



Peña  
Colorada



Reporte **ESG** 2021

# Índice

## 2 Índice

### 3 Mensaje del Director General

### 4 Acerca de este reporte

### 5 Acerca de Peña Colorada

Así es como forjamos el futuro

En cifras

Ubicación geográfica

Proceso productivo

### 9 Visión de Seguridad

Visión de Seguridad

Modelo de Transformación de la Seguridad

Formación de Líderes en Seguridad

Transformando conductas para siempre seguridad y salud

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud

Ocupacional

Sistema Integral de Gestión y Manejo de Incidencias (SIGMA)

Fortalecimiento de Protección Civil

Acciones frente al COVID-19

### 23 Fortaleciendo vínculos con nuestros colaboradores

Diversidad, equidad e inclusión

Encuesta de Bienestar

Desarrollo de competencias

Reforma laboral

### 35 Trascender junto a nuestras comunidades

Plan integral de desarrollo social

### 46 Conservando y restaurando nuestro medio natural

Proyecto Integral de Conservación

Biológica

Alineación con estándares

internacionales

Proceso de Restauración Presa de Jales

Las Guásimas

Programa de monitoreo de felinos

### 57 Un gobierno corporativo comprometido con la ética y transparencia

Criterios de buen gobierno

Peña Colorada y su aporte a la

consecución de los Objetivos de

Desarrollo Sostenible de Naciones

Unidas

Gobernanza

Nuestros valores corporativos

Transparencia

Auditoría interna

### 66 Tabla de estándares GRI

# Mensaje del Director General



**“Nos comprometemos día a día para transformar la naturaleza en equilibrio con el planeta, y producir pelet de hierro, materia prima para la elaboración del acero, que desde la antigüedad es la base del progreso humano al ser componente clave en la elaboración de productos esenciales para la vida diaria”.**

Queridos grupos de interés, es siempre un orgullo presentar nuestro reporte de sustentabilidad para su lectura, como recurso informativo para que nos conozcan cada vez mejor. En esta cuarta entrega nos hemos trazado como objetivo comunicar nuestros asuntos materiales desde una perspectiva ESG (Ambiental, Social y de Gobernanza).

Durante el 2021, hemos estado trabajando para elaborar una estrategia ligada a los conceptos ESG y desde donde emergen nuestros asuntos materiales. Los invito a profundizar en cuatro temas que nos llenan de orgullo, pero a la vez, de un fuerte compromiso para su gestión sostenible.

Visión de Seguridad, en la que trabajamos durante 2021, mediante el desarrollo de una estrategia, y en la que definimos la Seguridad como un principio que abraza los retos del presente y del futuro dando un énfasis superior en la modificación de la conducta de nuestros colaboradores, con el único objetivo de evitar accidentes y fatalidades en nuestra operación. Nuestro segundo asunto relevante son las personas que trabajan con nosotros, y consideramos de suma importancia contar con un ambiente de trabajo libre de acoso, respetuoso de las diferencias y de la individualidad, le invitamos a conocer nuestro trabajo en diversidad e inclusión.

Un tercer punto que concentra nuestras acciones en ESG, tiene relación en cómo Peña Colorada aporta al desarrollo de sus comunidades a través de la ejecución de proyectos que trasciendan nuestro quehacer y apoyen el desarrollo de las comunidades donde operamos.

Por último, el medio ambiente, un actor relevante que nos recuerda diariamente el compromiso de conservar, restaurar y preservar nuestro medio natural. Los invito a conocer nuestro proyecto integral de conservación biológica en el cual asumimos el cuidado de más de 100 hectáreas destinadas a la conservación ambiental. También les será muy interesante conocer el proceso de restauración ecológica de nuestra presa de jales “Las Guásimas” en un proyecto de alto impacto y en donde hemos aplicado los más altos estándares ambientales.

Cómo ven, esta invitación a conocer sobre nuestros asuntos relevantes en lo social, ambiental y de gobernanza, es parte del compromiso que en Peña Colorada hemos asumido con la sostenibilidad.

¡Muchas gracias!

**Arturo Tronco**

Director General Peña Colorada

# Acerca de este reporte

Con el compromiso ineludible de la divulgación transparente de nuestra gestión, presentamos nuestro Reporte de Sostenibilidad, que en su cuarta edición está basado en el desempeño ESG (Ambiental, Social y Gobernanza). Asimismo, se concentra en uno de nuestros siete pilares estratégicos: la seguridad.

Abordar nuestro quehacer bajo este enfoque se alinea a la perfección con el propósito de Peña Colorada, que es transformar la naturaleza en equilibrio. Y hoy por hoy, la mejor ruta para lograrlo es nuestra estrategia ESG y la nueva Visión de Seguridad, que debe ser transversal en todas nuestras operaciones y zonas de influencia.

Hoy resguardamos la integridad de nuestros colaboradores y colaboradoras a través de un modelo de gestión que busca hacer de la cultura de prevención de accidentes un deber individual y colectivo, con miras a eliminar y controlar cualquier exposición al riesgo.

Y no sólo eso: en las comunidades donde tenemos presencia, fomentamos la preparación para enfrentar, con mejores herramientas, cualquier situación de emergencia y/o desastre natural.

Asimismo, gestionamos con excelencia, y apoyados en instrumentación de vanguardia, las operaciones de Presas de Jales, para que sean eficientes, seguras y sustentables.

Este reporte se ha elaborado de acuerdo de conformidad a la opción esencial de los estándares GRI, donde damos a conocer nuestra gestión en los ámbitos sociales, ambientales y de gobernanza, todas de particular relevancia para las partes interesadas.

**Seguimos adelante, en el camino hacia un liderazgo en la minería mexicana, para hacer de Peña Colorada un referente de excelencia.**

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



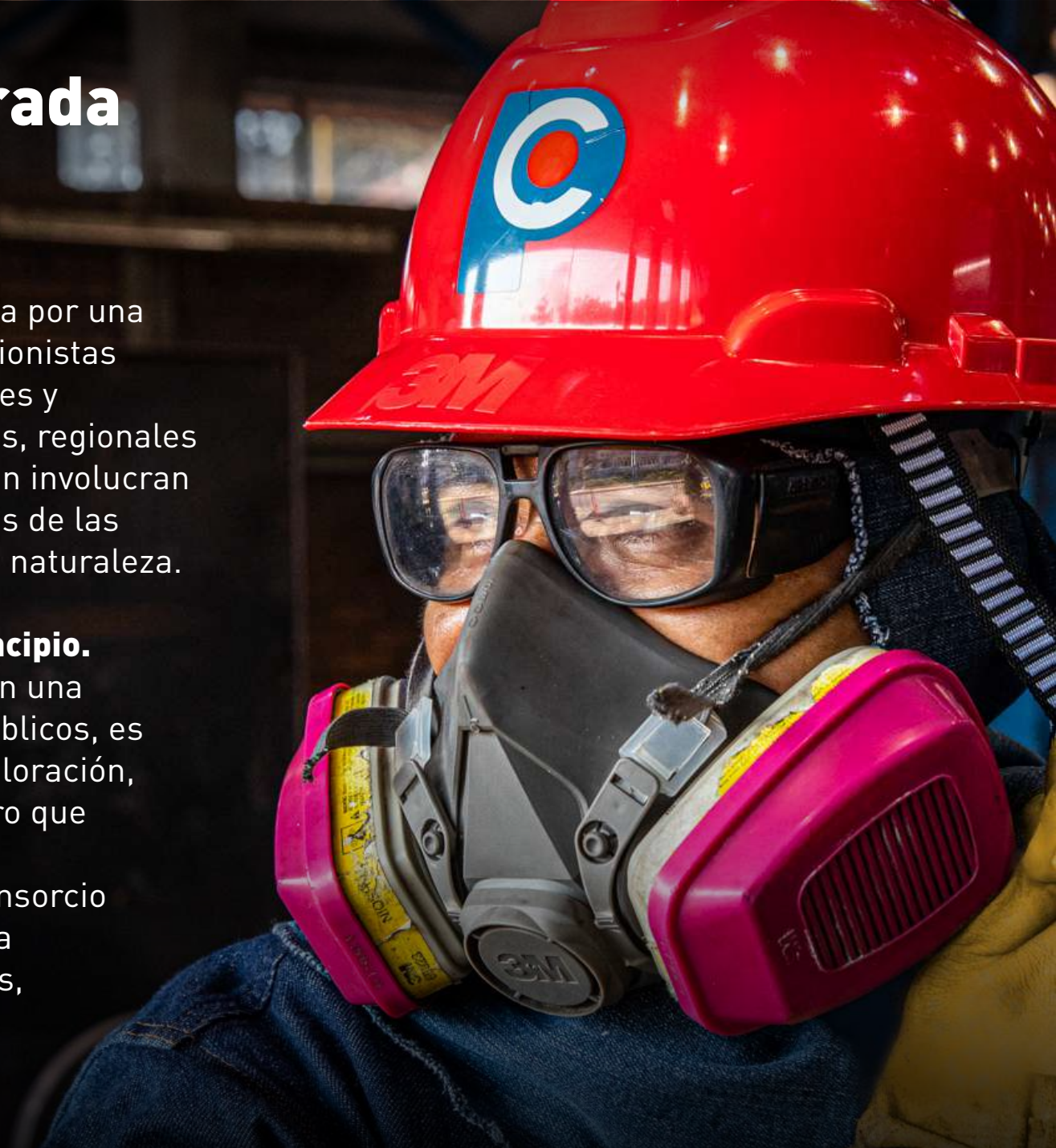
# Acerca de Peña Colorada

**Peña Colorada** es una empresa conformada por una diversidad de públicos: desde nuestros accionistas ArcelorMittal y Ternium, hasta colaboradores y contratistas, además de autoridades locales, regionales y nacionales. Nuestras operaciones también involucran a la cadena de abastecimiento, a los vecinos de las comunidades aledañas y por supuesto, a la naturaleza.

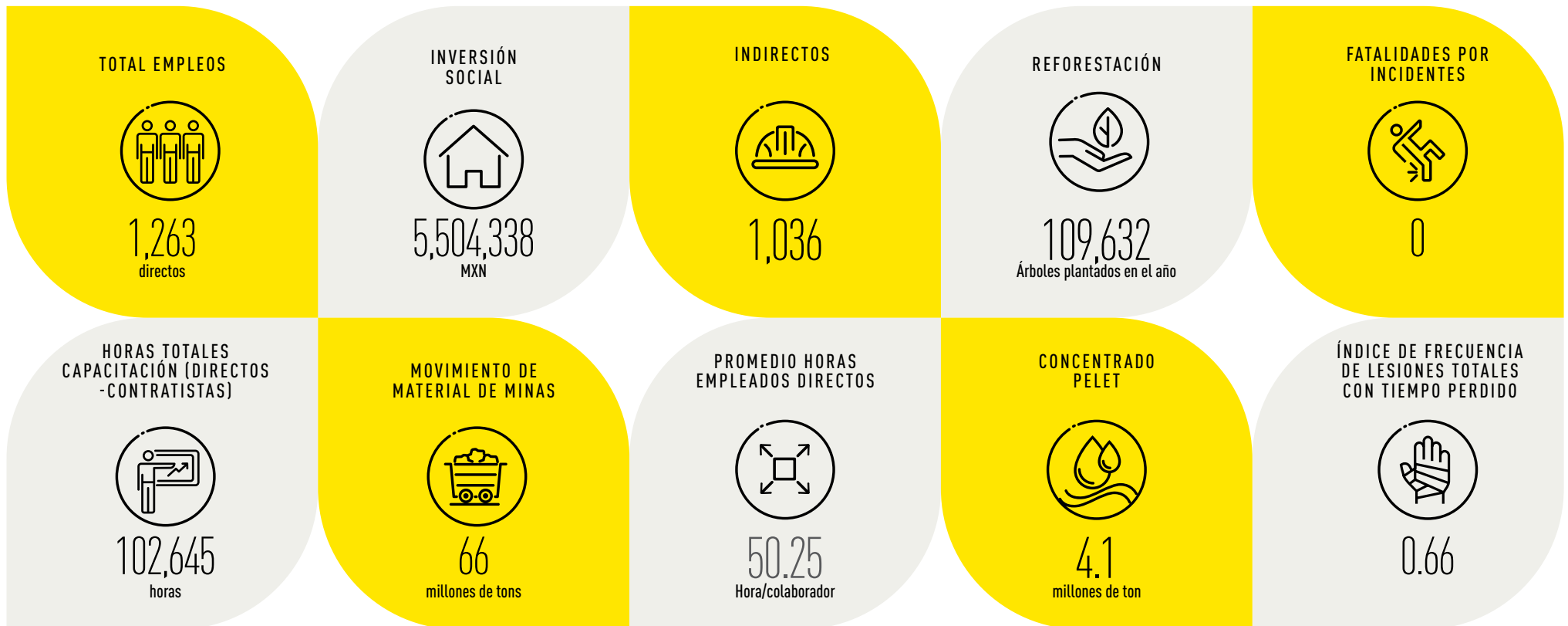
## **En Peña Colorada, la seguridad es un principio.**

Transformar la naturaleza en equilibrio, con una visión de seguridad para todos nuestros públicos, es fundamental al momento de realizar la exploración, explotación y beneficio del mineral de hierro que requiere la industria siderúrgica nacional.

A 48 años de iniciar operaciones, hoy el Consorcio Minero Benito Juárez Peña Colorada es una empresa conformada por dos inversionistas, que son ArcelorMittal y Ternium, cada uno con el 50% de las acciones.



# En cifras



# Ubicación geográfica

Nuestra oficina corporativa se encuentra ubicada en el municipio de Manzanillo, en el estado de Colima. Nuestra zona de influencia incluye territorios del estado de Colima, y principalmente, del municipio de Minatitlán, donde se encuentra nuestra mina de hierro. Igualmente, dada su ubicación, sus actividades impactan zonas en el estado vecino de Jalisco.

