



Comunicación sobre el progreso (COP)

2017



I. Carta del Director General



Cobre del Mayo, S.A. de C.V., (CDM) es una organización con apenas 12 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.

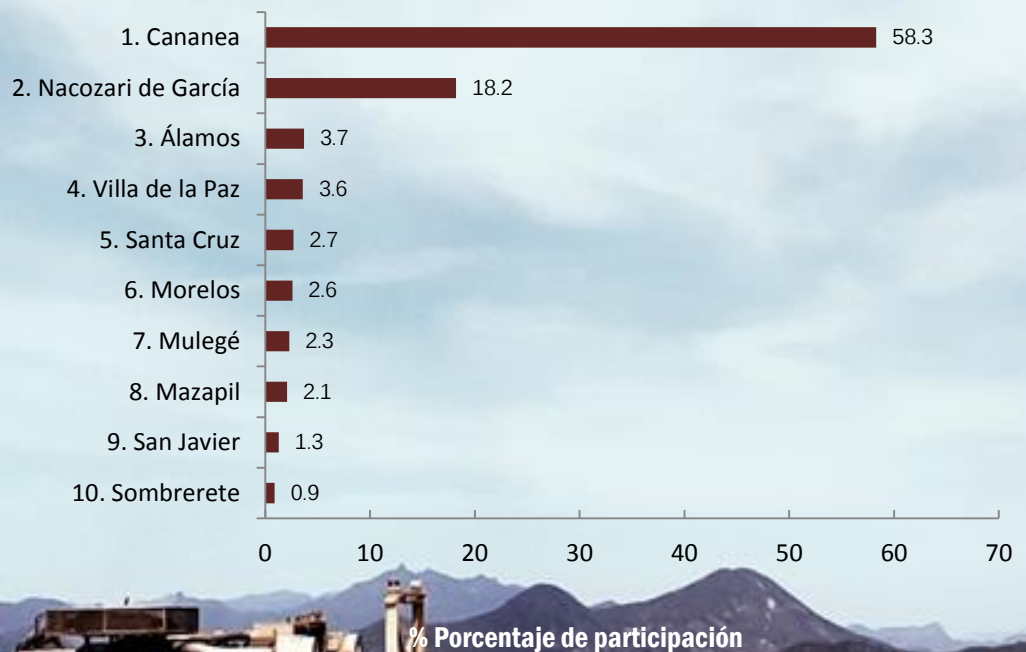
Apoyamos la transparencia y la rendición de cuentas y, por lo tanto, nos comprometemos en reportar anualmente el progreso de implementación desde nuestra adhesión al Pacto, como lo indica la Política de CoP de El Pacto Mundial, y así continuaremos mientras nuestra operación siga activa.

Ing. Jim Healy

Director General CDM

II. Perfil de la empresa

Cobre del Mayo es una empresa dedicada a la extracción de cobre, a través del método de lixiviación triturada y ROM, para producir cobre catódico de Grado 1 en una planta de Extracción por Solventes y Electrodeposición (SX-EW), con una capacidad de 34,000 toneladas por año, según el Reporte anual 2018 de la Cámara Minera de México (CAMIMEX), a la cual estamos afiliados, Publicó que Cobre del Mayo ocupa el 3er lugar en la producción nacional de cobre durante el 2017.



Desde 2012 Cobre del Mayo ha establecido directrices de Responsabilidad Social, logrando la obtención del Distintivo otorgado por el Centro Mexicano del Filantropía (CEMEFI)



Modelo de gestión de Sustentabilidad

El modelo de gestión del negocio, se basa en 5 principios estratégicos mismos que son afines a los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) 2030; avanzando con acciones que contribuyen directamente al beneficio social, económico y ecológico interna y externamente, en la siguiente matriz, se muestra esta relación:



| | | Modelo de Gestión | | | | |
|--|--|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------|---------------------------------|------------------------------|
| Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) | | Generación de valor económico | Bienestar y calidad de vida | Innovación y mejora continua | Preservación del medio ambiente | Vinculación con la comunidad |
| | 1. Fin de la pobreza | ✓ | ✓ | | | ✓ |
| | 2. Hambre cero | ✓ | | | | ✓ |
| | 3. Salud y bienestar | | ✓ | | | |
| | 4. Educación de calidad | | ✓ | | | ✓ |
| | 5. Igualdad de género | | ✓ | | | ✓ |
| | 6. Agua limpia y saneamiento | | | ✓ | | ✓ |
| | 7. Energía asequible y no contaminante | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ |
| | 8. Trabajo decente y crecimiento económico | ✓ | ✓ | | | ✓ |
| | 9. Industria, innovación e infraestructura | ✓ | | ✓ | ✓ | |
| | 10. Reducción de las desigualdades | | ✓ | | | ✓ |
| | 11. Ciudades y comunidades sostenibles | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| | 13. Acción por el agua | | | ✓ | ✓ | ✓ |
| | 15. Vida de ecosistemas terrestres | ✓ | | | ✓ | ✓ |
| | 16. Paz, justicia e instituciones sólidas | ✓ | ✓ | | | |
| | 17. Alianzas para lograr los objetivos | ✓ | | | | ✓ |



