

# 2016 Pacto Mundial - Comunicación sobre el Progreso (COP)



**COBRE DEL MAYO**  
Innovación y Compromiso en Procesos Mineros







## I. Carta del Director General 3

## II. Perfil de Cobre del Mayo, SA de CV 4

## III. Derechos Humanos 7

Principio 1  
Principio 2

- Diagnóstico
- Políticas
- Compromisos
- Acciones

## IV. Estándares Laborales 9

Principio 3  
Principio 4  
Principio 5  
Principio 6

- Diagnóstico
- Políticas
- Compromisos
- Acciones

## V. Medio Ambiente 12

Principio 7  
Principio 8  
Principio 9

- Diagnóstico
- Políticas
- Compromisos
- Acciones

## VI. Anticorrupción 13

Principio 10

- Diagnóstico
- Políticas
- Compromisos
- Acciones

## VII. Compromisos 2017 – 2018 15

## VIII. Contacto 16

# I. Carta del Director General



## **Lise Kingo**

Director Ejecutivo  
Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Cobre del Mayo, S.A. de C.V., es una organización con apenas 11 años de trayectoria, donde buscamos permanentemente el desarrollo de nuestra gente, la comunidad y la preservación del Medio ambiente alineando nuestra visión hacia la sustentabilidad e innovación, ejes estratégicos para la rentabilidad del negocio.

Conscientes de la problemática social y ambiental que enfrentamos globalmente en la actualidad, expresamos a través de este comunicado, nuestro interés de incorporar en nuestra organización los 10 principios del Pacto Mundial; a fin de involucrarnos en la promoción de los Derechos Humanos, Estándares laborales, ambientales y la lucha contra la Corrupción.

Al formar parte de El Pacto Mundial e incorporar sus principios a nuestra cultura empresarial, deseamos contribuir regionalmente en la promoción de prácticas sociales responsables, en particular, unirnos al desafío de alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030.

Apoyamos la transparencia y la rendición de cuentas y, por lo tanto, nos comprometemos en reportar anualmente el progreso de implementación desde nuestra adhesión al Pacto, como lo indica la Política de CoP de El Pacto Mundial, y así continuaremos mientras nuestra operación siga activa.

Atentamente,  
**Ing. Jim Healy**  
Director General



## II. Perfil de Cobre del Mayo



Cobre del Mayo (CDM), o Mina de Piedras Verdes, como también es llamado por la localidad donde se encuentra; es un proyecto minero mexicano propiedad de Inventure Group, S.A. de C.V., geográficamente ubicada al sur del Estado de Sonora a 20 kilómetros del Municipio de Álamos ciudad que cuenta con 25,694 habitantes (INEGI 2015).

Desde 2006 Piedras Verdes emplea lixiviación triturada y ROM y produce el cátodo Grado A en su Planta de Extracción por Solventes y Electrodeposición (SX/EW), con una capacidad de 34.500 toneladas por año. Actualmente según el último reporte 2017 de la Cámara Minera de México (CAMIMEX) estamos posicionados en el cuarto lugar en la producción de cobre en México y el tercero en el estado de Sonora.

La experiencia operativa y financiera de nuestro recurso humano, nos permiten ser uno de los productores más grandes de cobre en el país. Contamos con infraestructura de primer nivel y tecnología de última generación, que nos hace posible maximizar la productividad en toda la operación.

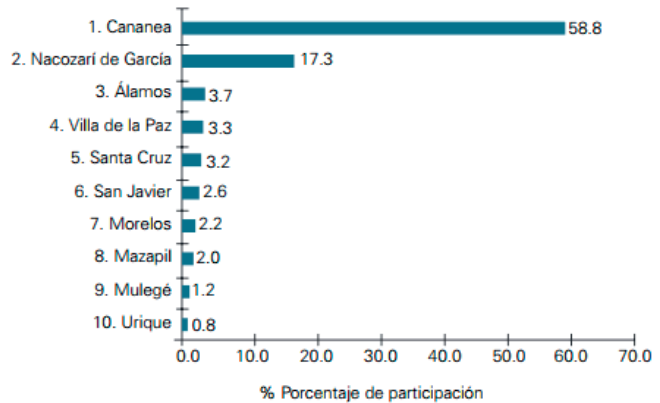
La Seguridad y Salud de nuestros colaboradores son de suma importancia para nuestra organización, así como también lo es el respeto a los recursos naturales de nuestro entorno; por ello, contamos con procesos estandarizados que abarcan la concientización del personal a través de capacitación, la supervisión y cumplimiento del marco re-

gulatorio que mitigan el riesgo operacional y promueven la autosuficiencia en los equipos de trabajo.

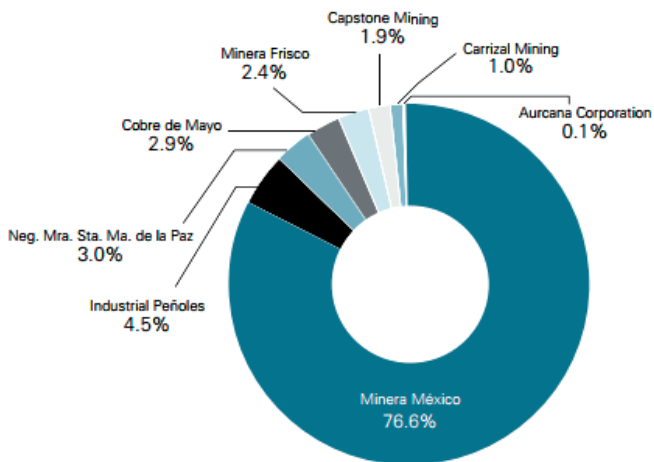




## PRINCIPALES MUNICIPIOS PRODUCTORES DE COBRE DURANTE 2016



## PARTICIPACIÓN NACIONAL DE COBRE POR COMPAÑÍA EN 2016 (766,129 Toneladas)



Fuente: Reporte anual 2017. Cámara Minera de México

En Cobre del Mayo tenemos un eje principal de acción, la responsabilidad social, sistema de gestión con el cual involucramos prácticas de sustentabilidad a la par de nuestra operación, mediante actividades y programas que apoyan diferentes causas sociales, involucrando a nuestros grupos de interés y donde reafirmamos nuestro compromiso socialmente responsable.

