



Superando
desafíos para
consolidar

nuestra
visión

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2022

B

Grupo BAL es un conjunto de empresas de vanguardia que incorpora a un grupo diversificado de negocios: Profuturo (afore), Grupo Nacional Provincial (seguros), Peñoles (industrias minera, metalúrgica y química), Fresnillo (industria minera), Grupo Palacio de Hierro (tiendas departamentales), TANE (joyería), Valmex Soluciones Financieras (servicios financieros), Valores Mexicanos (casa de bolsa), Crédito Afianzador (fianzas), Compañía Agropecuaria Internacional (negocios agropecuarios), Médica Móvil (medicina prehospitalaria), Instituto Tecnológico Autónomo de México (educación), PetroBal (exploración y producción de hidrocarburos) y Energía Eléctrica BAL (generación de energía eléctrica). Cada uno de ellos se esfuerza por alcanzar el cuartil superior de su industria en cuanto a rentabilidad y, en su conjunto, el conglomerado busca crear valor superior para los grupos de interés, ofreciendo productos y servicios excepcionales a sus clientes, apoyando el desarrollo personal y profesional de sus empleados, contribuyendo así al avance de México.



Contenido

Este 22º Informe de Sostenibilidad describe nuestro enfoque y rendimiento en temas ASG (ambiental, social y de gobernanza), para el ejercicio del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022.

Desarrollamos la estrategia de Evolución Cultural con el objetivo de cuidar a nuestra gente y ser más eficientes, buscando el compromiso total con los resultados, la cocreación y el trabajo en ecosistemas.

4 Nuestro desempeño

6 Mensaje del Director General

9 Peñoles creando valor

- 10 Modelo de negocio
- 13 Nuestro propósito
- 14 Cultura y valores
- 17 Grupos de interés
- 22 Mentalidad cero daños
- 23 Compartiendo valor
- 24 Materialidad
- 26 Contribución a los ODS
- 27 Aseguramiento

31 Gobernanza

- 32 Gobierno corporativo
- 35 Gobernanza ASG
- 36 Gestión de riesgos ASG
- 37 Ética e integridad
- 41 Cadena de valor responsable

43 Compromiso con el cambio climático (TCFD)

60 Ambiental

- 61 Excelencia ambiental
- 62 Uso responsable del agua
- 66 Conservación de la biodiversidad
- 68 Gestión de residuos minero-metalúrgicos

- 71 Residuos peligrosos y de manejo especial
- 72 Calidad del aire
- 73 Cierre de minas

75 Social

- 76 Derechos humanos
- 79 Nuestra gente
- 82 Bienestar Integral
- 84 Diversidad, equidad e inclusión
- 86 Seguridad y salud
- 97 Vivir la Comunidad
- 106 Alianza por el Bien Común
- 107 Correlación sólida

108 Anexo

- 108 Indicadores de desempeño
- 110 Contacto

Los símbolos que se utilizarán en este informe:

- IP = Industrias Peñoles
- t = toneladas
- Mt = millones de toneladas
- tCO₂ = toneladas de dióxido de carbono
- tCO₂e = toneladas de dióxido de carbono equivalente
- MtCO₂e = millones de toneladas de dióxido de carbono equivalente
- tCH₄ = tonelada de metano
- tN₂O = tonelada de óxido de nitrógeno
- m = metros
- ha = hectárea
- m³ = metros cúbicos
- Mm³ = millones de metros cúbicos
- l = litros
- ML = megalitros
- Mwhe = Megawatt hora equivalente
- Gwhe = Gigawatt hora equivalente
- US\$ M = millones de dólares

Divulgación ASG



PE&OLES



APOYAMOS AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

Nuestro desempeño



Incrementamos de 47.8 en 2021 a **49%** en 2022 la participación de la electricidad de fuentes renovables como porcentaje del consumo.

Medio Ambiente

CAMBIO CLIMÁTICO

1er reporte generado siguiendo los principios TCFD.



1,343,921 tCO₂e
emisiones de GEI Alcance 1

1,733,069 tCO₂e
emisiones de GEI Alcance 2

GESTIÓN DE RESIDUOS MINERO-METALÚRGICOS

Implementamos un sistema de gobernanza inspirado en la MAC y el ICMM.

Reutilizamos **15%** de la generación de jales en procesos de relleno de mina y sustitución de material de préstamo.



USO RESPONSABLE DEL AGUA

Reutilizamos **76%** del **agua** que se recircula de operación y servicios internos.



Reconocieron con el premio Empresas Excepcionales, **Met-Mex Peñoles** por utilizar **4.6** Mm³ de agua residual urbana tratada, lo que equivale a una producción de metales con huella de agua fresca muy competitiva.



CONSERVACIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Involucramos a las comunidades en las medidas de protección de la **biodiversidad** en los proyectos y contamos con dos predios o instalaciones de **vida silvestre** dentro de los cuales realizamos acciones de conservación de especies identificadas en la Lista Roja de la IUCN.



CIERRE DE MINAS

Tenemos una reserva económica para la etapa de cierre de mina.

15,456 plantas de la región se utilizaron para reforestar **10.42 ha** en la unidad **Bismark**; también colocamos **1,345 m** de barreras de piedra para obras de conservación de suelo.

Social

DERECHOS HUMANOS

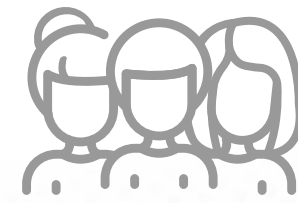
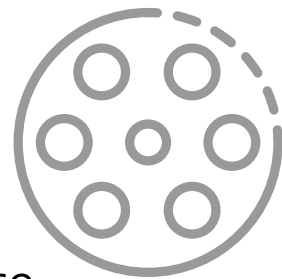
Adoptamos nuestra **Política de Igualdad y no Discriminación** que formaliza nuestro compromiso para ser la mejor opción de empleo para todas las personas.



BIENESTAR INTEGRAL

Implementamos una estrategia que consta de

seis dimensiones, a través de las cuales transcurre el desarrollo de una vida: **Intelectual, Emocional, Física, Trascendental, Cultural y Profesional.**



DIVERSIDAD EQUIDAD E INCLUSIÓN

Creamos los programas **Mentoría Mujeres para Mujeres** y **Prevención del Acoso, Hostigamiento Sexual y Laboral**, donde damos un entrenamiento en temas de diversidad, equidad e inclusión.

12.90% de nuestra fuerza laboral son mujeres, incluidas sindicalizadas, no sindicalizadas y contratistas.



SEGURIDAD Y SALUD

Con la **Estrategia del Alto Potencial** buscamos erradicar los accidentes fatales. La estrategia permite reducir continua y sistemáticamente los incidentes focalizando nuestros esfuerzos en la gestión de riesgos, que contempla tres dimensiones que se fortalecen entre sí y se apoyan en el liderazgo visible:

- i) Gestión de riesgos críticos y controles,
- ii) Gestión de conductas
- iii) Gestión de incidentes.

Gobernanza

CADENA DE VALOR RESPONSABLE

El **Código de Conducta de Terceros** es un paso firme para establecer el cumplimiento de expectativas de desempeño para la cadena de valor, el cumplimiento basado en comportamiento ético e integridad, derechos humanos y laborales, seguridad y salud ocupacional, respeto a las comunidades y al medio ambiente.



Conservamos las certificaciones por la **LBMA**, que demuestran a clientes e inversionistas que la **cadena de metales preciosos** se encuentra libre de conflictos. Asimismo, crecimos el alcance de la auditoría de nuestro negocio metalúrgico a los metales base mediante el programa de suministro responsable del LME.

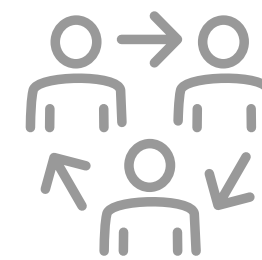


VIVIR LA COMUNIDAD

Contribuimos con

67% de empleo local

58% de proveeduría local.



CORRELACIÓN SÓLIDA


Empresa y sindicato hemos acordado el codiseño y la implementación de un nuevo modelo de trabajo llamado **Modernidad Laboral**, basado en tres ejes de trabajo: **ético, seguro y productivo.**

ÉTICA E INTEGRIDAD

Peñoles ocupa el **1er** lugar en el índice de IC500 y forma parte de la lista de empresas más éticas en México. Contamos con **Línea Correcta**, un medio para denunciar conductas no éticas de manera anónima, dirigido por una comisión de honor. Implementamos la diligencia debida de terceros, un proceso de verificación basado en riesgos y en medidas de mitigación.



Mensaje del Director General



**Rafael Rebollar
González**
Director General

Superando desafíos para consolidar nuestra visión

En Peñoles producimos metales y químicos esenciales para el bienestar de la sociedad, con la misión de contribuir a la transición a una economía baja en emisiones de carbono, porque nuestro compromiso con la sociedad y el medio ambiente inspira lo que hacemos y cómo lo hacemos.

Nuestro propósito es generar oportunidades y bienestar al proveer recursos esenciales de forma sostenible

Nuestra cadena de valor de metales preciosos e industriales respeta los criterios de suministro de London Bullion Market Association (LBMA) y de London Metal Exchange (LME), y estamos comprometidos con los principios del Pacto Mundial y la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. En México, hemos sido reconocidos con el premio Ética y Valores, y lideramos los rankings de ética corporativa.

¿Qué hacemos?

Generar oportunidades y bienestar

Covid-19

Desde el inicio de la pandemia, establecimos como prioridad el bienestar de nuestra gente, la solidaridad con nuestras comunidades y la colaboración con las autoridades de salud. En 2020, el liderazgo de Peñoles fue fundamental para cocrear con las autoridades el protocolo mexicano para prevenir contagios en la industria minero-metalúrgica. Continuamos reforzando la prevención, destacando el esfuerzo para promover y acercar la vacunación a nuestros colaboradores y comunidades.

Como reconocimiento a las medidas que tomamos para proteger del covid-19 al personal, nuestras operaciones recibieron el Distintivo de Seguridad Sanitaria del Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS).

Salud, seguridad y bienestar integral

En Peñoles, aspiramos a realizar actividades en un entorno seguro, libre de accidentes y enfermedades. Nuestros programas de salud y seguridad se inspiran en una mentalidad de cero daños, buscando el bienestar integral de nuestra gente. Hemos dado un paso en nuestra aspiración de lograrlo, identificando, en un ejercicio participativo, seis rutas de desarrollo: emocional, físico, intelectual, profesional, cultural y trascendental.

Nuestra estrategia de Salud Ocupacional se basa en la prevención; identifica los riesgos críticos a la salud para eliminarlos, disminuirlos y/o controlarlos desde su origen. En México y en el mundo, los riesgos a la salud mental se han incrementado tras la pandemia de covid-19 y por ello intensificamos la promoción de la salud integral, la contención emocional, y la reducción del estrés laboral.

Lamentablemente ocurrieron tres accidentes fatales en 2022. Reconocemos que aún existe un largo camino por recorrer para alcanzar nuestro objetivo de erradicar este tipo de accidentes.

En nuestras operaciones, proyectos y exploraciones, de forma participativa y, con base en evidencias, hemos identificado los riesgos de alto potencial que pudieran ocasionar un accidente fatal. Cocreamos controles críticos para construir confianza y promover comportamientos que refuercen estos controles. Con nuestra gente, verificamos en campo su aplicación y efectividad, fortaleciendo la rendición de cuentas y aprendiendo de los incidentes de alto potencial. Hemos priorizado el fortalecimiento del liderazgo visible de nuestros directivos y mandos operativos como agentes de cambio; también fortalecimos la supervisión de campo para asegurar la implementación de nuestra estrategia de seguridad. Para Peñoles, la vida y la integridad física de todas las personas es fundamental.

Nuestros programas de salud y seguridad se inspiran en una mentalidad de cero daños, buscando el bienestar integral de nuestra gente.

Las operaciones metalúrgicas y químicas de Industrias Peñoles fueron reconocidas con el distintivo de Entornos Laborales Seguros y Saludables (ELSSA) del IMSS.

Evolución cultural

Para seguir avanzando, superar los desafíos y consolidar nuestra visión, en 2022 lanzamos la estrategia de Evolución Cultural, con la cual buscamos el compromiso total con los resultados, la cocreación y el trabajo en ecosistemas. Asimismo, adoptamos una Política de Igualdad y no Discriminación, que establece nuestra aspiración de generar un entorno laboral equitativo, incluyente, de respeto y de igualdad de oportunidades, donde todo nuestro personal se sienta valorado e inspirado a contribuir con su máximo potencial.

Comprometidos con el desarrollo del talento de las mujeres en puestos de liderazgo, iniciamos el programa de mentoría Mujeres para Mujeres, que busca potenciar sus habilidades, además de construir y fortalecer una red basada en la solidaridad y la empatía.

Vivir la Comunidad y Alianza por el Bien Común

En Peñoles creamos relaciones de mutuo beneficio con las comunidades vecinas, manejando responsablemente nuestros impactos, atendiendo sus inquietudes e involucrándonos en las causas que les interesan y las hacen relevantes.

Creemos que la educación es fundamental para la cohesión social y el futuro de nuestras comunidades, por lo que en 2022 impulsamos 23 equipos de robótica apoyados por maestros de las escuelas y mentores de la empresa. En estos cursos, los estudiantes aprenden también valores como la cooperación, y participan en el torneo FIRST Laguna regional, organizado por Peñoles en Torreón, y en el cual participaron 586 jóvenes, 150 maestros y empleados de la compañía.

Nuestro Centro de Estudios Técnicos de Laguna del Rey (CETLAR) forma jóvenes de las comunidades como técnicos especializados, abriendo así oportunidades a los futuros líderes de nuestras comunidades. Desde que se inició el programa, se han graduado 890 jóvenes.

La salud es fundamental para la prosperidad de las comunidades por lo que, en sinergia con Fundación UNAM, organizamos jornadas de salud en las comunidades mineras, ofreciendo consultas y servicios médicos gratuitos para nuestros vecinos.

En una Alianza por el Bien Común, nos coordinamos con las autoridades correspondientes para establecer el centro de vacunación más exitoso de La Laguna y, ciertamente, uno de los mejores ejemplos de colaboración entre gobierno y sector privado durante la pandemia. Asimismo, colaboramos con autoridades de salud para realizar jornadas de vacunación, en beneficio de nuestro personal y comunidades de las operaciones mineras de Penmont y Ciénega, además de San Julián, donde se beneficiaron las comunidades rarámuri de la región. En conjunto, en estos centros se aplicaron más de 347,000 dosis.

Por otra parte, en las regiones donde operamos priorizamos las oportunidades de empleo y proveeduría local, además de contribuir al desarrollo de capacidades regionales mediante los clústeres mineros de los que somos socios.

Nuestro Centro de Estudios Técnicos de Laguna del Rey (CETLAR) forma jóvenes de las comunidades como técnicos especializados, abriendo así oportunidades a los futuros líderes de nuestras comunidades.

¿Cómo lo hacemos?

Al proveer recursos esenciales de forma sostenible

Cambio climático

El cambio climático es uno de los mayores desafíos globales y representa tanto riesgos como oportunidades para Peñoles. Nuestra estrategia comprende iniciativas de reducción de emisiones y construcción de capacidades para planear la adaptación al cambio climático. Los esfuerzos de reducción de emisiones se basan en medidas de eficiencia energética en nuestros procesos, como electricidad de parques eólicos, cogeneración, uso de gas natural como remplazo de diésel en camiones y sistemas de ventilación inteligente en las minas, entre otros. En 2022 publicamos nuestro primer reporte de avance en cambio climático siguiendo los principios de Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

Agua

El agua es un recurso finito y altamente valorado por nuestros grupos de interés por su valor socioeconómico, ambiental y cultural, por lo que estamos comprometidos con su uso responsable. De manera voluntaria estamos construyendo nuestro marco de gobernanza basado en las mejores prácticas de la industria y desplegando una estrategia enfocada en el cuidado del agua, que incluye la gestión eficiente, la colaboración con nuestros grupos de interés y la transparencia de nuestro desempeño.

A principios de 2023, nuestra estrategia de aprovechamiento de las aguas residuales de la ciudad de Torreón fue reconocida con el premio Empresas Excepcionales, otorgado por el Consejo Coordinador Empresarial, el Consejo de la Comunicación y el Instituto para el Fomento de la Calidad.

Depósitos de jales

En Peñoles estamos comprometidos con la adopción de las mejores prácticas de gobernanza e ingeniería para mejorar la seguridad y reducir los riesgos de nuestra infraestructura de depósitos de jales, con el objetivo final de causar cero daños a las personas y al medio ambiente.

Se ha implementado un sistema de gestión de depósitos de jales con un enfoque de ciclo de vida, con base en principios internacionalmente reconocidos: i) Rendición de cuentas, responsabilidad y competencias; ii) planificación y asignación de recursos; iii) gestión de riesgos; iv) gestión del cambio; v) preparación y respuesta ante emergencias, y vi) revisión y aseguramiento.

Fortalecimos nuestras capacidades internas creando un equipo de expertos en depósitos de jales que aseguran la gobernanza, la aplicación de controles, revisiones y verificaciones independientes. Entre nuestras prácticas de gobernanza destaca el panel independiente de expertos. Hemos establecido alianzas estratégicas con empresas consultoras reconocidas internacionalmente para ocupar las funciones actuales y futuras de ingenieros de registro.

En Peñoles tenemos la convicción de que hacer lo correcto para la sostenibilidad de nuestras operaciones redundará en beneficio de las generaciones presentes y futuras. Por ello, nos esforzamos para avanzar en el camino y superar los desafíos para consolidar nuestra visión, inspirados por nuestros valores de Confianza, Responsabilidad, Respeto, Integridad y Lealtad (CRIL).



Ing. Rafael Rebollar González
Director General

Peñoles creando valor

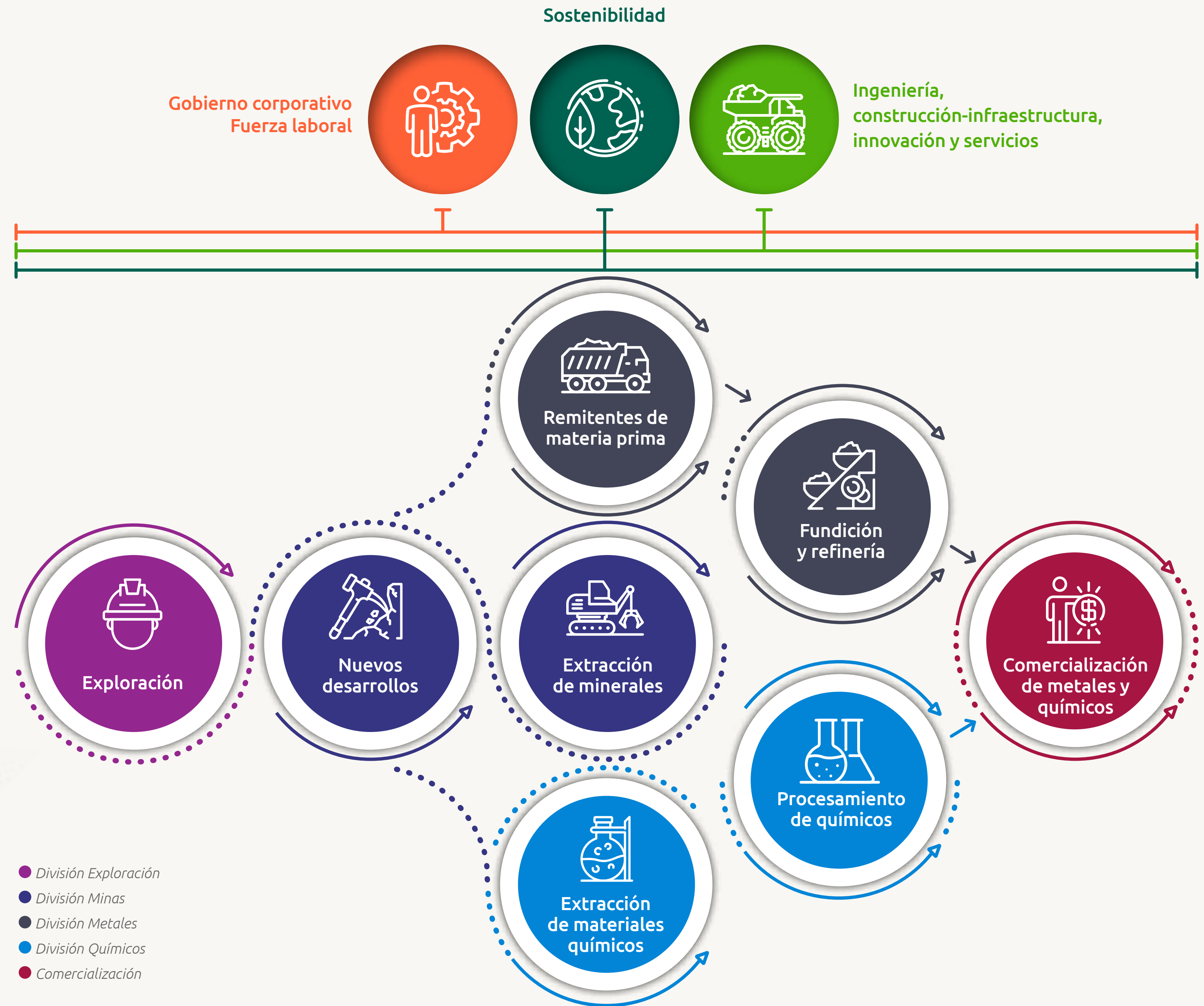


Modelo de negocio

Industrias Peñoles S.A.B de C.V es un grupo minero-metalúrgico-químico fundado en 1887 como una empresa minera. Cuenta con operaciones integradas verticalmente que van desde la exploración hasta la producción y comercialización de metales afinados y productos adicionales. Nuestro portafolio contempla productos polimetálicos, desde la fundición y afinación de metales no ferrosos tales como zinc, plomo, plata y oro, así como la elaboración de productos químicos inorgánicos, como el sulfato de sodio, sulfato de magnesio y óxido de magnesio, principalmente.

Nos enfocamos en realizar operaciones a bajo costo, con continua inversión en exploración, expansiones de capacidad y eficiencia operativa en todo el ciclo del negocio. Esta estrategia, combinada con nuevas iniciativas en favor del desarrollo sostenible, seguir trabajando y capacitando personal talentoso, además de una sana estructura de capital y sólidas prácticas de gobierno corporativo, nos han distinguido y permitido agregar valor de largo plazo para nuestros accionistas.

Las acciones de Peñoles cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores desde 1968 bajo la clave PE&OLES. Su subsidiaria, Fresnillo plc cotiza en las bolsas de valores de Londres y México. El grupo está conformado por cuatro divisiones principales: Exploración, Minas (Peñoles y Fresnillo plc), Metales y Químicos.



- **División Exploración:** Dedicada a la detección, localización, adquisición, estudio, análisis y desarrollo de yacimientos polimetálicos, cobre, oro y plata en México y Sudamérica — principalmente Perú y Chile— donde tenemos concesiones mineras para apoyar el crecimiento futuro mediante la generación de nuevos proyectos mineros.
- **División Minas:** Concentra sus actividades en la explotación y el beneficio de minerales con contenidos metálicos de oro, plata, plomo, zinc y cobre, para producir concentrados de plomo, de zinc, de cobre y cátodos de cobre. Peñoles cuenta con cuatro minas subterráneas en México: Velardeña, en Durango; Sabinas, en Zacatecas; Capela, en Guerrero y Tizapa, en el Estado de México; de esta última, 51% es propiedad de la empresa. Milpillás opera actualmente sus patios de lixiviación para producción de cátodos de cobre.

Las unidades Bismark y Madero se encuentran en transición para su restauración y cierre. Fresnillo plc cuenta con siete minas subterráneas y de tajo abierto. Las minas subterráneas son Fresnillo, Saucito y Juanicipio (56%) ubicadas en el estado de Zacatecas; Ciénega, en Durango; y San Julián, en la frontera entre Chihuahua y Durango. Las minas de tajo abierto comprenden Herradura y Noche Buena, en Sonora.

- **División Metales:** Abarca las operaciones metalúrgicas que procesan concentrados provenientes de minas propias, de subsidiarias y de otros remitentes mineros para producir metales afinados de alta calidad y pureza, certificados para su comercialización internacional. Opera el complejo metalúrgico Met-Mex ubicado en Torreón, Coahuila, cuyas instalaciones cuentan con una planta de fundición de plomo, una refinería de plomo-plata y una planta electrolítica de zinc; sus principales productos son oro, plata, plomo y zinc afinados. Adicionalmente opera la planta Aleazin, en Ramos Arizpe, Coahuila, que realiza aleaciones especiales de zinc; y Bermejillo, en Durango, donde se procesan otros subproductos y se produce ácido sulfúrico, cadmio, bismuto, trióxido de antimonio y bióxido de azufre líquido.

- **División Químicos:** Los principales productos de Química del Rey, ubicada en Laguna del Rey, municipio de Ocampo, Coahuila son el sulfato de sodio, el óxido de magnesio y el sulfato de magnesio. También forma parte de esta división la planta Industrias Magnelec, ubicada en la ciudad de Ramos Arizpe, Coahuila, en la que se producen óxido de magnesio con grados eléctrico y electrofundido.

En 2022, Industrias Peñoles (incluyendo su subsidiaria Fresnillo plc) registró un total de **US\$ 5,523.36 millones** por concepto de ingresos ordinarios por ventas.

Peñoles cuenta con oficinas corporativas en la Ciudad de México y Torreón, Coahuila y dos oficinas comerciales ubicadas en Estados Unidos y Brasil.



US\$ 5,523.36 M
de ingresos ordinarios por ventas

Localización de operaciones

Peñoles, una empresa orgullosamente mexicana con presencia internacional, genera desarrollo y crea oportunidades en las regiones donde opera desde hace más de trece décadas.



135 años
generando desarrollo y creando oportunidades

Operaciones mineras

Metales base

- 1 Velardeña
- 2 Sabinas
- 3 Tizapa
- 4 Capela
- 5 Milpillas

Metales preciosos

- 6 Herradura
- 7 Ciénega
- 8 Fresnillo
- 9 Soledad-Dipolos*
- 10 Saucito
- 11 Noche Buena
- 12 San Julián
- 13 Juanicipio

**Las operaciones de estas unidades se encuentran suspendidas.*

Operaciones químicas

- 14 Química del Rey
- 15 Fertirey
- 16 Industrias Magnelec

Operaciones metalúrgicas

- 17 Metalúrgica Met-Mex
- 18 Bermejillo
- 19 Aleazin

Mina en transición o proyecto

- 20 Naica*
- 21 La Industria

Infraestructura

- 22 Línea Coahuila-Durango
- 23 Termoeléctrica Peñoles
- 24 Termimar
- 25 Fuerza Eólica del Istmo
- 26 Eólica de Coahuila
- 27 Eólica Mesa La Paz

Oficinas

- 28 Exploración
- 29 Corporativo

Oficinas comerciales

- 30 Bal Holdings
- 31 Wideco
- 32 Quirey do Brasil



Nuestro propósito

Nuestro propósito **“Generar oportunidades y bienestar al proveer recursos esenciales de forma sostenible”** guía nuestras decisiones estratégicas equilibrando nuestras necesidades con las de nuestros grupos de interés y el medio ambiente.



Cultura y valores

Durante 2021 lanzamos la primera etapa de la estrategia Evolución Cultural, que consistió en hacer un diagnóstico de la cultura actual y, con base en los resultados, definir las competencias necesarias y la metodología de implementación para cerrar las brechas entre la cultura actual y la cultura deseada.

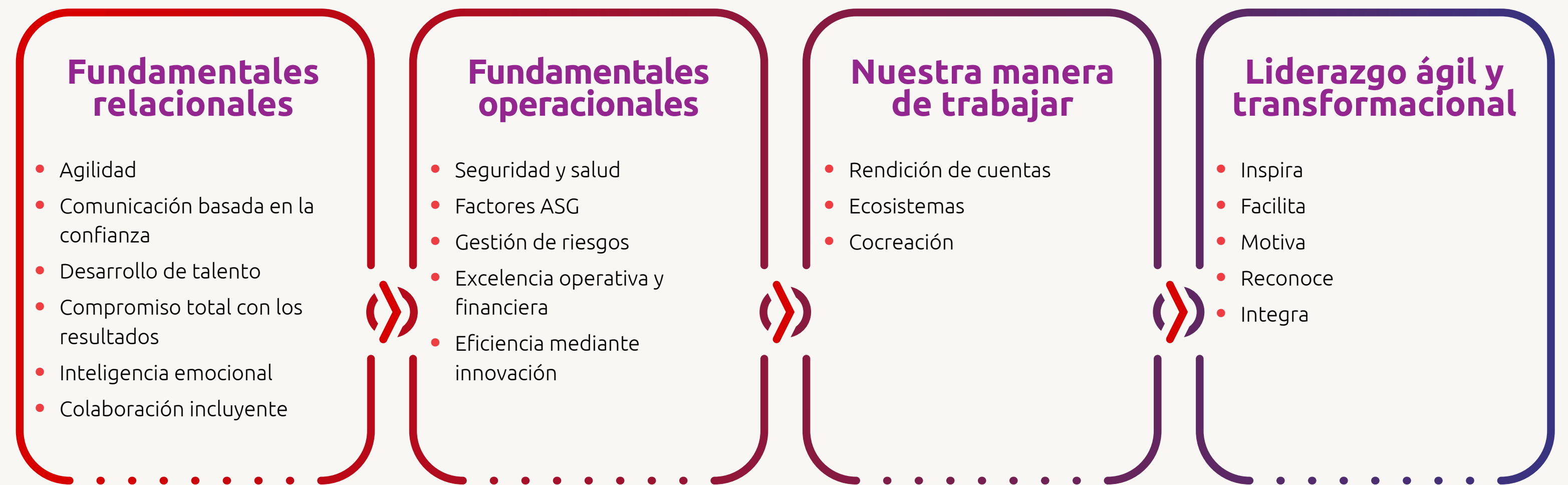


En 2022 comenzamos la implementación de la estrategia Evolución Cultural con el firme objetivo de cuidar a nuestra gente y ser más eficientes. Buscamos el compromiso total con los resultados, la cocreación y el trabajo en ecosistemas.

Nuestros valores CRIL, arraigados en nuestra cultura, son los cimientos de esta estrategia. Favorecen relaciones estratégicas resilientes, fomentan la responsabilidad y la rendición de cuentas, previenen las consecuencias negativas de conductas no éticas y nos permiten construir relaciones confiables de mutuo beneficio y de largo plazo con nuestros grupos de interés.



A continuación, mostramos los principios comunes a todo el personal que nos llevarán a generar los comportamientos ganadores y dar vida a la cultura deseada.





Proceso de implementación de la estrategia

CONOCER

Garantizar el conocimiento de los valores y comportamientos esperados de Evolución Cultural.

1.....

ENTENDER

Asegurar la comprensión de los valores y comportamientos de la Evolución Cultural y su relación con el trabajo que realiza nuestra gente en su día a día.

2.....

ACEPTAR

Lograr la aceptación e identificación del personal con los valores y comportamientos esperados en la empresa, abriendo su disposición para ponerlos en práctica.

3.....

ACTUAR

Lograr la vivencia de los valores y comportamientos esperados en el día a día, asegurando la congruencia con la cultura de la empresa.

4.....



Monitoreo de la cultura

Nuestra cultura es un impulsor de mentalidad abierta, colaboración, innovación, transparencia y compromiso total con los resultados y la excelencia operativa, que promueve la productividad a la vez que reduce nuestros costos y nuestra huella ambiental y social. Monitorear nuestra cultura nos permite tomar acciones preventivas y correctivas.

Mecanismos de monitoreo:

- Encuesta de valores Barrett
- Encuesta de factores de riesgos psicosociales
- Evaluación de cultura ética (Cociente Ético de Ethisphere®)
- Encuesta de diversidad – KPMG y Aequales
- Denuncias a la Línea Correcta
- Indicadores de diversidad
- Indicadores de bienestar integral
- Tasa de rotación



Resultados monitoreo:

- Identificación de los valores personales y colectivos relevantes para la empresa.
- Mayor difusión y sensibilización sobre identificación, análisis y prevención de riesgos.
- Estrategias para mejorar y promover un entorno laboral favorable.
- Determinar iniciativas para impulsar la diversidad, equidad e inclusión laboral.

Caso de éxito – Programa *Champions*

Durante 2022 implementamos este programa, cuyo propósito es inspirar el cambio en las personas y promover su bienestar integral mediante el liderazgo y la influencia positiva de nuestros líderes para impulsar la estrategia de **Evolución Cultural**.

Nuestros *champions* imparten talleres para dar a conocer los elementos de la cultura deseada, entrenan a nuevos *champions* y difunden entre sus redes de contactos los mensajes clave de nuestra estrategia.

Hemos logrado conformar una comunidad que comparte la forma de vivir, los valores y comportamientos de la cultura deseada, así como experiencias y aprendizajes basados en la confianza y la colaboración.



Grupos de interés

Nuestro compromiso es promover relaciones positivas con nuestros grupos de interés —empleados, comunidades, gobierno, clientes, accionistas y proveedores— basadas en un comportamiento ético, honestidad, transparencia y respeto por los derechos humanos y laborales. Al conocer sus expectativas, buscamos participar activamente y definir cómo crear valor. Esperamos, asimismo, que cada uno de ellos mantenga el mismo comportamiento ético, apegado a todos los principios que se incluyen en nuestro Código de Conducta y en el Código de Conducta de Terceros.

Hemos identificado a nuestros grupos de interés considerando su influencia en el éxito de la empresa y su dependencia de ésta. Para ello, mantenemos canales de comunicación abierta que fortalecen la confianza y el diálogo. Nuestro propósito es mantener el compromiso de responder de manera oportuna y eficiente, con información confiable. En esta sección mencionamos a nuestros grupos de interés, su importancia, así como los mecanismos y las actividades de involucramiento para mantener relaciones sólidas.

Objetivo/ Relevancia para la empresa

Mecanismos

Métricas

Actividades y esfuerzos

Resultados

Riesgos potenciales

<p>Ser la mejor opción de trabajo, que enorgullezca y dignifique, así como ofrecer oportunidades de desarrollo, respeto y reconocimiento, en un ambiente seguro y de trabajo en equipo.</p> <ul style="list-style-type: none"> Una fuerza laboral experimentada y motivada para ofrecer un buen desempeño también en temas ASG. Una fuerza laboral comprometida para mantener las medidas de mejora en seguridad y salud. El compromiso de la fuerza laboral, incluidos los directores, ofrece información valiosa para apoyar una mejor toma de decisiones. La diversidad mejora la creatividad, la innovación, la retención y la productividad. 	<ul style="list-style-type: none"> Planeación estratégica y operativa Código de Conducta Reuniones periódicas de equipos de trabajo Sistema de Desarrollo del Talento y evaluación de desempeño Programa de Modernidad Laboral con enfoque en resultados y productividad <p>Mecanismos de comunicación interna</p> <ul style="list-style-type: none"> Análisis de materialidad Informes anuales: Financiero y de Sostenibilidad Programa Línea Correcta Capacitación y desarrollo de competencias administrativas, humanas y técnicas Encuesta de opinión y clima laboral 	<ul style="list-style-type: none"> Accidentes fatales Tasa de frecuencia total de lesiones y lesiones con tiempo perdido Nuevos casos de enfermedades profesionales Tasa de rotación Diversidad de género Reportes a la línea de denuncias 	<ul style="list-style-type: none"> Crear equipos de gestión de crisis para supervisar las medidas de prevención contra covid-19. Participación sindical en las negociaciones colectivas, prevención del acoso, reforma de subcontratación, evolución cultural, comisiones de salud y seguridad, controles críticos en el lugar de trabajo. Simposio sobre seguridad y salud con la participación del personal sindicalizado. Formación en evolución cultural para fomentar la rendición de cuentas y el trabajo en equipo. Programa integral para identificar, prevenir y abordar el acoso en el lugar de trabajo. Creación de un Comité de Prevención de la Discriminación. Encuestas para entender mejor las inquietudes de nuestra fuerza laboral. Entrevistas y grupos de enfoque para comprender mejor la percepción de nuestros empleados sobre el desempeño de la empresa en las comunidades donde operamos. Línea de denuncias. Programa de mentoría para mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones positivas con los trabajadores y los sindicatos. No hubo huelgas ni conflictos laborales que afecten nuestra capacidad de operar. Reducción del impacto de covid-19 debido a las acciones para prevenir y reducir la propagación. Reducción de las tasas de frecuencia de lesiones totales y con tiempo perdido. Un mecanismo a nivel de junta para la participación de la fuerza laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones sindicales Seguridad: Actos o condiciones inseguras Exposición a covid-19 Cambios en prácticas de minería responsable
--	--	--	--	---	---

1. EMPLEADOS



Nuestro objetivo es contar con comunidades comprometidas con su desarrollo y con la empresa, que prosperen y sean dueñas de su destino y se sientan orgullosas de su vecindad con Peñoles.

Objetivo/ Relevancia para la empresa

Mecanismos

Métricas

Actividades y esfuerzos

Resultados

Riesgos potenciales

<p>2. COMUNIDADES</p> <p>Contar con comunidades comprometidas con su desarrollo y con la empresa, que prosperen y sean dueñas de su destino, que aprecien y se sientan orgullosas de su vecindad y colaboración con la empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contar con las autoridades locales y las ONG es crucial para implementar con éxito los programas de salud, educación y desarrollo de capacidades y habilidades en nuestras comunidades. • Llegar a un compromiso justo para que los pueblos indígenas tengan acceso a nuevos proyectos es examinado por los reguladores, las ONG, los inversionistas y la sociedad en general. • Dejar un legado positivo más allá del ciclo de vida de las operaciones mineras es crucial para ganar y mantener la aceptabilidad social de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de Gestión Social • Mecanismo de atención de quejas • Canales de comunicación externa y monitoreo de medios • Reuniones con líderes sociales • Informes anuales: Financiero y de Sostenibilidad • Diagnóstico socioeconómico • Encuesta de percepción • Análisis de materialidad • Promoción del autodesarrollo 	<ul style="list-style-type: none"> • Valor económico distribuido • Encuestas de percepción • Empleo y proveeduría local • Pago de impuestos al Fondo para el Desarrollo Sostenible de los Estados y Municipios Mineros • Inversión comunitaria 	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar las campañas de salud en nuestras comunidades. • Involucrar a los padres y las autoridades escolares en el regreso seguro a las escuelas. • Realizar inversión social con énfasis en educación, salud y deportes, desarrollo de capacidades y acceso al agua. • Compromiso con líderes, autoridades locales y regionales para identificar, discutir y tomar acción sobre sus preocupaciones, aspiraciones y necesidades. • Realizar estudios sociales periódicamente para identificar y evaluar las necesidades de las comunidades. • Operar mecanismos de quejas para atender inquietudes y consultas de las comunidades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inversión comunitaria. • Empleo y adquisiciones locales. • Valor económico distribuido en las regiones donde operamos en forma de salarios y beneficios, pagos a contratistas y proveedores e impuestos federales, estatales y municipales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a la tierra: Aumento de las expectativas de compensación, influencia de intereses en las negociaciones, efectividad en los procesos de consulta con los pueblos indígenas y riesgos de litigio de las comunidades agrarias. • Licencia para operar: El desempeño social y ambiental deficiente y/o la presencia de activismo antiminero aumentan el riesgo de oposición y conflicto. • Disponibilidad de agua: El cambio climático altera la disponibilidad del recurso hídrico donde operamos.
---	---	---	--	---	---

Objetivo/ Relevancia para la empresa

Mecanismos

Métricas

Actividades y esfuerzos

Resultados

Riesgos potenciales

3. GOBIERNO

Establecer relaciones colaborativas, mutuamente beneficiosas e institucionales promoviendo el diálogo abierto para el bien común con los legisladores y representantes de los gobiernos local, estatal y federal.

- Abordar una amplia gama de temas estratégicos como seguridad, permisos ambientales, temas tributarios, promoción de negocios locales, creación de una cadena de valor responsable, reconocimiento público y positivo de la minería y de la empresa, política pública favorable para las operaciones actuales y futuras, proceso de promulgación de leyes, apoyo comunitario y mediación, entre otros.
- Construir una reputación sólida y una comunicación abierta entre los que formulan las políticas para poder ofrecer nuestra perspectiva e información para promover nuevas leyes o reformas legales.
- Crear una Alianza por el Bien Común, fortaleciendo nuestra visión de corresponsabilidad con los gobiernos regionales, por el bien de todas las comunidades mineras.

- Canales de comunicación externa y monitoreo de medios
- Reuniones con autoridades locales, estatales y federales
- Informes anuales: Financiero y de Sostenibilidad
- Diagnóstico socioeconómico
- Encuesta de percepción
- Juntas ejecutivas

- Valor económico distribuido: pago de impuestos y gravámenes pagados
- Regalías pagadas de acuerdo con la Ley Federal de Regalías

- Reuniones con organizaciones como Camimex (Cámara Minera Mexicana), Concamin (Confederación Mexicana de Cámaras Industriales) y CCE (Consejo Coordinador Empresarial) y asociaciones de sostenibilidad como Cespedes (Capítulo Mexicano del Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sustentable) y el CCA (Consejo Consultivo Mexicano del Agua); Reuniones a través de las asociaciones de clústeres mineros, oficinas de Coparmex y audiencias independientes.
- Proporcionar información a los tomadores de decisiones basada en datos confiables sobre el sector minero y ofrecer un enfoque de puertas abiertas a nuestros procesos.
- Reuniones con autoridades locales, estatales y federales sobre seguridad en las operaciones, regalías mineras, permisos ambientales, regulaciones mineras, temas tributarios e implementación positiva de políticas públicas para el sector en las regiones donde operamos.
- Reuniones con las autoridades fiscales correspondientes.

- La compañía formuló una nueva estructura para cumplir con las nuevas obligaciones laborales y fiscales, asegurando un segmento de la fuerza laboral esencial para nuestra estrategia, preservando los derechos de los trabajadores y colaborando con las autoridades en el cumplimiento de las obligaciones fiscales de los contratistas.
- Excelente historial de cumplimiento en salud, seguridad y medio ambiente reconocido por premios y certificaciones nacionales.

- **Acciones potenciales del gobierno:** cambios a las regulaciones y los retrasos en su procesamiento pueden tener un impacto adverso en otorgar los permisos correspondientes, los derechos y concesiones mineras y para el agua, la política y reforma energética y la conectividad a la red, las regulaciones de subcontratación, los cambios fiscales, las obligaciones onerosas de cumplimiento tributario, incluidas las responsabilidades de cumplimiento del contratista, los impuestos ambientales y a la propiedad, los permisos para explosivos, reformas a la Ley de Minería y otras leyes secundarias relevantes que puedan afectar la forma actual de hacer negocios; declaración de otros minerales estratégicos, además del litio, etc.
- Entorno social adverso a operaciones por falta de apoyo estatal.



Crear una Alianza por el Bien Común, fortaleciendo nuestra visión de corresponsabilidad con los gobiernos regionales.

	Objetivo/ Relevancia para la empresa	Mecanismos	Métricas	Actividades y esfuerzos	Resultados	Riesgos potenciales
4. CLIENTES	<p>Ser un socio estratégico que ofrece soluciones integrales e inspira confianza para hacer negocios de largo plazo.</p> <ul style="list-style-type: none"> Relaciones con un profundo compromiso ético, en donde ambas partes salgan beneficiadas, para generar confianza y colaboración de largo plazo con nuestros diversos clientes. 	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de Administración de Clientes Encuestas de servicio y satisfacción Visitas técnicas Catálogo de productos Canales de comunicación externa y monitoreo de medios Informes anuales: Financiero y de Sostenibilidad Certificaciones de procesos Diagnóstico socioeconómico Encuesta de percepción Análisis de materialidad 	<ul style="list-style-type: none"> Valor económico distribuido: Ventas totales Clientes locales e internacionales 	<ul style="list-style-type: none"> Implementar auditorías de suministro responsable del LBMA y LME. Proporcionar los productos y servicios solicitados con la mayor calidad y oportunidad posibles. Apegarse a las políticas y procedimientos de Peñoles que estén vigentes. Mantener la calidad, confianza y mejora en nuestros procesos. 	<ul style="list-style-type: none"> Certificación del LBMA y LME, que garantiza productos con una cadena de valor libre de conflictos. Relaciones positivas entre la compañía y sus clientes. 	<ul style="list-style-type: none"> Fluctuación en precios de <i>commodities</i> como los metales. Elevados tiempos en el transporte de la mercancía debido a regulaciones y permisos más estrictos. Nuevas tendencias y necesidades de compra. Cambio en logística y transporte.
5. ACCIONISTAS	<p>Ser la mejor opción de inversión en el mediano y largo plazo, con competitividad en costos, crecimiento, rentabilidad y garantizando la permanencia de la empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> El diálogo constructivo y la constante colaboración con los accionistas son fundamentales para las operaciones. Asegurar el trato igualitario a todos los accionistas de la empresa. El desempeño ambiental y social se consideran hoy criterios de inversión decisivos. Asociarse con la comunidad empresarial con inversiones en México tiene un impacto positivo en las políticas públicas y el entorno empresarial mexicano. 	<ul style="list-style-type: none"> Asamblea de Accionistas Reuniones del Consejo de Administración Reuniones de los diferentes comités de apoyo al Consejo Juntas ejecutivas Canales de comunicación externa (página web) Reportes financieros y de desempeño al público inversionista Informes anuales: Financiero y de Sostenibilidad Reportes de la Dirección General 	<ul style="list-style-type: none"> Retorno de inversiones Pagos de dividendos Optimización de activos Rentabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> Proporcionar información a los tomadores de decisiones basada en datos concretos y confiables sobre el desempeño de la empresa y el sector minero, y ofrecerles un enfoque de puertas abiertas a nuestros procesos industriales y nuestra estrategia de negocios. 	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones positivas entre la compañía, sus accionistas y las partes interesadas. Rendición de cuentas claras a través de reportes y presentaciones trimestrales y anuales. Gobierno corporativo sólido que genera confianza en el público inversionista. Cada vez más interesados en reportar el desempeño de los temas ASG en los reportes para los inversionistas. Desempeño y rentabilidad en el largo plazo. 	<ul style="list-style-type: none"> Evolución rápida de los mercados financieros. Diferentes normativas en el comercio y mercado internacionales. Regulación más estricta en temas ambientales.

Objetivo/ Relevancia para la empresa

Mecanismos

Métricas

Actividades y esfuerzos

Resultados

Riesgos potenciales

6. PROVEEDORES

Ser un socio estratégico, cuyas relaciones de negocios están basadas en buenas prácticas comerciales con un profundo compromiso ético, con quien se pueden establecer relaciones de mutuo beneficio de largo plazo.

- Un sólido desempeño, por parte de cualquier involucrado en nuestra cadena de valor, en temas ambientales y sociales es fundamental para minimizar los impactos y conflictos negativos.
- Una cultura ética duradera que se demuestra con nuestras acciones, que son la base en la que debe confiar nuestra cadena de abastecimiento.