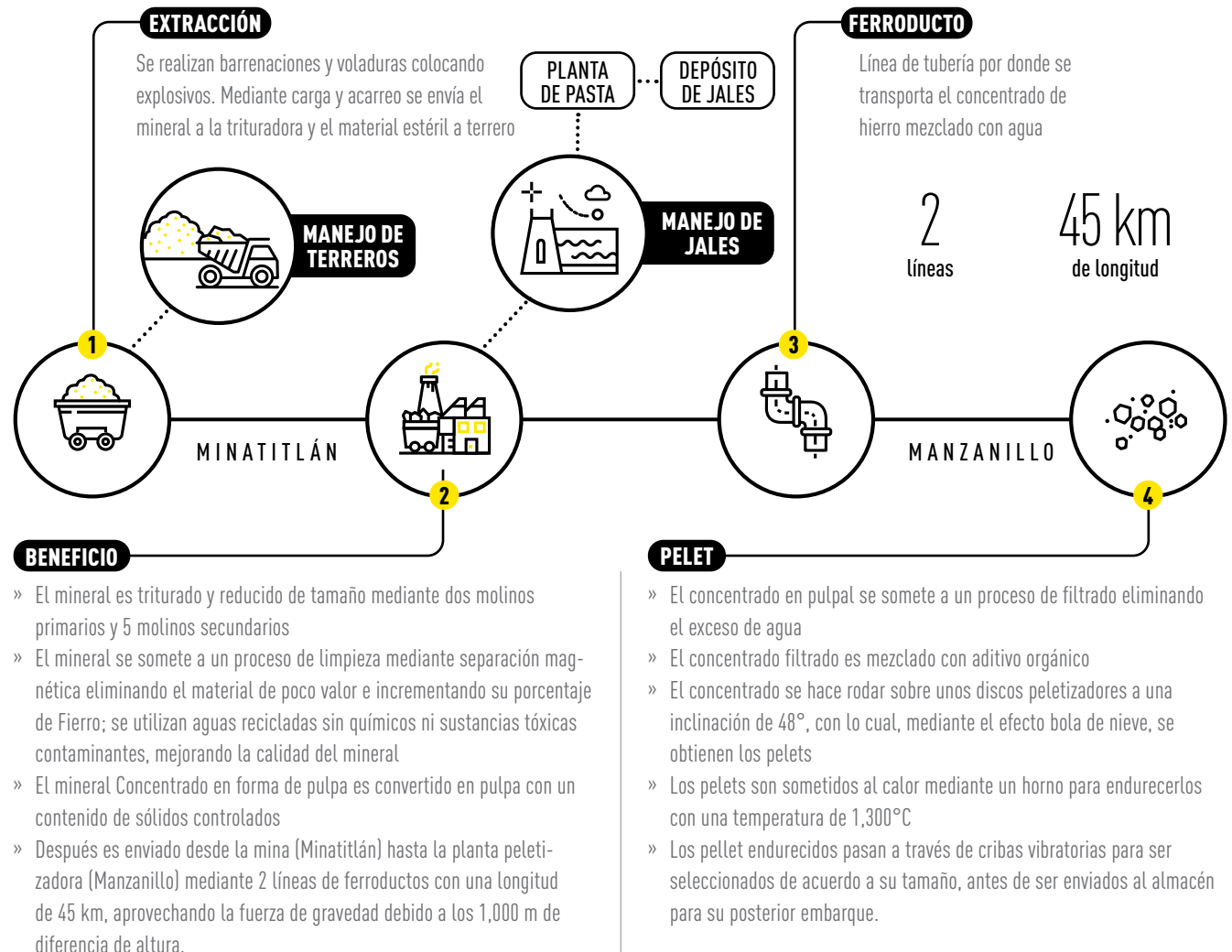


# Proceso productivo

La naturaleza nos enseñó cómo obtener hierro, y cada día nos reta a hacerlo mejor, perfeccionando los procesos. Por eso, ponemos sobre la mesa la importancia de la sustentabilidad de la industria de la que somos parte, respetando el proceso mecánico de la extracción de hierro, en el cual no se utilizan químicos tóxicos, y cuidamos el agua como lo que es: uno de nuestros recursos naturales más valiosos.

Llevar a cabo la extracción de mineral, mediante el método de tajo a cielo abierto, implica una importante inversión de recursos tanto humanos como económicos, algo que no cualquier empresa está dispuesta a realizar.

EN PEÑA COLORADA CONSIDERAMOS VITAL ESTE COMPROMISO DE EQUILIBRIO CON EL PLANETA, PORQUE LA TIERRA ES LA CASA EN LA QUE VIVIMOS TODOS, Y JUNTOS TENEMOS EL COMPROMISO DE PRESERVARLA.







## Visión de Seguridad: claves del éxito hacia un comportamiento infalible

En Peña Colorada, la seguridad es un principio que nos trazamos, partiendo del estricto cumplimiento legal y normativo en todas nuestras actividades. Nuestro Sistema de Gestión involucra a todos nuestros grupos de interés prioritarios: colaboradores y sus familias, contratistas, proveedores, y la comunidad de nuestras zonas de influencia, participando activamente con ellos para prevenir accidentes y eliminar riesgos, y así garantizar la seguridad para todos.

Durante el 2021, nuestro foco principal se concentró en analizar el comportamiento de nuestros colaboradores para detectar las conductas que provocan consecuencias no deseadas. Una vez identificadas, estas causas humanas se incorporaron en nuestro Sistema de Gestión, con el propósito de eliminar y controlar la exposición al riesgo de nuestros colaboradores.

# Visión de Seguridad

Nuestra cultura de trabajo está integrada por principios y valores que la definen, y uno de esos principios es la seguridad de nuestros colaboradores, de nuestras instalaciones y del entorno donde operamos. Definida la seguridad como un principio asociado a conductas que provocan consecuencias, se consideró necesario incrementar el alcance de nuestro Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional. Porque si bien las condiciones físicas, los procesos administrativos y el sistema en sí generan acciones de prevención, hacía falta considerar el comportamiento y las conductas que generan consecuencias no deseadas. Para ello, se contrató a una empresa que nos ayudó a entender y trabajar en **descubrir o definir la Nueva Visión de Seguridad**. Basado en el concepto de eliminar o controlar la exposición al riesgo, el equipo directivo y gerencial empezó a utilizar unas herramientas que nos ayudaron a definir hacia dónde queremos llegar, creando así una VISIÓN que nos permita ver nuestro horizonte en los próximos 5 años:

En el proceso de desarrollo y establecimiento de La Nueva Visión de Seguridad fue indispensable la participación de todos los colaboradores de Peña Colorada, todos los niveles de la organización fueron partícipes en la integración y conceptualización de la nueva visión, siendo validada por el equipo directivo. Una vez creada nuestra visión, el equipo directivo

diseñó y definió los comportamientos esperados en cada uno de los niveles organizativos. Estos comportamientos esperados están basados en siete mejores prácticas de liderazgo, que permiten modificar las conductas y la manera de establecer estrategias para que las consecuencias no esperadas disminuyan o sean eliminadas de las practicas cotidianas subestándar que se presenten.

## RECORRIDO DE LA VISIÓN DE SEGURIDAD EN NUESTRAS OPERACIONES



¡EN PEÑA COLORADA,  
LA **SEGURIDAD** ES UN **PRINCIPIO!**

“ Nuestro **compromiso** es **eliminar o controlar la exposición al riesgo, en un entorno incluyente y colaborativo hacia la excelencia en seguridad** ”

Tenemos la certeza de que nuestra **Visión de Seguridad** nos permitirá, en corto plazo, lograr el objetivo principal de Peña Colorada: evitar todo tipo de accidentes, y preparar a nuestros colaboradores para que siempre trabajen de manera segura.



## ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA EL DESPLIEGUE DE LA VISIÓN DE SEGURIDAD

1

Liderazgo visible por parte del equipo directivo y gerencial

4

Generación de compromisos en todos los niveles de la organización

2

Inclusión de proveedores bajo el esquema de Proveedor Seguro

5

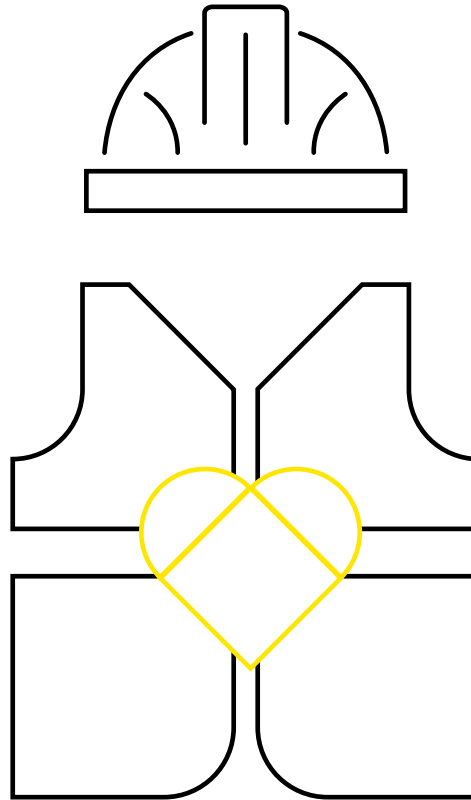
Incorporación de los proyectos a los sistemas de gestión de la empresa

3

Mejora en las condiciones de seguridad en maniobras, plantas, talleres y almacenes

6

Administración del Sistema de Gestión de Salud Ocupacional



## ACCIONES A FUTURO SOBRE NUESTRA VISIÓN DE SEGURIDAD

1

Permear la nueva Visión de Seguridad hasta el nivel operativo

3

Planeación de acciones específicas de seguridad en las actividades de construcción en los nuevos proyectos

2

Enfocar a nivel operativo la identificación de los factores de riesgo y precursores para eliminar la exposición de riesgo

4

Estandarizar las acciones específicas para integrarlas al Sistema de Gestión de Seguridad de Peña Colorada

# Modelo de Transformación de la Seguridad

En 2021, Peña Colorada inició un proceso de transformación que también fue permeado en los ámbitos de la seguridad, tomando como objetivo el desarrollo de una nueva Visión de Seguridad, vinculada con los comportamientos o conductas seguras esperadas y del liderazgo de las personas.

El resultado de dicho proceso puede traducirse en el modelo que se muestra a continuación y que define el rumbo a seguir para conseguir la transformación esperada.



## MODELO DE TRANSFORMACIÓN DE LA SEGURIDAD

1

### Visión de Seguridad



2

### Modelo de Liderazgo

Evaluación

360°

3

### Transformando Conductas para siempre en seguridad y salud



4

### Despliegue de Comportamientos Esperados

+60  
Líderes

+486  
Operadores

2021

2022

# Formación de Líderes en Seguridad

## DIAGNÓSTICO DE LIDERAZGO EN SEGURIDAD (EVALUACIÓN 360°)

En febrero del 2021, se inició el proceso que denominamos LDI (Diagnóstico de Liderazgo de Seguridad) mediante una "Evaluación de 360°" para directores y gerentes, en el que se evaluaron:

- » Las siete mejores prácticas de Liderazgo en Seguridad
- » A 18 líderes, a través de sus pares, jefes y colaboradores
- » Y los 4 estilos transformacionales definidos por la empresa consultora "DEKRA", empresa consultora especializada en comportamiento organizacional.

El objetivo de este diagnóstico sobre los líderes fue:

1. Definir los comportamientos de liderazgo de seguridad
2. Mejorar habilidades interpersonales
3. Guiar la cultura
4. Mejorar el control de la exposición hacia los riesgos.

## SIETE MEJORES PRÁCTICAS DE LIDERAZGO EN SEGURIDAD



## 4 ESTILOS TRANSFORMACIONALES

1. Inspirador
2. Influyente
3. Desafiante
4. Qué involucra



## PROCESO DE TRANSFORMACIÓN DE SEGURIDAD

Luego del **proceso del LDI** (Liderazgo de Seguridad de 360°) para directores y gerentes, el siguiente paso fue comenzar a alinear a otros niveles de la organización, de acuerdo a la visión y a los comportamientos esperados.



## ALINEACIÓN SEGURA

Siguiendo con este proceso, se formó a 40 jefes y coordinadores mediante el **Programa “Alineación Segura”**, con el objetivo de estandarizar a los líderes con los nuevos conceptos o “Fundamentos de Seguridad”; concebido como una herramienta de nivelación en los preceptos de seguridad y teniendo como objetivos:

- 1 **DESCRIBIR CÓMO SUS COMPORTAMIENTOS DETERMINAN EL NIVEL DE EXPOSICIÓN**
- 2 **ESTABLECER LA INFLUENCIA DEL ROL DE LOS LÍDERES EN LA CULTURA DE TRABAJO**
- 3 **EXPLICAR EL PROCESO DE DIAGNÓSTICO DE LIDERAZGO DE SEGURIDAD DE 360° (LDI), REALIZADO PARA LOS DIRECTORES Y GERENTES**

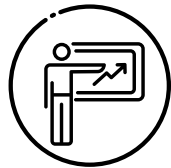
En paralelo, se diseñó un segundo taller, denominado: **“Contactos de Seguridad”**, el cual tuvo como objetivo:

- 1 **APLICAR LOS PASOS DE UNA OBSERVACIÓN DE SEGURIDAD EFECTIVA A UN DETERMINADO CONJUNTO DE COMPORTAMIENTOS**
- 2 **IDENTIFICAR COMPORTAMIENTOS SEGUROS Y RIESGOSOS**
- 3 **BRINDAR RETROALIMENTACIÓN EFICAZ Y ESPECÍFICA**
- 4 **INVOLUCRAR AL TRABAJADOR EN UNA CONVERSACIÓN SOBRE LA SEGURIDAD Y LA EXPOSICIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL**

**Ambos talleres promovieron una mayor cercanía con el área de campo**, lo que permitió identificar y tomar acciones en materia de seguridad. Así, directores de área, gerentes, jefes y coordinadores, tuvieron un contacto cercano con el personal dentro de convenio y externo, para trabajar en un mismo objetivo: **disminuir la exposición al riesgo.**

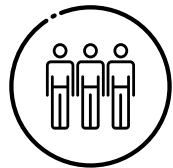
Los resultados de estos talleres consiguieron que **las áreas se mantengan limpias y en orden**, además de haberse **disminuido las condiciones inseguras** que solían generarse **tras las intervenciones programadas de mantenimiento.** De igual manera, se tiene una **respuesta más pronta y expedita** a las solicitudes que generan mejores condiciones de trabajo.

# Transformando conductas para Siempre Seguridad y Salud



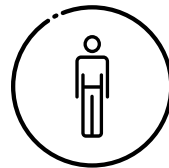
11,300

horas de capacitación  
Equivale al 50% de las horas de capacitación de Peña Colorada, registradas en un año



197

participantes  
El personal que participó corresponde al 15% de la población de Peña Colorada



60

horas de capacitación por trabajador

## PROGRAMA PILOTO DESARROLLADO EN LA GERENCIA DE MANTENIMIENTO MECÁNICO MÓVIL.

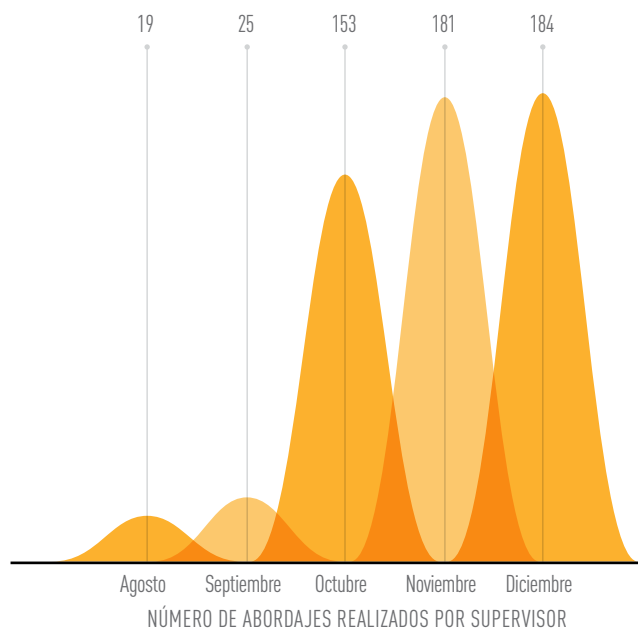
Para eliminar los actos inseguros es necesario realizar un cambio en las creencias valores e identidad para lograr la transformación definitiva en los comportamientos hacia la excelencia en seguridad. La Programación Neurolingüística nos permite lograr esta transición, al trabajar con las programaciones limitantes, evolucionándolas hacia programaciones de altos recursos de seguridad y salud.