### Reconocimientos y Certificaciones

Desde 2012, Cobre del Mayo ha sido reconocida con el Distintivo de Empresa Socialmente Responsable por el Centro Mexicano de la Filantropía; para formar parte de este grupo de empresas promotoras, hemos desarrollado diversos programas de trabajo en los 4 pilares de la gestión, Ética Empresarial, Calidad de Vida, Vinculación con la comunidad y Medio Ambiente.

Desde 2012 también, Cobre del Mayo fue certificada como Industria Limpia, un reconocimiento emitido por la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), que garantiza el total apego al cumplimiento de la Legislación Mexicana y la promoción de buenas prácticas para el cuidado y preservación del Medio Ambiente.

En 2016, Cobre del Mayo participa junto con empresas de otros sectores industriales en el Programa de Liderazgo Ambiental por la Competitividad, El tema principal de este programa es la "Eco-eficiencia", un enfoque de producción hacia el uso razonado de recursos, el ahorro de energéticos y la lucha contra los residuos.

Miembro activo de diversas organizaciones y cámaras:

- Cámara Minera de México (CAMIMEX)
- Clúster Minero de Sonora, A.C.
- Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX)
- Fundación del Empresario Sonorense, A.C. (FESAC)
- Comité Estatal Técnico Consultivo en Materiales Peligrosos (Sonora).

### Programas de Gestión

A continuación, mencionamos algunos de los programas de gestión de responsabilidad social que a través de los diversos procesos son ejecutados con objetivos bien definidos, que buscan atender las principales expectativas de nuestros grupos de interés.

**Renovamos nuestra Filosofía empresarial 2016-2021** Desde sus inicios, la Alta Dirección de Cobre del Mayo, ha establecido metas estratégicas en base a las condiciones de su infraestructura y equipo, el conocimiento, habilidades y experiencia de su personal y la implementación de las mejores prácticas operativas en la producción de cobre catódico para superar retos del macro-entorno y lograr sus objetivos que aseguren el crecimiento sustentable de la organización.

La nueva filosofía enmarca todas nuestras actividades hacia el desarrollo de la empresa en el contexto Social, Económico y ambiental.



# Nueva Filosofía empresarial 2016-2021:

## Misión

Producimos y comercializamos minerales y cátodos de cobre; comprometidos con nuestra gente, el medio ambiente y la comunidad.

## Visión

Ser una empresa sustentable e innovadora en la producción de cobre.

## Valores

**Integridad:** Soy honesto, responsable y muestro congruencia entre lo que siento, pienso, digo y hago.

**Respeto:** Trato siempre a los otros de la misma forma en que deseo ser tratado.

**Trabajo colaborativo:** Comprometo mi esfuerzo y dedicación con el logro de las metas y objetivos.

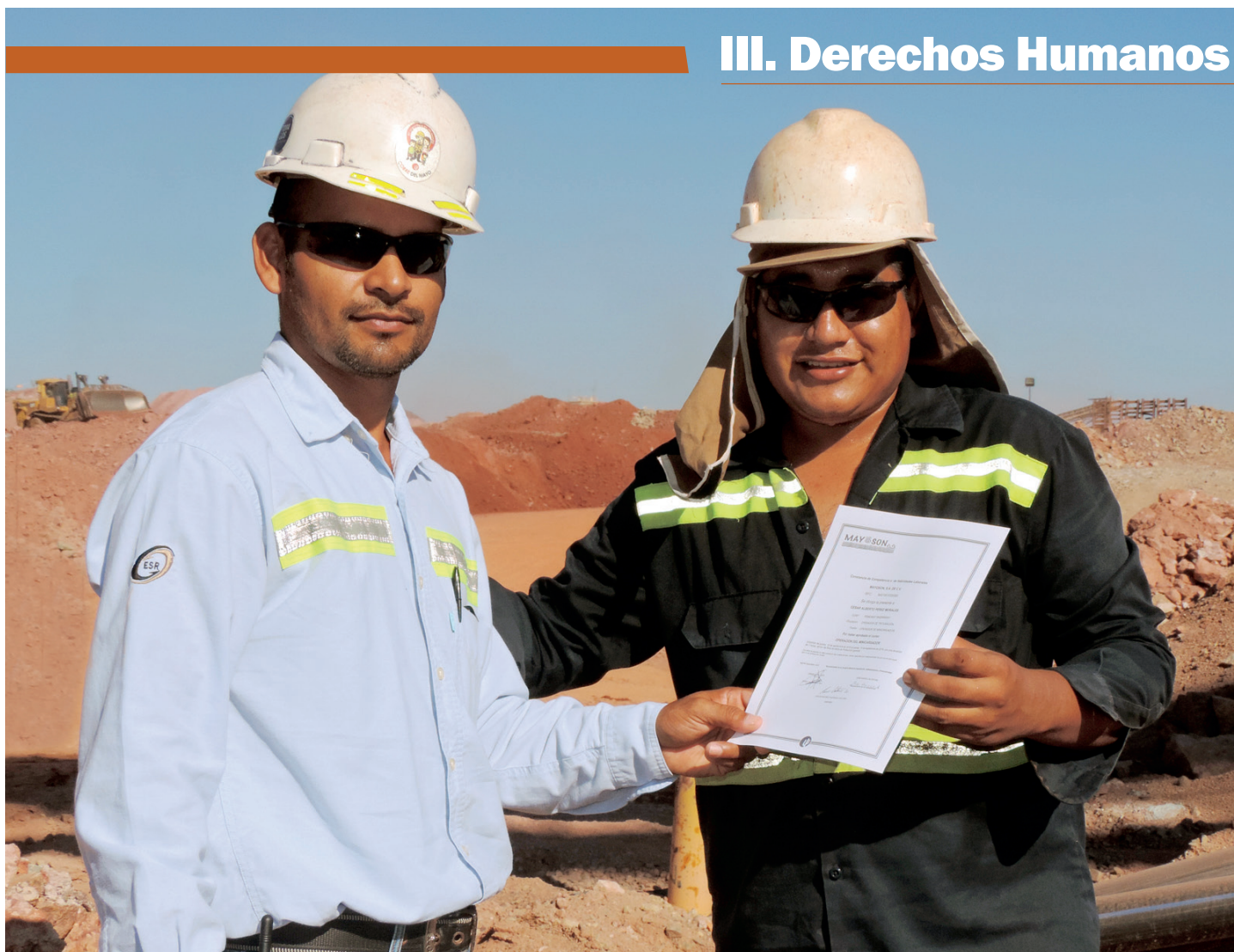
**Equidad:** Trabajo con las mismas condiciones, oportunidades y trato digno.

