

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

EJERCICIO 2021

La Conductividad Social del Cobre



ATLANTIC COPPER

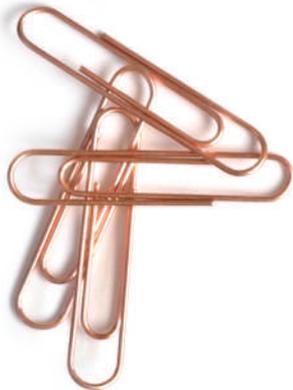
Una compañía del grupo Freeport-McMoRan

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

EJERCICIO 2021

La Conductividad Social del Cobre

Fotografía de portada y contraportada:
"Interconexiones", Juan José Ponce Gañán
Ganador Concurso *enCuadre*, Fundación Atlantic Copper, 2019.



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	06
<hr/>	
1. MODELO DE NEGOCIO	09
1.1. MERCADO DEL COBRE	13
1.2. ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA	14
1.3. VISIÓN, MISIÓN Y ESTRATEGIA DE ATLANTIC COPPER	17
1.4. OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS 2019-2022	18
1.5. RIESGOS A MEDIO Y LARGO PLAZO	19
1.6. RIESGOS DE MERCADO	21
<hr/>	
2. MARCOS DE REFERENCIA	24
2.1. PRINCIPIOS DE CONDUCTA EMPRESARIAL DE FCX	24
2.2. PRINCIPIOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DEL ICMM	26
2.3. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL (IQNET SR10-ISO 26000)	27
2.4. SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL (ISO 14001)	28
2.5. DECLARACIÓN EMAS	28
2.6. SISTEMA DE GESTIÓN ENERGÉTICA (ISO 50001)	29
2.7. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD (ISO 45001)	29
2.8. SISTEMA DE GESTIÓN DE ORGANIZACIÓN SALUDABLE	30
2.9. SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE PENAL (UNE 19601)	31
2.10. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD (ISO 9001)	31
2.11. SISTEMA DE GESTIÓN DE ACTIVOS (ISO 55001)	32
2.12. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE NACIONES UNIDAS (ODS 2030)	32
2.13. OPERADOR ECONÓMICO AUTORIZADO (ES AEOF 16000002E4)	33
2.14. THE COPPER MARK	34
2.15. RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL	35
<hr/>	
3. MEDIO AMBIENTE / RESULTADOS	36
3.1. IMPACTO AMBIENTAL	36
3.1.1. EMISIONES DE CARBONO	36
3.1.2. EMISIONES ATMOSFÉRICAS	37
3.2. RESIDUOS	38
3.2.1. RECICLAJE	38
3.2.2. RECUPERACIÓN Y ELIMINACIÓN DE DESECHOS	39
3.2.3. ACCIONES PARA COMBATIR EL DESPERDICIO DE ALIMENTOS	39
3.3. CONSUMO DE AGUA	39
3.3.1. CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS	40
3.3.2. CONSUMO DIRECTO E INDIRECTO DE ENERGÍA	41
3.3.3. EFICIENCIA ENERGÉTICA	41
3.3.4. USO DE ENERGÍAS RENOVABLES	42
3.4. CAMBIO CLIMÁTICO	43
3.4.1. GASES DE EFECTO INVERNADERO (GEI)	43
3.4.2. MEDIDAS PARA ADAPTARSE A LAS CONSECUENCIAS DEL CAMBIO CLIMÁTICO	43

3.4.3.	MEDIDAS PARA LA REDUCCIÓN DE LOS GEI	44
3.5.	BIODIVERSIDAD	45
3.5.1.	MEDIDAS PARA PRESERVAR O RESTAURAR LA BIODIVERSIDAD	45

4.	PERSONAL	48
4.1.	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS	48
4.2.	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	49
4.3.	SALUD LABORAL	50
4.4.	RESULTADOS CLAVE	53
4.4.1.	ABSENTISMO	56
4.4.2.	CONCILIACIÓN	57
4.5.	ACCIDENTES DE TRABAJO	58
4.5.1.	ENFERMEDADES PROFESIONALES	59
4.6.	RELACIONES SOCIALES	59
4.6.1.	INFORMACIÓN, CONSULTA Y NEGOCIACIÓN	62
4.6.2.	COBERTURA DEL CONVENIO COLECTIVO	63
4.7.	HORAS DE FORMACIÓN	65
4.7.1.	MEDIDAS PARA PROMOCIÓN DEL EMPLEO	66
4.8.	GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD	67

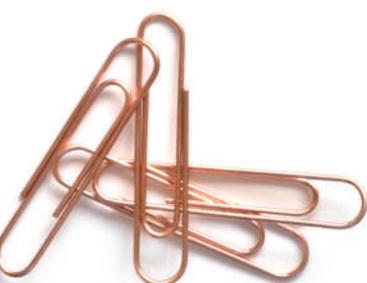
5.	DERECHOS HUMANOS	69
5.1.	PREVENCIÓN DE RIESGOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS	69

6.	CONDUCTA ÉTICA EN LOS NEGOCIOS	70
6.1.	APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO	71

7.	SOCIEDAD	73
7.1.	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS	73
7.2.	COMPROMISOS CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE	73
7.2.1.	IMPACTO EN EL EMPLEO Y EN EL DESARROLLO LOCAL	74
7.2.2.	RELACIONES Y DIÁLOGO CON LAS COMUNIDADES LOCALES	75
7.2.3.	ACCIONES DE ASOCIACIÓN O PATROCINIO	75
7.3.	SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES	77
7.3.1.	POLÍTICA DE COMPRAS	77
7.3.2.	CONSIDERACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL	77
7.3.3.	SISTEMAS DE SUPERVISIÓN Y AUDITORÍA	77
7.3.4.	SUMINISTRO RESPONSABLE DE MINERALES	78
7.4.	CLIENTES, USUARIOS Y CONSUMIDORES	79
7.5.	INFORMACIÓN FISCAL	80
7.5.1.	BENEFICIOS OBTENIDOS	80
7.5.2.	IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS	81
7.5.3.	SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS	81

8.	INTEGRACIÓN DE ESTE INFORME EN LOS ODS 2030	82
-----------	--	-----------

9.	INTEGRACIÓN DE ESTE INFORME EN LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	86
-----------	--	-----------



CARTA DE PRESENTACIÓN

Si 2020 fue un año de retos superados para todos quienes formamos parte de la familia de Atlantic Copper, el ejercicio de 2021 ha afianzado nuestra senda de crecimiento: desde la producción industrial a la innovación, pasando por nuestras acciones de Responsabilidad Social Corporativa, con las que nos hemos sumado al Pacto Mundial de Naciones Unidas con un compromiso de renovación anual.

Todo ello, une, aún más, a Atlantic Copper con la tierra en la que trabaja, en la que el cobre es parte indeleble de su historia a la vez que esencial para los grandes retos que se avecinan. No en vano, hablamos del tercer metal más utilizado del mundo, pieza clave para sectores industriales básicos. Y su papel en la transición energética, la electrificación y la digitalización lo hace más importante si cabe. Según un informe de McKinsey Global Institute, el consumo de cobre se incrementará en un 43% para el año 2035, impulsado en parte por tecnologías verdes, lo que lo convierte en un catalizador para procesos de descarbonización e innovación en el viaje hacia una economía más circular y sostenible.

Esta apuesta por la sostenibilidad y la innovación está impregnada en el ADN de Atlantic Copper. Prueba de ello es el proyecto 'CirCular', que hará realidad la mayor planta de reciclaje del sur de Europa para la recuperación de metales valiosos como el cobre, el oro, la plata, el platino o el paladio procedentes de aparatos eléctricos y electrónicos en desuso (RAEE), con una inversión de 280 millones de euros.

De ahí el compromiso de Atlantic Copper y su esfuerzo, día a día, para reducir nuestra huella ambiental. Transformamos anualmente más de un millón de toneladas de concentrado mineral en unas 300.000 toneladas de cobre refinado. Y gracias a las inversiones en innovación realizadas –una media de 10 millones de euros anuales– nuestros procesos son más sostenibles y responsables. El 51% de la electricidad que consumiremos en 2022 provendrá de fuentes renovables y queremos llegar al 90% al final de la década.

Pero nuestro compromiso no deja atrás a las personas. Porque somos una compañía socialmente beneficiosa y ambientalmente responsable, que apuesta por la integridad y la excelencia. Y para ello, nos

rodeamos de los mejores profesionales, un equipo humano altamente cualificado al que ofrecemos una formación continua (hemos duplicado el número de horas de formación en 2021) y una atención especial al ámbito de la prevención y la seguridad, con una estrategia corporativa propia, Atlantic Care.

Ni tampoco olvidamos el compromiso de Atlantic Copper con su entorno social y ambiental. Por su emplazamiento, junto a espacios naturales de alto valor ecológico, contamos con una política ambiental extremadamente exigente, lo que hace que apliquemos mejoras continuas para reducir el impacto de nuestros procesos con las mejores tecnologías disponibles en cada momento. Tras una década como promotores de espacios como Marismas del Odiel, entre otros, vemos cómo esta apuesta ha servido para poner en valor rincones naturales privilegiados de nuestro entorno.

Aquí también ha jugado un papel fundamental la Fundación Atlantic Copper, con más de 5 millones de euros invertidos desde su puesta en marcha en 2009 (542.000 euros en 2021), que ha extendido sus ayudas a colectivos sociales y benéficos, así como ha apoyado a jóvenes estudiantes con becas estudio o becas comedor.

Este trabajo global queda cristalizado en 'La conductividad social del cobre' 2021.

Muchas gracias a todos los que lo habéis hecho posible.

Javier Targhetta
Consejero Delegado
Atlantic Copper





01

MODELO DE NEGOCIO

Atlantic Copper, S.L.U. (en adelante Atlantic Copper o la Compañía) es una empresa española, con sede social y fiscal en la ciudad de Huelva, cuyo accionista único es la empresa norteamericana Freeport-McMoRan Spain, Inc, cuyo accionista directo titular del 100% de sus acciones es Freeport-McMoRan, Inc (en adelante Freeport-McMoRan o FCX).

Freeport-McMoRan cotiza en la Bolsa de Nueva York con la denominación FCX y opera grandes activos, de larga duración, repartidos por todo el mundo y con importantes reservas probadas y probables de cobre, oro y molibdeno. FCX es una de las empresas cotizadas productoras de cobre más grandes del mundo.

Atlantic Copper tiene sus instalaciones productivas en Huelva (Complejo Metalúrgico de Huelva), y sus oficinas centrales en Madrid, en las que se desarrollan actividades propias de una oficina corporativa.

Las direcciones de las instalaciones principales son:



Su actividad principal es la producción de cobre refinado de alta pureza a partir de concentrado mineral procedente de minas de distintas partes del mundo.

El Complejo Metalúrgico de Atlantic Copper en Huelva es un centro de producción industrial dedicado al aprovechamiento integral de materias primas con contenido de elementos valiosos.





Estas materias primas son principalmente, aunque no solo, minerales metálicos concentrados (en lo sucesivo “concentrados”) y materiales metálicos reciclados. Una parte significativa de estos últimos procederá de equipos electrónicos una vez finalizado su ciclo de vida útil.

En concreto, el Complejo Metalúrgico de Atlantic Copper en Huelva transforma anualmente más de un millón de toneladas de concentrado mineral en unas 300.000 toneladas de cobre refinado al año.

Los productos resultantes del proceso son, entre otros:



 **COBRE METÁLICO**
COMERCIALIZADO EN FORMA DE
COBRE ANÓDICO O COBRE CATÓDICO

 **ÁCIDO SULFÚRICO**

 **LODOS ELECTROLÍTICOS**
CONTENIENDO METALES PRECIOSOS COMO
ORO, PLATA, PALADIO, PLATINO, ETC.

 **SILICATO DE HIERRO**

 **YESO COMERCIAL**

 **CARBONATO DE NÍQUEL**

 **TELURURO DE COBRE**

 **ELECTRICIDAD AUTOGENERADA**

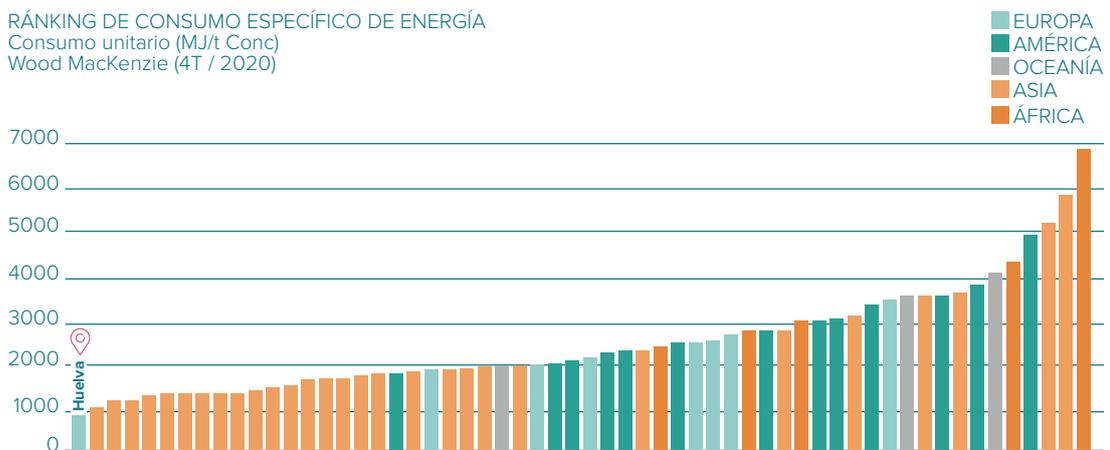




Nuestros productos son comercializados en mercados globalizados a escala mundial, bajo precios fijados por el mercado en cada momento, por lo que nuestra ventaja competitiva se basa en aprovechar al máximo nuestra capacidad de producción al menor coste unitario posible.

La Compañía ha desarrollado, asimismo, diferentes planes estratégicos en los últimos años orientados a la mejora de la eficiencia energética, flexibilidad en el consumo de materia prima y competitividad, así como otros dirigidos a alcanzar la excelencia en los sistemas de gestión, tales como la seguridad, el medioambiente y la gestión del capital humano. Como resultado de estos proyectos y de otros anteriores, Atlantic Copper fue considerada la fundición líder en el mundo en cuanto al consumo unitario de energía por tonelada de concentrado fundido en la evaluación comparativa realizada por Wood-MacKenzie (según datos del ejercicio 2020).

RÁNKING DE CONSUMO ESPECÍFICO DE ENERGÍA
Consumo unitario (MJ/t Conc)
Wood MacKenzie (4T / 2020)



1.1. MERCADO DEL COBRE

El cobre es el tercer metal más utilizado del mundo, después del hierro y el aluminio, y se emplea en numerosos sectores industriales como la construcción, la automoción, la digitalización, las nuevas tecnologías, las energías renovables y la fabricación de maquinaria industrial, siendo la electrificación su segundo mayor uso a escala mundial.

Dadas sus características especiales, como su excelente conductividad eléctrica y térmica, su alta resistencia a la corrosión y maleabilidad, el cobre es un material esencial para la transición energética, la descarbonización, la innovación en numerosos sectores y para la transición social hacia una economía más circular y sostenible.

La industria del cobre en la UE está compuesta por 500 empresas, con facturación estimada 45.000 millones de euros y proporciona empleo a unas 50.000 personas (últimos datos disponibles, 2018). Por otro lado, Europa es líder mundial en términos de reciclaje, cubriendo alrededor del 42% de su demanda con cobre reciclado. En 2020, el sector del cobre en España movilizó cerca de 5.100 millones de euros, empleó de forma directa a más de 2.500 personas y 6.380 de forma indirecta e inducida.