100% DEL PERSONAL (GERENTES, JEFES, SUPERVISORES, PLANEADORES, MECANICOS Y ELÉCTRICOS)



## INDICADORES DE COMPORTAMIENTO 2021

Es importante destacar que a contar de agosto del 2021 se llevaron a cabo una serie de indicadores de comportamiento, para conocer los avances del programa **Transformando Conductas para Siempre Seguridad y Salud**.

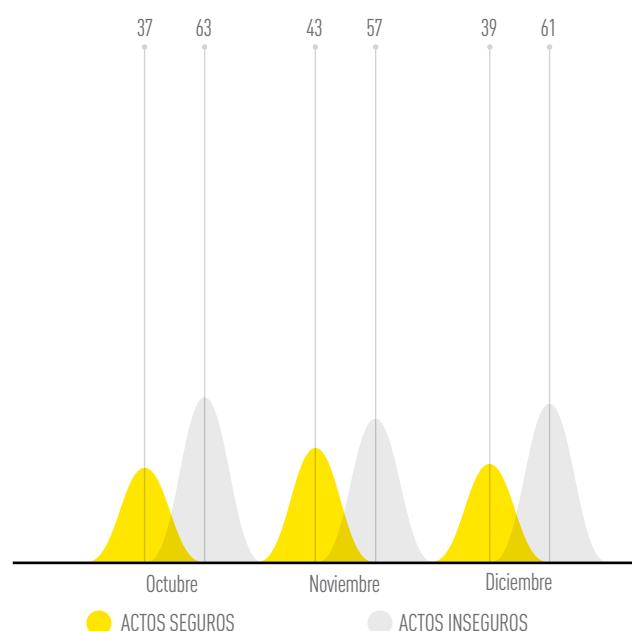


### 1. Reportes de comportamientos realizados por el supervisor

Como parte de la estrategia para el despliegue de los comportamientos de liderazgo y retroalimentación, los supervisores realizan un relevamiento diario de los comportamientos detectados en su grupo de trabajo durante la jornada laboral.

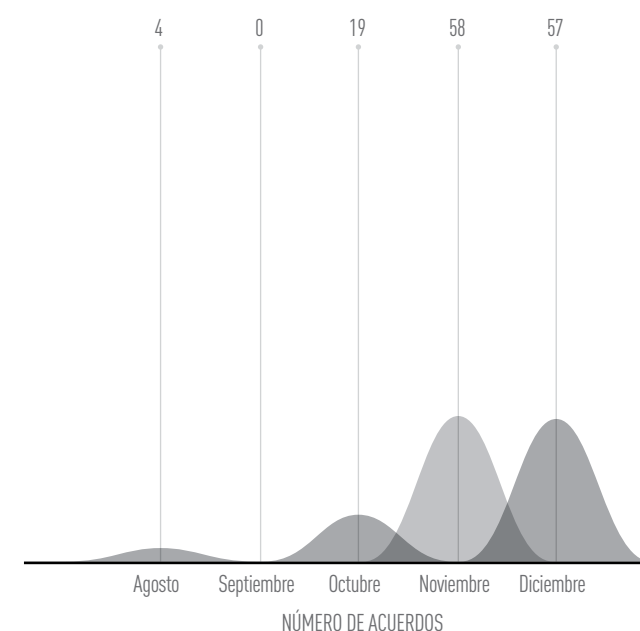
A través de un reporte, el supervisor registra los actos y condiciones inseguros, y los aborda con su personal durante la reunión de inicio de jornada.

El programa comenzó con tan solo 19 comportamientos reportados y terminó en diciembre con 184 reportes, que representan un 61% del total de reportes.



### 2. Actos seguros e inseguros observados por personal de revisión de campo

En los actos seguros e inseguros observados por personal de revisión de campo, destaca que de manera constante las conductas inseguras superaron a las inseguras. Al cierre del 2021, quedó el registro de 61 acciones inseguras contra 39 acciones seguras.



### 3. Registro de retroalimentación Jefe/Supervisor

Se observa una tendencia al alza de los contactos jefe con supervisor, lo cual indica un comportamiento de liderazgo con miras a la excelencia en seguridad.

Este programa continúa en el 2022, con la expectativa de que nuestra Visión de Seguridad alcance todo su potencial, y que avance su implementación en otras áreas de la empresa.

# Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional

Nuestro hito más relevante, durante el 2021, ha sido concluir con éxito el proceso de transición de la certificación OSHAS 18001 a ISO 45001: 2018.

Este proceso fue certificado por la empresa British Standards Institution (BSI), una de las líderes en estándares internacionales, quienes al final del proceso de la auditoría, al cual Peña Colorada se adscribió de forma voluntaria, recomendó la extensión para la certificación de la ISO 45001:2018.

Dentro de las principales fortalezas encontradas en el proceso, destacan:

- » Involucramiento de los colaboradores desde el nivel directivo y gerencial
- » Las inversiones realizadas en infraestructura
- » Los protocolos y medidas de prevención aplicadas ante el COVID-19.

Según palabras de nuestro director general, Arturo Tronco, con esta certificación solidificamos nuestro

Sistema de Gestión Integral (SGI), que es la base para asegurar nuestro cumplimiento legal, la mejora continua y la agilidad para adaptarnos a los cambios del entorno.

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

Aunado a ello, se suma el control operacional y el cumplimiento a los requisitos legales, los cuales están adscritos al **Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST)**, como compromiso voluntario para la certificación del modelo de "Empresa Segura".

Durante este periodo, los indicadores de seguridad experimentaron una sustancial reducción de 16% en el número total de lesiones, incorporándose como parte de estos, los accidentes "no industriales" al índice de frecuencia de accidentes, es decir, los acci-

dentos que ocurren en ámbitos fuera de las instalaciones y sobre de los cuales no se tiene control sobre los mismos. Al respecto y, a pesar de que el indicador registró un ligero incremento del 17%, ello representa un 18% menos, comparado con el periodo anterior.

En cuanto al indicador de horas promedio de capacitación por colaborador y, a pesar de la pandemia, se registró un incremento del 2.8% con respecto al año anterior. Cabe destacar que se adecuaron los planes para que, a través de la modalidad virtual, se diera continuidad a la capacitación y el adiestramiento.

Para mayor detalle de los indicadores de seguridad sugerimos dar lectura en este reporte en la "Tabla de estándares GRI".

# Sistema Integral de Gestión y Manejo de Indicencias (SIGMA)

El Sistema Integral de Gestión y Manejo de Indicencias (SIGMA) es una plataforma digital propuesta por Peña Colorada, con base en una serie de requerimientos orientados a **facilitar el seguimiento y solución de cualquier incidencia** (anomalía, condición insegura, desvío, etc.) reportada en la presa de jales de Peña Colorada. La primera versión se implementó en 2021 y **fue utilizada, en su mayoría, por el equipo de Presas y Líneas de Conducción**. Actualmente, el sistema continúa en evolución, con la inclusión de mejoras y nuevas funcionalidades.





# Fortalecimiento de Protección Civil

Durante el 2021, **continuamos con el fortalecimiento de las direcciones de protección civil de los lugares donde operamos**, acompañando **en la organización y mantenimiento del Grupo Local de Ayuda Mutua conformado hace dos años**, cuya participación ha sido relevante durante el periodo de lluvias, cuando se producen derrumbes en caminos y carreteras aledaños a nuestras instalaciones. Así, los incidentes registrados se resolvieron de manera segura. Igualmente, el **programa piloto de difusión del “Plan familiar ante una emergencia por desastres naturales”** se pudo realizar con los miembros del Grupo Local de Ayuda Mutua, **donde participaron 57 personas**.

El propósito es continuar con esta labor, en comunidades y escuelas, para que la educación en materia de protección civil llegue a un mayor número de personas.



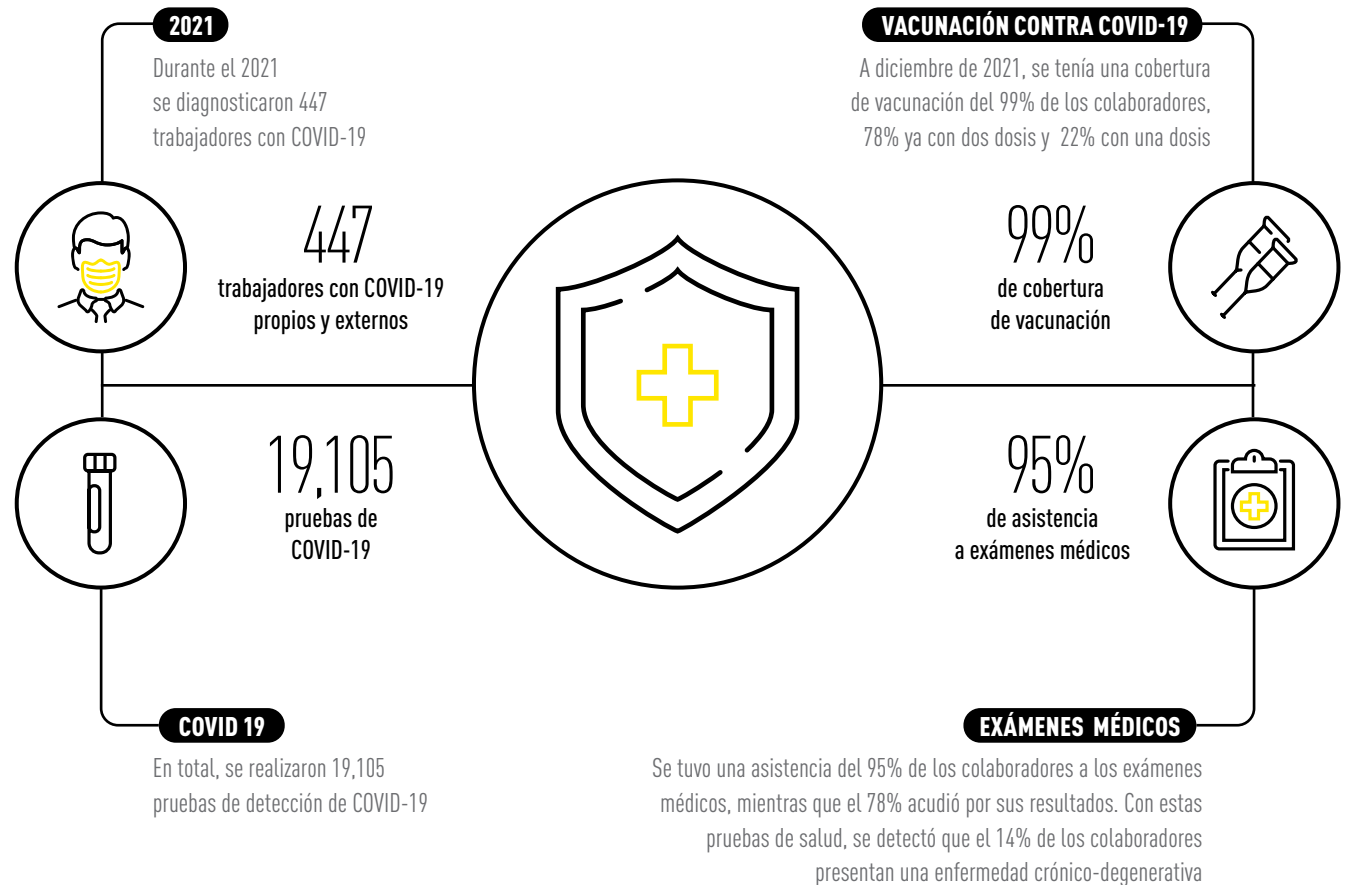
# Acciones frente al COVID-19

En el 2021, continuó el esfuerzo para proteger, del COVID-19, a todos los integrantes de Peña Colorada, de acuerdo a las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud, así como de las autoridades federales y del gobierno del Estado de Colima.

Al respecto, aprovechamos nuestras fortalezas y recursos para contribuir, de una mejor manera, en la contención y comunicación sobre la pandemia.

**Así, nuestra área de Salud Ocupacional se enfocó en realizar la actualización de nuestros protocolos de trabajo en los siguientes rubros:**

- » Actuaciones en contactos casuales
- » Actuaciones con contactos estrechos
- » Viajes y visitas laborales
- » Regreso de periodo vacacional
- » Protocolos de alta de pacientes asintomáticos
- » Protocolo de alta de pacientes sintomáticos.

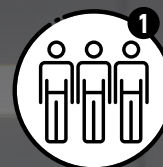


# Fortaleciendo vínculos con nuestros colaboradores

En Peña Colorada, buscamos que nuestros profesionales tengan la capacidad de integrarse a equipos, contribuyendo con su talento a la gestión eficiente de las operaciones.

Para lograr este objetivo y alcanzar la excelencia, es necesario contar con un ecosistema de talento, junto a una innovación tecnológica progresiva y un plan de desarrollo en todos los niveles, a fin de que nuestros trabajadores cuenten con un entorno seguro de aprendizaje, inclusión y liderazgo responsable.

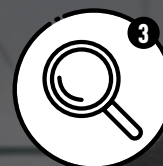
Durante el 2021, destacamos cuatro temas relevantes en la relación que sostenemos con nuestros colaboradores:



**1**  
DIVERSIDAD, EQUIDAD  
E INCLUSIÓN



**2**  
ENCUESTA DE  
BIENESTAR



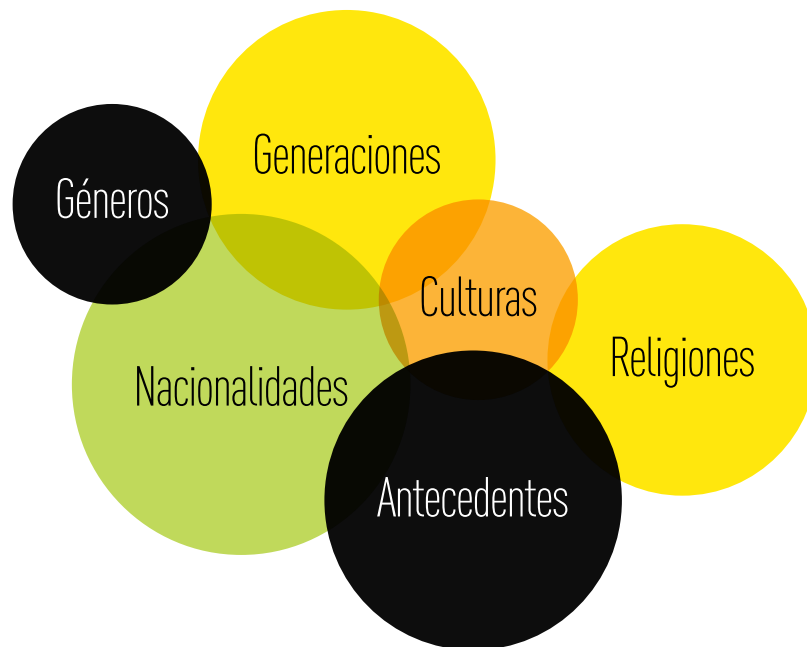
**3**  
DESARROLLO DE  
COMPETENCIAS



**4**  
REFORMA  
LABORAL

# Diversidad, equidad e inclusión

Valorar las diferencias individuales es fundamental para generar un ambiente de trabajo colaborativo y amigable. Es por ello que fomentamos la igualdad de oportunidades, así como un entorno laboral que atraiga y desarrolle el talento de todos nuestros colaboradores.