- Catálogo de proveedores confiables
- Visitas y auditorías
- Evaluación debida diligencia
- Encuestas de opinión
- Canales de comunicación externa y monitoreo de medios
- Informes anuales: Financiero y de Sostenibilidad
- Talleres de formación
- Capacitación y asesoría
- Diagnóstico socioeconómico
- Encuesta de percepción
- Análisis de materialidad

- Cadena de valor responsable
- Proveedores locales, regionales e internacionales

- Contratar proveedores y contratistas por criterios de calidad, rentabilidad, servicio, capacidad técnica, competitividad y experiencia.
- Mantener absoluta confidencialidad respecto de la información recibida de proveedores y contratistas durante todo el proceso de evaluación de cotizaciones para la asignación de pedidos de compra y contratos.
- Compartir prácticas éticas y socialmente responsables de hacer negocio, con apego al Código de Conducta y respeto a los derechos humanos.
- Debida diligencia y cuestionarios ASG a nuestros proveedores críticos.

- Seguimos trabajando en la incorporación de nuevos proveedores, según Canacindra, y nuestro programa de certificación DC3 para soldadura, según Cecati 83.
- Nuestro Código de Conducta de Terceros es una estrategia sólida para establecer y cumplir con las expectativas de desempeño que Peñoles tiene para toda su cadena de valor.
- Hemos implementado un proceso de debida diligencia responsable de oro y plata, revisiones de permisos y concesiones.
- Relaciones positivas entre la compañía y sus proveedores.
- Empleo y adquisiciones regionales.

- Fluctuación de precios por situaciones internacionales.
- Sociedad, reguladores e inversionistas hacen cada vez mayor énfasis en la protección de los derechos humanos, la diversidad, equidad y la inclusión a lo largo de la cadena de valor.
- Los movimientos y cambios a las regulaciones, y los retrasos en el procesamiento de las mismas, pueden tener un impacto adverso en el otorgamiento de los permisos sociales y ambientales.

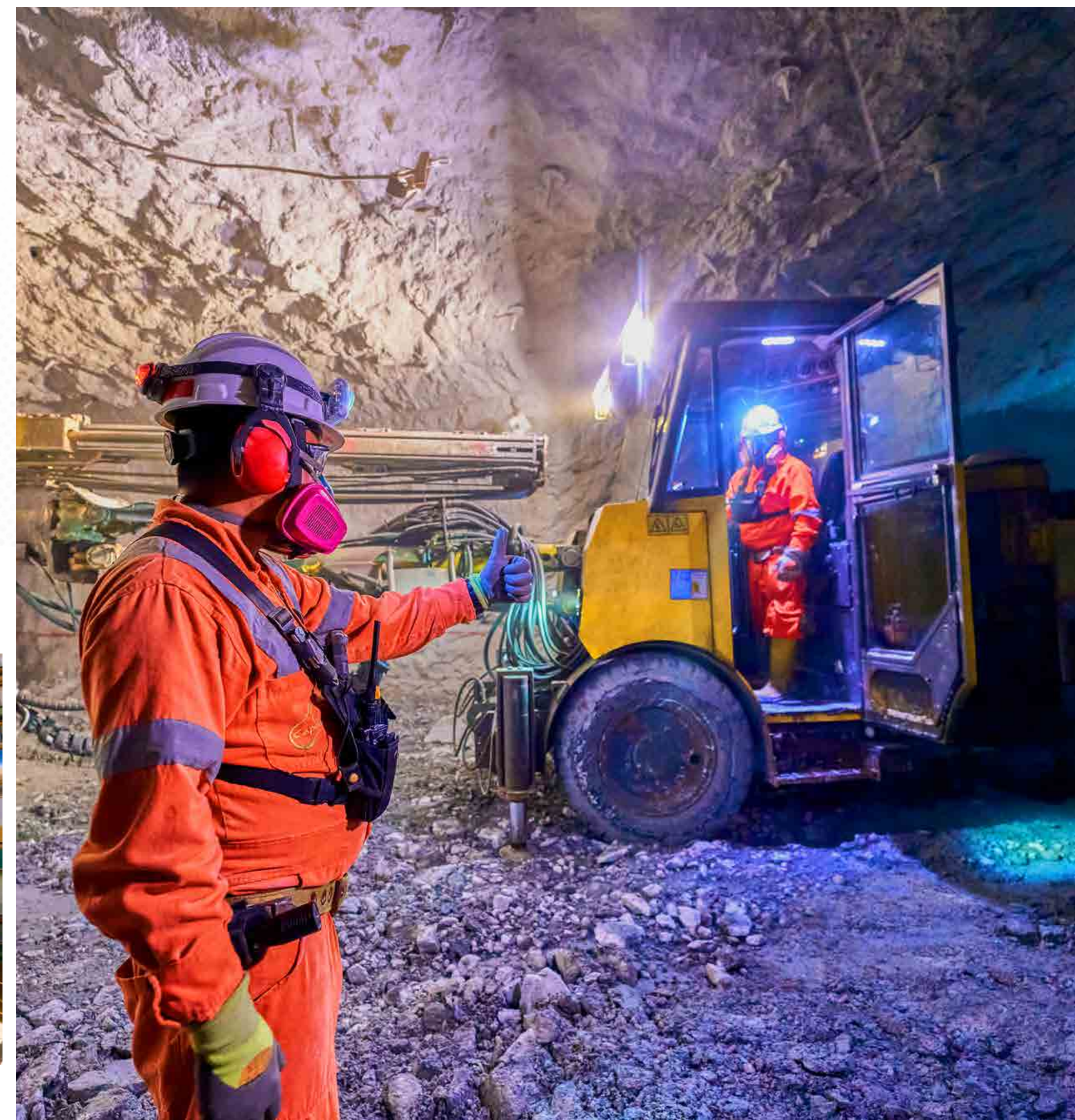
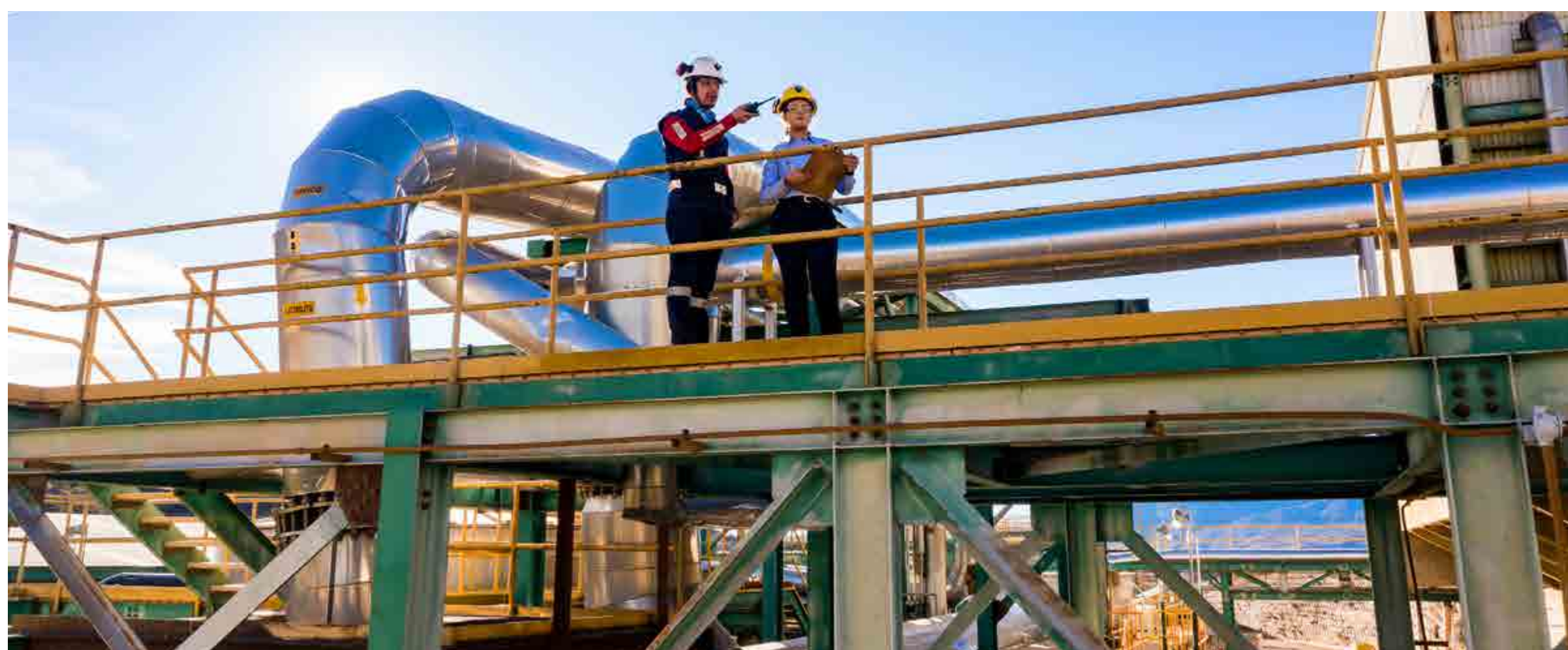
Nuestro Código de Conducta de Terceros es una estrategia sólida para establecer y cumplir con las expectativas de desempeño que Peñoles tiene para toda su cadena de valor.



Mentalidad cero daños

En Peñoles aspiramos a que nuestras actividades generen cero daños enfocándonos en el bienestar de nuestra gente y el entorno. Trabajamos arduamente para arraigar una cultura de seguridad y un liderazgo visible donde nuestra gente, ya sean empleados o contratistas, se sienta empoderada para hacer lo correcto frente a cualquier condición potencialmente insegura. Buscamos minimizar los riesgos de accidentes y enfermedades ocupacionales, gestionando de manera efectiva nuestros programas de seguridad y salud ocupacional.

Nuestro programa de manejo seguro de depósitos de jales se inspira en el objetivo cero daños, implementando las mejores prácticas de gobernanza e ingeniería para minimizar los riesgos a nuestra gente, las comunidades y el medio ambiente. También gestionamos nuestros proyectos, operaciones y cierres para minimizar el impacto de nuestras actividades en el medio ambiente y las comunidades, buscando siempre alianzas para generar un legado positivo en las comunidades y la biodiversidad.



Compartiendo valor

Compromiso

Nuestro propósito es generar oportunidades y bienestar al proveer recursos esenciales de forma sostenible, ya que reconocemos que nuestras actividades tienen un impacto económico positivo en las regiones donde operamos.

Impactos económicos directos

El impacto económico directo y su distribución entre los grupos de interés refleja nuestro compromiso social y cómo compartimos los beneficios de la minería. Los sueldos y beneficios de nuestra fuerza laboral, los pagos a contratistas y proveedores, así como los pagos al gobierno federal y los gobiernos locales se consideran impactos económicos directos.

Debido a que la inversión social es un impacto económico indirecto de nuestras actividades, presentamos dicha información en la sección [Vivir la Comunidad](#).

Con el propósito de maximizar la rentabilidad del negocio, consideramos estratégicas la contratación de obras y/o servicios externos y la canalización más eficiente de los recursos propios. Las diferentes divisiones cuentan con contratistas para diversos trabajos relacionados con servicios y proyectos de ingeniería, construcción y servicios para proyectos de operación, mantenimiento, mineros, exploración, energía y tecnología.

Para más información sobre nuestro relacionamiento con [nuestros grupos de interés](#)



Valor económico distribuido

	US\$ M
Sueldos y salarios	513.05
Pagos a socios en la cadena de valor*	1,109.19
Impuestos locales	70.05
Impuestos federales**	273.34
Total	1,965.62

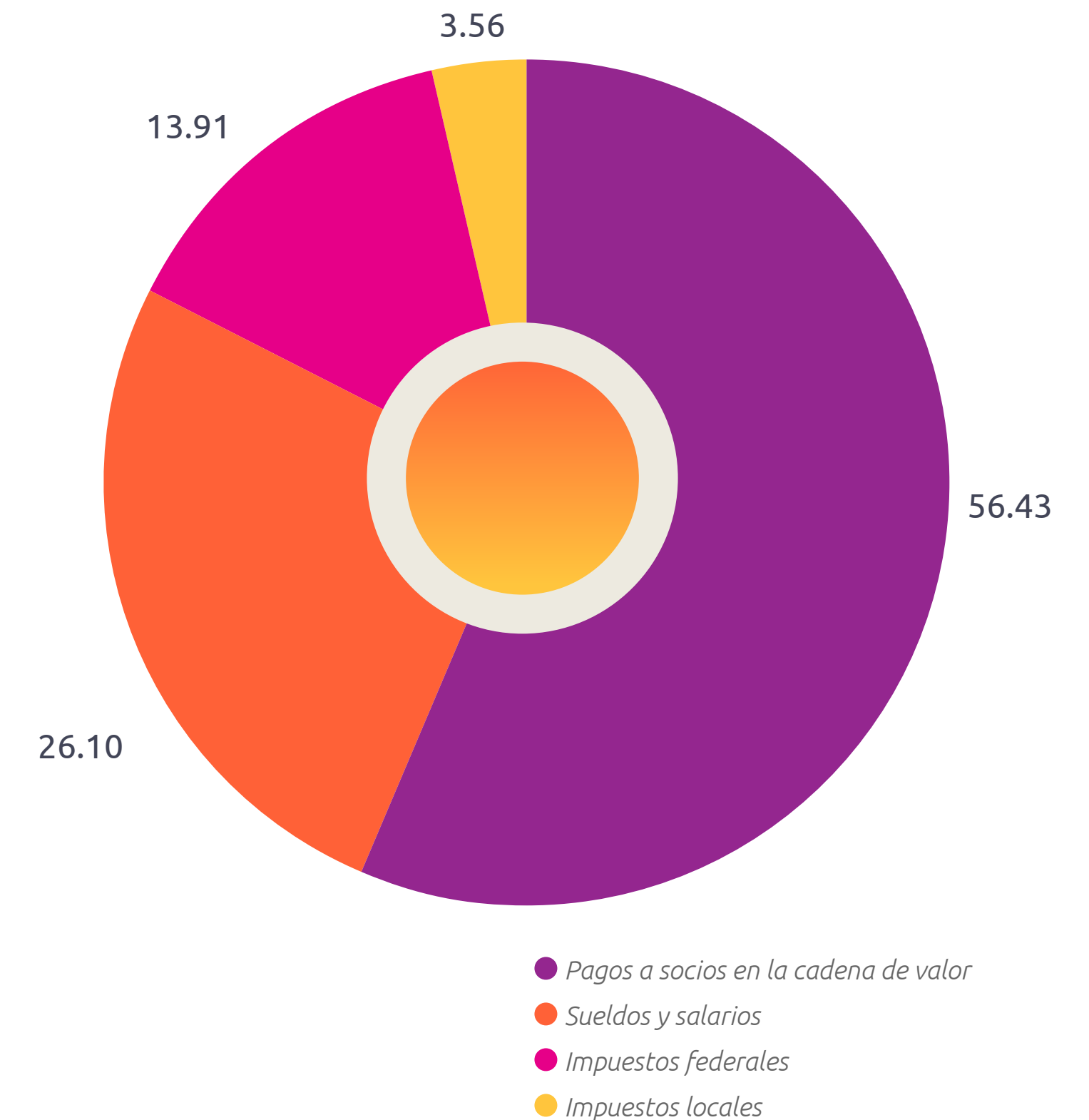
* Empresas contratistas y proveedores.

** Impuestos causados; para mayor información, consultar los estados financieros en el Informe Anual.

Nota: Las cifras de los estados financieros fueron auditadas por un tercero.

Valor económico distribuido

(%)



Materialidad

Evaluar la materialidad de la empresa nos permite revelar la importancia y el impacto que tienen ciertos temas no financieros para el negocio y para nuestros grupos de interés. Hoy, tanto empresas como inversionistas, agencias calificadoras e incluso la sociedad civil están interesados en **cómo gestionamos los recursos en cuestiones ASG.**

En 2022 llevamos a cabo una investigación más profunda y detallada sobre las tendencias en nuestro sector utilizando fuentes y estudios externos. Una vez evaluada y documentada esa información, realizamos una encuesta interna para recopilar las opiniones y expectativas sobre los temas ASG más relevantes para Peñoles a lo largo de su cadena de valor. Los resultados nos ayudan a **seguir evolucionando hacia un futuro más sostenible**, reconstruir nuestra estrategia corporativa de sostenibilidad para que incluya la gestión de las nuevas tendencias de oportunidades y riesgos a los que nos estamos enfrentando, así como mejorar nuestro reporte para que éste sea más efectivo y transparente e incluya los intereses y las necesidades de las partes interesadas.

Principales aplicaciones de la evaluación de materialidad



Proceso de evaluación de materialidad

1 Identificación de los temas

- Las relaciones con nuestros grupos de interés son el mecanismo principal para identificar los temas ASG prioritarios para la empresa.
- Validamos y complementamos los temas relevantes considerando las tendencias (regulaciones nacionales e internacionales, cuestionarios, comparativas, etc.) actuales de nuestra industria.

1

2 Evaluación

- Realizamos una encuesta en línea para priorizar los temas materiales identificados en un grupo preseleccionado de empleados con puestos directivo y gerencial, incluidos los directores de todas las divisiones de Peñoles.
- Contamos con una participación de 50% del universo encuestado.

2

3 Resultados

- **Se priorizaron 32 temas materiales.**
- Los equipos de Compatibilidad Socioambiental y directivo de Peñoles revisaron los datos recolectados.
- Los temas más relevantes se agruparon en 20 áreas temáticas que se desarrollan a lo largo del presente informe.

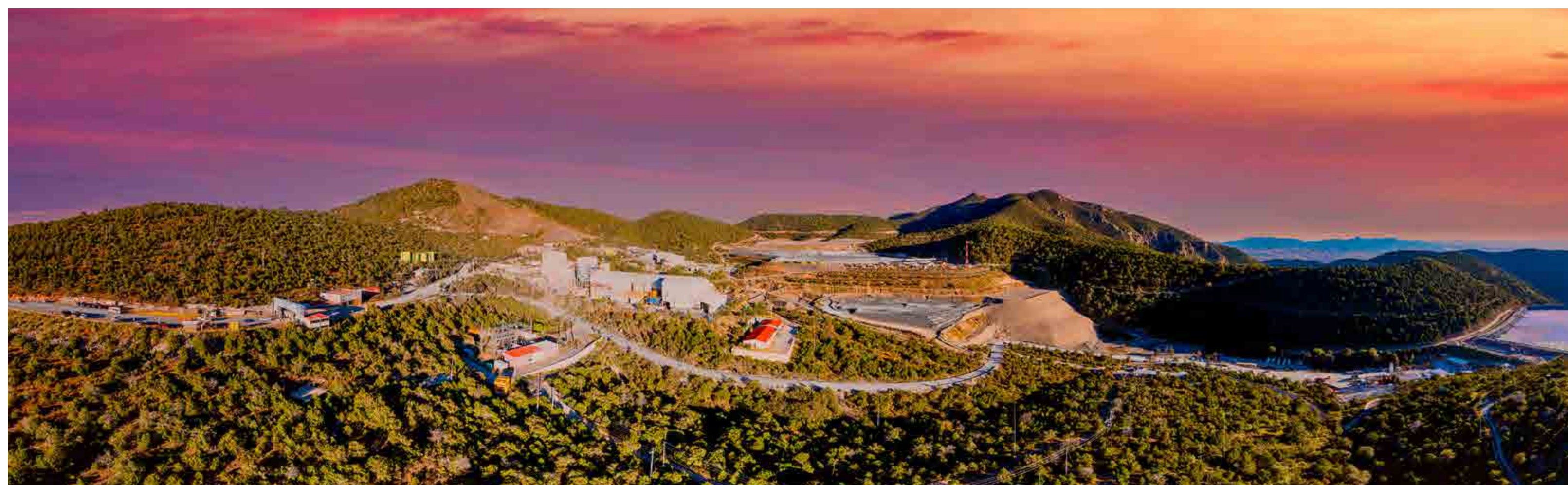
3

La siguiente tabla muestra los 32 temas materiales identificados y priorizados, de acuerdo con su relevancia interna y externa. Al ser la primera vez que utilizamos esta metodología no reportaremos cambios con respecto a la lista del año anterior.

#	Temas materiales	
1	Cambio climático y emisiones GEI	●
2	Gestión del agua	●
3	Salud ocupacional y seguridad	●
4	Ética empresarial e integridad	●
5	Balance trabajo/familia y bienestar del personal	●
6	Derechos humanos de las comunidades y pueblos indígenas	●
7	Contaminación del suelo	●
8	Transparencia en pagos y rendición de cuentas	●
9	Administración de riesgos y crisis	●
10	Desarrollo de capital humano	●
11	Generación de empleo y proveeduría local	●
12	Salario digno (remuneración justa)	●
13	Seguridad patrimonial	●
14	Prevención del trabajo forzado u obligatorio	●
15	Ciberseguridad	●
16	Calidad del aire (emisiones SOx, NOx, PM, etc.)	●
17	Consulta indígena y respeto a la cultura, las tradiciones y tierras de las comunidades	●
18	Relaciones laborales y sindicales	●
19	Atracción, desarrollo y retención de talento	●
20	Manejo de residuos peligrosos y no peligrosos	●
21	Depósitos de jales y manejo de residuos minerales	●
22	Relación y cabildeo con gobierno	●
23	Cumplimiento con estándares laborales internacionales	●
24	Manejo de materiales peligrosos	●
25	Equidad de remuneración entre mujeres y hombres	●
26	Cierre de minas y activos	●
27	Drenaje ácido	●
28	Estrategia fiscal	●
29	Sistema de administración y política ambiental	●
30	Proveedores y contratistas	●
31	Biodiversidad (áreas naturales, flora y fauna)	●
32	Diversidad y no discriminación	●

Estos 32 temas materiales se organizaron en las 20 áreas temáticas que se enumeran a continuación, para presentar nuestro desempeño, métricas y gestión en este informe:

AMBIENTAL	SOCIAL	GOBERNANZA
Cambio climático	Seguridad y salud ocupacional	Ética e integridad
Gestión del agua	Derechos humanos	Gobernanza y gestión de riesgos ASG
Residuos minerales	Vivir la Comunidad	Cadena de valor
Biodiversidad	Diversidad, equidad e inclusión	Gobierno corporativo
Cierre de minas	Nuestra gente	
Residuos peligrosos y de manejo especial	Bienestar integral	
Calidad del aire	Alianza por el bien común	
Excelencia ambiental	Correlación sólida	



Contribución a los ODS

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas alinean los intereses de los gobiernos, empresas, sociedad civil y comunidades de todo el mundo, invitándolos a tomar acciones concretas para lograr la inclusión social, la sostenibilidad y el desarrollo económico.

En Peñoles, los ODS están estratégicamente alineados con nuestros impactos y prioridades. Aunque podemos contribuir de manera positiva con los 17 ODS, hemos priorizado los objetivos que podemos potenciar como parte central de nuestro negocio y en los que debemos manejar responsablemente nuestros impactos.



Promovemos indirectamente el resto de los objetivos a través de la colaboración con otros grupos de interés.



Para más información sobre los avances en nuestros ODS prioritarios, visite las siguientes secciones:


ODS	Sección
	Salud y seguridad, Bienestar integral, Vivir la Comunidad
	Vivir la Comunidad
	Diversidad, equidad e inclusión
	Compromiso con el cambio climático
	Compartiendo valor, Vivir la Comunidad
	Cadena de valor
	Uso responsable del agua, Vivir la Comunidad
	Compromiso con el cambio climático
	Excelencia ambiental, conservación de la biodiversidad



Aseguramiento

Presentamos a todos nuestros grupos de interés nuestro Informe Anual de Sostenibilidad, que comprende el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022. En este informe mostramos el desempeño ASG de Industrias Peñoles S.A.B. de C.V., información sobre los impactos de la organización y su contribución al desarrollo sostenible considerando los estándares de sostenibilidad preparados por el Sustainability Accounting Standards Board (SASB) para el sector Metals and Mining, versión 2021 y aplicando los principios para la elaboración de informes establecidos por la Global Reporting Initiative (GRI), por lo que no se omitió información material; asimismo, se le notificó a GRI que hemos utilizado sus estándares.

Las expectativas cada vez más altas de los grupos de interés en temas ASG exigen información fiable, precisa y verificable, por lo que el aseguramiento se ha convertido en una necesidad empresarial. A efecto de dar confiabilidad a la información reportada, Deloitte Asesoría en Riesgos S.C. fue seleccionada para el aseguramiento limitado de nuestro Informe de Sostenibilidad 2022, de acuerdo con el Estándar Internacional para Trabajos de Aseguramiento (ISAE 3000), diferentes de auditorías o revisiones de información financiera histórica emitido por el International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB).

Para más información financiera favor de dirigirse a nuestro Informe Anual publicado en nuestro sitio web: www.penoles.com.mx 

Desde 2004, Peñoles ha sometido sus Informes de Sostenibilidad a revisión externa independiente, a fin de dar fiabilidad a la información y confianza a sus grupos de interés.

Carta de Verificación

Deloitte.

Galaz, Yamazaki,
Ruiz Urquiza, S.C.
Paseo de la Reforma 505, piso 28
Colonia Cuauhtémoc
06500 Ciudad de México
México
Tel: +52 (55) 5080 6000
www.deloitte.com/mx

Informe de Aseguramiento Limitado del profesional independiente sobre información seleccionada de sostenibilidad de Industrias Peñoles, S.A.B. de C.V.

Información objeto del encargo de aseguramiento

Hemos sido contratados por Administración de Industrias Peñoles, S.A.B. de C.V. ("Peñoles" o "Entidad") para realizar un encargo de aseguramiento limitado sobre información seleccionada de sostenibilidad incluida en el Informe de Sostenibilidad 2022 correspondiente al año terminado el 31 de diciembre de 2022.

Nuestro trabajo fue realizado por un equipo independiente y multidisciplinario incluyendo profesionales de aseguramiento y especialistas en sostenibilidad.

Nuestro compromiso de aseguramiento limitado se realizó únicamente en relación a la información seleccionada de sostenibilidad incluida en el Anexo A. Nuestro informe de aseguramiento no se extiende a información de períodos anteriores ni otra información incluida en el Informe de Sostenibilidad 2022, ni otra información relacionada a dicho reporte que pudiera contener imágenes, audios o videos.

Criterios utilizados para la preparación de la información objeto del encargo ("Criterio")

La información seleccionada de sostenibilidad, incluida en el Anexo A, ha sido preparada y presentada de conformidad con los lineamientos de *Global Reporting Initiative ("GRI")* y *Sustainability Accounting Standards Board ("SASB")*.

Responsabilidad de Peñoles en relación a la información seleccionada de sostenibilidad

Peñoles es responsable de la preparación de la información seleccionada de sostenibilidad de conformidad con *GRI* y *SASB*. Esta responsabilidad incluye el diseño, implementación y ejecución de controles internos sobre la información relevante para la preparación de la información seleccionada que esté libre de errores materiales, ya sea debido a fraude o error;

Limitaciones inherentes del encargo de aseguramiento

La información de sostenibilidad seleccionada está sujeta a incertidumbre inherente debido al uso de información no financiera la cual es objeto de mayores limitaciones inherentes que la información financiera, dada la naturaleza de los métodos utilizados para determinar, calcular, hacer muestreos o estimar dicha información. En la preparación de la información seleccionada, la Entidad efectúa interpretaciones cualitativas sobre la relevancia, la materialidad y la exactitud de la información que están sujetas a supuestos y juicios.



Deloitte se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, sociedad privada de responsabilidad limitada en el Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de ellas como una entidad legal única e independiente. Conozca en www.deloitte.com/mx/conozcanos la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte.

Nuestra Independencia y Control de Calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y éticos del Código de Ética Profesional del Contador Público emitido por el *International Ethics Standard Board for Accountants (IESBA)*, el cual se basa en los principios de integridad, objetividad, competencia profesional y debido cuidado, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra Firma aplica el *International Standard on Quality Management 1 (ISQM 1)* y mantiene un sistema integral de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relacionados con el cumplimiento de requisitos éticos, estándares profesionales y requisitos de leyes y regulaciones aplicables.

Nuestra Responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar una conclusión de aseguramiento limitado sobre la información seleccionada de sostenibilidad por el año terminado el 31 de diciembre de 2022, con base en los procedimientos que hemos efectuado y la evidencia que hemos obtenido. Llevamos a cabo nuestro compromiso de aseguramiento limitado de acuerdo con el *Estándar Internacional para Trabajos de Aseguramiento 3000, trabajos de aseguramiento, diferentes de auditorías o revisiones de información financiera histórica ("ISAE 3000")* emitido por el *International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)*. Este estándar requiere la planeación y realización del compromiso para obtener la seguridad limitada acerca de si la información seleccionada está libre de errores materiales.

Un compromiso de aseguramiento limitado realizado de acuerdo con ISAE 3000 implica evaluar la idoneidad en las circunstancias del uso de Peñoles de las metodologías de conformidad con *GRI* y *SASB*, como base para la preparación de la información seleccionada de sostenibilidad, evaluando los riesgos de error material de la información ya sea debido a fraude o error, respondiendo a los riesgos evaluados según sea necesario en las circunstancias, y evaluando la presentación general de la información seleccionada de sostenibilidad. Un compromiso de aseguramiento limitado tiene un alcance sustancialmente menor que un compromiso de aseguramiento razonable en relación con los procedimientos de evaluación de riesgos, incluida la comprensión del control interno, y los procedimientos realizados en respuesta a los riesgos evaluados.

Los procedimientos que realizamos se basaron en nuestro juicio profesional e incluyeron indagaciones, observación de los procesos realizados, inspección de documentos, procedimientos analíticos, evaluación de la idoneidad de los métodos de cuantificación, y acuerdo o conciliación con los registros subyacentes.

Dadas las circunstancias del compromiso, durante la ejecución de los procedimientos descritos arriba, hemos:

- Realizado indagaciones a través de las cuales obtuvimos una comprensión de las políticas internas de la Entidad relacionadas a la información seleccionada de sostenibilidad.
- Realizado indagaciones a través de las cuales obtuvimos una comprensión del entorno de control y los sistemas de información de Peñoles relevantes para la preparación de la información seleccionada de sostenibilidad; sin embargo, no evaluamos el diseño de actividades de control particulares ni obtuvimos evidencia sobre su implementación, ni probamos su efectividad operativa.

Deloitte.

- Ejecutado pruebas sustantivas sobre la información objeto de este informe y corroborar que los datos se hayan medido, registrado, recopilado, e informado adecuadamente a través de los siguientes procedimientos:
 - Inspección;
 - Observación;
 - Recálculos;

Los procedimientos realizados en un trabajo de aseguramiento limitado varían en naturaleza y oportunidad, y son menores en extensión que para un trabajo de seguridad razonable. En consecuencia, el nivel de seguridad obtenido en un compromiso de aseguramiento limitado es sustancialmente menor que la seguridad que se habría obtenido si hubiéramos realizado un compromiso de aseguramiento razonable. En consecuencia, no expresamos una opinión de aseguramiento razonable sobre si la información seleccionada de Peñoles se ha preparado, en todos los aspectos materiales, de conformidad con los lineamientos de *GRI* y *SASB*.

Consideramos que la evidencia obtenida es suficiente y apropiada para proveer una base para nuestra conclusión de aseguramiento limitado.

Conclusión Aseguramiento Limitado

Con base en el trabajo efectuado descrito en este informe, los procedimientos llevados a cabo y la evidencia obtenida, nada nos ha llamado la atención que nos lleve a pensar que la información seleccionada de sostenibilidad, por el año terminado el 31 de diciembre de 2022, no ha sido preparada en todos los aspectos materiales, de conformidad con lo establecido en la sección de *Criterios* de este informe.

Restricción del uso del informe

Nuestro informe se emite exclusivamente para la Administración de Industrias Peñoles, S.A.B. de C.V., de conformidad con los términos de nuestra carta compromiso y, no debe utilizarse para ningún otro propósito ni ser distribuido a otras partes.

Galaz, Yamazaki, Ruiz Urquiza, S.C.
Member of Deloitte Touche Tohmatsu Limited

C.P.C. David Solano Zúñiga
Ciudad de México, México
28 de abril del 2023



Anexo A

A continuación, se detallan los indicadores GRI y SASB objeto de aseguramiento limitado definidos por la Administración de Peñoles.

Descripción GRI	Métricas
2-7 - Empleados	Peñoles (sin Fresnillo): - 64 mujeres y 387 hombres en puestos gerenciales y directivos - 1,066 mujeres y 7,224 hombres empleados (sindicalizados y no sindicalizados) - 1,192 mujeres y 6,738 hombres contratistas* - 2,322 mujeres y 14,349 hombres en total Fresnillo: - 14 mujeres y 168 hombres en puestos gerenciales y directivos - 1,119 mujeres y 6,769 hombres empleados (sindicalizados y no sindicalizados) - 1,496 mujeres y 12,143 hombres contratistas - 2,629 mujeres y 19,080 hombres en total Totales: - 78 mujeres y 555 hombres en puestos gerenciales y directivos - 2,185 mujeres y 13,993 hombres empleados (sindicalizados y no sindicalizados) - 2,688 mujeres y 18,881 hombres contratistas* - 4,951 mujeres y 33,429 hombres en total <small>*Para estimar el porcentaje de mujeres contratistas en Peñoles, tomamos los datos de enero 2023. Esta información no incluye Bel Holdings (40) ni la asociada Línea Coahuila-Durango (268).</small>
2-22 - Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Revisión cualitativa de la declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones
3-2 - Lista de temas materiales	Revisamos que la entidad incluyera en el informe la lista de temas materiales que determinó la administración internamente.
2-3 - Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Revisión cualitativa del periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto
2-26 - Mecanismos de asesoramiento y levantamiento de preocupaciones	Revisión cualitativa de los mecanismos de asesoramiento y levantamiento de preocupaciones* - 217 denuncias, de las cuales hay: - 68 hechos corroborados - 39 casos en investigación - 110 hechos no corroborados <small>*La verificación se limitó a la información de Peñoles. Los casos de Fresnillo no se verificaron.</small>
2-30 - Convenios de negociación colectiva	- 68% de los trabajadores están cubiertos por acuerdos de negociación colectiva
201-1 - Valor económico directo generado y distribuido	- Valor económico directo generado (ingresos) de \$5,523.36 millones de dólares - Valor económico distribuido (egresos) de \$1,965.62 millones de dólares
204-1 - Proporción de gasto en proveedores locales	- 58% de los proveedores son locales
205-3 - Casos confirmados de corrupción y acciones tomadas	- 217 denuncias*, de las cuales hay: - 68 hechos corroborados - 39 casos en investigación - 110 hechos no corroborados <small>*La verificación se limitó a la información de Peñoles. Los casos de Fresnillo no se verificaron.</small>
302-1 - Energía consumida en la organización	Consumo de energía total de 9,100,970 MWh
303-3 - Extracción de agua	- Extracción de agua por 45,224.01 megalitros
303-4 - Descargas de agua	- Descargas de agua por 17,179.08 megalitros
303-5 - Consumo de agua	- Consumo de agua por 28,064.93 megalitros
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	- Se confirmó que existen 10 especies de fauna y 68 especies de flora en peligro que aparecen en la Lista Roja de UICN, que incluyen las 4 especies mencionadas en el caso de éxito.
305-1 - Emisiones de GEI directas (Alcance 1)	- Emisiones de 1,343,921 tCO2e de combustión de combustibles



	(fuentes fijas y móviles) y de proceso
305-2 - Emisiones indirectas de GEI al generar energía	- Emisiones de 1,733,069 tCO2e de electricidad
305-4 - Intensidad de emisiones de GEI	- Intensidad de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero de 0.0260 tCO2e/t de mineral molido en Minas Peñoles - Intensidad de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero de 0.0244 tCO2e/t de mineral molido en Minas Fresnillo - Intensidad de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero de 0.8941 tCO2e/t de producción en Metales - Intensidad de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero de 0.4521 tCO2e/t de producto en Químicos
306-3 - Residuos generados	- 19,698,999 toneladas de relaves producidos - 122,660,307 toneladas de roca estéril generadas - 1,465,733 toneladas de otros residuos metalúrgicos - 24,194.68 toneladas de residuos peligrosos - 337,876.23 toneladas de residuos de manejo especial
306-4 - Residuos no destinados a eliminación	- Jales reutilizados (Peñoles) por 1,738,679.22 toneladas - Jales reutilizados (Fresnillo) por 1,070,362.80 toneladas - Residuos no destinados a eliminación de 5,008.62 toneladas* *Los residuos peligrosos y de manejo especial de Fresnillo no se verificaron.
306-5 - Residuos destinados a eliminación	- Residuos destinados a eliminación de 357,062.79 toneladas, compuestos por: - 32,842.38 toneladas con disposición final externa - 324,220.41 toneladas con disposición final interna
401-1 - Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	- 862 contrataciones, de las cuales: 1 fue un director, 6 fueron gerentes, 50 fueron jefaturas, 573 fueron profesionistas y 232 fueron no profesionistas - 24% de las contrataciones fueron mujeres y 76% fueron hombres - La rotación total de personal fue de 11%, la rotación para personal sindicalizado fue de 11.68% y la rotación para personal no sindicalizado fue de 9.49%
402-1 - Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Se revisó que la organización no cuenta con un mínimo de semanas de aviso antes de la aplicación de cambios operacionales. Sin embargo, validamos que a través de los sindicatos se garantiza la comunicación oportuna y transparente de los cambios relevantes.
404-1 - Media de hora de entrenamiento por empleado por año	- 31.58 horas promedio de entrenamiento por empleado por año - 37.62 horas promedio de entrenamiento por empleado por año (no sindicalizados) - 47.82 horas promedio de entrenamiento por empleado por año (sindicalizados) - 12.64 horas promedio de entrenamiento por empleado por año (contratistas) * La verificación se limitó a la información de Peñoles. La capacitación de Fresnillo no se verificó.
405-1 - Diversidad en órganos de gobierno y empleados	- 5.3% mujeres menores a 30 años y 27.3% hombres menores a 30 años - 7.5% mujeres entre 30 y 50 años y 48.8% hombres entre 30 y 50 años - 0.7% mujeres mayores a 50 años y 10.4% hombres mayores a 50 años - 13.46% mujeres y 86.54% hombres en total
403-9 - Lesiones relacionadas con el trabajo	- 3 muertes como resultado de lesiones relacionadas con el trabajo - Índice de frecuencia de lesiones con tiempo perdido ("LTIFR" por sus siglas en inglés) de 11.42 - Índice de frecuencia de lesiones registrables totales ("TRIFR" por sus siglas en inglés) de 5.54
403-10 - Enfermedades relacionada con el trabajo	- Cero muertes como resultado de enfermedades relacionadas con el trabajo - 62 casos de enfermedades relacionadas con el trabajo, de las cuales 24 fueron en Fresnillo y 38 en Peñoles.
411-1 - Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	- Cero casos de violaciones a los derechos de los pueblos indígenas
413-1 - Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	Revisión cualitativa de las operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo



Descripción SASB	Métricas
EM-MM-110a.1 - Emisiones mundiales brutas de alcance 1, porcentaje cubierto por las regulaciones de limitación de emisiones	- Emisiones mundiales brutas de alcance 1 por 1,343,921 tCO2e
EM-MM-130a.1 - (1) Total de energía consumida, (2) porcentaje de electricidad de la red, (3) porcentaje de renovables	- Total de energía consumida de 8,100,970 MWh - 7% de energía de la red - 16% de energía renovable
EM-MM-140a.1 - (1) Total de agua dulce extraída, (2) total de agua dulce consumida, porcentaje de cada una de ellas en regiones con un estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto	- 45,224.01 megalitros de agua dulce extraída (90% en regiones con estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto) - 28,064.93 megalitros de agua dulce consumida (82% en regiones con estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto)
EM-MM-150a.4 - Peso total de residuos no minerales generados	- 24,194.68 toneladas de residuos peligrosos generados - 337,876.23 toneladas de residuos de manejo especial generados *La verificación se limitó a información de Peñoles. Los residuos peligrosos y de manejo especial de Fresnillo no se verificaron.
EM-MM-150a.5 - Peso total de relaves producidos	- 19,698,999 toneladas de relaves producidos, de los cuales - 14,160,415 toneladas son de (Fresnillo) - 5,538,584 toneladas son de (Peñoles)
EM-MM-150a.6 - Peso total de roca estéril generada	- 122,660,307 toneladas de roca estéril generadas, de las cuales: - 3,235,922 toneladas son de Peñoles - 119,424,385 toneladas son de Fresnillo
EM-MM-150a.7 - Peso total de residuos peligrosos generados	- 24,194.68 toneladas de residuos peligrosos generados - 337,876.23 toneladas de residuos de manejo especial generados *La verificación se limitó a información de Peñoles. Los residuos peligrosos y de manejo especial de Fresnillo no se verificaron.
EM-MM-150a.8 - Peso total de residuos peligrosos reciclados	- 562.38 toneladas de residuos peligrosos reciclados - 4,445.74 toneladas de residuos de manejo especial reciclados *La verificación se limitó a información de Peñoles. Los residuos peligrosos y de manejo especial de Fresnillo no se verificaron.
EM-MM-150a.9 - Número de incidentes significativos asociados con la gestión de materiales y residuos peligrosos	- Un incidente significativo asociados con la gestión de materiales y residuos peligrosos
EM-MM-160a.1 - Descripción de las políticas y prácticas de gestión ambiental de las instalaciones activas	Revisión cualitativa de la descripción de las políticas y el sistema de gestión ambiental de las instalaciones activas
EM-MM-310a.1 - Porcentaje de la fuerza laboral activa cubierta por los convenios colectivos de trabajo, desglosada por empleados estadounidenses y extranjeros	- 68% de la fuerza laboral activa está cubierta por los convenios colectivos de trabajo - 85,560,784 horas de exposición al riesgo - 474 lesiones con tiempo perdido - 977 lesiones registrables totales - Índice de frecuencia de lesiones con tiempo perdido ("LTIFR" por sus siglas en inglés) de 11.42 - Índice de frecuencia de lesiones registrables totales ("TRIFR" por sus siglas en inglés) de 5.54 - Tasa de mortalidad de 0.035 131,501.51 horas totales de capacitación en salud, seguridad y respuesta a emergencias

* * * * *



Gobernanza




Gobierno corporativo

Tener un gobierno corporativo sólido, confiable, responsable de sus decisiones y con una supervisión y apoyo activos por parte de una dirección experimentada y diversa, ha sido fundamental para el éxito de la empresa.


Al mitigar los riesgos, generar confianza, abrir canales de comunicación y diálogo constantes, además de crear un entorno de transparencia y rendición de cuentas, respondemos mejor a las necesidades de todas las partes interesadas y generamos valor de largo plazo.

Todos los miembros del consejo, los comités y la alta dirección marcan la pauta al establecer y fomentar las normas de conducta, administrativas y operativas para toda la organización.

Industrias Peñoles cuenta con un gobierno corporativo encargado de asegurar la calidad de la información para el Consejo de Administración, ya que la organización se adhiere a las recomendaciones del Código de Principios y Mejores Prácticas de Gobierno Corporativo emitido por el [Consejo Coordinador Empresarial](#). 



Como respaldo a la estructura de gobierno corporativo, Peñoles cuenta con el Manual de Integridad Corporativa, disponible al público junto con el Código de Conducta en nuestro sitio web. Ambos documentos contienen mecanismos de prevención, cumplimiento, supervisión y rendición de cuentas para evitar actos vinculados con faltas administrativas —por ejemplo, colusión, conflictos de interés, tráfico de influencias, soborno, corrupción y/o discriminación. El Código de Conducta también funciona como una guía para los colaboradores en su relación de negocios con terceros, especialmente con entidades y servidores públicos, en concordancia con los artículos 24 y 25 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y las mejores prácticas corporativas aplicables a las operaciones de Peñoles.

Para consultar más información relacionada con el gobierno corporativo de Peñoles y las funciones y responsabilidades del consejo, favor de referirse a nuestro Informe Anual y a nuestro sitio web sección Gobierno corporativo en: www.penoles.com.mx 

Todos los documentos se adhieren a la visión, la misión y los valores corporativos, así como a las consideraciones generales sobre su estructura organizacional, su esquema corporativo de liderazgo, los programas de capacitación y comunicación, y mecánicas de evaluación, verificación y seguimiento del cumplimiento de la normatividad interna y externa. Todo lo anterior es aplicable a todas las empresas del grupo.

El órgano supremo de autoridad social de Peñoles es la Asamblea de Accionistas, que acuerda y ratifica todos los actos y operaciones de la compañía, y se reúne con la periodicidad y bajo los términos requeridos por la legislación mexicana y los estatutos sociales.



El Consejo de Administración es el órgano de gobierno que define la visión y la estrategia, establece políticas y lineamientos, y supervisa la gestión de los negocios y los resultados operativos y financieros. La ejecución de los negocios conforme a las políticas y la estrategia aprobadas por el consejo está a cargo del Director General y su equipo directivo. Los miembros del Consejo de Administración se eligen por mayoría de votos en las asambleas ordinarias de accionistas, que se realizan al menos una vez al año. El consejo está integrado por 13 consejeros propietarios, de los cuales cinco son consejeros independientes —que representan 38% de los consejeros, número superior al 25% mínimo que marca la Ley del Mercado de Valores— y 12 consejeros suplentes, con el mismo nivel de responsabilidad e independencia del consejero propietario.

Los accionistas titulares de acciones con derecho a voto —que en lo individual o en conjunto detentan 10% del capital social— tienen derecho a designar o revocar en la asamblea general ordinaria a un consejero y su respectivo suplente. Los consejeros duran un año en el cargo, o bien hasta que los nuevos consejeros nombrados tomen posesión de su cargo; podrán ser reelectos indefinidamente.

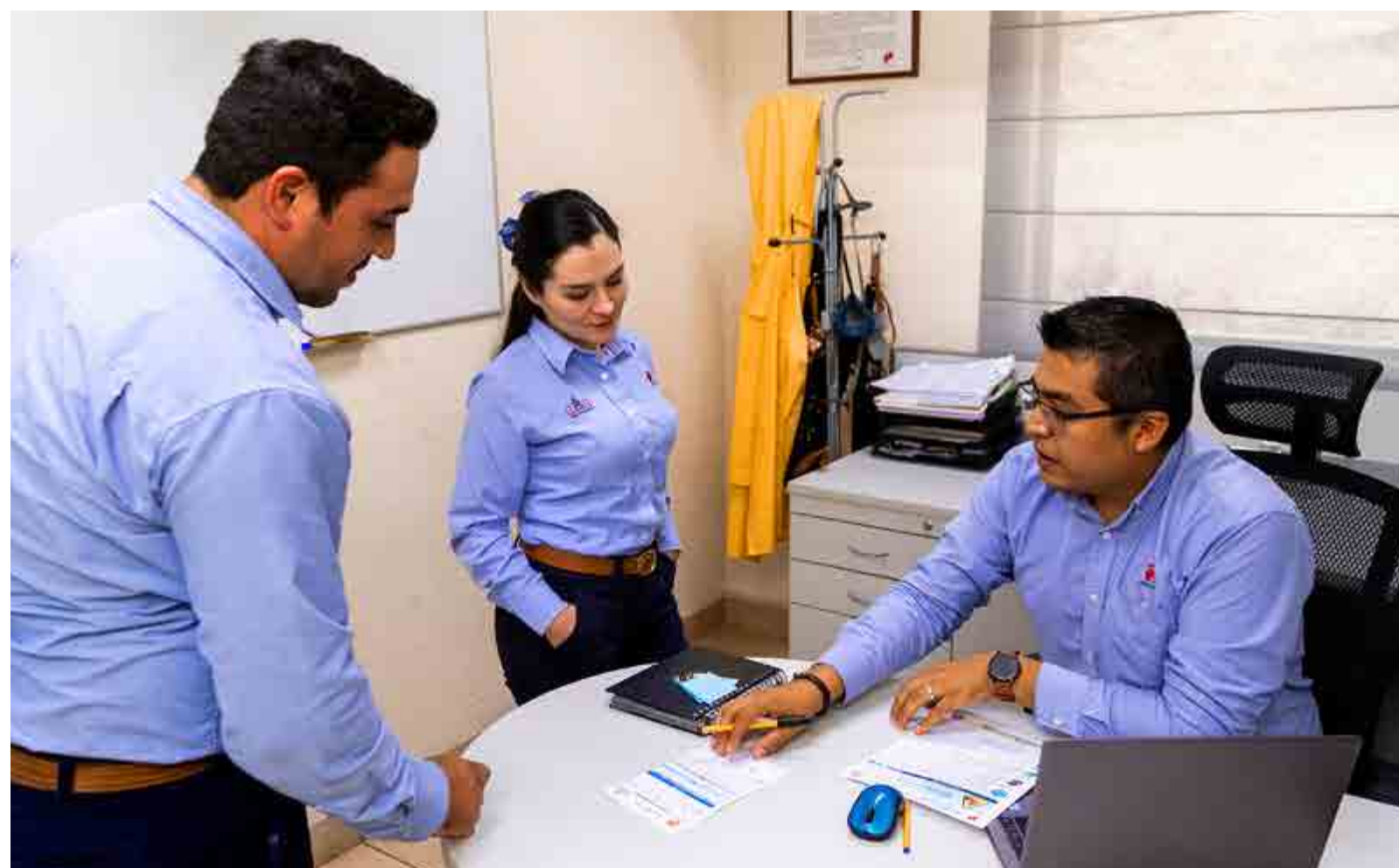
El Consejo de Administración nombra de entre sus miembros al Presidente del Consejo de Administración, quien desde el año pasado es el Lic. Alejandro Baillères. En caso de que el presidente no asista a la reunión, será sustituido por el consejero propietario designado por mayoría de votos de los demás consejeros. El presidente representa a la empresa ante toda clase de autoridades y tiene a su cargo la ejecución debida de las resoluciones de la asamblea y del consejo. El Lic. Baillères, como presidente del máximo órgano de gobierno, no es un alto ejecutivo de la organización.

