una necesidad. Por ello, en el año 2023 Peña Colorada dio el salto.

El proceso de gestión de capacitación ha sido integrado a los procesos automatizados de la organización, a través de **AdmonCap**.

Esta plataforma digital se fundamenta en la implementación de flujos de trabajo que automatizan todo el proceso, desde la creación de programas anuales de capacitación, hasta la identificación de las necesidades de formación de los colaboradores, la programación de cursos, el registro y la documentación de las participaciones y el seguimiento de los indicadores.

LOS BENEFICIOS DE LA AUTOMATIZACIÓN SON EVIDENTES:

- Elimina trabajo manual (captura).
- Contribuye con el cuidado del medio ambiente, mediante la eliminación de uso de papel.
- Permite a todo el personal propio acceder a la consulta de su histórico de capacitaciones, a partir del 2024, así como a la visualización de sus constancias de competencias y habilidades (DC-3).

EL 2023

REPRESENTÓ EL INICIO DE LA TRANSFORMACIÓN DE LOS PROCESOS EN EQUILIBRIO CON:



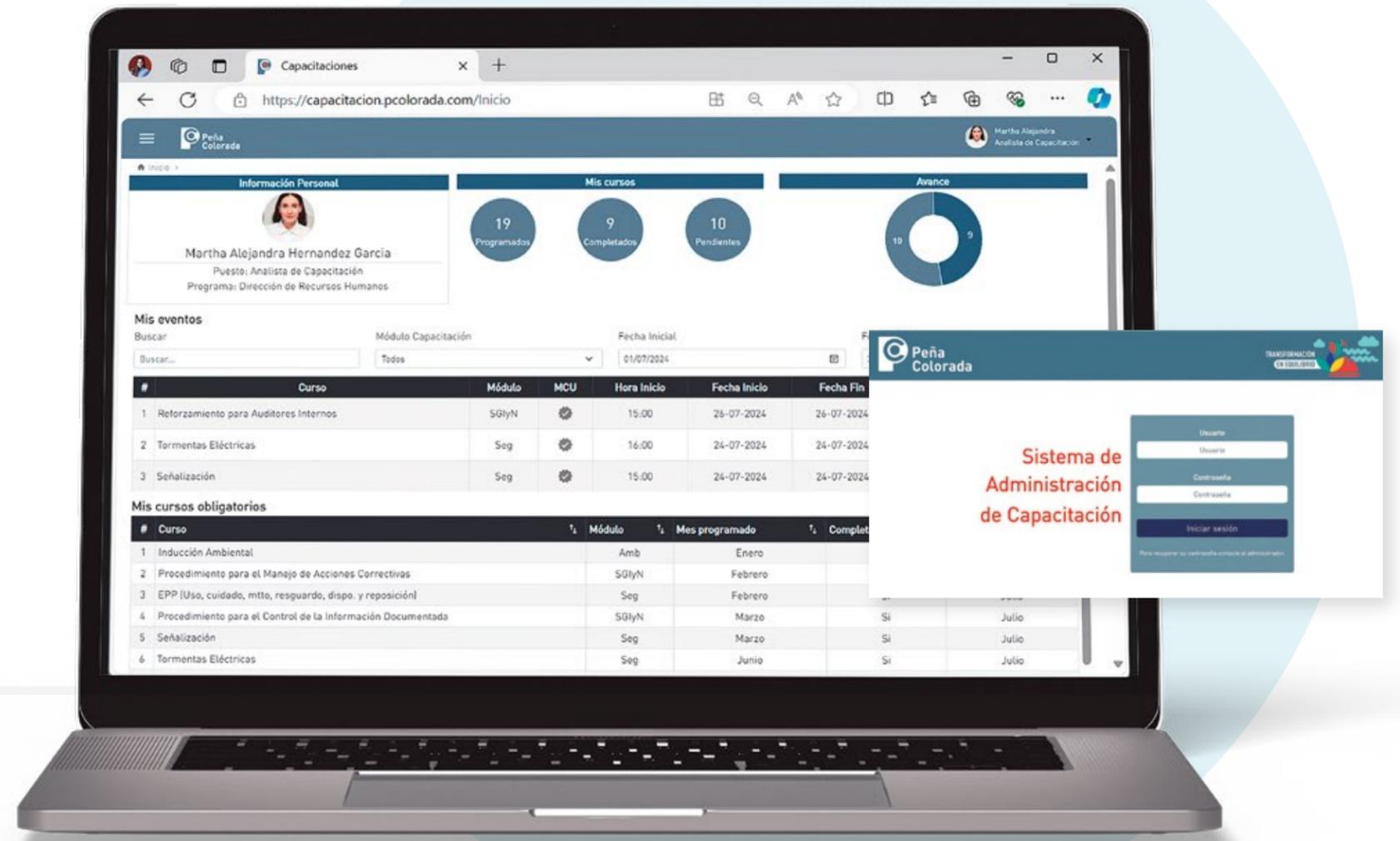
EL MEDIO AMBIENTE



LA SOCIEDAD



LA GOBERNANZA



GRI 403-1, 403-2, 403-7, 403-8, 3-3

ODS 3

La seguridad es un principio

En 2023 avanzamos en un plan de reforzamiento de la visión de seguridad, con enfoque en la gestión preventiva.

| SEGURIDAD



Hacia la gestión preventiva

GRI 403-2

El año 2023 representó un parteaguas en la gestión de seguridad, al identificarse la necesidad de trabajar con un enfoque preventivo, así como reforzar nuestra visión de seguridad que busca eliminar y controlar la exposición al riesgo.

DURANTE TODO EL AÑO SE LLEVARON A CABO ESTAS ACCIONES:

- Implementación del programa "Transformando conductas para siempre seguridad y salud", en la Dirección de Beneficio.
- Recertificación ISO 45000.
- Iniciativas de Seguridad en Dirección de Minas.
- Reconocimientos de Seguridad al 100%.
- Seguridad en Proyectos: implementación de medidas para eliminar y controlar la exposición en actividades de construcción.



Desde Trabajos en Alturas hasta Vías Férreas, todos nuestros estándares de prevención de fatalidades incluyen el procedimiento de actuación ante emergencias.

A largo plazo aspiramos al establecimiento de un sistema de gestión de seguridad, mediante el uso estratégico de herramientas tecnológicas que nos ayuden a predecir tendencias y gestión de indicadores para la toma de decisiones.



EN CADA ESTÁNDAR SE INCLUYE EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE EMERGENCIAS

La correcta gestión de incidentes críticos



A raíz de la fatalidad, se derivó una investigación detallada y exhaustiva, comandada por un equipo de especialistas.

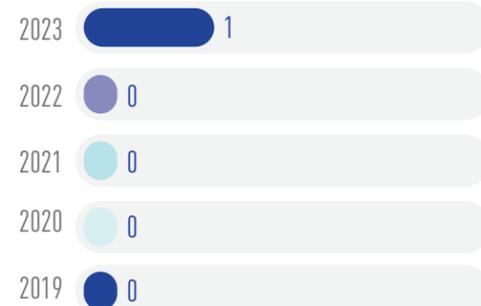
Se enfoca en la prevención y el control de incidentes que pueden provocar muertes, lesiones o problemas de salud, impactos ambientales y daños a las comunidades e infraestructuras locales. Con ello, atendemos los impactos de dichos incidentes y el enfoque de la organización para gestionarlos.

En abril de 2023, ocurrió una lamentable fatalidad en las instalaciones del proceso de trituración secundaria de la planta de beneficio. De este acontecimiento

se derivó una investigación detallada y exhaustiva, comandada por un equipo de especialistas, la cual nos ayudó a encontrar las causas y contribuyentes.

Como resultado, **se implementaron acciones correctivas** para eliminar la exposición y riesgos potenciales de recurrencia de incidentes similares en todas nuestras operaciones. Además, compartimos los aprendizajes con colaboradores y accionistas para garantizar la seguridad de nuestros equipos.