**Pasión:** Hago mi trabajo con excelencia, bien a la primera vez, con energía y justo a tiempo.

**Compromiso:** Busco alcanzar la excelencia, mostrando resultados a la primera vez y justo a tiempo.







#### Principio I

*“Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”.*

#### Principio II

*“Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”.*

#### • Diagnóstico

En la última década, la protección a los derechos humanos ha inferido enormemente en la gestión de responsabilidad social de las empresas, independientemente del giro o sector se ha destacado que el respeto a los derechos humanos, es una cuestión de valores que se adquieren durante el desarrollo del individuo y que finalmente estos son reflejados en los ámbitos en que se desenvuelva: en la relación familiar, social y por supuesto laboral.

En Cobre del Mayo vivimos los valores de nuestra filosofía empresarial y planteamos acciones para la sensibilización del personal bajo la cultura orientada hacia el respeto y reconocimiento a los derechos de cada individuo en cualesquier ámbito que se encuentre, por ello,

uno de los valores en CDM es el Respeto, bajo la frase: “Trato a otros como deseo ser tratado”; con ello promovemos la empatía, buscando que cada persona actúe de acuerdo a sus expectativas en el comportamiento de los demás hacia él.

#### • Políticas actuales

La base de nuestras acciones se encuentra en el cumplimiento al marco legislativo mexicano e internacional, y este a su vez es comunicadas al personal a través de nuestras Políticas:

**1 Declaración Universal de los Derechos Humanos:** Apoyamos y aseguramos el cumplimiento de los Principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, signada por los países miembros de



la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

**2 Código de Ética:** Orientamos la conducta de los colaboradores, promoviendo los más altos estándares éticos y profesionales, para ofrecer un ambiente de trabajo diverso e incluyente, libre de cualquier forma de discriminación física o mental, por razones de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, edad, origen nacional o estado civil. De esta forma protegemos la integridad de las operaciones hacia los clientes, inversionistas y cualquier grupo de interés.

#### • Compromisos

Mantenemos un fuerte compromiso con el recurso humano de nuestra compañía, por ello buscaremos desarrollarlo a través de la formación y concientización en temas relevantes a nuestras operaciones, donde los beneficios se tornen tangibles a través del sentido de pertenencia, la motivación y entusiasmo, en un clima laboral saludable que impulse la productividad.

#### • Acciones

A través del sistema de denuncias Honestel®, hemos detectado áreas de oportunidad en nuestra gestión de Recursos Humanos, y por ello hemos desarrollado la Política de Cultura empresarial y reforzado la Política de Recursos Humanos:

**1 Cultura Empresarial:** Las empresas debemos adoptar una actitud responsable ante la sociedad, el medio ambiente y el desarrollo sustentable, esta política establece los lineamientos que forman parte fundamental en nuestra estrategia de negocio, y que rigen nuestro actuar en los ámbitos económicos, sociales y ambientales.

**2 Recursos Humanos:** Nuestra Política de Recursos Humanos, establece lineamientos para la atracción, desarrollo y promoción de personal con procedimientos transparentes y oportunidades de igualdad para todos los trabajadores. Adicionalmente también comprende la gestión de relaciones laborales alineadas a la Ley Federal de Trabajo de manera estricta y buscando superar estos requisitos fomentando un buen clima laboral, a través de, planes de incentivo y reconocimiento, el acondicionamiento de espacios dignos y seguros, programas de participación familiar, entre otros que impacten en la calidad de vida del trabajador.

A la par también se revisaron y actualizaron los procesos de atracción y desarrollo de talento, están definidos de forma equitativa enfocados al reclutamiento de candidatos y candidatas cuyo perfil es compatible con las necesidades del puesto. Para ello se desarrolló un descriptivo por cada puesto para todas las actividades, detallando los conocimientos, habilidades y perfil que debe cumplir el solicitante.

#### Planeación estratégica

Trabajamos en la planeación estratégica de la organización, definimos la Misión, Visión y Valores, así como el mapa de macroprocesos donde se estructuran los procesos necesarios para alcanzar la Visión de la empresa al año 2021: "Ser una empresa productora de cobre catódico, sustentable e innovadora".

Este cambio en nuestra Política Estratégica, nos lleva a hacer una reestructuración de procesos y su estandarización, por otra parte un reforzamiento de la competencia del personal para lo cual, se llevó a cabo el Programa de Certificación de competencias, a fin de contar con personal de calidad para procesos de calidad.





### Principio 3

*“Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”.*

### Principio 4

*“Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”.*

### Principio 5

*“Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”.*

### Principio 6

*“Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”.*

#### • Diagnóstico

En Cobre del Mayo tenemos la filosofía corporativa de generar un ambiente laboral sano, garantizando lealtad, estabilidad y motivación a nuestros colaboradores. Estas acciones atienden de manera oportuna los Principios 3, 4, 5 y 6 del Pacto Mundial, mediante una estrategia enfocada al bienestar en el trabajo.