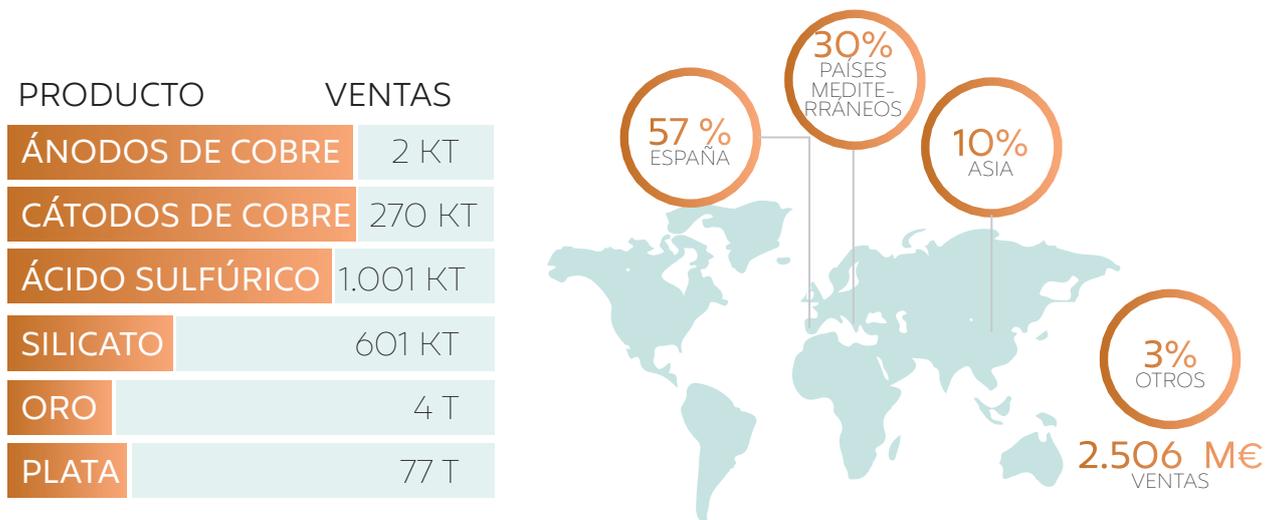
La demanda de cobre se ha duplicado en los últimos 25 años y se espera que aumente aún más. Según un informe de McKinsey Global Institute, el consumo de cobre se incrementará en un 43% para el año 2035, impulsado en parte por tecnologías verdes como las energías renovables y los vehículos eléctricos, y por el desarrollo del mercado asiático.

En el año 2021, la distribución por sectores del consumo de cobre según sus usos fue la siguiente:



*Fuente: Informe de McKinsey Global Institute, 2021

Respecto al mercado de Atlantic Copper, presentamos a continuación los datos globales más relevantes de las ventas y destinos (datos de 2021).



1.2. ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA

Se presenta a continuación la estructura organizativa de Atlantic Copper en forma del primer nivel del organigrama, que compone el *Comité de Dirección*.



Cada Dirección que figura en el Organigrama anterior, se despliega a su vez en Organigramas de menor nivel.

Por otra parte, en el seno del Comité de Dirección se han creado en 2021 los siguientes Comités:

- ▶ **Comité de Nombramientos y Remuneraciones.** Responsable de someter a la Dirección Corporativa de RRHH de FCX la propuesta anual de retribución fija y variable de cada ejercicio para el personal directivo y el no sujeto a convenio colectivo, de someter al Consejo de Administración el nombramiento y remuneración del personal directivo, que tuviera dependencia directa del Consejo o de alguno de sus miembros, y de dar su visto bueno a los nombramientos de Directores Generales y de Directores.
- ▶ **Comité de Auditoría.** Su cometido es el de asegurar la calidad de la información financiera de la compañía, en particular las Cuentas Anuales y el Informe de Gestión del ejercicio, del cual forma parte el Estado de Información No Financiera, para asistir al Consejo de Administración de Atlantic Copper en su responsabilidad de formular las cuentas.
- ▶ **Comité de Sostenibilidad.** Siendo sus principales funciones las de orientar y aprobar las políticas energética y medioambiental de Atlantic Copper, definir los objetivos y directrices en el ámbito medioambiental y de la descarbonización, y supervisar los planes de actuación y buenas prácticas derivadas de las políticas antes mencionadas.

DIRECCIÓN
DE ESTRATEGIA
Y DE LA DIVISIÓN
INTERNACIONAL

DIRECCIÓN
GENERAL
DE MARKETING
Y VENTAS

DIRECCIÓN
GENERAL DE
METALURGIA

DIRECCIÓN
GENERAL DE
TRANSICIÓN
ENERGÉTICA Y
SOSTENIBILIDAD

DIRECCIÓN
DE ASUNTOS
LEGALES,
COMPLIANCE
Y PROTECCIÓN
DE DATOS



Los datos más significativos del tamaño de la organización son los siguientes:

	2020	2021
PLANTILLA MEDIA (PERSONAS)*	744	755
INMOVILIZADO MATERIAL (M€)	166	168
TOTAL ACTIVO (M€)	724	1.146
VENTAS	1.776	2.506
APROVISIONAMIENTOS DE MATERIAS PRIMAS (M€)	1.630	2.382

*INCLUYE JUBILADOS PARCIALES



1.3. VISIÓN, MISIÓN Y ESTRATEGIA DE ATLANTIC COPPER

La Responsabilidad Social y la Sostenibilidad están en el ADN de Atlantic Copper, como parte de su estrategia perfectamente alineada con las demandas y exigencias de la sociedad actual. Para prosperar en el tiempo, una empresa no solo debe ofrecer un rendimiento financiero, sino también demostrar cómo contribuye de manera positiva a la sociedad. Las empresas deben beneficiar a todas sus partes interesadas, incluidos los accionistas, empleados, clientes y las comunidades en las que operan.

VISIÓN



Mantenernos como un elemento clave de la estrategia comercial de Freeport, siendo además un negocio rentable, capaz de generar ingresos netos bajo cualquier clima económico global.

MISIÓN



Continuar en la senda de la excelencia en todos los ámbitos de la empresa con especial énfasis en la seguridad y medio ambiente.



Dar absoluta prioridad a la innovación como gran herramienta dinamizadora para el logro de todos los demás objetivos.



Ser una empresa financieramente rentable, añadiendo valor a FCX, incrementando la flexibilidad de tratamiento de materias primas e impulsando la Economía Circular.

Asimismo, la estrategia de Atlantic Copper está basada en una cultura empresarial que refleja los principales valores: 1) Seguridad 2) Respeto 3) Integridad 4) Excelencia y 5) Compromiso.

El compromiso de Atlantic Copper está dirigido a ser una compañía:

- ▶ ECONÓMICAMENTE VIABLE
- ▶ SOCIALMENTE BENEFICIOSA
- ▶ AMBIENTALMENTE RESPONSABLE



1.4. OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS 2019-22

Estos objetivos y acciones estratégicas se despliegan en los correspondientes proyectos estratégicos.



CONTINUAR EN LA SENDA DE LA EXCELENCIA CON ESPECIAL ÉNFASIS EN LA SEGURIDAD.

2

CONTINUAR CON LA REDUCCIÓN DEL IMPACTO MEDIOAMBIENTAL Y ELIMINAR INTERDEPENDENCIAS.



3

MEJORA CONTINUA EN LA REDUCCIÓN DE COSTES, AUMENTO DE PRODUCTIVIDAD, FIABILIDAD/DISPONIBILIDAD DE LOS ACTIVOS Y RECUPERACIONES DE LOS METALES.



4

LOGRAR QUE UN 50% DEL SUMINISTRO ELÉCTRICO SEA DE AUTOGENERACIÓN Y DE FUENTES RENOVABLES, PARA REDUCIR COSTES Y PARA INDEPENDIZARNOS EN LO POSIBLE DE LOS MERCADOS ELÉCTRICOS.



5

INCREMENTAR LOS INGRESOS POR MEJORES MÁRGENES DE CONTRIBUCIÓN A TRAVÉS DEL TRATAMIENTO DE CONCENTRADOS COMPLEJOS.



6

INCREMENTAR SIGNIFICATIVAMENTE EL MARGEN MEDIANTE ACCIONES ENFOCADAS AL TRATAMIENTO DE MATERIALES RECICLADOS. REALIZACIÓN DEL ESTUDIO DE VIABILIDAD APROBADO POR FCX.



7

ARTICULAR LAS ACCIONES DE RRHH, ENFOCADAS AL EMPLEADO Y LA ORGANIZACIÓN, NECESARIAS PARA FACILITAR LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEFINIDOS.



1.5. RIESGOS A MEDIO Y LARGO PLAZO

Atlantic Copper cuenta con un Modelo de Gestión de Riesgos para identificar y valorar los riesgos potenciales que pueden afectar a la Compañía, así como establecer los mecanismos de control y responsabilidades derivadas de cada uno de ellos. El modelo tiene como fin último proporcionar una seguridad razonable en la consecución de los objetivos estratégicos, operacionales, de cumplimiento o de información.

Para el seguimiento de dichos riesgos la compañía cuenta con varios comités:



Comité de Análisis, Evaluación y Seguimiento de Riesgos y Oportunidades de Desarrollo Sostenible. Está formado por personas de nivel directivo. Cuenta con un carácter multidisciplinar y abarca las principales áreas de gestión (seguridad, medio ambiente, producción, legal, auditoría interna, recursos humanos, ingeniería, aprovisionamiento, etc.). Todo el proceso es coordinado por la Dirección de Responsabilidad Social Corporativa.

Su funcionamiento se rige por un procedimiento operativo de FCX, revisado en agosto de 2018, que es supervisado por FCX y auditado periódicamente por un tercero independiente.

Su alcance abarca los riesgos relacionados con los principios del Consejo Internacional de Minería y Metales, (ICMM, por sus siglas en inglés) y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030. Asignando un nivel a cada elemento de riesgo u oportunidad en función de una matriz de doble entrada basada en el grado de consecuencia en múltiples aspectos (seguridad, medio ambiente, grupos de interés, legal, financiero, etc.) y en la probabilidad de ocurrencia.



Comité de Homologación de Proveedores. Formado por personas de la dirección de la empresa, procedentes de varias áreas funcionales (comercial, legal, producción, calidad, medio ambiente, responsabilidad social corporativa, finanzas, etc.).



Su cometido principal es analizar las características de potenciales proveedores de materias primas en variados aspectos de la gestión a fin de asegurarnos de que establecemos relaciones comerciales con empresas de confianza y de desempeño adecuado en la comercialización de nuestras materias primas.



Comité de Cobertura. Su cometido principal es tomar las decisiones oportunas para mitigar los efectos que pudieran tener para la empresa las fluctuaciones en el precio de las materias primas, principalmente el cobre.

Mediante operaciones de *Hedging* se reduce el riesgo de fijaciones de precios del cobre adversas para la empresa. Su gestión es liderada por la Dirección General de Marketing y Ventas.



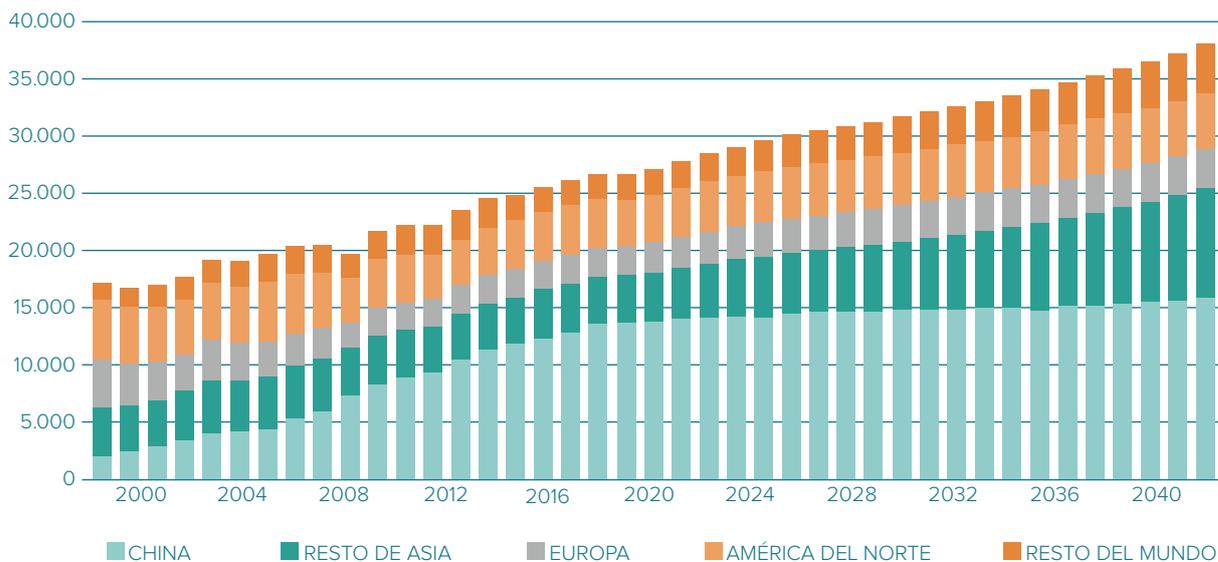
Comité de Riesgos de Crédito. Es liderado por las Direcciones Generales de Marketing y Ventas y del Negocio del Ácido Sulfúrico. Su cometido es el análisis de robustez y capacidad financiera de nuestros potenciales clientes para cumplir con sus obligaciones comerciales por la compra de nuestros productos.



Comité de Suministro Responsable. Su cometido es asegurar el suministro responsable de materias primas (concentrado de cobre), siguiendo los principios incluidos en la *Guía de Debida Diligencia para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo*, impulsada por la OCDE, y atendiendo a la *Política de Suministro Responsable de Minerales* establecida por FCX. Durante 2021, Atlantic Copper ha alineado su programa de suministro responsable con el Joint Due Diligence Standard del Copper Mark.



Las perspectivas de futuro son alentadoras. El cobre es fundamental para el desarrollo sostenible de la economía mundial y seguirá contribuyendo a su crecimiento con su uso en mercados como la energía renovable, la construcción, la digitalización, las infraestructuras y los vehículos eléctricos. Adjuntamos el cuadro de previsiones de consumo de cobre por regiones mundiales (Fuente: Wood Mackenzie).



Otro producto importante para la compañía es el ácido sulfúrico, del que Atlantic Copper es el mayor productor de España y el segundo de Europa. Atlantic Copper dispone de una importante plataforma logística que permite a la empresa suministrar a los mercados de este elemento esencial para sectores como la agricultura o la industria farmacéutica.

Pese a que Europa es excedente en la producción de ácido sulfúrico con respecto a lo que consume, Atlantic Copper tiene asegurada la demanda de este producto a medio y largo plazo, siempre que no concurren circunstancias actualmente no previstas, como pudieran ser razones legales o de mercado.

Respecto al riesgo de fluctuaciones en los gastos de transformación, y, en particular respecto a las variaciones en el precio de la energía, Atlantic Copper cuenta con un Sistema de Gestión Energética (ISO 50001) que asegura la gestión de su compra. Pese al aumento significativo de precios que ha tenido lugar, principalmente en el segundo semestre de 2021, y las previsiones de precios elevados durante el año 2022, Atlantic Copper mitiga el riesgo de precios al tener implantado un modelo de autoconsumo, a la vez que tiene firmados diversos acuerdos PPA (Power Purchase Agreement) a largo plazo, razones por las que no se prevé impacto significativo por este incremento en el precio de la energía. A 31 de diciembre del 2021 la compañía tiene cubierto el precio de la electricidad para el 51% de su consumo, a través de la autoproducción y de contratos a largo plazo (PPA) de fuentes renovables.