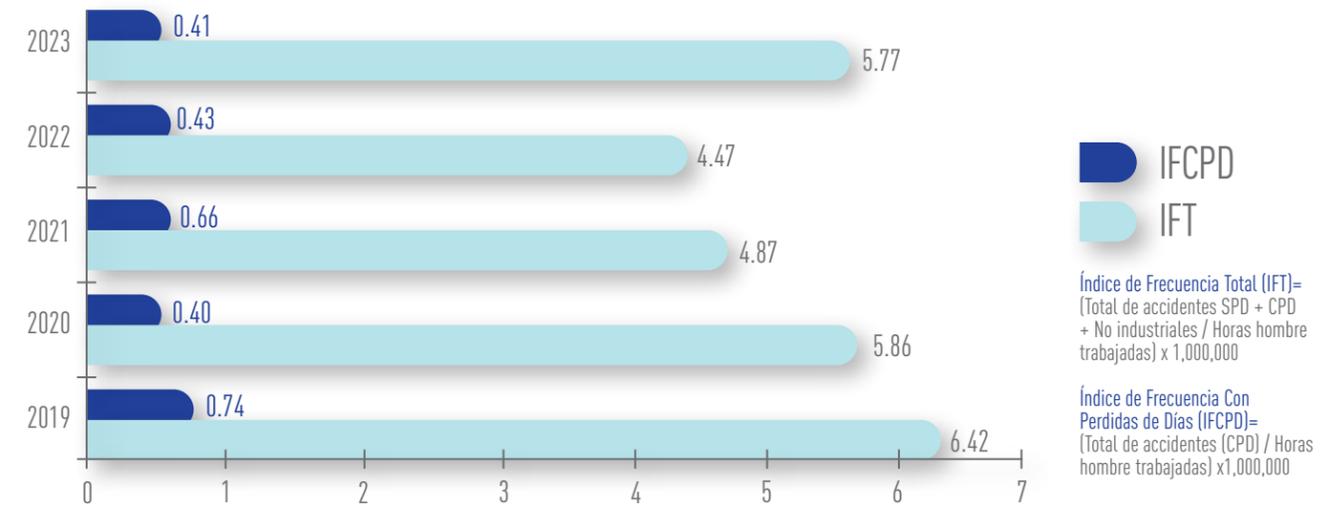
FATALIDADES EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS



ESTE ACCIDENTE HA SIGNIFICADO UN PARTEAGUAS EN LA GESTIÓN DE SEGURIDAD DE PEÑA COLORADA, DÁNDOLE UN MAYOR ENFOQUE A LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

En 2023 obtuvimos un descenso en los accidentes incapacitantes con respecto al 2022, sin embargo, se registró un incremento en las lesiones personales.

ÍNDICES DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES CON PÉRDIDA DE DÍAS (IFCPD) Y TOTALES (IFT)

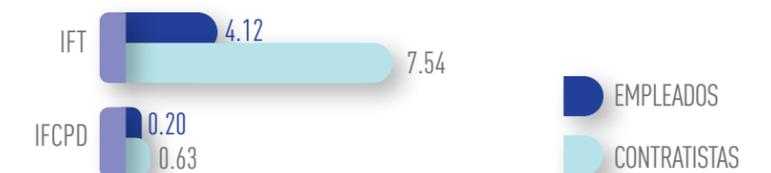


En el 2023 también tuvimos una mejora en nuestros indicadores de Accidentes con Pérdida de Días, con un resultado de tres en las operaciones y una en proyectos.

INDICADORES DE SEGURIDAD	SIN PROYECTOS				CON PROYECTOS		
	Total	Total	Empleados	Contratistas	Total	Empleados	Contratistas
Horas Hombre (HH)	9,874,323.06	7,442,679.04	4,958,150.66	2,484,528.38	2,431,644.02	140,640.00	2,291,004.02
Accidentes con Pérdida de Días	4	3	1	2	1	0	1
Accidentes Totales (GyR+ASPD+ACPD)	57	44	21	23	13	0	13
IFT	5.77	5.91	4.24	9.26	5.35	0	5.67
IFCPD	0.41	0.40	0.20	0.80	0.41	0.00	0.44

IFT Y IFCPD, EMPLEADOS Y CONTRATISTAS

De los resultados del 2023 se observa un incremento en las lesiones del personal contratista, lo que significa un reto para mejorar la gestión y gobernanza de seguridad en actividades y personal tercerizado.



Este es el Plan Estratégico de Seguridad

GRI 403-2

Con base en los resultados obtenidos en el 2023, se desarrolló un Plan Estratégico de Seguridad con enfoque en la actividad preventiva y la seguridad basada en procesos para lograr el cero accidentes graves y cero fatalidades en el 2024:

UN PLAN PARA CADA ÁREA

Actualmente, el 100% de los sitios en Peña Colorada cuentan con un Plan de Emergencias:

- Polígono Mina: procesos de Extracción, Molienda y Concentración de mineral de hierro
- Polígono Peletizado
- Presas de Jales
- Programa de formación de brigadas multidisciplinarias
- Programa Anual de Simulacros
- Participación activa con el Grupo Local de Ayuda Mutua

VISIÓN DE SEGURIDAD Y COMPORTAMIENTOS

- Despliegue de Comportamientos Esperados.
- Campaña de Rechazo de Tarea.
- Brigadas de Emergencias.
- Política de Comportamiento Seguro.
- Programa PNL "Transformando Conductas para Siempre Seguridad". Reglamento de Seguridad.

ACTIVIDAD PREVENTIVA

- Encuadre / Benchmark con accionistas.
- Auditorías Dirigidas y Cruzadas.
- Gestión de desvíos de AR y PSIF.
- Evaluación de Permanencia.
- Plan de Acción de Accidentes Graves o Fatales.
- Análisis de desvíos de Alto Riesgo.
- CCTV y cámaras en equipo móvil.
- Reentrenamiento de operadores.

ADMINISTRACIÓN DE CONTRATISTAS

- Estándar de Equipo Tercerizado.
- Estándar de Competencias de Personal Tercerizado - Tareas Críticas.
- Clasificación de Contratistas - Nivelación.
- Programa de Proveedor Seguro.
- Participación y Consulta.

COLABORACIÓN E INCLUSIÓN

- Comunicación con Líderes Sindicales.
- Focus Group.
- Participación y consulta DC.
- Comunicación Digital.



LIDERAZGO A NIVEL DE PISO

- Liderazgo Visible e Indicadores.
- Temas CROSS / BPV.
- Evaluación 360 (Estilos de Liderazgo).

RETROALIMENTACIÓN E INCENTIVOS DE SEGURIDAD

- Incentivos de Seguridad.
- Reconocimientos de Seguridad al 100%

EVALUACIÓN Y GOBERNANZA

- Desarrollo de Plataforma Sistema de Gestión de Seguridad (Plataforma).
- Seguridad Tx / AM.
- Política de Comportamiento Seguro.
- Evaluación y seguimiento Curva de Bradley.
- Objetivos SED.

Iniciativas de Seguridad 2023

PREMIACIÓN "MI INICIATIVA DE SEGURIDAD"

En junio de 2023, con la premiación del programa "Mi iniciativa de Seguridad", reconocimos a los líderes que han destacado por su compromiso con la seguridad.

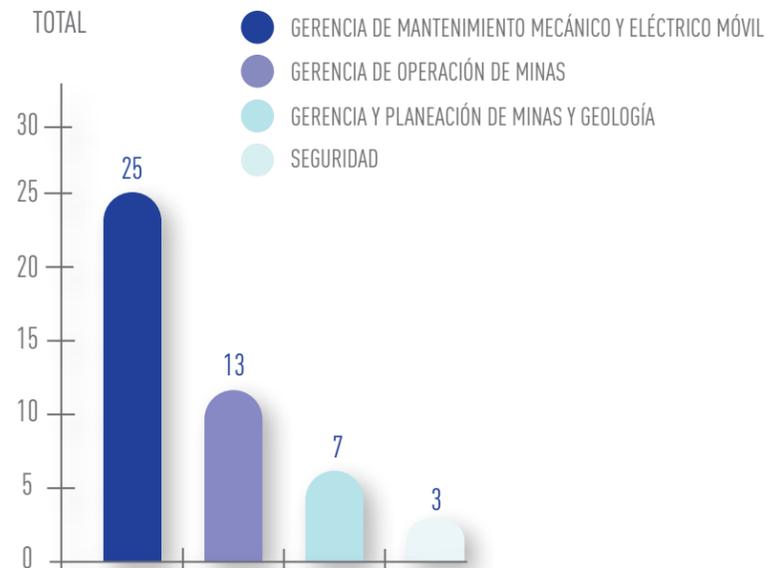
Este programa promueve la participación de todo el personal (FC), Gerentes, Jefes, Analistas, Coordinadores y Supervisores, para que identifiquen y desarrollen una iniciativa propia de seguridad y de fácil implementación.

Los líderes han logrado destacar gracias a su compromiso con la seguridad.