Nuestra Misión, establece que Producimos y comercializamos cátodos de cobre comprometidos con nuestra gente, el medio ambiente y la comunidad.

Todos estos años de operación, han demostrado que el éxito obtenido por parte de la empresa, ha sido gracias al esfuerzo y dedicación de nuestros colaboradores, pues son el factor clave para la rentabilidad del negocio.

Somos conscientes de la necesidad de implementar prácticas justas y equitativas en la administración del personal lo cual es prioridad para la operación de la empresa, por ello día a día trabajamos en el acondicionamiento de espacios y áreas de trabajo para comodidad y seguridad de los trabajadores; así como la eliminación de toda forma de trabajo forzoso.

En CDM rechazamos toda forma de empleo infantil; apegados a nuestra Legislación Mexicana y para lo cual, hemos desarrollado el Procedimiento de atracción de Talento, el cual, exige la comprobación oficial de la mayoría de edad de todos los nuevos ingresos, esta misma medida es aplicada a nuestros proveedores, quienes deberán comprobar mediante formatos legales, la mayoría de edad.

Reforzamos estas prácticas con políticas y

procedimientos que explican de manera detallada las acciones y sanciones que puede causar infringir estos derechos, previniendo cualquier riesgo legal y económico, pues se mantiene nuestra imagen corporativa limpia de cualquier difamación ante colaboradores, proveedores, clientes y demás grupos de interés.

#### • Políticas actuales:

En Cobre del Mayo hemos desarrollado y/o actualizado documentación como Políticas, Procedimientos, Reglamentos e instructivos, para orientar, regular e instruir a los trabajadores hacia el cumplimiento de nuestra Política Estratégica, y paralelamente exigimos a nuestros colaboradores conocer y aplicar estos lineamientos de manera correcta en todas las actividades que cada uno desempeñe, así como transmitirlos y ponerlos en práctica dentro y fuera de la empresa.

#### 1 Código de Ética y Conducta

Mediante este documento fomentamos el cumplimiento y transparencia, procurando una operación íntegra en dirección a los trabajadores e inversionistas, todos los colaboradores están obligados a conducirse con ética, respeto y responsabilidad hacia el personal y frente a terceros en representación de la empresa.

En Cobre del Mayo, rechazamos el hostigamiento, el uso de castigos corporales, coerción mental, física, abusos verbales y acoso por parte de cualquier jefe inmediato o compañero de trabajo. Los trabajadores no pueden incurrir en conductas o bromas que puedan ser consideradas como ofensivas y/o actos violentos, en caso de infringir estas normas, la empresa actuará conforme a la legislación vigente.

### El código de ética incluye:

- El respeto a cada individuo, a sus creencias, pensamientos, ideas y tradiciones.
- La lucha contra la Discriminación, generando una conciencia en el valor del ser humano y el reconocimiento de sus derechos.
- La necesidad de promover y garantizar la equidad de género, promoviendo la igualdad de oportunidades para todos.
- Nuestro apoyo a los grupos mas vulnerables de nuestro entorno, para fomentar el desarrollo personal y social.
- La prohibición de prácticas de Acoso u hostigamiento; las cuales contraponen nuestras directrices para fomentar un trato de respeto y reconocimiento.

En Cobre del Mayo tenemos cero tolerancia con cualquier acción que implique acoso, hostigamiento, abuso, intimidación o amenaza a cualquier persona por motivos de edad, raza, nacionalidad, religión, discapacidad, género, orientación sexual o afiliación política

### • Compromisos

En Cobre del Mayo, SA de CV, respetamos los estándares laborales, pues sin el apoyo de nuestros colaboradores, la compañía se vería limitada en el desempeño ante los compromisos que se tienen en cuestiones económicas y sociales.

El desarrollo y fortalecimiento de los canales de retroalimentación, hace que nuestros grupos de interés sumen esfuerzos a favor de la libertad de asociación, así como la erradicación del trabajo infantil, el trabajo forzoso y cualquier forma de discriminación en la empresa.

Nuestros compromisos consisten en evaluar y fortalecer estos canales de comunicación y denuncia, como Honestel, un acuerdo establecido por nuestro Comité de Responsabilidad Social y que sirve para dar respuesta oportuna a quienes utilicen estas herramientas de comunicación, así como priorizar la difusión de los principios del Pacto Mundial en este ámbito.

### • Acciones

Reformar nuestras conductas hacia el cumplimiento de nuestros compromisos globales, hacia nuestros trabajadores a través de los medios de comunicación interna, tanto documentos como medios virtuales que nos ayuden a difundir toda la información relevante a la compañía. Uno de estos medios, es nuestra revista interna "Progreso Minero", en la que hemos establecido una estrategia de comunicación que forma parte del Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social, y que permite difundir el compromiso en fortalecer la dignidad de las personas y las futuras generaciones, mediante información precisa que hace de la sensibilización una actividad cotidiana.

Adicionalmente, a través del proceso de Desarrollo Humano, se han implementado acciones en el tema de Calidad de vida, a través del "desarrollo de Talento":

#### a. Modelo de competencias.

En cada puesto, algunas personas se desempeñan en forma más efectiva que otras. Las más eficientes realizan actividades en forma diferente y poseen características diferentes a los demás.

Tales diferencias son perceptibles y se pueden evaluar en resultados del puesto. En base al perfilamiento de los puestos se desarrolló un modelo de competencias, a fin de empatar cada uno de colaboradores con las responsabilidades asignadas, a través de un análisis de Conocimientos, Habilidades, y Actitud; características que predicen un desempeño superior.



El modelo de competencias es una estructura alineada a los valores y las estrategias del negocio para lograr su Visión, mediante el desarrollo de capacidades en infraestructura, equipo y sobre todo el desarrollo de los recursos humanos.

#### Ventajas del enfoque en competencias:

- Asegura que los empleados tengan las habilidades y conocimientos requeridos para desempeñar su puesto.
- Alinea el día con día de los empleados, con los objetivos y estrategias de la Organización.
- Permite al personal, ser responsables de su propio desempeño y desarrollo.
- Permite adaptarse a los cambios del entorno de una manera ágil y oportuna.