El riesgo de abastecimiento, que ha afectado a tantos sectores en 2021, no ha tenido tampoco grandes repercusiones en Atlantic Copper debido a que compra un porcentaje de sus MMPP a empresas del grupo FCX, lo que garantiza un nivel regular de suministro. Asimismo, los impactos logísticos han afectado principalmente a los transportes en contenedores, que se utilizan para algunas ventas de productos de Atlantic Copper, pero los embarques a granel son los mayoritariamente utilizados por Atlantic Copper, y no se prevén impactos a medio plazo con respecto a los mismos.





MARCOS DE REFERENCIA

Atlantic Copper hace suyos diversos marcos de referencia en el ámbito de la Ley 11/2018, mencionados en la misma, así como otros, de otras organizaciones, que también han desarrollado marcos de referencia en su ámbito de aplicación.

Los marcos de referencia adoptados por Atlantic Copper están basados en estándares y normas de carácter internacional con amplios consensos y validación a nivel mundial.

Principales marcos de referencia utilizados por Atlantic Copper:

2.1. PRINCIPIOS DE CONDUCTA EMPRESARIAL DE FCX.

Con el título *La fuerza de los valores*, nuestros *Principios de Conducta Empresarial* (PBC) representan la cultura y el compromiso de Freeport-McMoRan (FCX) de hacer lo que es correcto. Diseñados para ayudar a guiarnos a todos nosotros, desde los altos directivos hasta los empleados de reciente incorporación a nuestras operaciones, reflejan la forma en la que hacemos nuestros negocios.

Como empresa de FCX, Atlantic Copper asume como propios los compromisos establecidos en los Principios de Conducta Empresarial de FCX.

Atlantic Copper hace suyos diversos marcos de referencia en el *trabajamos, todos, en todas partes, todos los días*, y se resumen en:

- SEGURIDAD.
- INTEGRIDAD.
- COMPROMISO.
- RESPECTO.
- EXCELENCIA.

Adicionalmente, los PBC se complementan y desarrollan en los siguientes documentos específicos:

- POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN.
- PAUTAS ANTICORRUPCIÓN.
- POLÍTICA SOBRE LA COMUNIDAD.
- GUÍA PARA LOS CONFLICTOS DE INTERÉS.
- POLÍTICA AMBIENTAL.
- POLÍTICA DE COMUNICACIONES EXTERNAS.
- PAUTAS PARA UNA COMPETENCIA JUSTA.
- POLÍTICA DE LA CADENA DE SUMINISTRO GLOBAL.
- POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS.
- POLÍTICA DE USO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA (INSIDER TRADING).
- CÓDIGO DE CONDUCTA DEL PROVEEDOR.
- POLÍTICA DE USUARIO FINAL DE MIS.
- POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORALES.
- POLÍTICA DE SUMINISTRO RESPONSABLE DE MINERALES.
- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO.
- PAUTAS DE CONFLICTOS DE INTERÉS.
- POLÍTICA SOBRE ADMINISTRACIÓN DE REGISTROS Y EL PROGRAMA DE CONSERVACIÓN DE REGISTROS EN EL SITIO WEB DE FM.
- POLÍTICA DE COMUNICACIONES EXTERNAS.

Los documentos *Código de Conducta para Socios Comerciales* están disponibles en nuestra página web (www.atlantic-copper.es).



2.2. PRINCIPIOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DEL ICMM (INTERNATIONAL COUNCIL ON MINING & METALS)

La participación en el ICMM implica la adhesión a un compromiso basado en 10 principios. Estos representan un marco de prácticas ejemplares en favor del desarrollo sostenible en la industria minera y

- 

1. IMPLEMENTAR Y MANTENER PRÁCTICAS ÉTICAS DE NEGOCIOS Y SISTEMAS SÓLIDOS DE GOBIERNO CORPORATIVO.
- 

2. INTEGRAR LOS TEMAS DE DESARROLLO SOSTENIBLE AL PROCESO DE TOMA DE DECISIONES DE LA EMPRESA.
- 

3. APOYAR LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES Y EL RESPETO POR CULTURAS, COSTUMBRES Y VALORES EN LA RELACIÓN CON LOS EMPLEADOS Y OTROS GRUPOS AFECTADOS POR NUESTRAS ACTIVIDADES.
- 

4. IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DE RIESGO BASADAS EN INFORMACIÓN VÁLIDA Y UNA SÓLIDA BASE CIENTÍFICA.
- 

5. BUSCAR LA MEJORA CONTINUA DE NUESTRO DESEMPEÑO EN SALUD Y SEGURIDAD.
- 

6. BUSCAR LA MEJORA CONTINUA DE NUESTRO DESEMPEÑO AMBIENTAL.
- 

7. CONTRIBUIR A LA CONSERVACIÓN DE LA BIODIVERSIDAD Y A ENFOQUES INTEGRADOS DE PLANIFICACIÓN TERRITORIAL.
- 

8. FACILITAR Y ESTIMULAR EL DISEÑO, USO, REUTILIZACIÓN, RECICLAJE Y RETIRADA RESPONSABLE DE NUESTROS PRODUCTOS.
- 

9. CONTRIBUIR AL DESARROLLO SOCIAL, ECONÓMICO E INSTITUCIONAL DE LAS COMUNIDADES SITUADAS EN NUESTRAS ÁREAS DE OPERACIÓN.
- 

10. IMPLEMENTAR CON NUESTRAS PARTES INTERESADAS MECANISMOS DE INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN QUE SEAN EFECTIVOS, TRANSPARENTES Y VERIFICABLES.



metalúrgica:

En 2019, Atlantic Copper ha realizado una autoevaluación, supervisada por FCX, sobre el cumplimiento de las nuevas expectativas de rendimiento de los Principios del ICMM. Estas expectativas de rendimiento abordan las expectativas sociales con respecto a la producción responsable en la cadena de valor de los metales. En 2020 Atlantic Copper ha sometido a la auditoría de un tercero independiente (*Corporate Integrity*) el cumplimiento de las expectativas de rendimiento de los Principios del ICMM (PE,s por sus siglas en inglés). Fruto de esa evaluación independiente y del análisis de otras áreas de su gestión, le ha sido concedido en diciembre de 2020 The Copper Mark, un reconocimiento que muestra ante la Bolsa de Metales y ante los Grupos de Interés el cumplimiento de sus 32 criterios multifuncionales en el ejercicio de una producción responsable.

2.3. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL (IQNET SR10 – ISO 26000)

Atlantic Copper ha desarrollado, implantado, certificado y mantiene al día un Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social (SGRS) aplicable a toda la compañía, que cumple con el estándar *IQNet SR10* desarrollado por *IQNet Association - The International Certification Network*.

El SGRS de Atlantic Copper fue certificado por AENOR según el estándar *IQNet SR10* en el año 2014, manteniéndose dicha certificación vigente desde entonces hasta la actualidad.

Para seguir avanzado en el ámbito de la Responsabilidad Social y la Sostenibilidad, en 2019 Atlantic Copper inició su participación en una evaluación externa según el modelo Vigeo eiris, basado en los principales marcos de referencia existentes a escala mundial en materia de cumplimiento ambiental, social y de gobernanza corporativa (ESG por sus siglas en inglés). Los resultados fueron muy satisfactorios, y puso en marcha las correspondientes acciones para abordar las oportunidades de mejora identificadas. En la evaluación externa realizada en 2020 se alcanzó la calificación global de Advanced (grado máximo posible y mejorando la anterior), que se ha consolidado en 2021, aumentando la puntuación (de 60 a 64) y habiendo subido una posición en la comparativa con el sector.



Para reforzar aún más el compromiso de Atlantic Copper con la Responsabilidad Social, en octubre 2021 se adhirió a la Red Española del Pacto Mundial, la mayor iniciativa de sostenibilidad corporativa del mundo.

2.4. SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL (ISO 14001)

Atlantic Copper ha desarrollado, implantado, certificado y mantiene al día un Sistema Integrado de Gestión Medioambiental (SIGMA) aplicable a sus instalaciones de Huelva, que cumple con la norma internacional *UNE-EN ISO 14001 Sistemas de Gestión Ambiental. Requisitos con orientación para su uso*.

Esta norma internacional especifica los requisitos de un Sistema de Gestión Ambiental para proteger el medio ambiente y responder a las condiciones ambientales cambiantes en equilibrio con las necesidades socioeconómicas.

El SIGMA de Atlantic Copper fue certificado por AENOR según la norma internacional *UNE-EN ISO 14001* en el año 1999, manteniéndose dicha certificación vigente desde entonces hasta la actualidad.

2.5. DECLARACIÓN EMAS

Atlantic Copper realiza desde el año 1997 Declaraciones Anuales de su Comportamiento Ambiental siguiendo lo establecido en el Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Ambiental (EMAS).

Los requisitos adicionales de EMAS respecto a la norma internacional *UNE-EN ISO 14001* están integrados en el SIGMA de Atlantic Copper (2.4), completándose dichos requisitos con la publicación anual de nuestra Declaración Ambiental, que es verificada por un verificador ambiental acreditado.



2.6. SISTEMA DE GESTIÓN ENERGÉTICA (ISO 50001)

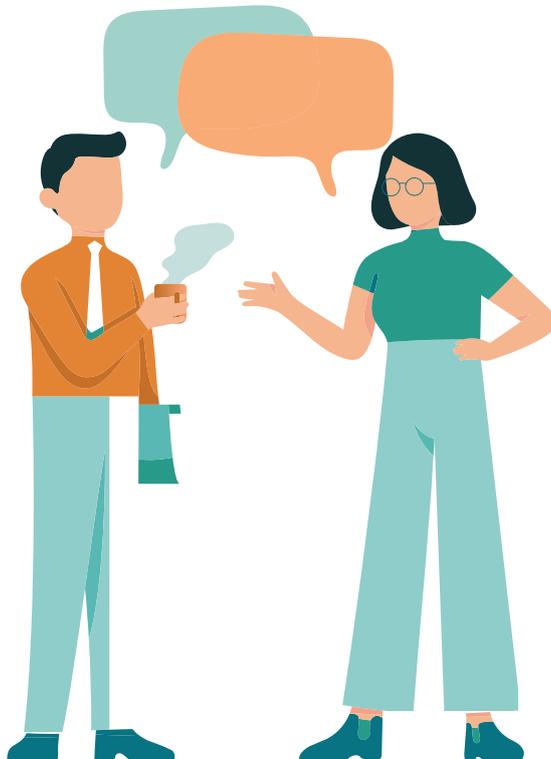
Atlantic Copper ha desarrollado, implantado, certificado y mantiene al día un Sistema de Gestión Energética (SGE) aplicable a sus instalaciones de Huelva, que cumple con la norma internacional *UNE-EN ISO 50001 Sistemas de Gestión de la Energía*.

EL SGE de Atlantic Copper fue certificado por AENOR según la norma internacional *UNE-EN ISO 50001* en el año 2011, manteniéndose dicha certificación vigente desde entonces hasta la actualidad.

2.7. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD (ISO 45001)

Atlantic Copper ha desarrollado, implantado, certificado y mantiene al día un Sistema Integrado de Prevención de Riesgos Laborales y Accidentes Graves (SGPRLAG) aplicable a toda la compañía, que cumple con las políticas establecidas al respecto por FCX y por las leyes actuales.

Respecto a la modalidad preventiva, disponemos de un Servicio de Prevención Propio, reconocido y registrado con las cuatro especialidades, así como de un Servicio Médico propio 24 horas al día.



2.8. SISTEMA DE GESTIÓN DE ORGANIZACIÓN SALUDABLE

Atlantic Copper ha desarrollado, implantado, certificado y mantiene al día un Sistema de Gestión de Organización Saludable (SIGOS) aplicable a toda la Compañía, que cumple con el Modelo de Organización Saludable de AENOR. El Modelo de Organización Saludable de AENOR responde al Modelo propuesto por la Organización Mundial de la Salud (OMS) para un Entorno de Trabajo Saludable en las Organizaciones.

El SIGOS de Atlantic Copper parte de la Identificación, Evaluación y Control de los Factores que influyen en el Ambiente de Trabajo Saludable, considerándose: Ambiente Físico de Trabajo, Ambiente Psicosocial de Trabajo, Recursos de la Salud, y Participación de la Empresa en la Comunidad. El SIGOS de Atlantic Copper incluye, asimismo, las Políticas y Procedimientos necesarios para el cumplimiento de los requisitos aplicables, incluidos los legales. Aunque el SIGOS está fundamentalmente dirigido a las Personas que trabajan para Atlantic Copper, la Promoción de la Salud es una Línea Estratégica General de Atlantic Copper, que también se dirige al resto de sus Grupos de Interés, en la medida de su capacidad de influencia en los mismos. La implantación del SIGOS de Atlantic Copper se monitoriza a través de:

- ▶ Las actividades de seguimiento y medición previstas en el propio SIGOS.
- ▶ La realización de Auditorías Internas anuales del SIGOS completo.
- ▶ Auditorías Externas anuales del SIGOS por parte de AENOR.

EL SIGOS de Atlantic Copper fue certificado por AENOR según el Modelo de Empresa Saludable de AENOR en el año 2018, manteniéndose dicha certificación vigente desde entonces hasta la actualidad y habiéndose adaptado al nuevo Sistema de Gestión de Organización Saludable de AENOR con fecha 21/11/2021.



Adicionalmente Atlantic Copper obtuvo en 2019 el reconocimiento oficial como Zona Cardioasegurada. Los años 2020 y 2021 han venido marcados en materia sanitaria por la pandemia causada por el COVID-19. A este respecto, desde Atlantic Copper se han tomado numerosas medidas preventivas, que han permitido mantener sus actividades productivas ininterrumpidas, garantizando a su vez la salud de sus trabajadores, subcontratistas, y otros grupos de interés, así como el estricto cumplimiento de la legislación y las recomendaciones de las autoridades sanitarias competentes. Desde el primer momento, se constituyó un Comité de Crisis (formado por el Comité de Dirección y el Médico responsable del Servicio Médico propio de la Compañía) que ha liderado las distintas iniciativas, que se han materializado en el Protocolo COVID-19 de Atlantic Copper, que fue certificado por AENOR con fecha 15/07/2020.

2.9. SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE PENAL (UNE 19601)

Atlantic Copper ha desarrollado e implantado un *Sistema de Gestión de Compliance Penal*, que tiene por objetivo validar de forma continua la implantación de la Política de Compliance Penal establecida.

El *Sistema de Gestión de Compliance Penal* de Atlantic Copper ha sido certificado en 2019, vigente en la actualidad, por parte de AENOR según la norma *UNE 19601 Sistemas de gestión de compliance penal. Requisitos con orientación para su uso*.

2.10. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD (ISO 9001)

Atlantic Copper ha desarrollado, implantado, certificado y mantiene al día un Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) aplicable a toda la compañía, que cumple con la norma internacional *UNE-EN ISO 9001 Sistemas de gestión de la calidad*.

EL SGC de Atlantic Copper fue certificado por AENOR según la norma internacional *UNE-EN ISO 9001* en el año 1994, manteniéndose dicha certificación vigente desde entonces hasta la actualidad.



2.11. SISTEMA DE GESTIÓN DE ACTIVOS (ISO 55001)

Atlantic Copper ha desarrollado, implantado, certificado (en 2019) y mantiene al día un Sistema de Gestión de Activos (SGA) que cumple con la norma internacional *UNE-ISO 55001 Gestión de activos. Sistemas de gestión.*

2.12. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE NACIONES UNIDAS (ODS 2030)

Atlantic Copper está comprometida con el conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos, que los líderes mundiales en el marco de la ONU formularon el 25 de septiembre de 2015, como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible a llevar a cabo en los próximos 15 años por parte de los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y las personas.

Atlantic Copper considera en sus estrategias y acciones los ODS 2030 de forma integrada con el resto de Modelos de Referencia antes indicados. Atlantic Copper integra los ODS 2030 en su sistema de análisis y evaluación de los riesgos y oportunidades de Desarrollo Sostenible, según el procedimiento de FCX SD Risk Register Process.