El Consejo de Administración cuenta con el apoyo de diversos comités encargados del desarrollo de sus actividades, incluyendo, en forma enunciativa, las correspondientes a auditoría y prácticas societarias. El Consejo de Administración se reúne en sesiones ordinarias, cuando menos cuatro veces al año y, en sesión extraordinaria, cuando sea convocado a petición del Presidente del Consejo de Administración, con no menos de tres días de anticipación. En 2022, el consejo sesionó cuatro veces.



En cuanto a las decisiones, el consejo funciona legalmente con la mayoría de sus miembros, y sus resoluciones y propuestas se vuelven válidas cuando son votadas en favor por la mayoría de los presentes. En caso de empate, el presidente tiene voto de calidad. En todas las sesiones se contó con un quórum notablemente alto, con una asistencia de más de 92% en todas las sesiones.

El Consejo de Administración constituye al Comité de Auditoría, el cual también se integra por miembros del consejo. Entre sus funciones están revisar los estados financieros de la sociedad, el control interno y evaluar los servicios de auditoría externa. La asamblea ordinaria se reunió el 27 de abril de 2023 y la convocatoria para dicha asamblea se hizo a través de un aviso en el *Diario Oficial de la Federación*, el día 4 de abril del presente.



En la asamblea ordinaria se tratan temas como señalar el monto máximo de recursos que podrá destinarse a la compra de acciones propias; calificar la calidad de independencia de los consejeros independientes; designar a los presidentes de los comités que desempeñen las funciones de prácticas societarias y de auditoría; y aprobar las operaciones que pretenda llevar a cabo la empresa.

La asamblea general ordinaria se considera legalmente reunida cuando están presentes por lo menos la mitad del capital social suscrito y en circulación, y las resoluciones sólo serán válidas cuando se tomen por mayoría de votos presentes. Para que la Asamblea General Extraordinaria de Accionistas se considere legalmente reunida, deberán estar representadas por lo menos las tres cuartas partes del capital social, y las resoluciones sólo serán válidas cuando se tomen por el voto de las acciones que representen la mitad del capital social suscrito y en circulación.

Es importante mencionar que la organización también cuenta con un Comité Ejecutivo integrado por siete miembros del Consejo de Administración, designados por la Asamblea de Accionistas. El Comité Ejecutivo actúa como órgano colegiado y sesiona cuando lo indica el presidente, en cuyo caso es necesaria la asistencia de la mayoría de los miembros. Las resoluciones del comité deben ser aprobadas por el voto favorable de la mayoría de los presentes.

El Comité Ejecutivo informa oportunamente y, al menos en forma anual, al Consejo de Administración de los acuerdos que toman o cuando se susciten hechos o actos de alta importancia para la organización.

Las funciones de gestión, conducción y ejecución de los negocios de la empresa son responsabilidad del Director General quien, a la vez, está sujeto a las estrategias, políticas y lineamientos aprobados por el Consejo de Administración, mientras que el Comité de Auditoría y Prácticas Societarias es el encargado de vigilar dichas decisiones.

Entre las principales actividades del Consejo de Administración están:

- Nombrar y remover al Director General y su equipo ejecutivo.
- Determinar la retribución integral, así como aprobar las políticas para la designación y retribución del Director General de la empresa y otros directivos relevantes. Para remunerar anualmente los servicios de los miembros del Consejo de Administración, se destina la cantidad que acuerda la Asamblea General de Accionistas, tomando en cuenta algunos criterios de desempeño, como por ejemplo en temas de seguridad y salud.
- Formular los informes y métricas de sostenibilidad, así como los documentos financieros que las leyes o regulaciones nacionales e internacionales indiquen, proponiendo las iniciativas pertinentes respecto a los ingresos, ventas, utilidades y pérdidas de la compañía



Gobernanza ASG

En Peñoles nuestro propósito es crear oportunidades y contribuir al bienestar de nuestra gente, suministrando recursos esenciales de manera sostenible. Este propósito nos inspiró a crear la **Estrategia Compatibilidad Socioambiental**, con los siguientes objetivos:

- 1

Gobernanza: Garantizar una coordinación interna para poder asegurar los resultados deseados.
- 2

Desempeño socioambiental: Anticiparnos a los retos y exigencias de la sociedad y transformarnos para obtener un desempeño socioambiental de excelencia, según los mejores estándares nacionales e internacionales.
- 3

Líderes reconocidos en temas ASG: Consolidar nuestro *ESG Way* para generar confianza a la sociedad y garantizar la permanencia del negocio.

Marco de gobernanza, sus tres niveles



Gestión de riesgos ASG

Reconocemos que los riesgos son inherentes a nuestro negocio y que una gestión de riesgos eficaz es esencial para el logro de nuestros objetivos estratégicos. Con base en la experiencia para identificar, evaluar y gestionar los riesgos de cambio climático, hemos decidido aplicar el mismo enfoque de riesgos a otros temas socioambientales materiales, facilitando su interoperabilidad con el Enterprise Risk Management (ERM).

Nuestro enfoque para los riesgos ASG consta de cuatro etapas:

i) identificación, ii) evaluación, iii) tratamiento del riesgo y iv) implementación del marco de riesgos. Utilizaremos el método [bow-tie](#) para identificar y/o establecer las medidas de control para los riesgos evaluados, así como para definir a los responsables de dichos controles.



Ética e integridad

Apegados a nuestros valores de Confianza, Responsabilidad y Respeto, Integridad y Lealtad (CRIL), vamos en el camino correcto hacia una conducta ética que nos brinde una ventaja estratégica sobre nuestros competidores y asegure nuestra permanencia en el largo plazo. Peñoles mantiene su compromiso de cimentar su cultura en sus valores institucionales CRIL y su Código de Conducta, cultura que se vio reflejada en los reconocimientos que recibió durante el año.

- 1^{er} lugar con puntaje máximo en Índice de Integridad Corporativa (IC 500)
- Integrante del ranking Empresas más Éticas-AMITAI conjuntamente con *El Financiero*, por tercer año consecutivo
- 18^o lugar en Ética y Valores en la Industria: Trayectoria 2022
- Finalista en el certamen Empresas Excepcionales dentro de la Categoría 5, con la práctica: **Impulsar la transparencia**



El Comité de Ética y Valores Corporativos, integrado por directivos de la empresa, tiene la función de supervisar y vigilar el apego al Código de Conducta, así como de dar atención a los casos de conductas no éticas y establecer sanciones cuando se presenten. El oficial de cumplimiento reporta al Comité de Auditoría del Consejo de Administración los avances y el desempeño del Programa de Integridad y Cumplimiento.

Peñoles mantiene su compromiso de cimentar su cultura en sus valores institucionales CRIL y su Código de Conducta.

Gobernanza

El Código de Conducta, basado en nuestros valores CRIL, establece las expectativas de comportamiento ético e integridad para todas las personas que trabajan o tienen una relación de negocios con Peñoles. Peñoles cuenta también con un conjunto de políticas, lineamientos y procedimientos para prevenir posibles omisiones como fraude, corrupción, soborno, donaciones y patrocinios, relación con los gobiernos, violación de datos personales, discriminación, conflictos de interés y represalias.

Conjunto de políticas, lineamientos y procedimientos

Código de Conducta	Código de Conducta de Terceros	Política de Integridad y Cumplimiento
Lineamiento anticorrupción y soborno	Lineamiento antirrepresalias	Política de Igualdad Laboral y no Discriminación
Procedimiento directriz de gestión de datos personales	Procedimiento para la prevención y disuasión del fraude	Procedimiento para donaciones y patrocinios
Procedimiento para la gestión de conflictos de interés	Procedimiento de relación con gobierno	



Programa de Integridad y Cumplimiento

Prevenir, detectar y mitigar los riesgos de integridad y cumplimiento es la base para conservar la confianza de nuestros grupos de interés y el éxito del negocio. Nuestro programa comprende tres líneas de defensa:

- **Primera línea:** Soportada por las áreas responsables, los procesos, controles y la tecnología, orientada a las operaciones diarias para evitar incidencias y garantizar el cumplimiento de las leyes y la normatividad vigentes.
- **Segunda línea:** Comprende las funciones de supervisión, reporte e indicadores de las contralorías, administración del riesgo, Dirección de Cumplimiento y Dirección Jurídica, entre otras.
- **Tercera línea:** Representada por Auditoría Interna, provee el aseguramiento independiente al Comité de Auditoría y al equipo directivo en lo relacionado con la mitigación de riesgos, efectividad y eficiencia de los controles y el gobierno corporativo.

Peñoles participó por primera vez en la evaluación World’s Most Ethical Companies de Ethisphere con sus iniciativas del Programa de Integridad y Cumplimiento.



Sensibilización y capacitación

Se llevó a cabo la primera Semana de Integridad denominada Encuentro CRIL 2022, un evento significativo que incorporó a expertos en distintas materias de integridad y cumplimiento, reconocidos nacional e internacionalmente.

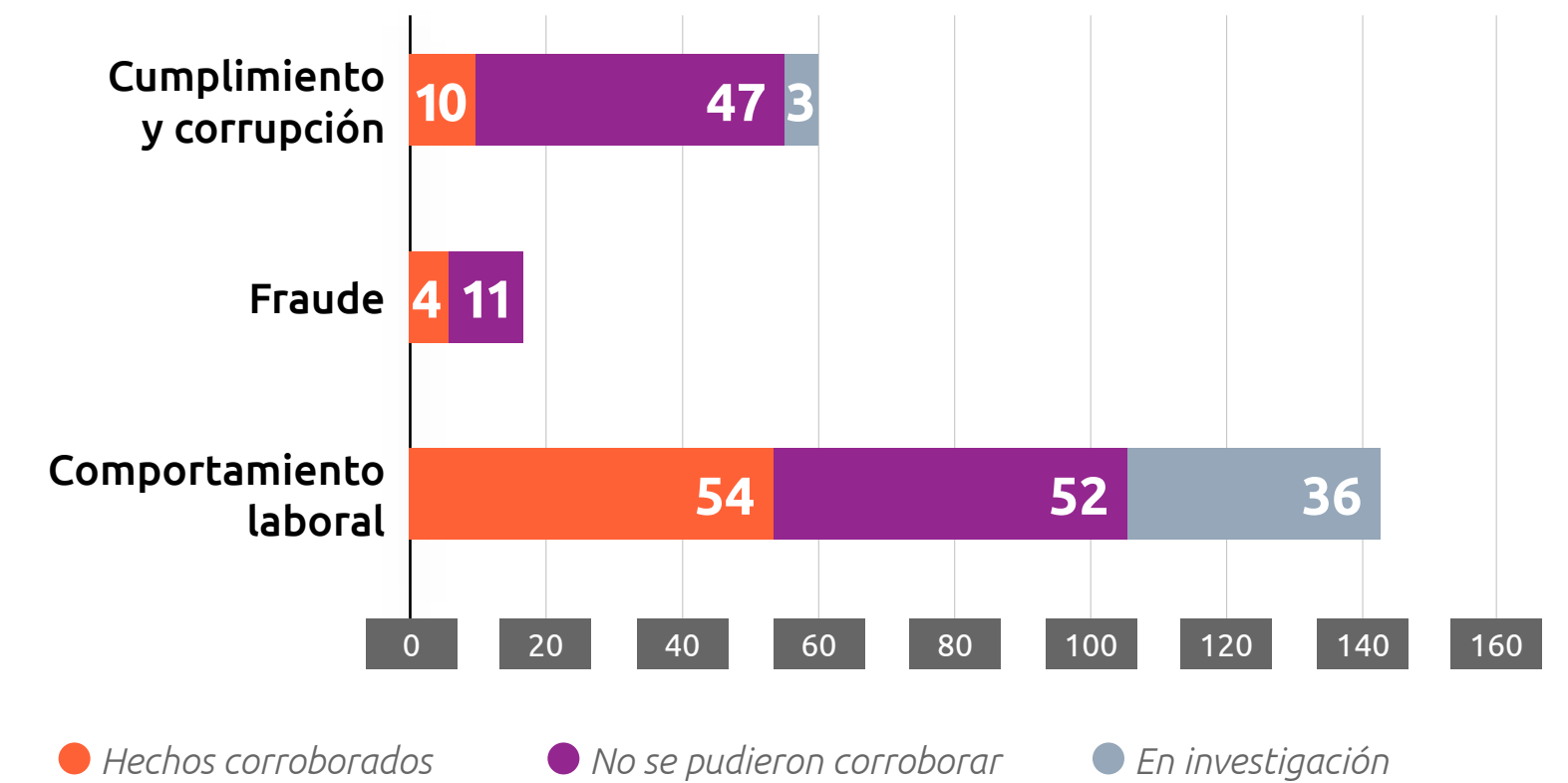
Buscamos permear nuestra cultura organizacional al personal de nuevo ingreso e ir más allá con nuestros diferentes grupos de interés. Durante el año mantuvimos contacto con los terceros que nos suministran productos y servicios, ya que son parte fundamental de nuestra cadena de valor. En cada una de nuestras acciones de capacitación, procuramos que las personas conozcan el Programa de Integridad y Cumplimiento, que es la clave de nuestro éxito.

De manera permanente, realizamos campañas de comunicación de este programa, a efecto de promover la cultura deseada al interior de la empresa y con nuestros grupos de interés.

Línea Correcta

Peñoles espera que todos sus empleados y grupos de interés cumplan y ayuden a mantener los valores y comportamientos establecidos en nuestro Código de Conducta, haciendo lo correcto y cumpliendo con las normas y políticas establecidas, así como con las leyes, reglas y regulaciones que nos apliquen. La Línea Correcta es el medio para denunciar conductas no éticas de manera confidencial, segura, de fácil uso y, opcionalmente, anónima. El sistema es operado por EthicsGlobal, un tercero independiente, líder en el país, especialista en la gestión de denuncias y reportes.

Atención a denuncias recibidas
(Número)



Acciones correctivas

Amonestaciones por escrito	6
Amonestaciones verbales	10
Bajas de empleados directos	15
Plan de mejora	21
Baja de empleados indirectos	6
Término de relación comercial	4
Suspensión temporal	1
Total	63

Nota: En cuanto a los casos relacionados con actos de corrupción se confirmaron dos, uno de ellos asociado a siete denuncias; como consecuencia, se despidieron tres empleados. No tenemos conocimiento de ninguna notificación y acción legal en temas de corrupción.

Prevención de la corrupción y el soborno

El soborno y la corrupción perjudican el funcionamiento del libre mercado y menoscaban la confianza del público en las empresas y los gobiernos. Es indudable que la publicidad y las percepciones negativas asociadas a una empresa que lleva a cabo prácticas corruptas dañan su reputación. Por ello Peñoles, en seguimiento de su visión —la cual, señala la conducción ética del negocio como factor diferenciador— colabora con las autoridades que investigan las presuntas infracciones, emiten las sanciones correspondientes e imponen las acciones correctivas procedentes.

Peñoles cuenta con una estructura corporativa de cumplimiento, la cual coordina estrategias e iniciativas desde un enfoque preventivo para evitar situaciones relacionadas con actos de soborno y/o corrupción, y para verificar que se cumpla con la normatividad

interna aplicable. Estos esfuerzos comprenden procesos, áreas y personas responsables que, debido a la naturaleza de sus operaciones y su grado de exposición, deben tener un enfoque antisoborno y anticorrupción. Tal es el caso de las áreas de contraloría, contacto con terceros —abastecimientos, materia prima, contratos— tesorería, recursos humanos, jurídica (segunda línea de defensa) y auditoría interna (tercera línea de defensa).

Los mecanismos antisoborno y anticorrupción consideran las mejores prácticas y directrices internacionales, tales como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las directrices que promueven la responsabilidad empresarial emitidas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Debida diligencia de terceros

Peñoles implementa un proceso de verificación de terceros basado en riesgos y en medidas de mitigación. Para mayor información, ver sección Responsabilidad en la cadena de valor.

Prevención de lavado de dinero

Mantuvimos nuestro cumplimiento con la regulación vigente en materia de operaciones con recursos de procedencia ilícita a través del seguimiento puntual de operaciones y la presentación de avisos por concepto de actividades vulnerables. Mantendremos el seguimiento continuo de las operaciones relacionadas con actividades vulnerables del grupo, así como la debida adaptación de cambios regulatorios emergentes.

En 2022, no se registraron acciones legales pendientes relacionadas con prácticas monopólicas, contra la libre competencia ni casos de corrupción. No tuvimos multas ni sanciones significativas por incumplimiento de la normatividad.



Ciberseguridad

Para Peñoles, la información es un activo valioso que debe protegerse y todos los empleados comparten la responsabilidad de salvaguardarla. Para facilitar lo anterior, hemos definido un modelo de gobierno de ciberseguridad basado en el modelo de las tres líneas de defensa. Durante 2022 continuamos fortaleciendo la ciberseguridad en todos los procesos de negocio de la organización, alineados a las estrategias empresariales, siendo responsables de salvaguardar la seguridad digital como segunda línea de defensa en todos nuestros procesos tecnológicos.

Nuestras iniciativas de gobierno continuaron fortaleciendo las capacidades normativas que dictaminan la protección de la información y de los activos tecnológicos a todos los niveles de la organización; de manera transversal, en tres tipos de tecnología con las que trabajamos: tecnologías de información (TI), tecnologías de operación (TO) y tecnologías especializadas (TE). A través de nuestras iniciativas de operación, actualizamos y robustecimos las capacidades tecnológicas mediante herramientas, procesos y procedimientos que nos permiten operar de forma segura y responsable toda la cadena de valor de nuestra organización.

Por otra parte, establecimos bases sólidas para el debido cumplimiento de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares (LFPDPPP). Iniciamos el proceso de certificación de nuestro Sistema de Gestión de Datos Personales con el despacho NYCE, obteniendo resultados aprobatorios en la primera fase de la auditoría.

Mantenemos una vigilancia continua en ciberseguridad mediante un monitoreo constante de amenazas en el entorno, con el propósito de analizar, identificar y remediar fallas de forma eficaz a partir de nuestra gestión de vulnerabilidades. Mantenemos una comunicación y participación continuas con las empresas de Grupo BAL para compartir experiencias, resolver retos e incrementar la cultura de ciberseguridad y riesgos. Por otra parte, desarrollamos las bases metodológicas sustentadas en estándares internacionales para la gestión de la normatividad interna y externa.

Políticas públicas

En Peñoles buscamos el bien común. Por ello colaboramos con los gobiernos y participamos responsablemente en el diálogo de las iniciativas de política pública, buscando incidir positivamente en la competitividad y la sostenibilidad de nuestra industria, directamente o a través de organizaciones empresariales. Cabe subrayar que no efectuamos —directa ni indirectamente— contribuciones u otros pagos, ni proporcionamos bienes ni servicios a candidatos a cargos públicos o partidos políticos.

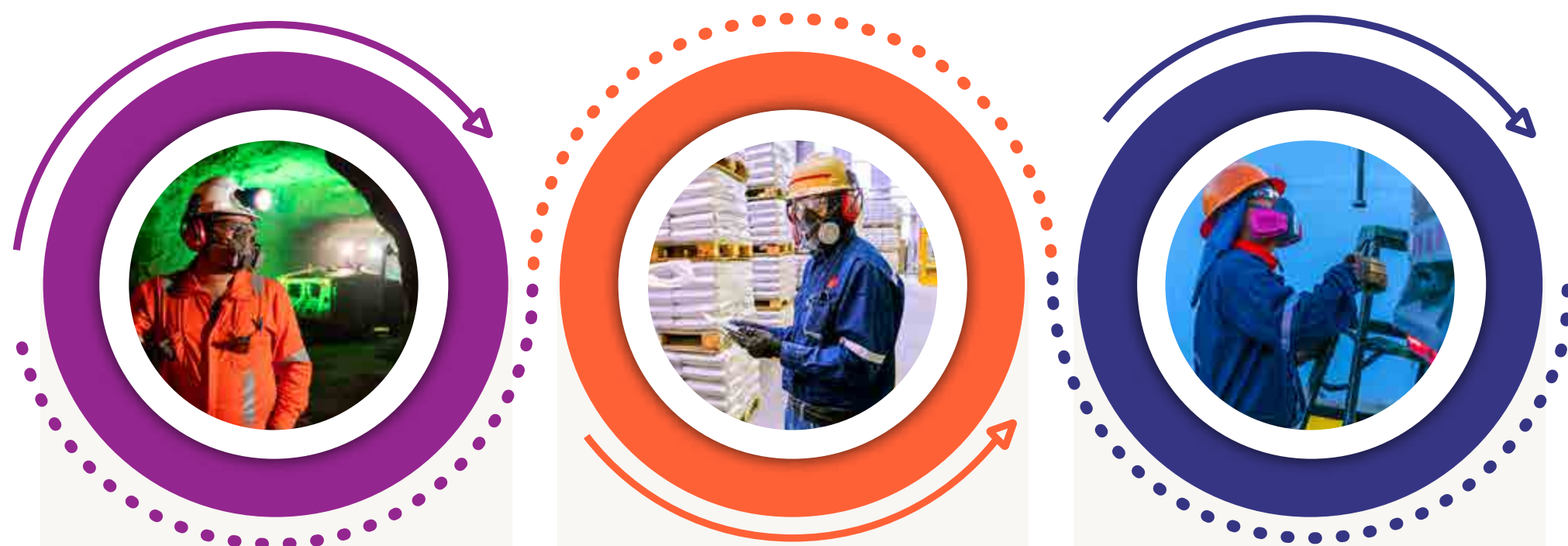
Mantenemos una comunicación y participación continua con las empresas de Grupo BAL para compartir experiencias, resolver retos e incrementar la cultura de ciberseguridad y riesgos.



Cadena de valor responsable

La sociedad espera una mayor contribución de las empresas para prevenir la corrupción, respetar los derechos humanos, cuidar el agua y mitigar los impactos del cambio climático. Esta expectativa de la sociedad se extiende a la cadena de valor de las empresas. Peñoles es consciente de esta expectativa y ha tomado acciones para implementar iniciativas que incrementen la visibilidad de su cadena de valor, a efecto de minimizar riesgos e identificar oportunidades. Nuestro Código de Conducta de Terceros es un paso firme para establecer las expectativas de desempeño que Peñoles tiene para su cadena de valor.

Cadena de valor



Remitentes de materia prima

Empresas mineras que proveen concentrados complejos de minerales y otros materiales para su procesamiento y producción de metales afinados en su negocio metalúrgico.

Cadena de suministro (proveedores)

Empresas que proveen de suministros, equipos y servicios a nuestros negocios minero, metalúrgico y químico.

Contratistas

Empresas que proveen servicios y obras especializadas, distintos a la actividad preponderante de Peñoles en sus negocios minero, metalúrgico y químico.



Código de Conducta de Terceros y debida diligencia

Nuestro código establece las expectativas de conducta empresarial responsable para todos los terceros que realizan o desean realizar negocios con Peñoles. Nuestros proveedores, contratistas y remitentes de materia prima deben cumplir nuestras expectativas de comportamiento ético e integridad, derechos humanos y laborales, seguridad y salud ocupacional, respeto a las comunidades y al medio ambiente. Antes de establecer una relación comercial con un tercero, realizamos un procedimiento de debida diligencia para determinar el nivel de riesgo y las medidas correspondientes. Como parte del proceso de debida diligencia, nuestros terceros se comprometen a cumplir el Código de Conducta de Terceros de Peñoles. Durante el año, realizamos inversiones en tecnologías de la información, como soporte a ese proceso. Asimismo, ofrecimos a nuestros proveedores cursos

de capacitación sobre nuestro Código de Conducta y cultura de integridad.

Cadena de suministro

Proveedores críticos son aquellos que le suministran a Peñoles bienes y servicios que representan el mayor impacto en los costos de operación, cuya calidad podría afectar nuestros procesos, que son escasos o de fuente de suministro única, y tienen restricciones de compra y/o importación. Para estos proveedores críticos, implementamos un programa de monitoreo y evaluación que permite identificar fortalezas y áreas de oportunidad de su estructura organizacional. A partir de estas evaluaciones, identificamos a los proveedores que participarán en programas de desarrollo de capacidades.

En 2022, Peñoles implementó su primer cuestionario ASG a sus proveedores, con el propósito de tener una mayor visibilidad de su madurez en estos temas.

Proveeduría local

Este año procuramos integrar a un mayor número de empresas de servicios locales, con el propósito de reducir costos y fortalecer nuestra licencia social en las regiones donde operamos. Un ejemplo de esta iniciativa es el programa de desarrollo de emprendedores locales de la unidad Capela, que cuenta ya con emprendedores capaces de ofrecer sus servicios con la calidad requerida y con menor necesidad de asistencia por parte de la empresa.

Nuestro complejo metalúrgico cuenta con un proceso de desarrollo de proveedores, cuyo objetivo es el crecimiento de las empresas locales para obtener un mejor servicio con personal más capacitado. Continuamos en convenio con Canacindra para impartir cursos de inducción a los nuevos proveedores, así como con el Programa de Certificación DC3 en soldadura, en convenio con Cecati 83.



Remitentes de materia prima

Al cumplir con las guías de suministro responsable de oro y plata, nuestro negocio metalúrgico de metales preciosos está certificado por la London Bullion Market Association (LBMA), cuyos programas de suministro responsable están basados en la Guía de Debita Diligencia de la OCDE, y permiten demostrar a clientes e inversionistas que la cadena de metales preciosos se encuentra libre de conflictos. Este programa contempla auditorías anuales, en las cuales los refinadores deben demostrar sus esfuerzos por combatir el lavado de dinero y prevenir el financiamiento al terrorismo, los abusos a los derechos humanos y el respeto al medio ambiente.

Nuestra refinería es auditada anualmente en un proceso que incluye entrevistas de entendimiento a nuestras principales operaciones mineras de metales preciosos sobre la implementación de medidas de protección a los derechos humanos de los pueblos originarios, el manejo de los impactos a las comunidades y el medio ambiente, prácticas laborales y programas de ética e integridad. En 2022, crecimos el alcance de la auditoría de nuestro negocio metalúrgico a los metales base mediante el programa de suministro responsable de la London Metal Exchange (LME), que incluyen entrevistas de entendimiento a nuestra principal operación minera de zinc.

Implementamos un proceso de debida diligencia con base en las Guías de Suministro Responsable de Oro y Plata, verificaciones de concesiones y permisos, además de cuestionarios a los remitentes sobre sus operaciones y sus prácticas en medio ambiente, seguridad y salud ocupacional, así como relaciones con la comunidad. Estas evaluaciones permiten comprender mejor el nivel de riesgo, ya que pueden incluir visitas a las operaciones de los remitentes.

Contratistas

En nuestras operaciones mineras todo el personal contratista de nuevo ingreso recibe un curso de inducción de seguridad durante cinco días. Además, participan en cursos específicos, como mecánica de rocas, combate contra incendios, búsqueda y rescate de personas, primeros auxilios, evacuación. Organizamos reuniones anuales para reconocer el desempeño en seguridad de las empresas contratistas y promovemos que éstas implementen mecanismos de reconocimiento en seguridad para su personal. Asimismo, exigimos a las empresas contratistas implementar un programa de exámenes médicos anuales

para su personal. Durante la pandemia, establecimos protocolos para detectar oportunamente casos de covid-19 y reducir los contagios en nuestras operaciones. En las operaciones mineras solicitamos a las empresas contratistas ofrecer a sus trabajadores condiciones de trabajo, alojamiento, alimentación, servicios y recreación adecuados. Un ejemplo de estas prácticas es la unidad Capela, que promueve que las empresas contratistas utilicen un comedor de contratistas proporcionado por la empresa, buscando elevar su calidad de vida.

En Química del Rey, la unidad de negocio más grande de la División

Químicos, se cuenta con un contrato colectivo de trabajo celebrado con el Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresas Prestadoras de Servicios para Industrias, Compañías y Sociedades de la República Mexicana, en el que se asienta un tabulador de salarios por categoría. El contrato contempla prestaciones y salarios superiores a los establecidos por la Ley Federal del Trabajo. Durante el año, se evaluaron empresas contratistas, mayoritariamente locales, y se establecieron controles de seguridad, salud y medioambiente. Asimismo, se otorgaron reconocimientos por cero accidentes a las empresas contratistas.

Gobierno corporativo Gobernanza ASG Gestión de riesgos ASG Ética e integridad **Cadena de valor responsable**





Compromiso con el cambio climático

Compromiso

Debido a que las actividades minero-metalúrgicas pueden tener impactos significativos en el medio ambiente y la sociedad, asumimos nuestra responsabilidad sumándonos a los esfuerzos de los diferentes actores económicos, gubernamentales y sociales a fin de alcanzar las metas del Acuerdo de París y prevenir los peores efectos del cambio climático. Por ello nos comprometemos a reportar nuestro desempeño siguiendo las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Información Financiera Relacionada con el Clima (TCFD) del Consejo de Estabilidad Financiera. Nuestra estrategia para mitigar las emisiones se basa en el uso de electricidad de fuentes renovables que, además de reducir las emisiones contribuyen a proveer metales esenciales en la transición a una economía baja en carbono. Nuestra meta para 2028 es que el consumo de energía eléctrica en nuestras operaciones provenga 100% de fuentes limpias, en la medida en que el marco regulatorio nacional nos lo permita.



Contribución de la minería y los metales a la transición energética

Algunos de los metales que producimos desempeñan un papel muy importante en las actividades cotidianas de todas las personas, entre ellas:

Conectividad: Desde los teléfonos inteligentes y las computadoras hasta el internet de las cosas, la forma en la que vivimos, trabajamos y jugamos se está transformando a un ritmo cada vez más acelerado. Las personas y las empresas están más conectadas que nunca. La plata, que ofrece la mejor conectividad eléctrica y térmica de todos los metales, es un componente clave en la electrónica que impulsa esta tendencia imparable.

Tecnologías probadas y emergentes: Nuestros metales son esenciales para las tecnologías que lideran la lucha contra el cambio climático, como los vehículos eléctricos y los paneles solares. Mientras que las nanopartículas de plata detienen la propagación de gérmenes en los envases de alimentos, los aerosoles y los cosméticos, el oro se utiliza en algunas pruebas médicas, y ambos metales son clave para las tecnologías utilizadas en el tratamiento del agua.

Infraestructura: Debido a su excelente conductividad eléctrica y térmica, el cobre se ha convertido en uno de los metales más utilizados para maximizar la eficiencia y el ahorro en la transmisión de la energía y su uso en los procesos.

Nuestra meta para **2028** es que el consumo de energía eléctrica en nuestras operaciones provenga 100% de fuentes limpias, en la medida en que el marco regulatorio nacional nos lo permita.


Gobernanza


Funciones del Consejo de Administración

En Peñoles reconocemos la relevancia del cambio climático y su importancia en las decisiones estratégicas del Consejo de Administración. Tenemos el compromiso de incorporar progresivamente las consideraciones de transición climática en nuestros planes estratégicos, presupuestos, administración de riesgos y proyectos de inversión.

Nuestros consejeros Arturo Manuel Fernández Pérez y Jaime Lomelín Guillén cuentan con experiencia relevante en cambio climático y sus implicaciones en energía, minería, metales y químicos.

En la actualidad, las operaciones de Peñoles cuentan con objetivos anuales de eficiencia energética, que son considerados en la evaluación del desempeño e incentivos de nuestras operaciones, por ejemplo: medidas de ahorro implementadas, consumo de energía por tonelada de mineral procesado y/o de producto, y eficiencia en costos, entre otros.

Para consultar más información, ver [Gobierno corporativo en pág 32.](#) 

Para consultar más información, acerca de la Estrategia de Compatibilidad Socioambiental ver [Gobernanza ASG en pág 35.](#) 



Estrategia

La estrategia ante el cambio climático se basa en el convencimiento de que podemos contribuir al desarrollo sostenible abasteciendo metales esenciales y desarrollando capacidades de adaptación y resiliencia en nuestras unidades de negocio y comunidades vecinas, así como transitando hacia una economía baja en carbono.

Nuestro modelo de negocio enfrenta riesgos físicos y de transición. Los cambios en los patrones climáticos representan riesgos físicos para nuestra gente, comunidades y operaciones mineras, metalúrgicas y químicas, y los cambios en las regulaciones nacionales e internacionales, la demanda de metales verdes y las expectativas de nuestros grupos de interés significan riesgos y oportunidades de transición a una economía baja en emisiones de carbono.

Riesgos y oportunidades del cambio climático

Identificar los riesgos y las oportunidades del cambio climático en nuestra cadena de valor es fundamental para el desarrollo de nuestra estrategia de transición. Para identificarlos, usamos escenarios que nos permiten explorar condiciones futuras y posibles consecuencias. La identificación de riesgos toma como referencia horizontes de tiempo compatibles con el ciclo de vida de nuestro negocio y el plazo de la expectativa global de neutralidad de carbono.

Escenarios y horizontes temporales

Los escenarios que nos planteamos son conjuntos de representaciones plausibles de condiciones climáticas futuras y de las respuestas de la sociedad para mitigar y adaptarse a los impactos del cambio climático. Estos escenarios utilizan combinaciones de las trayectorias de concentraciones representativas (RCP) para comprender los impactos físicos y las trayectorias socioeconómicas

compartidas (SSP) para entender los riesgos de transición. Los escenarios fueron establecidos por el Panel Intergubernamental sobre el Cambio Climático, como marco de referencia estándar para el análisis de impactos climáticos y de políticas públicas. Por ello, no deben interpretarse como pronósticos.

1. Escenario Panorama político actual: Las emisiones de CO₂ comienzan a disminuir hasta 2045 y alcanzan aproximadamente la mitad de los niveles de 2050 para 2100, lo que probablemente resulte en un aumento de la temperatura global de entre 2 y 3 °C. Además, el mundo sigue un camino en el que las tendencias sociales, económicas y tecnológicas no se alejan mucho de los patrones históricos: los sistemas ambientales experimentan degradación, el crecimiento global es moderado y persiste la desigualdad de ingresos, al igual que la vulnerabilidad a los cambios sociales y ambientales.

2. Escenario Dos grados: Las emisiones siguen una ruta de descarbonización en línea con el Acuerdo de París, que limita el calentamiento máximo a menos de 2 °C, logrando una economía global neta cero en la segunda mitad del siglo, aunque para lograrlo será necesario eliminar el carbono de la atmósfera. Además, el mundo avanza hacia un camino más sostenible que respeta los límites ambientales percibidos y donde el crecimiento económico cambia hacia un énfasis más amplio en el bienestar humano; se reduce la desigualdad y se orienta el consumo hacia un bajo crecimiento material y una menor intensidad de recursos

3. Escenario Pesimista: Es el peor de los casos, donde las políticas climáticas y energéticas actuales no tienen éxito, resultando en un aumento significativo de las emisiones globales GEI sin restricciones, lo que intensifica los riesgos físicos. Además, los mercados competitivos producen un rápido progreso y desarrollo tecnológico, pero sumados a una abundante explotación de combustibles fósiles y estilos de vida intensivos en recursos y energía. La gestión de los ecosistemas sociales y ecológicos está impulsada por la tecnología, por todos los medios necesarios.

Escenario Panorama político actual

RCP 4.5	SSP 2	Emisiones GEI en 2050 [MtCO ₂ e]
Escenario climático del IPCC	Vía socioeconómica complementaria	56,000
2.0 ± 0.3 °C Aumento de temperatura promedio global para 2050*	2.4 ± 0.5 °C Aumento de temperatura promedio global para 2100*	(+13% comparado con 2015) * anomalía de la temperatura con respecto al periodo de referencia de 1850-1900

Escenario Dos grados

RCP 2.6	SSP 1	Emisiones GEI en 2050 [MtCO ₂ e]
Escenario climático del IPCC	Vía socioeconómica complementaria	25,000
1.6 ± 0.3 °C Aumento de temperatura promedio global para 2050*	1.6 ± 0.4 °C Aumento de temperatura promedio global para 2100*	(-50% comparado con 2015) * anomalía de la temperatura con respecto al periodo de referencia de 1850-1900

Escenario Pesimista

RCP 8.5	SSP 5	Emisiones GEI en 2050 [MtCO ₂ e]
Escenario climático del IPCC	Vía socioeconómica complementaria	103,000
2.6 ± 0.4 °C Aumento de temperatura promedio global para 2050*	4.3 ± 0.7 °C Aumento de temperatura promedio global para 2100*	(+109% comparado con 2015) * anomalía de la temperatura con respecto al periodo de referencia de 1850-1900

Debido a la naturaleza de nuestras operaciones y, en particular, al ciclo de vida de la minería consideramos un intervalo de tiempo de 10 años para nuestros planes estratégicos y tomamos como referencia 2050 como análisis para las consideraciones de neutralidad de carbono.

Identificación de riesgos y oportunidades

Hemos integrado un catálogo extenso de riesgos y oportunidades generado en talleres con equipos multidisciplinarios y complementado con investigación documental de nuestra industria y un estudio de riesgos físicos elaborado por [Deloitte](#). Asimismo, nuestro análisis considera los riesgos de nuestra subsidiaria Fresnillo plc.

La lista de riesgos relevantes fue validada por el equipo de compatibilidad socioambiental considerando la posibilidad de tener una materialidad financiera.










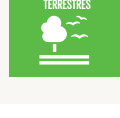

Comprometer la viabilidad y rentabilidad debido a los riesgos asociados a la transición a una economía baja en carbono

- 6** Volatilidad en el precio de los energéticos (combustibles y electricidad)
- 7** Escasez de suministros críticos
- 8** Incremento en el costo del agua
- 9** Incremento en las primas de seguros
- 10** Pérdida de acceso a fuentes de financiamiento que exigen reducción de emisiones
- 11** Aplicación de aranceles a la huella de carbono de productos que exportemos
- 12** Impuestos, mercados y otros mecanismos de precios asociados a las emisiones de carbono
- 13** Nuevas regulaciones ocasionadas por el estrés hídrico
- 14** Mayores restricciones para los cambios de uso de suelo
- 15** Reforma eléctrica (desaparición del mercado eléctrico y del autoabasto)
- 16** Mayores expectativas de las comunidades en la cooperación de la empresa para la adaptación en el cambio climático
- 17** Pérdida de confianza de nuestros grupos de interés por falta de compromisos y metas de descarbonización
- 18** Pérdida de accionistas por calificaciones bajas en ASG
- 19** Falta de tecnología para descarbonizar procesos clave
- 20** Mala selección de la tecnología de descarbonización

Temas de riesgo (subcategorías)

Riesgos de negocio (ERM)

Riesgos de proceso

ODS	Área	Oportunidad	Corto plazo	Mediano plazo	Largo plazo
	Electricidad	Impulso a las energías renovables (energía eólica)	●		
	Transporte	Transporte y movilidad eficientes y bajos en emisiones (eléctrico, LNG, hidrógeno)		●	
	Minería	Mayor producción de cobre			●
	Residuos	Economía circular Reutilización de jales	●		
	Combustibles	Investigaciones de biocombustibles eficientes			●
	Biodiversidad	Administración de predios de vida silvestre flora-fauna Plantación de árboles nativos a la región	●		
	Agua	Plantas de tratamiento regionales para uso industrial Circuitos de cero descargas	●		



La demanda de metales verdes y las expectativas de nuestros grupos de interés significan riesgos y oportunidades de transición a una economía baja en emisiones de carbono.

Implicaciones de los riesgos y oportunidades en las palancas de creación de valor

Para los riesgos relevantes hemos identificado las implicaciones en las diferentes palancas de creación de valor.

#	Riesgo	Impacto en las palancas de creación de valor	Horizonte de tiempo
1	Eventos extremos de temperatura (ondas de calor y ondas frías)	<ul style="list-style-type: none"> Reducción de ingresos Incremento costos de producción 	Corto plazo (< 3 años)
2	Eventos extremos de agua (lluvias, tormentas, ciclones, sequías y huracanes)	<ul style="list-style-type: none"> Reducción de ingresos Incremento costos de producción Inversiones (Capex) 	Corto plazo (< 3 años)
3	Incendios forestales	<ul style="list-style-type: none"> Reducción de ingresos Incremento costos de producción 	Corto plazo (< 3 años)
4	Incremento en la temperatura promedio	<ul style="list-style-type: none"> Incremento costos de producción 	Corto plazo (< 3 años)
5	Estrés hídrico	<ul style="list-style-type: none"> Reducción de ingresos Incremento costos de producción Inversiones (Capex) 	Corto plazo (< 3 años)
6	Volatilidad en el precio de energéticos (combustibles y electricidad)	<ul style="list-style-type: none"> Incremento costos de producción 	Corto plazo (< 3 años)
7	Escasez de suministros críticos	<ul style="list-style-type: none"> Reducción de ingresos Incremento costos de producción 	Corto plazo (< 3 años)
8	Incremento en el costo del agua	<ul style="list-style-type: none"> Incremento costos de producción 	Corto plazo (< 3 años)
9	Incremento en primas de seguros	<ul style="list-style-type: none"> Incremento costos de producción 	Corto plazo (< 3 años)
10	Pérdida de acceso a fuentes de financiamiento que exigen establecer metas y compromisos en materia ASG	<ul style="list-style-type: none"> Acceso a capital y financiamiento 	Mediano plazo (> 3 y < 10 años)
11	Aplicación de aranceles a la huella de carbono de productos que exportemos	<ul style="list-style-type: none"> Reducción de utilidad 	Mediano plazo (> 3 y < 10 años)
12	Impuestos, mercados y otros mecanismos de precios asociados a las emisiones de carbono	<ul style="list-style-type: none"> Reducción de utilidad 	Mediano plazo (> 3 y < 10 años)



#	Riesgo	Impacto en las palancas de creación de valor	Horizonte de tiempo
13	Nuevas regulaciones ocasionadas por el estrés hídrico	<ul style="list-style-type: none"> Reducción de ingresos Incremento costos de producción Inversiones (Capex) 	Corto plazo (< 3 años)
14	Mayores restricciones para los cambios de uso de suelo	<ul style="list-style-type: none"> Reducción de ingresos Incremento costos de producción Inversiones (Capex) 	Mediano plazo (> 3 y < 10 años)
15	Reforma eléctrica (desaparición del mercado eléctrico y de autoabasto)	<ul style="list-style-type: none"> Incremento costos de producción 	Corto plazo (< 3 años)
16	Mayores expectativas de las comunidades en la cooperación de la empresa para la adaptación al cambio climático	<ul style="list-style-type: none"> Incremento costos de producción 	Mediano plazo (> 3 y < 10 años)
17	Pérdida de confianza de nuestros grupos de interés por falta de compromisos y metas de descarbonización	<ul style="list-style-type: none"> Reducción de ingresos Acceso a capital y financiamiento 	Mediano plazo (> 3 y < 10 años)
18	Pérdida de inversionistas por calificaciones bajas en ASG	<ul style="list-style-type: none"> Acceso a capital y financiamiento 	Mediano plazo (> 3 y < 10 años)
19	Falta de tecnología para descarbonizar procesos clave	<ul style="list-style-type: none"> Incremento costos de producción Reducción de utilidad 	Mediano plazo (> 3 y < 10 años)
20	Mala selección de la tecnología de descarbonización	<ul style="list-style-type: none"> Incremento costos de producción Reducción de utilidad Acceso a capital y financiamiento 	Mediano plazo (> 3 y < 10 años)

Evaluación de impactos en el negocio, estrategia y planeación financiera

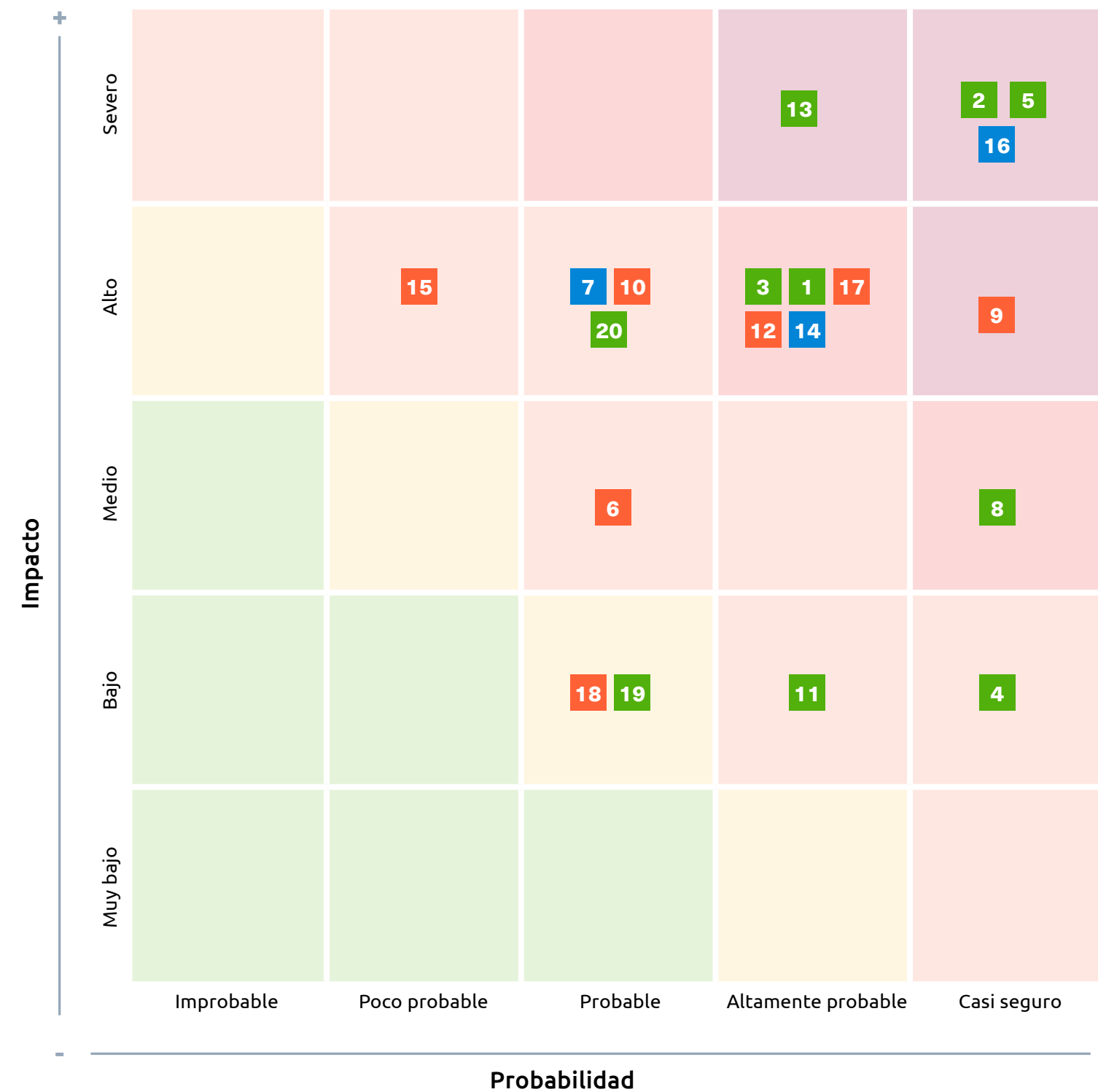
Para nuestra primera evaluación de impactos de los riesgos hemos realizado un ejercicio con nuestro equipo de compatibilidad ambiental utilizando criterios cualitativos de probabilidad e impacto. En nuestra evaluación de riesgos consideramos los impactos en el negocio (operación), estrategia y planeación financiera.