En el año 2021, la Dirección General de Peña Colorada, se planteó el objetivo de consolidar mejoras en el Clima Laboral, para abrir camino hacia una cultura de **respeto, diversidad e inclusión**.

Derivado de ello, **establecimos la Agenda de Diversidad e Inclusión en Peña Colorada** que tiene como objetivo **definir las acciones necesarias para promover operaciones libres de acoso, respetuosas de la diversidad y con apertura a la inclusión.**

Como acción inicial de esta agenda nos sometimos a un diagnóstico de los elementos que formaban nuestro sistema de ambiente laboral con foco en temas de Diversidad e Inclusión acompañados de una firma especializada en el tema.

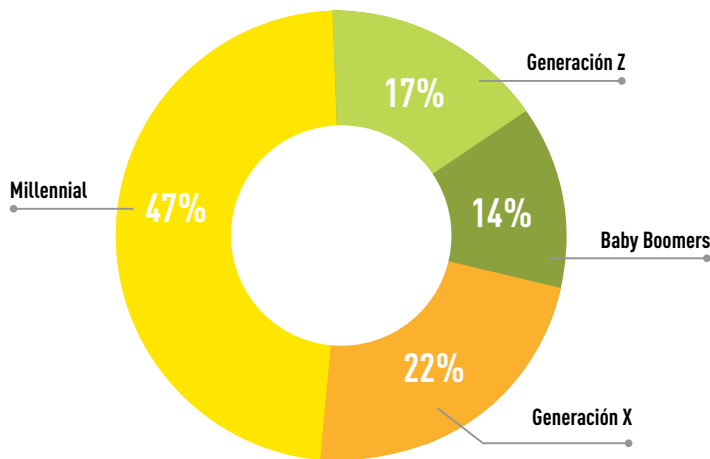
Este diagnóstico consto de las siguientes etapas:

1. Análisis demográfico y de documentación de la compañía
2. Focus groups y entrevistas con variedad de colaboradores de ambos géneros
3. Índice de Inclusión.

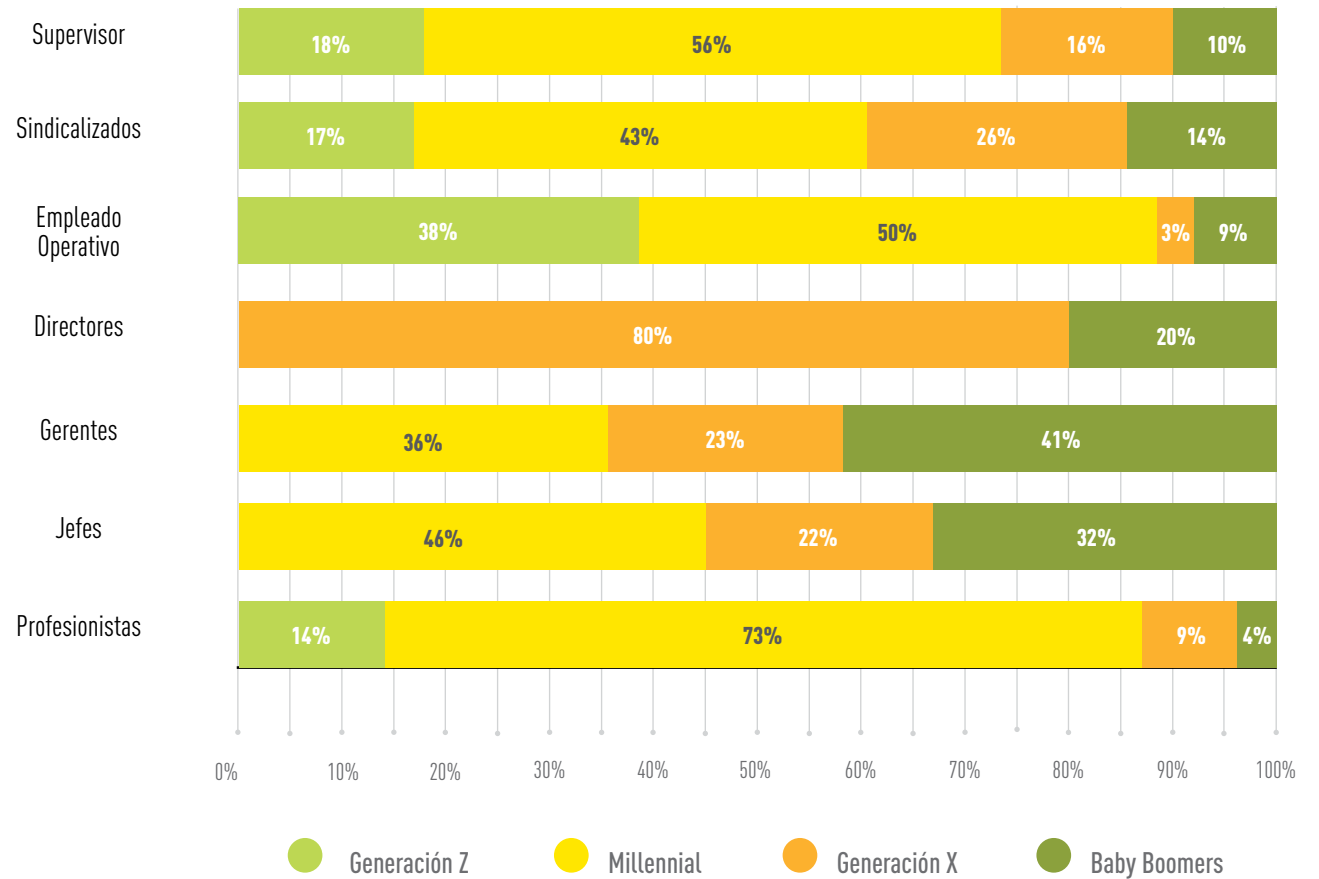
## ANÁLISIS DEMOGRÁFICO Y DE DOCUMENTACIÓN DE LA COMPAÑÍA

Se realizó un análisis demográfico, con el objetivo de mostrar la situación actual de Peña Colorada con respecto a la distribución del personal y que permita establecer el punto de partida para generar una estrategia de Diversidad e Inclusión adecuada a las necesidades de la organización y sus colaboradores.

### RESULTADOS DEL ANÁLISIS DEMOGRÁFICO POR GENERACIONES



En el análisis de la documentación, se encontraron áreas de mejora en incorporar un lenguaje incluyente y trabajar en la incorporación de imágenes que incluyan a hombres y mujeres por igual.





## FOCUS GROUPS Y ENTREVISTAS CON VARIEDAD DE COLABORADORES DE AMBOS GÉNEROS

### Focus Groups

Se moderaron 4 reuniones grupales, con el objetivo de intercambiar perspectivas sobre los principales desafíos, obstáculos y oportunidades para la inclusión de la diversidad en Peña Colorada.

### Entrevistas

Se entrevistaron personas de distintos géneros y áreas de la empresa, para conocer sus perspectivas y apreciaciones sobre la equidad de género y la inclusión en Peña Colorada.





## ÍNDICE DE INCLUSIÓN

Realizamos una encuesta anónima para obtener un análisis cuantitativo y cualitativo acerca de la percepción subjetiva de la inclusión, por parte de los colaboradores de la organización.

**El índice midió los siguientes registros:**



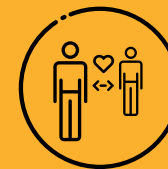
### Registro de apertura

» Predisposición y curiosidad para escuchar, aprender e incluir experiencias diversas, sin utilizar las propias como punto de referencia.



### Registro de respeto

» Sentimiento de protección dado por la percepción de ausencia de discriminación y acoso en determinado grupo o lugar.



### Registro de *belonging*

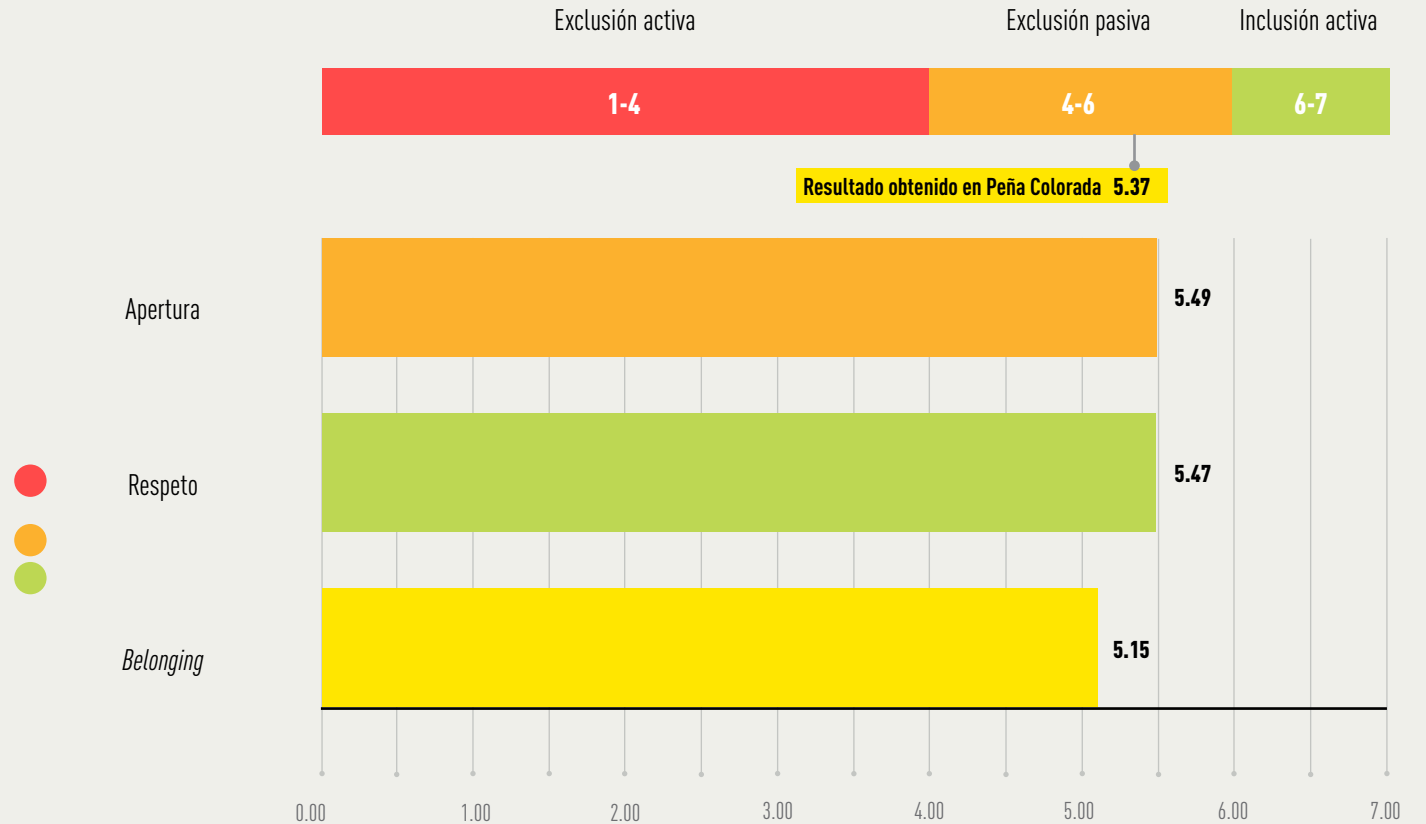
» Sentimiento de aceptación, seguridad y apoyo en determinado grupo o lugar, conservando la propia identidad.

## RESULTADO DEL ÍNDICE

Con base en la opinión de la firma, los resultados de este análisis se encuentran dentro del nivel esperado para una empresa que está en la etapa inicial de la construcción de su sistema de Diversidad e Inclusión (D&I).

Nos encontramos en un estado de **"Exclusión pasiva"**, es decir, que no somos conscientes de que existen grupos de personas que tienen un bajo nivel de pertenencia (belonging), por lo que debemos trabajar en fortalecer nuestras acciones para orientarnos hacia una **"Inclusión activa"**, y lograr que todas las personas se sientan bienvenidas y valoradas dentro de Peña Colorada.

<b>Exclusión activa:</b>	Estado en el que se es consciente de que se excluye a las personas del entorno.	●
<b>Exclusión pasiva:</b>	Estado de inconsciencia sobre la exclusión.	●
<b>Inclusión activa:</b>	Estado en el que se promueve la inclusión.	●



**EL COMPROMISO DE LA EMPRESA ES ALCANZAR UN NIVEL DE INCLUSIÓN ACTIVA EN EL MEDIANO PLAZO PARA LO CUAL, EN EL 2022 DESARROLLAREMOS UN PLAN DE TRABAJO ENFOCADO EN:**



La implementación de este plan y de todas las iniciativas que sumen al tema de Diversidad e Inclusión se llevarán a cabo por parte del Comité de D&I de Peña Colorada, cuya misión será coadyubar en la estrategia de volvernos una empresa que incluye activamente y que fomenta un ambiente de trabajo en el que todas las personas se sienten bienvenidas y valoradas.

# Encuesta de Bienestar

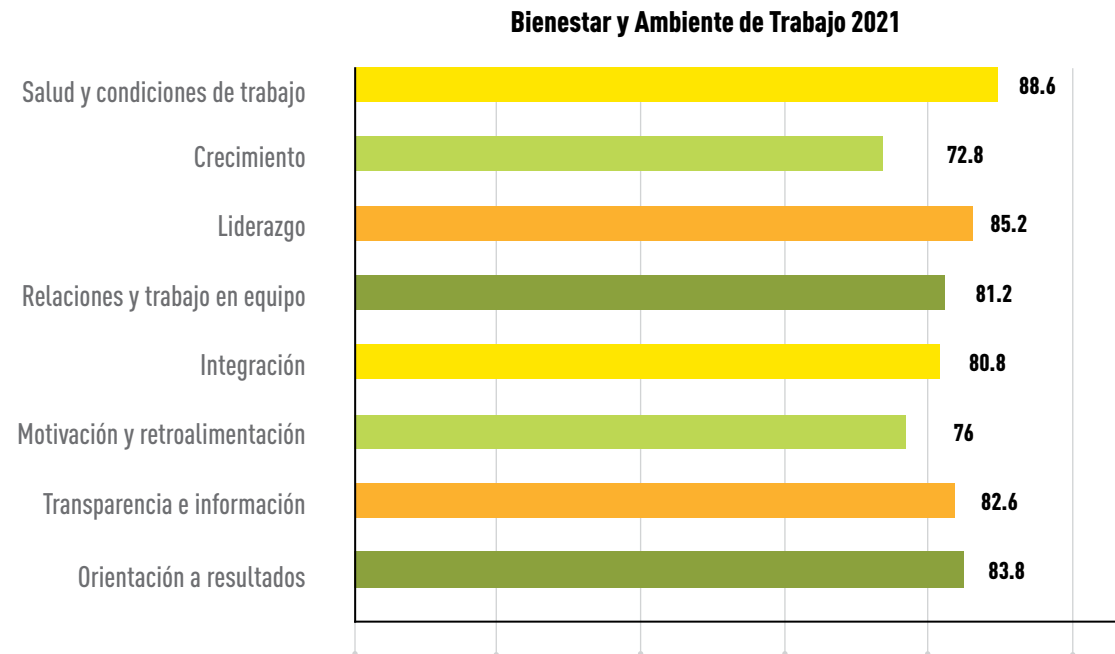
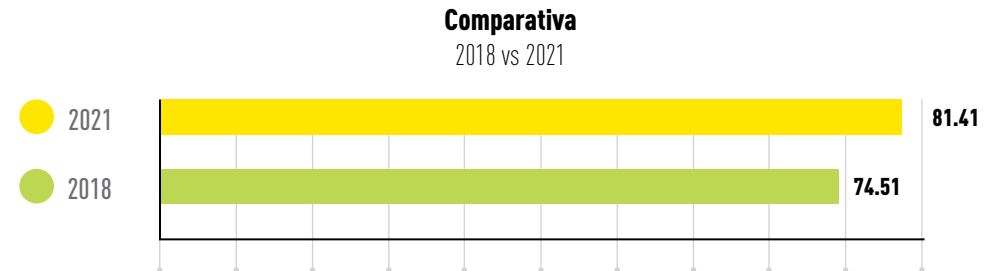
Con el objetivo de mantener un ambiente laboral sano, Peña Colorada, tiene la practica de medir periódicamente el nivel de bienestar de sus colaboradores a través de la "Encuesta de Bienestar"

## El modelo de la encuesta 2021, retoma el realizado en 2018, y midió:

- » Transparencia
- » Motivación
- » Liderazgo
- » Crecimiento
- » Condiciones de trabajo
- » Orientación a resultados
- » Relaciones de trabajo en equipo
- » Integración.