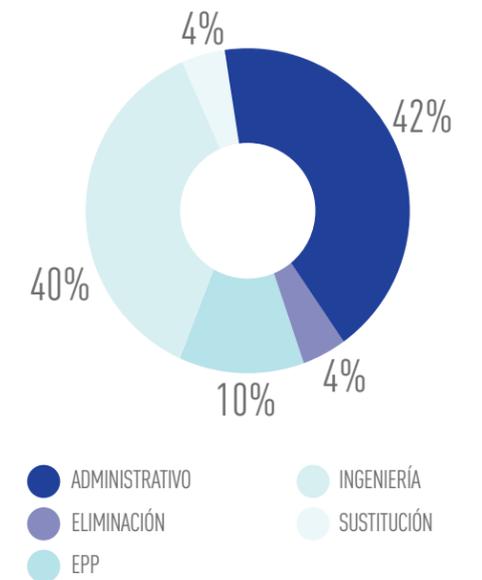


Siguiendo las **7 Mejores Prácticas de Liderazgo en Seguridad**, desarrolladas por DEKRA, reconocimos las iniciativas que nos ayudan a evitar alrededor de 50 posibles accidentes.

INICIATIVAS PRESENTADAS



JERARQUÍA DE CONTROL



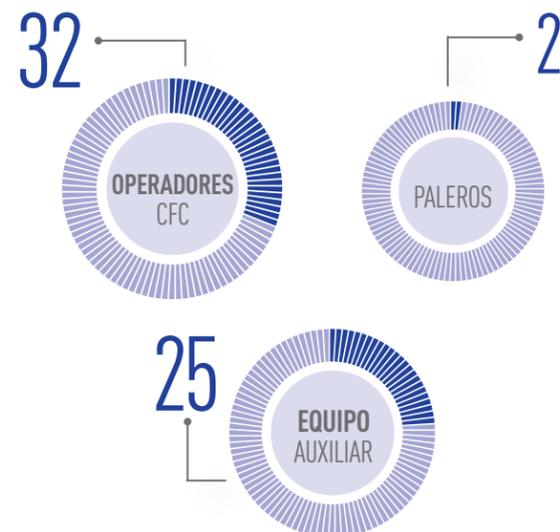
LIDERAZGO A NIVEL DE PISO

Con este programa tenemos el objetivo de lograr el despliegue de la visión a nivel de piso, estableciendo comunicación directa de Jefes y Gerentes con nuestro personal sindicalizado.



Seguimos mejorando las líneas de comunicación.

59 
PERSONAS YA PARTICIPARON
 EN LIDERAZGO A NIVEL DE PISO



UN LÍDER VALIENTE SABE DECIR 'NO'

El programa Seguridad al 100%, empodera a todos los colaboradores para que ejerzan su liderazgo valiente y sean capaces de detener actividades que puedan representar riesgos para su integridad.

Los alentamos también a identificar y reportar cualquier peligro o riesgo en sus áreas de trabajo, a su supervisor, la comisión de seguridad o el área correspondiente.

Para la identificación de peligros y la evaluación de riesgos, seguimos un procedimiento establecido.

CONTAMOS CON HERRAMIENTAS PARA QUE NUESTROS COLABORADORES **INFORMEN** SOBRE **RIESGOS LABORALES**:

A TRAVÉS DE RECORRIDOS DE LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE



SEGURIDAD AL 100%

El "Reconocimiento Seguridad al 100%", entregado a colaboradores que son ejemplo por sus conductas y decisiones para eliminar la exposición al riesgo, en un entorno incluyente y colaborativo, se ha convertido en un catalizador de nuestra cultura de seguridad.

COMPORTAMIENTOS RECONOCIDOS EN ESTE PROGRAMA:

- Líder valiente
- Alta percepción de riesgos
- Cuando existe riesgo para y alza la voz
- Proactividad (toma acción)
- Compromiso con la operación sin exposición a riesgos
- Responsabilidad



El programa reconoce a los colaboradores que son ejemplo por sus conductas y decisiones para eliminar la exposición al riesgo.

EN **2023**
 RECONOCIMOS A:

30 OPERADORES

15 TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO

Transformando Conductas para Siempre Seguridad y Salud



El programa tiene como objetivo que todos regresemos a casa sanos y salvos, sin excepción.

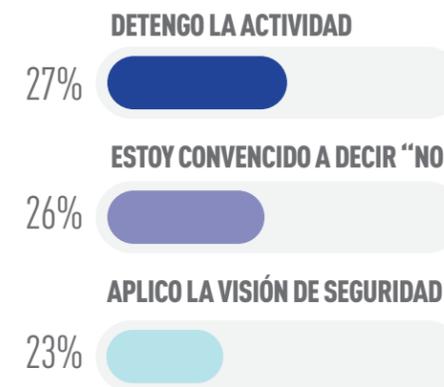
Este 2023 llegó a la Dirección de Beneficio, el programa "Transformando conductas para Siempre Seguridad y Salud", donde 150 colaboradores participaron con entusiasmo durante 14 meses.

Ellos y ellas lograron transformar sus creencias y valores para mejorar la seguridad y salud de sus equipos; pero también hacer cambios en su entorno personal reconociendo su valía y carácter transformador.

150 
COLABORADORES
 PARTICIPARON EN EL PROGRAMA

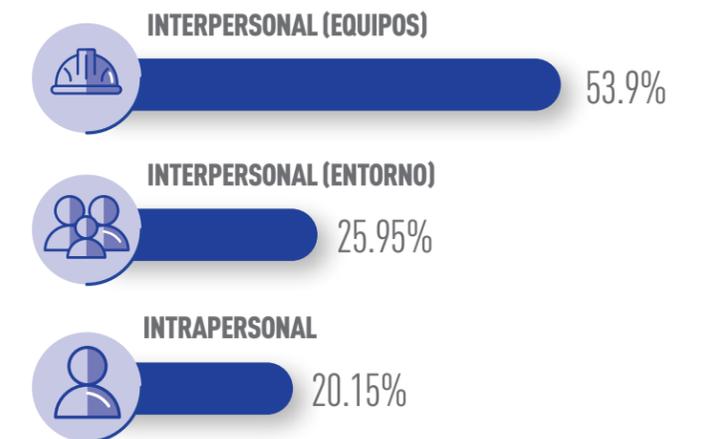
Los principales indicadores a destacar son:
 el cambio del comportamiento, el conocimiento de la visión y la extensión hacia los hogares.

COMPORTAMIENTOS MAYORMENTE IMPLEMENTADOS

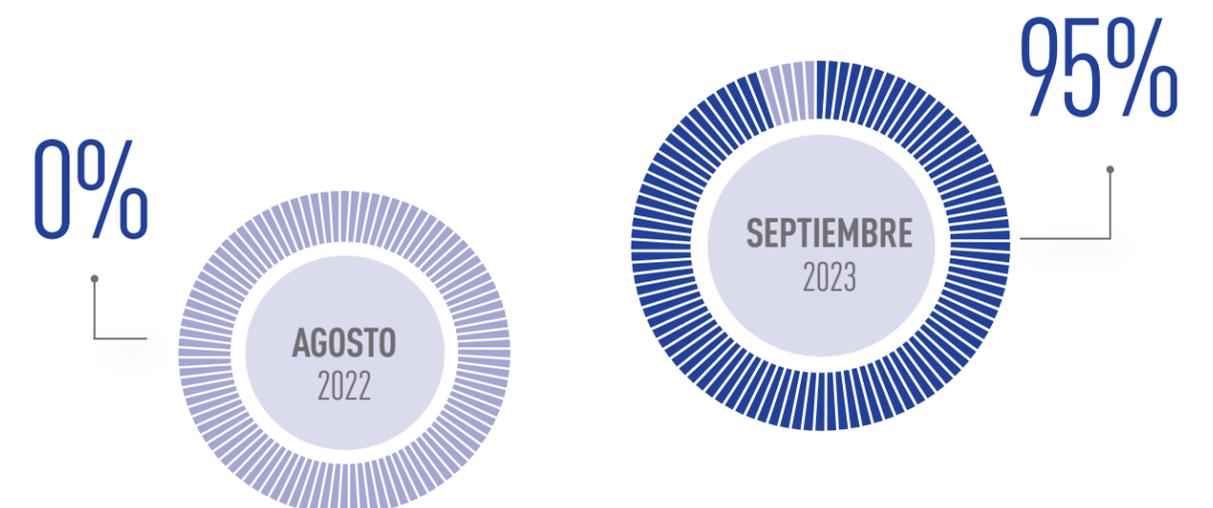


ÁREAS EN DONDE SE REFLEJARON LOS CAMBIOS

SEPTIEMBRE 2023



DESPLIEGUE DE LA VISIÓN DE SEGURIDAD



Colaboración con Protección Civil Villa de Álvarez, Colima

DONAMOS UN VEHÍCULO

Nuestro compromiso con la seguridad no solo es dentro de nuestras instalaciones, sino con las comunidades, por eso donamos un vehículo 4x4 a la Unidad Municipal de **Protección Civil** Villa de Álvarez.