PROBABILIDAD	IMPACTO
Ocurrencia	Procesos operativos
Expertise de proceso	Presupuesto
Madurez de control	Eficiencia
	Cumplimiento normativo
	Reputacional
	Salud, seguridad y medio ambiente

Identificamos los riesgos relevantes y su impacto en las palancas de creación de valor.



Riesgos ERM - Cambio climático evaluación Peñoles



La evaluación cualitativa de los riesgos del cambio climático nos ha permitido identificar aquellos que tendrán mayor impacto y probabilidad, con el propósito de priorizar las medidas de mitigación de riesgos. Las principales oportunidades para Peñoles frente al cambio climático están relacionadas con el incremento en la demanda del cobre y los planes de la empresa de desarrollar minas de cobre como Racaycocha, en Perú.

Riesgos – Top 5

- 2** Eventos extremos de agua (lluvias, tormentas, ciclones, sequías y huracanes)
- 5** Estrés hídrico
- 9** Incremento en primas de seguros
- 13** Nuevas regulaciones ocasionadas por el estrés hídrico
- 16** Mayores expectativas de las comunidades en la cooperación de la empresa para adaptarse al cambio climático

Implicaciones estratégicas en la resiliencia del negocio

Implicaciones estratégicas de los escenarios

Los escenarios Panorama político actual y Pesimista implican un incremento severo de los riesgos físicos, que se manifiestan principalmente en impactos al negocio en la reducción de la disponibilidad de agua en las regiones donde operamos y eventos climáticos extremos que exigen medidas de adaptación para incrementar la resiliencia de la infraestructura y un sistema de control de riesgos físicos riguroso. Los riesgos de transición, especialmente los relacionados con el precio del carbono, serán más inciertos, ya que estos escenarios involucran una coordinación internacional fallida sobre las políticas para frenar las emisiones de carbono.

Por el contrario, en el escenario Dos grados, alineado con el Acuerdo de París, los riesgos físicos se contendrán, aunque no se eliminarán, y los riesgos de transición serán ciertos y materiales en forma de mayores precios al carbono como resultado de las políticas, las tendencias de inversión y las expectativas sociales para la transición a una economía neta cero. Este escenario abre grandes oportunidades para Industrias Peñoles y su estrategia de crecimiento en la minería del cobre.

En todos los escenarios, las tecnologías de adaptación, la eficiencia energética, la reducción del consumo de agua y las tecnologías limpias son factores clave de éxito.

Respuesta estratégica de Peñoles

Una mejor comprensión de las implicaciones del cambio climático en el negocio, la estrategia y la planeación financiera nos ha llevado a revisar nuestro marco de gobernanza ASG y, en particular, a crear una red de cambio climático que permita sentar las bases durante los próximos dos años para definir una hoja de ruta de descarbonización con una ambición de neutralidad de carbono. Nuestra experiencia como pioneros de las energías renovables en México y en la industria minera, los proyectos de cogeneración, los camiones duales de diésel/gas natural y las alianzas estratégicas nos permiten emprender con confianza esta estrategia que requiere de capacidades de planeación, búsqueda de alianzas y disciplina en la asignación de capital.

Asimismo, hemos decidido comprender mejor los impactos físicos del cambio climático y emprender el diseño de rutas de adaptación que permitan fundamentar la toma de decisiones relacionadas con la resiliencia de la infraestructura. Para ello hemos identificado oportunidades de colaboración con la Universidad de Arizona en el modelado climático y con la industria de los reaseguros para comprender mejor los riesgos físicos y sus implicaciones.

El cambio climático tiene grandes implicaciones para el acceso al agua; por ello hemos reforzado las ligas estratégicas entre nuestras redes ASG de cambio climático y agua. Esto permitirá la sinergia entre iniciativas que reduzcan simultáneamente el consumo de agua y de energía. Asimismo, hemos renovado nuestra estrategia de agua con un enfoque de cuidado del agua basado en la eficacia (cantidad y calidad), la colaboración con los grupos de interés en las cuencas donde operamos y la transparencia. Nuestra estrategia de gobernanza del agua estará anclada en la gobernanza madura que hemos desarrollado en los últimos años para el manejo responsable de los depósitos de jales.

Por último, los metales verdes representan una oportunidad de contribuir a la transición a una economía baja en carbono. Peñoles trabaja activamente en proyectos de exploración y desarrollo de cobre, un metal indispensable para la electrificación.

Gestión de riesgos

Proceso de identificación y evaluación de riesgos

Un aspecto fundamental es el dimensionamiento del impacto de los riesgos climáticos. Para ello utilizamos diversas metodologías de naturaleza cuantitativa y cualitativa.

Para identificar y dimensionar los riesgos físicos utilizamos un estudio realizado por Deloitte para las operaciones de Peñoles en México. Este estudio se complementa con proyecciones de estrés hídrico bajo diferentes escenarios de cambio climático con la herramienta Aqueeduct del World Resources Institute (WRI).

El nivel de detalle con el que contamos permite identificar y evaluar la magnitud de los impactos climáticos. Sin embargo, el nivel de resolución espacial no es compatible con los datos climáticos necesarios para las revisiones de ingeniería en la escala geográfica de nuestras operaciones e infraestructura. En la actualidad colaboramos con la Universidad de Arizona y la industria de los reaseguros para generar proyecciones climáticas que tengan una mayor resolución y amplíen el abanico de riesgos físicos de cambio climático y de otros temas ASG, como biodiversidad.

Para dimensionar el alcance de los riesgos de transición consideramos las implicaciones de las políticas públicas actuales y futuras, las expectativas de los mercados y de nuestros grupos de interés. Utilizamos proyecciones de precios de carbono para nuestros tres escenarios, tomando en cuenta las regulaciones vigentes, proyecciones de precios de carbono para Latinoamérica, posibles aranceles basados en la huella de carbono de las exportaciones a Estados Unidos o la Unión Europea y el mercado de futuros de bonos de carbono de Europa, un mercado de carbono maduro.

Marco de gestión de los riesgos de cambio climático

Una metodología robusta de gestión de riesgos relacionados con el cambio climático es fundamental. Utilizamos el marco de gestión de riesgos de Peñoles que consta de cuatro etapas:

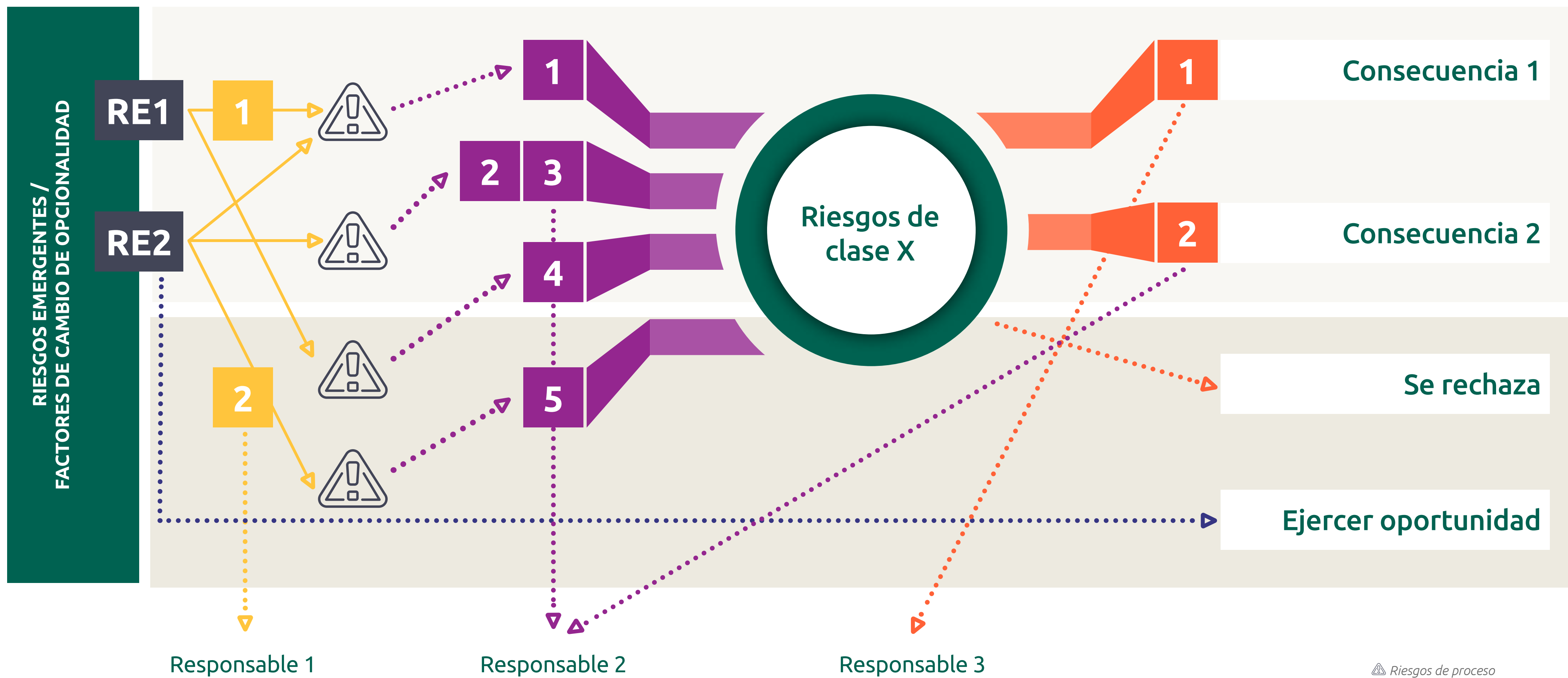
1. Identificación
2. Evaluación
3. Tratamiento del riesgo
4. Despliegue del marco de riesgos



Actualmente nos encontramos en la **etapa 3, Tratamiento del riesgo**, en la que identificamos las consecuencias de los riesgos y los controles actuales y nuevos. Utilizamos el método *bow-tie* para controles preventivos (CP), detectivos (CD) y correctivos (CC) además de identificar responsables de los controles. Esta etapa antecede al despliegue del marco de gestión de riesgos que es nuestro siguiente objetivo en la madurez de nuestro sistema de gestión de riesgos de cambio climático.

Actualmente nos encontramos en la **etapa 3, Tratamiento del riesgo**, en la que identificamos las consecuencias de los riesgos y los controles actuales y nuevos.

Marco de gestión de riesgos



Riesgos de proceso

Controles preventivos

Controles detectivos

Controles correctivos

Riesgos

Consecuencias

Controles a desplegar

R-2. Eventos extremos de agua (lluvias, tormentas, ciclones, sequías y huracanes)

- Desbordamiento de depósitos de jales
- Ruptura de depósitos de jales
- Daño a infraestructura pública y privada
- Aumento de capex para reforzamiento de infraestructura
- Aumento de capex relacionado con infraestructura de gestión y almacenamiento de agua
- Disrupción de suministro eléctrico
- Pérdida de biodiversidad
- Menor recurso hídrico con mayor profundidad o mayor distancia

- CP-1 Proyecciones climáticas
- CP-2 Establecimiento de líneas base para proyecciones climáticas
- CP-3 Evaluación de vulnerabilidad
- CP-10 Modelos de balance hídrico
- CD-1 Estaciones meteorológicas
- CD-2 Monitoreo de volúmenes de agua
- CC-1 Planes de respuesta a emergencias
- CC-2 Incremento en resiliencia de la infraestructura

R-5. Estrés hídrico

- Aumento de costos de operación o de producción
- Disminución de ventas por daños a caminos e infraestructura operativa
- Aumento de capex relacionado con infraestructura de gestión y almacenamiento de agua
- Disminución de suministro eléctrico
- Pérdida de biodiversidad
- Menor recurso hídrico con mayor profundidad o mayor distancia

- CP-6 Proyecciones de estrés hídrico
- CP-7 Reúso, recirculación del agua y manejo de descargas
- CP-8 Modelos hidrogeológicos
- CP-10 Modelos de balance hídrico
- CD-2 Monitoreo de volúmenes de agua
- CC-3 Racionamiento del agua

R-9. Incremento en primas de seguros

- Aumento de opex
- Dificultades para acceder al financiamiento o costos desfavorables del mismo

- CC-3 Racionamiento del agua

R-13. Nuevas regulaciones ocasionadas por el estrés hídrico

- Aumento en la dificultad para obtener permisos ambientales y concesiones de agua
- Mayores conflictos con las comunidades por acceso al agua

- CP-6 Proyecciones de estrés hídrico
- CP-7 Reúso, recirculación del agua y manejo de descargas
- CP-8 Modelos hidrogeológicos
- CP-9 Volúmenes de agua concesionada
- CP-10 Modelos de balance hídrico
- CD-2 Monitoreo de volúmenes de agua
- CC-3 Racionamiento del agua

R-16. Mayores expectativas de las comunidades en la cooperación de la empresa para la adaptación al cambio climático

- Mayor conflictividad con las comunidades por acceso al agua
- Aumento en la dificultad para obtener permisos ambientales y concesiones de agua

- CP-14 Inversión social en agua propia o en colaboración con los gobiernos
- CP-15 Monitoreo colectivo de agua



Integración con nuestro ERM

Nuestros riesgos de negocio (ERM) consolidan los riesgos de cambio climático en dos categorías, que los identifican en riesgos principales —riesgos priorizados por el cuerpo directivo de Peñoles para conformar su listado de seguimiento, alineados al plan estratégico de la organización, que representan los riesgos más significativos de la organización en un año calendario. Los riesgos ERM que abarcan el cambio climático son los siguientes:

1. Comprometer nuestro desempeño y continuidad operativa debido a los riesgos físicos del cambio climático.
2. Comprometer la viabilidad y rentabilidad por riesgos asociados a la transición a una economía baja en carbono.



Indicadores y metas

Indicadores de cambio climático

Utilizamos los siguientes indicadores para monitorear la demanda de energía y su intensidad y, en consecuencia, identificar oportunidades para la eficiencia energética en nuestras unidades de negocio. Asimismo, monitoreamos el progreso de nuestra meta de incrementar el uso de energías limpias en línea con nuestro objetivo de alcanzar el 100% para 2028, si el marco regulatorio lo permite. El crecimiento de nuestras operaciones nos ha llevado a incrementar el consumo de energía, aunque nuestras iniciativas de descarbonización nos permitieron disminuir las emisiones totales.

Toda la información que aparece a continuación incluye las métricas de Industrias Peñoles y subsidiarias, a menos que se indique lo contrario.

Emisiones GEI globales

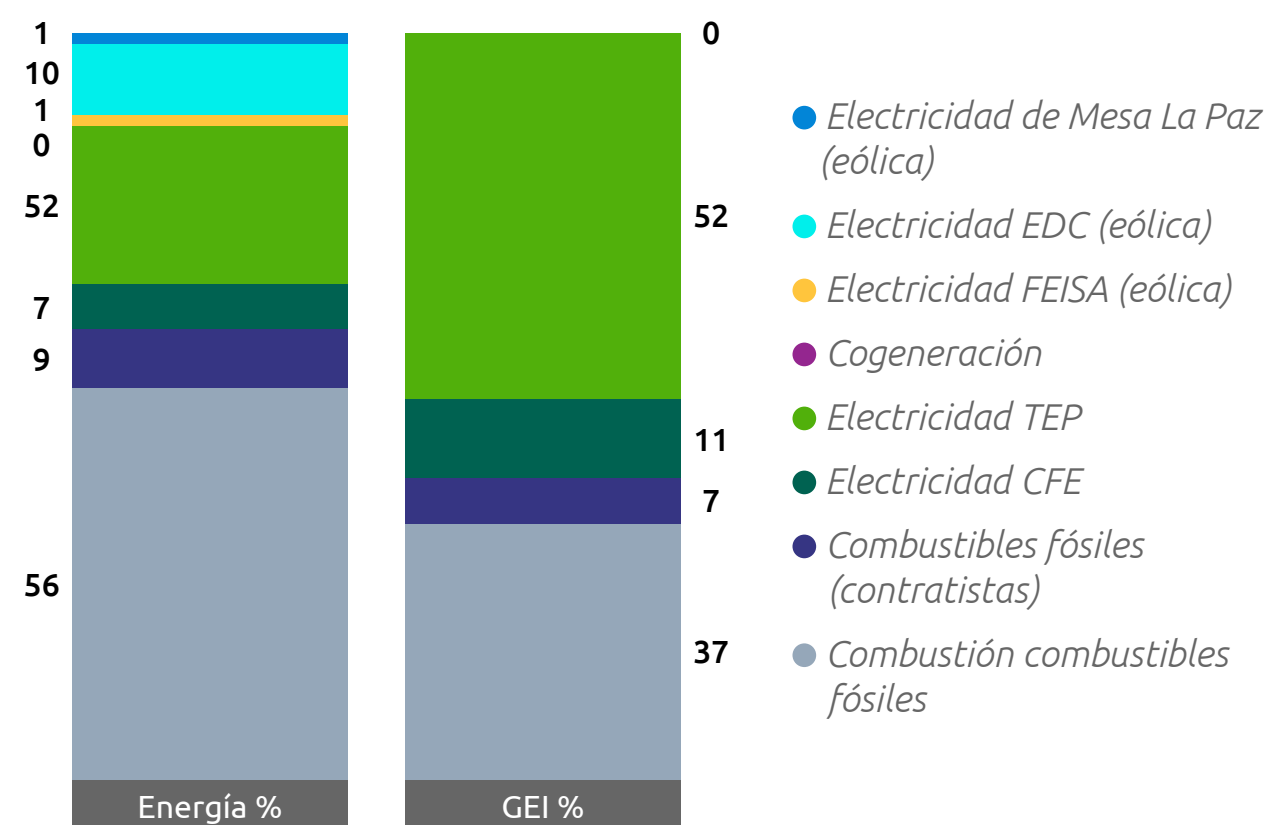
para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022

	Emisiones GEI (tCO ₂ e)				Energía (MWhe)				
	Año de reporte				Año anterior	Año base	Año de reporte	Año anterior	Año base
	2022				2021	2012	2022	2021	2012
	tCO ₂ e	tCO ₂	tCH ₄	tN ₂ O					
Alcance 1 (emisiones directas):									
Combustión de combustibles (fuentes fijas y móviles) y de proceso	1,343,921	1,329,019	104	35	1,325,464	823,932	4,901,305	4,783,785	3,528,900
Alcance 2 (emisiones indirectas):									
Electricidad comprada de la Red Nacional (CFE), Eólica Peñoles (FEISA, Mesa La Paz y EDC), y Termoeléctrica Peñoles (TEP)	1,733,069	1,729,539	44	9	1,702,658	2,073,331	3,199,665	3,137,303	2,369,421

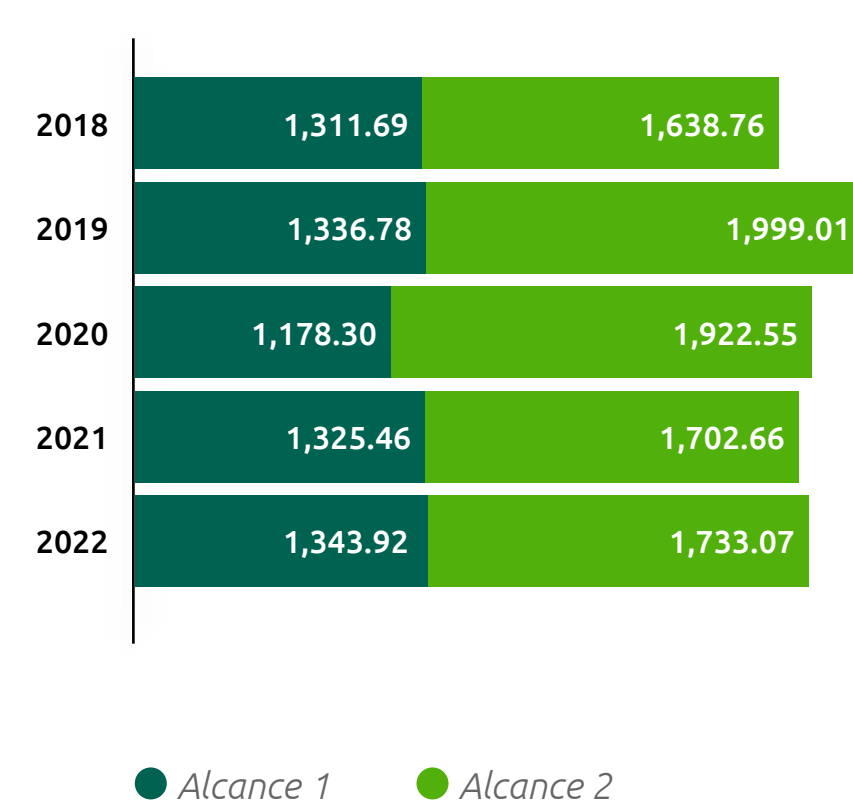
La consolidación de emisiones se está presentando bajo el criterio de control financiero, las metodologías usadas fueron las establecidas por el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero en su documento A Corporate Accounting and Reporting Standard, publicado por el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) y el World Resources Institute (WRI), y un horizonte de 100 años del Potencial de Calentamiento Global (GWP) para las equivalencias de Metano (CH₄) y Óxido Nitroso (N₂O). Asimismo, se consideró la información publicada por el Panel Intergubernamental de Cambio Climático (IPCC) y la consideración de la estancia de gobierno que aplique.

*Alcance 1: emisiones directas
Alcance 2: basadas en mercado*

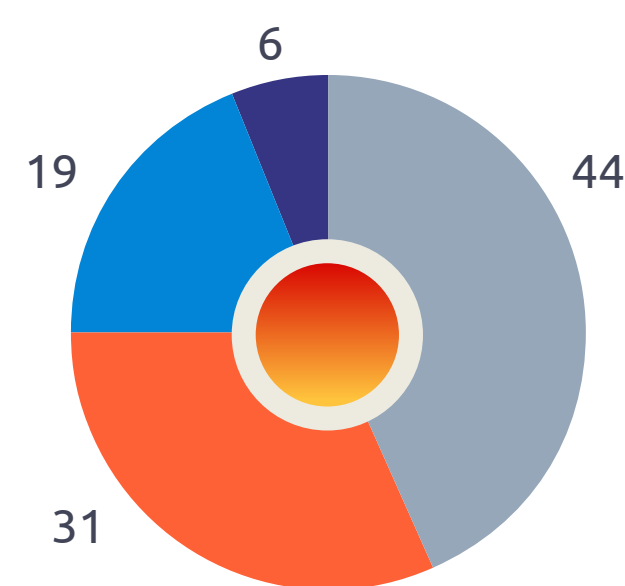
Perfil GEI Energía
(%)



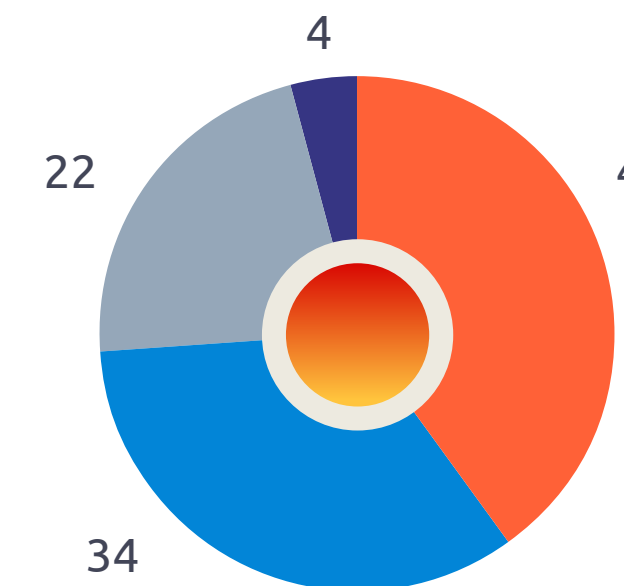
Emisiones GEI
(ktCO₂e)



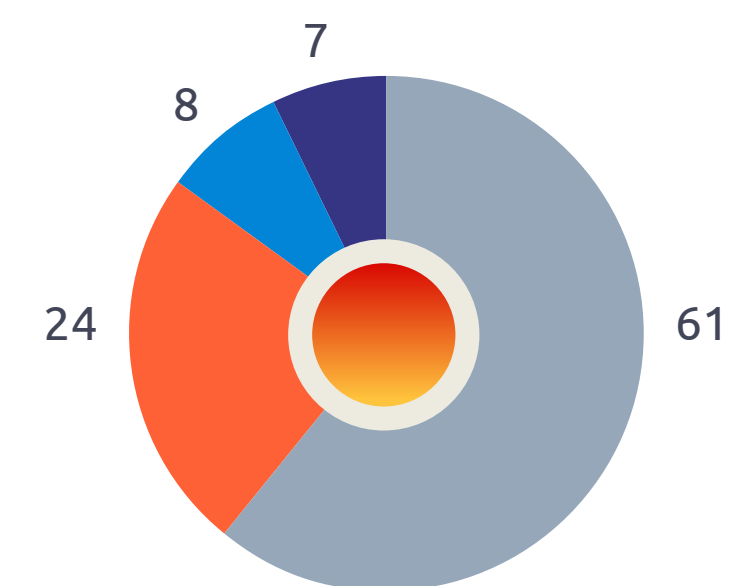
GEI
(%)



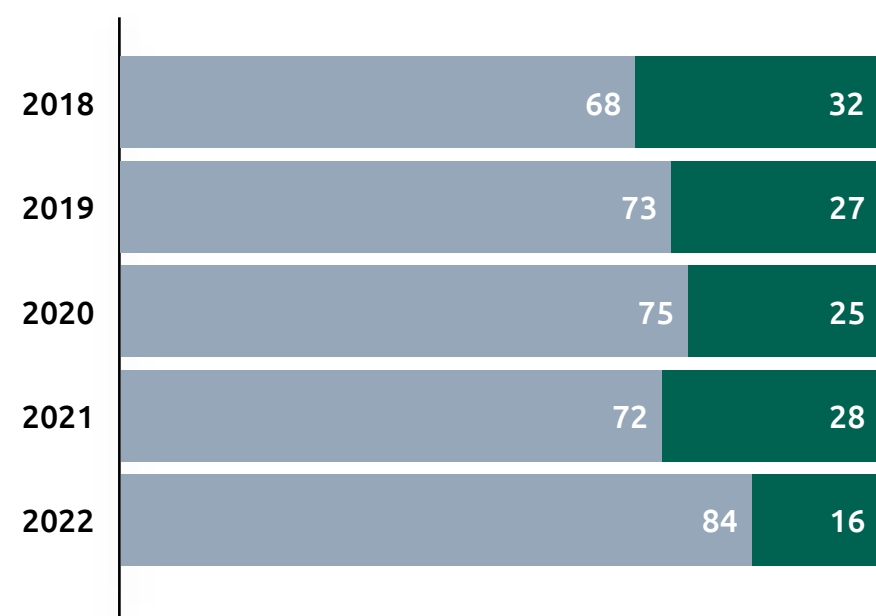
Alcance 1
(%)



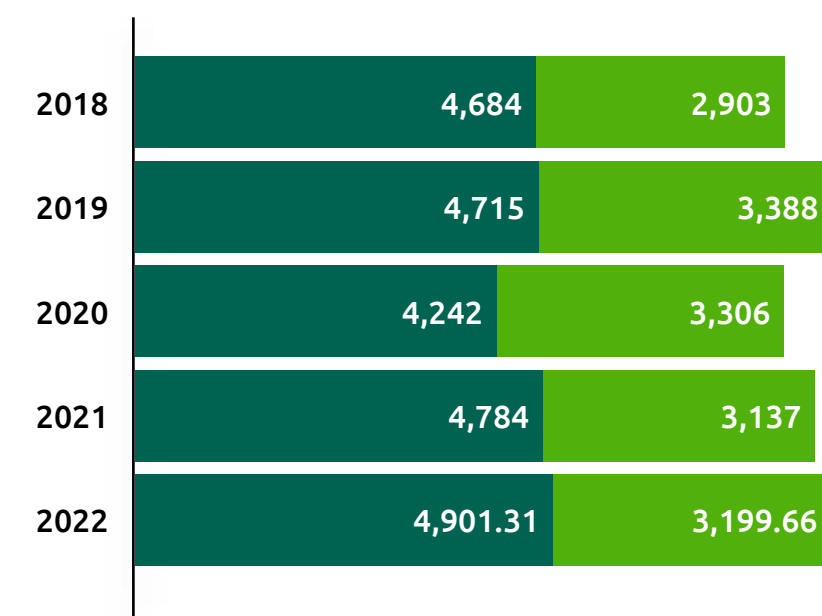
Alcance 2
(%)



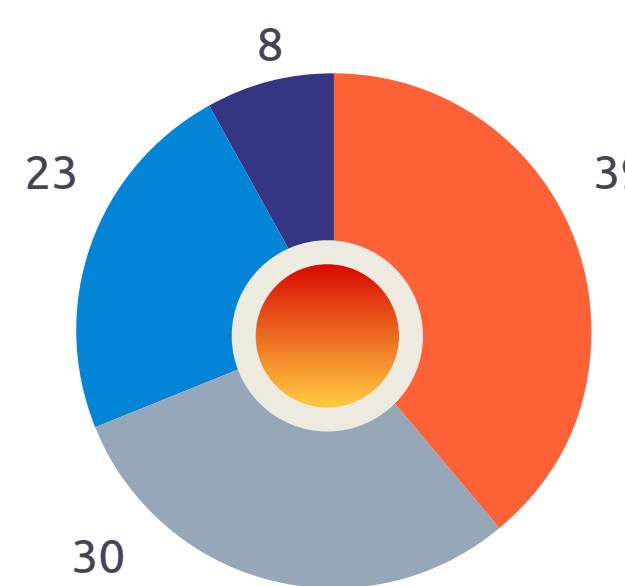
Suministro de electricidad
(%)



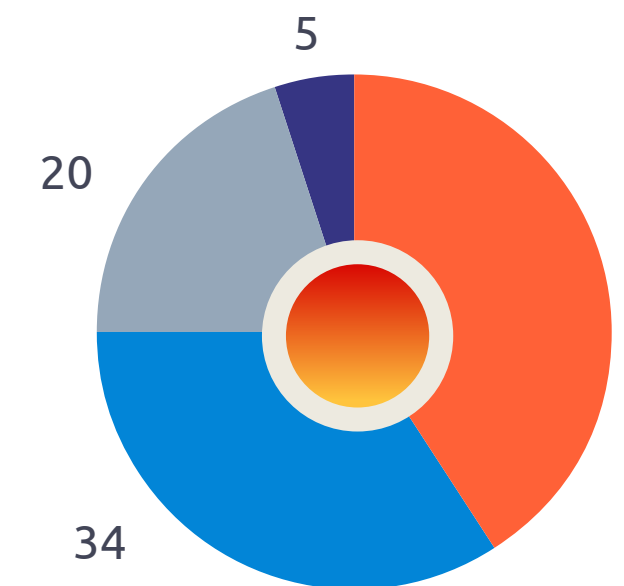
Energía
(GWhe)



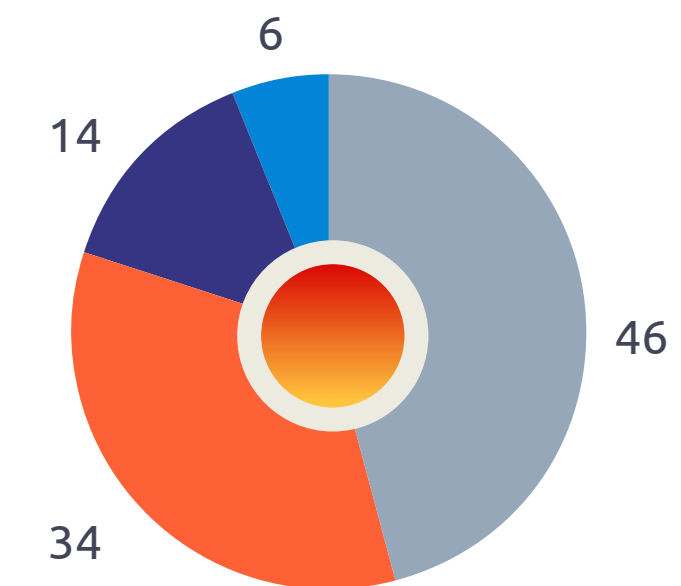
% Energía
(MWhe)



% Alcance 1
(MWhe)



% Alcance 2
(MWhe)

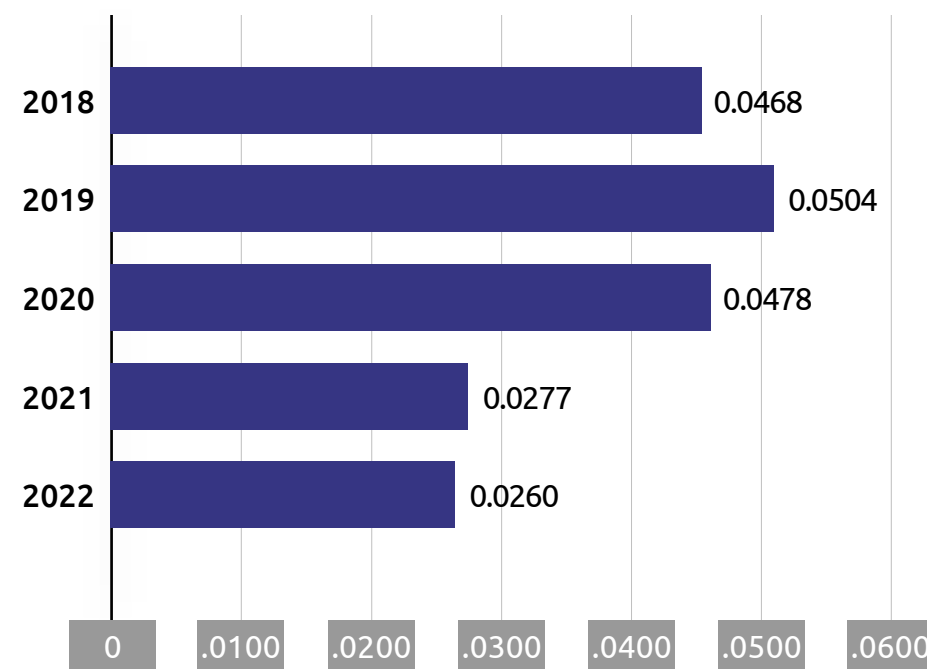


● Otras fuentes ● Energía eólica

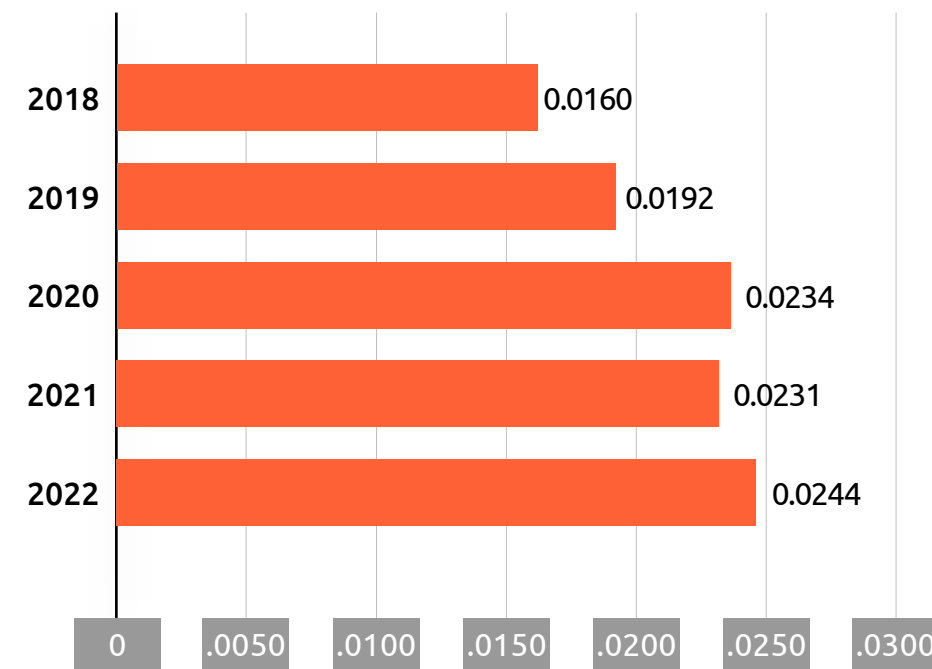
● Alcance 1 ● Alcance 2

● Minas Peñoles
● Minas Fresnillo plc
● Metales
● Químicos

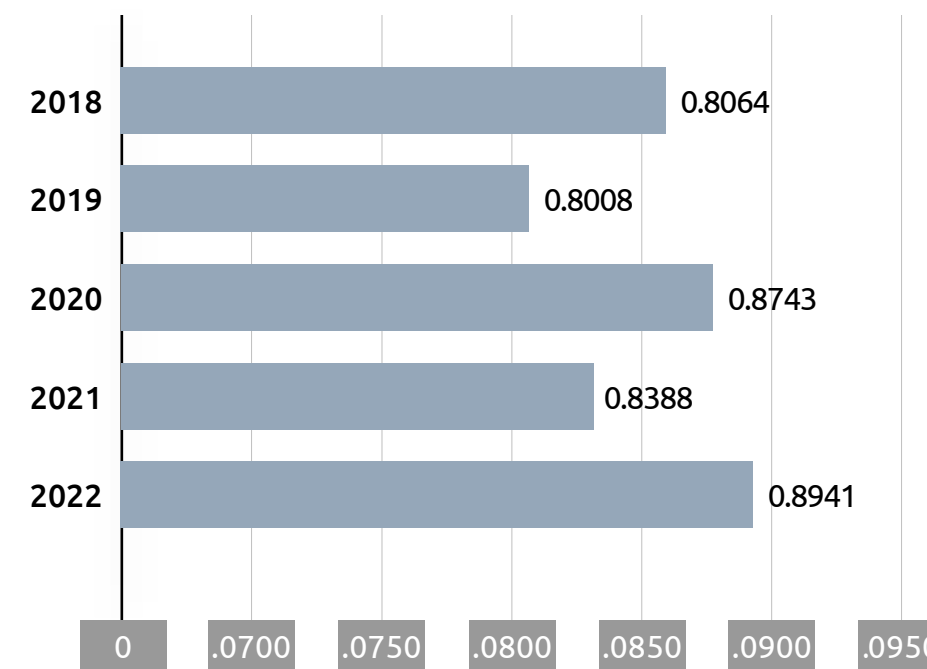
Intensidad GEI - Minas Peñoles
(tCO₂e / t de mineral molido)



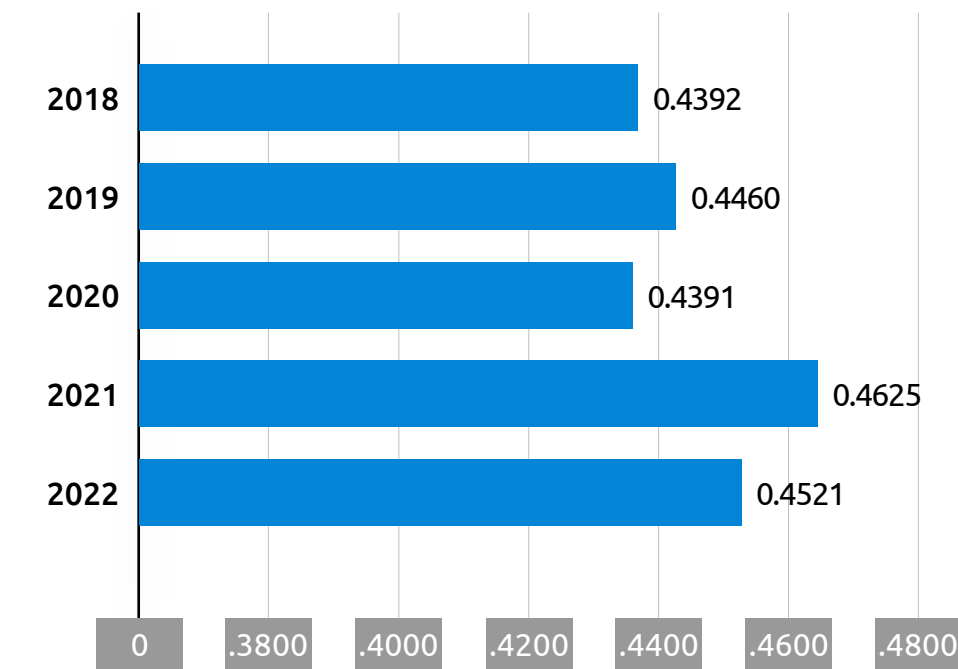
Intensidad GEI - Minas Fresnillo
(tCO₂e / t de mineral molido)



Intensidad GEI - Metales
(tCO₂e / t de producción*)

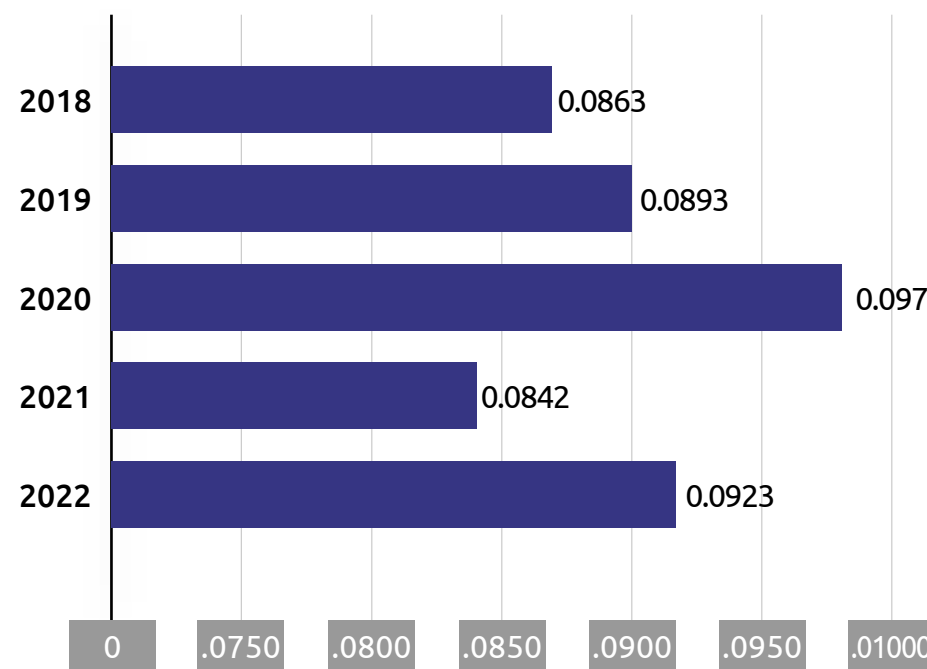


Intensidad GEI - Químicos*
(tCO₂e / t de producto)

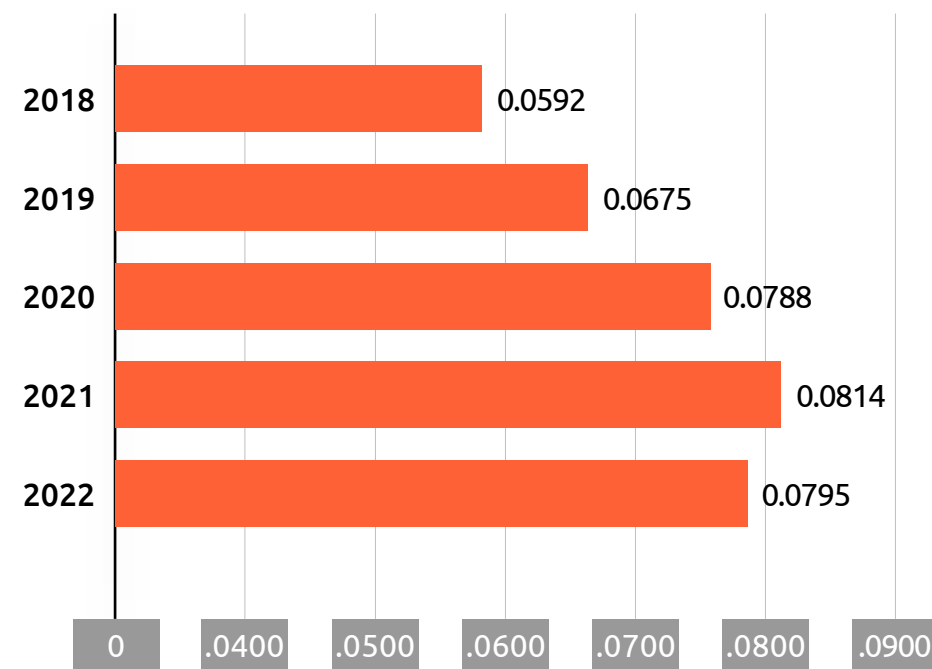


Producción: Incluye productos y subproductos

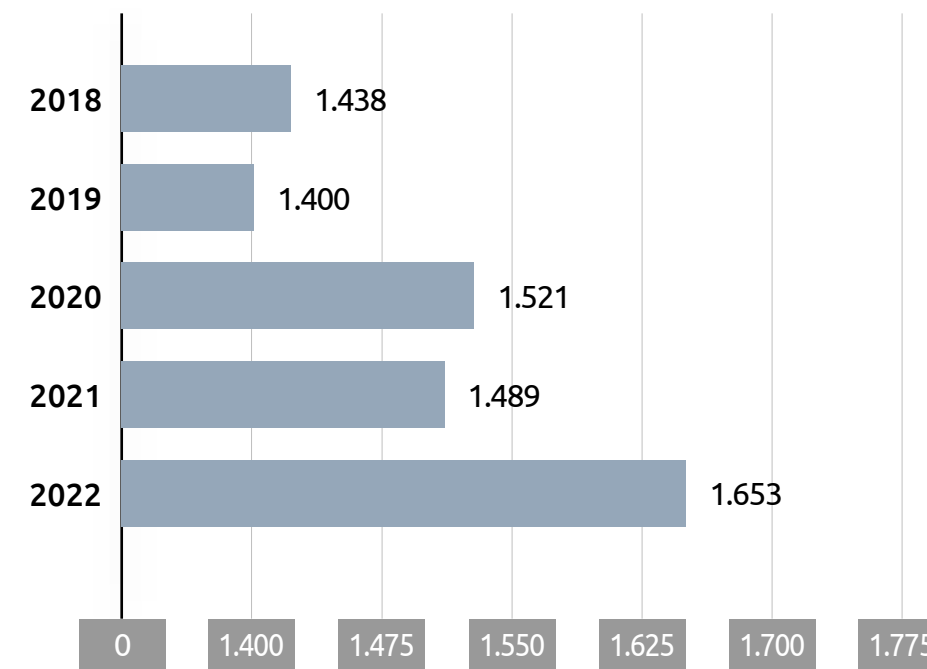
Intensidad de energía - Minas Peñoles
(MWhe / t de mineral procesado)



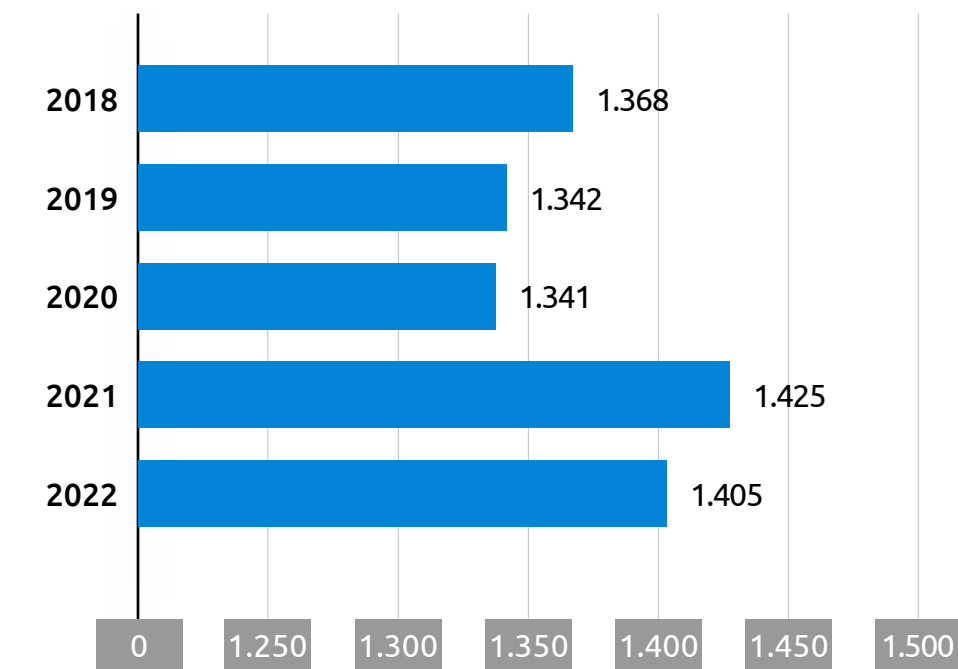
Intensidad de energía - Minas Fresnillo
(MWhe / t de mineral procesado)



Intensidad de energía - Metales
(MWhe / t producción)



Intensidad de energía - Químicos*
(MWhe / t producto)



- Minas Peñoles
- Minas Fresnillo plc
- Metales
- Químicos

** En el caso de las emisiones de CO₂e por calcinación de dolomita —emisiones de proceso en la División Químicos—, se utilizó el factor de emisión del IPCC, capítulo 2, “Emisiones de la industria de los minerales”, una estimación promedio de pureza del material y de pérdidas de mineral en la reacción química.*

Anexo: Avances y siguientes pasos

Industrias Peñoles tiene el compromiso de madurar la implementación del estándar TCFD.