De los resultados de esta encuesta pudimos notar que si bien nuestros resultados fueron mejores en relación al ejercicio realizado en 2018, pasando de 74.51 a 81.41 puntos, el personal percibe que "Crecimiento" y "Motivación y Retroalimentación" son temas que podemos mejorar y en los cuales debemos enfocar mayormente nuestras acciones.

Para dar respuesta a esto, en 2022 emprenderemos una agenda de actividades que buscarán fortalecer las competencias de nuestros líderes y promover herramientas para un constante ambiente de retroalimentación y búsqueda de la mejora personal.



# Desarrollo de competencias

Siempre abiertos a la innovación y al conocimiento, promovemos un entorno de aprendizaje constante que potencialice la capacitación técnica y desarrollo de nuestros colaboradores. Con esto se busca fortalecer todas las áreas del conocimiento, para brindar herramientas de aprendizaje que permitan la movilización de nuestros colaboradores, dentro o fuera de Peña Colorada.

Y para lograr esto, en 2021, destacamos tres actividades:

- » Programa de capacitación técnica
- » Programa de consolidación de competencias
- » Boletines de desarrollo.

## PROGRAMA DE CAPACITACIÓN TÉCNICA

Nuestro programa de capacitación técnica está orientado a facilitar las herramientas para que todos los colaboradores desempeñen sus cargos de manera eficiente y con los conocimientos necesarios.

### Este programa comprende diversos módulos:

- » **Adiestramiento:** cursos específicos para el desarrollo en el puesto de trabajo
- » **Difusión:** capacitación de temas de interés general para Peña Colorada
- » **Normativo:** capacitación sobre nuevas normativas que emanan autoridad
- » **Red de ascenso:** cursos de capacitación que permiten la movilidad interna.



DURANTE EL 2021, DENTRO DE PEÑA COLORADA SE REGISTRARON 101 ASCENSOS DE ESCALAFONARIOS, ASÍ COMO 89 MOVIMIENTOS LATERALES Y 10 PROMOCIONES.



### PROGRAMA DE CONSOLIDACIÓN DE COMPETENCIAS

Este programa tenía como objetivo el desarrollo de un proyecto estratégico para consolidar capacidades en colaboradores alto potencial, líderes jóvenes y gerentes en consolidación tales como Liderazgo, Coaching, Colaboración y Gestión de problemas.

#### Metodología

- » Trabajo en equipos, integrados de forma **crossfuncional** para desarrollar un proyecto estratégico
- » Formulación de **canasta de proyectos** solicitados por Directores
- » **Esquema de formación** para equipos y sponsors.

#### Participantes

- » **30 Participantes** que desarrollaron liderazgo, colaboración y gestión de incertidumbre
- » **6 Líderes** que trabajaron en la gestión de proyectos y coaching de los equipos
- » **6 Mentores** que fungieron como facilitadores de la cultura y promotores de un liderazgo **transformacional**.

#### Proyectos

1. Sustentabilidad Operativa
2. Optimización de la Fragmentación de Voladuras
3. Tablero de Control
4. Nueva Realidad del Trabajo Servicios de RH
5. Optimización Fuerza de Trabajo
6. Entrega de Almacenes.



## BOLETINES DE DESARROLLO

Para impulsar la educación organizacional, integrar nuevas competencias en los colaboradores y potenciar el autoaprendizaje, el Centro de Desarrollo de Peña Colorada creó los boletines digitales, cuyo propósito es compartir temas formativos, datos estratégicos de la empresa y tendencias actuales en el desarrollo de personal.

Los boletines digitales se difunden periódicamente a todo el personal, a través de los canales de comunicación de la empresa, y también al público en general, por medio de redes sociales profesionales (LinkedIn).

NUESTRO QUEHACER HACE ECO EN TODA LA EMPRESA, CON UNA VOCACIÓN PERMANENTE DE ACEPTAR RETOS QUE DETONEN EL CRECIMIENTO. POR ESO, LA CULTURA DE PEÑA COLORADA DEJA HUELLA EN TODOS LOS QUE PARTICIPAN EN ELLA, INSPIRANDO ADEMÁS A VIVIR CON VALORES DE EXCELENCIA.

Desde que comenzó este programa y hasta diciembre de 2021, **se han publicado 7 boletines.**

### 2020

- » Desarrollo y aprendizaje en el contexto digital
- » Recomendaciones para la flexibilidad y alineación organizacional post COVID-19
- » Recomendaciones para la gestión por equipos, para flexibilizar a la organización
- » Frente al reto de la excelencia: amplitud de capacidades.

### 2021

- » Transformando el núcleo de la organización: valor y colaboración digital.

**Centro de Desarrollo** ●  
Transformando conocimiento en talento



# Reforma laboral

En el año 2021, la legislación laboral en el país tuvo un cambio relevante al reformar sus normativas en materia de subcontratación, con la cual se establece regulación de la subcontratación.

Peña Colorada, en cumplimiento a esta reforma, desplegó un plan de trabajo de minucioso análisis y bajo asesoría especializada, para la implementación de los cambios necesarios que de esta derivaron.

## LAS PRINCIPALES ACTIVIDADES IMPLEMENTADAS POR PEÑA COLORADA FUERON:

- » Sustitución patronal de Peña Colorada Servicios a Consorcio Minero Benito Juárez Peña Colorada
- » Cumplimiento de personal externo (trabajos especializados y requisitos aplicables)
- » Gestión de cambios ante autoridades.

Frente a esta nueva normativa, y en espera de que nuestros prestadores de servicios especializados también adopten las medidas correspondientes, en Peña Colorada implementamos una revisión a las empresas contratistas, a través de una metodología de trabajo interdisciplinario. Este proyecto involucró a las áreas de Recursos Humanos y Finanzas y Administración, quienes elaboraron un programa de trabajo enfocado en la dimensión estatutaria, la sustitución patronal, el pago de utilidades a trabajadores y la dimensión fiscal y legal.



## RESULTADOS DERIVADOS EN PEÑA COLORADA

### 01 DE JULIO 2021

- » Sustitución patronal de 1,255 trabajadores, de Peña Colorada Servicios a Consorcio Minero Benito Juárez Peña Colorada.

### 01 DE SEPTIEMBRE 2021

- » Alta en el Registro de Prestadores de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE) de más de 90% de empresas contratistas de servicios especializados, y modificación de contratos de servicios con base en los requerimientos aplicables de la Reforma.
- » Creación de una nueva área que se dedicará exclusivamente a la la vigilancia permanente del cumplimiento de los lineamientos de la Reforma por parte de todos los prestadores de servicios a través de la adquisición de un software de análisis de los requisitos legales de los proveedores de servicios especializados.

PARA PEÑA COLORADA, EL CUMPLIMIENTO LEGAL ES UN FUNDAMENTO SÓLIDO QUE IMPULSA LA GESTIÓN TRANSPARENTE Y SOSTENIBLE



# Trascender junto a nuestras comunidades

En el mundo de hoy, conectado a través de las redes sociales, y con comunidades más empoderadas, la sostenibilidad de la licencia social es primordial. Esta se define como el conjunto de percepciones que tienen los grupos de interés, respecto al impacto de la seguridad y la sostenibilidad que tienen los proyectos, en nuestro caso, como transformadores del mineral de hierro, en el largo plazo.

Por esta razón, en Peña Colorada trabajamos arduamente para que nuestra operación sea segura, respetuosa del medio ambiente y de las personas que viven en nuestro entorno, buscando atender las principales necesidades que puedan tener las comunidades vecinas.

Es así que, durante el 2021, **nos hemos enfocado en contar con un Plan Integral de Desarrollo Social** que promueva la continuidad operativa, mediante la realización de proyectos específicos y acciones sociales de trascendencia para fortalecer nuestra licencia social.

# Plan Integral de Desarrollo Social

En 2021, reorientamos nuestro Plan de Desarrollo Social con acciones de trascendencia en las comunidades vecinas a nuestras operaciones para resolver necesidades de infraestructura y servicios esenciales, a través de tres ejes de acción:

**Operativo, Proyectos y Trascendental.**

Nuestro plan considera la realización de acciones en las comunidades cercanas a las operaciones de la mina y la planta peletizadora, orientadas en los siguientes vectores:

- » Salud
- » Educación
- » Ambiental
- » Infraestructura
- » Proyectos productivos
- » Cultura
- » Recreación
- » Deporte.
- » Fideicomisos obra social



**Resultados de la gestión** Nuestro plan operativo contempla acciones en más de 12 comunidades vecinas a nuestra zona de influencia, y está diseñado para renovarse cada año con el fin de ejecutar acciones en el corto plazo que beneficien a los habitantes de estas localidades. Prueba de algunas de las acciones que llevamos a cabo en el año 2021, en este plan fueron:

#### **EDUCACIÓN:**

##### **Bécalos, Televisa-Peña Colorada**

En colaboración con fundación Televisa, este año se apoyó a más de 120 estudiantes de nivel profesional, nativos del de los municipios de Minatitlán y Manzanillo, Col. que estudian en La Universidad de Colima, Universidad Tecnológica de Manzanillo e Instituto Tecnológico de Colima.

##### **Premios Peña Colorada**

Por \*46 año consecutivo se llevó a cabo la entrega de galardón a la excelencia académica reconociendo a \*72 estudiante egresados de la Universidad de Colima de nivel licenciatura y posgrado, egresados de la máxima casa de estudios.

##### **Conversión del Bachillerato Técnico 11**

Durante 2021, dimos inicio a la planeación de la colaboración con la Universidad de Colima para la conversión del Bachillerato Técnico 11, ubicado en Minatitlán, Colima de Técnico en Contabilidad a Técnico en Mecánica Eléctrica. Esta acción contará con su propio programa de trabajo integral y se pretende que se comience a ejecutar a partir del año 2022.

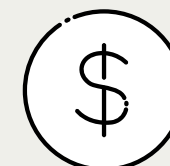






### PROYECTO INFRAESTRUCTURA VIAL

En Peña Colorada realizamos un constante monitoreo de los riesgos que se pueden presentar en las comunidades vecinas, para tomar acciones inmediatas. Así ocurrió en agosto del 2021, cuando la carretera que une a Villa de Álvarez y Minatitlán resultó bloqueada por 16 derrumbes y un gran socavón, por efecto de la temporada de lluvias y huracanes, poniendo en gran riesgo la seguridad de las personas que transitaban.



**6.4** MILLONES DE PESOS DE INVERSIÓN



**144** MIL PERSONAS BENEFICIADAS



**6** SEMANAS DE TRABAJO



En un esfuerzo público-privado, Peña Colorada **asumió el compromiso de trabajar rápidamente en la habilitación de la carretera**, considerando la importancia que tiene para las comunidades el contar con los accesos a los centros urbanos.

Los trabajos de **reparación beneficiaron a más de 144 mil habitantes de la zona.**

En **una primera fase se invirtieron 2.7 MMXN en la limpieza y reparación de un socavón**, un trabajo que se **ejecutó en cuatro semanas.**

Lamentablemente, durante el mes de septiembre ocurrió un nuevo derrumbe que bloqueó por completo la carretera. En conjunto con las autoridades, Peña Colorada realizó un plan de trabajo para la reparación de la vía.



DESTACA TAMBIÉN EL APOYO DE PEÑA COLORADA EN LA REHABILITACIÓN DE CAMINOS ENTRE JALISCO Y COLIMA, CON UN COSTO DE 1.15 MILLONES DE PESOS, BENEFICIANDO A MÁS DE 8,000 PERSONAS DE LAS COMUNIDADES DE CUAUTILÁN DE GARCÍA BARRAGÁN, JALISCO Y MINATITLÁN, COLIMA.

#### La reparación de este tramo de la carretera incluyó:

- 1** Inversión de 3.6 millones de pesos.
- 2** Cierre temporal del camino hacia Villa de Álvarez, por un periodo de dos semanas.
- 3** Asentamiento del material de derrumbe para mejorar las condiciones de estabilidad y acondicionar un camino de terracería de 8 m de ancho.
- 4** Apertura de ventanas de circulación en ciertos horarios.
- 5** Restablecimiento de la circulación vehicular en ambos sentidos incluyendo el transporte público.
- 6** Acondicionamiento de un camino peatonal, para que autobús de pasajeros brindara el servicio durante las dos semanas.
- 7** Realizar trabajos para siguientes lluvias (obras hidráulicas, gestionar camino alternativo).



## PROYECTO INFRAESTRUCTURA SOLUCIONES DE AGUA

El acceso al agua potable es un imperativo social. Consciente de esta realidad, Peña Colorada monitorea constantemente las necesidades de nuestras comunidades, para que todas puedan contar con este vital líquido.

Es así que, durante el 2021, Peña Colorada invirtió 1.32 millones de pesos en dos proyectos, en la región de Jalisco.



**1.32** MILLONES DE PESOS DE INVERSIÓN



**380** MIL PERSONAS BENEFICIADAS

### Equipo de bombeo y línea de conducción en Las Pesadas, Jalisco

A través de la instalación de un equipo de bombeo, y líneas de conducción, se busca proporcionar agua potable a 80 habitantes de la zona.

### Saneamiento de agua en las comunidades de San Antonio, Mameyito, La Astilla y Jalisco

Los 300 habitantes de esta comunidad se beneficiaron con este proyecto, que los dotó de cisternas y geomembranas de almacenamiento de agua potable. Además, se rehabilitaron las líneas de conducción y la red de distribución de agua.





## PROGRAMA DE APOYO A SERVICIOS DE PROTECCIÓN CIVIL

La seguridad es un principio en nuestras operaciones, por eso es tan importante estar preparados ante una emergencia, ya sea un desastre natural o un incidente causado por efecto de nuestra operación.



**800** MIL PESOS DE INVERSIÓN



**37** NUEVOS VOLUNTARIOS



**6** NUEVOS VEHÍCULOS DE EMERGENCIA

Es por eso que todos los actores deben contar con las herramientas necesarias, para que, cuando llegue el momento de requerirlas, los habitantes de nuestras comunidades sepan que existen las condiciones para salvaguardar su integridad.