Gustavo Meade, director de Recursos Humanos de la empresa, destacó que en Peña Colorada la seguridad es un valor: “nosotros vivimos la seguridad todos los días en todas las operaciones que hacemos dentro y fuera de la empresa”.

Por su parte, la alcaldesa **Tey Gutiérrez** agradeció la donación de la unidad que viene a fortalecer el trabajo de los integrantes de Protección Civil municipal, que atienden a 189 colonias y 12 comunidades rurales de Villa de Álvarez.



La donación de la unidad fortalece el trabajo de los integrantes de Protección Civil municipal, que atienden a 189 colonias y 12 comunidades rurales.

Colaboración con Protección Civil Minatitlán, Colima



¡EN 'MINA' ESTÁN MEJOR PREPARADOS PARA ATENDER EMERGENCIAS!

Para facilitar las labores que realizan para salvar vidas, sobre todo en áreas de difícil acceso, entregamos a la Unidad Municipal de Protección Civil de Minatitlán tres equipos de rescate vertical.

¡Llevamos a nuestras comunidades la **#SiempreSeguridad!**

Estos equipos ayudarán al personal a estar mejor preparados para atender diferentes emergencias.





Transformamos las comunidades

Somos un socio activo en la construcción de un futuro en equilibrio con las comunidades que nos rodean, por lo que tenemos el compromiso de entregar mejores entornos que los que encontramos al iniciar nuestras operaciones.

Por ello, nuestro propósito nos compromete no solo a la excelencia operativa y a la sustentabilidad ambiental, sino también al desarrollo social y cultural de las comunidades donde operamos y comunidades vecinas.

En línea con el Plan Integral de Desarrollo

GRI 413-1

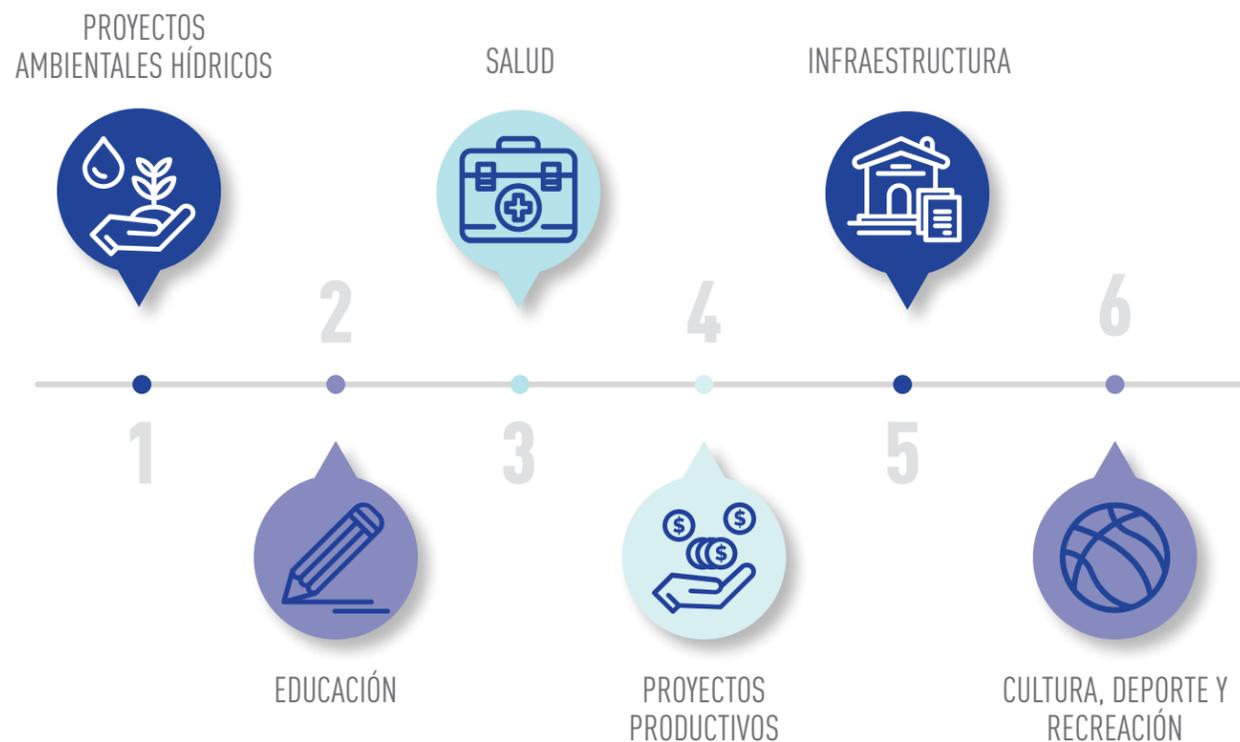
En 2023, cada proyecto realizado responde al enfoque integral hacia el desarrollo comunitario, donde la inversión en infraestructura crítica y la mejora de los servicios básicos se complementan con iniciativas para preservar la cultura y fortalecer el tejido social.

Mediante el diseño del **Plan Integral de Desarrollo Social**, contribuimos al bienestar de las comunidades cercanas a nuestras operaciones.

Nos hemos enfocado en tres ejes, a través de seis vectores de acción, para así lograr nuestro objetivo de apoyar a la transformación de las comunidades.

Desde los proyectos ambientales hídricos y la educación, hasta la infraestructura y la cultura, el deporte y la recreación, nuestro Plan Integral de Desarrollo nos permitió durante el 2023 impulsar el desarrollo de las sociedades en las que tenemos presencia.

LAS TRANSFORMAMOS A TRAVÉS DE TRES EJES Y SEIS VECTORES DE ACCIÓN:



Proyectos ambientales e hídricos

ODS 6

Se mejoró el acceso al agua potable mediante la instalación de tanques y la distribución de mangueras, abordando problemas de desabastecimiento y calidad del agua.



ESTA IMPORTANTE ACCIÓN CONTRIBUYE SIGNIFICATIVAMENTE A LA **SALUD Y BIENESTAR DE LA COMUNIDAD**

SANEAMIENTO DE AGUA EN CUAUTILÁN DE GARCÍA BARRAGÁN, JALISCO
 → Inversión: \$81,600 MXN
 → Beneficiarios: 63 personas



Nuestro apoyo a las brigadas ha sido constante y puntual.

BRIGADAS CONTRA INCENDIOS FORESTALES
 Como ya se ha mencionado, apoyamos a brigadas especializadas en la lucha contra incendios forestales. Esta iniciativa ayudó a establecer medidas preventivas y de respuesta rápida ante posibles incendios, protegiendo no solo los recursos naturales, sino también a las comunidades locales.

Este proyecto ha jugado un papel crucial en la preservación del entorno natural y la seguridad de la **Sierra de Manantlán**.



Con la instalación de tanques contribuimos a la salud y bienestar de la comunidad de Cuautitlán de García, en Jalisco.

CUAUTILÁN DE GARCÍA BARRAGÁN, JALISCO
 → Inversión: \$330,000 MXN
 → Beneficiarios: 18,370 personas

MINATITLÁN, COLIMA
 → Fecha: 10 de marzo de 2023
 → Inversión: \$306,000 MXN
 → Beneficiarios: 12,000 personas

Impulsamos la educación

PREMIOS PEÑA COLORADA

Se llevó a cabo la **49 Entrega de Reconocimientos a la Excelencia Académica**, para egresados de licenciatura y posgrado de la Universidad de Colima, el cual registró para este año a 78 galardonados. Fueron 48 mujeres y 30 hombres los estudiantes más destacados de su generación y que con su esfuerzo y talento han hecho la diferencia.

En Peña Colorada consideramos que la educación es un privilegio que conlleva el gran compromiso para quienes acceden a ella, de contribuir con responsabilidad, talento y creatividad a la solución de los problemas sociales.

EN PEÑA COLORADA
CONSIDERAMOS QUE
LA EDUCACIÓN ES
UN PRIVILEGIO QUE
CONLLEVA UN GRAN
COMPROMISO



Los galardonados se comprometen a transformar sus comunidades.



Gracias a Peña Colorada y el programa Béalos, estas jóvenes pudieron estudiar en Canadá.

En agosto de 2023, Peña Colorada se sumó al **programa Béalos**, de Fundación Televisa, para que dos jóvenes mujeres estudiaran el idioma inglés en Canadá, durante un mes, y así fortalecieran sus habilidades en esta lengua para pronto incorporarse con más herramientas a la vida profesional.

El programa recibió un grupo en primer semestre de 45 alumnos.

ODS 4 Y 17

Fruto de la colaboración entre Peña Colorada y la Universidad de Colima, iniciamos de manera formal las actividades del **primer programa de Técnico en Electromecánica**, que se ofrecerá en el Bachillerato 11, ubicado en Minatitlán.