#### b. Certificación de Personal.

Que el personal este consciente de los impactos de sus actividades es prioridad para nuestra Misión, por ello se promovió el programa de certificación de personal, con el objetivo que el colaborador demuestre ser competente, es decir, que cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para cumplir con sus funciones a un alto nivel de desempeño de acuerdo a lo requerido por la organización.

El proceso de certificación es interno y está diseñado en base a las necesidades de CDM para el desarrollo de nuestros colaboradores, a través de una serie de evaluaciones teóricas y de campo que el perso-



nal debe aprobar en base al puesto que desempeña; con esta modalidad, tenemos la seguridad de que el colaborador “sabe lo que hace”, logrando ser más productivo con resultados de calidad.

Todo el personal certificado es reconocido al recibir la Constancia de Habilidades Laborales (DC3). Este documento tiene validez oficial ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), y reconoce la aprobación de un colaborador en los cursos que forman parte de los planes y programas de capacitación y adiestramiento de la empresa.

En el programa participa personal técnico de las áreas operativas. Con apoyo de instructores internos y proveedores externos,

### c. Diplomado de Mandos Medios.

Este es una iniciativa del proceso de Desarrollo Humano, con el objetivo de brindar al personal de Supervisión y Jefatura (mandos medios), los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para lograr el desempeño esperado en su puesto.

A raíz de un análisis FODA con el objetivo de identificar las cualidades del personal de mandos medios aunando a un estudio de clima laboral, se detectó:

**49%** de personal operativo sabe más de sus derechos que, de sus obligaciones.

**55%** El personal operativo reconoce en el supervisor su conocimiento en el proceso, mas sin embargo no puede resolver todos los problemas operativos.

**63%** visualiza a su jefe como un ejemplo de Responsabilidad.

**72%** considera que la interrelación con su supervisor es buena.

Objetivo de personal:

- 16 Jefaturas Operativas
- 68 Supervisores Operativos (con personal a cargo)
- 10 Jefaturas staff
- 12 Supervisores Staff (on personal a cargo)

### Módulos



#### Competencias de Liderazgo

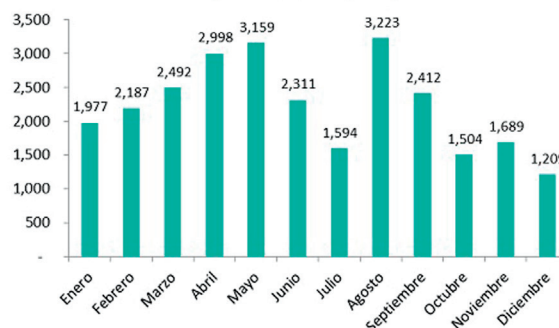
#### Competencias de Operación

### Resultados de capacitación.

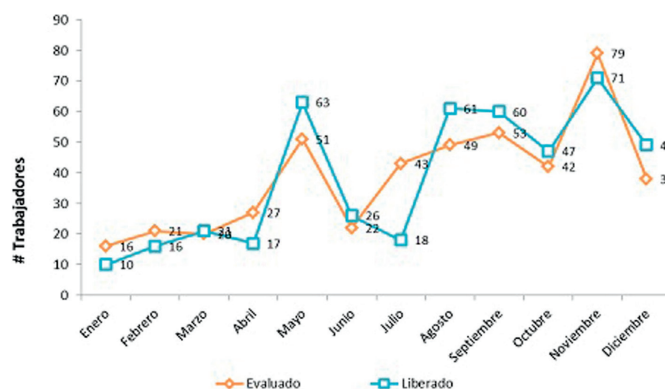
A pesar de la difícil situación económica a la que nos enfrentamos por las constantes fluctuaciones en el precio del cobre; estratégicamente, la empresa apuesta por el desarrollo del personal para ser más productivos y eficientes pero sobre todo para estar preparados ante cualquier desafío.

Sólo en 2016 se alcanzaron 26,755 Horas de capacitación al personal interno sindicalizado y no sindicalizado.

### Capacitación (HH)



Con la Certificación de personal, tan sólo en 2016 se logró evaluar y liberar al 72% del total de personal operativo, esperando continuar con esta iniciativa en 2017 hasta lograr certificar al 100%



En un período de aproximadamente tres meses, y con la participación de la Dirección General, Directores de área, Gerentes y Superintendentes se concluyó la formación de 80 Supervisores y Jefes a través del Diplomado de Mandos Medios.

Con estas actividades se logró capacitar, desarrollar y motivar al personal de los diversos procesos, esta inversión de tiempo, dinero y esfuerzo serán retroactivas a la empresa en mayor compromiso y el sentido de pertenencia de sus colaboradores, quienes gracias a su disposición han podido ser promovidos para ocupar otras posiciones que mejoran su calidad de vida. Fue un total de 181 promociones internas el cual representa el 21% del total del personal.