Además, Atlantic Copper mantiene un registro de acciones alineadas estratégicamente con los ODS 2030.

En el capítulo 8 de este documento se indican las principales relaciones de los distintos apartados de este informe con los ODS 2030, así como algunas otras iniciativas alineadas con los mismos.



2.13. OPERADOR ECONÓMICO AUTORIZADO (ES AEOF 160000002EY)

Atlantic Copper está certificado como Operador Económico Autorizado de Simplificación Aduanera / Protección y Seguridad (OEA) para sus instalaciones de Huelva y Madrid.

El certificado OEA es un estatuto concedido por las distintas autoridades aduaneras comunitarias a compañías que realizan operaciones de tráfico internacional, otorgando a su titular la condición de socio fiable para realizar las operaciones aduaneras. Confiere a su titular la prueba de que cumple con criterios y controles rigurosos de seguridad, y que, por ello, puede ser considerado como un socio comercial eficiente y de confianza.

La concesión de dicha certificación fue otorgada por la Agencia Estatal de Administración Tributaria en el año 2016, manteniéndose vigente desde entonces, tras haber superado una auditoría de reevaluación en el año 2018.



2.14. THE COPPER MARK

The Copper Mark es una iniciativa que nace de la International Copper Association (ICA) y de la aportación de grupos de interés externos. Actualmente, se ha convertido en una entidad independiente que establece un riguroso sistema global de cumplimiento basado en principios ESG (Environmental, Social and Governance, por sus siglas en inglés) con un completo conjunto de criterios ambientales, sociales y de gobernanza. Se trata del primer y único sistema desarrollado específicamente para la industria del cobre, que permite que las empresas del sector acrediten a sus clientes, proveedores, inversores, fabricantes finales y otros grupos de interés un proceso de producción responsable y alineado con los ODS (2.12).

The Copper Mark puede ser admitido en un futuro por la *Bolsa de Metales* de Londres como uno de los medios de demostración de la implantación de un Programa de Suministro Responsable alineado con las guías de la OCDE, necesario para el registro de productos en la misma.

Atlantic Copper ha sido la primera compañía minero-metalúrgica europea que recibe este sello y se encuentra entre las cinco en el mundo que lo habían logrado hasta la fecha de su consecución (10/12/2020). Para ello, la empresa superó el Proceso de Aseguramiento Copper Mark, un programa voluntario abierto a todos los miembros de la industria del cobre y que permite expresar al productor su compromiso de cumplimiento con los estándares de sostenibilidad de la industria en sus prácticas operativas.

La evaluación se realiza atendiendo a 32 criterios a lo largo de un ciclo estructurado en cinco fases: compromiso, autoevaluación, evaluación independiente, plan de mejora, y reevaluación cada tres años.



2.15. PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS (RED ESPAÑOLA).

En octubre de 2021, Atlantic Copper se adhirió a la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, la mayor iniciativa en RSC del mundo que ha logrado unir hasta la fecha a más de 13.000 entidades de 160 países para la promoción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en calidad de socio signatory.

Siguiendo los pasos de Freeport-McMoRan, la empresa se ha comprometido de forma voluntaria a consolidar sus estrategias y operaciones con los diez principios universales sobre derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción.

La implantación y evaluación de los diez principios, se materializa mediante un Informe de Progreso que se debe realizar anualmente, dentro del año siguiente a la fecha de adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas.

LOS DIEZ PRINCIPIOS del Pacto Mundial de Naciones Unidas

 DERECHOS HUMANOS	 NORMAS LABORALES	 MEDIOAMBIENTE	 ANTICORRUPCIÓN
--	--	--	--

- 1 Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.
- 2 No ser cómplices en la vulneración de los derechos humano.
- 3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva.
- 4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación.
- 7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
- 8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- 9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- 10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas

Todos los certificados y documentos respecto a los sistemas de gestión están disponibles en nuestra página web (www.atlantic-copper.es).

03



MEDIO AMBIENTE / RESULTADOS

3.1. IMPACTO AMBIENTAL

Los datos de emisiones que se presentan a continuación del año 2020 y 2021 ya están certificados.

3.1.1. EMISIONES DE CARBONO

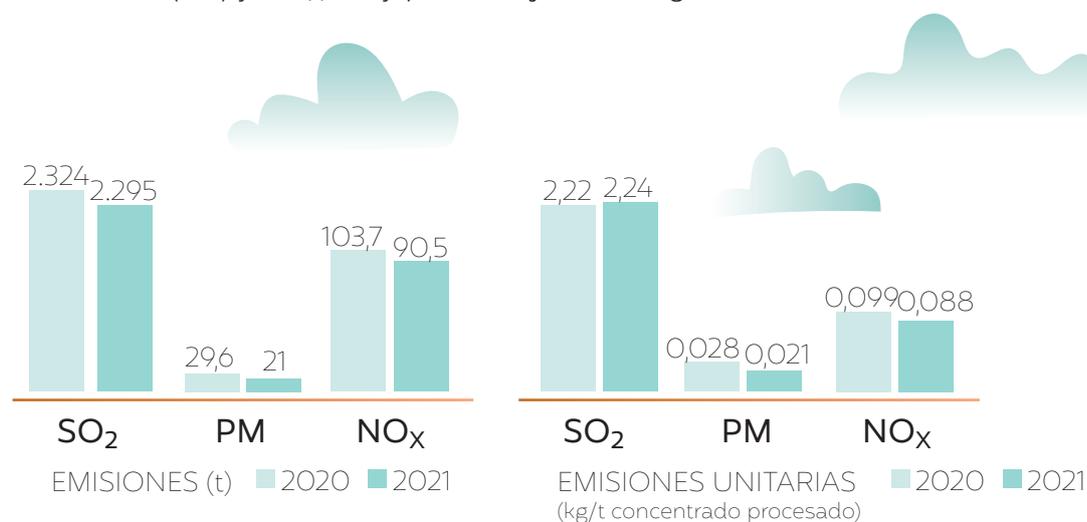
Entre los principales gases de efecto invernadero emitidos por Atlantic Copper se encuentran CO₂, CH₄, N₂O y algunos compuestos de hidrofluorocarbonos (HFC).

	2020	2021
EMISIONES DE CARBONO (t CO ₂ eq)	59.618	52.908
RATIO POR TONELADA DE CONCENTRADO PROCESADO (t CO ₂ eq/t)	0,057	0,052

3.1.2. EMISIONES ATMOSFÉRICAS

Atlantic Copper tiene monitorizados en continuo el 90% de las emisiones de SO₂. Para el resto de focos, de escasa incidencia ambiental, y de acuerdo con la legislación vigente, se realizan mediciones anuales o bienales por parte de Entidades Colaboradoras en Materia de Calidad Ambiental (ECCAs). Se realizan, además, autocontroles internos periódicos.

Se indican a continuación los datos de emisión de SO₂, Materia Particulada (PM) y NO_x, muy por debajo de la legislación actual.

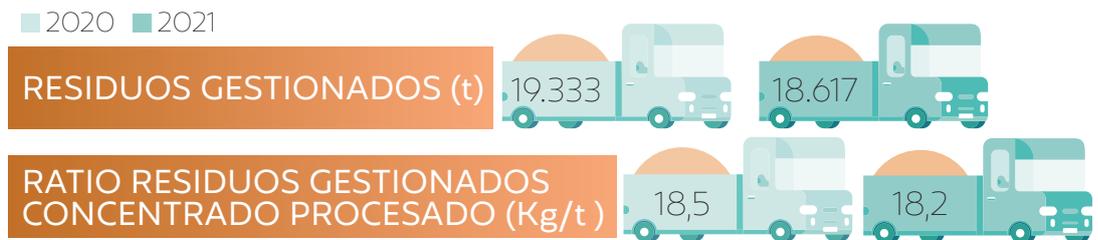


Cabe destacar la reducción del 25% de las emisiones de materia particulada (ratio kg MP/t concentrado) con respecto al año anterior gracias a las inversiones realizadas en los últimos años. Concretamente en 2021 se ha puesto en servicio y optimizado un nuevo filtro de mangas en serie tras los filtros de mangas de los secadores de vapor de concentrado, existentes previamente, reduciendo en un 95% las emisiones de materia particulada de esos equipos.

3.2. RESIDUOS

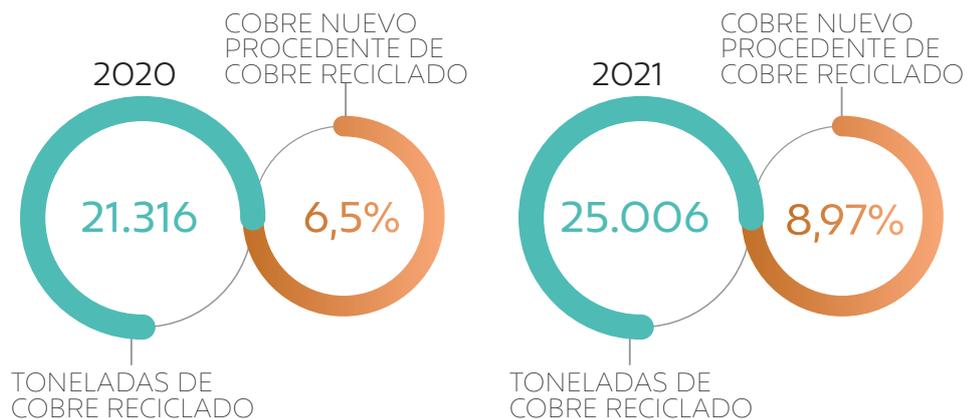
Atlantic Copper desarrolla numerosas actuaciones para dar cumplimiento en su gestión a la jerarquía de residuos, entre las que cabe destacar:

- ▶ IMPLANTACIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS PARA LA PREVENCIÓN Y MINIMIZACIÓN DE RESIDUOS.
- ▶ RECICLADO Y VALORIZACIÓN DE RESIDUOS MEDIANTE GESTORES AUTORIZADOS.



3.2.1. RECICLAJE

Atlantic Copper contribuye de forma importante en el reciclado del cobre, para que pueda ser utilizado de nuevo de manera indefinida. Los productos reciclados proceden hoy en día de residuos industriales (recortes de los procesos productivos de la cadena de valor del cobre y de productos que han llegado al final de su vida útil). Atlantic Copper introduce este cobre secundario como materia prima de su proceso productivo donde se mezcla con el cobre de origen primario. En línea con lo anterior, la cantidad de cobre nuevo que ha obtenido a partir de cobre reciclado ha aumentado en un 36 % en comparación con 2020 y en un 63 % en relación con 2019.



Con fecha posterior al cierre del ejercicio 2021, Atlantic Copper ha recibido la Autorización Ambiental Integrada (AAI) relacionada con el proyecto CirCular que trataría 60.000 tpy de material de material eléctrico y electrónico en desuso, en una nueva planta con el objetivo de recuperar cobre y metales preciosos.

3.2.2. REUTILIZACIÓN, RECUPERACIÓN Y ELIMINACIÓN DE DESECHOS.

Como se ha comentado en el apartado anterior, Atlantic Copper contribuye de forma importante en el reciclado del cobre para su reutilización. Teniendo como estrategia para la prevención y minimización de residuos la implantación de Nuevas Tecnologías, que, no solo eviten su generación, sino que promuevan su transformación en materiales valorizables.

3.2.3. ACCIONES PARA COMBATIR EL DESPERDICIO DE ALIMENTOS

Como se ha comentado en el apartado anterior, en el Complejo Metalúrgico de Huelva de Atlantic Copper existe un Comedor de Empresa, gestionado por una entidad especializada en la restauración colectiva, en el que, en condiciones normales, se facilitan más de 130 comidas diarias, sometido a la normativa de comedores colectivos y sujeto a políticas de aprovechamiento de alimentos y reducción del desperdicio. Por otra parte, en el marco del Sistema de Gestión de Organización Saludable (3.8), el Servicio Médico de Atlantic Copper ha puesto en marcha la Escuela Nutricional, en la que se dan pautas de alimentación saludable y responsable.

3.3. CONSUMO DE AGUA

En las instalaciones de Huelva de Atlantic Copper se consumen dos tipos de agua:

- ▶ AGUA POTABLE PARA SERVICIO DE OFICINAS, LABORATORIO, VESTUARIOS, SERVICIO MÉDICO Y COMEDORES.
- ▶ AGUA FRESCA O DULCE PARA PROCESO DE LAS DISTINTAS PLANTAS Y REPOSICIÓN DE AGUA DE REFRIGERACIÓN. PARTE DE ESTE AGUA SE DESMINERALIZA AL OBJETO DE SER UTILIZADA COMO AGUA DE CALDERAS PARA PRODUCCIÓN DE VAPOR.



La siguiente tabla muestra la evolución del consumo de agua en los dos últimos años.

	2020	2021	2020	2021
CONSUMO DE AGUA POTABLE	34.234	43.429	0,033	0,042
CONSUMO DE AGUA DULCE O FRESCA	1.952.012	1.884.233	1,866	1,841
TOTAL CONSUMO DE AGUA	1.986.246	1.927.662	1,899	1,883

CONSUMO DE AGUA (m³) CONSUMO DE AGUA (m³/t concentrado procesado)

Como continuación de la prueba piloto *Red_Scope (Recovery of Effluent Discharge for Sustainable Copper Processing in Europe)*, financiada por la iniciativa europea *EIT Raw Materials*, se ha aprobado el proyecto de 'Eliminación del vertido unificado y recirculación del agua tratada' a escala planta por un total de 12,6 millones de euros. La inversión fue solicitada a FCX en 2020, aprobada al inicio de 2021. Las nuevas instalaciones de este proyecto tienen prevista su puesta en marcha para finales de 2023 y permitirán reutilizar como agua fresca el 90% del actual vertido de proceso y reducir en un 25% el consumo de agua fresca.

3.3.1. CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS

En la tabla siguiente se muestra la evolución del consumo de las materias primas en los dos últimos años:

	2020	2021
CONCENTRADO	1.045.851	1.023.630
COBRE A RECICLAR	21.316	29.181
FUNDENTES	148.358	133.857
CAL	20.467	22.286
TOTAL	1.235.993	1.208.954

CONSUMO DE MATERIALES (t)



3.3.2. CONSUMO DIRECTO E INDIRECTO DE ENERGÍA

Atlantic Copper tiene implementado un Sistema de Gestión Energética (SGE) conforme a la Norma *UNE-EN ISO 50001*. Dicho sistema fue certificado por primera vez en 2011, siendo la primera fundición de cobre en obtenerlo, la séptima de las empresas de gran consumo de energía en España y la primera en Andalucía, lo que nos coloca a la vanguardia y nos convierte en un referente. En la siguiente tabla se muestra la evolución del consumo energético en los dos últimos años.

	2020	2021
GAS NATURAL	622	557
FUELOIL	186	175
GASÓLEOS	16	18
ANTRACITA / COK	82	58
TOTAL	905	808

CONSUMO DE COMBUSTIBLE DE ORIGEN NO RENOVABLE (TJ)

3.3.3. EFICIENCIA ENERGÉTICA

La mejora de la eficiencia energética en Atlantic Copper se canaliza a través del SGE.

La estrategia que nos lleva a la toma de decisiones en el marco del SGE se basa en:

- ▶ UNA VISIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN ENERGÉTICA, QUE INCLUYE BENCHMARKING, ESTUDIOS TEÓRICOS Y UNA REVISIÓN GENERAL DEL BALANCE DE MATERIA Y ENERGÍA GLOBAL DE LA INSTALACIÓN.
- ▶ MAPA DE FLUJOS DE ENERGÍA, CARACTERIZANDO LAS PÉRDIDAS EN TRES TIPOS: DE TRANSFORMACIÓN, DE DISTRIBUCIÓN Y DE PROCESO.
- ▶ CLASIFICACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS Y TECNOLOGÍAS DISPONIBLES EN EL MERCADO.