El programa recibió un grupo en primer semestre de 45 alumnos (20 hombres y 25 mujeres), con el propósito de cambiar el vocacionamiento del plantel derivado de la demanda laboral en la región.

RECIBIMOS A LA PRIMERA GENERACIÓN DEL BACHILLERATO 11 TÉCNICO EN ELECTROMECAÁNICA

- **Inversión:** \$5,051,686.01 MXN
- **Beneficiarios:** 45 estudiantes



Desde el año 2022 se firmó una **carta de intención** para crear este programa, a la par de colocarse la **primera piedra** de dos aulas y unos talleres. Este 2023 se inició con la **carrera**.

Mejoramos el cuidado de la salud

Se llevó a cabo una ampliación significativa del centro de salud en Minatitlán, destinada a **mejorar la calidad de los servicios médicos** disponibles para la comunidad.

Esta mejora estructural es fundamental para atender de manera más eficiente las necesidades de salud de una población creciente, asegurando accesibilidad a tratamientos y consultas médicas de mejor calidad.

AMPLIACIÓN DEL CENTRO DE SALUD EN MINATITLÁN

- **Fecha:** 14 de julio de 2023
- **Inversión:** \$2,000,000 MXN
- **Beneficiarios:** 1,500 personas



Con esta inversión en salud se logró beneficiar a más de 1,500 personas.



Con la donación de la ambulancia equipada se ayudó a mejorar la capacidad de respuesta ante emergencias médicas en 56 comunidades de Cuautitlán de García Barragán.

En atención a la necesidad crítica de los servicios de emergencia médica, se donó una **ambulancia equipada** para mejorar la capacidad de respuesta ante emergencias médicas en Cuautitlán de García Barragán, Jalisco.

Esta contribución beneficia a varias comunidades al proporcionar un medio vital para el transporte de pacientes que requieren atención médica urgente, mejorando y eficientando los tiempos de respuesta y los resultados de salud en la región.

DONACIÓN DE UNA AMBULANCIA EN CUAUTITLÁN DE GARCÍA BARRAGÁN

- **Fecha:** 24 de mayo de 2023
- **Inversión:** \$1,133,744 MXN
- **Beneficiarios:** 56 comunidades

Por la cosecha de un mejor mañana

ODS 9

Este proyecto involucró la donación de 10 mil plantas de café y dos desmalezadoras, a los agricultores de Minatitlán, con el objetivo de fortalecer la industria del café local, promoviendo prácticas agrícolas sostenibles y apoyando el crecimiento económico de la región.

Al proporcionar recursos esenciales y equipamiento para el cultivo de café, Peña Colorada ayuda a mejorar la productividad y la calidad, lo cual es vital para la economía local y la sustentabilidad del sector agrícola.

PROYECTO DEL CAFÉ EN MINATITLÁN

- **Fecha:** 7 de agosto de 2023
- **Inversión:** \$215,200 MXN
- **Beneficiarios:** 80 personas



Los agricultores de Minatitlán recibieron 10 mil plantas de café y dos desmalezadoras.



Para la entrega de fertilizante en Minatitlán se invirtieron casi 400 mil pesos.

Como cada año, se distribuyeron **60.5 toneladas de sulfato de amonio en polvo**, a los agricultores de Minatitlán. Este apoyo se diseñó para que los agricultores mejoren sus cultivos, incrementando la cantidad y calidad de la producción.

Al facilitar el acceso a insumos de calidad, este proyecto ayuda a los agricultores a optimizar sus técnicas de cultivo y aumentar su rendimiento agrícola, beneficiando directamente la economía local y la seguridad alimentaria.

ENTREGA DE FERTILIZANTE EN MINATITLÁN

- **Fecha:** 18 de mayo de 2023
- **Inversión:** \$396,880 MXN
- **Beneficiarios:** más de 300 productores

Remodelaciones y mejoras de infraestructura

GRI 203-1

ODS 9 Y 11



La remodelación del Jardín Principal en Francisco Villa colaboró con el sano crecimiento y desarrollo de la niñez de la localidad.

Se realizó una **remodelación significativa** del Jardín Principal en Francisco Villa, Manzanillo. Este proyecto colaboró con el sano crecimiento y desarrollo de la niñez de la localidad, proporcionando un espacio renovado y seguro para el esparcimiento y actividades recreativas de niños y familias.

REMODELACIÓN DEL JARDÍN PRINCIPAL EN FRANCISCO VILLA

- **Fecha:** 6 de septiembre de 2023
- **Inversión:** \$500,000 MXN
- **Beneficiarios:** 1,100 personas



Se mejoraron las condiciones de una parada de autobús, aumentando la seguridad y comodidad para los usuarios, lo que refleja un compromiso con mejorar la infraestructura urbana necesaria.

REACONDICIONAMIENTO DE PARADA DE AUTOBÚS EN MINATITLÁN

- **Inversión:** \$79,000 MXN
- **Beneficiarios:** 120 personas

Los usuarios del transporte público en Minatitlán ahora podrán disfrutar de una mayor comodidad y seguridad.

Cultura, Deporte y Recreación

ODS 11

FIESTAS TRADICIONALES

Apoyamos en la realización de festividades tradicionales de Manzanillo y Minatitlán, Colima, así como de Cuautitlán de García Barragán, Jalisco, apoyando la **conservación de las tradiciones culturales** y fortaleciendo la identidad comunitaria.

Estos eventos no solo promueven el orgullo cultural, sino que también ofrecen espacios de recreación y disfrute para las familias locales.



Además de ser una actividad física que ayuda a practicar la disciplina y el cumplimiento a normas y tareas específicas, el deporte es una práctica recreativa que nos hace divertarnos y disfrutar del trabajo en equipo, sin mencionar que es excelente para la salud física y mental.

GRI 2-9, 2-10, 2-12, 205-2

Lideramos con transparencia e integridad

Como parte del compromiso de Peña Colorada en cumplir con los lineamientos corporativos nacionales e internacionales, hemos establecido diferentes áreas y herramientas para mantener una comunicación transparente y certera con nuestro equipo interno, dentro de un espacio de trabajo seguro y regulado.



| GOBERNANZA

Consejo de Administración

GRI 205-2

El Consejo de Administración es designado por la Asamblea de Accionistas. Lo componen seis integrantes, miembros ejecutivos, y un secretario.

Los seis miembros responden a las dos empresas accionistas de Peña Colorada y los representan en igual proporción: **50% Ternium (tres miembros) y 50% ArcelorMittal (tres miembros).**

Su permanencia en el Consejo está determinada por la Asamblea de Accionistas, que también aprueba sus competencias de acuerdo con las necesidades de la empresa.

LOS CARGOS DE LOS SEIS MIEMBROS SON:

- CEO México (Ternium y ArcelorMittal)
- CFO México (Ternium y ArcelorMittal)
- COO México (Ternium y ArcelorMittal)

EL 100% DE LOS CONSEJEROS Y EL DIRECTOR GENERAL DE LA COMPAÑÍA RECIBEN COMUNICACIÓN SOBRE **POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE ANTICORRUPCIÓN EN PEÑA COLORADA**

EL **CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN** CUENTA CON LAS SIGUIENTES FACULTADES:



Gobierno Corporativo

En todas nuestras interacciones se manifiesta un enfoque hacia la **transparencia**, asegurando que cada decisión y acción esté alineada con los más altos estándares éticos y profesionales.

Un Gobierno Corporativo sólido es la piedra angular de una operación minera responsable y sostenible.

Nuestro marco de gobernanza es un reflejo del compromiso con la transparencia y la adopción de las mejores prácticas en todas las operaciones.

Contamos con estructuras de gobierno robustas que nos permiten una gestión efectiva y prudente de los riesgos asociados con nuestra actividad minera.



Estamos convencidos que un Gobierno Corporativo sólido es la piedra angular de una operación minera responsable y sostenible.

Conflicto de intereses

La esencia de **nuestro buen actuar** nos guía en la ruta de nuestro propósito, de transformar la naturaleza en equilibrio para bienestar de la humanidad.

CAMPAÑA DE GOBERNANZA

así **SOMOS** **Súmate.**



LO LLEVAMOS ADHERIDO

A LA RAZÓN, Y AL CORAZÓN.



Campana de integridad

GRI 205-2, 2-24

GRI 2-5, 2-23, 2-24

Con la actualización de la **Política de Conflicto de Intereses** en junio de 2023, a través de la Dirección General se lanzó una campaña de integridad, convocando a que todo el personal fuera de convenio actualizara su situación de conflicto de intereses.

Para los casos donde se declaró relación o parentesco familiar con algún funcionario público, Compliance evaluó, aprobó e implementó las acciones de mitigación determinadas por el área.