Durante el 2021, Peña Colorada invirtió 808 mil pesos en el mejoramiento de las condiciones de infraestructura,

así como la dotación de dos vehículos de emergencia, esto para los municipios de Manzanillo y Minatitlán.

Con el mejoramiento de de infraestructura, se ha logrado aumentar la capacidad de los voluntarios en protección civil a 25 en Manzanillo y 12 en Minatitlán.





**250** MIL PESOS DE INVERSIÓN



**55** ENTREGAS DE TONELADAS DE FERTILIZANTES



**1,500** AGRICULTORES BENEFICIADOS

### PROYECTOS DE APOYO PRODUCTIVO

Nuestras comunidades desarrollan diversas actividades productivas, entre las cuales destaca la agricultura. En Peña Colorada hemos estudiado diversas formas de apoyo para dar sostenibilidad a este grupo relevante para la sociedad.

Es así que, durante el 2021, trabajamos en el desarrollo de herramientas que permitan mejorar las cosechas de maíz de la zona de Minatitlán.



**432** MIL PESOS DE INVERSIÓN



**80** HABITANTES BENEFICIADOS

### FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA Y PATRIMONIO

La cultura y manifestaciones populares se deben fortalecer y mantener para las futuras generaciones, entendiendo esto, Peña Colorada junto a la comunidad de Las Pesadas, acordaron mejorar las condiciones de infraestructura de la Capilla de la localidad.



## PROYECTO APOYO A LA CONSERVACIÓN DE LA FLORA Y FAUNA

La transformación en equilibrio nace en nuestras operaciones y va más allá de ellas, llegando también a nuestras comunidades, como la del Ejido de Ayotitlán, que busca la preservación de la Reserva de la Biósfera de la Sierra del Manantlán, a través del monitoreo y conservación.

Peña Colorada benefició a sus habitantes mediante trabajos del mejoramiento y rehabilitación de las instalaciones del Campamento Base Jaguar.



**752** MIL PESOS DE INVERSIÓN



**1,400** EJIDATARIOS BENEFICIADOS





### MEJORAMIENTO DEL CENTRO DE SALUD PATICAJO

Durante 2021 trabajamos en la planeación de acciones de alto impacto que beneficiarán directamente a las localidades de Patitcajo y Ejido Lic. Fernando Moreno Peña, en Colima, dónde hoy desarrollamos el proyecto de Ampliación del Centro Industrial Patitcajo (ACIP). Algunas de ellas son:



**2,000** HABITANTES BENEFICIADOS

### Mejoramiento del primer cuadro Arrayanal

Mejoramiento sustancial de áreas comunes y de esparcimiento en beneficio de los habitantes de esta comunidad.



### Mejoramiento del Dentro de Salud de Patitcajo

Construcción y equipamiento de un edificio independiente





Para **Peña Colorada**, crear valor de largo plazo, a partir de la mejora continua, es una consigna que distingue a nuestra cultura de trabajo. Trascender proyectándonos hacia las comunidades donde operamos es una fiel determinación arraigada en nuestros valores.

Contamos con un sólido plan de Desarrollo Social para estrechar nuestra relación con las localidades donde operamos. Para nosotros, la empresa y los habitantes de las comunidades se entrelazan y refuerzan mutuamente en la búsqueda del continuo desarrollo, dentro de un ambiente de respeto y legalidad.





# Conservando y restaurando nuestro medio natural

En Peña Colorada, transformar la naturaleza en equilibrio es una meta que se concreta con acciones ecoeficientes y permanentes.

Así, sellamos un compromiso con el medio ambiente, conscientes de que, mediante la excelencia y el cumplimiento, con cada esfuerzo y cada resultado positivo, materializamos nuestro propósito.

Cuidar y preservar el medio ambiente, de la mano de las comunidades donde operamos, forma parte de nuestros valores corporativos y constituye un motor de inspiración que guía nuestro trabajo cotidiano.

Es por ello que todas las iniciativas que implementamos, para el cuidado, preservación y mitigación ambiental, guardan una especial importancia y significado para cada uno de los colaboradores de Peña Colorada, desde cualquier posición y esquema laboral.



# Proyecto Integral de Conservación Biológica

Si bien Peña Colorada cuenta desde hace 9 años con una Unidad de Manejo para la Conservación de la Vida Silvestre (UMA) en la cual se han tenido logros significativos y es referente en el estado, nuestro compromiso ambiental, así como nuestros compromisos adquiridos con la autoridad nos obligan a crear una segunda UMA de mayor tamaño y con mayor alcance.

Durante el 2021 conceptualizamos el Proyecto Integral de Conservación Peña Colorada a partir de la **adquisición de 91.7 ha que serán destinadas a:**

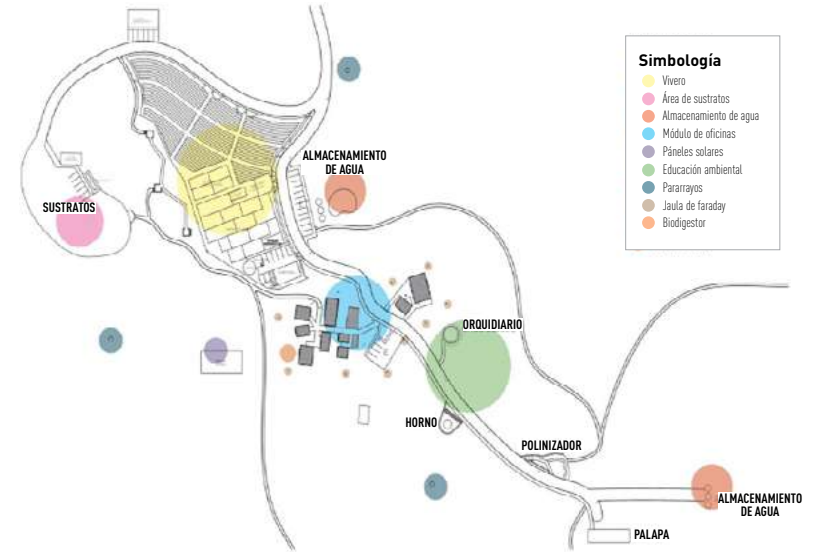
- » Conservación biológica de tres tipos de vegetación, (selva baja caducifolia, selva mediana subcaducifolia y bosque de encino)
- » Reproducción de especies de flora en la NOM-059-SEMARNAT-2010
- » Zona de conservación para anidación de psitácidos (pericos y loros)
- » Infraestructura (Oficinas, laboratorio, vivero (85 mil plantas), torre de vigilancia para incendios)
- » Orquideario
- » Senderos interpretativos, por los tres tipos de vegetación (selva baja caducifolia, selva mediana subcaducifolia y bosque de encino)
- » Recepción de grupos para impartir talleres de educación ambiental
- » Parcelas demostrativas de agroecosistemas de café y producción orgánica de aguacate.







## DISTRIBUCIÓN DE ZONAS NUEVA UMA

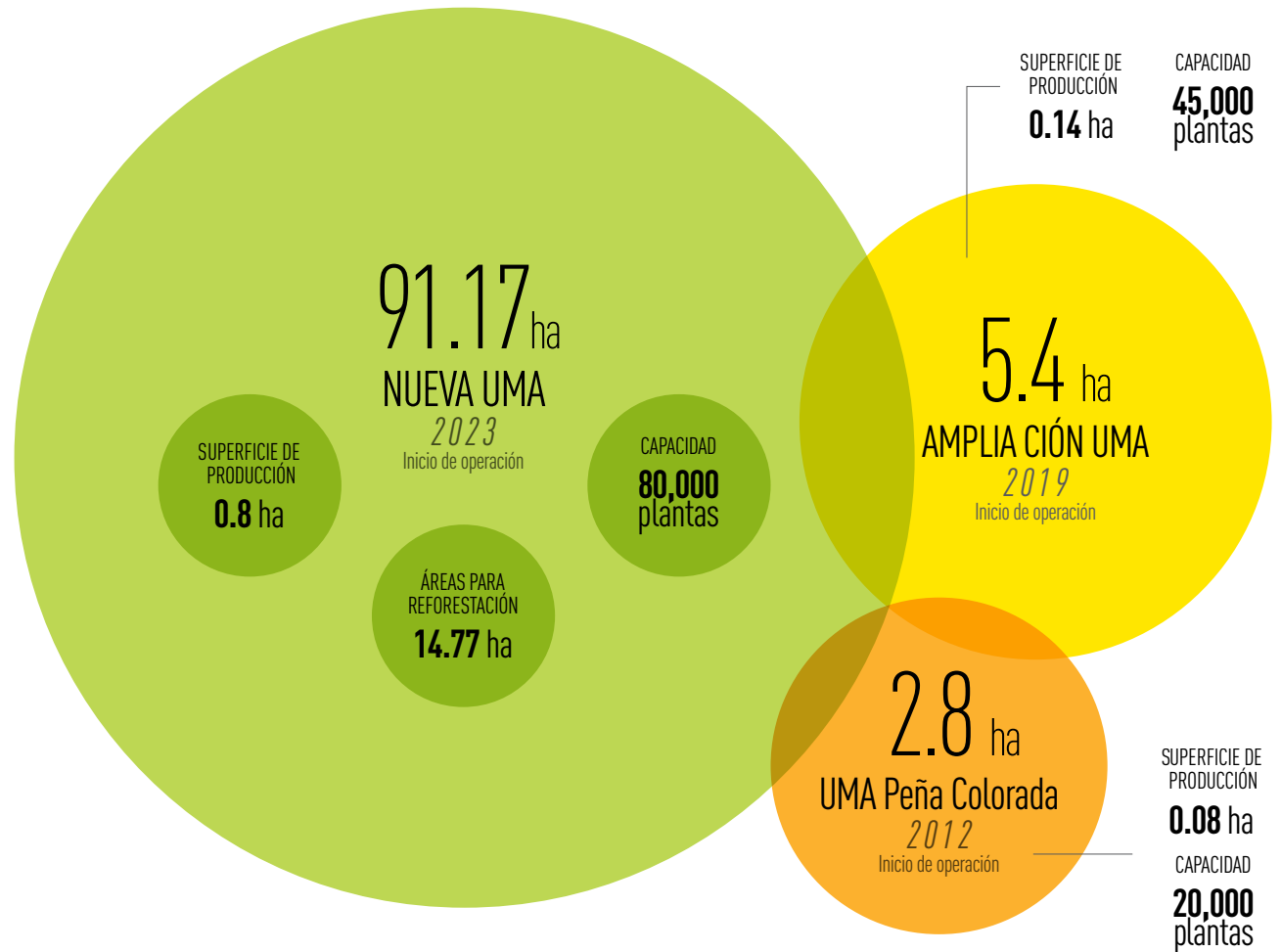




### COMPARATIVO DE ACTIVIDADES DE LAS UMAs

En mayo del 2012 nace nuestra UMA Peña Colorada, la cual tiene una capacidad total de 20,000 plantas. En el 2019 tuvo su primera ampliación y su capacidad aumentó al doble. Ahora con el nuevo Proyecto Integral de Conservación Biológica, se busca aumentar la capacidad de reproducción de especies de flora a 80,000 plantas, así como incrementar nuestras zonas de conservación, las cuales fungirán como zonas de anidación de pericos y loros.

En la tabla se muestra la comparativa de las actividades que hoy se realizan y que se proyecta llegar a hacer con la ampliación de nuestra UMA.



## ACTIVIDADES DE REFORESTACIÓN

La reforestación cumple con un papel relevante, dado que, al concluir los procesos mineros de un terreno, inicia de inmediato la elaboración de planes de restauración de especies locales, permitiendo así la aceleración de los procesos naturales de recuperación de la biodiversidad.

AÑO	HECTAREAS	PLANTAS
2020	21.64	33,663
2021	46.47	109,632

En estas actividades se consideraron 3 criterios para lograr su sobrevivencia:

**1** **Criterio 1**  
En área de pradera se implementó una plantación con densidad alta

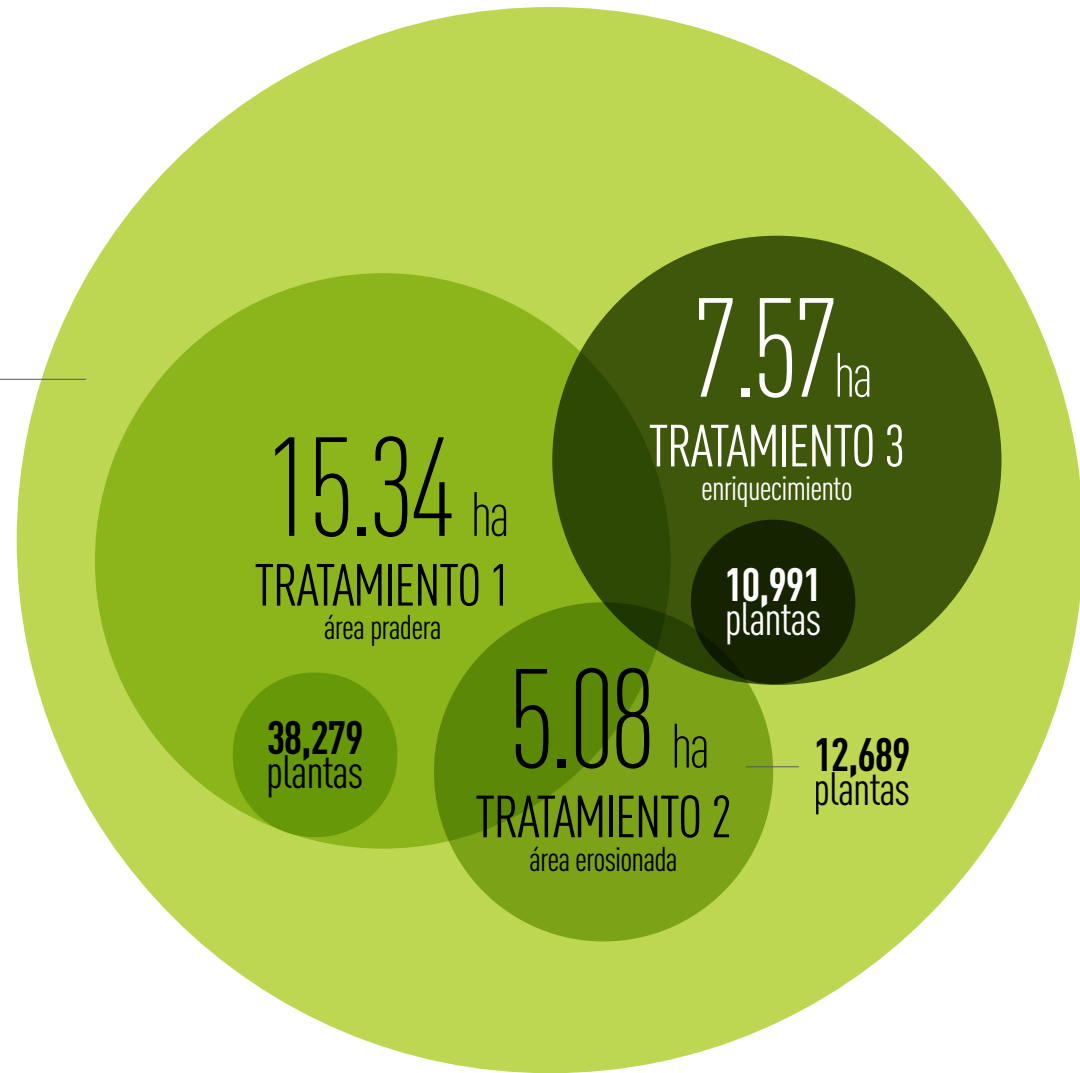
**2** **Criterio 2**  
En áreas erosionadas, además de reforestar se implementaron obras de conservación de suelos

**3** **Criterio 3**  
Enriquecimos áreas con escasa densidad forestal



**RESUMEN DEL NÚMERO DE HECTÁREAS ESTIMADAS POR TRATAMIENTO, ASÍ COMO EL NÚMERO DE PLANTAS CORRESPONDIENTES:**

TOTAL  
**27.99** ha  
**61,959** plantas



# Alineación con estándares internacionales

En Peña Colorada entendemos que el cumplimiento legal es nuestro piso inicial para hacer realidad nuestro propósito de transformar la naturaleza en equilibrio. Es por esto que, siempre estamos investigando qué más podemos hacer. Resultado de estos estudios, **se toma la decisión de someternos voluntariamente** a dos estándares globales para conocer cómo, Peña Colorada, está desarrollando su estrategia y gestión.