Como resultado de lo anterior, la Compañía ha definido la estrategia energética y sus correspondientes Planes de Acción, con la finalización de numerosos proyectos, tanto de modificaciones en la gestión como proyectos de inversión, con unos resultados de mejora de la eficiencia global (consumo específico de energía total por unidad de materia prima procesada) del 22% en 10 años, desde 2011 a 2021 y del 38% desde el año 2000.

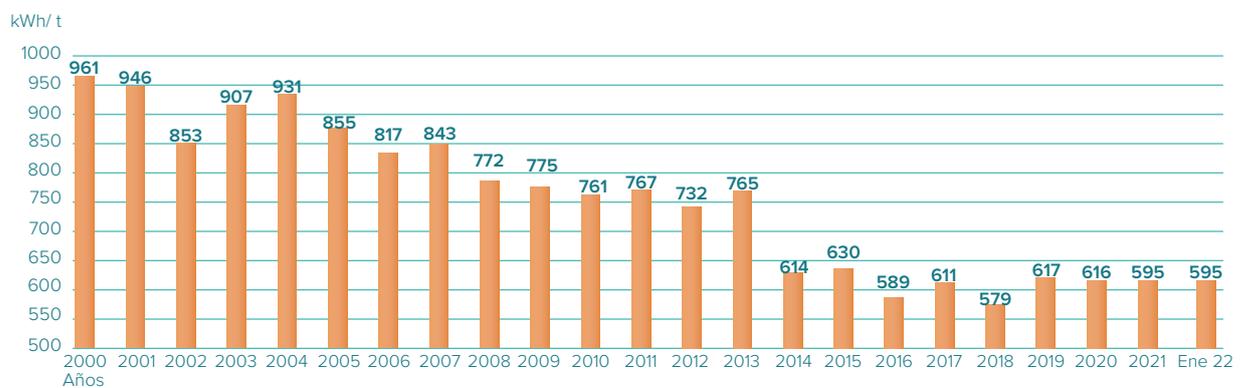
Como proyectos más relevantes en el ámbito de la eficiencia energética, se pueden destacar los siguientes, ejecutados en 2021:

- INSTALACIÓN DE CALDERAS DE RECUPERACIÓN DE ENERGÍA EN LA PLANTA DE ÁCIDO 1, PARA PRODUCCIÓN DE VAPOR Y TRANSFORMACIÓN EN ENERGÍA ELÉCTRICA

- INSTALACIÓN DE NUEVOS QUEMADORES DE MENOR CONSUMO DE FUELOIL EN EL HORNO FLASH.

- MEJORAS DE CONTROL OPERACIONAL EN PLANTA:
 - AUMENTO DE RECUPERACIÓN DE CALOR RESIDUAL PROCEDENTE DEL HORNO ELÉCTRICO.
 - OPTIMIZACIÓN DEL VARIADOR DE BOMBA DE AGUA DE MAR PARA REDUCIR EL CONSUMO ELÉCTRICO.
 - OPTIMIZACIÓN DEL CONSUMO DE GAS EN HORNOS DE AFINO.

Consumo específico de energía
Energía total comprada / Materia prima procesada



Indicador E0: Consumo unitario de energía total

3.3.4. USO DE ENERGÍAS RENOVABLES

Atlantic Copper lleva firmados cuatro contratos de compra de energía a largo plazo (PPA), el último firmado en 2021, a través de Fortia Energía, plataforma de compra de energía de los grandes consumidores industriales, de la que es miembro fundador, el último firmado en 2021. Estos acuerdos favorecen la penetración

de la energía renovable en España, cuyos proyectos necesitan una visibilidad más alta del precio que recibirán por la energía que la que ofrecen las previsiones del mercado eléctrico. Para Atlantic Copper, la importancia de estos acuerdos radica en que la energía que será suministrada al Complejo Metalúrgico de Huelva procederá mayoritariamente de fuentes de energía renovable.

Estos contratos constituyen, de hecho, el primer paso de Atlantic Copper en su estrategia de alcanzar un suministro de electricidad mayoritariamente renovable. En 2021 el consumo de electricidad proveniente de fuentes renovables y de cogeneración de alta eficiencia alcanzó un 31%.

3.4. CAMBIO CLIMÁTICO

3.4.1. GASES DE EFECTO INVERNADERO (GEI)

Como hemos comentado en el epígrafe 3.1.1., entre los principales gases de efecto invernadero emitidos por Atlantic Copper se encuentran el CO₂, CH₄, N₂O y algunos compuestos de hidrofluorocarbonos (HFC).



3.4.2. MEDIDAS PARA ADAPTARSE A LAS CONSECUENCIAS DEL CAMBIO CLIMÁTICO

Como parte del estudio de Impacto Ambiental de su proyecto CirCular, Atlantic Copper realizó en 2021 un estudio de su vulnerabilidad frente a los riesgos derivados del cambio climático, que cubre las condiciones climáticas actuales y futuras. Además, FCX realizó un análisis de escenario global de todas sus operaciones y está realizando un análisis adicional en 2022. Nuestra evaluación de estos riesgos se actualizará periódicamente con el tiempo para garantizar que las medidas de adaptación sean suficientes.

De todos los efectos analizados del Impacto Ambiental del proyecto Circular, la reducción de las precipitaciones es el efecto más probable. Por ello, como medida de adaptación a las consecuencias del cambio climático, en 2021 se ha aprobado el proyecto de “Reducción del vertido unificado y recirculación del agua tratada” a escala planta por un total de 12,6 millones de euros. Las nuevas instalaciones de este proyecto permitirán reutilizar como agua fresca el 90% del actual vertido de proceso, reduciendo así la dependencia del aporte de agua externo. La planta tiene prevista su puesta en marcha para finales de 2023.

En el mismo sentido, Atlantic Copper tiene previsto aumentar un 77% su capacidad de almacenamiento de agua fresca mediante un proyecto que se ejecutará entre 2022 y 2023.

Adicionalmente, a lo largo de 2021 Atlantic Copper ha llevado a cabo una planta piloto para un proyecto de granulación en seco del silicato de hierro que produce, y cuyas conclusiones se presentarán en 2022. De ser viable, la ejecución del proyecto reduciría en un 40% el consumo actual de agua fresca.

3.4.3. MEDIDAS PARA LA REDUCCIÓN DE LOS GEI

En cuanto a los proyectos llevados a cabo en 2021 con influencia en la mejora de las emisiones de GEI, en el marco del Sistema de Gestión Energética (2.6.) se han llevado a cabo los siguientes:

- MEJORAS EN LOS QUEMADORES DE FUELOIL DEL HORNO FLASH, QUE SUPONEN UN AUMENTO DE LA EFICIENCIA DE LA COMBUSTIÓN.
- CALDERA DE RECUPERACIÓN EN ÁCIDO P1, QUE PERMITE LA RECUPERACIÓN DE CALOR PARA PRODUCIR VAPOR QUE, LLEVADO A LA CENTRAL TÉRMICA, AUMENTA LA AUTOPRODUCCIÓN ELÉCTRICA Y REDUCE LA COMPRA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE LA RED.
- MEJORAS EN LA RECUPERACIÓN DE GASES EN EL SECADOR DEL HORNO ELÉCTRICO, QUE PERMITE UN MAYOR APROVECHAMIENTO DE GASES RESIDUALES CALIENTES REDUCIENDO EL CONSUMO DE GAS NATURAL.
- VARIADOR EN LA BOMBA DE AGUA DE MAR EN EL ÁREA DE ÁCIDO, QUE PROPORCIONA UNA REDUCCIÓN DEL CONSUMO ELÉCTRICO DE LA INSTALACIÓN.



Adicionalmente, se han llevado a cabo diversas mejoras en el control operacional, como por ejemplo en el área de Afino y Moldeo, donde se ha reducido el consumo de gas natural gracias a estas mejoras operativas. También mediante la introducción de mejoras en los procesos operativos se ha reducido el consumo de cok.

3.5. BIODIVERSIDAD

3.5.1. MEDIDAS PARA PRESERVAR O RESTAURAR LA BIODIVERSIDAD

En consonancia con la filosofía de su accionista, Freeport–McMoRan, para Atlantic Copper es imprescindible compatibilizar el progreso económico y social con la protección de la naturaleza y de las personas, desde el respeto al derecho de las generaciones futuras a disfrutar de un Medioambiente sano y de un planeta habitable, de acuerdo con los principios de sostenibilidad. Esto se manifiesta a través de una *Política Medioambiental* (2.4.) extremadamente exigente, diseñada con estrategias basadas en la mejora continua, donde se establecen objetivos concretos en la búsqueda permanente de reducción del impacto de los procesos productivos sobre el entorno, y apoyadas en la aplicación de las mejores tecnologías disponibles en cada momento.

Entre los compromisos que describe la *Política Medioambiental* se encuentra el considerar los “valores” de aquellas áreas con valor cultural, de biodiversidad o ecológicos particulares, así como con potencial de desarrollo de recursos, junto con los beneficios sociales y económicos. Es por ello por lo que Atlantic Copper, a través de la Fundación Atlantic Copper, mantiene desde 2011 un convenio de colaboración con la *Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio* para fomentar la educación y sensibilización ambiental de la sociedad onubense con respecto a su entorno natural.



En el marco de este convenio, en 2021, tal y como se viene haciendo desde 2012, se desarrolló en el *Paraje Natural Marismas del Odiel*, declarado por la UNESCO como *Reserva de la Biosfera*, el proyecto “Escuela de Exploradores”, mediante un formato de campamento de día. El programa se desarrolló durante los meses de verano en el entorno del Paraje Natural y los equipamientos de uso público de los que dispone. En este tipo de campamentos, niños de 4 a 14 años participaron en actividades y talleres dirigidos a su entretenimiento y aprendizaje, con contenidos ambientales en general y de familiarización con las *Marismas del Odiel* en particular. Algunas de las actividades, realizadas por los niños, fueron: la identificación y seguimiento de huellas y rastros, iniciación a la orientación, la observación y reconocimiento de fauna y avifauna, manualidades con productos naturales y reciclados y la creación de un vivero forestal.

Esta edición cumplió diez años del proyecto (vigente desde 2012), efeméride que se celebró enterrando una cápsula del tiempo con objetos simbólicos de los participantes y autoridades que asistieron, que será abierta por futuras generaciones. Siguiendo los protocolos COVID-19, esta décima edición se celebró con éxito, con una participación de 427 menores, que ocuparon 901 plazas, sumando un total de 4.505 estancias. De este modo, desde el inicio del proyecto, han participado más de 4.232 escolares, con un total de 7.317 plazas ocupadas que suponen 36.585 estancias de día. Adicionalmente, dentro de este mismo convenio de colaboración, la Fundación Atlantic Copper también desarrolla otras actividades en el *P. N. Marismas del Odiel*, como el proyecto “Mi marisma, mi escuela”, dirigido a escolares de los municipios colindantes con el Paraje Natural. En 2021, participaron 29 centros (más de 1.400 alumnos). Todo ello, con el convencimiento de que sólo lo que se conoce se respeta, y sólo lo que se respeta se conserva. Este programa se viene desarrollando desde 2013.

Como resultado de la experiencia con el *P. N. Marismas del Odiel*, Atlantic Copper lidera el Proyecto SISTEM, consistente en la elaboración de un manual de buenas prácticas sobre la coexistencia de entornos industriales y parajes naturales, que permita replicar en otros espacios similares de la UE, el modelo de integración con la biodiversidad que se ha desarrollado.

Durante 2020, se inició la construcción de un observatorio en la zona *Los Llanos de Bacuta* (punto de observación de la *Reserva Natural de “La Isla de En medio”* y de la zona de reproducción del águila pescadora), como actuación de puesta en valor para el uso público en la *Reserva de la Biosfera Marismas del Odiel*, cuya inauguración se realizó en junio de 2021.

En 2021, se realizó un estudio, autorizado y coordinado por la Junta de Andalucía, sobre la presencia de la nutria paleártica en el PN Marismas del Odiel, detectando, al menos, 15 focos de actividad de nutrias en diversos puntos, según se recoge en el libro *Mil y una formas de NO fotografiar nutrias en Marismas del Odiel*, según el estudio de investigación realizado entre 2020 y 2021 por el fotógrafo naturalista *Manuel Gómez Cristóbal* y el doctor en Biología por la Universidad de Sevilla *Enrique García Muñoz*.

La publicación, patrocinada por la Fundación Atlantic Copper y la empresa Electroquímica Onubense, pone de manifiesto no solo la presencia activa de este mustélido, “un bioindicador que señala el excelente estado del humedal onubense”; sino que también avanza aspectos sobre sus hábitos alimenticios o de comportamiento ante la presencia humana. El estudio está accesible al público en internet en la web www.marismasdelodiel.com





PERSONAL

4.1. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

La política de gestión de los recursos humanos se establece en nuestros Principios de Conducta Empresarial (2.1). En los mismos, además de nuestros valores, que explicitan “quiénes somos y cómo trabajamos, todos, en todas partes, todos los días”, se establece que:

Nuestros empleados son nuestra mayor fuerza. Asegurar un lugar de trabajo seguro y saludable donde a todos se les trate de manera justa y con respeto es una de las principales prioridades de FCX. Operamos en regiones con diferentes orígenes étnicos, religiosos y culturales y con frecuencia somos el mayor empleador en las comunidades locales. La diversidad y los diferentes puntos de vista de nuestra plantilla nos hacen más fuertes.

4.2. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Atlantic Copper ha establecido su Política de Prevención de Riesgos Laborales como parte fundamental de su Sistema Integrado de Prevención de Riesgos laborales y Accidentes Graves (SGPRLAG) que es conforme a los requisitos establecidos en la Ley 31/1995, el Real Decreto 840/2015, y la norma ISO 45001 (2.7).

Según los requisitos establecidos al respecto en los documentos normativos de referencia y los correspondientes procedimientos aplicables, Atlantic Copper establece anualmente Objetivos Preventivos, así como los correspondientes Programas de Actividad Preventiva para la consecución de estos. Tanto Objetivos como Programas son monitorizados periódicamente y evaluados a la finalización de los plazos establecidos.

Son muy numerosas y continuas, a lo largo de los años, las mejoras en Prevención de Riesgos Laborales llevadas a cabo por Atlantic Copper, planificadas y evaluadas siguiendo los procedimientos documentados aplicables del SGPRLAG, entre las que destacamos a modo de ejemplo:

La implantación de Estrategia Corporativa Atlantic Care a través de 12 proyectos:

- ▶ **1** COMPORTAMIENTO, CULTURA DE SEGURIDAD.

- ▶ **2** COMPROMISO VISIBLE APROVISIONAMIENTO - MANIPULACIÓN DE MATERIALES.

- ▶ **3** COMPROMISO VISIBLE HORNOS.

- ▶ **4** SEGURIDAD VIAL (COMPLEMENTANDO EL PROYECTO RADAR).

- ▶ **5** FATALITIES RISK MANAGEMENT.

- ▶ **6** COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES.

- ▶ **7** SERVICIO PREVENCIÓN PROPIO.

- ▶ **8** 5'S (CONVERTIDORES-MOLDEO, MANIPULACIÓN MATERIALES, FÁBRICA ACIDO, EXPEDICIONES ACIDO, REFINERÍA).

- ▶ **9** COMITÉS EN CASCADA.

- ▶ **10** EQUIPOS DE DINAMIZADORES DE HÁBITOS SEGUROS (FOCUS GROUP).

▶ 11 SISTEMA DE AUDITORÍAS INTERNAS.

▶ 12 EVALUACIÓN DE RIESGOS

- REVISIÓN EVALUACIÓN PSICOSOCIAL (2021).
- REVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES.