Estándar TCFD

Gobernanza

Avance

- Establecimos un sistema de gobernanza de los temas ASG, a nivel directivo, incluido el cambio climático.

Estrategia

- Identificamos los riesgos y las oportunidades dentro de la organización de corto, mediano y largo plazo, utilizando escenarios que incluyen uno alineado con el Acuerdo de París.
- Identificamos las palancas de creación de valor que se verían afectadas por el riesgo.

Gestión de riesgos

- Implementamos el proceso de gestión de riesgos que incluye la identificación de consecuencias y controles.
- Identificamos los riesgos y los evaluamos cualitativamente.
- Los riesgos de cambio climático quedaron reflejados en dos categorías de riesgos de negocio para su integración con el ERM.

Indicadores y metas

- Divulgamos el desempeño de los alcances 1 y 2.
- Establecimos una meta de porcentaje de participación de renovables.

Siguientes pasos

- a. Considerar el cambio climático en las decisiones estratégicas y la supervisión de riesgos y oportunidades.
- a. Estimar cuantitativamente la materialidad financiera de cada riesgo identificado.
- b. Estimar cuantitativamente la resiliencia, utilizando escenarios relacionados con el cambio climático, incluyendo un escenario de 2 °C o inferior.
- a. Implementar procesos para evaluar cuantitativamente el impacto de los riesgos.
- b. Desplegar los controles identificados.
- c. Desplegar la evaluación de los riesgos de negocio para identificar los riesgos principales.
- a. Asociar indicadores a los controles de riesgos identificados y realizar su monitoreo.
- b. Madurar nuestro inventario de alcance 3.
- c. Establecer metas de reducción absoluta de emisiones e identificar otras metas, por ejemplo, reducir el consumo de agua.



Establecer metas de reducción absoluta de emisiones e identificar otras metas, por ejemplo, reducir el consumo de agua.

Ambiental



Excelencia ambiental

Uso responsable del agua

Conservación de la biodiversidad

Residuos minerales

Residuos peligrosos

Calidad del aire

Cierre de minas

Excelencia ambiental

Compromiso

Somos conscientes de que el equilibrio entre el medio ambiente, la sociedad y la economía son pilares de la sostenibilidad, por lo cual debemos realizar nuestras actividades de manera responsable, que refleje el compromiso en nuestra Política de Sostenibilidad.

Garantizar operaciones continuas, productivas y seguras, así como respetar el medio ambiente, las comunidades y la salud en el contexto de nuestras operaciones. Lo anterior, con base en una cultura de protección y prevención, enriquecida mediante la consulta y la participación de los trabajadores y sus representantes. Nuestras operaciones se deben administrar mediante un sistema de gestión integral, sujeto a la mejora continua, conforme a los estándares institucionales, que incluyen la eliminación de peligros, la reducción de riesgos, el cumplimiento de los requerimientos legales y los compromisos que suscribamos con nuestros clientes y otras partes interesadas.

Estrategia

Nuestro Sistema de Gestión Ambiental integra los mecanismos clave para mejorar el desempeño ambiental, la relación con grupos de interés, la respuesta a emergencias y el monitoreo del cumplimiento con la legislación vigente mediante un sistema normativo. La implementación del sistema en nuestras operaciones está a cargo de personal capacitado y competente, el cual realiza auditorías anuales en los sitios. En 2022, implementamos la norma ISO 14001 en 75% de nuestras unidades operativas y el resto se encuentra en proceso. Por su parte, la Dirección de Exploración Peñoles México, Perú y Fresnillo plc cuentan con dicha certificación.

División	Unidad	Vigencia
Exploración	Exploración México	06/6/23
	Exploración Perú	12/11/23
Químicos	Industrias Magnelec	04/9/25
	Química del Rey	30/10/25
Metales	Fertirey	05/8/24
	Aleazin	05/8/24
	Met-Mex-Fundición	05/8/24
	Met-Mex-Refinería	05/8/24
	Met-Mex-Zinc	05/8/24
	Bermejillo	05/8/24
Minas	Milpillas	En proceso
	Sabinas	26/3/24
	Tizapa	21/11/23
	Roble	05/9/25
	Capela	En proceso
	Ciénega	En proceso
Fresnillo	Herradura	20/8/25
	Noche Buena	20/8/25
	Fresnillo	25/6/25
	Saucito	07/6/24
	San Julián	En proceso
	Exploración Fresnillo	24/5/24



Reporte de incidentes ambientales

Contamos con un esquema estandarizado, el cual comprende los siguientes incidentes ambientales:

- Derrames de residuos y materiales
- Contaminación de agua
- Emisiones de aire
- Incendios forestales

“Un incidente ambiental material es el que sobrepasa el límite máximo permisible que indica la legislación aplicable en temas de suelo, aire, agua y residuos y, en consecuencia, se deberá reportar y atender de inmediato, evaluando la necesidad de llevar a cabo acciones de remediación, las cuales deberán ponerse a consideración de la instancia de gobierno que aplique”

Incidentes ambientales

Empresa	Tema	2022
Peñoles	–	0
Fresnillo plc	Derrame de residuos	1
Total		1

Ninguno de estos derrames causó impactos significativos al entorno; tampoco quedaron impactos residuales.

Uso responsable del agua

Compromiso

Reconocemos que el agua es un recurso compartido y finito con alto valor económico, social, cultural y ambiental, así como un componente esencial para el desarrollo de las comunidades cercanas a las cuencas donde operamos.

Debido a nuestro compromiso con el uso responsable del agua, adoptamos de manera voluntaria las mejores prácticas que nos permitirán contar con una gobernanza fuerte y transparente en el manejo de este recurso, gestionar de manera eficiente su uso responsable y sostenible, colaborando de manera inclusiva con nuestros grupos de interés. De esta manera, lograremos una mejor gestión y transparencia de este invaluable recurso.

Estrategia

Durante 2022, enfocamos nuestros esfuerzos en mejorar la estrategia de gestión del agua, con el propósito de cumplir con nuestro compromiso de minimizar nuestra huella hídrica. La estrategia está soportada en tres pilares fundamentales, de los cuales se derivan objetivos y programas que contribuirán a mejorar la seguridad hídrica de las regiones donde operamos. Estos pilares están alineados a la declaración de posición de uso responsable del agua, del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), y al objetivo 6 de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Durante 2022, enfocamos nuestros esfuerzos en mejorar la estrategia de gestión del agua, con el propósito de cumplir con nuestro compromiso de minimizar nuestra huella hídrica.

Transparencia y gobernanza en la gestión del agua

- Implementar redes ASG.
- Transparentar nuestro desempeño utilizando el marco WAF.

Gestión eficaz del agua en las operaciones

- Mejorar la eficiencia del agua, reduciendo el consumo de agua de primer uso en las operaciones que se encuentran en áreas con estrés hídrico, además de utilizar aguas negras municipales y propias en nuestros procesos.
- Reutilizar el agua mediante circuitos cerrados que incluyen espesadores de alta compactación y recirculación del agua, con el objetivo de aumentar su disponibilidad cerca de todas nuestras operaciones.
- Mitigar los impactos ambientales y sociales relacionados con la gestión del agua.
- Explorar nuevas tecnologías, como los jales filtrados.

Colaboración en el uso responsable y sostenible del agua

- Gestionar el agua desde un enfoque colaborativo con las partes interesadas.
- Realizar estudios sociales y ambientales.
- Promover el uso responsable del agua.

Modelo de gestión del agua



Riesgos y oportunidades

Un proceso clave de nuestra estrategia es entender y mitigar los riesgos físicos, normativos y reputacionales en las cuencas donde operamos. La gestión de riesgos es fundamental para crear valor de largo plazo en nuestras empresas, por lo cual cada unidad de negocio realizará su evaluación de riesgos potenciales relacionados con el agua que emplea en sus actividades.

Métricas y resultados

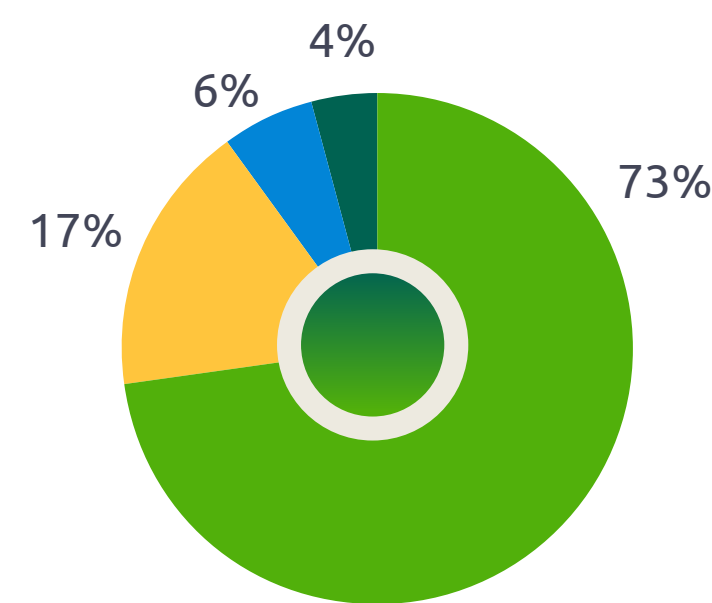
Durante el año se actualizó la identificación de zonas con estrés y riesgo hídrico de nuestras unidades operativas mediante la herramienta en línea Aqueeduct, del World Resources Institute. Los resultados indicaron que 36% de nuestras operaciones se encuentran en zonas con estrés hídrico extremadamente alto y 27% en zonas con estrés hídrico alto. Con relación al riesgo hídrico, 41% de las unidades de negocio se encuentran en la categoría extremadamente alto y 45% en riesgo alto. El agua de primer uso se relaciona a "agua fresca" proveniente de zonas superficiales y subterráneas tales como, laboreo de mina, pozos y red de servicios municipales.

La gestión del agua incluye buenas prácticas, las cuales permiten reducir los costos operativos, maximizar la eficiencia en la reutilización del agua en los procesos de recirculación y circuitos cerrados, minimizar el consumo de agua

de primer uso proveniente de agua subterránea de pozo y laboreo de mina, así como de agua superficial, además de asegurar el cumplimiento normativo y preservar o mejorar la reputación de la empresa.

Trabajamos de manera constante para optimizar el consumo del agua; por ejemplo, implementamos gamas de mantenimiento para evitar que nuestros sistemas tengan fugas, contamos con dispositivos de medición y plantas de tratamiento de aguas provenientes de servicios internos para recircularla.

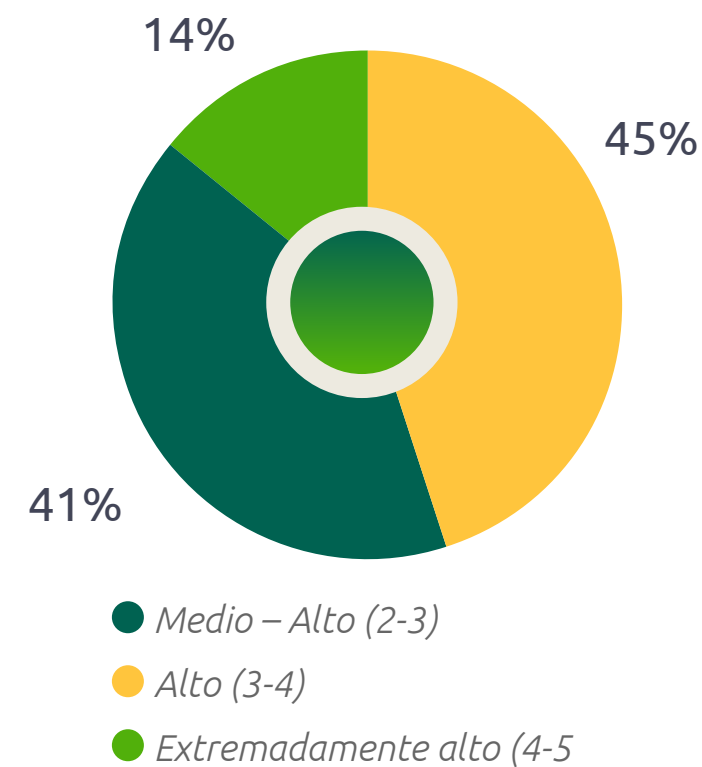
Extracción de agua de primer uso
por ubicación con categoría de estrés hídrico 2022



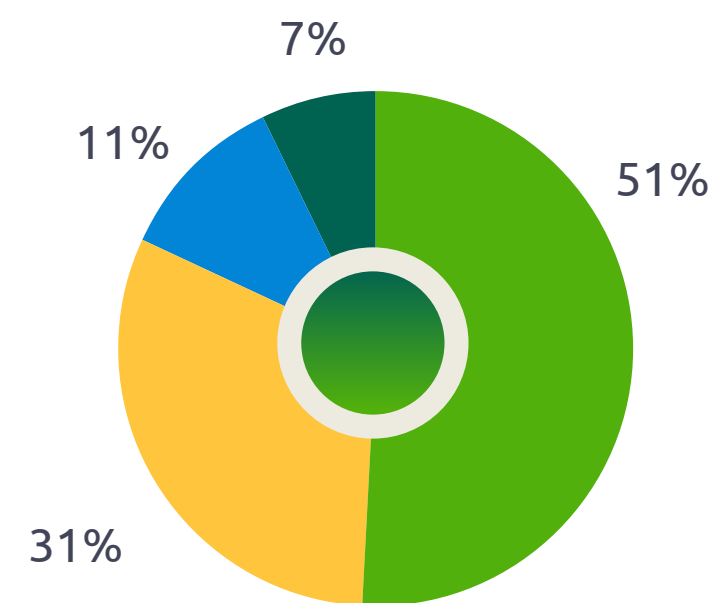
- Bajo (<10%)
- Medio-Alto (20-40%)
- Alto (40-80%)
- Extremadamente alto (>80%)

La relación de distribución de porcentajes de extracción y consumo de agua de primer uso se calcula en megalitros.

Unidades con categoría de riesgo hídrico

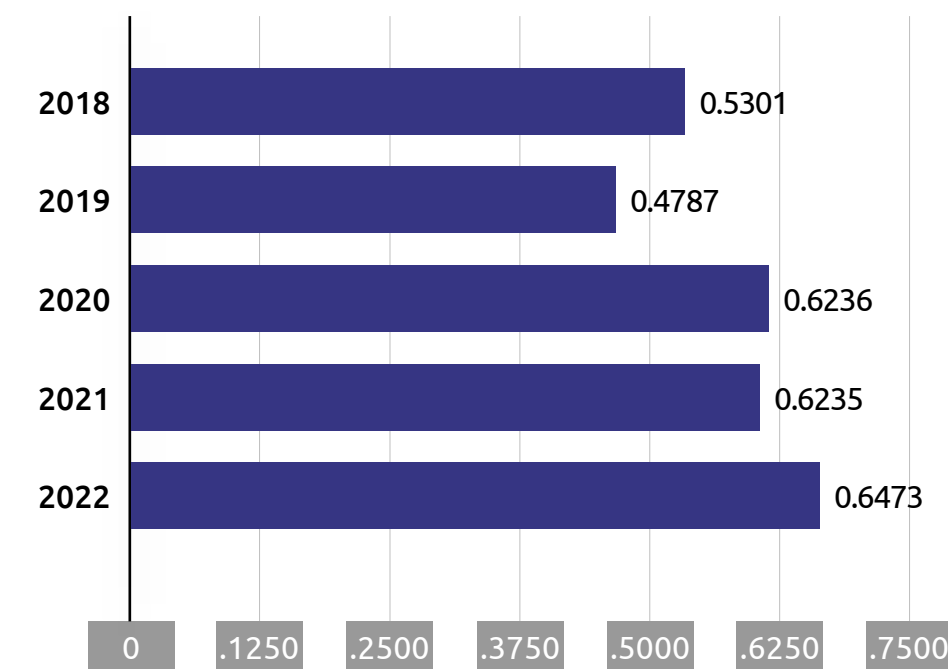


Consumo de agua de primer uso
por ubicación con categoría de estrés hídrico 2022



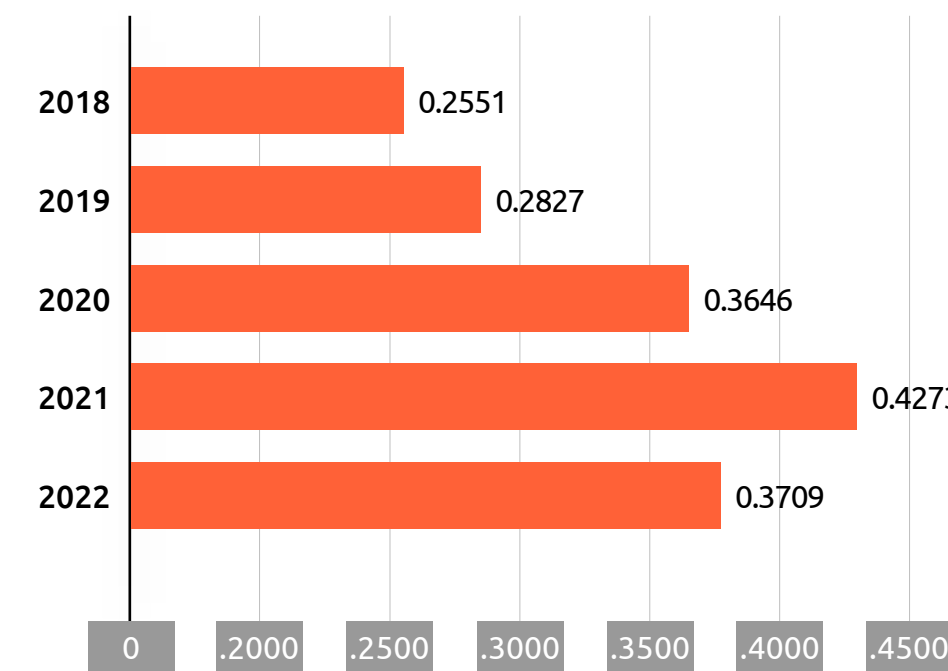
Intensidad Minas Peñoles

(m³ de agua de consumo / t de mineral molido)



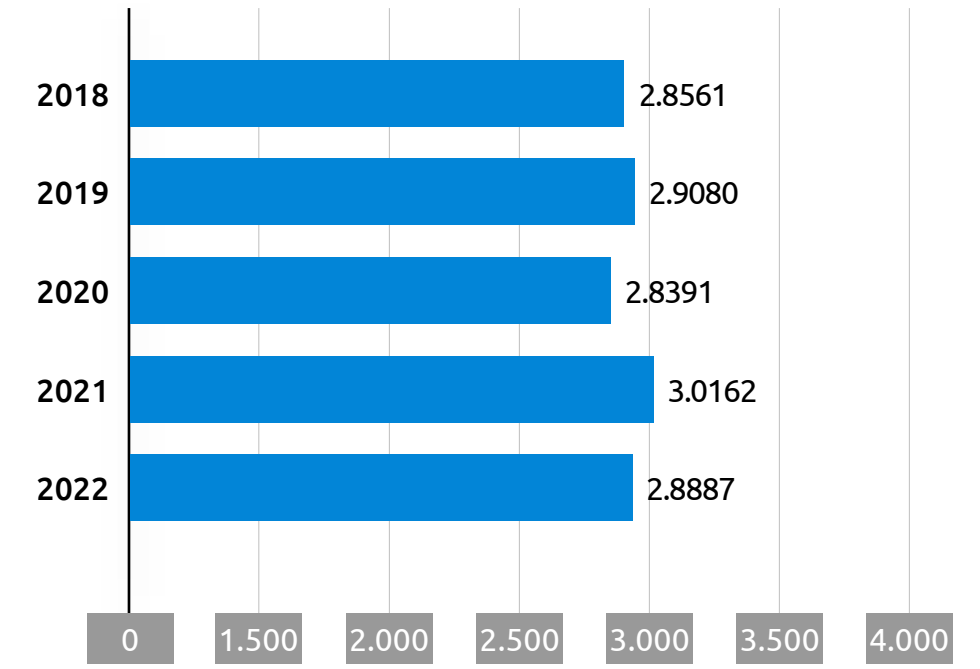
Intensidad Minas Fresnillo

(m³ de agua de consumo / t de mineral molido)



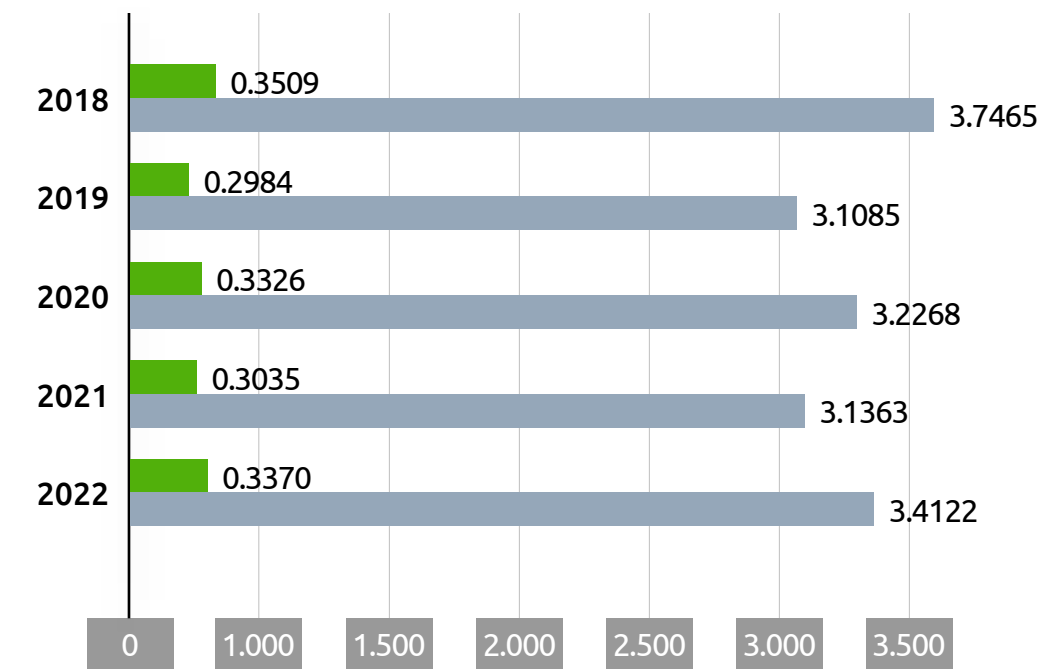
Intensidad Químicos

(m³ de agua de consumo / t producción)



Intensidad Metales

(m³ de agua de consumo / t producción)*



- Consumo de agua de primer uso
- Consumo de agua

* Producción: Incluye productos y subproductos
 Agua de primer uso: Agua superficial y subterránea, interna y de terceros.
 Consumo de agua: Agua de primer uso y aguas negras tratadas municipales.



Balance (Ml)	Categoría	Elemento	2018	2019	2020	2021	2022
Entradas	Agua de primer uso	Superficial	188.36	232.41	407.80	901.52	823.59
		Subterránea	41,488.26	39,295.17	26,314.89	35,092.07	37,297.01
		Red municipal	434.26	456.17	466.30	438.66	430.95
	Agua tratada	Aguas negras municipales	6,625.16	6,419.49	6,876.72	6,951.38	6,692.46
	Total de entradas			48,736.03	46,403.25	34,065.70	43,383.63
Salidas	Agua de primer uso	Subterránea	21,741.98	19,632.69	7,494.96	13,921.29	17,179.08
	Total de salidas		21,741.98	19,632.69	7,494.96	13,921.29	17,179.08
Consumo de agua			26,994.06	26,770.56	26,570.74	29,462.34	28,064.93
		Minas Peñoles	5,281.90	4,867.97	4,691.91	3,998.45	4,572.73
		Minas Fresnillo plc	12,892.04	12,805.20	13,329.96	16,526.69	14,584.57
		Metales	5,166.17	5,352.63	5,129.64	5,133.89	5,102.71
		Químicos	3,653.94	3,744.76	3,419.23	3,803.32	3,804.93

Eficiencia operativa (Ml)			2018	2019	2020	2021	2022
		Agua de proceso	109,567.73	120,080.13	101,433.70	107,993.90	117,083.06
		Agua recirculada	82,573.68	93,309.57	74,862.96	78,531.56	89,018.12
Recirculada	Proceso	Operación	81,701.74	92,007.93	73,067.76	78,162.30	88,572.02
	Tratamiento	Servicios internos	871.94	1,301.64	1,795.20	369.25	446.11
Eficiencia de reuso			75%	78%	74%	73%	76%

Nuestras unidades de negocio no descargan aguas industriales a cuerpos de agua receptores.

Siguientes pasos

Implementación de la estrategia Uso Responsable del Agua

Transparencia y gobernanza en la gestión del agua

- Contar con un Sistema de Gestión y Cuidado del Agua basado en mecanismos de gobierno corporativo.
- Identificar funciones y responsabilidades.
- Realizar capacitación y verificación en sitio.
- Correlacionar nuestro Código de Conducta con políticas, estándares y lineamientos corporativos.
- Identificar y evaluar los riesgos materiales y las oportunidades.

1.....

Gestión eficaz del agua de las operaciones

- Lograr que el consumo de agua en nuestras operaciones no tenga impactos adversos significativos sobre los ecosistemas.

2.....

Colaboración en el uso responsable y sostenible del agua

- Contar con que la empresa y otras partes interesadas tengamos acceso a agua limpia y suficiente en las cuencas donde operamos.
- Monitorear el uso responsable del agua.

3.....



Caso de éxito – Met-Mex Peñoles, pionero en tratamiento de agua

En 2022, Industrias Peñoles S.A.B. de C.V. participó en el reconocimiento Empresas Excepcionales, obteniendo excelentes resultados por contar con la primera planta en México de tratamiento de aguas residuales urbanas para procesos industriales. Lo anterior refrenda nuestro compromiso y alianza con la comunidad.



Los indicadores de gestión con los que se administra el proceso de tratamiento de aguas negras urbanas para uso industrial en las instalaciones de Peñoles, en Torreón, Coahuila, son las siguientes:

- **100%** de las operaciones de Met-Mex Peñoles utilizan agua residual urbana tratada.
- **4,203,835 m³** del agua residual municipal, son aguas tratadas.
- **397,186 m³** del agua residual interna, son aguas tratadas.

Gracias a lo anterior, obtuvimos el siguiente resultado como empresa con prácticas excepcionales:

- Práctica:** Primera planta en México de tratamiento de aguas residuales urbanas en procesos industriales.
- Categoría:** Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible
- Nivel obtenido:** Práctica Excepcional

Conservación de la biodiversidad

Compromiso

Nuestras actividades tienen el potencial de impactar la biodiversidad y los ecosistemas en los sitios donde operamos. Por ello tenemos el compromiso de aplicar medidas que minimicen los impactos ambientales y propicien impactos positivos mediante una jerarquía de mitigación y adopción de las mejores prácticas para gestionar la preservación. Estas medidas se aplican en todas las etapas de la cadena de valor del negocio y a lo largo del ciclo de vida de nuestras operaciones.

Con el firme compromiso de no ocupar áreas ni realizar actividades donde el riesgo ambiental comprometa la integridad de especies clave y afecte de manera irreversible los ecosistemas, todas nuestras operaciones se realizan fuera de áreas naturales protegidas (ANP).

En 2022 enfocamos nuestros esfuerzos en la revisión e innovación del lineamiento de gestión, cuyo objetivo es asegurar la protección y preservación de la biodiversidad en los sitios donde realizamos operaciones.

En las unidades operativas mineras, contamos con procesos de reubicación, reforestación y donación, acciones que permitirán generar indicadores de trazabilidad y de valor en la biodiversidad durante 2023.



Siguientes pasos

Gobernanza

- Creación del Comité Interno de Biodiversidad.

Estrategia

- Publicación autorizada y difusión del Lineamiento de Gestión de Biodiversidad en la organización.
- Identificación de aspectos significativos de la biodiversidad en todos los sitios donde operamos y aplicación de la jerarquía de mitigación para lograr impactos positivos netos.
- Verificación externa por un especialista para asegurar y mejorar la protección y preservación de la biodiversidad en los sitios donde operamos.

Gestión

- Implementación del Sistema de Gestión de Biodiversidad, que incluye lo siguiente:
 - Delimitación de superficies forestales con permiso ambiental.
 - Rescate y liberación de individuos de fauna silvestre.
 - Rescate y reubicación de vegetación.
 - Entrenamiento y capacitación de colaboradores.
 - Instalación y mantenimiento de señalización alusiva a la protección de especies.
 - Reforestación con árboles nativos para compensar los impactos por remoción de vegetación.
 - Obras de conservación y protección de suelos para reducir los efectos de la erosión y promover el desarrollo de vegetación.
 - Actividades de restitución con geomembrana e hidrosiembra, entre otras, como parte de las actividades de cierre progresivo.
 - Seguimiento y monitoreo de la biodiversidad en unidades de negocio en operación y cerradas.



Categorías de especies (fauna) IUCN, PIMVS Velardeña (%)



Categorías de especies (flora) IUCN, PIMVS Metalúrgica Met-Mex Peñoles (%)



Caso de éxito

Durante el año, se realizaron trabajos para la conservación de especies en los predios o instalaciones de vida silvestre (PIMVS) que se manejan en la unidad Velardeña, de la División Minas; para fauna y flora, en Metalúrgica Met-Mex Peñoles, de la División Metales. Dentro de estos PIMVS encontramos especies de la Lista Roja de la IUCN.



Contamos con cuatro especies en categoría EN (en peligro) en reproducción y conservación, tales como *Echinocactus grusonii*, cactus barril de oro, *Bubalus bubalus*, búfalo acuático, *Ateles geoffroyi*, mono araña y *Ursus americanus*, oso negro. Las demás especies están clasificadas en la categoría NT (casi amenazadas) y LC (de preocupación menor).

Gestión de residuos minero-metalúrgicos

Compromiso

Nuestro compromiso es contar con un proceso para mejorar la seguridad y reducir los riesgos relacionados con el manejo de los residuos minero-metalúrgicos mediante la implementación de las mejores prácticas actualmente aplicables y las tecnologías de control disponibles en la ingeniería, la operación y el gobierno de sus instalaciones de

almacenamiento de jales, instalaciones de lixiviación en pilas e instalaciones de almacenamiento de agua como parte de un Sistema Integral de Gestión de Jales. Mediante el desarrollo y la gestión continuos, el objetivo del grupo es revisar e implementar tecnologías, prácticas y métodos de punta en nuestras instalaciones, con el objetivo final de causar cero daños a las personas y al medio ambiente.

Nuestro sistema está basado en varios documentos de orientación reconocidos por la industria, disponibles en el momento de la preparación, a los que se hace referencia en las secciones siguientes. Está previsto actualizarlo para incorporar cambios futuros en los enfoques y prácticas de la industria, con el propósito de cumplir con las expectativas globales de desechos mineros seguros.

Gobernanza

Nuestra gobernanza establece y documenta las funciones, la competencia, las responsabilidades y la rendición de cuentas del equipo de gobernanza responsable de la seguridad de la instalación a lo largo de su ciclo de vida. Este equipo está organizado en los siguientes grupos:

- i. Administración del sitio:** Los administradores de la mina (propietarios de la represa) son los propietarios del riesgo responsables de operar las instalaciones, de acuerdo con nuestras pautas. El Gerente Regional de Jales es el ingeniero responsable de la instalación de jales (RTFE), mientras que un ingeniero de registro calificado brinda la experiencia técnica para garantizar que la instalación se lleve a cabo de manera segura y cumpla con la gobernanza adecuada y las mejores prácticas. La gerencia del sitio y el equipo operativo de jales trabajan juntos para garantizar la operación e implementación seguras de nuestro sistema.
- ii. Equipo corporativo de jales:** Se trata de un grupo de expertos que desarrollan y administran el gobierno corporativo y los controles apropiados, incluida la implementación de verificaciones y revisiones externas. El Codirector General de Servicios Técnicos de Baluarte lidera el equipo con el apoyo del Vicepresidente Adjunto de Infraestructura, especialistas y gerentes de jales corporativos.
- iii. Revisores externos:** Nuestro marco de gobierno está respaldado por expertos independientes, inspectores, revisores y auditores que confirman el cumplimiento de nuestros requisitos de mejores prácticas de ingeniería y gobierno. Nuestro proceso de revisión de terceros incluye un Panel Independiente de Revisión de Jales, inspecciones de seguridad de presas por parte del ingeniero de registro y revisiones de seguridad de presas por revisores independientes.
- iv. Supervisión a nivel de grupo:** El Comité Ejecutivo de Revisión de Depósitos de Jales proporciona la supervisión de la gobernanza y las operaciones generales. El comité, compuesto por altos ejecutivos, busca el asesoramiento y la evaluación de expertos independientes para la revisión continua de los informes de operación, gobierno, inspección, revisión y auditoría. El Director General es el funcionario ejecutivo de la gestión de jales y del desarrollo e implementación de los sistemas necesarios para la gestión responsable de jales.



Estrategia

La estrategia para la gestión responsable de jales tiene como objetivo adoptar las mejores prácticas de ingeniería y los principios de gestión de MAC, CDA, ICOLD y ICMM. Abordamos los siguientes principios básicos para lograr una cultura de gestión segura de jales durante todo el ciclo de vida de las instalaciones:

- i. Rendición de cuentas, responsabilidad y competencia:** Las responsabilidades y competencias asociadas se definen para respaldar la identificación y gestión adecuadas de los riesgos de la instalación.
- ii. Planificación y recursos:** Los recursos financieros y humanos necesarios para respaldar la gestión y la gobernanza continuas se mantienen durante todo el ciclo de vida del fondo de recursos.
- iii. Gestión de riesgos:** La gestión de riesgos asociados con las instalaciones incluye la identificación de riesgos, un régimen de control apropiado y la verificación de los objetivos de desempeño.
- iv. Gestión del cambio:** Los riesgos asociados con los posibles cambios se evalúan, controlan y comunican para evitar comprometer inadvertidamente la integridad de las instalaciones.
- v. Preparación y respuesta ante emergencias:** Existen procesos para reconocer y responder a fallas inminentes de las instalaciones y mitigar los posibles impactos que surgen de una falla potencialmente catastrófica.
- vi. Revisión y aseguramiento:** Existen procesos internos y externos de revisión y aseguramiento para que los controles de los riesgos de la instalación puedan evaluarse integralmente y mejorarse continuamente.

Durante 2022 contamos con una disposición *in situ* de **19.1** millones de toneladas de jales, de los cuales se reutilizaron **2.8** millones en procesos de relleno de mina y sustitución de material de préstamo.

Gestión de riesgos

Los estándares del diseño, la construcción, la vigilancia, el mantenimiento y las revisiones externas incluyen requisitos para proteger la salud humana y el medio ambiente, y establecen parámetros para el cierre de la operación minera. Como parte de la ingeniería de las instalaciones de almacenamiento se incluyen el revestimiento, el sistema de drenaje de interceptación de filtraciones aguas abajo y las canaletas para los desvíos de aguas superficiales. Además, contamos con programas ambientales de vigilancia alineados a nuestro Sistema de Gestión y Cumplimiento Normativo (SGA).

Durante 2022 se realizó el primer taller de análisis de riesgos con la metodología de Potenciales Modos de Falla (PFMA). Los equipos operativo y de gestión, y el ingeniero de registro analizaron todos los posibles modos de falla de los depósitos de jales de la unidad Saucito. Con este conocimiento de la estructura, ha sido posible definir controles preventivos y controles críticos que, si bien aún están en proceso de ser instaurados, brindan una mayor certeza del estado general de las instalaciones y nos permiten discernir entre lo importante y lo urgente.

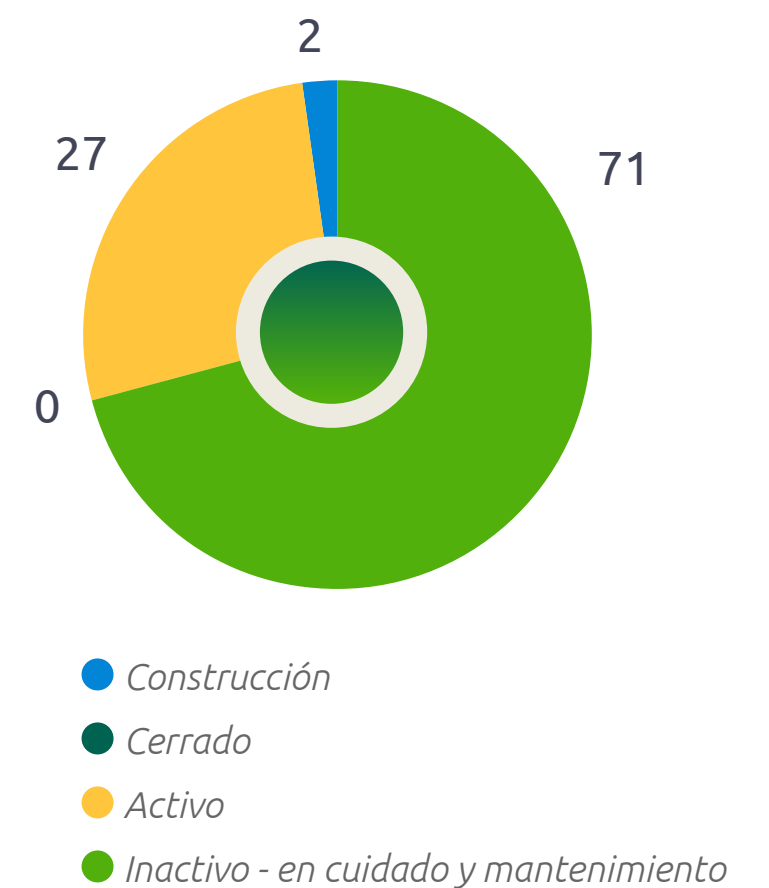
El taller de riesgo PFMA está alineado a las mejores prácticas en la industria, y surge de los estándares internacionales de gestión de jales que nos permiten conocer a profundidad el estado de cada una de nuestras instalaciones y tomar decisiones informadas con base en los riesgos identificados. Se espera terminar este proceso en el presente año y extenderlo a las demás instalaciones del grupo.

Desempeño y métricas

El inventario de instalaciones de almacenamiento de jales se actualizó durante 2022, abarcando 71% de las instalaciones del grupo que se encuentran en estado inactivo —en cuidado y mantenimiento, y 12 instalaciones en operación en estado activo.

En las instalaciones de almacenamiento de jales, la contabilización es un referente para conocer el estatus y la vida útil de las mismas, por lo cual durante 2022 contamos con una disposición *in situ* de **19.1** millones de toneladas de jales, de los cuales se reutilizaron **2.8** millones en procesos de relleno de mina y sustitución de material de préstamo para sobre elevación de las instalaciones de almacenamiento de jales. El indicador resultante fue **15%** de la generación de jales durante 2022. En el caso de la roca estéril, se generaron **122.6** millones de toneladas, de los cuales una parte se utilizó para relleno de mina.

Estado instalación de almacenamiento de jales (%)

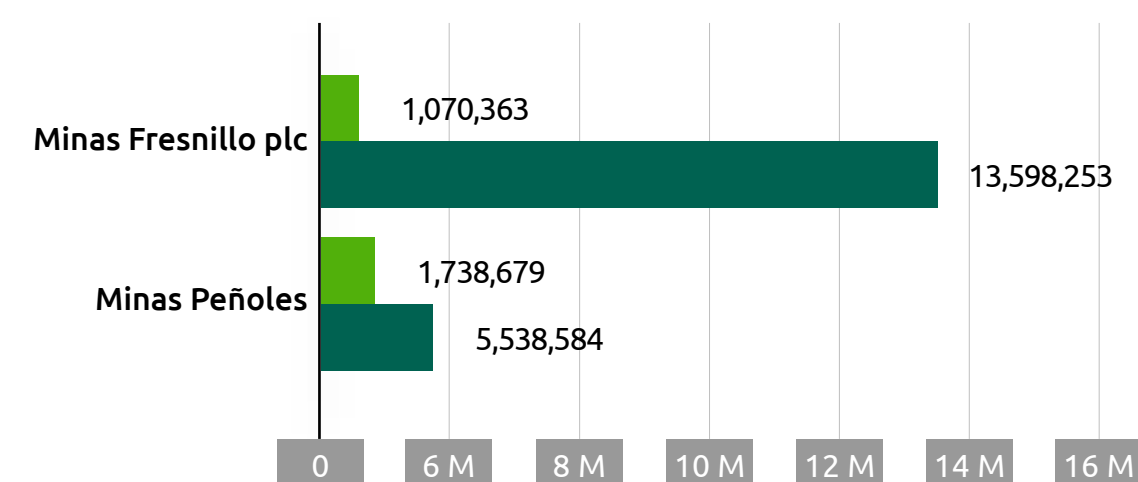


Generación de residuos minero-metalúrgicos (t)

	Jales	Roca estéril	Otros residuos metalúrgicos*
Minas Peñoles	5,538,584	3,235,922	–
Minas Fresnillo plc	14,160,415	119,424,384	–
Metales	–	–	1,465,733
Industrias Peñoles	19,698,999	122,660,307	1,465,733

* 97% de la generación es jarosita y grasas de hornos provenientes de la planta electrolítica de zinc y fundición, de los cuales se dispone in situ.

Generación vs. reutilización de jales (t)



Disposición en patios de lixiviación (t)

	2020	2021	2022
Minas Peñoles	694,219	–	894,745
Minas Fresnillo plc	20,570,573	28,641,642	29,345,382
Industrias Peñoles	21,264,792	28,641,642	30,240,127

Dentro de nuestras instalaciones, contamos con patios de lixiviación en operación. En 2022, la unidad Milpillás, perteneciente a Peñoles, reactivó sus operaciones. La administración de los patios es un punto primordial en su contabilización, ya que permite conocer cuáles serán los procesos de cuidados, mantenimiento y cierre, cuando los lixiviados procesados ya se consideren residuos mineros-metalúrgicos.



Caso de éxito – Aumentamos nuestra capacidad de gestión

Desde hace más de dos años, iniciamos el proceso de mejora en la gestión del depósito sur de Metalúrgica Met-Mex Peñoles, por lo que hoy se cuenta con la gobernanza y la definición de funciones y responsabilidades, además de una mayor integración y sinergia de los equipos destinados a diseñar, construir, operar, mantener y gestionar estas instalaciones.



Al contar con una estructura robusta de atención, hemos logrado tener en el depósito sur un staff operativo con personal capaz, que día a día mejora el desempeño de la instalación. Por su parte, el equipo de gestión, apoyado por el futuro ingeniero de registro, ha brindado un respaldo técnico que permite tener estructuras más seguras y eficientes. Además, se ha realizado la investigación geotécnica para caracterizar y entender el comportamiento de corto y largo plazos de los residuos depositados en esa instalación. En la actualidad, contamos con procedimientos y especificaciones de calidad que garantizan una disposición segura y estable con el paso de los años. Todo lo anterior tiene como fin garantizar cero daños a nuestro entorno y grupos de interés.

Residuos peligrosos y de manejo especial

Compromiso

En Industrias Peñoles manejamos y disponemos en forma adecuada y responsable de los residuos, no sin antes buscar reducirlos y reciclarlos.

Estrategia

Todas las unidades se alinean al marco regulatorio vigente de residuos peligrosos a nivel federal y de residuos de manejo especial a nivel estatal, desde su generación, almacenamiento temporal, transporte y destino final, con el fin de eliminar productos denominados peligrosos y de manejo especial.

Residuos peligrosos

Todas las unidades gestionan el manejo de este tipo de residuos a nivel federal. Contamos con áreas preparadas para evitar su dispersión, así como con almacenes temporales y enfatizamos la verificación de los proveedores que ofrecen el servicio de manejo, transporte y disposición final, de acuerdo con el cumplimiento legal y el aseguramiento de su correcto manejo.