Derivado de ello, nos encontramos evaluando la factibilidad de alinear nuestras prácticas de sostenibilidad al estándar **IRMA**, (Initiative for Responsible Mining Assurance), el cual establece una serie de objetivos y requisitos de desempeño líderes a nivel mundial para una práctica social y ambientalmente responsable.



## Como primer paso, hicimos una autoevaluación de los cuatro criterios que integra el estándar:

1. Integridad empresarial
2. Planeación para el legado positivo
3. Responsabilidad social
4. Responsabilidad ambiental.

En referencia al criterio 4 que corresponde a Responsabilidad Ambiental, alcanzamos un 80% de cumplimiento. Y para llegar al 100%, focalizaremos nuestros esfuerzos en las siguientes acciones:

1. Vamos a iniciar un programa de monitoreo y evaluación de biodiversidad alrededor de todas nuestras operaciones para asegurarnos que no afectan a ésta, y lo haremos apegándonos al cumplimiento



de la Norma de Desempeño No. 6 "Conservación de la Biodiversidad y Gestión Sostenible de los Recursos Naturales Vivos", que promueve la **Corporación Financiera Internacional (IFC)** por sus siglas en inglés). Esto lo haremos junto a la consultora global ERM (Environmental Resources Management).

2. Buscaremos establecer alianzas con dependencias y organizaciones no gubernamentales (ONG's) clave para implementar acciones de conservación a largo plazo, priorizando áreas protegidas.
3. Si bien Peña Colorada ha avanzado con la transparencia y apertura de la comunicación ambiental con las comunidades donde operamos, vamos a implementar iniciativas adicionales para facilitar consultas, revisiones y comentarios.



# Proceso de Restauración Presa de Jales Las Guásimas

Luego de 33 años de operación, en el año 2018 se inició el proceso de cierre de la presa de Las Guásimas, y que considera los más altos estándares ambientales para este proceso por los próximos 5 años.

En Las Guásimas, previo a reforestar se requiere un proceso de restauración, lo cual implica generar primero una placa de sueño vegetal para posteriormente generar un proceso de reforestación.

Actividad Importante, monitoreo de indicadores de éxito en la neutralización de acidez y controles de PH y conductividad, verificando la garantía y eficiencia de la capa colocada para el control de acidez.

## PROCESO DE RESTAURACIÓN



### ACCIONES 2021:

Después de concluir una etapa experimental y de pruebas biogeoquímicas para el control de acidez, se inició la etapa de restauración de suelo, **la cual consistió en:**

- » Colocación de caliza y suelo orgánico a un espesor de 20 cm en 12 ha. Hasta la fecha, se han colocado 24 Ha (2021 + 2022)
- » Aplicación de hidrosiembra en 12 ha
- » Construcción de 2 bebederos para fauna silvestre
- » Construcción de 1,200 metros de lienzo perimetral
- » Construcción de 750 metros de obras de conservación de suelo a base de murillos.

### PLAN A 5 AÑOS:

- » Conclusión del 100% de la restauración de la superficie Presa Las Guásimas (87 Ha)
- » Monitoreo de la calidad de agua
- » Monitoreo de la calidad de aire
- » Monitoreo de ruido
- » Monitoreo de suelo
- » Seguimiento a indicadores de calidad ambiental y control de acidez.

Proyectos sustentables, para la incorporación del entorno a beneficio de la sociedad.





# Programa de monitoreo de felinos

Este programa consiste en establecer las acciones de monitoreo y conservación de las especies Ocelote, Tigrillo y Yaguarundi, las cuales a lo largo de los años han sido registradas en la región de Minatitlán y Cuautitlán de García Barragán- en diferentes trabajos de investigación y que al estar enlistadas en la NOM-059-SEMARNAT-2010 bajo categoría de Peligro de Extinción (P) son prioritarias para esta región. Esta importante labor se realiza en colaboración con el Dr. Heliot Zarza Villanueva, especialista en ecología y conservación de felinos, profesor Investigador, y jefe de departamento de ciencias ambientales de la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Lerna, quien desde 2019 es vicepresidente de Alianza Nacional para la Conservación del Jaguar y el Dr. Carlos A. Hernández Jiménez, experto en sistemática y conservación de vertebrados, profesor Investigador, jefe del área de biología Animal de la facultad de ciencias Biológicas de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

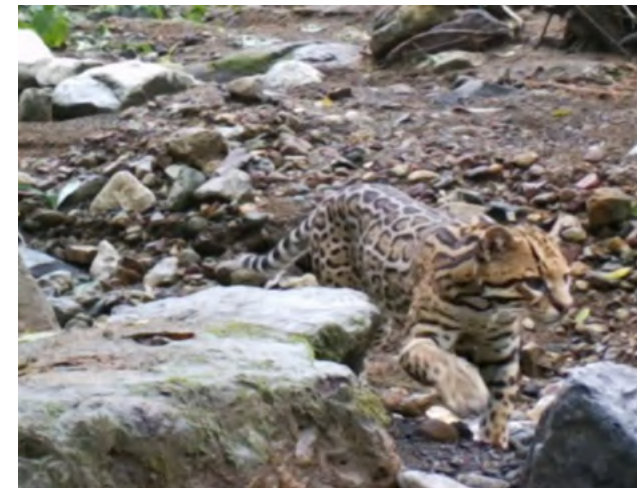
## Acciones:

- » Monitoreo a través de imágenes de fototrampeo
- » Talleres para la conservación de estas especies en las comunidades cercanas
- » Difusión de material didáctico para la identificación de estas especies
- » Generación de información de distribución y comportamiento, para implementar medidas y programas de mitigación para asegurar la conservación y protección de estas especies.

**28**  
AVISTAMIENTOS  
DE OCELOTE

**23**  
AVISTAMIENTOS  
TIGRILLO

**5** AVISTAMIENTOS  
DE YAGUARUNDI







# Un gobierno corporativo comprometido con la ética y la transparencia

En **Peña Colorada**, nos comprometemos a trabajar con los más altos estándares sociales, ambientales y de gobernanza, para cumplir con nuestro propósito empresarial de transformar la naturaleza en equilibrio. Con orgullo compartimos que durante el 2021 iniciamos el proceso de elaboración de nuestra estrategia con un enfoque ESG (Ambiental,

Social y de Gobernanza), que nos guiará hacia los nuevos desafíos de la sostenibilidad. Como primer paso, y dado que los criterios ESG son amplios, ha sido necesario delimitar la capacidad de acción de Peña Colorada con respecto a dichos factores, para que sean relevantes a nuestros grupos de interés.

# Cruciterios de buen gobierno

Podemos definir los criterios ESG de la siguiente manera:

## CRITERIOS AMBIENTALES

Se consideran como criterios ambientales dentro de una estrategia ESG aquellas actividades empresariales que tienen un impacto positivo en el medio ambiente.

## CRITERIOS SOCIALES

Este criterio está relacionado con las condiciones laborales, de respeto a los Derechos Humanos, por la protección y la promoción de una empresa diversa y que genere inclusión y la Seguridad de sus trabajadores, así como la gestión de las relaciones con las comunidades donde se opera.

## CRITERIOS DE BUEN GOBIERNO

Este criterio engloba las cuestiones relacionadas con el gobierno corporativo, su cultura y procesos de gestión. Implica la elaboración de políticas internas sólidas y con indicadores claros que comprendan factores como la externalización, el cumplimiento normativo o la actitud de los empleados, entre otros. En primera instancia, con base a estos criterios, hemos definido nuestros asuntos relevantes desde una perspectiva ESG.



ESTO ES APENAS EL PRINCIPIO, PORQUE ESPERAMOS QUE EN LOS PRÓXIMOS AÑOS SE INCORPOREN NUEVOS TEMAS QUE ENRIQUEZCAN ESTA ESTRATEGIA, PARA BENEFICIO DE NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS.

# Peña Colorada y su aporte a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), aprobados en el 2015 por las Naciones Unidas y firmados por 193 países con el compromiso de alcanzarlos en el 2030, proponen un plan para avanzar hacia una economía mundial mucho más responsable e inclusiva con las personas y el planeta. Se sustentan en la convicción de que la humanidad puede progresar hacia un desarrollo sostenible, porque dispone tanto de capacidad como de instituciones para lograrlo.

## LOS ODS EN LOS QUE APORTA PEÑA COLORADA SON:



### Objetivo 1: Fin de la Pobreza

- » Las empresas han encontrado oportunidades de negocio en la adopción de medidas para ayudar a reducir la pobreza. Nuestro Plan Integral de Desarrollo Social contribuye, de manera sustancial, a disminuir la pobreza en nuestra zona de influencia, a través de vectores como salud, educación, protección ambiental, infraestructura y gestión de convenios ejidales.



### Objetivo 5: Igualdad de Género

- » Terminar con las formas de discriminación hacia las mujeres y niñas no sólo es un derecho humano, sino que es crucial para el desarrollo sostenible. Se ha demostrado, una y otra vez, que empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial. En Peña Colorada hacemos nuestro aporte a través de la Política de Diversidad y Ambiente de Trabajo Libre de Acoso y la Política de Derechos Humanos que nos permite asegurar que cualquier persona, sin importar su edad, sexo, religión, origen étnico, nacionalidad o nivel socioeconómico, pueda postularse a las vacantes disponibles en la empresa.



### Objetivo 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico

- » Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos. En Peña Colorada, abordamos de manera integral el trabajo decente, y el crecimiento económico para nuestros trabajadores, desde el pago de salarios. Además de que nuestro salario mínimo es mayor al establecido por ley, estamos en contacto permanente con nuestros colaboradores, a través de mecanismos como la encuesta de clima laboral. Adicionalmente, respetamos los derechos laborales de todos nuestros trabajadores, cumpliendo también con los estándares más altos de seguridad.



### Objetivo 15: Vida de Ecosistemas Terrestres

#### Objetivo 9: Industria, Infraestructura e Innovación

- » Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación. En Peña Colorada, abordamos este objetivo desde nuestra operación con instalaciones modernas y sostenibles, así como con el apoyo que prestamos a las comunidades donde tenemos presencia. Ejemplo de ello fue la reparación de la carretera que une a Villa de Álvarez con Minatitlán, tras sufrir un derrumbe provocado por las lluvias. También apoyamos a emprendedores, para que puedan aplicar innovación en sus procesos productivos, como es el caso de la entrega de semillas mejoradas para la producción de maíz.



- » 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.

En Peña Colorada, trabajamos arduamente para conservar y restaurar el medio natural en el cual operamos. Lo hacemos a través de la protección de la biodiversidad en las Unidades de Manejo Ambiental, en la Reserva de la Biósfera Sierra de Manantlán, y en nuestros procesos de reforestación y restauración, como es el caso de la presa de jales de Guásimas.

En la medida que nuestra estrategia ESG avance, la contribución de Peña Colorada en la conquista de los Objetivos de Desarrollo Sostenible continuará creciendo y sumando nuevas metas.



# Gobernanza

Para llegar a ser una empresa de clase mundial, es necesario contar con un gobierno corporativo que procure una administración honesta, transparente, profesional y consciente de los riesgos que enfrentan las organizaciones.

El Gobierno Corporativo de Peña Colorada cuenta con un Consejo de Administración, conformado por seis consejeros que representan a las dos empresas propietarias por partes iguales de la compañía.

## Dicho consejo es responsable de las siguientes tareas:

- » Asignar presupuestos
- » Velar por la estrategia de negocio a largo plazo.
- » Asignar al Director General
- » Velar por el buen gobierno corporativo.

Para llevar a cabo las estrategias diseñadas por el Consejo de Administración, en Peña Colorada contamos con un equipo de ejecutivos, quienes junto al Director General se encargan de cumplir, de manera eficiente y transparente, la gestión sostenible de nuestra operación.



# Nuestros valores corporativos

Peña Colorada adoptó un **Código de Conducta** que incorpora lineamientos y estándares de integridad y transparencia que aplican a todos sus directores, funcionarios y empleados. En la medida que lo permita la naturaleza de cada relación, los principios descritos en el código de conducta también aplican a las relaciones con nuestros contratistas, subcontratistas, proveedores y personas asociadas.

El Código de Conducta de la compañía también incluye una guía relativa a la promoción de un ambiente de trabajo seguro y saludable, el respeto de los derechos humanos y laborales, la protección del medio ambiente, nuestro compromiso con los valores de competencia leal, honesta y transparente, y la protección de la



privacidad de la información de nuestros empleados y de terceros con quienes realizamos negocios. Además, la compañía ha adoptado un Código de Conducta para Proveedores; como condición de empleo, los empleados elegibles, deben conocer y comprometerse a **cumplir con el Código de Conducta y la Política de Conducta Empresarial de Peña Colorada.**

## PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO DE CONDUCTA EMPRESARIAL

Peña Colorada ha diseñado un Programa de Cumplimiento de Conducta Empresarial con el fin de prevenir el soborno y la corrupción. El Programa de Cumplimiento apunta a promover la implementación de las mejores prácticas de conducta empresarial, tanto internamente como cuando se interactúa con clientes, proveedores, entidades de control estatal y otros terceros.

Peña Colorada cuenta con un área de Cumplimiento de Conducta Empresarial que reporta al Director General y al Consejo de Administración, que tiene la responsabilidad de identificar y prevenir posibles riesgos de corrupción y fomentar una cultura de conducta ética y transparente, y de diseñar, implementar y supervisar el Programa de Cumplimiento, alineado con los requerimientos de las leyes nacionales e internacionales aplicables contra la corrupción y el soborno, tales como la ley estadounidense de Prácticas Corruptas en el Extranjero y la Convención OCDE

de 1997 para combatir el soborno de Funcionarios Públicos Extranjeros.

El Programa de Cumplimiento de Conducta Empresarial se enfoca en diez medidas preventivas principales: evaluación de riesgo, marco normativo, comunicación, asesoramiento, capacitación, reconocimiento y certificación, monitoreo y auditoría, debida diligencia y supervisión a terceros, acciones disciplinarias y remediación, y análisis comparativo. Las actividades se implementan en base a una evaluación periódica de riesgos que nos permite identificar factores clave a enfatizar, en particular en sesiones de capacitación y prevención de riesgos, basados en la exposición a situaciones conflictivas.