## V. Medio Ambiente

### Principio 7

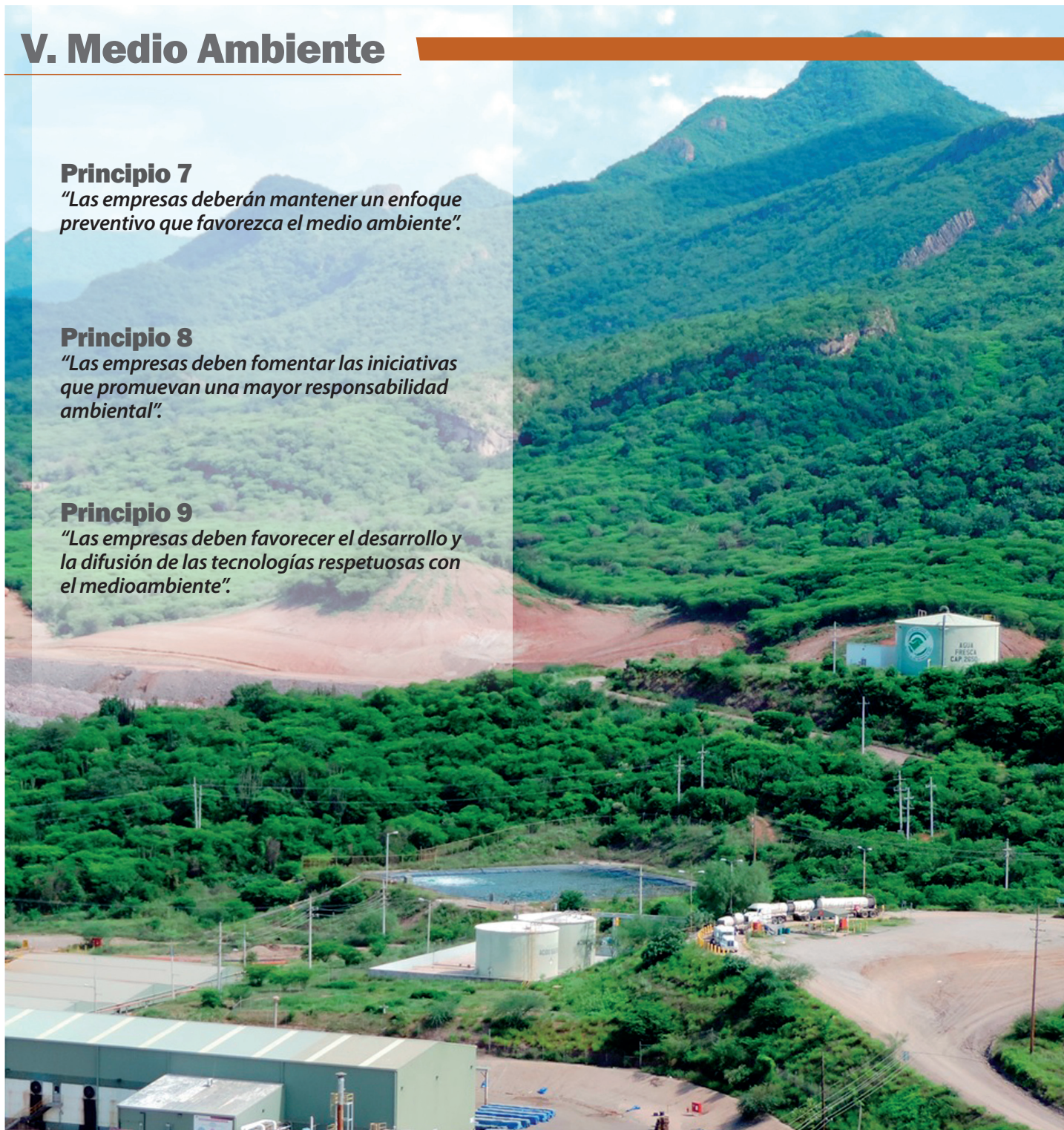
*“Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.”*

### Principio 8

*“Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.”*

### Principio 9

*“Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.”*



### Diagnóstico

La Procuraduría Federal de Protección al Medio Ambiente (PROFEPA), nos ha otorgado el Certificado de Industria Limpia, mismo que hemos ratificado durante los últimos 4 años, pues a pesar de que todas las empresas tenemos la necesidad de mantener y ampliar las utilidades, debemos tomar en cuenta que utilizamos recursos naturales en el proceso, así determinamos soluciones precisas para mantener el equilibrio ecológico y ambiental.

El objetivo principal de impulsar y difundir el cumplimiento de los Principios 7, 8 y 9 del Pacto Mundial, es crear conciencia ambiental entre colaboradores, proveedores y demás grupos de interés que se

involucran en las actividades cotidianas de Cobre del Mayo.

Estamos comprometidos a ejercer distintas tecnologías y procesos amigables con el medio ambiente, las cuales, a través del tiempo, además de favorecer el cuidado de nuestro entorno, significará un beneficio económico para la empresa con los ahorros de energía, papel, agua y otros insumos que empleamos en la operación.

A través del Comité de Responsabilidad Social y de las áreas de Seguridad y Salud, hemos identificado diferentes riesgos que afectarían nuestras operaciones, en caso de no atender esos criterios ambientales de manera correcta y oportuna, pues la sociedad cada vez es más exi-



-gente con las empresas, y adoptar esta filosofía de sustentabilidad es el presente y futuro en los negocios.

#### • Políticas

Los colaboradores de Cobre del Mayo tenemos el compromiso de respetar y difundir entre los distintos proveedores y comunidades aledañas, las políticas a favor del cuidado y preservación del medio ambiente, mismas que fueron firmadas y aprobadas por la Dirección General de la empresa. A continuación, enumeramos algunas de ellas:

### 1 **Política de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente**

Estamos comprometidos a cumplir con los requerimientos de la legislación ambiental, aplicables a nuestros procesos productivos, administrativos y de servicios generales. Esta política establece un marco regulador que permite a la empresa operar con eficiencia, y es aplicable para todos los colaboradores, clientes y proveedores de la empresa.

Con este documento promovemos el uso eficiente y responsable de los recursos, que forma parte de nuestras responsabilidades al buscar superar la normatividad en materia ambiental en todo lo que respecta a:

- Uso eficiente del agua,
- Manejo y separación de residuos sólidos,
- Disposición adecuada de los residuos peligrosos y no peligrosos
- Uso eficiente de la energía eléctrica,
- Uso de tecnología amigable con el medio ambiente, entre otros.

Paralelamente se desarrollan programas enfocados al cuidado y preservación del medio ambiente, nos comprometemos a ir más allá en la promoción de la cultura del cuidado y preservación del medio ambiente, además podemos contribuir en la sensibilización y concientización de nuestros grupos de interés.