Residuos de manejo especial

Las unidades también cuentan con áreas para segregar los residuos, tal como indica la administración legal correspondiente de los estados donde operamos. Al igual que en el caso de los residuos peligrosos, los proveedores de servicio manejan los residuos conforme a la legislación estatal aplicable.

Métricas y resultados

En las divisiones operativas de Minas, Metales y Químicos, durante 2022 Peñoles generó **24,000** toneladas de residuos peligrosos, de los cuales **70%** proviene de la metalúrgica de la planta electrolítica de zinc, la fundición y la refinación, referidos como escombros contaminados y lodos blancos peligrosos. En el caso de los residuos de manejo especial, se generaron **337,000** toneladas, **96%** de las cuales provienen de yeso y finos de dolomita de la División de Químicos.



Residuos por disposición (t) por clasificación

División	Clasificación de residuos	2022			
		Disposición final externa	Disposición final interna	Reciclados externamente	Reciclados internamente
Minas Peñoles	Peligrosos	406.95	–	459.94	–
Minas Peñoles	Manejo especial	686.79	–	2,762.05	–
Metales	Peligrosos	23,078.09	–	63.51	–
Metales	Manejo especial	8,465.91	–	1,380.83	–
Químicos	Peligrosos	147.26	–	38.93	–
Químicos	Manejo especial	57.39	324,220.41	302.86	–
Total	Peligrosos	23,632.30	–	562.38	–
Total	Manejo especial	9,210.08	324,220.41	4,445.74	–
Total	–	32,842.38	324,220.41	5,008.62	–

Para mayor información sobre la disposición de residuos ver nuestro sitio web sección [Desempeño ambiental](#).



Calidad del aire

Compromiso

En Peñoles, nuestro compromiso es reducir las emisiones de otros gases contaminantes además de los GEI y partículas.

Estrategia

Todas nuestras operaciones cuentan con el equipamiento necesario para monitorear nuestras emisiones y mantenerlas dentro de los límites máximos permisibles de emisión ordenados por la Procuraduría Federal de Protección al Ambiental (Profepa).

Las principales emisiones generadas por la empresa por chimenea provienen de los procesos metalúrgicos, por lo que contamos con sistemas de control de alta eficiencia y monitoreamos de forma permanente y en tiempo real la presencia de bióxido de azufre y partículas en el aire ambiente con una red automática de alta tecnología. Contamos con un plan de emergencia que consiste en el paro oportuno parcial o total de los procesos productivos en caso de que, por condiciones climáticas adversas, la atmósfera no pueda dispersar con suficiencia lo emitido.

En los procesos de las plantas químicas, se generan emisiones básicamente de partículas, que son captadas en sistemas colectores de polvos. No obstante, las unidades mineras no generan emisiones significativas por chimenea, aunque se aplican medidas para contener la emisión de polvos fugitivos, tales como mantener húmedos y forestados los depósitos de jales y los caminos. Todos los laboratorios de análisis de muestras de mineral en las minas cuentan con colectores de polvos y lavadores de gases.

Cierre de minas

Compromiso

Las prácticas de cierre de una operación minera son parte integral del ciclo de vida de la mina; por ello es prioridad su preparación temprana y continua durante la vida útil de cada proyecto. La Gerencia para Gestión de Cierre y Administración de Minas Cerradas, en sinergia con otras áreas de la empresa, se encarga del cierre, en cumplimiento de la normatividad local, así como de los compromisos con nuestras comunidades vecinas, todo en apego a los lineamientos internacionales. El

propósito es mantener los sitios donde se ha establecido la operación, ofreciendo garantía de una estabilidad física, química y biológica en las diferentes fases de la operación minera, que incluye el cierre con visión de largo plazo.

El cierre de una mina es una actividad multidisciplinaria que considera la participación de diferentes departamentos, entre los que destacan los de planeación, ambiental, contraloría y las áreas operativas, así como las comunidades vecinas, las

partes interesadas en la recuperación, remediación y estabilización de un sitio minero para que éste sea ambientalmente racional, sustentable y productivo en el futuro.

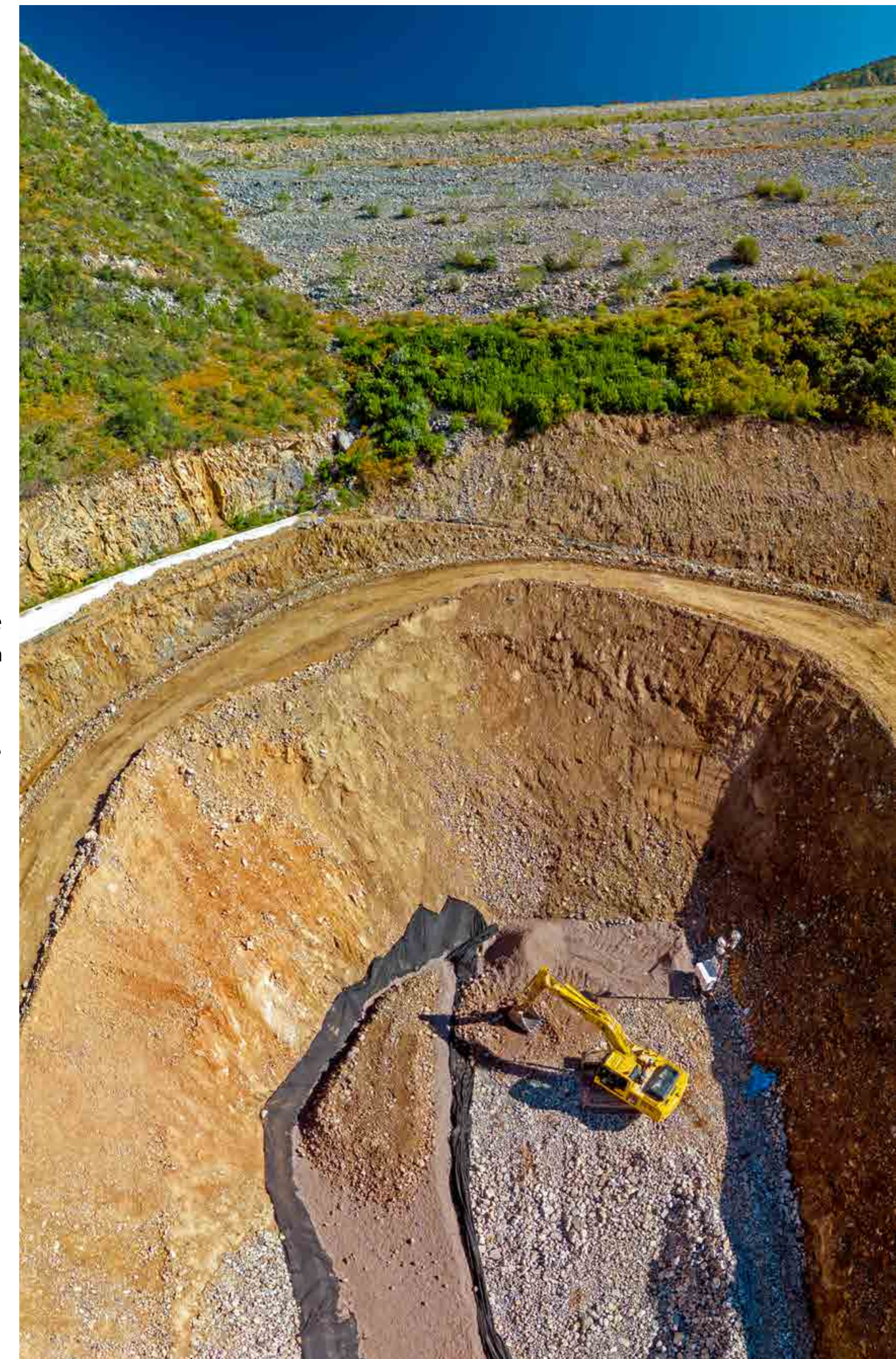
Cada unidad operativa es única, por lo cual se consideran sus particularidades para elaborar la metodología de un cierre seguro, ambiental, técnica y económicamente viable para dejar un legado positivo, siempre apegado a la normatividad local, al contexto ambiental, económico y social, incluyendo las mejores prácticas en procesos de cierre y remediación de sitios. El proceso para el desarrollo y la implementación de la gobernanza para el cierre y la administración de minas cerradas garantiza la asignación de recursos, ya sean financieros, humanos, de información, etc., para atender y ejecutar el cierre en las diferentes etapas y disciplinas que conforman el funcionamiento de cada operación minero-metalúrgica. Lo anterior incluye la planeación de corto, mediano y largo

plazos, tomando en cuenta la base de información generada a lo largo de la vida de la unidad, facilitando la visión, los principios y objetivos de cierre que permitan precisar la metodología de cierre, eficientando el costo de las actividades.

Gestión

La planeación del cierre conceptual tiene como propósito establecer los criterios y lineamientos para lograr un cierre de unidad exitoso y eficiente en términos de costos, preparando de manera anticipada las actividades de reconfiguración, rehabilitación y recuperación de las áreas impactadas por el proyecto. Esto permite articularlas con el paisaje y los usos del suelo de la región, evitando dejar pasivos ambientales en el sitio.

Las actividades del plan conceptual de cierre por lo general inician en la etapa de precierre, tres años antes de que la unidad deje de operar, y continúan durante la etapa de cierre, monitoreadas y mantenidas de acuerdo con el plan durante el postcierre.



Desempeño

Todas las unidades mineras cuentan con su plan conceptual para el cierre, el cual establece un fondo de garantía —reserva ecológica— para atender estas actividades. Este fondo se actualiza cada año a partir de estudios, estimación de condiciones y costos actualizados para gestionar las actividades progresivas de cierre.

La metodología para el cierre se revisa cada cinco años para minas de Peñoles y cada tres años para las de Fresnillo plc o cuando sucede un cambio significativo en

la operación. En 2022 se actualizaron 10 planes conceptuales de cierre, ocho en minas de Peñoles y dos en Fresnillo plc.

En el caso de las minas de Peñoles, actualmente se desarrolla el modelamiento geoquímico de ocho de sus unidades operativas, el cual aporta información para el diseño de la metodología de cierre.

En las unidades operativas se mantienen viveros para la propagación de especímenes que se emplean en la

remediación progresiva. En la unidad Noche Buena, se inauguró un vivero con una capacidad de producción de 150,000 plántulas, mismas que serán empleadas en la remediación del sitio.

La ejecución de actividades de cierre progresivo nos permite precisar la metodología de cierre con base en estudios que aseguren la estabilidad física, química y biológica del sitio. Esto nos permitirá darle un uso futuro al terreno durante el postcierre, dejando un legado positivo de la minería.



Caso de éxito – Bismark: Etapa inicial de cierre

Durante 2022, se restauró en la unidad **Bismark** un total de **13.12 ha**, en las cuales se realizaron las siguientes actividades:



- remoción con subsuelo de **3.16 ha** de suelo compactado,
- colocación de **1,345 m** de barreras de piedra para obras de conservación de suelo,
- reforestación de **10.42 ha** con **15,456 plantas** de la región.

Se continuará con la recuperación de las áreas impactadas mediante la reforestación, obras de conservación de suelo y aseguramiento de la estabilidad física de los depósitos de jales y estudios de la geoquímica de la unidad.



Social

Derechos humanos

En años recientes, la sociedad ha incrementado sus expectativas de rendición de cuentas por parte de las empresas en materia de derechos humanos. Estas expectativas se traducen en un número mayor de lineamientos internacionales que exigen divulgar la manera en que las empresas identifican, previenen, mitigan y atienden los impactos potenciales a los derechos humanos. En Peñoles, nuestro compromiso es respetar los derechos humanos y reportar de manera transparente cómo atendemos los riesgos y las oportunidades en la organización, en

las comunidades donde operamos y a lo largo de nuestra cadena de valor.

Como miembros del Pacto Mundial apoyamos los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Durante 2022, concentramos nuestros esfuerzos en modernizar nuestro enfoque de derechos humanos tomando como referencia el modelo de Debida Diligencia y Conducta Empresarial Responsable de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Nuestro marco de debida diligencia contempla cuatro pilares:

Políticas y Gobernanza, Gestión de Riesgos, Capacitación, y Verificación de Cumplimiento y Desempeño. En 2023 comenzaremos a implementar las acciones para fortalecer nuestro marco de debida diligencia.

Políticas y gobernanza

El Código de Conducta y el Código de Conducta de Terceros expresan nuestro compromiso con los derechos humanos. El Comité de Ética y Valores Corporativos y la Comisión de Honor son las instancias máximas en materia de comportamiento ético y derechos humanos.

En 2022 adoptamos nuestra Política de Igualdad y no Discriminación que formaliza nuestro compromiso para ser la mejor opción de empleo para todas las personas, al ofrecer oportunidades reales de desarrollo y reconocimiento en un ambiente laboral seguro, equitativo, incluyente, de respeto, y de igualdad de oportunidades en el que todo nuestro personal se sienta valorado e inspirado a contribuir con su máximo potencial. Para vigilar nuestros compromisos, integramos un comité de igualdad laboral y no discriminación con representantes de diversas áreas de Peñoles.

Riesgos en derechos humanos para el sector

- Derecho a la vida
- Derecho al acceso seguro al agua
- Derecho a condiciones de trabajo seguras, equitativas y saludables
- Derecho a no ser sometido a esclavitud
- Derecho a la libertad de asociación sindical
- Derecho a la tierra

Continuaremos robusteciendo nuestro marco de políticas de derechos humanos durante 2023, además de implementar una red de mejores prácticas para establecer una hoja de ruta de derechos humanos basada en el marco de conducta empresarial responsable de la OCDE.

Gestión de riesgos

En Industrias Peñoles manejamos responsablemente las actividades de nuestro modelo de negocio y cadena de valor que pudieran representar un mayor riesgo a los derechos humanos. La siguiente tabla identifica los derechos humanos más relevantes y las secciones del informe que documentan las medidas que implementamos para prevenir y mitigar los posibles impactos, tanto de nuestras actividades como de nuestra cadena de valor.

Información adicional sobre nuestras actividades

- [Sección Seguridad y salud](#)
- [Sección Uso responsable del agua](#)
- [Sección Bienestar integral](#)
- [Sección Cadena de valor](#)
- [Sección Nuestra gente](#)
- [Sección Correlación sólida](#)
- [Sección Derechos humanos – Pueblos indígenas](#)
- [Sección Vivir la Comunidad](#)



En 2022 adoptamos nuestra Política de Igualdad y no Discriminación que formaliza nuestro compromiso para ser la mejor opción de empleo para todas las personas

Pueblos originarios

Uno de los temas fundamentales para la empresa en materia de derechos humanos es el de los pueblos originarios. Conscientes de que, por la ubicación remota de los proyectos mineros, existe la posibilidad de que su operación incida en los derechos de pueblos y comunidades indígenas o en sus territorios, resulta de gran importancia conocer de manera anticipada la existencia de sujetos de consulta previa. Así, desde la planeación y evaluación de factibilidad de un proyecto, las empresas concesionarias de fondos mineros realizan un proceso de debida diligencia que consiste en dictámenes para identificar a los sujetos colectivos de derechos a la consulta previa dentro de los polígonos de las concesiones mineras.

En ese sentido, la organización cuenta con el Protocolo de Acciones para la Implementación de la Consulta Previa, Libre e Informada (CPLI), cuyo objetivo es establecer los pasos a seguir en todos los proyectos nuevos y expansiones, a fin de determinar si existe la obligación de generar un proceso de consulta a pueblos y comunidades indígenas o afroamericanas y, en su caso, establecer el procedimiento que tiene que seguir la empresa para respetar el derecho al proceso de CPLI de dichas comunidades.

Para determinar si al interior de las concesiones mineras o sus áreas de influencia se puede configurar un sujeto de derecho colectivo, se lleva a cabo un montaje planimétrico de las concesiones en el Marco Geoestadístico Nacional, con el objeto de identificar si hay localidades asentadas dentro de su perímetro. Posteriormente, se hace una revisión del Censo 2020 del INEGI para identificar si está asentada población indígena o afroamericana, se revisan los catálogos de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas y el Instituto Nacional de Lenguas Indígenas para identificar si se habla alguna lengua originaria en estas localidades, o si las concesiones mineras se encuentran al interior de alguna de las 25 regiones indígenas de México.

Este análisis se complementa con una búsqueda exhaustiva de leyes, padrones, listados o instrumentos legales que hubieran sido emitidos a nivel estatal, en los que se dé el reconocimiento a pueblos y comunidades indígenas, incluyendo la información de los organismos electorales de los estados.

Los dictámenes arrojan información que permite identificar si pudiera configurarse un sujeto de derecho colectivo a la consulta, en cuyo caso es necesario complementar el análisis con un estudio de impacto social, cultural y de derechos humanos.



Porcentaje de reservas probadas y probables en o cerca de tierras indígenas

En México la obligación de hacer una consulta para otorgar permisos ambientales es responsabilidad de las autoridades. Hasta el momento las autoridades han solicitado realizar la consulta indígena de Mina San Julián para la construcción de una presa de agua.

Respeto a las posturas y opiniones contrarias a la nuestra

No toleramos ninguna forma de ataques, acoso o discriminación a personas con posturas y opiniones contrarias a la nuestra. No toleramos ninguna forma de amenaza o mecanismos para intimidar u obtener beneficios empresariales. En las unidades donde opera Industrias Peñoles no tenemos conocimiento de alguna notificación de algún proceso administrativo o judicial que se haya iniciado por violaciones de los derechos

humanos de los pueblos indígenas durante 2022.

Interacción con fuerzas de seguridad privada

Con base en la evaluación de riesgos, optamos por tener fuerzas de seguridad privada desarmadas, con lo que mitigamos algunos impactos potenciales.

- Enfrentamientos con grupos delictivos que pudieran poner en peligro la vida de los trabajadores y la comunidad.
- Enfrentamientos violentos con mineros artesanales que acceden ilegalmente a nuestras instalaciones.

Los contratistas de seguridad privada cuentan con un proceso de investigación de no antecedentes penales antes de contratar a su personal. Nuestros lineamientos les exigen conducirse con apego a nuestro Código de Conducta.

Interacción con fuerzas de seguridad pública

En 2020, el Servicio de Protección Federal de México (Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana) formó una nueva fuerza policial especializada en seguridad de las operaciones mineras. La policía minera es el resultado de la colaboración entre la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, la Secretaría de Economía y la Cámara Minera de México. La policía minera ha sido capacitada para proteger las instalaciones mineras y los derechos humanos.

La verificación de antecedentes penales de todos los empleados se lleva a cabo durante el proceso de controles de confianza reforzados para miembros de nuestro propio Departamento de Seguridad.



Durante 2022 no hubo acciones legales relacionadas con extorsión, abuso, discriminación, trabajo forzado u obligatorio, prácticas laborales injustas, derechos de los indígenas ni cualquier otra queja relacionada con los derechos humanos.

Capacitación

Actualmente realizamos distintos talleres y entrenamientos sobre temas que impactan los derechos humanos, entre los que destacan medio ambiente, salud ocupacional, seguridad industrial, evolución cultural, diversidad e inclusión, protección de datos personales, **Código de Conducta** y **Código de Conducta de Terceros**, lo cuales son impartidos de manera periódica.

Todos los miembros de la policía minera reciben 15 horas de capacitación en derechos humanos, con el propósito de que identifiquen los conceptos de derechos humanos y la actuación policial, y cómo proteger, respetar, promover y garantizar los derechos humanos en sus actividades laborales y vida cotidiana.

Verificación de cumplimiento y desempeño

En Peñoles contamos con la **Línea Correcta**, un mecanismo de reclamación que se encuentra en proceso de incrementar su alcance y fortalecer sus acciones. Este mecanismo conoció de casos, durante 2022, relacionados con vulneraciones a los derechos humanos como acoso laboral, acoso sexual, hostigamiento laboral, violencia y maltrato laboral, discriminación

y condiciones riesgosas de trabajo. Contamos con mecanismos y protocolos para atender, investigar y sancionar, en su caso, esas posibles afectaciones, así como acciones para apoyar el bienestar psicosocial del personal.

Durante el año se recibieron **78 denuncias** relacionadas con los temas descritos anteriormente, de las cuales **39** se estimaron fundamentadas, es decir, que se pudieron corroborar los hechos reportados y, en consecuencia, se aplicaron las acciones remediales o medidas disciplinarias correspondientes; **16** fueron consideradas improcedentes por no existir información suficiente o elementos para corroborar los hechos, y **23** siguen en proceso de investigación.

Vinculación con otras organizaciones

Para el intercambio de buenas prácticas formamos parte de la Comisión de Desarrollo Comunitario y Derechos Humanos de la Camimex, de la cual se desprende el Grupo de Trabajo de Empresas y Derechos Humanos, en el que tenemos una participación activa, promoviendo nuestras labores al respecto y sumando mejores prácticas en el sector; participamos de manera activa en los programas, estrategias y formaciones de la OCDE.

Siguientes pasos

Sensibilización

Con la implementación del **Marco de Debita Diligencia en Derechos Humanos**, los programas de capacitación en derechos humanos estarán enfocados en sensibilizar acerca del compromiso de la organización sobre el respeto, la protección y promoción de los derechos humanos, así como en desarrollar capacidades para el correcto entendimiento y actuación en caso de alguna violación a los mismos. Estos programas estarán acompañados de una estrategia de comunicación para dar a conocer cómo abordamos estos temas, y las acciones que realizamos al respecto.

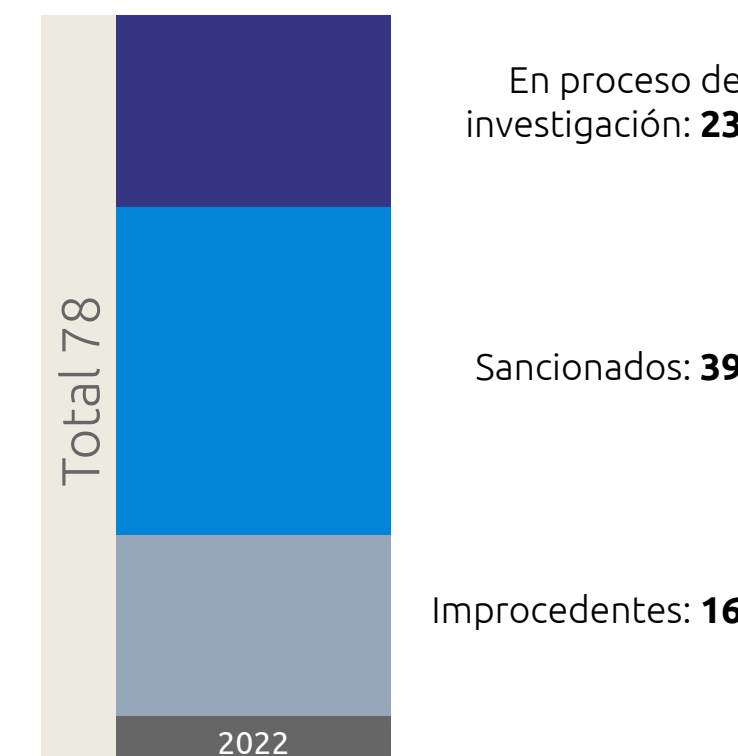
Verificación de cumplimiento

El primer objetivo de llevar a cabo verificaciones de cumplimiento en nuestras unidades de negocio es tener una línea base y diagnóstico en nuestras operaciones. En caso de detectar impactos negativos, ya sea por nuestras operaciones o nuestra cadena de valor, mitigaremos y repararemos dichos impactos por medio de un mecanismo de reparación eficaz y justo, especializado y con los elementos necesarios para una efectiva remediación.

Resolución de la Comisión de Honor después de la investigación

Tipos de reporte

Acoso laboral	11
Acoso sexual	19
Condiciones riesgosas de seguridad	2
Discriminación	4
Hostigamiento laboral	15
Maltrato laboral	23
Violencia en el trabajo	4
Total	78



Nuestra gente

Compromiso

Nuestra fuerza laboral es un grupo de interés estratégico, por lo cual nuestro propósito es generarle oportunidades y bienestar al proveer recursos esenciales de forma sostenible. Su bienestar integral, salud y seguridad es primordial para nosotros. Nos esforzamos por atraer, desarrollar y retener al mejor talento, brindándole salarios y beneficios competitivos, programas de capacitación y desarrollo. Promovemos y mantenemos lugares de trabajo seguros, saludables y orientados a la minería compatible con la sociedad y el medio ambiente. Asimismo, respetamos la libertad de afiliación y rechazamos cualquier tipo de discriminación y acoso.

Desarrollo organizacional

Con el firme propósito de facilitar la evolución continua de la organización, así como de dar congruencia y soporte a los comportamientos esperados y promovidos en la estrategia de evolución cultural, hemos redefinido los programas que permiten diagnosticar, identificar, anticipar y diseñar cambios internos planeados para mejorar la gestión y los resultados, con base en prácticas de vanguardia y procesos humanos que aseguren la productividad y la eficiencia con el propósito de lograr resultados extraordinarios. Nuestros cinco ejes de acción se enfocan en el respeto a la diversidad, la equidad y la inclusión, así como en el cuidado del bienestar integral de nuestra gente.



- Alineación de políticas, procesos y procedimientos de gestión del talento: bienestar, atracción, reclutamiento, selección, contratación, capacitación, desarrollo y retención.
- Diseño de estrategia de sucesión, carrera y retención.
- Diseño de estrategia de gestión del desempeño.
- Diseño, desarrollo y gestión de un programa de reconocimiento y retroalimentación continuos.
- Diseño de estrategia y sistema de diagnóstico de clima laboral y factores de riesgos psicosociales.

Gestión de talento

- **Atracción de talento:** Nuestro proceso de reclutamiento y selección tiene como meta asegurar la atracción y contratación de nuevo talento, sindicalizado y no sindicalizado, que responda con sus conocimientos y experiencia a los retos y necesidades organizacionales, demostrando siempre comportamientos éticos y acordes con nuestros valores institucionales. Uno de nuestros programas más exitosos es el de Ingenieros e Ingenieras en Entrenamiento, que incorpora talento formado en competencias, capacidades y habilidades, lo cual asegura el óptimo desarrollo de las operaciones clave del negocio. Desde 2003, se han integrado 96 generaciones con más de 2,400 estudiantes, principalmente de las carreras de minería, geología, ingenierías eléctrica, civil, metalúrgica, mecánica, química e industrial, así como de contaduría y administración.
- **Desarrollo de talento:** Es de nuestro interés desarrollar y formar a nuestra gente, por lo que contamos con programas de capacitación interna y externa alineados a la detección de necesidades, a partir de la evaluación de desempeño anual. En 2022 se impartieron 447,583.55 horas de capacitación, lo que equivale a 31.58 horas promedio por colaborador. Estos programas permiten hacer frente a los retos actuales y futuros en competencias técnicas, administrativas y humanas, y obtener mejores indicadores que nos distinguen en productividad, calidad y competitividad. Dada la importancia de la preparación continua de nuestros líderes, al igual que cada año, se impartieron programas de desarrollo de habilidades gerenciales para los nuevos ejecutivos a través del Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM).
- **Retención de talento:** Una de nuestras acciones estratégicas por su alto impacto en la organización es la identificación de puestos críticos que garantizan la continuidad operativa del negocio. Desde 2012, identificamos estos puestos con el objetivo de definir planes de sucesión y de carrera que garanticen la identificación de candidatos a ocupar las vacantes y prepararlos de manera oportuna. También ofrecemos oportunidades de actualización, desarrollo profesional y reconocimiento. Los ascensos y las promociones están basados en la capacidad, el desempeño y los méritos de cada persona.

44% de nuestros puestos clave cuentan con un plan de sucesión autorizado.




Más de 447,000 horas de capacitación

Nuestra gente cuenta con salarios y beneficios competitivos y justos, además de un paquete de prestaciones atractivo donde se incluyen, entre otros, seguros médico, de invalidez y vida, y fondo de pensión y ahorro.

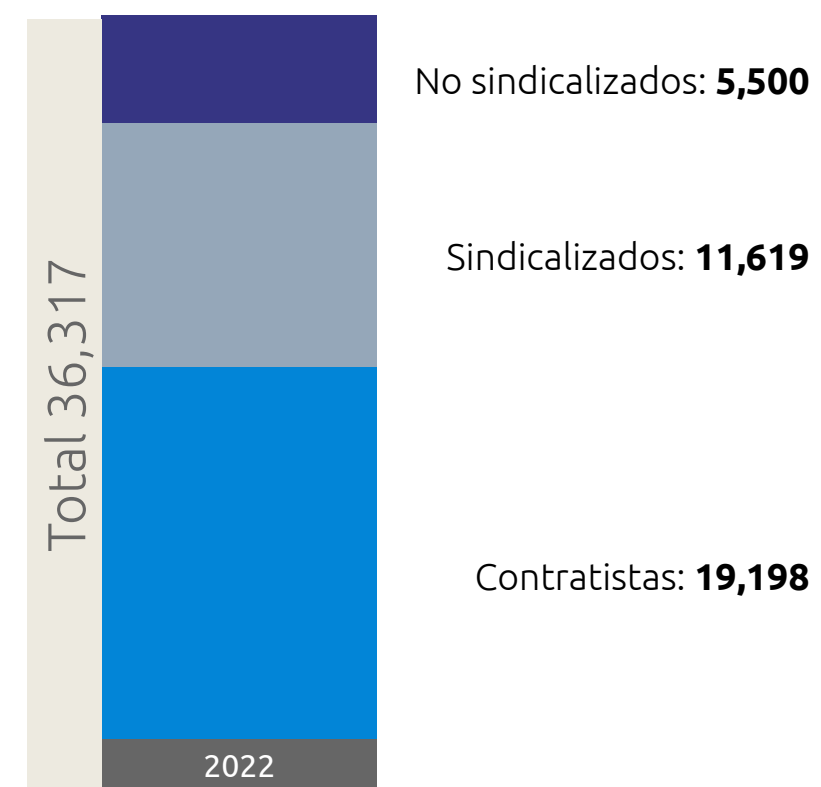
El cálculo de su retribución no considera ubicación geográfica, género, religión ni ninguna otra característica personal. Las políticas y los procedimientos de compensación se basan en el valor relativo del puesto en la organización. La relación de salario inicial y la remuneración entre hombres y mujeres es de 1 a 1, y se establece con referencia a tabuladores basados en el mercado

salarial, el nivel de responsabilidad de los puestos y el desempeño individual.

Peñoles se unió a [Empresas por el Bienestar](#) , una iniciativa que promueve un compromiso público medible y de duración determinada, que evalúa si los colaboradores de nuestras operaciones reciben un salario digno. La empresa utiliza múltiples encuestas salariales para determinar su competitividad, además de la metodología Korn-Ferry/HayGroup para evaluar puestos y determinar tabuladores. El menor nivel salarial de la empresa es superior tanto al salario digno como al mínimo legal.

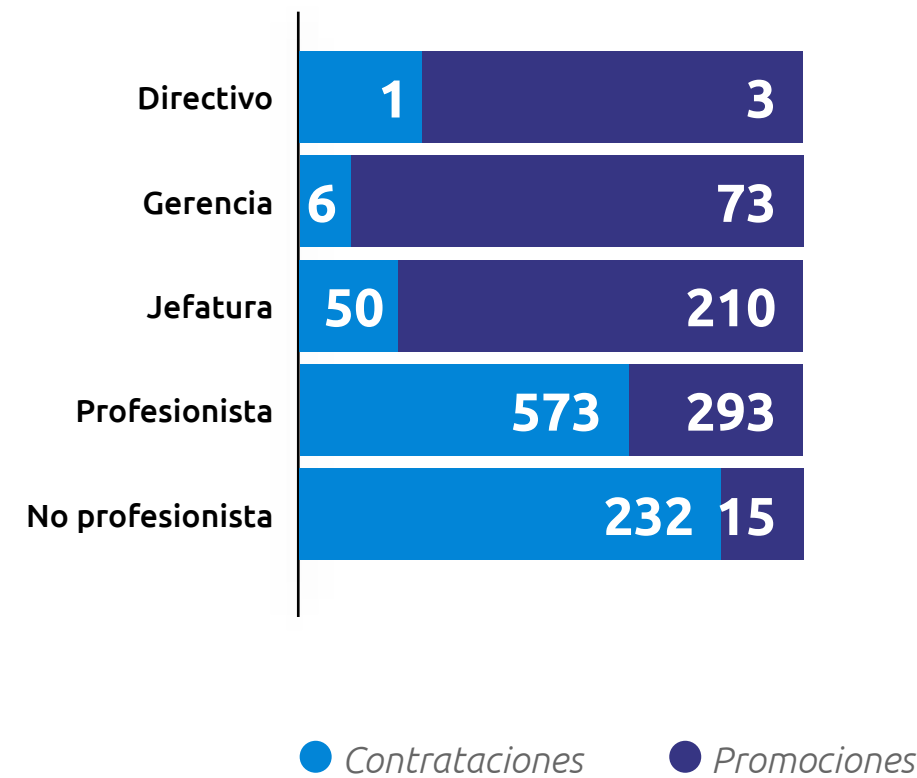
Desempeño

Fuerza laboral

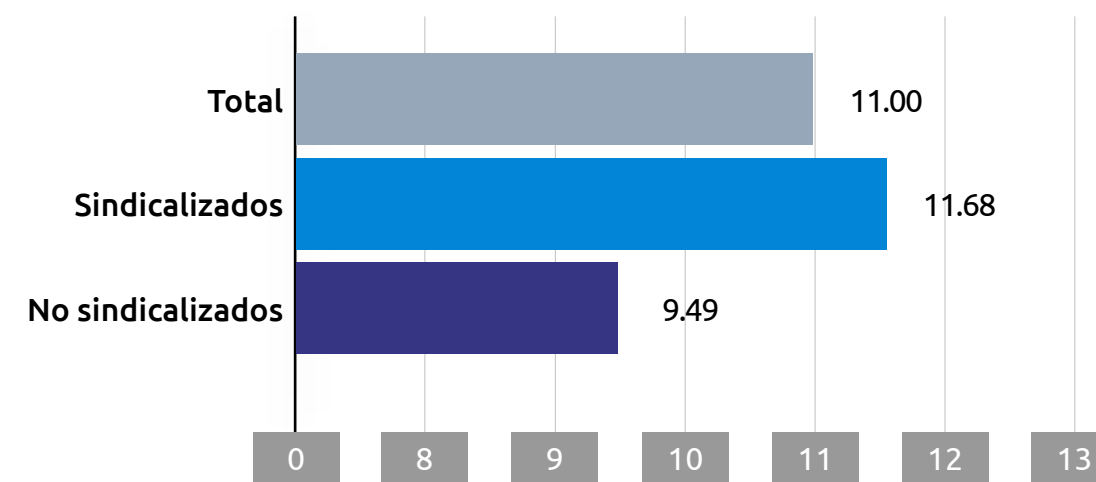


No hubo variación significativa con respecto al año anterior; sin embargo este año hemos consolidado empleados sindicalizados, no sindicalizados y contratistas de Peñoles y Fresnillo plc.

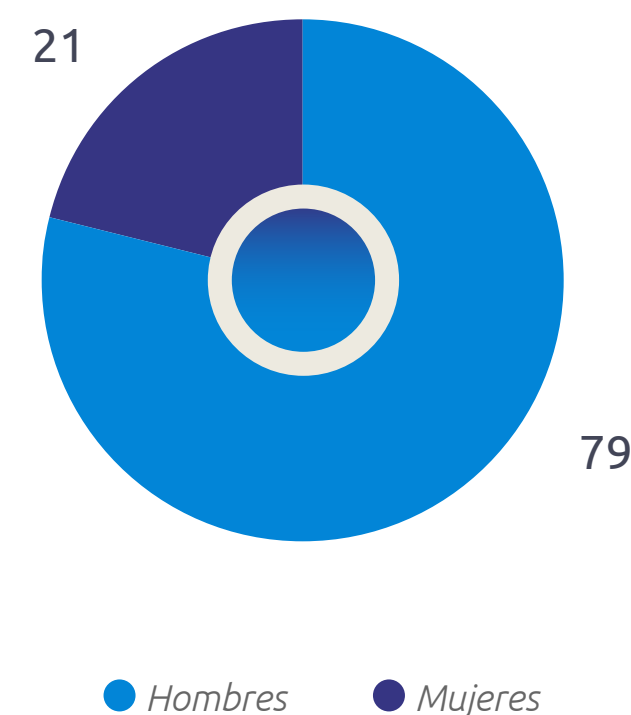
Movimientos por tipo de puesto



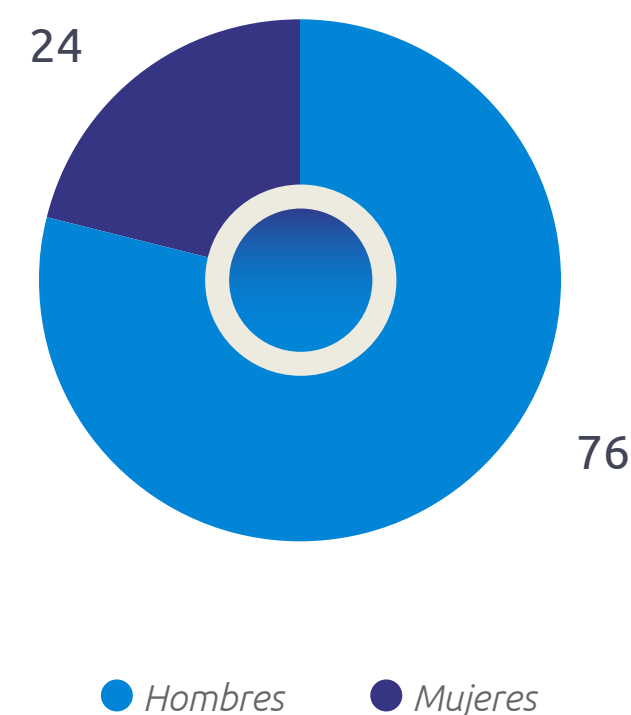
Rotación (%)



Promociones (%)



Contrataciones (%)



Total horas de capacitación

	Horas de capacitación	Promedio horas de capacitación
No sindicalizados	135,283	37.62
Sindicalizados	242,817	47.82
Contratistas	69,483	12.64
Total	447,583	31.58

Nota: Sólo es información de Peñoles.

Caso de éxito – Clínica Peñoles celebra su quinto aniversario

El 1 de noviembre de 2022, la **Clínica Peñoles**, ubicada en Torreón, Coahuila, celebró el quinto aniversario de brindar atención a nuestros empleados no sindicalizados de Peñoles y Fresnillo y a sus familias. La clínica se creó con el objetivo de proporcionar un servicio de primer contacto de calidad para detectar, prevenir y dar tratamiento oportuno a padecimientos, así como para promover la cultura del autocuidado de la salud. La atención médica está a cargo de médicos internistas o pediatras, y abarca un cuadro básico de estudios de laboratorio y gabinete, así como medicamentos.



La clínica atiende a más de **6,700 personas** al año, y durante estos cinco años se proporcionaron más de **37,500 consultas**, se realizaron más de **8,300 estudios** y se detectaron oportunamente más de **130 casos** de enfermedades que requieren intervención de médicos especialistas.

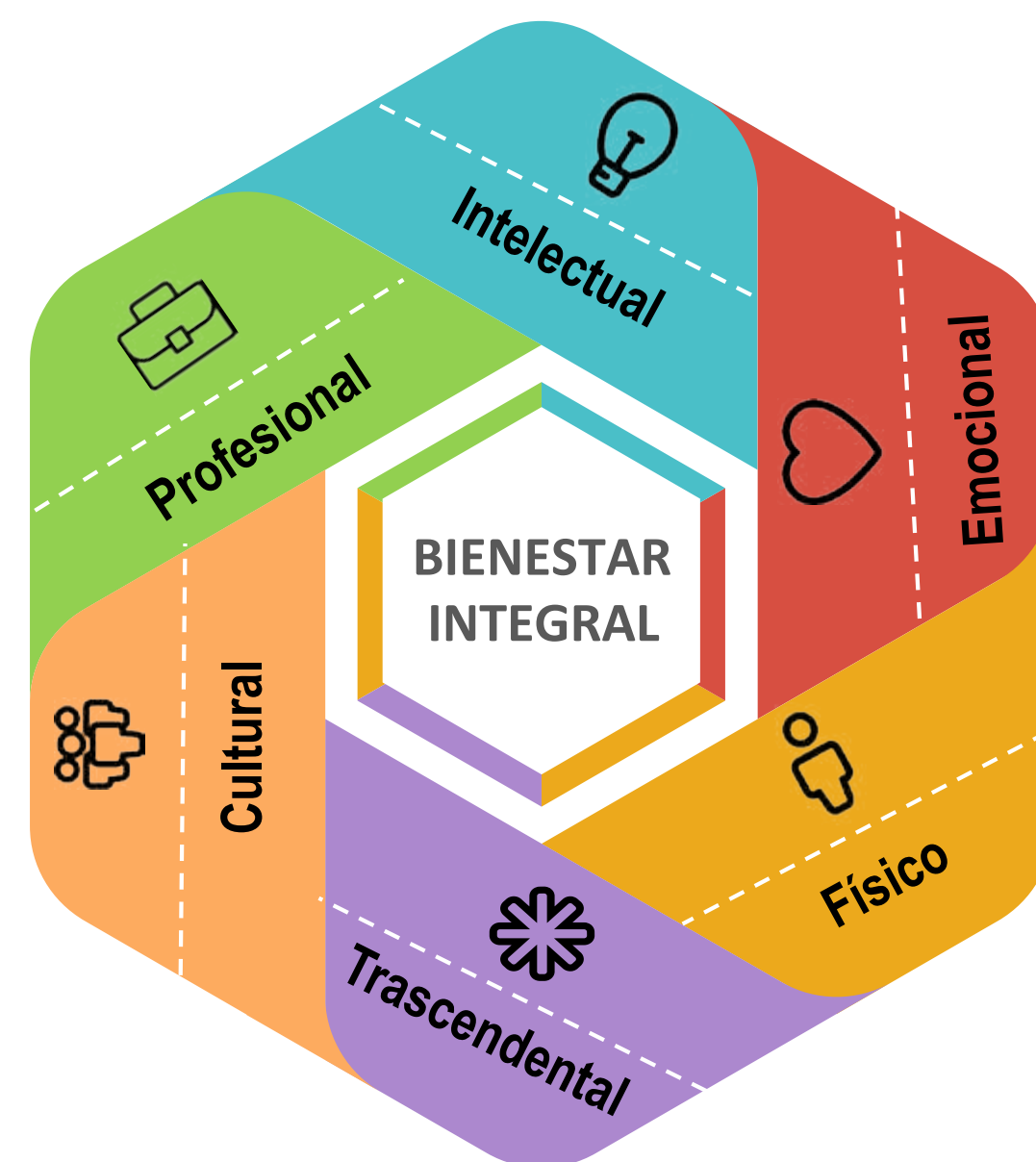
Bienestar integral

Compromiso

El bienestar integral de nuestra gente es una prioridad y reconocemos que es crucial para el éxito de la organización. Por ello, durante 2022 enfocamos nuestros esfuerzos en redefinir nuestra estrategia de bienestar integral e iniciamos su implementación.

Estrategia

La estrategia consta de seis dimensiones, a través de las cuales transcurre el desarrollo de una vida. Buscamos que nuestra gente reconozca e integre sus diferentes dimensiones con el compromiso de elegir las mejores rutas para desarrollarlas, enriquecerlas y así alcanzar la mejor versión de sí misma. Nuestro objetivo es que nuestra gente alcance su máximo potencial individual y colectivo en la empresa.



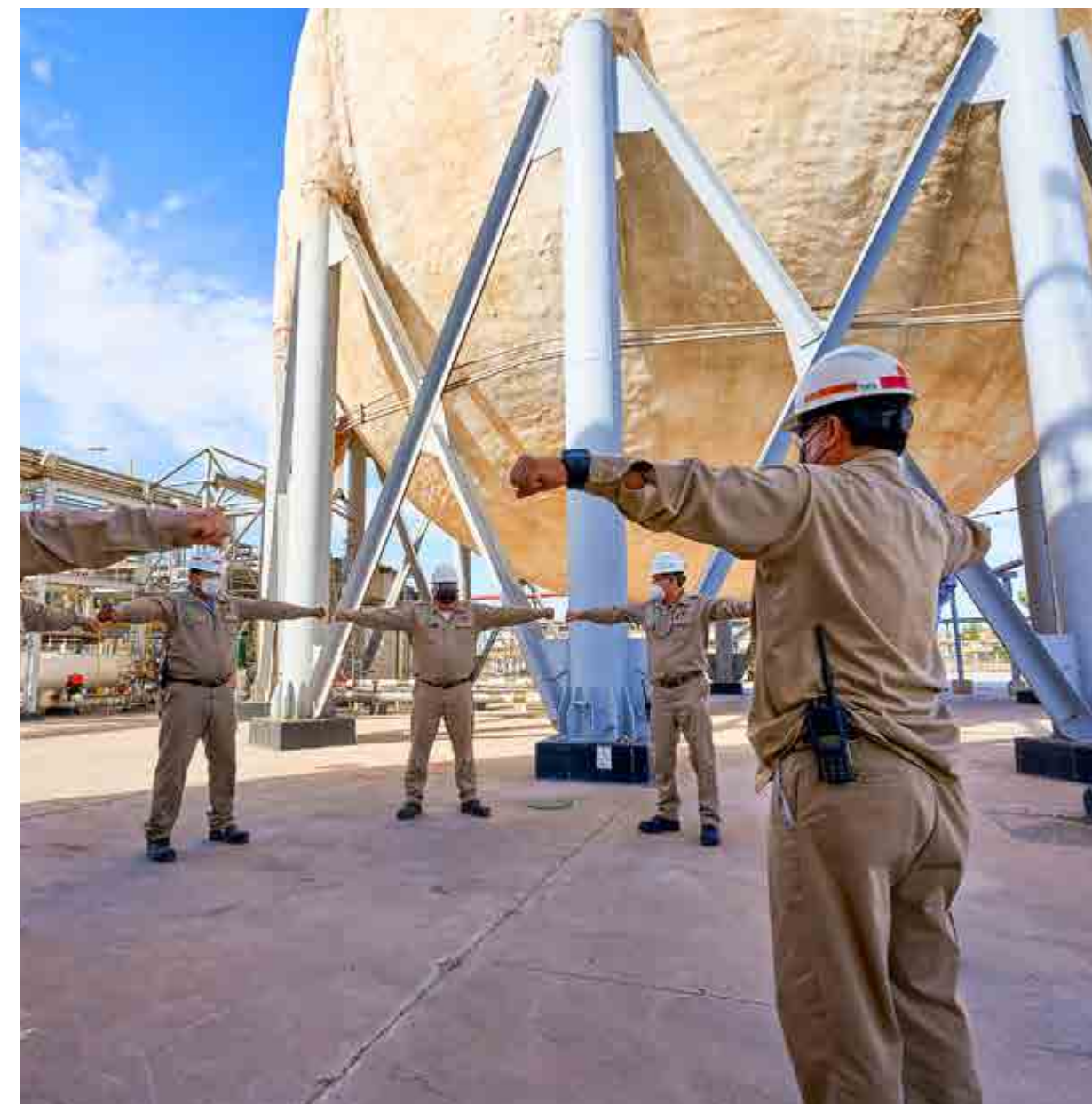
- **Intelectual:** Lograr el funcionamiento óptimo del pensamiento para reflexionar, tomar decisiones analizadas, aprender de manera continua y estar abiertos al cambio.
- **Emocional:** Reconocer, gestionar y expresar de forma adecuada las emociones y sentimientos, manejar con éxito el estrés negativo y tener una relación positiva consigo mismo y con los demás.
- **Físico:** Estar y sentirnos físicamente seguros, sanos, con energía para disfrutar plenamente nuestra vida y desempeñar nuestras funciones con satisfacción.
- **Trascendental:** Ampliar nuestra conciencia, descubrir un propósito de vida, experimentar el amor, el disfrute, la paz y un sentido de logro (autorrealización) para alcanzar la mejor versión de uno mismo y contribuir positivamente al bienestar de los demás.
- **Cultural:** Integrar nuestras tradiciones, creencias y valores personales, expresados en comportamientos, acciones y hábitos, en una sola cultura empresarial capaz de adaptarse a los cambios socioambientales y de crear relaciones de calidad con el entorno.
- **Profesional:** Contar con las habilidades y competencias acordes con nuestras funciones y responsabilidades, aprender y capacitarnos de manera continua, construir una interacción colaborativa con compañeros y líderes y alcanzar la satisfacción laboral.