El Código de Conducta y la Política de Conducta Empresarial de Peña Colorada definen claramente que cualquier pago ilegal está estrictamente prohibido y no será tolerado. También incluyen guías específicas respecto a la debida diligencia al contratar terceros que actúan en nombre de Peña Colorada. Las contribuciones benéficas, así como los gastos de representación (comidas, obsequios y viajes de negocios a terceros) están regulados por procedimientos internos. Los pagos de facilitación están prohibidos.

La comunicación es esencial para construir una cultura ética. Peña Colorada mantiene comunicación regular con sus directores, funcionarios y empleados

para concientizar sobre posibles riesgos de no conformidad, y de recordarles los principios y regulaciones aplicables. Este programa incluye mensajes que bajan desde las jerarquías superiores, reuniones gerenciales, boletines, artículos y anuncios en la intranet de la compañía. La compañía incentiva la participación activa de todas las áreas, haciendo hincapié en la importancia de solicitar orientación en caso de señales de advertencia o situaciones ambiguas.

Peña Colorada ha definido procedimientos específicos para contratar proveedores de servicios profesionales que actúan en nombre de o representan a la compañía ante entidades gubernamentales, incluyendo aquellos contratados para asistir en la obtención de permisos o licencias, agentes de aduana, asesores y firmas de abogados. Estos procedimientos incluyen un proceso de debida diligencia, autorizaciones internas y cláusulas contractuales para asegurar el compromiso de terceros con las políticas antisoborno de Peña Colorada. Los procedimientos de monitoreo y auditorías se llevan a cabo regularmente para validar la implementación efectiva del Programa de Cumplimiento y la investigación de cualquier conducta contraria a la Política de Conducta Empresarial o sus principios.

### **Capacitación en políticas y procedimientos antisoborno**

Peña Colorada ha implementado un amplio programa de capacitación sobre políticas y procedimientos con-

tra el soborno. Este programa apunta a formar a los empleados de Peña Colorada en el compromiso ético y en un conjunto claro de pautas y valores de la compañía. Los empleados elegibles participan en un programa de formación obligatorio en línea, que incluye la resolución de casos prácticos y una evaluación final y, según su nivel de exposición, también en un programa de capacitación presencial o en vivo.

96% de los empleados elegibles de Peña Colorada ha completado el curso obligatorio sobre la Política de Conducta Empresarial de la compañía en formato virtual. La capacitación presencial ha sido suspendida debido a las restricciones relativas al COVID-19.

Nuestro programa de capacitación contra el soborno también comprende a terceros que colaboran con Peña Colorada o actúan en su nombre. 463 empleados de terceros han completado el curso de capacitación obligatorio de Peña Colorada sobre prevención de la corrupción, el cual ha sido implementado en formato virtual.

### **Código de conducta para proveedores**

Los proveedores de Peña Colorada se someten, a través del área de compras y contratos, a un riguroso proceso de selección para asegurar que posean normas de gobernanza adecuadas, en observación de las leyes y regulaciones aplicables y alineadas con nuestro Código de Conducta

para Proveedores que contempla, entre otros aspectos, el comportamiento ético, el cumplimiento de la ley, y compromisos con la salud, la seguridad, los derechos humanos y la gestión ambiental.

### **GESTIÓN DE RIESGOS**

Peña Colorada ha establecido un Comité de Riesgos, que reporta trimestralmente al Consejo de Administración de la compañía. Mientras que la gerencia es responsable de la identificación y gestión de riesgos, el Comité de Riesgos facilita la identificación y evaluación de riesgos críticos, el desarrollo de acciones de mitigación y el monitoreo de planes de acción. Los riesgos críticos se escalan a través de las líneas jerárquicas habituales y la toma de decisiones es responsabilidad de los gerentes y directores de área.

Peña Colorada ha categorizado los riesgos según la posible área impactada, probabilidad de ocurrencia y severidad de un eventual impacto. Los principales riesgos identificados incluyen amenazas al correcto funcionamiento de maquinaria y operaciones, temas legales, proyectos, la ciberseguridad, asuntos ambientales y del entorno.



# Transparencia

Peña Colorada establece y alienta el uso de su Línea Transparente. Este canal confidencial está disponible para todo el personal, propio y externo, que desee denunciar cualquier tipo de presunta violación del Código de Conducta y sus principios, poniendo a disposición la casilla de correo electrónico [auditoriaresponde@pcolorada.com](mailto:auditoriaresponde@pcolorada.com), el teléfono 001-855-566-8238 y su portal [www.pcolorada.com/lineatransparente](http://www.pcolorada.com/lineatransparente).

La identidad de la persona que denuncia, y el hecho reportado, se mantienen en secreto, en la medida que las leyes y regulaciones aplicables lo permitan. Cabe aclarar que Peña Colorada adopta todas las medidas necesarias para evitar represalias contra quienes, de buena fe, utilizan la Línea Transparente, donde además están permitidas las denuncias anónimas. El área de auditoría interna, que es independiente de todas las áreas operativas, es la encargada de analizar las denuncias.

En el 2021, el 56% de los reclamos analizados derivaron en medidas disciplinarias y/o controles para mitigar el problema, según se consideró que era lo más apropiado.



Llama gratis

**001-855-566-8238**

CONTÁCTANOS:

La línea es totalmente anónima y confidencial  
[auditoriaresponde@pcolorada.com](mailto:auditoriaresponde@pcolorada.com)  
[www.pcolorada.com/lineatransparente](http://www.pcolorada.com/lineatransparente)



Escanea el código QR para  
enlazarte a la Línea Transparente

# Auditoría interna

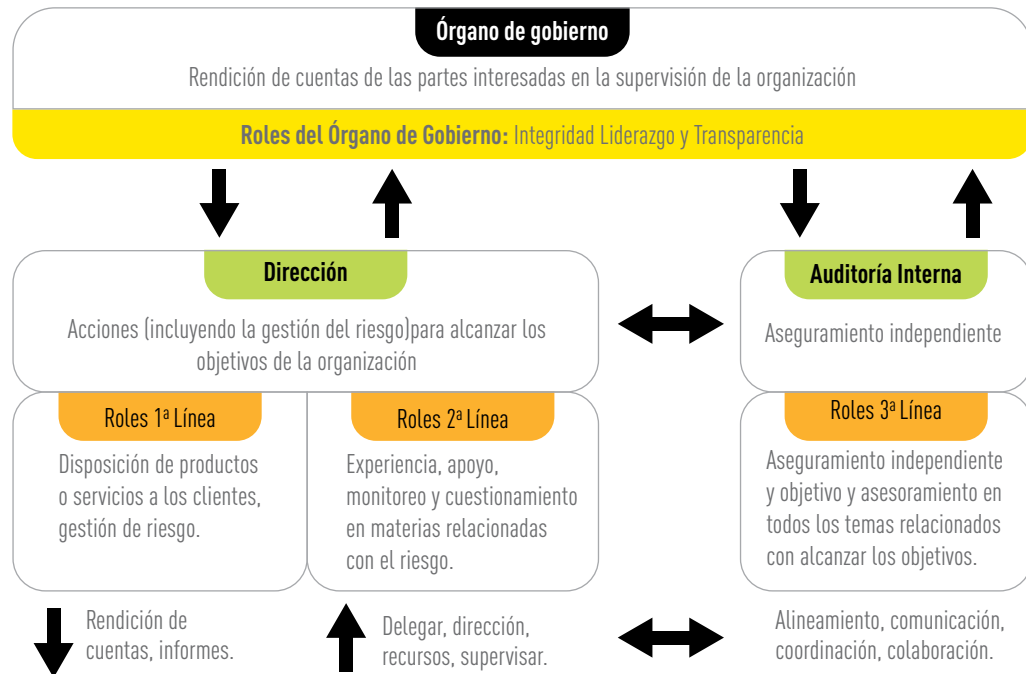
Peña Colorada tiene un área de auditoría interna que reporta, directamente, al Consejo de Administración y a las áreas de auditoría interna de las empresas accionistas. Esta área evalúa y reasegura la efectividad de los procesos de control interno, gestión de riesgos y gobernanza.

Peña Colorada ha adoptado, del Instituto de Auditores Internos, el modelo de tres líneas de defensa. En este modelo, dos líneas están enfocadas en la administración, para el logro de los objetivos de la organización y el manejo de riesgos, mientras que una tercera línea provee aseguramiento independiente. Así, se analiza lo adecuado y efectivo que es el gobierno y su manejo de riesgos, que son de vital importancia para alcanzar los objetivos de Peña Colorada.

Durante el 2021, el 100% de las auditorías realizadas derivaron en recomendaciones de mejora a los controles de la primera y segunda línea de defensa, lo cual ha ayudado a mejorar el ambiente de control interno de la empresa.

La elaboración de políticas y normas son la base para contar con un gobierno corporativo robusto, y que sea capaz de analizar, en forma transversal, los riesgos y oportunidades desde un enfoque que incluye los ámbitos ambientales, sociales y de gobernanza.

## NIVELES DE CONTROL QUE EXISTEN EN PEÑA COLORADA



PROVEEDORES DE ASEGURAMIENTO EXTERNO



# Tabla de estándares GRI

Perfil de la Organización		Página o explicación			
102-1	Nombre de la organización	Consortio Minero Benito Juárez Peña Colorada S.A de C.V			
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	10			
102-3	Ubicación de la sede	Av. del Trabajo 1000 Tapeixtles, Manzanillo, Colima			
102-4	Ubicación de las operaciones	9			
102-5	Propiedad y forma jurídica	7			
102-6	Mercados servidos	7			
102-7	Tamaño de la organización	8			
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores				
Item	2018	2019	2020	2021	
Empleados directos	1,245	1,198	1,230	1,263	
Personal en servicios especializados	732	975	926	1,036	
Empleados directos por sexo	1,194/51	1,156/42	1,183/47	1,204/59	
Empleados directos dentro de convenio	958	888	938	934	
Empleados directos fuera de convenio	321	310	307	329	
Total empleados directos Mina	985	938	971	1,000	
Total empleados directos Pellet	260	269	259	263	
Total empleados administrativos (Finanzas, RRHH, Dirección general)	49	49	47	49	

102-10	Cambios significativos en la organización	No ha habido cambios significativos durante el periodo del reporte
--------	---	--

Estrategia		
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	3,4,5
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	61

Participación de los grupos de interés		
102-40	Lista de grupos de interés	7
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	61
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	61
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	61

Prácticas para la elaboración de reportes		
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	61
102-47	Lista de temas materiales	61
102-48	Reexpresión de la información	Primer reporte ESG
102-49	Cambios en la elaboración de informes	Primer reporte ESG
102-50	Periodo objeto del informe	2021
102-51	Fecha del último informe	2020
102-52	Ciclo de elaboración de informes	Anual
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	6

102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	6
102-55	Índice de contenidos GRI	68, 69, 70, 71
102-56	Verificación externa	No se ha verificado externamente

#### Prácticas de adquisición

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

#### Estimación Derrama Económica Directa por Origen del Proveedor (Millones USD)

Indicadores	2018	2019	2020	2021	% Derrama económica 2021
Colima	\$137.53	\$207.37	\$162.06	\$142.38	46%
Nacional	\$144.99	\$172.26	\$166.19	\$160.80	52%
Internacional	\$4.12	\$7.80	\$5.94	\$5.64	2%
Total	\$286.64	\$387.43	\$334.18	\$308.82	100%

\* Los montos incluyen los Proyectos de inversión del período.

**La derrama económica directa** se refiere a los pagos que se hacen a nuestros proveedores por los servicios especializados y materiales que son adquiridos para garantizar la continuidad operativa de Peña Colorada, los cuales, con base en nuestros indicadores se clasifican por lugar de origen. Provenientes de Colima, principalmente ofrecen servicios de limpieza, mantenimiento y servicios generales. De origen nacional con diversos rubros como comedores, transportes, mantenimientos, construcción, etc. Y, por último, internacional, que involucra asesorías especializadas, compra de refacciones de equipos y tecnología minera.

#### Salud y Seguridad en el trabajo

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	11		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	12, 13		
103-3	Promedio de horas, colaboradores y externos	15		
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	12, 13, 14, 15		
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo			
403-9	Lesiones por accidente laboral			
Tema	2018	2019	2020	2021
Inducción en seguridad	915	4,949	4,507	7,307
Capacitación en comunidades				1 para 57 personas
Promedio de horas, colaboradores y contratistas	17.5	10.04	13.21	13.6
Horas totales colaboradores	13,726	13,675	6,554	9,268.65

Índice	Unidad medida	2018	2019	2020	2021 real	2021 meta
1 Fatalidades	Nº personas	0	0	0	0	0
2 Lesiones totales	Nº lesiones	31	52	44	30	36
3 Índice de frecuencia de lesiones totales con tiempo perdido	Adimensional	0.3	0.7	0.4	0.66	0
4 Tasa de frecuencia de accidentes	Adimensional	4.4	6.4	5.9	4.87	4.1
5 Tasa de ausentismo por tareas restringidas y pérdida de días	Días perdidos	449	493	419	246	0
6 Tasa de ausentismo por enfermedad general	Adimensional	30.89	25.38	36.94	41.27	S/Ref
7 Tasa de severidad de accidentes	Adimensional	0.02	0.03	0.05	0.02	0

Empleo				
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación			
Item	2018	2019	2020	2021
Nuevos ingresos 2021	77	48	75	75

Formación y enseñanza								
103-1	Explicación del tema material y su cobertura						21	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes						35	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión						35	
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición						35, 36, 37	
Indicador	2018 Mina	2018 Pelet	2019 Mina	2019 Pelet	2020 Mina	2020 Pelet	2021 Mina	2021 Pelet
Horas totales (Colaboradores + contratistas)	100,003	21,559	87,601	19,082	69,110	12,379	96,043.8	6,602.5
Horas totales empleados directos	48,572	8,825	27,106	8,308	25,178	8,367	57,759.15	5,712.5
Horas totales contratistas	51,431	12,734	60,495	10,774	43,941	4,012	38,284.65	890
Promedio horas empleados directos	2018 47.95	2019 28.76	2020 27.07	2021 50.25				

Comunidades locales		
103-1	Explicación del tema material y su cobertura	40
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	41
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	42, 43, 44
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	42, 43, 44, 45, 46, 47, 48

Desempeño ambiental		
103-1	Explicación del tema material y su cobertura	50
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	51
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	
304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	52
304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	53
304-3	Hábitats protegidos o restaurados	53, 54, 55, 56
304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación, cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	

Hectáreas Protegidas 2021			371 hectáreas		
Cercanía de parques o Reservas Nacionales			Reserva de la Biósfera de Manantlán RAMSAR Laguna de Cuyutlán		
Grado de peligro*	Amenazadas (A)	Sujeta a protección especial (PR)	En peligro de extinción (P)	Probablemente extinta en el medio silvestre (E)	Vulnerable (VU)
Especies de Fauna	73	126			
Especies de Flora	219	16	29	17	7

\*Norma Oficial Mexicana 059 (NOM-059).

Ética e integridad		
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	<a href="http://www.pcolorada.com">www.pcolorada.com</a>
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	65

Gobernanza		
102-18	Estructura de gobernanza	67
102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	67
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	67
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	Arturo Tronco