ATENDIÓ LA CAPACITACIÓN
SOBRE **POLÍTICAS
ANTICORRUPCIÓN**
DE LA COMPAÑÍA

CÓDIGO DE CONDUCTA

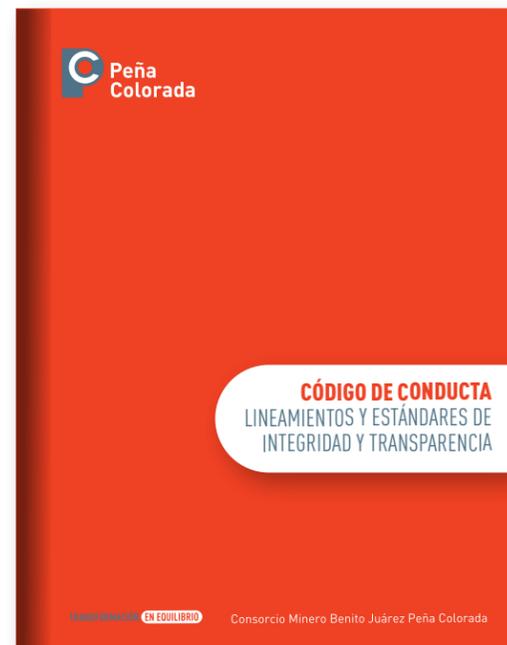
El Código de Conducta se entrega impreso al personal de nuevo ingreso, por medio de un facilitador que se encarga de ayudar a comprenderlo y darle lectura a cabalidad.

Una vez recibido, el trabajador firma de enterado y pacta su compromiso con el código ético.

Así mismo, está disponible en formato PDF descargable en el sitio web pcolorada.com.

LOS APARTADOS MÁS RELEVANTES QUE INCLUYE EL CÓDIGO DE CONDUCTA SON:

- Deber de lealtad: conflicto de intereses
- Respeto a los derechos humanos y laborales
- Promoción de un ambiente de trabajo seguro y saludable
- Protección de las comunidades y del medio ambiente
- Protección de la privacidad de la información
- Competencia leal



Ética y transparencia

GRI 2-25

La ética y la transparencia son aspectos **fundamentales** en los que basamos la manera en la que nos conducimos al interior y al exterior de la empresa, en todas las etapas de nuestros procesos.

La transparencia es esencial, tanto en la práctica de nuestras operaciones como en la difusión de información para generar confianza y vínculos estrechos con nuestros grupos de interés. Entre ellos, las comunidades, los colaboradores, accionistas, proveedores y gobierno, entre otros.

Por eso ofrecemos a nuestros empleados, contratistas, proveedores, clientes y demás grupos de interés, acceso a nuestra **Línea Transparente**, una herramienta diseñada para garantizar que todos puedan reportar cualquier incumplimiento de nuestro Código de Conducta de manera **confidencial** y **segura**.



NOS COMPROMETEMOS A MANTENER EL **ANONIMATO** DE QUIENES USAN ESTA LÍNEA Y A IMPLEMENTAR LAS PRECAUCIONES NECESARIAS PARA **PREVENIR REPRESALIAS**



Llamadas gratis, anónimas y confidenciales:
001-855-566-8238

CONTACTO:
auditoriaresponde@pcolorada.com
www.pcolorada.com/lineatransparente

Acerca de este reporte

Presentamos la quinta edición de nuestro Reporte ESG que contiene información correspondiente al periodo del 1° de enero al 31 de diciembre de 2023. Está basado en los criterios ESG (Environmental, Social and Governance) reflejando el desempeño y principales resultados que hemos tenido en Peña Colorada en esos aspectos.

Este documento ha sido elaborado en referencia con los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI), utilizando los nuevos Estándares Universales 2021. De manera adicional, informamos sobre nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).



Materialidad

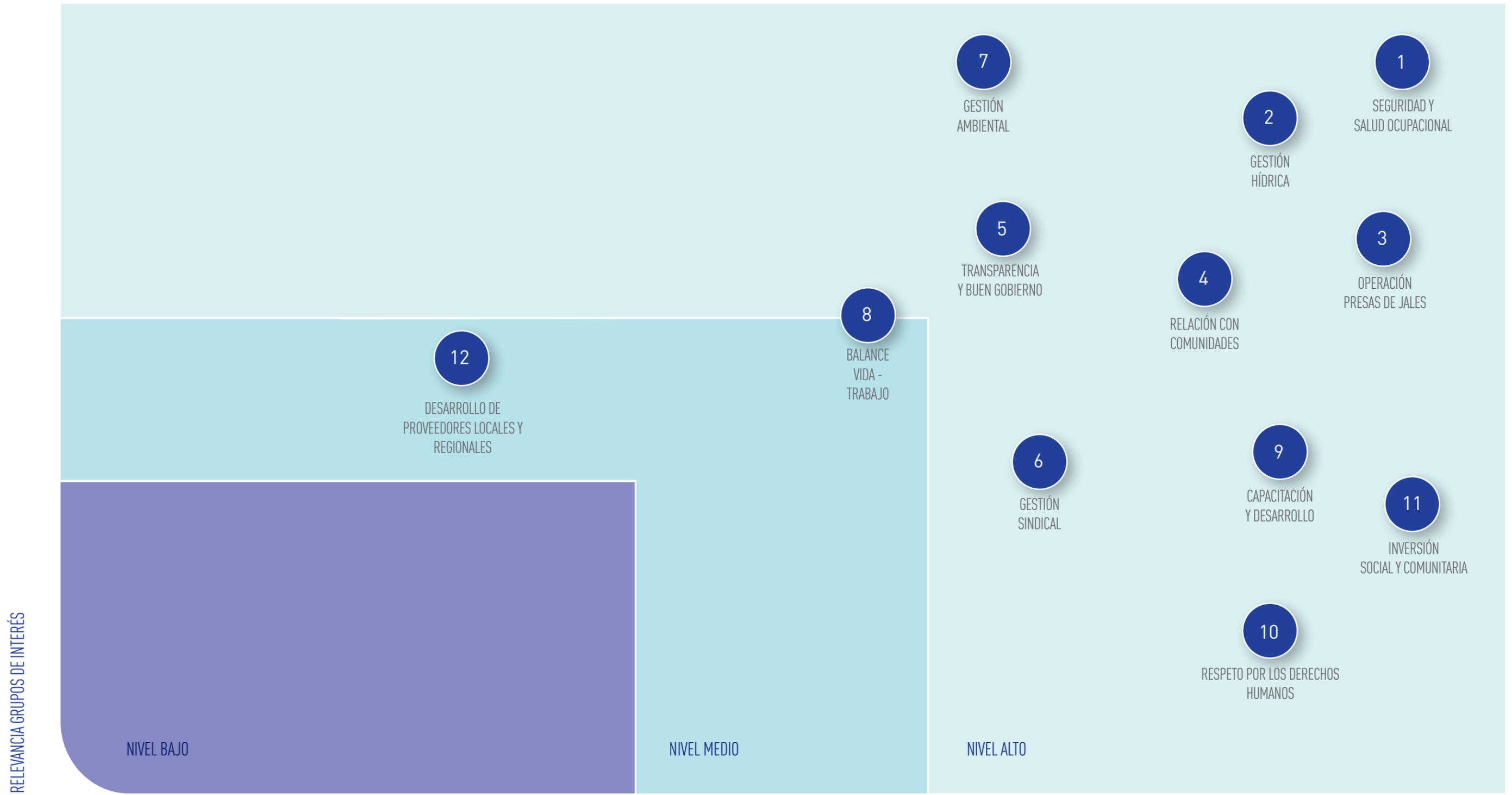
En 2023 realizamos una revisión y actualización de nuestros temas materiales a través de entrevistas que fueron aplicadas a áreas directivas estratégicas de la compañía. Mediante éstas **conocimos los indicadores más relevantes del año alineados a los criterios ESG.**

Para el reporte de nuestros temas materiales, tomamos como base los resultados del estudio realizado en 2019, habiéndose tomado en cuenta los criterios de sustentabilidad para la industria minera, tales como los Principios del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), GRI Sustainability Topics, y Estándares globales en temas sociales y ambientales.