4.3. SALUD LABORAL

Son muy numerosas y continuas, a lo largo de los años, las mejoras en Salud Laboral llevadas a cabo por Atlantic Copper, planificadas y evaluadas siguiendo los procedimientos documentados aplicables del SIGOS, destacando a modo de ejemplo:

▶ CAMPAÑA DE SALUD "ESCUELA NUTRICIONAL".

▶ CAMPAÑA DE SALUD "ESCUELA DE ESPALDA".

▶ CAMPAÑA DE SALUD "QUIÉRETE CUIDÁNDOTE".

▶ CAMPAÑA DE SALUD PARA DEJAR DE FUMAR.

▶ PROYECTO "HISTORIA CLÍNICO LABORAL".

Algunas de estas campañas se han visto afectadas en 2021 para priorizar los recursos frente al COVID-19.

Respecto a las medidas implementadas con relación al COVID-19 desde el inicio de la pandemia, podemos destacar:

▶ GESTIÓN DE RIESGOS ESPECÍFICOS EN LA ORGANIZACIÓN:

- Estimación del riesgo en términos de tipo de actividad, contexto epidemiológico local y características de la población a proteger.
-

▶ GESTIÓN DE LA SALUD LABORAL:

- La clave ha sido la rigurosidad en la métrica epidemiológica (cribados en continuo de población sana), transparencia en la metodología (publicación de un Protocolo Interno de actuación COVID-19 que se actualiza y difunde semanalmente) y compromiso de las personas a proteger. El protocolo ha sido certificado por AENOR y renovado en 2021.

- Cribado en continuo de empleados propios asintomáticos, aislamiento domiciliario de posibles vectores, cribado de contactos de positivos (trabajadores y familiares) y pruebas diagnósticas tras la cuarentena antes de la reincorporación. Se han realizado 359 determinaciones PCR y 11.558 test rápidos de Antígenos a empleados propios de Atlantic Copper durante 2021. También se han llevado a cabo cribados esporádicos de trabajadores de empresas contratistas.
 - Control de temperatura en el acceso a los lugares de trabajo.
 - Monitorización de virus en aguas residuales, dos veces por semana, en 4 puntos del Complejo Metalúrgico de Huelva.
 - Estímulo de las vacunas, alcanzando un 98% de pauta completa de vacunación en el Complejo Metalúrgico de Huelva y 100% en las oficinas generales de Madrid.
-

▶ BUENAS PRÁCTICAS DE LIMPIEZA E HIGIENE:

- Dotación de antiséptico y desinfectante a los trabajadores y familiares, desinfección de vías de tránsito, intensificación de turnos de limpieza en comedores y vestuarios (incluyendo tratamiento diario de las áreas con ozono). Aplicación de procedimiento específico de desinfección en respuesta a la detección de un caso positivo.
 - Entrega diaria de mascarillas FFP2 y uso obligatorio en la planta, así como de mantener la distancia de seguridad. Se han entregado 13.800 mascarillas quirúrgicas y 333.282 mascarillas FFP2.
-

▶ MEDIDAS ORGANIZATIVAS:

- Identificación y especial protección de puestos en contacto con personas procedentes de zonas de riesgo. Procedimiento de carga y descarga de buques evitando contactos.
 - Cancelación de visitas, formación presencial, prácticas de estudios.
 - Implantación de trabajo en remoto en algunas áreas. Adaptación de horarios en trabajo presencial. Digitalización de procesos administrativos en algunas áreas.
-

▶ MEDIDAS DE PROTECCIÓN:

- Control de aforo en comedores y salas de reuniones.
- Colocación generalizada de mamparas en puestos de trabajo.
- Puesta a disposición de un nuevo vestuario con capacidad para 126 personas.

-
- ▶ FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES:
 - Información continuada al Comité de Dirección, al accionista y a la Representación Legal de los Trabajadores.
 - Canales de comunicación: correo electrónico, WhatsApp (mensajes, vídeos corporativos), reuniones en el puesto de trabajo al inicio de la jornada incluyendo seguridad COVID.
 - Atención física y telefónica 24 horas/7 días en el Servicio Médico de empresa.
-
- ▶ GESTIÓN DE LA CRISIS Y CONTINUIDAD DE LA OPERACIÓN:
 - Plan de aprovisionamiento y control de material de protección.
 - Plan de aprovisionamiento presupuestario y control para cubrir los costes de la crisis.
 - Información y solicitud a clientes y proveedores de Protocolos COVID abordando el mantenimiento de la actividad de Atlantic Copper y la provisión de materia prima.

El cómputo global de gastos destinado a la pandemia provocada por el COVID-19 en 2021 es de 1.632.544 €, siendo las partidas más significativas los gastos en pruebas diagnósticas y los derivados de aislamientos de trabajadores infectados.



4.4. RESULTADOS CLAVE

Se presenta a continuación la distribución de la Plantilla desagregada por edad y sexo para los ejercicios 2020 y 2021 (datos a 31 de diciembre).

	<30	30-50	>50	TOTAL	<30	30-50	>50	TOTAL
MUJERES	17	92	24	133	14	93	23	130
HOMBRES	39	389	187	615	33	408	181	622
TOTAL	56	481	211	748	47	501	204	752
	2020				2021			

Distribución de la plantilla por categorías profesionales (Grupos de Cotización a la Seguridad Social), segmentada por sexo para los ejercicios 2020 y 2021 (datos a 31 de diciembre).

	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
INGENIEROS Y LICENCIADOS	54	82	50	71
INGENIEROS TÉCNICOS	35	88	26	83
JEFES ADMINISTRATIVOS	8	13	11	12
AYUDANTES NO TITULADOS	1	61	4	68
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	22	12	30	34
SUBALTERNOS	4	17	4	19
OFICIALES DE 1ª Y 2ª	9	342	5	335
TOTAL	133	615	130	622
	2020		2021	

Personas empleadas en Atlantic Copper por modalidades de contrato (indefinido / temporal, tiempo completo / tiempo parcial), segmentando por sexo para los ejercicios 2020 y 2021 (datos a 31 de diciembre).

2020		MUJERES	HOMBRES	TOTAL
EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO	INDEFINIDO	88	458	546
	TEMPORAL	27	111	138
EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL	INDEFINIDO	16	44	60
	TEMPORAL	2	2	4
TOTAL		133	615	748

2021		MUJERES	HOMBRES	TOTAL
EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO	INDEFINIDO	87	486	573
	TEMPORAL	26	86	112
EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL	INDEFINIDO	17	50	67
	TEMPORAL	-	-	-
TOTAL		130	622	752



El número medio de personas empleadas en el ejercicio 2020 fueron 744, mientras que en el ejercicio 2021 fueron 755.

Se presenta a continuación número de Personas contratadas en Atlantic Copper por modalidades de contrato (Indefinido / Temporal, Tiempo Completo / Tiempo Parcial), segmentando por edad para los ejercicios 2020 y 2021 (datos a 31 de diciembre).

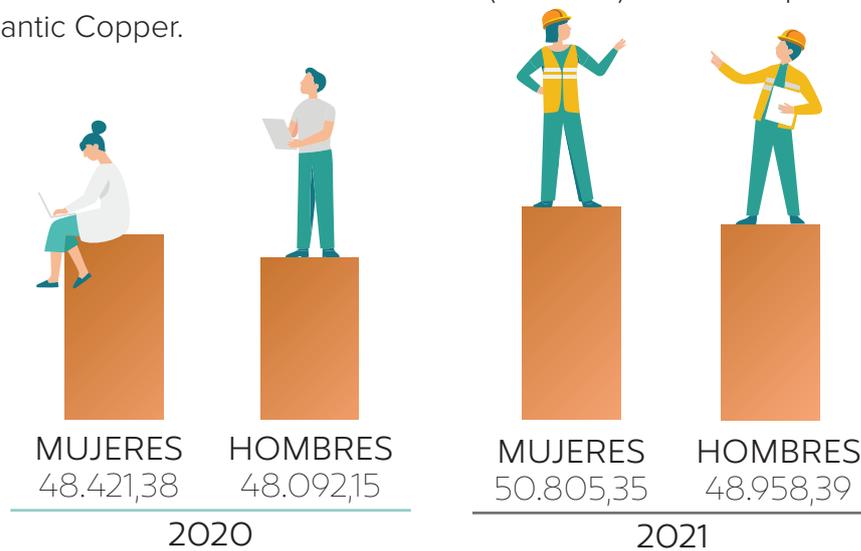
		<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO	INDEFINIDO	9	380	157	15	410	148
	TEMPORAL	45	90	3	31	79	2
EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL	INDEFINIDO	1	9	50	1	12	54
	TEMPORAL	1	2	1	-	-	-
		2020			2021		

Se presenta a continuación número de Personas contratadas en Atlantic Copper por categoría profesional (Grupos de Cotización a la Seguridad Social), segmentando por modalidades de contrato (Indefinido / Temporal, Tiempo Completo / Tiempo Parcial) para los ejercicios 2020 y 2021 (datos a 31 de diciembre).

2020	TIEMPO COMPLETO		TIEMPO PARCIAL	
	INDEFINIDO	TEMPORAL	INDEFINIDO	TEMPORAL
INGENIEROS Y LICENCIADOS	120	9	6	1
INGENIEROS TÉCNICOS	90	12	20	1
JEFES ADMINISTRATIVOS	18	2	1	0
AYUDANTES NO TITULADOS	61	1	0	0
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	18	11	3	2
SUBALTERNOS	17	4	0	0
OFICIALES DE 1ª Y 2ª	222	99	30	0

2021	TIEMPO COMPLETO		TIEMPO PARCIAL	
	INDEFINIDO	TEMPORAL	INDEFINIDO	TEMPORAL
INGENIEROS Y LICENCIADOS	107	4	10	-
INGENIEROS TÉCNICOS	92	2	15	-
JEFES ADMINISTRATIVOS	18	2	3	-
AYUDANTES NO TITULADOS	60	4	8	-
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	25	36	3	-
SUBALTERNOS	20	2	1	-
OFICIALES DE 1ª Y 2ª	251	62	27	-

Retribuciones medias anuales totales (en euros) de todo el personal de Atlantic Copper.



4.4.1. ABSENTISMO

Presentamos a continuación el absentismo anual (corresponde al dato acumulado de diciembre) de los ejercicios 2020 y 2021. En 2020, la mitad del porcentaje de absentismo se ha debido a efectos del COVID-19.

	HORAS ENFERMEDAD	HORAS ACCIDENTE	HORAS TEÓRICAS	ABSENTISMO (E+A)
2020	33.363	8.236	1.055.500	3,94 %
2021	34.798	10.960	1.113.357	4,11 %

4.4.2. CONCILIACIÓN

En julio de 2018 entró en vigor la ampliación legal del permiso por paternidad, de modo que el trabajador que se encontraba en este supuesto tendría derecho a cinco semanas ininterrumpidas. Las trabajadoras de Atlantic Copper venían disfrutando ya de dos semanas adicionales a las contempladas en la ley, en tanto que, desde 2008, el permiso por maternidad en Atlantic Copper venía siendo de 18 semanas.

Poniendo en práctica uno de nuestros valores, el enfoque hacia las personas, y como muestra del compromiso constante de nuestra empresa para fomentar el equilibrio entre el tiempo personal y el tiempo profesional, se tomó la iniciativa de ampliar en otras dos semanas los permisos de maternidad y de paternidad, que en 2018 fueron a ser de 20 y 7 semanas, respectivamente.

El permiso de paternidad en Atlantic Copper en 2021 es de 18 semanas, 16 según ley y 2 voluntariamente concedidas por la Compañía.

Atlantic Copper modificó en 2018 la distribución del trabajo para las personas trabajadoras a turnos, para conseguir una distribución homogénea 6x4 (6 días de trabajo y 4 de descanso), incluyendo durante el periodo estival (junio, julio, agosto y septiembre) un descanso de 14 días consecutivos. Para el personal no sujeto a turnos, en 2019 se amplió la jornada intensiva al mes de julio.

En 2021, debido a la situación de alarma sanitaria como consecuencia del COVID-19, se han tenido en cuenta las circunstancias familiares también en las situaciones de teletrabajo y flexibilidad horaria.



4.5. ACCIDENTES DE TRABAJO

Presentamos a continuación los datos e índices de accidentabilidad de los ejercicios 2020 y 2021, segmentando por sexo.

2020	HORAS	PLANTILLA	ACCIDENTES		JORNADAS PERDIDAS
			CON BAJA	SIN BAJA	
MUJERES	163.853	119	0	1	0
HOMBRES	783.465	569	7	14	107
TOTAL	947.318	688	7	15	107

	IF GENERAL	IF BAJA	IG	II BAJA	II GENERAL
MUJERES	6,10	0	0	0	8,40
HOMBRES	26,80	8,93	0,14	12,30	36,91
TOTAL	23,22	7,39	0,11	10,17	31,98

2021	HORAS	PLANTILLA	ACCIDENTES		JORNADAS PERDIDAS
			CON BAJA	SIN BAJA	
MUJERES	192.392	113	1	-	108
HOMBRES	920.526	572	8	17	414
TOTAL	1.112.918	685	9	17	522

	IF GENERAL	IF BAJA	IG	II BAJA	II GENERAL
MUJERES	5,20	5,20	0,56	7,69	7,69
HOMBRES	27,16	8,69	0,45	12,86	40,19
TOTAL	23,36	8,09	0,47	11,97	34,57

Nota 1: No se contemplan los accidentes *in itinere*, siguiendo la recomendación de la NTP 1 del INSHT.

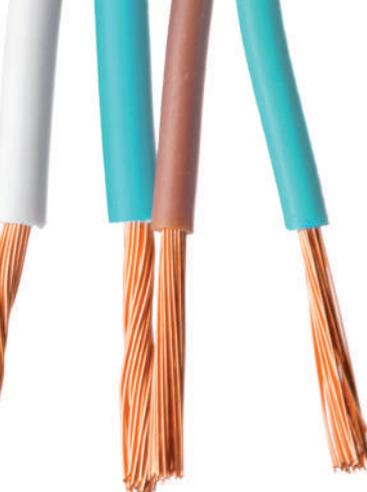
Nota 2: No se contemplan las horas en modalidad de teletrabajo de jubilados parciales.

IF: Índice de Frecuencia = N° de Accidentes por cada millón de horas trabajadas.

IG: Índice de Gravedad = N° de días perdidos por cada 1000 horas trabajadas.

II: Índice de Incidencia = N° de Accidentes por cada 1000 Personas trabajadoras.

Los cálculos de plantilla son "personas equivalentes a tiempo completo", que resultan de dividir las horas reales de trabajo por la jornada anual pactada en Convenio. Por tanto, no tienen por qué coincidir con los datos de Plantilla media o de Plantilla a 31/12 que aparecen en otros epígrafes.



4.5.1. ENFERMEDADES PROFESIONALES

Presentamos a continuación las enfermedades profesionales diagnosticadas en los ejercicios 2020 y 2021, segmentando por sexo.

	2020	2021
MUJERES	0	0
HOMBRES	0	0
TOTAL	0	0

Ni en 2020 ni en 2021 se identificaron enfermedades profesionales en el personal de Atlantic Copper.

4.6. RELACIONES SOCIALES

Atlantic Copper cuenta con un Comité de Empresa conformado por 17 representantes legales de los trabajadores, habiéndose celebrado las últimas elecciones en diciembre de 2018. Asimismo, Atlantic Copper cuenta con la presencia de tres Secciones Sindicales: UGT, CCOO y USO, que a su vez aportan dos delegados sindicales por sección.