La estrategia consta de **seis dimensiones**, a través de las cuales transcurre el desarrollo de una vida. Nuestro objetivo es que nuestra gente alcance su máximo potencial individual y colectivo en la empresa.



Proyectos de alto impacto

Durante 2022 aplicamos la encuesta Vive en Balance, con la participación de más de **9,800** colaboradores. Esto nos permitió tener una línea base de sus indicadores de bienestar actuales y, en consecuencia, establecer programas de atención dirigida. Los resultados nos ayudaron a definir tres proyectos de alto impacto y sus objetivos.



Caso de éxito – Universidad del Talento

En 2022 se institucionalizó nuestra plataforma virtual **Universidad del Talento**, la cual impulsa y habilita a los colaboradores para que asuman su desarrollo personal y profesional en capacitación de competencias técnicas y humanas, a partir de contenidos alineados a sus necesidades y a las de la empresa. Para lo anterior, se ofrecieron más de **5,000 cursos** en línea. Se integraron a la plataforma **5,500 colaboradores** y, de septiembre a diciembre de 2022, se proporcionaron **5,718 horas de capacitación** en diversas competencias, tanto técnicas como humanas, así como cursos de inglés.

1

Colaboradores saludables, seguros y capaces:

Fomentar el bienestar físico e intelectual de nuestra gente a través de programas conductuales que capaciten y habiliten el autocuidado, soportados por un liderazgo visible y genuino, que desarrollen sus habilidades técnicas y de pensamiento, así como facilitar los medios que propicien la seguridad y la salud.

2

Crecer en confianza y armonía: Contar con colaboradores que vivan con bienestar emocional y sentido de trascendencia a través de un ambiente laboral de confianza y armonía, fomentado por un trato digno, sentido de servicio y la conciliación vida-familia-trabajo.

3

Atraer y potenciar talento: Ser la mejor opción de empleo, desarrollo personal y profesional para las personas, mediante la liberación de su potencial, dentro de una cultura sólida y un liderazgo humano que fomenta la diversidad, la equidad y la inclusión.

Proyecto

Acciones clave

Colaboradores saludables, seguros y capaces

Rutas físico-intelectual

- Alineación de los programas de salud ocupacional con la estrategia.
- Implementación de la plataforma virtual **Universidad del Talento** para capacitar a nuestra gente en competencias técnicas y humanas (ver caso de éxito).

Crecer en confianza y armonía

Rutas emocional-trascendental

- Identificación de factores de riesgos psicosociales con el propósito de desarrollar acciones preventivas y de atención que generen un ambiente laboral favorable para todos y todas.
- Definición del modelo de atención y plan de implementación de la iniciativa.
- Prevención y atención al acoso y hostigamiento laboral y sexual. Se iniciaron sesiones de capacitación y sensibilización.

Atraer y potenciar talento

Rutas profesional-cultural

- Alineación de procedimientos del sistema de gestión y desarrollo de talento con las estrategias de evolución cultural y bienestar integral.
- Alineación con la norma mexicana NMX-R025-SCFI2015 sobre igualdad laboral y no discriminación. [Ver pág 84](#)
- Inicio del proyecto [Liderazgo femenino, ver pág 85](#)

Diversidad, equidad e inclusión

Compromiso

En Industrias Peñoles reconocemos que una fuerza laboral diversa potencializa la innovación y la creatividad. Estamos comprometidos con ser la mejor opción de empleo para todas las personas, al ofrecer oportunidades reales de desarrollo y reconocimiento en un ambiente laboral seguro, equitativo, incluyente, de respeto, y de igualdad de oportunidades en el que todo nuestro personal se sienta valorado e inspirado a contribuir con su máximo potencial.

Estrategia

Durante 2022 realizamos un diagnóstico mediante análisis de documentación interna, encuestas, entrevistas a personal clave y grupos focales que nos ayudó a establecer una línea base y determinar dos vertientes, cada una con sus propias iniciativas, en las que trabajaremos para impulsar la diversidad, la equidad y la inclusión laboral (DEI).



Proyecto

Liderazgo femenino

Con el firme objetivo de incrementar la participación de mujeres en la organización fomentamos la atracción de talento femenino y promovemos la retención de mujeres dotándolas de herramientas de liderazgo e igualdad de oportunidades de desarrollo.

Igualdad laboral y no discriminación

Acciones clave

- Definir indicadores organizacionales que nos ayuden a monitorear y cerrar las brechas identificadas.
- Identificar a los embajadores DEI que fomentarán el programa.
- Iniciar el programa de mentoría para mujeres ([ver caso de éxito pág 85](#) ).
- Publicar nuestra política de igualdad laboral y no discriminación ([ver en sitio web](#) .
- Entrenar a ejecutivos en sesgos inconscientes en convenio con la Universidad de Arizona.
- Alinear la norma mexicana NMX-R025-SCFI2015 en igualdad laboral y no discriminación (diagnóstico y plan de trabajo).
- Instaurar un comité multidisciplinario de igualdad laboral y no discriminación.
- Sensibilizar en inclusión y prevención del acoso y hostigamiento sexual y laboral.
- Incluir **231 cápsulas** de *microlearning* en temas de discriminación, diversidad, equidad e inclusión en la Universidad del Talento.
- Realizar una campaña de comunicación.
- Revisar y adecuar el proceso de reclutamiento y selección, con un enfoque de no discriminación.



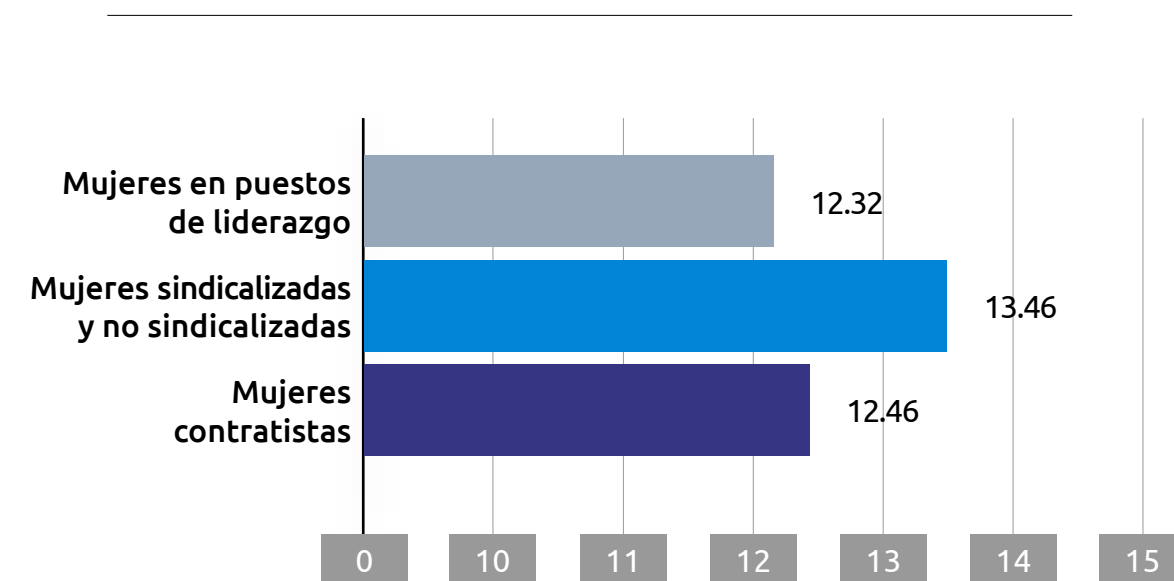
Estamos comprometidos con ser la mejor opción de empleo para todas las personas, al ofrecer oportunidades reales de desarrollo y reconocimiento en un ambiente de igualdad.

Métricas y desempeño

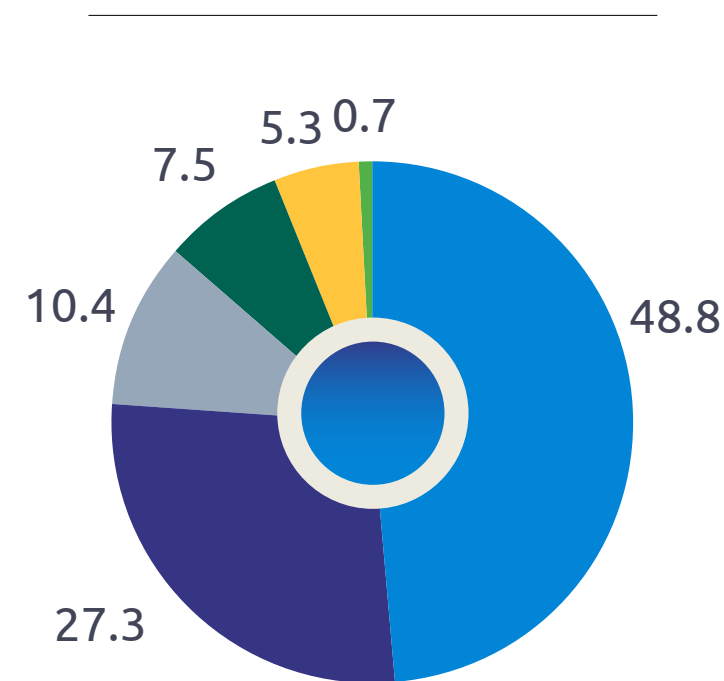
	Peñoles		Fresnillo plc		Peñoles consolidado		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Puestos gerenciales y directivos (empleados no sindicalizados)	387	64	168	14	555	78	633
Empleados (sindicalizados y no sindicalizados)	7,224	1,066	6,769	1,119	13,993	2,185	16,178
Contratistas	6,738*	1,192*	12,143	1,496	18,881	2,688	21,569
		14%	-	12%			

* Para estimar el porcentaje de mujeres contratistas en Peñoles, tomamos los datos de enero 2023. Esta información no incluye Bal Holdings (40) ni la asociada Línea Coahuila-Durango (268).

Porcentaje de mujeres (%)



Distribución por edades (%)



- Mujeres menores de 30 años
- Mujeres de 30 a 50 años
- Mujeres mayores de 50 años
- Hombres menores de 30 años
- Hombres de 30 a 50 años
- Hombres mayores de 50 años

Nota: Este gráfico sólo muestra información de los empleados no sindicalizados y sindicalizados. Para más información consulta en: www.penoles.com.mx

12.90%
total de mujeres

Caso de éxito – Mujeres para Mujeres

Inició la primera generación de nuestro programa de mentoría **Mujeres para Mujeres**, creado para desarrollar el liderazgo del talento femenino, facilitar el logro de sus metas y potenciar sus habilidades y talento. Esto permitirá construir y fortalecer una red de mujeres basada en la solidaridad y la empatía. Nuestras **18 mentoras** de esta primera generación son mujeres en puestos directivos o gerencias senior, con gran experiencia, que sirven de modelo positivo, guía y apoyo.



Las **20 mentees** son mujeres identificadas con alto potencial, a quienes buscamos potenciar su plan de carrera y desarrollar la mejor versión de sí mismas. En este programa son ellas quienes tienen las riendas de su crecimiento profesional.

Seguridad y salud



Seguridad

Compromiso

En Peñoles estamos comprometidos con la salud y seguridad de nuestra gente. Nuestras actividades requieren de un manejo responsable de los riesgos, y por ello nos enfocamos en identificarlos y controlarlos, haciendo mayor énfasis en los riesgos críticos que pueden resultar en lesiones severas o fatales. Nuestro Programa de Alto Potencial y Riesgos Críticos se inspira en la aspiración de tener cero daños al realizar nuestras actividades.

Gobernanza

La política de sostenibilidad establece nuestro compromiso de garantizar operaciones seguras, con base en una cultura de prevención, eliminación de peligros y reducción de riesgos, todo ello con la participación y el involucramiento de nuestros trabajadores y terceros. El Comité Central de Medio Ambiente, Seguridad y Salud (CCMASS) es responsable de establecer cómo se

hacen las cosas en nuestra organización. El CCMASS establece estándares de seguridad y salud, vigila su cumplimiento y evalúa el desempeño de nuestras operaciones. También genera sinergias y facilita la adopción de mejores prácticas.

Los gerentes de nuestras operaciones, proyectos y exploraciones son responsables de cumplir con los estándares y procedimientos de seguridad y salud. El subdirector de Seguridad, Salud y Medio Ambiente lidera la implementación de los programas clave para eliminar accidentes fatales, tales como los programas de controles críticos y de alto potencial, en corresponsabilidad con los directivos de operaciones, proyectos y exploraciones. Tanto el desempeño de seguridad como los avances son revisados en los comités directivos, donde participa nuestro CEO.

Estrategia del Alto Potencial – Prevención de accidentes fatales

Buscamos reducir continua y sistemáticamente los incidentes de alto potencial para así eliminar las fatalidades. La estrategia focaliza nuestros esfuerzos en la gestión de estos riesgos y contempla tres dimensiones que se fortalecen entre sí y se apoyan en el liderazgo visible:

Estrategia del Alto Potencial



Nuestro Programa de Alto Potencial y Riesgos Críticos se inspira de la aspiración de tener **cero daños** al realizar nuestras actividades.

Gestión de riesgos críticos y controles

En cada unidad de negocio, identificamos y priorizamos los principales riesgos que pueden ocasionar una lesión grave o fatal. Mediante el método *bow-tie* identificamos las causas y consecuencias de estos riesgos, con el propósito de diseñar los controles preventivos y mitigadores. Realizamos estos procesos de identificación y definición de controles con la participación de líderes, superintendentes y equipos transversales de especialistas, inspirados en nuestro modelo de evolución cultural.

Una vez diseñados los controles críticos, definimos la manera de asegurar que siempre estén disponibles. Para ello asignamos responsabilidades y definimos las barreras críticas con la participación de nuestros operadores y supervisores de campo. Nuestro equipo de especialistas realiza revisiones profundas sobre el mantenimiento de barreras, y su disponibilidad y funcionalidad en campo.

Seis pasos para la gestión de riesgos críticos y controles



Realizamos los procesos de identificación y definición de controles con la participación de líderes, superintendentes y equipos transversales de especialistas.

Gestión de conductas: liderazgo y cultura de seguridad

En Peñoles aspiramos a fomentar y construir una cultura sólida de prevención de riesgos como cimiento de nuestras iniciativas para eliminar los accidentes fatales y la exposición a agentes que puedan causar daño irreversible a las personas. El liderazgo visible es fundamental para construir la cultura de seguridad a la que aspiramos. Nuestro enfoque de liderazgo visible consta de una serie de actitudes y comportamientos alineados a nuestra evolución cultural y con una definición clara de los mecanismos de rendición de cuentas sobre las prácticas de liderazgo visible.

Nuestras prácticas de liderazgo visible se realizan de manera sistemática con el firme propósito de arraigar la verificación de controles críticos en nuestra cultura de prevención de riesgos. Para ello establecemos la frecuencia en que debe controlarse y verificarse la implementación de la práctica en campo para cada rol de la organización. Asimismo, buscamos que la presencia sistemática de nuestros líderes en campo genere interacciones genuinas con nuestra gente. Manifestamos claramente a nuestros líderes la expectativa de convertirse en modelos a seguir, demostrando su compromiso, coherencia, convicción y consistencia con sus acciones. Con las prácticas de liderazgo visible, buscamos empoderar a nuestra gente

Las cuatro etapas de las prácticas de liderazgo visible en controles críticos



facultándola y dándole la confianza de detener cualquier actividad insegura derivada de la falla de controles críticos.

Las comisiones mixtas de seguridad e higiene de nuestras unidades de negocio nos permiten mantener un mecanismo permanente de diálogo y construcción de confianza con nuestros empleados sindicalizados. En la décima edición del Simposio de Seguridad, presentamos la Política del Derecho a Decir No, como una herramienta preventiva y de empoderamiento de nuestra gente.

La estrategia de gestión de alto potencial se acompaña de planes de comunicación para sensibilizar y arraigar las conductas esperadas en nuestra cultura de seguridad. Iniciamos un proceso de revisión de los incentivos para alinearlos al desempeño en seguridad.

Caso de éxito – Talleres y monitoreo de prácticas de liderazgo



En Peñoles aspiramos a tener líderes eficientes que sean un ejemplo y cuyas acciones establezcan un precedente que los demás sigan por convicción. Esto se logra con el liderazgo visible en campo.

Mediante talleres centrados en la gestión de alto potencial desarrollamos las habilidades necesarias para implementar las prácticas de liderazgo de los directivos, gerentes, asesores, supervisores y contratistas. Asimismo, desarrollamos capacidades clave en riesgos críticos y sus controles, reporte de incidentes, comunicación, investigación de accidentes y aprendizaje, entre otras.

En mayo de 2022 pusimos en marcha un esquema de gestión y medición mensual de los resultados de cumplimiento de las prácticas de liderazgo en los centros de trabajo donde se ha implementado la gestión de riesgos críticos.

81 talleres y prácticas de liderazgo
252 talleres de gestión de riesgos y controles críticos, y herramientas de verificación de controles críticos
10,319 verificaciones de controles críticos como práctica de liderazgo visible

Caso de éxito – El Cero tiene Valor

El **Cero tiene Valor** es una estrategia de comunicación encaminada a generar una mentalidad de “cero daños” que nos permita eliminar los accidentes fatales y graves. Mediante esta campaña, sensibilizamos a todos nuestros trabajadores sobre la importancia de la vida, el bienestar y la dignidad humana.



Los temas cubiertos por la campaña fueron los siguientes:

- **Riesgos críticos**
- **Controles críticos**
- **Herramientas de verificación de controles críticos**
- **Prácticas de liderazgo y desarrollo del liderazgo**
- **Reportabilidad preventiva**
- **Prevención vial a través de los siguientes canales:**
 - Portal Peñoles / Fresnillo plc
 - Correos institucionales
 - Grupos de WhatsApp
 - Pantallas en los centros de trabajo

Caso de éxito – Proceso de alertas y aprendizajes

El proceso de alertas de accidentes se implementa ante la repetición de eventos relacionados con un mismo riesgo crítico. Las alertas permiten focalizar la atención en los controles críticos correspondientes durante las prácticas de liderazgo en los recorridos en campo.

El proceso de aprendizaje busca prevenir que los incidentes de alto potencial se repitan. Una vez terminada y validada una investigación de algún incidente de alto potencial, preparamos un boletín de aprendizaje, en donde se describe de manera simple y breve ¿qué paso?, ¿dónde paso?, ¿cuándo ocurrió el evento?, ¿por qué ocurrió?, ¿cómo evitar que vuelva a ocurrir? y la aplicabilidad de manera transversal en todas las operaciones.



Gestión de incidentes

Esta dimensión de nuestra estrategia se concentra en las buenas prácticas de reportabilidad y gestión de los incidentes, que nos permiten identificar las causas que condujeron al incidente de alto potencial, el riesgo crítico asociado y los controles ausentes o fallidos. Los aprendizajes nos permiten implementar acciones preventivas y correctivas que ayuden a mejorar el control del riesgo y así eliminar su repetición.

A nivel organizacional, la gestión de incidentes se realiza en el marco de un sistema de alerta temprana. Esto permite comunicar oportunamente los incidentes a todas las unidades de negocio y asimilar los aprendizajes de la organización. Mediante la gestión de incidentes orientamos a la organización y direccionamos los esfuerzos para disminuir su recurrencia.

Desarrollo de capacidades

La capacitación de nuestro personal es la clave para contar con bases sólidas para prevenir accidentes. Capacitamos a nuestra gente, en todos los niveles de la organización, en la gestión de riesgos de alto potencial a través de talleres presenciales y en línea, en todas las divisiones de Peñoles y Fresnillo plc. Nuestros equipos de seguridad y líderes de las unidades de negocio reciben entrenamiento en el uso de la herramienta *bow-tie* e ICAM (análisis de causa raíz), fundamentales para riesgos críticos e investigación de accidentes, respectivamente.

Promedio horas de capacitación en seguridad y salud

	Horas de capacitación	Promedio horas de capacitación
Empleados no sindicalizados	19,947	5.55
Empleados sindicalizados	94,834	18.68
Contratistas	16,719	3.04

Nota: Solo información de Peñoles.

Más de **131,000** horas de capacitación en seguridad y salud.

Sistema de Gestión

Nuestra estrategia de seguridad se apoya en nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional que adopta un enfoque Plan-Do-Check-Act (PDCA) y un esquema de auditorías. Asimismo, contamos con un sistema de aseguramiento del cumplimiento legal y normativo. [Ver pág 61](#)

Sinergia con las autoridades mexicanas

Nuestras unidades trabajan para establecer medidas preventivas acordes con el Programa de Autogestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST), que promueve la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Esto contribuyó a lograr el reconocimiento de Empresa Segura.

Preparación y respuesta a emergencias

Hemos estandarizado en nuestras operaciones los requisitos que deben cumplir los planes de preparación y respuesta ante emergencias. Para ello definimos los procesos operacionales y las actividades de vinculación necesarias para gestionar las emergencias con todas las partes interesadas.

Nuestras mejores prácticas de seguridad

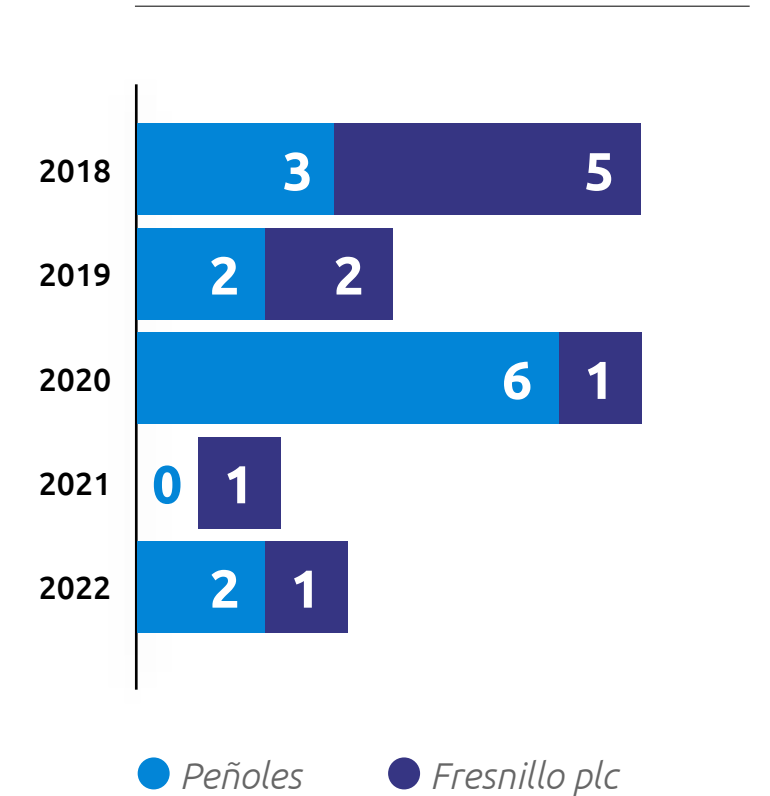
- Centro de entrenamiento con simuladores para operadores de Jumbo, Scoop Tram, camiones de bajo perfil y Jumbo lineal, así como personal de mantenimiento en la unidad Velardeña de Peñoles.
- Centros de entrenamiento en San Julián y Juanicipio en camión de bajo perfil, equipo de barrenación larga, Jumbo y Scoop Tram.
- Sistema de monitoreo microsísmico en las unidades Sabinas, San Julián y Saucito.
- Sistemas de monitoreo de fatiga y somnolencia en camiones de bajo perfil en Velardeña y Fresnillo plc.
- Sistema de monitoreo en tiempo real a personal en interior de la mina.
- Implementación del uso de robot perforador en pailas y hornos, para evitar la exposición del personal operativo y contratistas en la División Metales.
- Campo de entrenamiento para prácticas de brigadistas y capacitación en actividades de riesgo crítico como trabajo en alturas, espacios confinados, riesgos de incendio en la División Metales.
- GPS en vehículos utilitarios de la División Exploración.
- Cámaras de reversa y sensor de proximidad en vehículos de la División Exploración.
- Cámaras de reversa en equipos cargadores de explosivos, de rezagado, amacizadores y *telehandlers* de la División Minas.
- Equipos automáticos de detección y supresión de incendios en equipos pesados y de transporte de explosivos de la División Minas.

Desempeño en seguridad

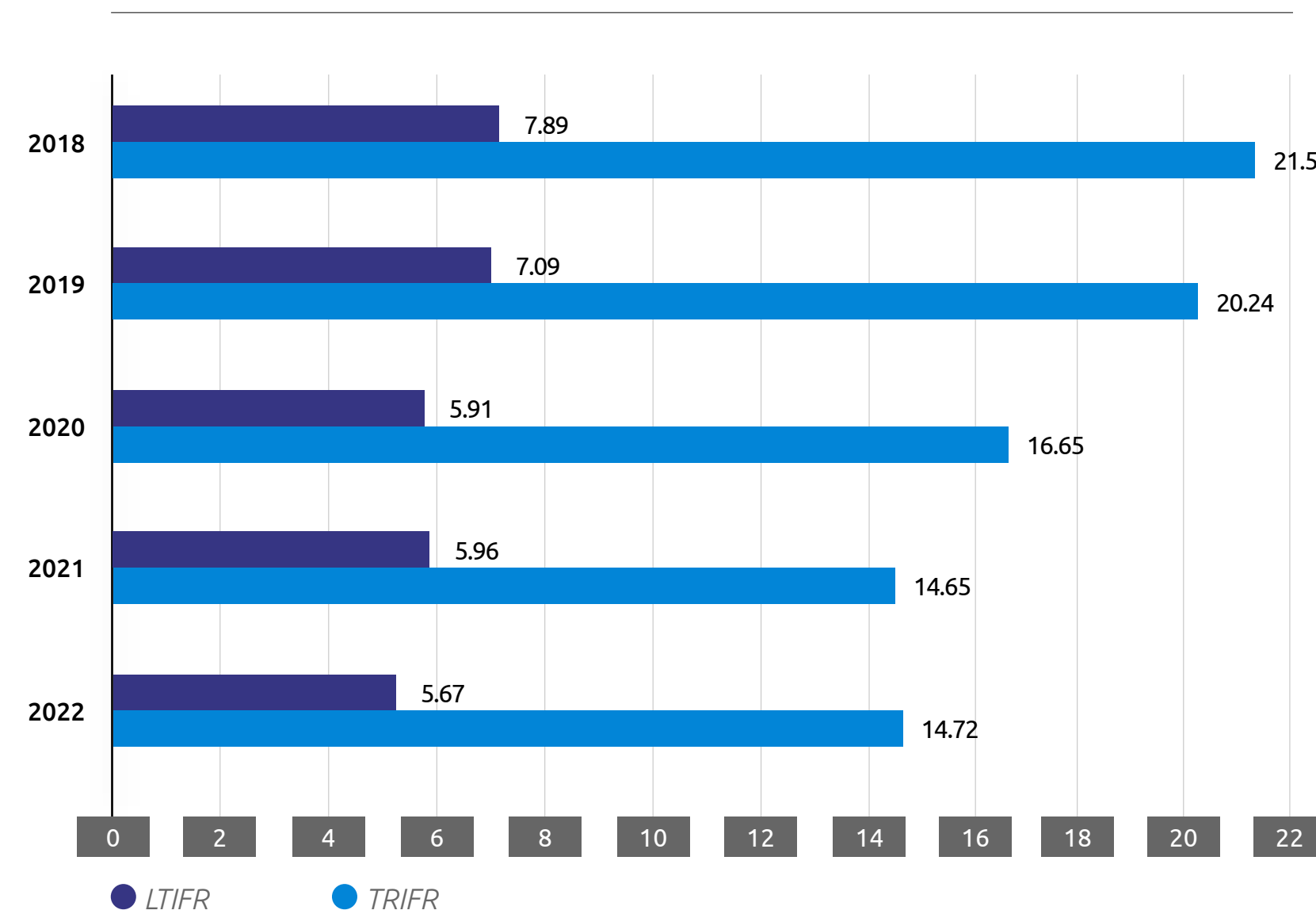
Lamentamos profundamente tres accidentes fatales en 2022 ocurridos en las unidades Fresnillo, Milpillas y Met-Mex y el deceso de un trabajador en el primer trimestre de 2023, como consecuencia de un accidente ocurrido en Saucito. Se implementaron acciones correctivas para minimizar el potencial de recurrencia de incidentes similares y,

para prevenir que este tipo de accidentes vuelvan a ocurrir, llevamos a cabo una investigación detallada y compartimos los aprendizajes con todas las unidades de negocio de Peñoles y Fresnillo plc. Estos accidentes fatales son un fuerte recordatorio de que no debemos cesar en nuestros esfuerzos para erradicar las fatalidades.

Fatalidades



Índices de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (LTIFR) y registrables totales (TRIFR)



Lesiones con tiempo perdido (LTIFR): El número de lesiones con tiempo perdido por 1,000,000 de horas trabajadas.
 Lesiones registrables (TRIFR): accidentes fatales + lesiones con tiempo perdido + lesiones con trabajo restringido + lesiones con tratamiento médico + primeros auxilios por 1,000,000 de horas trabajadas.

En 2022, realizamos una revisión de nuestros criterios de calificación y clasificación de los accidentes con lesiones a personas para alinearlos con los criterios del Consejo Mundial de Minería y Metales (ICMM) y de la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA). Esta reclasificación consistió en eliminar del cálculo del índice de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (LTIFR) los primeros auxilios que no requieren tratamiento médico. Fresnillo plc ha utilizado este criterio desde 2020.

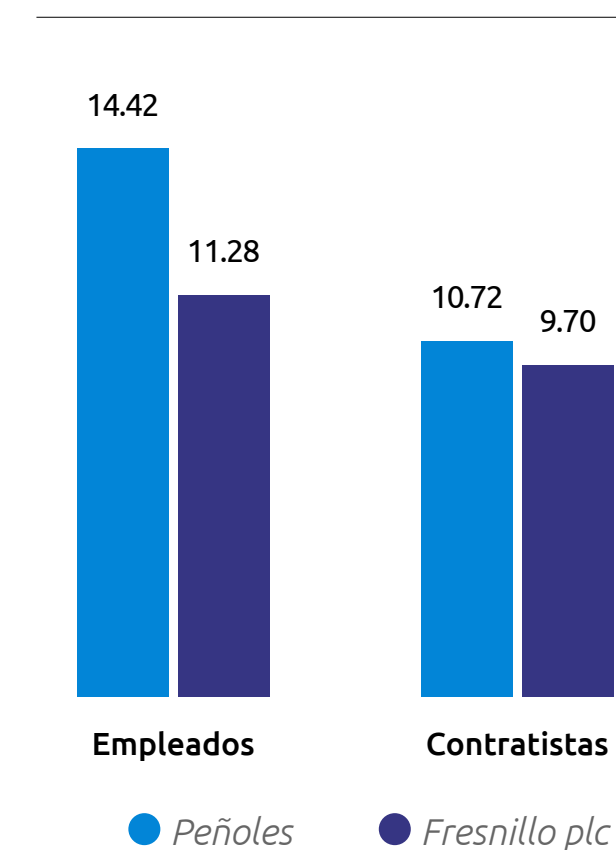
Adicionalmente, en el caso de Fresnillo plc hemos incluido en el cálculo de ambos índices a la División de Exploración y oficinas corporativas.

Los siguientes indicadores serán nuestra línea base para reporte futuro.

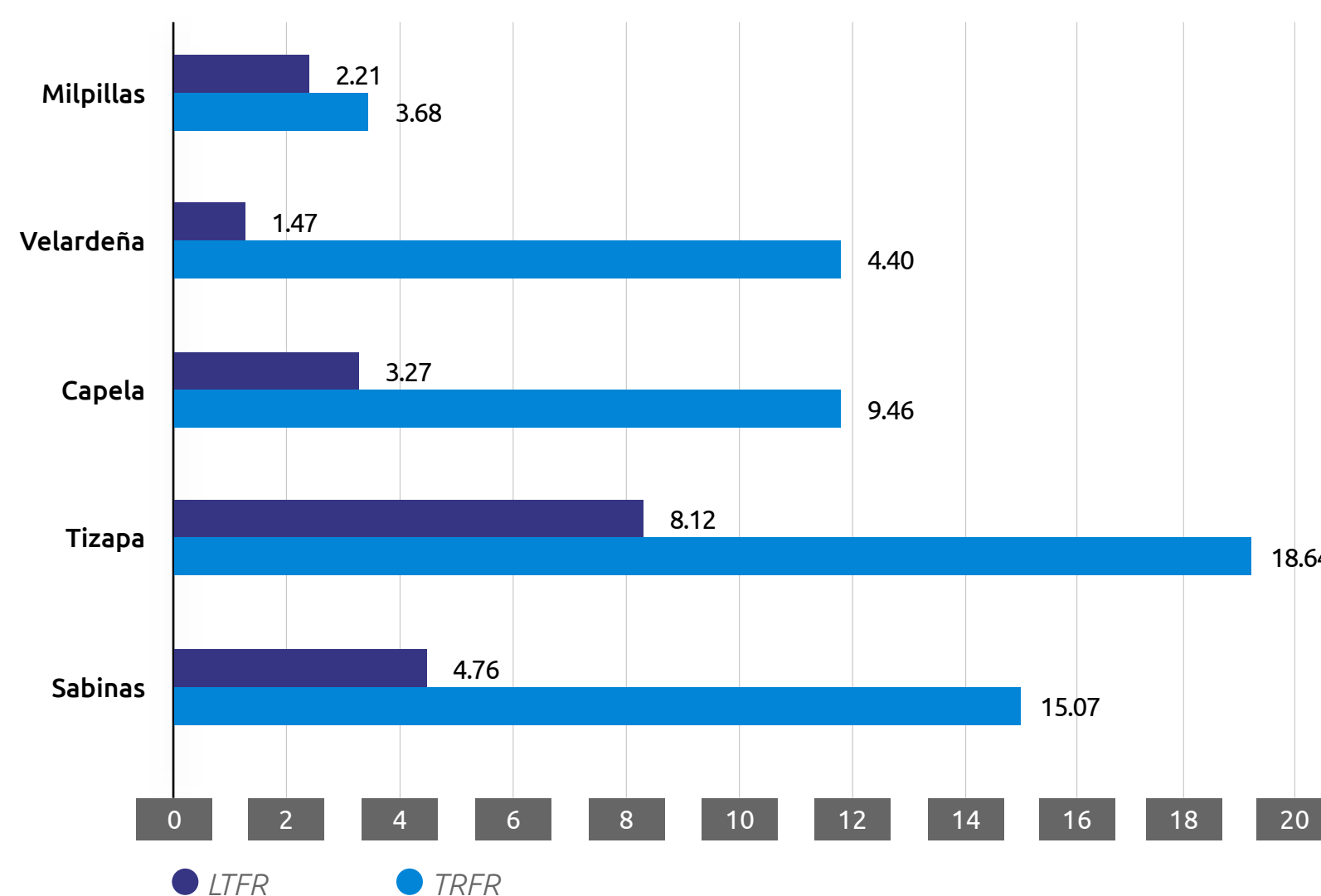
Indicadores de seguridad

	TOTAL	Peñoles		Fresnillo plc			
		TOTAL	Empleados	Contratistas	TOTAL	Empleados	Contratistas
Horas de exposición al riesgo	85,560,784	36,154,184	21,980,327	14,173,857	49,406,600	18,178,200	31,228,400
Lesiones con tiempo perdido	474	204	142	62	270	120	150
Lesiones registrables totales	977	469	317	152	508	205	303
TRIFR	11.42	12.97	14.42	10.72	10.28	11.28	9.70
LTIFR	5.54	5.64	6.46	4.37	5.46	6.60	4.80

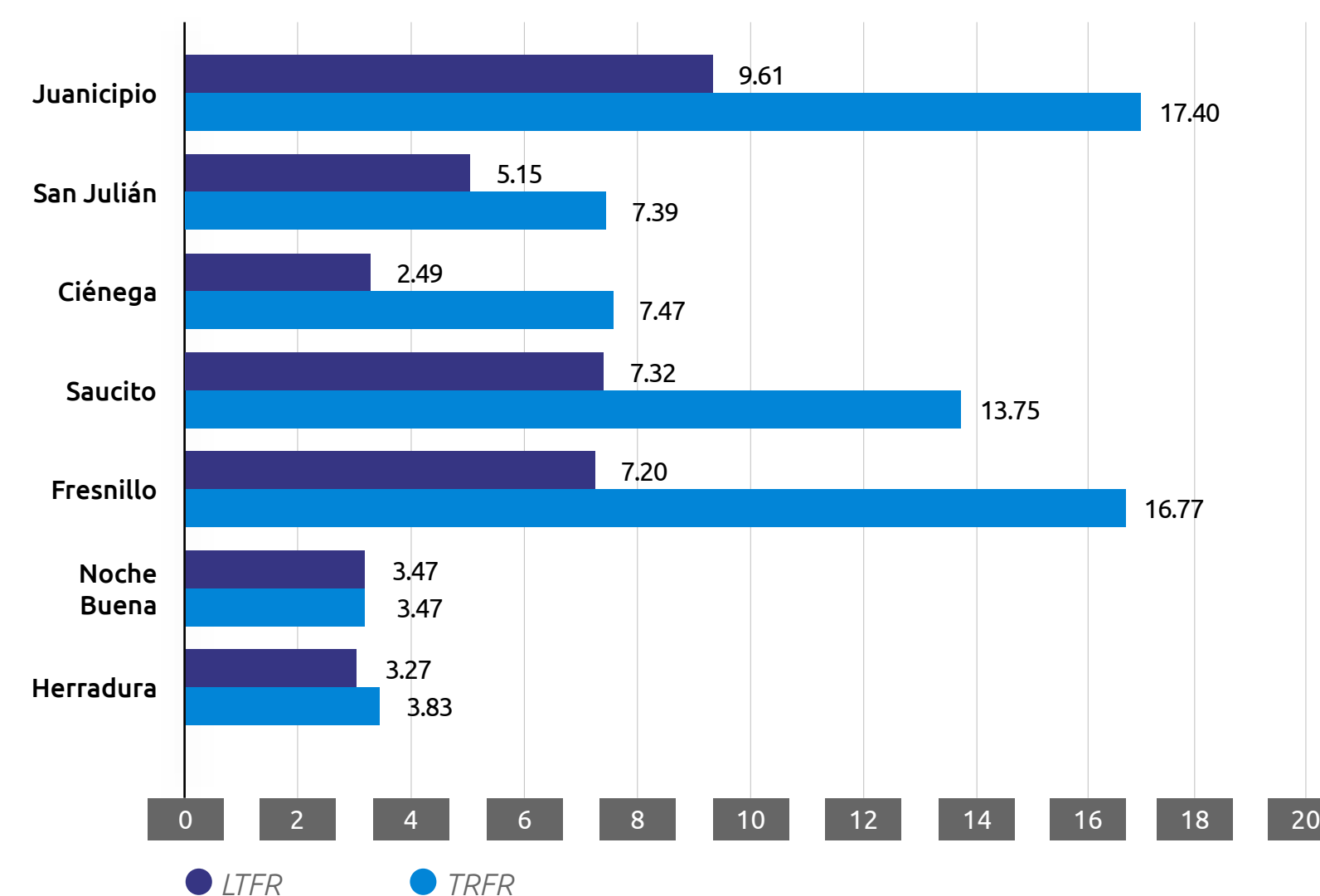
TRIFR empleados y contratistas



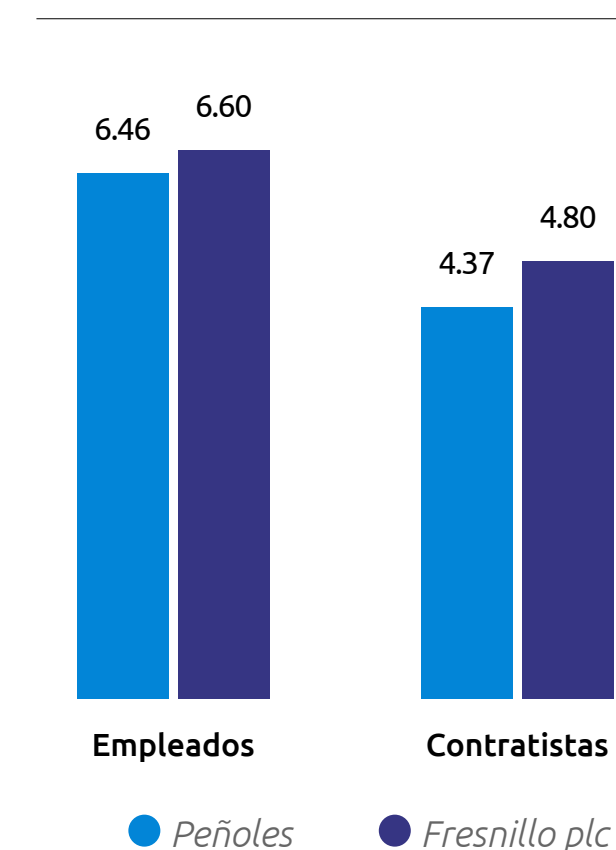
División Minas Peñoles



División Minas Fresnillo plc



LTIFR empleados y contratistas



Lesiones registrables: Accidentes fatales + lesiones con tiempo perdido + lesiones con trabajo restringido + lesiones con tratamiento médico por 1,000,000 de horas trabajadas.
 Lesiones con tiempo perdido: El número de lesiones con tiempo perdido por 1,000,000 de horas trabajadas.

Salud

Compromiso

Comprometidos con el cuidado de la salud y el bienestar de nuestra gente y comunidades, contamos con programas de salud ocupacional e higiene industrial, cuyo objetivo es proteger la salud al identificar los riesgos de nuestras actividades e implementar medidas para eliminarlos o controlarlos. Nuestras iniciativas de bienestar integral contribuyen al desarrollo, la productividad y competitividad de la empresa desde los enfoques espiritual, emocional, intelectual y físico. Las jornadas de salud con Fundación UNAM (FUNAM), la colaboración en los esfuerzos de vacunación y las actividades deportivas son el sello distintivo de nuestro compromiso con la promoción de la salud y el bienestar de nuestras comunidades.

Durante el año continuamos gestionando de manera prioritaria el riesgo del covid-19 mediante una estrategia robusta que priorizó la vacunación, y un protocolo sanitario que incluye el uso de pruebas de detección y diagnósticas, protocolos de viaje y contingencia, seguimiento médico, trazabilidad de contagios, así como las medidas de higiene establecidas en los protocolos de las autoridades sanitarias.



Las jornadas de salud con Fundación UNAM (FUNAM), la colaboración en los esfuerzos de vacunación y las actividades deportivas son el sello distintivo de nuestro compromiso con la promoción de la salud.

Estrategia de Alto Potencial

Nuestra estrategia de alto potencial en salud ocupacional comenzará su implementación en 2023, con la meta de lograr cero daños en la salud de nuestra gente, anticipándonos, reconociendo, evaluando y controlando los riesgos a la salud. Esta estrategia tendrá tres dimensiones:

Estrategia del Alto Potencial



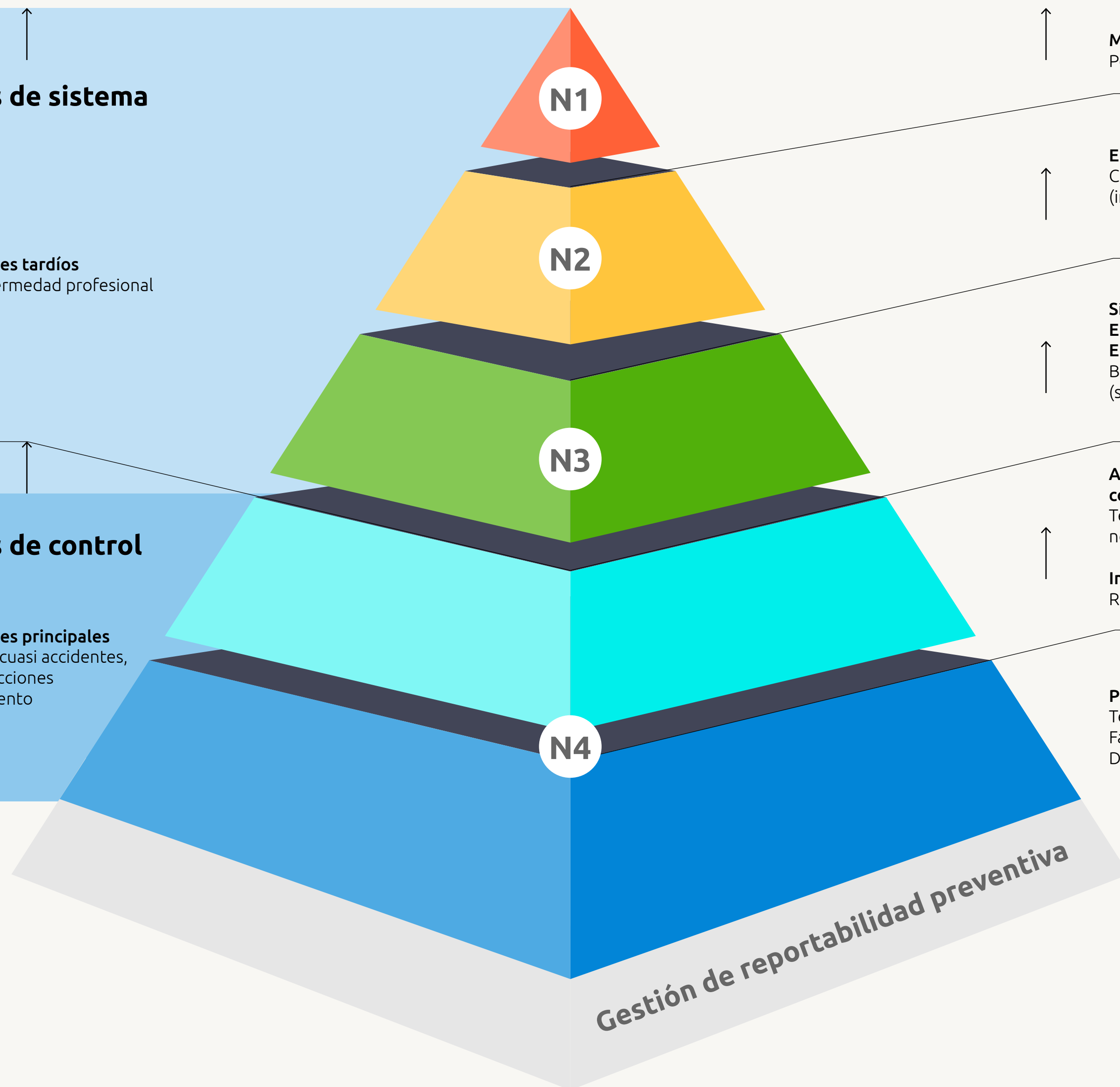
Nuevo modelo de gestión de riesgos a la salud

Fallas de sistema

Indicadores tardíos
 Toda enfermedad profesional

Fallas de control

Indicadores principales
 Reportes cuasi accidentes, análisis, acciones y seguimiento



Muerte
 Posible muerte por enfermedad profesional

Enfermedad profesional
 Cumple con los criterios del IMSS (incapacidad medible)

Síntomas de mala salud
Enfermedad profesional temprana
Enfermedad profesional aguda leve
 Brotes de enfermedades (sin incapacidad permanente)

Ambiente de trabajo fuera de control
 Fallo de control de ingeniería. Tendencias de exposición fuera de la normatividad

Impactos en la salud
 Resultados anormales de estudios

Primeros signos de entorno fuera de control
 Tendencias adversas de exposición
 Falla de control administrativo o EPP
 Denuncia de trabajadores / CHS

Vigilancia de la salud

Es en nuestras unidades de negocio, identificamos los principales riesgos a la salud, como son la exposición a polvos, gases, químicos y ruido, así como problemas ergonómicos, los cuales evaluamos para determinar medidas que permitan controlarlos. Nuestra estrategia de alto potencial tiene por objetivo el monitoreo preventivo para evitar enfermedades profesionales. En 2023 revisaremos nuestros estándares, con un enfoque de control de riesgos potenciales.