Para Cobre del Mayo, la integridad y competencia de su gente, es prioridad; mantenemos este compromiso como un pilar estratégico en la Misión y los Valores organizacionales, buscando siempre mantener relaciones de trabajo de mutuo beneficio, que impacten en el logro de objetivos; protegiendo su salud e integridad y promocionando su desarrollo permanentemente dentro de la compañía.

Visión:

“Ser una empresa sustentable e innovadora en la producción de cobre”

Misión:

“Producir y comercializar minerales y cobre catódico de la mas alta calidad, comprometidos con nuestra gente, la comunidad y el medio ambiente”.

Valores:



Como Empresa Socialmente Responsable, transmitimos de manera continua las acciones que realizamos a favor de los derechos humanos tanto interna como internamente para que de esta manera sea promovido el respeto entre colaboradores, clientes, proveedores y hacia el entorno.

III. Derechos humanos



PROMOVEMOS LA SALUD, SEGURIDAD Y UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA, EXCEDIENDO LOS REQUISITOS DE LA LEGISLACIÓN MEXICANA Y LAS NECESIDADES OPERATIVAS.

Principio 1: “Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”.

Principio 2: “Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”.

Directrices Normativas

Dentro de nuestra gestión de Recursos Humanos, hemos establecido estándares que promueven el respeto a los derechos humanos, la promoción a la equidad de género. evitar la discriminación, el acoso y hostigamiento; iniciando por directrices normativas.

- ◆ **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).
- ◆ Estamos comprometidos con el cumplimiento y difusión de los **10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (ONU)**, los cuales forman parte fundamental de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de Cobre del Mayo.
- ◆ **Código de Ética:** Orientamos la conducta de los colaboradores, a través de estándares de ética y respeto, para proteger la transparencia de las operaciones y contribuir al beneficio de los colaboradores, clientes, inversionistas, la comunidad y cualquier grupo de interés.
- ◆ **Política Cultura empresarial:** Adoptamos una actitud responsable ante la sociedad, el medio ambiente y el desarrollo sustentable desde nuestra visión de negocio.
- ◆ **Política de Recursos Humanos:** brindamos condiciones de trabajo apegadas a la legislación Mexicana, seguras, dignas y con igualdad de oportunidades para las y los colaboradores, buscando permanentemente el respeto a los derechos humanos, no discriminación y la erradicación del trabajo infantil dentro y fuera de la compañía.
- ◆ **Política de Seguridad, Salud y Medio ambiente:** Nos comprometemos en trabajar de manera segura, saludable y responsable con las personas y el medio ambiente, contribuyendo con el desarrollo sustentable de nuestro entorno.
- ◆ **Política de Lactancia Materna:** Establecemos condiciones de trabajo para nuestras colaboradoras, brindando la flexibilidad requerida para garantizar la lactancia de los nuevos miembros de la familia, apegados al marco legal y las normativas de la empresa.



Esta gestión se basa en un modelo de formación e incentivos que promueven el desarrollo y el alto desempeño del colaborador con respecto a las metas de la empresa

IV. Estándares laborales

Mejorando la
calidad de
vida



OFRECEMOS CONDICIONES DE TRABAJO, DIGNAS, SEGURAS Y CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS Y LOS COLABORADORES.

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”.