TEMA MATERIAL	GRI	ODS	IMPACTO REAL	IMPACTO POTENCIAL	POSITIVO	NEGATIVO
1 Seguridad y Salud Ocupacional	403-1	3	X		X	
	403-2					
	403-3					
	403-4					
	403-5					
	403-6					
	403-7					
	403-8					
	403-9					
	403-10					
2 Gestión Hídrica	303-1	6	X			X
	303-2					
	303-3					
	303-4					
	303-5					
3 Operación Presas de Jales	3-3		X		X	
4 Relación con comunidades	413-1	3, 4, 12	X		X	
5 Transparencia y Buen Gobierno	205-2	16	X		X	
6 Gestión Sindical	3-3		X		X	
7 Gestión Ambiental	302-1	13, 15	X		X	
	302-4					
	304-3					
	304-4					
	305-1					
	305-2					
	305-7					
	306-1					
	306-2					
	306-3					
8 Balance Vida-Trabajo	3-3	8	X		X	
9 Capacitación y Desarrollo	401-1	8	X		X	
	404-1					
	404-2					
10 Respeto por los Derechos Humanos	3-3	5, 10	X		X	
11 Inversión Social y Comunitaria	203-1 203-2	9, 11	X		X	
12 Desarrollo de Proveedores Locales y Regionales	204-1	8		X	X	
	308-2					

MATRIZ DE MATERIALIDAD



Grupos de interés

A través de un **diálogo permanente con nuestros grupos de interés** nos mantendremos informados sobre sus expectativas y necesidades, lo cual nos alienta a mantenernos a la vanguardia, enriquecer nuestra estrategia de negocio y de sustentabilidad, y atender de primera mano, y en el momento indicado, nuestras áreas de oportunidad.

CONTACTO

Para más información sobre Peña Colorada y sus resultados de ESG puede visitar el siguiente sitio:

www.pcolorada.com/sustentabilidad/

O al siguiente correo electrónico: comunicaciones@pcolorada.com

	CANALES DE INTERACCIÓN	CREACIÓN DE VALOR
Accionistas	<ul style="list-style-type: none"> • Correo electrónico • Consejo de Administración • Reportes • Eventos relevantes • Reporte Anual 	<ul style="list-style-type: none"> • Operamos con ética y transparencia • Cumplimos con la normatividad vigente • Ofrecemos los mejores costos, calidad y producción del mineral de hierro en la industria • Contamos con un gobierno corporativo sólido
Colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> • Medios de comunicación interna • Análisis del clima organizacional • Encuesta de Diversidad • Evaluaciones de desempeño • Línea Transparente • Página web 	<ul style="list-style-type: none"> • Brindamos un entorno de trabajo seguro • Desarrollamos habilidades • Proporcionamos capacitación y oportunidad de crecimiento laboral • Construimos una cultura de diversidad, equidad e inclusión
Comunidades	<ul style="list-style-type: none"> • Redes sociales • Página web • Línea Transparente • Actividades en comunidades • Visitas a comunidades 	<ul style="list-style-type: none"> • Somos un motor para el crecimiento económico • Mitigamos nuestro impacto ambiental y conservamos la biodiversidad
Autoridades Municipales y Estatales	<ul style="list-style-type: none"> • Correo electrónico • Comunicados institucionales • Teléfono • Reuniones 	<ul style="list-style-type: none"> • Operamos con ética y transparencia • Cumplimos con la normatividad vigente • Procuramos una participación proactiva y positiva • Colaboramos en conjunto en pro de las comunidades vecinas
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> • Correo electrónico • Capacitaciones • Evaluaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Operamos con ética y transparencia • Promovemos el desarrollo de proveedores locales • Generamos relaciones de largo plazo
Contratistas	<ul style="list-style-type: none"> • Correo electrónico • Convocatorias • Reuniones 	<ul style="list-style-type: none"> • Llevamos a cabo prácticas de trabajo seguras • Generamos relaciones de largo plazo

Tabla de estándares GRI

Declaración de uso: **Peña Colorada** ha presentado la información citada en este **índice de contenidos GRI** para el periodo comprendido entre el 1° de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023 utilizando como referencia los Estándares GRI.

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	REQUERIMIENTO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICACIÓN
OMISIÓN					
GRI 1: FUNDAMENTOS 2021					
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021					
1. LA ORGANIZACIÓN Y SUS PRÁCTICAS DE PRESENTACIÓN DE INFORMES					
2-1	Detalles organizacionales	A. Nombre legal: CONSORCIO MINERO BENITO JUÁREZ PEÑA COLORADA. B. Naturaleza de propiedad y forma jurídica: Privada; Sociedad Anónima de Capital Variable. C. Ubicación de sede: Manzanillo, Colima. D. País de operación: México.			
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Consortio Minero Benito Juárez Peña Colorada, S.A. de C.V.			
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	p. 75, 79			
2-4	Actualización de la información	p. 75	3, 4, 12	X	
2-5	Verificación externa	No realizamos verificación por parte de externos de nuestro informe anual.	16		Nuestro informe de sostenibilidad no es sometido a ninguna verificación externa.

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	REQUERIMIENTO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICACIÓN
OMISIÓN					
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021					
2. ACTIVIDADES Y TRABAJADORES					
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	p. 5, 9-10			
2-7	Empleados	p. 30			
2-8	Trabajadores que no son empleados	p. 30 A. i. Los tipos de trabajadores más habituales son: operador, ayudante, albañil, paramédico, supervisor, chofer, técnico, soldador, supervisor de seguridad. ii. El tipo de trabajo que realizan es manual, es decir, implica esfuerzo físico. B. Las metodologías o supuestos utilizados para compilar estos datos fueron: Reportes de horas hombre al final del periodo 2022 y el sistema de acceso CCURE. ii. Es el número reportado al final del periodo objeto del informe. C. 218 altas totales en 2022.			
3. GOBERNANZA					
2-9	Estructura de gobernanza y composición	p. 62-64 B. El Consejo de Administración de Peña Colorada.			
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	p. 62-63 B. ii. No existe diversidad en el Consejo de Administración.			

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	REQUERIMIENTO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICACIÓN
GRI 2	GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021				
3. GOBERNANZA					
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	A. El presidente del máximo órgano de gobierno no ocupa un puesto de alto ejecutivo de la organización. B. El presidente del máximo órgano de gobierno no ocupa un puesto de alto ejecutivo de la organización.			
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	p. 62-63 B. El consejo de administración designa una auditoría interna y especialista de compliance. i. Delega estas responsabilidades a la dirección general. ii. A través de una junta trimestral en donde el director general presenta los resultados y recibe retroalimentación por parte del consejo de administración. Para el caso de la Auditoría Interna y Compliance, se generan reportes independientes para el consejo de administración. C. A través de una junta trimestral en donde el director general presenta los resultados.			
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	A. La Asamblea de Accionistas delega al Consejo de Administración y este a su vez designa al director general para dicha gestión. i. Director General. ii. El director general delega responsabilidad a sus direcciones de área. B. Trimestralmente a través de una junta de resultados.			
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	A. El Consejo de Administración no es responsable de revisar ni aprobar la información reportada en los informes de sostenibilidad. B. El Consejo de Administración delega esa responsabilidad al director general.			
2-15	Conflictos de interés	p. 66-69			

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	REQUERIMIENTO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICACIÓN
GRI 2	GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021				
3. GOBERNANZA					
2-16	Comunicación de inquietudes críticas	B. Ninguna inquietud crítica fue comunicada al máximo órgano de gobierno durante el periodo objeto del informe.			
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno		A	Información no disponible	Se está trabajando para robustecer las medidas adoptadas para incrementar los conocimientos, las habilidades y la experiencia colectivos del máximo órgano de gobierno en desarrollo sostenible.
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		A, B y C	Información no disponible	Se está trabajando en implementar procesos de evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno.
2-19	Políticas de remuneración		A y B	Restricciones de confidencialidad	Al tratarse de una política interna, no se cuenta con la autorización para hacerla pública.
2-20	Proceso para determinar la remuneración		A y B	Restricciones de confidencialidad	Al tratarse de un proceso interno, no se cuenta con la autorización para hacerlo público.

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	REQUERIMIENTO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICACIÓN
GRI 2					
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021					
3. GOBERNANZA					
2-21	Ratio de compensación total anual		A, B y C	Restricciones de confidencialidad	De conformidad con la legislación mexicana, no estamos obligados a revelar de manera individual la remuneración de nuestros Funcionarios Ejecutivos, Consejeros o miembros de Comités. Asimismo, revelar la compensación total anual de la persona mejor pagada, representa un alto riesgo debido a cuestiones de seguridad en el país.
4. ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS					
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	p. 3-4			
2-23	Compromisos y políticas	p. 66-71 C. La Política de Derechos Humanos de Peña Colorada no se encuentra disponible públicamente.			
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	p. 66-71			
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	p. 71			
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	D. No hay participación externa en estos aspectos.			