### 2 **Reglamento de Seguridad Salud y Medio Ambiente.**

El RISSO es un documento regulatorio que entre los lineamientos para el cuidado de la salud de los trabajadores y la prevención de daños por accidentes también regula el cuidado al medio ambiente, describiendo las acciones que debemos adoptar para cualquier contingencia que se presente en materia de cuidado al medio ambiente.

### 3 **Código de Ética**

El compromiso de velar por la seguridad, la salud y el medio ambiente es una tarea de todos, por ello exhortamos a nuestros proveedores a conducirse bajo los siguientes preceptos:

- Tener claramente establecida una política ambiental que refleje su compromiso con el desarrollo sustentable
- Contar con condiciones y medidas de seguridad, suficientes y claras, así como la capacitación permanente para minimizar riesgos laborales y ambientales en sus instalaciones.
- Tener establecido un programa de manejo sustentable de recursos que incluya la utilización de energía alternativa y la disminución en el uso de combustibles, materiales y su reciclaje ó reúso cuando

esto sea posible; la utilización y aprovechamiento de subproductos, tratamiento de aguas residuales, disposición adecuada de residuos peligrosos y no peligrosos, entre otras acciones.

Cada uno de estos documentos atiende algunos temas ambientales, buscando prevenir de manera correcta cualquier situación relacionada que llegase a presentarse.

#### • Compromisos

La conservación del medio ambiente es un reto muy grande, pero al sumar todas las pequeñas acciones que realizamos, podemos generar un cambio positivo a gran escala, por ello Cobre del Mayo asume su compromiso mediante una postura sustentable que incita a sus grupos de interés a trabajar en el tema de manera estratégica y con visión hacia un futuro mejor para todos.

Es muy importante que nuestras operaciones estén alineadas a los Principios 7, 8 y 9 del Pacto Mundial, acción que nos permite corregir poco a poco, todos los abusos que hemos cometido como seres humanos en contra de nuestro planeta y los recursos naturales.

Uno de los mayores retos de la organización, es mantener el certificado de Industria Limpia, avalando nuestro compromiso con el respeto a nuestro entorno natural a través del cumplimiento legal y la promoción de nuevas actividades que impacten positivamente en el Medio donde operamos.

#### • Acciones

La empresa cuenta con diferentes herramientas de difusión y comunicación, con las cuales se fortalece la sensibilización e importancia de cuidar el medio ambiente, de manera interna y externa a la empresa, buscando la eficiencia del negocio y la sustentabilidad sustentable.

“Progreso Minero” ha sido una herramienta indispensable para la educación, la concientización y el aporte que la empresa ha hecho a favor del medio ambiente, comunicando oportunamente las acciones que nos darán mejores satisfactores a futuro y, sobre todo, la sustentabilidad para las nuevas generaciones.

En 2016 nos unimos a un grupo de empresas de diversos giros en la región del Mayo, para participar en el Programa de Liderazgo Ambiental por la Competitividad (PLAC), promovido por la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), la finalidad de este programa es brindar metodologías a las empresas participantes para la mejora de su desempeño ambiental; y que sea posible el desarrollo de Proyectos de Eco-eficiencia cuya implementación implica el análisis y mejora del uso de recursos como la energía, agua, hidrocarburos, etc; con impactos en la eficiencia operativa, lo cual se traduce en ahorros económicos y la competitividad de las empresas.

Permanentemente trabajamos en la evaluación de nuestros programas medio ambientales, cuyos objetivos son concientizar y fomentar la importancia de la utilización correcta de los energéticos, respetar el entorno ecológico, y alinear los procesos de producción a las normas establecidas para renovar el Certificado de Industria Limpia.

# VI. Anticorrupción

## Principio 10

*“Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno”.*

### • Diagnóstico

En la actualidad, el tema de corrupción, ha tomado gran relevancia debido a los problemas sociales que enfrentamos no solo como individuos si no como una comunidad; cada vez somos más sensibles a la deshonestidad y lo que ello implica, el rezago social, la desconfianza e intranquilidad para quienes viven de cerca situaciones de corrupción aunado a un país donde el 46.2% de los ciudadanos viven en situación de pobreza según lo publicó el Consejo Nacional de la Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), al final del año 2014.

Dentro de la Política de Planes estratégicos, analizar el macroentorno es un paso crucial para definir la gestión de la empresa; por ello las Políticas y procedimientos que hemos definido, aseguran que las actividades están alineadas a las mejores prácticas, y a la concientización en temas de Ética empresarial que enfatizan lo importante que es el valor de la honestidad y el conducirse con integridad no sólo dentro de la organización si no también fuera desde casa, con nuestros hijos que son el reflejo de nuestros actos.

La Calidad de vida siempre es el objetivo con el que justifican los actos de corrupción, por ello es el objetivo número uno que confrontamos es mejorar la calidad de vida de los trabajadores, para ello utilizamos Planes de Compensaciones e incentivos superiores a los que exige la ley, sumado a Programas de desarrollo y reconocimiento; uno de los más acertados ha sido el Programa balance Trabajo-Familia donde se busca sensibilizar a los miembros de la familia en la importancia de apoyar al trabajador para el éxito de su trabajo, así extender las prestaciones para ellos, a través de becas u otros incentivos que mantengan su compromiso y lealtad con la empresa.

Adicional a los beneficios que se ofrecen también se han establecido normativas para regular las conductas del personal y mantener relaciones de trabajo transparentes y confiables.

### • Compromisos

Creemos necesario que nuestros clientes y proveedores deben ir sumándose a estos talleres, pues la educación y sensibilización es indispensable para la lucha contra la corrupción. Requerimos reforzar la información respecto al tema de la corrupción, e informar a nuestros grupos de interés en la concientización acerca de las conductas que son aceptables para mantener una relación social o de negocios con la compañía.

### • Acciones

#### Comité de Ética empresarial

Hemos definido un comité de Ética empresarial en el que se generan lineamientos para regular la conducta y actividades de todos los trabajadores y grupos de interés con el fin de mantener una sana relación con la compañía. Adicionalmente este comité define las Políticas para que además de combatir el problema de manera estratégica, generemos confianza entre nuestros grupos de interés.