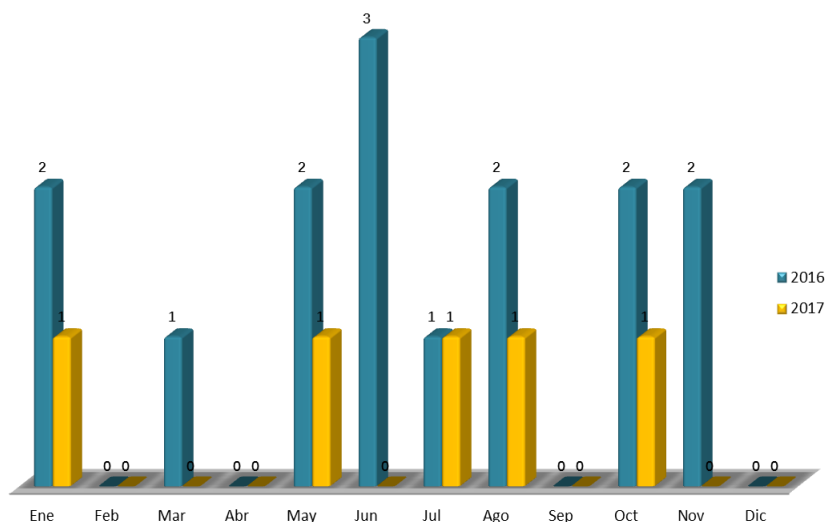
Principio 6:

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

Seguridad y Salud en el trabajo

- Una de las prioridades de la compañía es cumplir cabalmente con las obligaciones legales, por ello, en materia de Seguridad nos hemos inscrito en el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST), a fin de establecer un sistema de administración de riesgos que elimine o minimice los riesgos en el trabajo.
- En materia de salud, año con año, se realizan los Exámenes Médicos, esta métrica es un seguimiento a la biometría hemática, espectrometría, audiometría y radiología, entre otros, según la edad y responsabilidad de cada colaborador o colaboradora, para detectar oportunamente enfermedades laborales..
- Mantenemos continuamente revisiones y correcciones de condiciones de peligro a través de la Comisión de Seguridad e Higiene, la cual es un grupo de colaboradores que voluntariamente participan en pro de la Seguridad, la Salud y el Medio ambiente.
- En los programas de capacitación anual, están incluidos aquellos que infieren en comportamientos seguros, certificaciones, especializaciones, trabajos de alto riesgo, entre otros; adicionalmente la capacitación de brigadistas en combate de incendios, Primeros Auxilios, rescate y atención a todo tipo de emergencias,

La promoción de la disciplina en seguridad y salud, es parte fundamental de los derechos de los trabajadores, lo cual, se ha manifestado a través de los indicadores de incidencias de Salud y Seguridad en el Trabajo, como se muestra en la gráfica continua:



Competencias y desarrollo

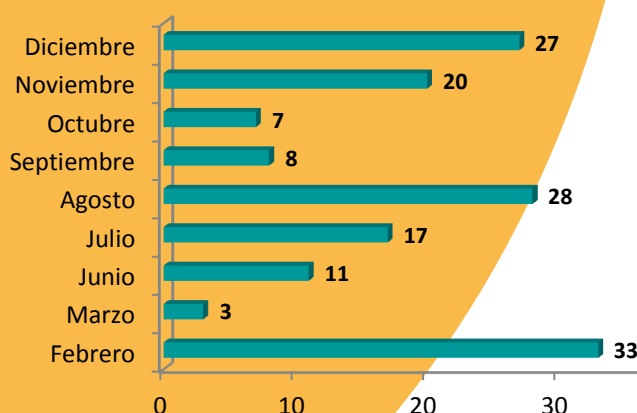
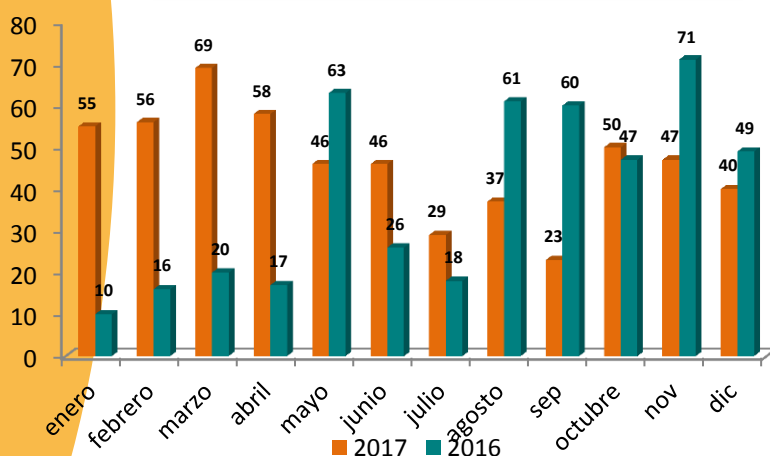
Una de las prioridades de la compañía es desarrollar al personal a través de la formación, por ello, internamente hemos diseñado un proceso de certificación de competencias en base a las necesidades de cada proceso.

Esto se logra mediante una serie de evaluaciones teóricas y prácticas, de acuerdo a cada puesto; 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 recibe la Constancia de Habilidades Laborales (DC3). Este documento tiene validez oficial ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).