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	REQUERIMIENTO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICACIÓN
GRI 2					
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021					
4. ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS					
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas		A, B, C y D	Restricciones de confidencialidad	Al tratarse de información sensible no es posible revelar estos datos.
2-28	Afiliación a asociaciones	A. Participamos en la Cámara Minera de México (CAMI-MEX) y en la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX).			
5. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS					
2-29	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	p. 79			
2-30	Convenios de negociación colectiva	A. 73% del total de empleados se encuentran cubiertos por convenios colectivos de trabajo. B. La organización sí determina las condiciones de trabajo y términos de empleo que son superiores a la Ley Federal del Trabajo; y ello se acuerda entre empleados y empresa a través de un contrato individual de trabajo.			
GRI 3					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021					
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	p. 76			
3-2	Lista de temas materiales	p. 76-78			

OMISIÓN

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	REQUERIMIENTO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICACIÓN
GRI ESTÁNDARES TEMÁTICOS					
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL					
3-3	Gestión de los temas materiales	p. 38-49			
GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2018					
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	p. 38-43, 47-49 B. El alcance está establecido para todo personal que realiza actividades dentro de Peña Colorada (propios, contratistas) y en todas las áreas de empresa Mina, Presas y Peletizado.			
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	p. 48			
403-3	Servicios de salud en el trabajo	Contamos con un Sistema Integral de Gestión y Manejo de Incidencias (SIGMA) que consta de una plataforma que aloja los procedimientos para la administración y seguimiento de los requerimientos legales sobre salud y seguridad en el trabajo. La actualización de estos procedimientos los llevamos a cabo cada año y realizamos reportes de seguimiento trimestralmente. Contamos con la certificación ISO 45001 (Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo).			
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	p. 39-41 B. Contamos con comisiones mixtas de seguridad.			
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	p. 44-46			

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

OMISIÓN

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	REQUERIMIENTO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICACIÓN
403-6	Promoción de la salud de los trabajadores				
403-7	Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales				
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Contamos con un Sistema Integral de Gestión y Manejo de Incidencias (SIGMA) que consta de una plataforma que aloja los procedimientos para la administración y seguimiento de los requerimientos legales sobre salud y seguridad en el trabajo. La actualización de estos procedimientos los llevamos a cabo cada año y realizamos reportes de seguimiento trimestralmente. Contamos con la certificación ISO 45001 (Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo).	p. 38-39, 43		
403-9	Lesiones por accidente laboral	A. i. Tasa de 0 fatalidades resultantes de actividades o lesiones por accidente. ii. Tasa de 0 lesiones por accidentes laborales con grandes consecuencias. iii. Se registraron 34 accidentes, la tasa (índice) es de IFT 4.58, con relación en el total de las Horas hombre trabajadas en el año. IFT: Total de accidentes/HHT*1000000. iv. Durante el año se registró un 35% de lesiones en manos ocasionadas en su mayoría por machucón y un 28% en pies ocasionadas por torceduras, como causa principal. B. v. Durante el año 2022 se registraron 5746140.18 HH para personal empleado y 3645971.27 HH para personal contratista generando un total de 9392111.45 de HH a nivel Organización. C. ii. No se tienen lesiones con grandes consecuencias. E. La tasa va en relación al total de horas trabajadas. F. No se excluye a ningún trabajador. G. Se cuentan con registros y procedimientos para los cálculos de indicadores de seguridad, todo con base en requeridos de la normalidad aplicable.			

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

OMISIÓN

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	REQUERIMIENTO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICACIÓN
GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2018					
403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	A. i. No se presentó ningún fallecimiento. ii. Se registro solo una enfermedad laboral en 2022, por Lumbalgia. iii. Lumbalgia es el principal tipo de dolencia y enfermedad laboral. B. i, ii, iii. No se administra este proceso en personal externo.			
GESTIÓN HÍDRICA					
GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2018					
3-3	Gestión de los temas materiales	p. 13-16			
GRI 303: AGUA Y EFLUENTES 2018					
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	p. 13-16			
303-2	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	p. 16			
303-3	Extracción de agua	p. 15			
303-4	Vertido de agua	p.16			
303-5	Consumo de agua	p. 13-14 C. No hay cambios en el almacenamiento de agua.			
OPERACIONES DE JALES					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021					
3-3	Gestión de los temas materiales	p. 50-60			

RELACIÓN CON COMUNIDADES

OMISIÓN

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	REQUERIMIENTO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICACIÓN
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021					
3-1	Gestión de los temas materiales	p. 50-60			
GRI 413: COMUNIDADES LOCALES 2016					
413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo				
TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021					
3-3	Gestión de los temas materiales	p. 62-74			
GRI 205: ANTICORRUPCIÓN 2016					
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	p. 63, 67			
GESTIÓN SINDICAL					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021					
3-3	Gestión de los temas materiales	p. 30			

GESTIÓN AMBIENTAL					
OMISIÓN					
ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	REQUERIMIENTO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICACIÓN
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021					
3-3	Gestión de los temas materiales	p. 11-28			
GRI 302: ENERGÍA 2016					
302-1	Consumo de energía dentro de la organización	Como parte del proceso de medición, registramos y gestionamos la información de los recibos mensuales y facturas emitidos por CFE. Consideramos las unidades en kWh declaradas en los recibos de CFE. Además, utilizamos programas como SAP y Excel, así como bitácoras y bases de datos. Consideramos las unidades en kWh declaradas en los recibos de CFE.			
302-4	Reducción del consumo energético	Como parte del proceso de medición, registramos y gestionamos la información de los recibos mensuales y facturas emitidos por CFE. Consideramos las unidades en kWh declaradas en los recibos de CFE. Además, utilizamos programas como SAP y Excel, así como bitácoras y bases de datos. Consideramos las unidades en kWh declaradas en los recibos de CFE.			
GRI 304: BIODIVERSIDAD 2016					
304-3	Hábitats protegidos restaurados	p. 19-25			
302-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	p. 21, 27-28			

GESTIÓN AMBIENTAL					
OMISIÓN					
ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	REQUERIMIENTO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICACIÓN
GRI 305: EMISIONES 2016					
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	p. 17			
305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	p. 17			
305-7	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	p. 17			
GRI 306: RESIDUOS 2020					
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	p. 18			
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	p. 18			
306-3	Residuos generados	p. 18			
BALANCE VIDA - TRABAJO					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021					
3-3	Gestión de los temas materiales	p. 33			

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

OMISIÓN

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	REQUERIMIENTO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICACIÓN
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021					
3-3	Gestión de los temas materiales	p. 31-34			
GRI 401: EMPLEO 2016					
401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	p. 30			
GRI 404: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN 2016					
404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	p. 31			
404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	p. 32-34			
RESPECTO POR LOS DERECHOS HUMANOS					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021					
3-3	Gestión de los temas materiales	p. 35, 70			
INVERSIÓN SOCIAL Y COMUNITARIA					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021					
3-3	Gestión de los temas materiales	p. 52-59			

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

OMISIÓN

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	REQUERIMIENTO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICACIÓN
GRI 203: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS 2016					
203-1	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	p. 52-59			
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	p. 52-59			
DESARROLLO DE PROVEEDORES LOCALES Y REGIONALES					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021					
3-3	Gestión de los temas materiales	p. 18			
GRI 204: PRÁCTICAS DE ABASTECIMIENTO 2016					
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	A. Cerca del 15 % del presupuesto de abastecimiento fue empleado en proveedores de la localidad de la operación. Cerca del 40% de nuestra proveeduría es local, es decir, del estado de Colima. B. Local: Colima.			
GRI 308: EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES 2016					
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	p. 18			

Tabla de estándares ODS

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	DESCRIPCIÓN	PÁGINA DE CONSULTA
 <p>3 SALUD Y BIENESTAR</p>	Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.	p. 38-49
 <p>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</p>	Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.	p. 31-34, 52
 <p>5 IGUALDAD DE GÉNERO</p>	Lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas.	p. 35-37, 75
 <p>6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO</p>	Garantizar la disponibilidad de agua y su ordenación sostenible y el saneamiento para todos.	p. 13-16, 57

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	DESCRIPCIÓN	PÁGINA DE CONSULTA
 <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>	Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.	p. 29-34, 70, 74
 <p>9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</p>	Construir infraestructura resiliente, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.	p. 56, 59, 74
 <p>11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</p>	Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.	p. 55-56
 <p>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</p>	Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.	p. 10, 18

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	DESCRIPCIÓN	PÁGINA DE CONSULTA
 <p>13 ACCIÓN POR EL CLIMA</p>	<p>Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.</p>	<p>p. 12-18</p>
 <p>15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES</p>	<p>Promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y frenar la pérdida de la diversidad biológica.</p>	<p>p. 19-28, 74</p>
 <p>16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</p>	<p>Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.</p>	<p>p. 61-72</p>
 <p>17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p>	<p>Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible.</p>	<p>p. 52-53</p>



www.pcolorada.com    



www.pcolorada.com    