## 1 Código de Ética

Este documento fue establecido con el propósito de orientar la conducta de todo colaborador, promoviendo los más altos estándares éticos y profesionales a fin de preservar la integridad de las operaciones de nuestros clientes, además de proteger los intereses de los socios.

Nuestros grupos de interés están obligados a dar pleno cumplimiento a todas las leyes, reglas y reglamentos que afecten los negocios de la empresa, así como su conducta y asuntos de negocios. Si tienen conocimiento de cualquier conducta ilícita o carente de ética, el caso deberá ser reportado a la brevedad al Comité de RSE (Responsabilidad Social Empresarial) de Cobre del Mayo, mismo que puede ser presentado de manera anónima a través de nuestros canales de denuncia.

## 2 Política de conflictos de interés

Esta Política brinda un panorama de situaciones a las que los colaboradores deben evitar exponerse ya que se clasifican como actitudes que pueden poner en duda su ética profesional y su integridad personal.

## Campaña de combate a la corrupción

Durante 2016, se implementó la campaña de difusión del sistema de denuncias HONESTEL®, el cual es una herramienta de denuncias de aquellas conductas o actitudes que se contraponen a los valores e intereses de la compañía; está diseñada de tal forma, que el colaborador pueda utilizarla tanto telefónica como electrónicamente desde cualquier dispositivo con acceso a internet; con la opción de mantener la identidad en el anonimato.

Las Tablas 1 y 2 muestran las denuncias expuestas durante 2016 y la efectividad en la solución y cierre de los casos detectados.

Adicionalmente se realizó una campaña de comunicación, exponiendo diversas situaciones que se pudieran presentar dentro de la organización en cualquiera de sus niveles jerárquicos. Estas publicaciones son en medios impresos y electrónicos como protectores de pantalla, Revista interna, tableros de comunicación organizacional, etc.

## Denuncias realizadas

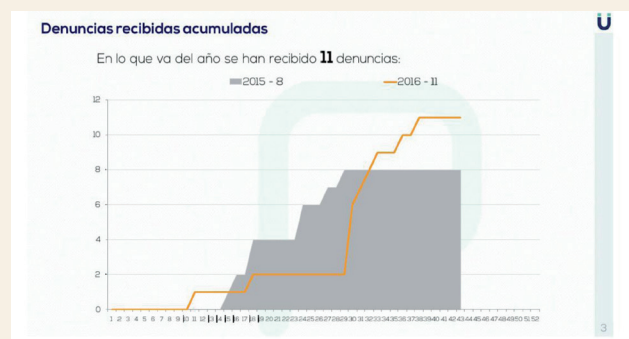


Tabla 1. Denuncias levantadas contra las concluidas

Adicionalmente se estableció la Matriz de consecuencias (Tabla 3); este tabulador enlista las posibles sanciones a los actos denunciados y cuyo hecho haya sido comprobado mediante investigación.





**Tabla 2. Efectividad de investigaciones realizadas en 2016**

#	Actos	Ejemplos más comunes mas no limitativos	Sanciones
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Robo</li> <li>• Fraude</li> <li>• Deshonestidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asalto</li> <li>• Falsificación de Documentos</li> <li>• Manipulación de información</li> <li>• Fuga de información</li> <li>• Aceptar y/o solicitar sobornos</li> <li>• Conflicto de intereses (Doloso)</li> <li>• Complicidad</li> <li>• Mal uso de activos (Doloso)</li> <li>• Mentir</li> <li>• Acoso Sexual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acta administrativa</li> <li>• Recuperación monetaria</li> <li>• Baja laboral</li> <li>• Denuncia penal</li> <li>• Cárcel</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fallas Administrativas</li> <li>• Fallas de Control Grave</li> <li>• Incumplimiento de acciones y compromisos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incumplimiento de políticas y procedimientos</li> <li>• Negligencias</li> <li>• Conflicto de intereses (Sin dolo)</li> <li>• Incumplimiento de acciones y compromisos de los informes de auditoria</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amonestación</li> <li>• Acta administrativa</li> <li>• Baja laboral</li> </ul>

**Tabla 3. Matriz de consecuencias.**

El nivel de sanción será de acuerdo a la naturaleza y del resultado de investigación, la cual, será efectuada por el personal asignado por el Director General quien será el responsable del seguimiento y valoración de los reportes hasta su conclusión y corrección.

## VII. Compromisos 2017 – 2018

### • Capacitación:

Mejorar la competencia de nuestros trabajadores, es una constante en nuestra compañía por lo que mantendremos vigentes los programas de capacitación, aplicando las evaluaciones para Detección de Necesidades y desarrollando planes de capacitación que se reflejen en el logro de los objetivos de la compañía a través del empoderamiento de nuestro personal.

### • Comunicación:

Implementar técnicas de comunicación para que la información atraviese todos los niveles y en todas las direcciones, de esta manera queremos que tanto la información estratégica llegue a todos los trabajadores y viceversa, La Alta Dirección, sea consiente de los resultados, las

necesidades e inquietudes de su fuerza de trabajo.

Mantendremos la difusión de los 10 principios del Pacto Mundial, tanto al personal como al resto de grupos de interés, así también el compartir los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

### • Combate Anticorrupción:

Reforzar nuestros métodos que incrementen la concientización del personal para eliminar los actos de corrupción dentro o fuera de la empresa, e implementar nuevas estrategias que ayuden a identificar y denunciar estos actos.





## VIII. Contacto



Nombre y cargo del Contacto en la empresa:

*Ing. Perla Lizeth Mendivil Morales*  
Jefe de Calidad y Coordinadora RSE  
(perla.mendivil@cobredelmayo.com)



Cobre del Mayo, SA de CV  
Localidad Piedras Verdes  
Conocido S/N  
Álamos, Sonora, México  
CP. 85779



<http://www.cobredelmayo.com>



Tel: +52 662 319 7527