En 2017, se ha logrado mantener un 100% de capacitación en personal operativo, y se mantiene en constante programación a nuevos ingresos y promociones internas.

De acuerdo a la gráfica (derecha) se muestran los resultados comparado con 2016.



La formación del personal también ha contribuido a que exista la promoción interna a niveles superiores o a otros procesos, lo cual paralelamente promueve una mayor calidad de vida para el colaborador.

En la gráfica izquierda, se muestran los movimientos de personal por nivel o puesto en cada mes, en total 154 promociones.

Balance entre Familia y Trabajo

La compañía busca establecer un equilibrio entre el trabajo y la familia, de manera que los miembros son parte de nuestra organización y por lo tanto, ofrecemos programas de integración de impacto en nuestra Cultura Organizacional.

Mi Seguridad, es mi Familia



Campaña de concientización, donde se invita a las familias a participar con mensajes en dibujos y videos a los trabajadores, sobre la actitud y comportamiento en seguridad, para volver sanos y salvos a casa. Se difunden a través de capacitaciones.

Mi Familia de Visita

Se invita a la familia de las y los colaboradores a conocer la mina, a través de un recorrido por las áreas de trabajo, durante los recorridos, se explican las actividades que se realizan y de lo importante que es el que la familia apoye al trabajador, con una buena alimentación y el descanso suficiente para mantenerse concentrado en su jornada de trabajo.



Eventos Familiares

Celebramos en familia las festividades tradicionales a lo largo del año, para promover la convivencia e integración familiar, como son el Día del niño y la Posada navideña; y también la sana convivencia entre colaboradores para promover el trabajo en equipo.

Programas de bienestar

Son campañas de pequeños incentivos a las familias del trabajador, como ejemplo:

- Incentivo por desempeño académico
- Becas escolares
- Útiles escolares
- Concursos de dibujo ambientales

Entre otros convocatorias para estimular el desarrollo de los niños mediante la educación.



V. Nuestro entorno natural



Desarrollamos procesos basados en la Sustentabilidad e Innovación

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”.

Políticas y reglamentos

El cuidado y preservación del Medio Ambiente, es una cuestión cultural que conjuntamente con nuestras obligaciones legales, día a día impulsamos acciones basadas en la Política de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente

Con este documento promovemos el uso eficiente y responsable de los recursos, que forma parte de nuestras responsabilidades voluntarias, al buscar superar la normatividad legal 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.

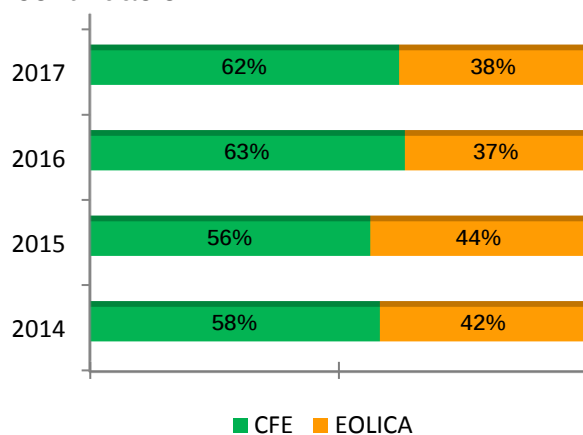
Adicionalmente incorporamos otros controles como el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional (RISSO), el Código de Ética y el Reglamento interior de trabajo, los comportamientos que pueden alterar nuestro ecosistema y los cuales cuentan con sanciones claramente establecidas.

Promoción de mejora continua

A través del procedimiento de Mejora Continua, hemos impulsado la innovación y reestructuración de equipos y de procesos; estas acciones nos han llevado a impactar en la eficiencia eléctrica, el uso de agua, y aprovechamiento de combustibles; uno de los mas grandes proyectos de Mejora continua, es el consumo de energía proveniente de una fuente eólica.



A mediados de 2014, la compañía se sumó a las iniciativas que ha promovido el Gobierno Federal para mejorar el abasto energético en términos de sustentabilidad; donde Cobre del Mayo se compromete en un consumo promedio del 40% desde una fuente eólica, nuestro consumo como se muestra a continuación:



Reubicación de Flora y Fauna

Fauna

La Fauna que es detectada durante la operación de la mina, también es reubicada a lugares alejados a caminos y otras áreas de exposición buscando un área similar a la de hábitat anterior, para asegurar la supervivencia de las especies encontradas.