Tras la denuncia del VI Convenio Colectivo para el Complejo Metalúrgico de Huelva de Atlantic Copper, en noviembre de 2019, se procede a la negociación de un nuevo texto, constituyéndose la mesa negociadora del mismo. La negociación se vio interrumpida por la pandemia del Covid-19 y los sucesivos estados de alarma que tuvieron lugar durante el 2020, retomándose durante los meses de junio y julio de 2020. De acuerdo con la praxis habitual de no alterar el periodo vacacional de las personas trabajadoras, las negociaciones se detuvieron durante el mes de agosto. Desde septiembre hasta el fin de la negociación, como reflejo de la voluntad de ambas partes de llegar a un acuerdo con la mayor celeridad posible, las reuniones han tenido una periodicidad semanal, que finalmente abocaron a la firma del VII Convenio Colectivo el 17 de octubre de 2021. El VII Convenio Colectivo tiene fijada una duración de 3 años (2020-2022).

El VII Convenio Colectivo, al igual que su antecesor, formaliza varios foros para el diálogo social. En primer lugar, contiene la regulación básica de la Comisión Paritaria del Convenio, órgano por excelencia para la interpretación de este, y paralelamente, dedica su Capítulo IX a la consagración de derechos sindicales.

También se contempla la existencia y funcionamiento de una Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo, de composición bipartita y paritaria, donde se establece la descripción y nivel de los puestos de trabajo del personal sometido a Convenio, ya sean estos de nueva creación o afronten evoluciones técnicas/funcionales. En el texto del VII Convenio, se acuerda adaptar dicha valoración a los principios de igualdad, no discriminación y perspectiva de género, labor que se será realizada por la Comisión de Adaptación de la Clasificación profesional, recogida en el art. 7 del vigente convenio colectivo.

Este Convenio también prevé la celebración de reuniones trimestrales, donde se informa y debate sobre indicadores de Recursos Humanos (plantilla, contrataciones, horas de trabajo, absentismo...) y resultados económicos-financieros de la empresa y la matriz.

Asimismo, se agenda una reunión anual al objeto de conocer y evaluar proyectos de innovación tecnológica y sus repercusiones socioeconómicas.

Con motivo de la pandemia provocada por el COVID-19 y la necesaria intensificación de las medidas a tomar y la comunicación entre las partes, a un diálogo diario, informal y ajustado a las necesidades de cada momento, se incorporaron la realización de reuniones quincenales con los Delegados de Prevención, el Presidente del Comité de Empresa y el Secretario del Comité de Empresa. Fruto de estas reuniones se han puesto en marcha muchas de las medidas acordadas y se han llegado a los acuerdos necesarios para articular de forma ágil las medidas organizativas adecuadas para asegurar la continuidad de las operaciones.

Todos estos foros preestablecidos no son óbice para que se susciten otros más espontáneos y acordes a las necesidades del momento. De este modo, Empresa o Representantes de los Trabajadores vienen solicitando la celebración de reuniones monográficas al objeto de tratar cuestiones de preocupación o actualidad; así, por ejemplo, los últimos encuentros han versado sobre asuntos como las jubilaciones parciales o procesos formativos.





Con el fin de facilitar la comunicación entre las partes, el intercambio de información y la puesta a disposición de esta, se ha consolidado el uso del espacio compartido en nuestra Intranet, creado en 2020, a través del servicio Share Point donde se encuentra toda la información necesaria, siendo articulados los permisos necesarios de acuerdo con el cargo ostentado por cada miembro. Todo ello con el fin de alcanzar un modelo de Relaciones Laborales transparentes al que aspira la Dirección General de Organización y RRHH.

Finalmente, el Comité de Empresa se reúne mensualmente con Recursos Humanos para abordar las cuestiones cotidianas, además de contar con un canal fluido de relaciones tanto con la representación unitaria como con la sindical.



4.6.1. INFORMACIÓN, CONSULTA Y NEGOCIACIÓN

Los procesos de Recursos Humanos contienen un buen número de comunicaciones, tanto a los interesados como a sus representantes legales/sindicales, al objeto de conocer las circunstancias y decisiones que les afectan directamente (además de bajas y altas laborales, se ponen en su conocimiento consolidaciones de nivel de puesto de trabajo, resultados de la adjudicación de vacantes, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, implantación de nuevos cuadrantes laborales, programaciones excepcionales del horario laboral,...).

Igualmente, se facilita la expresión de la voluntad conjunta de la plantilla en ocasiones especiales, por ejemplo, facilitando todos los recursos posibles para promover la mayor participación posible en las elecciones sindicales, acordándose la concesión de licencias a cargo de la Empresa para la apertura de la Secretaría del Comité de Empresa un día a la semana, o aceptando que los acuerdos alcanzados en la mesa de negociación para la revisión del Convenio Colectivo quedarán sujetos a la celebración de asamblea y referéndum organizados por la Parte Social.

Además de estas comunicaciones particulares, Atlantic Copper cuenta con correo electrónico corporativo, respaldado mediante tableros de anuncios e intranet, a través de los que se comunican circulares y anuncios masivos (decisiones organizativas, eventos corporativos, comunicados sobre seguridad, cumplimiento de objetivos, etc.). En 2020, se habilitó un espacio compartido por la RLT y la empresa en la Intranet para la puesta a disposición de información necesaria y agilidad en los procesos de firma.

Desde 2012, Atlantic Copper lanza cada tres años una Encuesta de Clima con el objetivo de recabar la opinión de la plantilla en relación con diversas cuestiones laborales (formación, promoción, retribuciones, ...). A partir de esta información, se realiza un análisis sobre las inquietudes de la plantilla y se diseñan medidas a adoptar dentro de la estrategia de la Dirección General de Organización y Recursos Humanos para los próximos años. Se han lanzado, hasta la



fecha, cuatro encuestas de clima, correspondiendo la última al año 2021, pudiéndose observar buenos resultados tanto en los índices de participación (69% en 2012, 64% en 2015, 70% en 2018 y 64% en 2021), como en el grado de compromiso (84% en 2012, 87% en 2015, 89% en 2018 y 87% en 2021).

En 2020 se constituyó una comisión para la elaboración de la nueva evaluación de Riesgos Psicosociales, que se puso en marcha durante el año 2021, en el seno de la Prevención de Riesgos Psicosociales.

Asimismo, durante este año 2021, se ha mantenido el proceso de Buzón de Sugerencias, instaurado durante el año 2018, dando muy buenos resultados. Gracias a esta herramienta es posible presentar quejas y sugerencias, incluso anónimas, para permitir la expresión de opiniones y peticiones. Dichas quejas/sugerencias, volcadas en la intranet, pueden tramitarse en formato electrónico o papel y reciben atención y respuesta por parte de los distintos responsables en la organización.

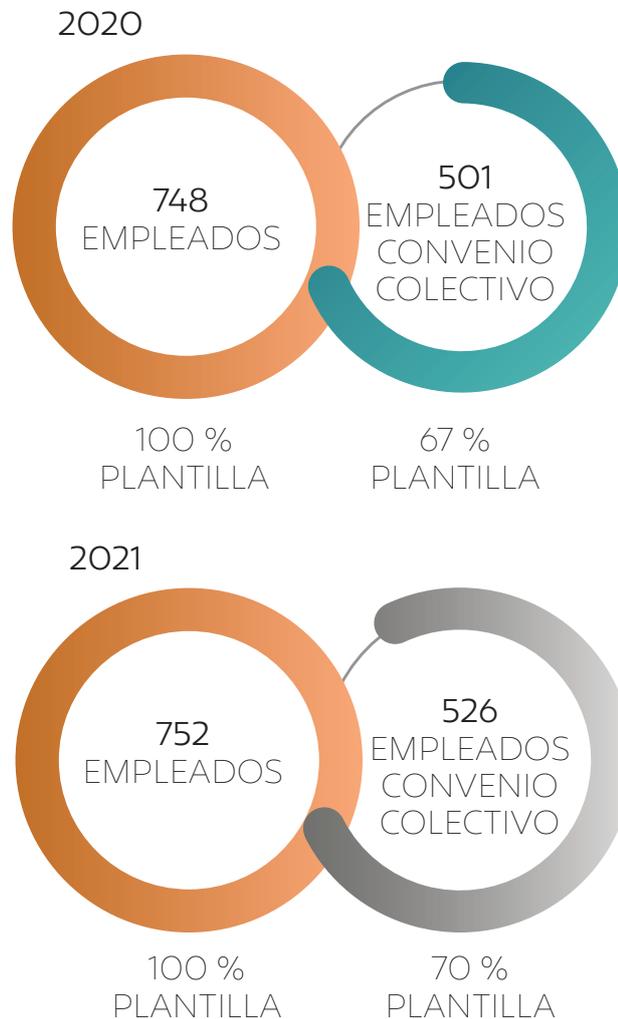
	2012	2015	2018	2021
PARTICIPACIÓN	69%	64%	70%	64%
COMPROMISO	84%	87%	89%	87%

4.6.2. COBERTURA DEL CONVENIO COLECTIVO

A fecha de cierre de año 2020, la plantilla total de Atlantic Copper alcanzaba los 748 trabajadores, de los cuales 501, incardinaban su relación laboral bajo el VI Convenio Colectivo. Por tanto, un 67% estaban cubiertos por este Convenio.

A fecha del cierre del año 2021 la plantilla total de Atlantic Copper, alcanzaba las 752 personas trabajadoras, de las cuales 526 incardinaban su relación laboral bajo el VI convenio colectivo hasta octubre de 2021 y posteriormente bajo el VII Convenio Colectivo a partir del mes de noviembre de 2021, lo que supone un porcentaje del 70 % de la plantilla total del centro de trabajo.

El resto de los trabajadores pertenecen al colectivo llamado de “supervisión”, personal que se halla fuera del ámbito de aplicación del convenio colectivo negociado con la Representación de los Trabajadores y cuyas condiciones se rigen contractualmente de manera individual.



En los sucesivos Convenios Colectivos de Atlantic Copper se ha venido recogiendo expresamente la voluntad de Empresa y Representantes de los Trabajadores por potenciar políticas de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la normativa, los Convenios de la OIT y la consulta a los representantes de los trabajadores.

Desde la firma del VII Convenio Colectivo de Atlantic Copper, los compromisos a este respecto se recogen en el III Convenio del Metal, a los que adicionalmente se establece la regulación de los Comités en Cascada, en el artículo 77 del VII Convenio Colectivo.

4.7. HORAS DE FORMACIÓN

Se presentan a continuación las horas de formación por categorías profesionales.

	2020	2021
PERSONAL DIRECTIVO	5.632	10.792
PERSONAL TÉCNICO	9.389	13.699
PERSONAL ADMINISTRATIVO, COMERCIAL Y DE SERVICIOS	1.368	5.071
PERSONAL DE OPERACIONES	21.986	33.283
TOTAL	38.375	63.382

Lo que suponen una media de 51,58 horas de formación por persona en el ejercicio 2020 (para una Plantilla media de 744 personas), y de 83,95 horas de formación por persona en el ejercicio 2021 (para una Plantilla media de 755 personas).

2020:
51,58 HORAS
DE FORMACIÓN
PLANTILLA MEDIA
744 PERSONAS

2021:
83,95 HORAS
DE FORMACIÓN
PLANTILLA MEDIA
755 PERSONAS



4.7.1. MEDIDAS PARA PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Atlantic Copper desarrolla numerosas medidas para la promoción del empleo, entre las que destacamos a continuación las más relevantes.

- ▶ PRÁCTICAS DE ESTUDIO.

- ▶ FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL.

- ▶ COLABORACIÓN DOCENTE EN CENTROS ESPECIALIZADOS.

- ▶ CÁTEDRAS.
 - CÁTEDRA UNIVERSIDAD DE HUELVA.

 - CÁTEDRA ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR DE INGENIEROS DE MINAS Y ENERGÍA DE MADRID.

 - CÁTEDRA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA.

Atlantic Copper inició su andadura en la Formación Profesional Dual en el año 2018, teniendo previsto unirse nuestra Fundación a la Alianza para la FP dual en enero 2022.



4.8. GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

Atlantic Copper gestiona la diversidad de las personas con las que se relaciona en función de las necesidades específicas derivadas de características personales identificadas, para cada individuo o colectivo, en la medida en que es capaz de satisfacerlas de manera compatible con su modelo de negocio. En la siguiente tabla presentamos algunas de las acciones más relevantes que desarrollamos en las dimensiones que nos resultan más relevantes en el ámbito de la gestión de la diversidad:

DIMENSIÓN	ACTUACIONES
SEXO	IGUALDAD PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO
EDAD	PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN LABORAL
DISCAPACIDAD	INTEGRACIÓN ACCESIBILIDAD
SALUD	SISTEMA DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE
FAMILIA	CONCILIACIÓN ACCIÓN SOCIAL: CONVENIO COLECTIVO PLAN FAMILIA





05

DERECHOS HUMANOS

5.1. PREVENCIÓN DE RIESGOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

No se han identificado casos de vulneración de los derechos humanos en Atlantic Copper. Además del *SGRS IQNet SR10*, la Compañía tiene implantadas las siguientes medidas:

- ▶ PRINCIPIOS DE CONDUCTA ÉTICA EN LOS NEGOCIOS (PBC), CON CANAL DE DENUNCIAS Y RESTO DE LAS POLÍTICAS CORPORATIVAS DE FCX Y DE ATLANTIC COPPER. (2.1)

- ▶ PLAN DE FORMACIÓN EN PBC. (2.1)

- ▶ POLÍTICA DE COMPLIANCE PENAL, CON CANAL DE INFORMACIÓN Y DENUNCIA. (2.9)

- ▶ PLAN DE FORMACIÓN EN COMPLIANCE PENAL. (2.9)

- ▶ PLAN DE PREVENCIÓN DEL ACOSO.

No se han detectado casos de abuso en Atlantic Copper.

No se han producido denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos.

06

GESTIÓN ÉTICA EN LOS NEGOCIOS



Las medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno se integran en el Sistema de Gestión de Compliance Penal de Atlantic Copper comentado en los apartados anteriores.

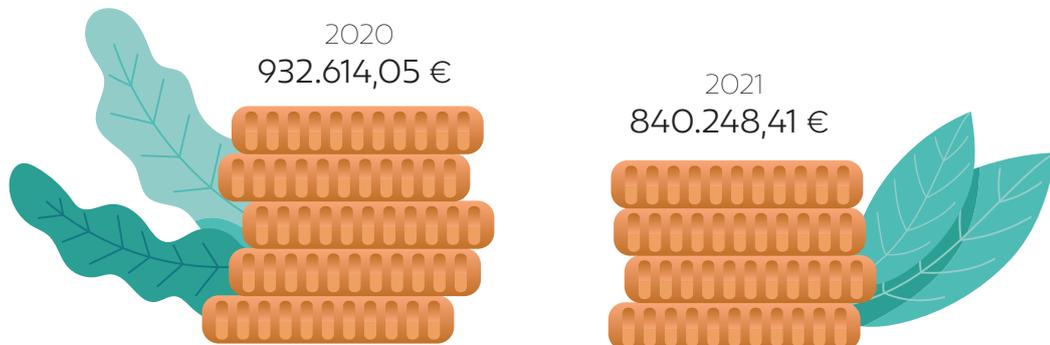
Entre las medidas relevantes tomadas para prevenir la corrupción y el soborno está la formación que proporcionamos a las personas trabajadoras de Atlantic Copper, tanto en las políticas anticorrupción, como en los Principios de Conducta Empresarial (PBC). Los datos de formación de las campañas de 2020 y 2021 son los siguientes:

2020	Nº PERSONAS DESTINATARIAS	Nº PERSONAS FORMADAS	PORCENTAJE
POLÍTICAS ANTICORRUPCIÓN	140	113	81 %
PBC PARA SUPERVISIÓN Y DIRECTIVOS	88	78	89 %
PBC PARA EL RESTO DEL PERSONAL	613	545	89 %
PBC PARA PERSONAL DE NUEVO INGRESO	71	60	84 %

2021	Nº PERSONAS DESTINATARIAS	Nº PERSONAS FORMADAS	PORCENTAJE
POLÍTICAS ANTICORRUPCIÓN	120	120	100 %
PBC PARA SUPERVISIÓN Y DIRECTIVOS	87	87	100 %
PBC PARA EL RESTO DEL PERSONAL	546	546	100 %
PBC PARA PERSONAL DE NUEVO INGRESO	63	59	94 %

No se ha conocido ni registrado ningún caso de corrupción ni soborno durante 2020 ni 2021.