Evaluamos las capacidades conforme a las aptitudes fisiológicas y psicológicas mediante exámenes médicos de ingreso, exámenes periódicos, consultas médicas ocupacionales y exámenes ginecológicos. Estas evaluaciones facilitan la intervención preventiva, primordialmente en aspectos ocupacionales, pero también la adopción de estilos de vida saludables para prevenir enfermedades crónico-degenerativas.

Estudios de higiene industrial y ergonómicos

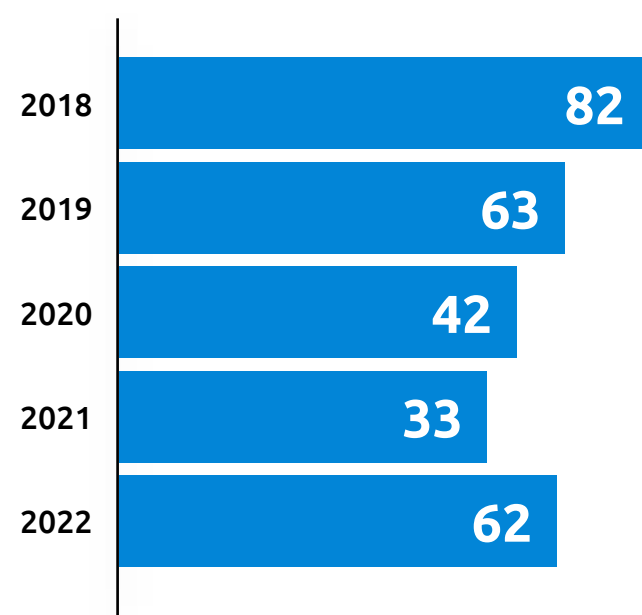
Realizamos en nuestros centros de trabajo estudios de higiene industrial y ergonómicos. Los resultados orientan nuestros programas de vigilancia de la salud. En cuanto a los factores ergonómicos, la identificación de actividades de riesgo nos permite revisar nuestros procedimientos para establecer

controles y promover modificaciones en la manera de realizar nuestras actividades.

Enfermedades ocupacionales

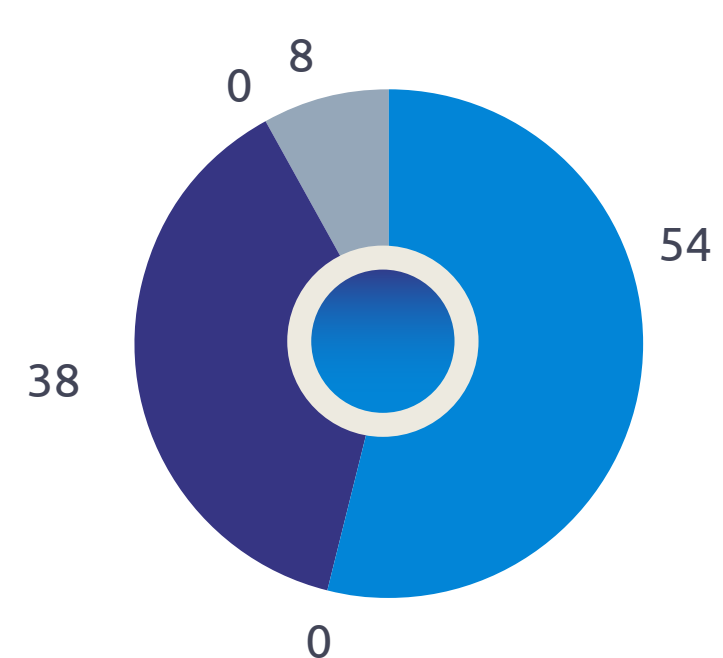
Las enfermedades profesionales que se han registrado con mayor frecuencia son hipoacusia (pérdida auditiva) y silicosis (enfermedad respiratoria), padecimientos a los que se les da seguimiento y atención, así como trastornos musculoesqueléticos y las secuelas derivadas de los accidentes de trabajo. El monitoreo del plomo en los estándares de salud ocupacional es un elemento de gran importancia para nuestros procesos, por lo que contamos con un plan estratégico de higiene y vigilancia médica, orientado a cero daños, que nos ha permitido prevenir y controlar la exposición. **En cinco años consecutivos, no hemos tenido ninguna enfermedad profesional por nivel elevado de plomo en sangre.**

Enfermedades profesionales
(Número)



Todas las enfermedades profesionales son de empleados. No tenemos fatalidades por enfermedades relacionadas con el trabajo.

Distribución de enfermedades
(%)



- Respiratorias (silicosis, fibrosis pulmonar, neumoconiosis)
- Nivel elevado de plomo en sangre
- Hipoacusia
- Lesiones musculoesqueléticas
- Secuela por accidente



Pandemia de covid-19

Durante los primeros meses del año apareció la variante Ómicron de la pandemia de covid-19. Peñoles implementó un protocolo sanitario para prevenir los contagios, con pruebas de detección y vacunación. Colaboramos con las autoridades para vacunar a nuestra gente y comunidades, implementando centros de vacunación en las instalaciones de la empresa. Al cierre del año, más de 80% de los trabajadores contaba con algún esquema completo de vacunas. También continuamos el apoyo a las comunidades a través de donaciones, como kits de higiene y equipo de protección para el personal de salud de diversas instituciones hospitalarias.

En función del comportamiento de la pandemia, se implementaron indicadores

epidemiológicos que permitieran gestionar el riesgo de contagio de manera individualizada en los centros de trabajo, además del manejo digitalizado de la información para seguimiento y trazabilidad de los casos. Se mantuvo un estrecho sistema de comunicación con los comités de Crisis y de Salud Transversal de la organización, los cuales actualizaron e implementaron protocolos alineados a las instituciones oficiales de salud.

Las experiencias y aprendizajes obtenidos durante los primeros dos años de pandemia nos permitieron generar estrategias más eficaces, enfocadas en lograr el bienestar integral de los trabajadores. Cabe destacar el trabajo de los equipos de seguridad y salud, que contribuyeron activamente a la permanencia y sostenibilidad de las operaciones.

Certificaciones

Todos los centros de trabajo de Peñoles y Fresnillo plc cuentan con el distintivo de Seguridad Sanitaria ante la covid-19 emitido por el IMSS, así como con el distintivo ELSSA (Entornos Laborales Seguros y Saludables). Actualmente siete centros de trabajo cuentan con la certificación ISO 45001: dos de minas Peñoles y cuatro de Fresnillo plc, así como un centro de trabajo de la División Metales-Químicos.

Salud mental

Cuidar la salud mental de nuestro personal es un objetivo prioritario. Para ello brindamos atención preventiva de trastornos y enfermedades ocupacionales de origen mental, mediante la promoción de la salud integral, la contención emocional, rehabilitación y detección de estrés laboral.

Entre las actividades para prevenir problemas de salud mental de nuestra gente, llevamos a cabo diversas acciones.

- Talleres sobre riesgos a la salud emocional en distintos centros de trabajo de la organización.
- Conferencias virtuales, como **La importancia de la autoestima en el empoderamiento de la mujer, Cómo influyen las emociones en las enfermedades físicas y Botiquín de primeros auxilios antiestrés.**
- Sesiones psicológicas individuales vía remota a personas que se han contagiado de covid, han perdido algún familiar debido a esta enfermedad, o refieren estrés, ansiedad o depresión por estar confinados. En estos casos se les brinda atención inmediata.

Caso de éxito – Buenas prácticas en salud ocupacional – Prevención de la fatiga

Una buena práctica es considerar el estándar de detección de fatiga y somnolencia en personal que maneja vehículos motorizados de carga y transporte de personal. Este programa se implantó en las unidades mineras Herradura y Noche Buena de Fresnillo plc, y en minera El Roble (Velardeña), de Peñoles. El sistema de alerta de fatiga permite monitorear al conductor y analizar sus reacciones. Si el sistema detecta variación en la conducción respecto a un patrón de normalidad, el detector, mediante señales auditivas y visuales, avisará al conductor que debe detenerse a descansar. En caso de que este patrón anormal continúe, se le notifica al servicio médico para que realice una revisión física del trabajador, con la posibilidad de que se le sustituya.



En la mina Herradura, se realiza una revisión médica a los operadores de vehículos que transportan al personal —de la ciudad de Caborca a la unidad minera— antes de que inicien su trayecto. Con este estándar, se busca disminuir accidentes en el traslado de personal y al interior de las unidades mineras por el factor de fatiga y somnolencia.

Caso de éxito – Apoyo psicológico

La atención en nuestra área de psicología se brindó de manera virtual; más de **90%** de los pacientes llegaron a la quinta sesión, lo que nos muestra la utilidad y los beneficios del tratamiento. **70%** de los participantes disminuyeron sus factores de riesgo en la evaluación final.

La atención se brindó en diferentes modalidades:

- Asesoría psicológica individual por videollamada.
- Taller antiestrés individual y grupal (POPAR) por videollamada.
- Taller de riesgos a la salud emocional, grupal por videollamada.
- Apoyo emocional a pacientes con ansiedad o depresión por secuelas de covid.
- Evaluación y orientación psicológica a cuatro trabajadores que dieron positivo en el cuestionario de la NOM-035 “Acontecimientos traumáticos severos (ATS)” y a una persona por estrés laboral.

Caso de éxito – Campañas de comunicación

Se fortaleció la difusión de temas de prevención, detección oportuna y seguimiento de las patologías más relevantes por canales de comunicación corporativa y plataformas de videoconferencias. Además, a medida que surgía información sobre la pandemia, se actualizaban e incluían en video presentaciones por expertos para prevenir contagios y cuidar la salud. Los temas de salud que se presentaron en el programa Entérate en Vivo, se diseñaron para mantener informados a los trabajadores sobre las acciones que la empresa emprendió ante la pandemia. Durante el año se transmitió Tómatelo a Pecho, un programa sobre cáncer de mama, que registró una audiencia de **341 personas**, que se conectaron para escuchar las pláticas.

El resultado de las buenas prácticas realizadas durante el año con relación a la salud mental fue la disminución de 86% de los riesgos de estrés laboral. Asimismo, se obtuvo 98% de satisfacción en la calidad del servicio, según los datos arrojados en la encuesta de salida.

Estilos de vida saludable

Sabemos que esta pandemia ha sido un reto importante en todos los sentidos, y el aislamiento trajo consigo problemas de incremento de peso, sedentarismo y afectación psicológica en nuestro personal. Por esta razón hemos fomentado los programas que contribuyan a cambiar el estilo de vida de la población laboral.



Caso de éxito – Comedores Saludables

Dada la continuidad de la pandemia, se reforzaron y mantuvieron las medidas ya establecidas en los protocolos emitidos por las autoridades sanitarias y laborales para hacer uso de los comedores, previniendo así el riesgo de contagios. Como parte del programa Comedores Saludables 2022, los jefes de servicios médicos llevaron a cabo evaluaciones mensuales en los centros de trabajo que cuentan con comedor industrial subcontratado, además de auditorías semestrales de manera virtual, realizadas por la Gerencia Corporativa de Salud Ocupacional, de conformidad con la NOM-251-SSA1-2009: “Prácticas de higiene para el proceso de alimentos, bebidas o suplementos alimenticios”. Se capacitó al personal a cargo del comedor en el manejo higiénico de los alimentos y el conocimiento de la norma mencionada.

Se efectuaron encuestas de salida en los comedores para conocer la opinión sobre alimentos, instalaciones, servicio y personal. La encuesta, que fue aplicada a una muestra de los comensales de los centros de trabajo, consideró las siguientes variables: amabilidad, trato personal, eficacia, confianza, rapidez en el servicio, higiene y vestimenta del personal. Sobre un total de 100%, la muestra tuvo las siguientes ponderaciones: 30% instalaciones y equipo; 30% procesos y personal; 20% encuesta a comedor; y 20% capacitación al personal contratista del comedor. El resultado de la encuesta arrojó que más de 90% de los comensales se encuentran satisfechos con el servicio.

Vivir la Comunidad

La pandemia de covid-19 trajo consigo cambios sociales, entre los que destaca un crecimiento en las expectativas de nuestras comunidades por un mayor involucramiento en las causas que les interesan y las hacen relevantes. Asimismo, fenómenos sociales como la desigualdad, la inflación, la erosión del tejido social, la polarización y el activismo en derechos humanos han transformado el entorno social en el que las actividades minero-metalúrgicas se desarrollan. Conscientes de estos riesgos y oportunidades, lanzamos en 2021 la estrategia **Vivir la Comunidad**, buscando ir más allá de la licencia social, dialogando y contribuyendo a cocrear un futuro compartido con nuestras comunidades.

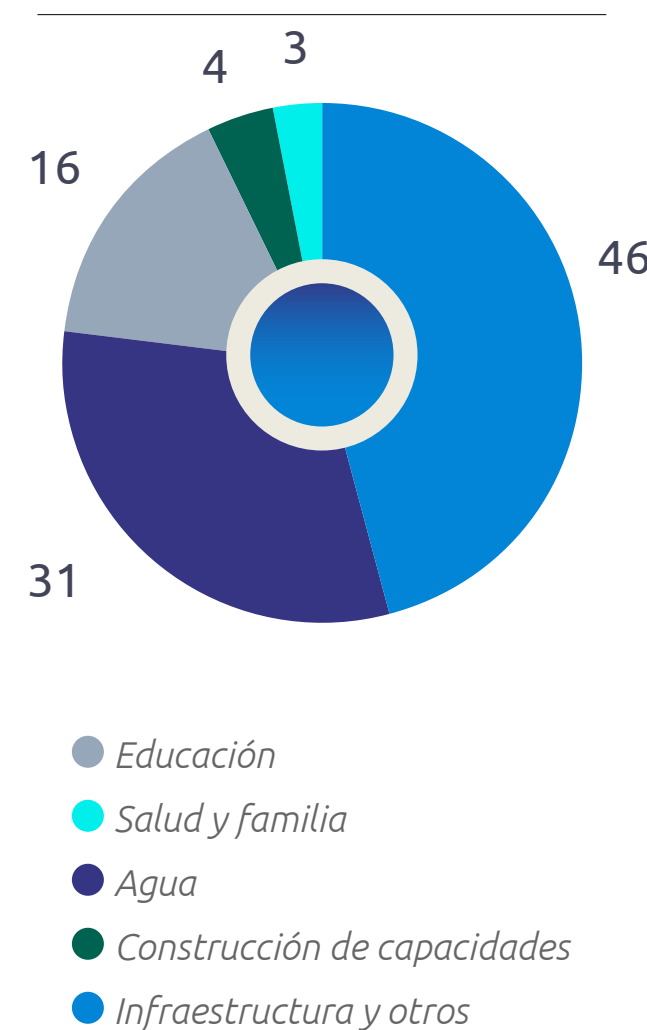
La licencia social para operar se mantiene consistentemente como uno de los cinco principales riesgos y oportunidades de la industria minero-metalúrgica, cuyas actividades tienen impactos positivos como empleo, proveeduría, desarrollo de capacidades, inversión social e impuestos locales. No obstante, sin un manejo adecuado, estas actividades pueden tener impactos negativos en las comunidades y el medio ambiente. Conscientes de la importancia de incrementar los impactos positivos y mitigar los negativos, seguiremos comprometidos con adoptar las mejores prácticas de desempeño socioambiental.



Identificación de riesgos e impactos reales o potenciales

Nuestras operaciones realizan anualmente diagnósticos sociales, para los cuales consultamos a nuestras comunidades sobre sus inquietudes y expectativas, además de conocer su percepción de Peñoles en el cumplimiento de su compromiso social, ambiental, como empleadora, como vecina y su imagen institucional. Estos diagnósticos nos permiten identificar riesgos y oportunidades para mejorar nuestro desempeño social. Mediante talleres y ejercicios de concreción, los equipos de liderazgo de las operaciones y proyectos revisan las iniciativas de los planes de gestión social. En nuestros proyectos y operaciones realizamos periódicamente estudios de línea base y de impacto social, a partir de un enfoque de derechos humanos, con el propósito de atender impactos reales o potenciales en nuestros planes de gestión social.

Inversión social por palanca estratégica (%)



Sistema de Gestión Social

Nuestro Sistema de Gestión Social se apoya en manuales, guías y procedimientos que permiten orientar a nuestros equipos sobre buenas prácticas y establecer expectativas consistentes de desempeño social en todas las operaciones y proyectos de Peñoles y Fresnillo plc. Anualmente realizamos estudios sociales para actualizar nuestros análisis de riesgos sociales e identificar las brechas para modificar los planes de gestión social. Asimismo, realizamos una evaluación periódica de las grandes tendencias sociales para evaluar y adaptar nuestra estrategia social.

Para asegurar una coordinación eficiente y el intercambio de buenas prácticas, Peñoles creó un comité de buenas prácticas que reúne a los líderes de los equipos de relaciones con la comunidad de exploraciones, proyectos y operaciones de Perú y México. Continuamos con nuestro enfoque de madurar nuestro sistema de gestión, recolectando las buenas prácticas de la organización e identificando socios con conocimiento para seguir desarrollando nuestras capacidades. Esto incluyó una serie de foros de diálogo y el desarrollo de un programa de capacitación de vanguardia para nuestro equipo de relaciones con la comunidad, con el apoyo de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

US\$ 6.64 M de inversión social
67% de empleos locales
58% de proveeduría local

Temas que interesan a la comunidad	Unidad de negocio / Proyecto	Localización	Acciones de vinculación
Agua	P. Racaycocha	Áncash, Perú	<ul style="list-style-type: none"> Relacionamiento con autoridades y comunidad para temas de infraestructura hidráulica.
	Química del Rey	Coahuila	<ul style="list-style-type: none"> Colaboración con la autoridad para apoyar la distribución de agua para la ganadería y cultivos de temporada.
	Metalúrgica Met-Mex	Coahuila	<ul style="list-style-type: none"> Cogestión con la autoridad para la distribución de agua tratada a áreas verdes públicas.
Educación y cultura	Bermejillo	Durango	<ul style="list-style-type: none"> Academia de regularización educativa.
	Fuerza Eólica del Istmo	Oaxaca	<ul style="list-style-type: none"> Programa de Robótica FIRST y Lego League con jóvenes de la comunidad.
	Metalúrgica Met-Mex	Coahuila	<ul style="list-style-type: none"> Programa del Museo de los Metales con la comunidad educativa de La Laguna.
	P. Racaycocha	Áncash, Perú	<ul style="list-style-type: none"> Plan con enfoque en la valoración cultural de la comunidad.
	Velardeña	Durango	<ul style="list-style-type: none"> Proyecto de Robótica FIRST y mentorías con niños y jóvenes.
Salud comunitaria	Tizapa	Edomex	<ul style="list-style-type: none"> Cogestión de servicio médico en alianza con FUNAM.
	Velardeña	Durango	<ul style="list-style-type: none"> Talleres de salud física y psicológica en coordinación con FUNAM, la Universidad Juárez del Estado de Durango y autoridades locales.
	Química del Rey	Coahuila	<ul style="list-style-type: none"> Sinergia con autoridades y comités comunitarios para el cuidado y la prevención de la salud comunitaria.
	Bermejillo	Durango	<ul style="list-style-type: none"> Cogestión con el Centro de Integración Juvenil para capacitar promotores sociales.
	Fuerza Eólica del Istmo	Oaxaca	<ul style="list-style-type: none"> Academia de Fútbol Santos Peñoles.
	P. Orisyvo	Chihuahua	<ul style="list-style-type: none"> Programa de desayunos escolares en coordinación con la comunidad educativa y autoridades.
Desarrollo de capacidades	Tizapa	Edomex	<ul style="list-style-type: none"> Asesoría de veterinaria en zootecnia y agronegocios a productores locales.
	Velardeña	Durango	<ul style="list-style-type: none"> Talleres permanentes en el Centro Comunitario.
	Sabinas	Zacatecas	<ul style="list-style-type: none"> Proyecto productivo Nopal forrajero.
	Milpillas	Sonora	<ul style="list-style-type: none"> Talleres del Centro Comunitario con grupos de mujeres para el desarrollo de proyectos productivos en alianza con la Asociación para la Formación Integral Educativa y Desarrollo Cultural (FIEDC, A.C.)
	Bermejillo	Durango	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación en desarrollo de capacidades para el trabajo, como costura, belleza y carpintería.
	Metalúrgica Met-Mex	Coahuila	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación de mujeres en desarrollo de habilidades y emprendimiento.
	P. Racaycocha	Áncash, Perú	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de habilidades en el Centro Comunitario y capacitación en emprendimiento.
			<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de proveedores locales.
Infraestructura	Capela	Guerrero	<ul style="list-style-type: none"> Cogestión de infraestructura social en coordinación con la autoridad y la comunidad.
	Metalúrgica Met-Mex	Coahuila	<ul style="list-style-type: none"> Rescate de espacios públicos a través de comités vecinales.



Relacionamiento en el ciclo de vida

Nuestra estrategia de relacionamiento comunitario se adapta a las expectativas de las comunidades e impactos potenciales, propios de cada etapa del ciclo de vida de la minería y los metales.

Exploración: Nuestros equipos establecen contacto con las comunidades para presentarnos como empresa, socializar nuestras actividades y negociar los permisos de acceso a los terrenos para la exploración. Durante esta etapa identificamos sus temas de interés, necesidades, expectativas y preocupaciones; atendemos inquietudes y reclamos relacionados con nuestras actividades y nos involucramos positivamente, generando oportunidades de empleo temporal, proveeduría e inversión social. En etapas de exploración avanzada realizamos estudios de línea base para tener un mejor conocimiento de las comunidades. Realizamos debidas diligencias de pueblos indígenas sobre las concesiones de la empresa para identificar anticipadamente la necesidad de implementar las medidas necesarias para establecer relaciones respetuosas con las comunidades indígenas.



Proyectos: Promovemos la vinculación con los equipos de exploración y operación a través de un plan de continuidad de la gestión social que incluye la evaluación de la gestión, el seguimiento a compromisos y el fortalecimiento del equipo de relaciones comunitarias de proyectos con la visión de trabajo a lo largo del ciclo de vida del negocio.

Nuestros equipos amplían los estudios sociales de línea base y la evaluación de impactos para diseñar un plan de gestión social. Incrementamos el nivel de ambición de nuestros programas sociales involucrando a las comunidades y organizaciones de la sociedad civil. Realizamos actividades de sensibilización a los equipos de ingeniería y minería sobre aspectos clave de las comunidades y consideramos aspectos sociales en los análisis de sitio de los depósitos de jales y capacitamos a nuestros socios contratistas en temas sociales. Incrementamos nuestra presencia mediante reuniones con las comunidades y sus autoridades, así como visitas de campo para atender sus inquietudes y quejas, contribuyendo a la construcción de confianza. Trabajamos de manera cercana con los equipos de adquisición de tierras para atender las expectativas y preocupaciones de las comunidades y buscamos conectarlas con las oportunidades de empleo local y proveeduría que generan los proyectos. En proyectos ubicados en territorios indígenas, participamos con las autoridades en la preparación y organización de procesos de consentimiento previo libre e informado (CPLI). Todo lo anterior se realiza a través de una gestión integral de los riesgos, en coordinación con las áreas técnicas y administrativas.

Operaciones mineras, metalúrgicas y químicas: Nuestros equipos de relaciones comunitarias establecen planes de gestión social que permiten tener impactos positivos en las causas que interesan a las comunidades. Estos planes incluyen actividades de relacionamiento y diálogo con las comunidades y autoridades locales en temas de relevancia para ellas y la empresa. En la operación se despliegan los programas institucionales de inversión social y se mantienen los mecanismos de atención a inquietudes y quejas. Los estudios sociales se aplican anual o bianualmente para identificar brechas de desempeño y oportunidades en nuestra estrategia social, integrando los puntos de vista, las expectativas y preocupaciones de forma participativa. En la operación se desarrollan las oportunidades más duraderas de empleo y proveeduría local.

Mecanismo de atención a inquietudes y quejas



Mecanismo de atención a inquietudes y quejas

Nuestras operaciones, proyectos y exploraciones cuentan con mecanismos de retroalimentación que nos permiten entender los impactos reales o percibidos de nuestras actividades y tomar las acciones necesarias para atenderlos. Las quejas están asociadas a preocupaciones que requieren una respuesta o acción de la empresa.

Categoría

Quejas recibidas	15
Quejas resueltas	15
Total de quejas	15

Unidad de negocio

	Atendidas	En proceso
Met-Mex	2	0
Química del Rey	2	0
Fuerza Eólica del Istmo	0	0
Bermejillo	0	0
Tizapa	1	0
Capela	3	0
Sabinas	2	0
Velardeña	3	0
Milpillas	2	0
Naica	0	0
Exploraciones	0	0
Proyectos	0	0
Total de quejas	15	0



Durante 2022 se registraron 15 quejas de las comunidades locales, las cuales fueron gestionadas y resueltas.

Caso de éxito – Dialogando sobre nuestro entorno: Presentación de estudios sociales realizados en comunidades cercanas

Fortalecemos juntos la comprensión de aspectos sociales, económicos, ambientales y culturales a través de la participación de la comunidad en los talleres de presentación de resultados de los estudios sociales en nuestro proyecto Orisyvo.

Estos espacios permiten dialogar con los diversos actores sociales, quienes nos compartieron sus experiencias y saberes, y agradecieron ser tomados en cuenta para expresar su opinión respecto a temas del entorno.

“Me parece una actividad muy relevante por los temas que se trataron. Hemos detectado que la principal dificultad en las comunidades es la organización y la participación constante de los habitantes.” Ing. Ericka Salvador, Integrante de Redes Sociales para el Desarrollo A.C.

“Son ejercicios necesarios para conocer la opinión de todos los integrantes de la comunidad; nos permiten conocer los problemas y reconocer qué puede aportar cada una de las partes desde sus posibilidades, tanto empresas como ayuntamiento, comunidad y asociaciones civiles.” Rosa Emma Lucero, Directora de Asuntos Indígenas del Ayuntamiento Municipal de Uruachi.

Dichas acciones son una gran oportunidad para impulsar la participación social y la reflexión en temas relevantes para toda la comunidad.

Reasentamientos

Las actividades mineras se desarrollan en los lugares donde se ubican los yacimientos. En algunas ocasiones, el desarrollo de un proyecto minero o la expansión de las operaciones mineras necesita el consentimiento de las comunidades para realizar un reasentamiento y el restablecimiento de los medios de subsistencia.

Nuestro enfoque para los reasentamientos considera:

- Evitar los reasentamientos, explorando alternativas en el diseño de nuestros proyectos y ubicación de la infraestructura, siempre que sea posible.
- Cuando los reasentamientos son inevitables, trabajar junto con las familias, comunidades y gobiernos en identificar y atender los impactos adversos, restaurando o mejorando los medios de subsistencia y las condiciones de vida.
- Implementar buenas prácticas para manejar responsablemente los reasentamientos, como los estudios de línea base, un marco de compensación y programas de restitución de los medios de subsistencia y programas de evaluación y seguimiento.

Durante 2022 no se registraron reasentamientos ni movilización de comunidades a causa de proyectos y operaciones.

Inversión social y valor compartido

Nuestro portafolio de inversión social, alineado a los ODS, contribuye al buen entendimiento, a una vinculación armoniosa con las comunidades, al fortalecimiento de relaciones de confianza y corresponsabilidad, al desarrollo de capacidades locales y construcción de alianzas con las organizaciones de la sociedad civil para generar bienestar social.

1,446 acciones de desarrollo social
101 comunidades atendidas
123 personas trabajando
en relaciones comunitarias

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Crear valor de largo plazo en las comunidades donde operamos
Portafolio de inversión social



Educación:

Promover la cohesión social por medio de la educación, el arte, la ciencia, tecnología y preservación del patrimonio cultural.



Salud y deporte:

Coadyuvar a mejorar los sistemas de salud, hábitos de higiene, nutricionales y físicos de nuestras comunidades.



Construcción de capacidades:

Desarrollar capacidades y promover el emprendimiento para diversificar la economía local.



Acceso al agua:

Trabajar con las comunidades y autoridades para aumentar el acceso seguro al agua, así como concientizarlas sobre aspectos ambientales.



Educación

Nuestro objetivo es promover la cohesión social por medio de la educación, la cultura, el arte y la protección del patrimonio cultural, la ciencia, tecnología e infraestructura educativa. Promovemos la formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento. Además, fomentamos programas de alfabetización.

Actividades clave:



- Con el **Programa de Robótica FIRST**, impulsamos el modelo de educación STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) dirigido a jóvenes. Los alumnos compiten por becas para estudios de nivel superior en la **Universidad La Salle**, con la cual tenemos convenio, en sus campus Laguna y Hermosillo.

23 equipos en Programa de Robótica FIRST
586 jóvenes
150 mentores

- Nuestro programa **Picando Letras** retomó actividades en nuestros “bunkos” en Ciénega y Caborca, donde los niños pueden elegir sus lecturas y comentar sus ideas con otros niños. Asimismo, con el apoyo de Larousse, donamos libros a niños y jóvenes de nuestras comunidades.
- Con el apoyo de **INNOVEC**, lanzamos dos proyectos piloto para fomentar la comprensión del cambio climático en niños de comunidades vecinas.



Museo de los Metales:
154 talleres
6,449 visitas escolares
188 producciones para redes sociales

- En nuestro **Museo de los Metales** sembramos el interés por la ciencia y mostramos la minería y los metales como oportunidades para el desarrollo.
- Como parte de nuestro programa de actualización profesional para docentes, directivos, padres de familia y alumnos de las escuelas aledañas a nuestras operaciones, y en alianza con el **Instituto Mexicano para la Excelencia Educativa A.C.**, hemos capacitado a más de 280 directivos y docentes con nuestros talleres “Cuidemos el bienestar emocional de nuestros alumnos” y “Liderazgo e innovación. Planeación y estrategias para mediar el aprendizaje en línea”.
- Entre nuestras acciones encaminadas a promover la educación para adultos, continuamos con nuestro **programa de alfabetización** en Durango, Zacatecas y Guerrero.
- A través del voluntariado, y en alianza con **Fondo Unido México – United Way**, contribuimos con equipamiento e infraestructura en escuelas de nuestras comunidades.
- En coordinación con las autoridades, organizaciones de la sociedad civil, personal docente y comunidad en general, participamos en el programa Cogestión en Infraestructura Educativa.

Caso de éxito – Escuela para Padres

Proyecto Pucajirca Peñales Perú

En coordinación con instituciones educativas de las comunidades campesinas de Pedro Pablo Atusparia Tarica, San Antonio de Urcón y Alfonso Ugarte de Huichanga, y en alianza con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables de la provincia de Corongo, implementamos el proyecto **Escuela para Padres**, un programa de orientación para fortalecer la crianza y educación de los hijos, cuyo propósito es formar seres humanos con conciencia social.

Escuela para Padres es un espacio de aprendizaje para dialogar sobre temas relevantes como deserción escolar, pautas de crianza en el hogar, comunicación afectiva, disciplina en el hogar, violencia familiar y valores.





Salud y deporte

Nuestro objetivo es promover estilos de vida saludables y bienestar en nuestras comunidades. Apoyamos mejores sistemas de salud, hábitos de higiene y nutricionales, y acceso a vacunas seguras; promovemos programas de salud preventiva y deporte, así como la integración familiar y atención a emergencias.

Actividades clave:

- Participamos en el proyecto **El zinc salva vidas, México**, en alianza con **UNICEF** y la **IZA**, cuyo propósito es contar con suficiente evidencia científica para sustentar el cambio en la normatividad mexicana con respecto al uso del zinc en enfermedades diarreicas agudas en niños menores de cinco años.
- En alianza con **FUNAM** y autoridades de salud, continuamos con nuestras jornadas de salud ofreciendo consultas y atención especializada a personas vulnerables de nuestras comunidades. En 2022 proporcionamos más de 9,000 consultas (ver caso de éxito).
- Por medio de nuestras 11 academias de fútbol **Santos-Peñoles & Fresnillo plc** fomentamos valores en más de 800 niños y niñas, con el propósito de transformar sus vidas y potenciar sus habilidades. Adicionalmente, organizamos **torneos deportivos** de otras especialidades para promover la integración familiar y la recuperación de espacios públicos.
- **285,846** vacunas aplicadas desde el inicio de la contingencia
- Como aliados en la **Estrategia Nacional de Vacunación de la Secretaría del Bienestar**, contribuimos como centro de vacunación en Torreón y San Julián.



Caso de éxito – Jornadas de salud

Minas Peñoles

Promovemos una cultura de prevención de la salud mediante un estilo de vida saludable y servicios gratuitos, atención especializada y consultas generales a niños, jóvenes y adultos vulnerables de las comunidades vecinas a las operaciones.



Se integraron nuevas brigadas para programas piloto de fisioterapia y trabajo social, así como talleres de reflexión comunitaria, con enfoque especial en personas vulnerables; el propósito es desarrollar habilidades para la vida. En 2022 se ofrecieron **1,855 consultas**, beneficiando a **2,130 personas** de las comunidades y **7,211 consultas** a través del servicio social médico FUNAM, en coordinación con las autoridades sanitarias.

Con lo anterior, reiteramos el compromiso con el bienestar de las familias mexicanas y el interés por ser un vecino corresponsable, solidario y colaborativo con las autoridades y comunidades.

285,846 vacunas aplicadas desde el inicio de la contingencia.



Desarrollo de capacidades

Nuestro objetivo es desarrollar capacidades y promover el emprendimiento para diversificar la economía local y construir comunidades resilientes.

Actividades clave:

- En alianza con **Fundación ProEmpleo A.C.** promovemos el emprendimiento y la mejora de negocios locales mediante capacitación en competencias, asesoría, becas para el trabajo y desarrollo de proveeduría local.
- Desarrollamos capacidades sociales con **proyectos productivos**, promoviendo un enfoque de desarrollo económico (ver caso de éxito).
- Nuestros **centros comunitarios** son un espacio donde desarrollamos las capacidades e impulsamos el talento de nuestras comunidades (ver caso de éxito).
- El **Centro de Estudios Técnicos Laguna del Rey (CETLAR)** ofrece becas completas a jóvenes de las comunidades aledañas a las operaciones para formar técnicos altamente calificados. Participamos también en el programa Jóvenes Construyendo el Futuro, un esfuerzo conjunto entre empresa, gobierno y comunidad.



Caso de éxito – Ahora o nunca

Centros comunitarios

Los centros comunitarios fortalecen nuestra relación con la comunidad mediante un espacio que facilita la integración de actividades de formación para la vida y el trabajo. En ellos promovemos el desarrollo de habilidades, fomentamos la cultura y el deporte, e impulsamos el talento. En 2022 realizamos **35 talleres** con la participación de más de **1,200 personas**.



La señora Fabiola Isidro nos ofrece su testimonial sobre cómo los talleres del centro comunitario le ayudaron a generar ingresos para su familia:

“Me enteré del centro comunitario Peñoles por una vecina que también tomó los cursos de repostería, y sus comentarios sobre los maestros y las instalaciones eran muy positivos. Esto me motivó a inscribirme. Yo sólo iba por repostería, pero me gustó mucho el de cocina, y el de panadería se me hizo maravilloso. Yo me detenía un poco por mi edad, pensaba que ya estaba grande para entrar pero, al final, me dije “es ahora o nunca”, y me sirvió muchísimo. Entendí que no importa la edad, nunca es tarde para aprender cosas nuevas y mejorar en todos los aspectos.”

Caso de éxito – Proyectos productivos



Nopal forrajero

Nopal forrajero es un proyecto productivo para personas interesadas en su cultivo, tanto a nivel comercial como para alimentar a su ganado. Derivado de la estrategia de atención a riesgos sociales debidos a la presencia de ganado local, este proyecto de desarrollo económico alternativo evita el desplazamiento y fomenta el rescate de actividades primarias en las zonas aledañas a las operaciones.

Reciclado de madera

El taller de carpintería sustentable es parte de un programa de manejo de madera residual, donde se fabrican bancas, puertas, libreros, cercos, muebles y diferentes artículos para escuelas e instituciones locales. El taller de carpintería es una iniciativa de los miembros de comunidades en Zacatecas, un modelo de negocio que reutiliza la madera de los embalajes de empresas locales y representa un modelo de desarrollo económico paralelo a la minería.

Hasta 2022, Peñoles ha donado **9 toneladas de madera de reúso** como materia prima. El proyecto es un esfuerzo colaborativo entre la empresa y la comunidad, que favorece el desarrollo de capacidades y el crecimiento económico, así como el cuidado del medio ambiente.



Acceso al agua

Nuestro objetivo es reducir nuestra huella hídrica y trabajar con las comunidades y autoridades para aumentar el acceso seguro al agua, así como hacer conciencia sobre aspectos ambientales.

Actividades clave:

- **Tratamos aguas negras municipales** y las utilizamos en nuestros procesos para reducir el consumo de agua potable.
- Monitoreamos los **300 captadores de agua de lluvia** en San Julián, que benefician a más de mil personas en la sierra tarahumara. Llevamos a cabo este proyecto en alianza con la sociedad civil y el gobierno.
- Desarrollamos un proyecto de diagnóstico de pozos de agua en las comunidades de Penmont.
- Colaboramos con el gobierno federal en el programa **Sembrando Vida** para forestar las comunidades aledañas con árboles frutales y especies producidas en nuestros viveros.
- Realizamos **campañas de reciclaje, limpieza y concientización ambiental**, y cuidado del agua mediante difusión, conversatorios y concursos, en colaboración con autoridades, comunidades y centros educativos.
- Organizamos visitas de escuelas de las comunidades a nuestras **unidades de manejo de vida silvestre y viveros** para crear conciencia sobre el medio ambiente y la preservación de la flora y fauna.

En nuestro vivero de Metalúrgica Met-Mex, en Torreón, reproducimos y plantamos en su ambiente natural la especie de **cactus Noa**, en peligro de extinción.



Alianza por el Bien Común

En la relación con las autoridades, la estrategia que hemos denominado **Alianza por el Bien Común** establece vínculos estratégicos con los tres niveles de gobierno donde tenemos operaciones. Esta estrategia se caracteriza por la proactividad en el acercamiento, la empatía con los propósitos de las autoridades y una influencia positiva para generar políticas públicas de beneficio para todos. De igual manera, buscamos lograr que éstas reconozcan las contribuciones del quehacer de la organización en favor del bien común.

A través del diálogo abierto, transparente y participativo, y la interacción asertiva y consistente con autoridades, se les entrega información veraz y oportuna que comprende documentos y acciones públicas donde los valores de Industrias Peñoles nos convierten en un referente de confianza, entendimiento e incidencia en el bien común en las jurisdicciones donde operamos.

La estrategia que hemos denominado **Alianza por el Bien Común** establece vínculos estratégicos con los tres niveles de gobierno donde tenemos operaciones.



Correlación sólida

Los sindicatos son nuestros socios estratégicos, con los cuales mantenemos relaciones laborales de confianza, de orientación permanente hacia una cultura de ética y seguridad, y de búsqueda constante de beneficio mutuo. La interacción entre empresa y sindicatos se sustenta en un diálogo constante con las representaciones sindicales a nivel local y nacional. Gracias a ello, podemos dar aviso oportunamente de cualquier cambio operacional significativo, compartir de manera transparente información del negocio y cumplir con los compromisos adquiridos con este grupo de interés.

En Peñoles cumplimos con las leyes, tratados y convenios internacionales en materia laboral, siempre atentos a los derechos de los trabajadores, que incluyen la libre asociación y la

negociación colectiva. Periódicamente, los sindicatos designan comisiones revisoras que, en conjunto con la empresa, llevan a cabo procesos de análisis y negociación de los contratos colectivos de trabajo, los cuales comprenden los derechos y obligaciones de ambas partes, y el compromiso conjunto de garantizar la seguridad, la productividad y la calidad de vida en el trabajo. Gracias a nuestra buena relación laboral, las revisiones contractuales y salariales realizadas durante 2022 se llevaron a cabo sin dificultad.

Los funcionarios sindicales tienen libre acceso a las áreas asignadas y se les brindan las facilidades para organizar reuniones con los trabajadores, cumpliendo con las normas de seguridad e higiene.

68% de nuestros empleados directos están cubiertos por acuerdos de negociación colectiva; el resto es personal no sindicalizado que cuenta con contrato individual.

Caso de éxito – Modernidad laboral

Nos hemos comprometido a enfrentar el entorno competitivo en el largo plazo y a convertirnos en referentes en la industria minera, para lo cual **empresa y sindicato acordaron codiseñar e implementar un nuevo modelo de trabajo denominado Modernidad Laboral, basado en tres ejes: trabajo ético, seguro y productivo.**

Este modelo se sustenta en el trabajo en equipo, la capacitación, el desarrollo y la productividad, así como en un sistema de incentivos por calidad. El modelo ya **se ha implementado con éxito en la unidad Bermejillo** y ahora se implementará en todas las unidades de negocio de las divisiones Minas, Metales y Químicos.




Indicadores de desempeño

Indicadores de desempeño (KPI)	GRI	SASB	Página
Mensaje del Director General	2-3		7 ↗
Total valor distribuido	201-1		11, 23, 97 ↗
Materialidad	3-2		24 y 25 ↗
Atención a denuncias recibidas sobre corrupción	205-3		38 ↗
Acciones correctivas			
Emisiones GEI globales a histórico IP	305-1, 305-2	EM-MM-110a.1	56 y 57 ↗
Emisiones GEI distribución por división			57 y 58 ↗
Energía histórico IP			
Perfil de energía IP	302-1	EM-MM-130a.1	57 ↗
Distribución por división			
Intensidades por división	305-4		58 ↗
Incidentes ambientales		EM-MM-140a.2, EM-MM-150a.9	61 ↗
<i>Balance Water Accounting Framework</i> , consumos por unidad de negocio	303-3, 303-4, 303-5		64 ↗
Consumo de agua de primer uso por ubicación con estrés hídrico	303-5		
Extracción de agua de primer uso por ubicación con estrés hídrico	303-3	EM-MM-140a.1	63 ↗
Unidades con categoría de riesgo hídrico			
Categorías de especies (fauna) IUCN PIMVS Velardeña	304-4	EM-MM-160a.1	67 ↗
Categorías de especies (flora) IUCN PIMVS Metalúrgica Met-Mex Peñoles			
Generación de residuos minero metalúrgicos	306-3, 306-4, 306-5	EM-MM-150a.5, EM-MM-150a.6	70 ↗
Residuos minero metalúrgicos reciclados internamente	306-4		
Residuos disposición por clasificación	306-3, 306-4, 306-5	EM-MM-150a.4, EM-MM-150a.7, EM-MM-150a.8	71 ↗

Indicadores de desempeño (KPI)

	GRI	SASB	Página
Casos Línea Correcta	2-26		38, 78 ↗
Resolución de los casos			
Cantidad total de casos violaciones de los derechos de los pueblos indígenas, el estatus de los casos y las acciones emprendidas	411-1		77 ↗
El promedio de horas de formación	404-1		81 ↗
Porcentaje de nuevas contrataciones y promociones de personal desglosada por género	401-1		
Porcentaje de rotación de personal			
El número total de empleados, y desglosarlo por género	2-7		81 y 85 ↗
Porcentaje total de mujeres	405-1		85 ↗
Porcentaje de mujeres en puesto de liderazgo, empleados y contratistas			
Porcentaje en empleados por género y grupo de edad			
Índice de frecuencia de lesiones con tiempo perdido MSHA (LTIFR) - Trabajadores directos y contratistas			91 ↗
Índice de frecuencia de lesiones registrables totales (TRIFR) - Trabajadores directos y contratistas			
Número de fatalidades - Trabajadores directos y contratistas	403-9		90 ↗
Los principales tipos de enfermedades laborales - Trabajadores directos y contratistas	403-10		94 ↗
Horas promedio de capacitación en seguridad y salud		EM-MM-320a.1	89 ↗
Proveeduría local (del Estado donde se opera)	204-1		97 ↗
Porcentaje de operaciones con programas implementados de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	413-1		
Porcentaje total de empleados cubiertos por los convenios de negociación colectiva, desglosado por nacionalidad	2-30	EM-MM-310a.1	107 ↗
Cantidad mínima de semanas de aviso que se suele dar a los empleados y sus representantes antes de la aplicación de cambios operacionales significativos que podrían afectarles de forma considerable	402-1		
Punto de contacto para preguntas sobre el informe	2-3		110 ↗

Contacto

Para más información sobre nuestros procesos, productos y desempeño financiero, así como informes de sostenibilidad anteriores, favor de consultar nuestra página de Internet: www.penoles.com.mx 

For the English version of this report, please visit our website: www.penoles.com.mx 

Tel.: +52(871)729 5500

Oficinas corporativas

CORPORATIVO BAL

Calzada Legaria 549, Torre 2
Col. 10 de Abril
11250 Ciudad de México, México
Tel.: 01 (55) 5279 3000

OFICINAS

Blvd. Laguna 3200 Pte.
Col. Metalúrgica
27370 Torreón, Coahuila, México
Tel.: 01 (871)729 5500



PE&OLES



Declaración de responsabilidad

Este informe de sostenibilidad contiene información acerca del futuro relativo a Industrias Peñoles, S.A.B. de C.V. y sus subsidiarias (Peñoles o la Compañía) basada en supuestos de su administración. Tal información, así como las declaraciones sobre eventos futuros y expectativas están sujetas a riesgos e incertidumbres, así como a factores que podrían causar que los resultados, desempeño o logros de la Compañía sean completamente diferentes en cualquier momento. Tales factores incluyen cambios en las condiciones generales económicas, políticas gubernamentales y/o comerciales a nivel nacional y global, así como cambios referentes a las tasas de interés, las tasas de inflación, la volatilidad cambiaria, el desempeño de la minería en general, la demanda y las cotizaciones de los metales, los precios de las materias primas y energéticos, entre otros. A causa de estos riesgos y factores, los resultados reales podrían variar materialmente con respecto a los estimados descritos en este documento, por lo que Peñoles no acepta responsabilidad alguna por dichas variaciones ni por la información proveniente de fuentes oficiales.



PEÑALES