Por las características de la región, es común encontrarse entre los caminos, diversas especies como mamíferos, reptiles y aves; en su mayoría se desplazan por si mismas de acuerdo al área donde se encuentren.

En ocasiones también es posible encontrar especies dentro de la unidad, que por sus características físicas deben ser reubicadas con ayuda de equipo de seguridad especial como son:

| Nombre científico | Nombre común |
|-------------------------------|------------------|
| <i>Gopherus agassizi</i> | Tortuga |
| <i>Iguanadae</i> | Iguana |
| <i>Heloderma spectrum</i> | Monstruo de gila |
| <i>Phrynosoma solare</i> | Camaleón |
| <i>Heloderma horridum</i> | Escorpión |
| <i>Colubridae</i> | Chicotera |
| <i>Crotalus SPP</i> | Cascabel |
| <i>Boidae Constrictor</i> | Corua |
| <i>hypsigena torquata</i> | ratonera |
| <i>Micruroide euryxanthus</i> | coralillo |

Flora

Desde que se inició la unidad minera, se han plantado en diferentes partes de la mina, donde no afecten las operaciones mineras, cuatro áreas de reforestación.

En total se trasplantaron 5,553 especies, siendo estas:

| Cantidad | Nombre científico | Nombre común |
|----------|--------------------------------------|---------------|
| 1969 | <i>Guaiacum coulteri</i> | Guayacán |
| 1687 | <i>Pachycereus pecten arborigium</i> | Echo |
| 449 | <i>Cephalocereus purpusii</i> | Viejito |
| 425 | <i>Echinocereus thurberi</i> | Pitahaya |
| 262 | <i>Mirtillocactus SPP</i> | Siviri |
| 242 | <i>Opuntia SPP</i> | Nopal |
| 148 | <i>Bursera laxiflora</i> | Torote prieto |
| 146 | <i>Opuntia thurberi</i> | Choya |
| 140 | <i>Tabebuia palmeri</i> | Amapa |
| 50 | <i>Rathbunia alamosensis</i> | Sina |
| 21 | <i>Echinocereus triglochidiatus</i> | Biznaga |
| 14 | <i>Prosopis glandulosa</i> | Mezquite |

Distribuidos en las cuatros áreas de reforestación ubicadas en la unidad minera Piedras Verdes.



De todas las especies trasplantadas, hay una taza de supervivencia del **84%**, ya que sobrevivieron hasta el momento 4,664 especies del total trasplantado



Para unirnos a la celebración del Día Mundial del Medio Ambiente, Cobre del Mayo hizo la donación de árboles en dos parques recreativos en la ciudad de Álamos, Sonora; donde, con la participación del equipo de futbol infantil, "los toritos" junto con Padres de Familia, se plantaron árboles en los parques de las colonias Loma linda y Esmeralda..



VI. Anticorrupción



Principio 10

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

Las Políticas y procedimientos están alineados a las mejores prácticas, y a la concientización en temas de Ética empresarial, no sólo dentro de la organización si no también fuera desde casa, con nuestros hijos que son el reflejo de nuestros actos

- **Código de Ética**

Promueve los más altos estándares éticos y profesionales a fin de garantizar la integridad de las operaciones de nuestros clientes, además de proteger los intereses de los socios.

- **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 por ende la rescisión de contrato.

HONESTEL®, es una herramienta de comunicación corporativa, 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. En la siguiente tabla se registraron las denuncias reportadas en 2017, las cuales se dividen en Auditoría y Recursos Humanos (RH), según su naturaleza, para ambos casos cualquier denuncia es sujeta a investigación.

| | Auditoría | RH | Total | % |
|----------------|-----------|----|-------|------|
| Comprobados | 1 | 1 | 2 | 66% |
| No comprobados | 1 | 0 | 1 | 34% |
| En atención | 0 | 0 | 0 | - |
| | 2 | 1 | 3 | 100% |

VII. Compromisos 2018

- Reforzar la relación de trabajo con el colaborador, a través de programas de convivencia y bienestar que promuevan la integración y mejoren la calidad de vida del personal.
- Evaluar la percepción del personal, a través de una Encuesta del clima laboral, a fin de conocer su percepción respecto a la compañía, sus condiciones de trabajo y el reconocimiento a sus derechos humanos
- Desarrollar programas para promover el medio ambiente en la comunidad, haciéndolos co-partícipes del cuidado del entorno.
- Crear programas para el desarrollo de profesionistas egresados de la universidad para fomentar la mano de obra local.





COBRE DEL MAYO®



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, CP 85779

Álamos, Sonora, México



Teléfono: (01 662) 319-75 07



www.cobredelmayo.com