6.1. APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO





07

SOCIEDAD

7.1. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

Atlantic Copper ha establecido su Política de Responsabilidad Social como parte fundamental de su Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social (SGRS) que es conforme a los requisitos establecidos en estándar internacional *IQNet SR 10* (2.3), basado en la norma internacional *ISO 26000 Guía de responsabilidad social*. Conforme a este estándar se establecen Objetivos de Responsabilidad Social y Planes de acción para su consecución, que son monitorizados y evaluados periódicamente.

7.2. COMPROMISOS CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Atlantic Copper está firmemente comprometida a adoptar los objetivos de desarrollo (ODS 2030) sostenible y aplicarlos en sus actividades (2.12.).

Resultado de este compromiso, se adoptan medidas de responsabilidad social, colaborando constantemente con la sociedad y nos adherimos a la Red Española del pacto Mundial de Naciones Unidas (2.15), en octubre de 2021.



7.2.1. IMPACTO EN EL EMPLEO Y EN EL DESARROLLO LOCAL

Se presenta a continuación el impacto (Valor Añadido Bruto y Empleo) de Atlantic Copper en el desarrollo local y en el territorio en los ejercicios 2019 y 2020. Los datos del ejercicio 2021 no están disponibles en la fecha de elaboración del presente documento.

2019 / VAB (miles €)

	DIRECTO	INDIRECTO	INDUCIDO	TOTAL
VALOR	127.649,45	26.616,43	26.743,34	181.009,22
% AIQBE	10 %	10 %	20 %	11 %
% HUELVA	-	-	-	1,8 %

2019 / EMPLEO

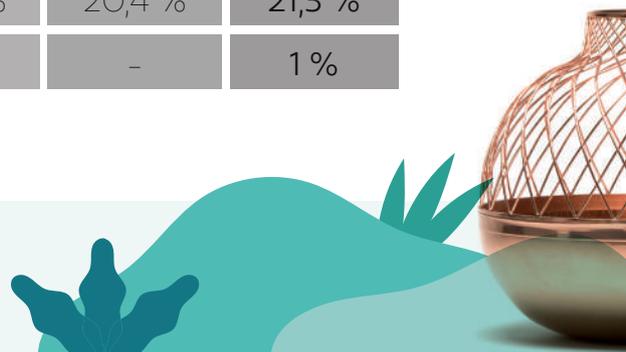
	DIRECTO	INDIRECTO	INDUCIDO	TOTAL
VALOR	606	373	466	1.644
% AIQBE	27 %	11 %	20 %	17 %
% HUELVA	-	-	-	0,8 %

2020 / VAB (miles €)

	DIRECTO	INDIRECTO	INDUCIDO	TOTAL
VALOR	91.282,46	45.259,15	21.350,40	157.892,00
% AIQBE	19,7 %	20,4 %	20,4 %	20 %
% HUELVA	-	-	-	1,6 %

2020 / EMPLEO

	DIRECTO	INDIRECTO	INDUCIDO	TOTAL
VALOR	606	929	372	1.907
% AIQBE	23,6 %	20,3 %	20,4 %	21,3 %
% HUELVA	-	-	-	1 %



7.2.2. RELACIONES Y DIÁLOGO CON LAS COMUNIDADES LOCALES

Atlantic Copper, de forma voluntaria, ha implantado un Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social (SGRS) certificado por AENOR según el estándar *IQNet SR10* (que recoge todas las recomendaciones de la norma *ISO 26000* de Responsabilidad Social).

7.2.3. ACCIONES DE ASOCIACIÓN O PATROCINIO

Atlantic Copper puso en marcha en 2009 su propia Fundación corporativa para canalizar a través de ella sus acciones de Responsabilidad Social Externa.

Forman parte de su Patronato no sólo directivos de la empresa, sino que el grupo de interés empleados está representado por el Presidente del Comité de Empresa, que es patrono nato por razón de cargo y la sociedad y comunidad están representadas en su Patronato por las principales autoridades locales: Alcalde de la Ciudad, Presidenta de la Diputación, Delegada del Gobierno de la Junta de Andalucía, Presidenta de la Autoridad Portuaria y Rectora de la Universidad de Huelva.

En 2021 la Fundación Atlantic Copper ha invertido más de 542.000 euros en acciones directas en cumplimiento de sus fines fundacionales. Se ha mantenido el incremento de las inversiones con fines sociales. Desde su puesta en marcha, más de 5,3 millones de euros han sido empleados por la fundación en la ejecución de sus programas educativos, medioambientales, culturales sociales y deportivos.



Fruto de ellos pueden destacarse los siguientes datos:

- ▶ MÁS DE **550 BECAS** PARA ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA Y EN EL EXTRANJERO.
- ▶ MÁS DE **590 PLAZAS** DE PRÁCTICAS DE ESTUDIOS EN ATLANTIC COPPER.
- ▶ MÁS DE **14.900 ESCOLARES PARTICIPANTES** EN SUS ACTIVIDADES DE EDUCACIÓN AMBIENTAL.
- ▶ MÁS DE **480 BECAS** COMEDOR PARA ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS.
- ▶ APOYO A MÁS DE **35 ENTIDADES SOCIALES Y BENÉFICAS**.
- ▶ MÁS DE **2.240 PARTICIPANTES** EN SUS CERTÁMENES LITERARIOS Y DE FOTOGRAFÍA.
- ▶ MÁS DE **50.000 BENEFICIARIOS** DIRECTOS E INDIRECTOS POR SU APOYO A INICIATIVAS CULTURALES (FESTIVAL DE CINE DE HUELVA Y FESTIVAL DE FOTOGRAFÍA LATITUDES).

Pueden encontrarse más detalles en www.fundacion.atlantic-copper.com



7.3. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

7.3.1. POLÍTICA DE COMPRAS

La Política de compras de Atlantic Copper se establece en nuestros Principios de Conducta Empresarial (2.1) y en la Política de la Cadena de Suministro Global de FCX, Versión 1.3, de junio 2020.

Esta Política se desarrolla en el Código de Conducta del Proveedor, que actualmente se denomina Código de Conducta para Socios Comerciales, en el que se aplican todos los Principios de Conducta Empresarial en relación con el comportamiento de los Proveedores de Atlantic Copper.

7.3.2. CONSIDERACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL

Atlantic Copper promueve entre sus proveedores directos los principios y requisitos de la responsabilidad social a través de su proceso de evaluación de proveedores, del envío de los Principios de Conducta Empresarial con indicaciones de su cumplimiento y difusión interna, y del Código de Conducta del Proveedor, a cuyo cumplimiento se compromete el proveedor en sus contratos con Atlantic Copper.

7.3.3. SISTEMAS DE SUPERVISIÓN Y AUDITORÍA

Los proveedores de Atlantic Copper son sometidos a un proceso de evaluación previa, homologación y selección, según se establece en el Procedimiento *AP-MA-Pr 01 Evaluación previa, homologación y selección de proveedores y contratistas*, en el que se establecen los requisitos previos a establecer una relación contractual como proveedor de Atlantic Copper.

Siguiendo lo indicado en dicho procedimiento, el proveedor debe cumplimentar un cuestionario de evaluación previa, en el que, entre otros, se incluyen aspectos relacionados con recursos humanos, seguridad y medio ambiente; calidad; y responsabilidad social corporativa. El resultado de este cuestionario es analizado y evaluado por Atlantic Copper, requiriéndose de una puntuación mínima para poder ser admitido como proveedor.

Tras esta evaluación previa, desde el departamento de Compliance se utiliza una herramienta de *Due Diligence* para la homologación final de proveedores antes de darles de alta.

Una vez iniciada la relación con un proveedor, éste es sometido a un proceso de seguimiento según se establece en el procedimiento *AP-MA-In 04 Seguimiento de proveedores y contratistas*, en el que se describen los sistemas de supervisión a llevar a cabo por Atlantic Copper, entre los que se encuentran:

- ▶ SEGUIMIENTO DE NO CONFORMIDADES DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN NORMALIZADOS, ENTRE LOS QUE SE INCLUYEN SGRS (2.3), SIGMA (2.4), SGPRLAG, (2.7), SIGES (2.8), Y SGC (2.10).
- ▶ REPORTE DE INFORMES DE ACCIDENTES / INCIDENTES INDUSTRIALES.
- ▶ CUMPLIMIENTO DE LOS PLANES DE SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE.

7.3.4. SUMINISTRO RESPONSABLE DE MINERALES

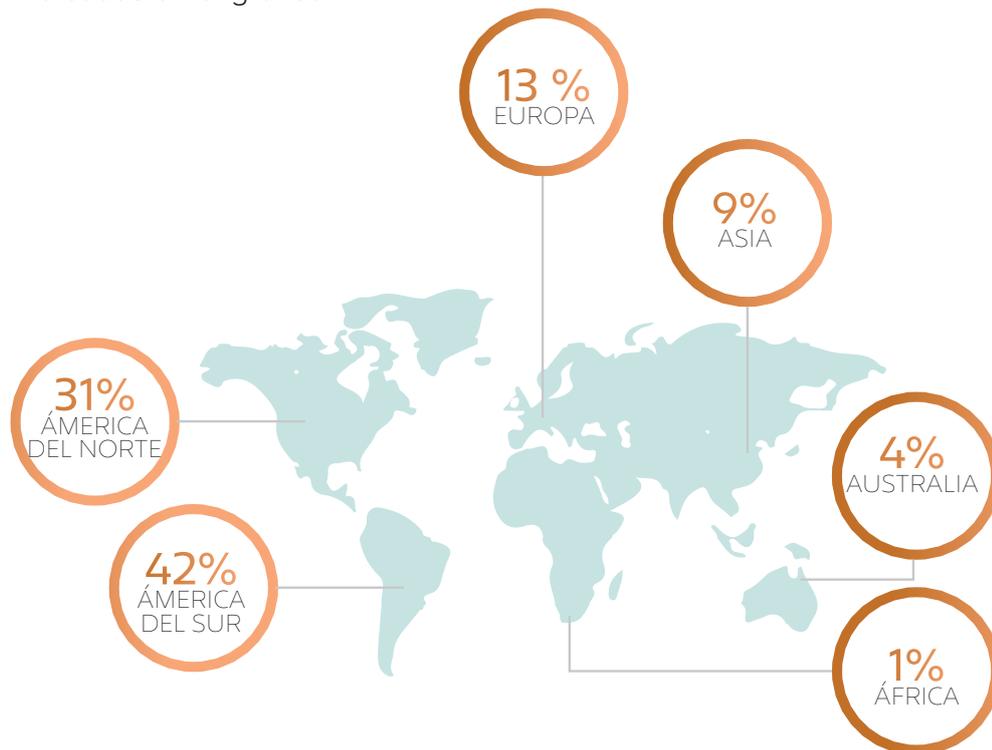
Atlantic Copper reconoce los riesgos potenciales de impactos adversos significativos que pueden estar asociados con la extracción y comercialización de minerales y sus derivados en las áreas afectadas por conflictos y de alto riesgo. También reconoce su responsabilidad de respetar los derechos humanos y de no contribuir a ningún tipo de conflicto.

En consecuencia, durante 2021 Atlantic Copper ha alineado su Programa de Suministro Responsable con el Joint Due Diligence Standard del Copper Mark (3.14). El programa se compone de los siguientes apartados:

- ▶ ADHESIÓN A LA POLÍTICA DE SUMINISTRO RESPONSABLE DE MINERALES.
- ▶ EVALUACIÓN DE RIESGOS PARA UNA DEBIDA DILIGENCIA EN NUESTRAS CADENAS DE SUMINISTRO DE MINERALES, EVALUANDO Y PRIORIZANDO FUENTES Y PROVEEDORES, RECOPILANDO DATOS DEL ORIGEN DE LOS CONCENTRADOS Y METALES QUE COMPRAMOS.
- ▶ COMITÉ DE SUMINISTRO RESPONSABLE.
- ▶ GESTIÓN DE RIESGOS EN COMPRA Y PROVEEDORES.
- ▶ COMUNICACIÓN DIRECTA CON EMPLEADOS, MIEMBROS DE LA COMUNIDAD Y CADENAS DE SUMINISTRO.
- ▶ PROGRAMA DE ASEGURAMIENTO, REALIZADO POR UN AUDITOR EXTERNO INDEPENDIENTE, PARA ASEGURAR QUE SE HA CUMPLIDO CON LA POLÍTICA Y SU ALINEAMIENTO CON EL JOINT DUE DILIGENCE STANDARD DEL COPPER MARK.



Las recepciones de concentrado de cobre del ejercicio 2021, incluidas las gestionadas a través de *traders*, provienen de las zonas del mundo indicadas en el gráfico.



7.4. CLIENTES, USUARIOS Y CONSUMIDORES

La Responsabilidad Social de Atlantic Copper de cara a sus clientes se establece en el Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social (2.3), (SGRS) certificado por AENOR según el estándar IQNet SR10 (que recoge todas las recomendaciones de la norma ISO 26000 de Responsabilidad Social). Como aspectos más relevantes al respecto destacamos los siguientes:

- ▶ ATLANTIC COPPER NO REALIZA ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN O PUBLICIDAD DE SUS PRODUCTOS, AL TRATARSE DE PRODUCTOS BÁSICOS SIN DIFERENCIACIÓN ENTRE SUS VARIEDADES (COMMODITIES).
- ▶ EN NUESTRAS ACCIONES COMERCIALES, NO PERMITIMOS DECLARACIONES ENGAÑOSAS, NI QUE PUEDAN SUPONER ALGÚN PELIGRO O SEAN CONTRARIAS A LOS PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, LO QUE SE GARANTIZA A TRAVÉS DEL CUMPLIMIENTO DE LOS PBC (2.1).
- ▶ ATLANTIC COPPER ELABORA Y CUMPLIMENTA SUS CONTRATOS CON SUS CLIENTES DE ACUERDO A LOS PRINCIPIOS DE TRANSPARENCIA, VERACIDAD, CONFIANZA Y BUENA FE, EVITANDO ACTUACIONES ABUSIVAS DERIVADAS DE POSIBLES POSICIONES DOMINANTES.
- ▶ EL CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS CON LOS CLIENTES SE GARANTIZA A TRAVÉS DE LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD (2.10).



- ▶ TODOS LOS PEDIDOS Y CONTRATOS DE ATLANTIC COPPER CON SUS CLIENTES SON CONFIDENCIALES, INCLUYÉNDOSE CONDICIONES INDIVIDUALIZADAS PARA CADA CLIENTE, EN SU CASO, Y LAS CLÁUSULAS DE CONFIDENCIALIDAD APLICABLES.
- ▶ ATLANTIC COPPER HA ESTABLECIDO SISTEMÁTICAS PARA LA GESTIÓN DE LAS SUGERENCIAS, QUEJAS Y RECLAMACIONES DE CLIENTES EN EL PROCEDIMIENTO "CC-PR 10 CLIENTES. ENCUESTAS Y GESTIÓN DE RECLAMACIONES".
- ▶ LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS DE ATLANTIC COPPER CUMPLEN CON TODOS LOS REQUISITOS LEGALES APLICABLES, Y CONSIDERAN CRITERIOS DE CALIDAD, SEGURIDAD, RESPETO AL MEDIO AMBIENTE, Y FIABILIDAD.
- ▶ AL CLIENTE SE LE FACILITA TODA LA INFORMACIÓN NECESARIA PARA EL USO RESPONSABLE DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS, PRINCIPALMENTE A TRAVÉS DEL ENVÍO DE ESPECIFICACIONES TÉCNICAS, FICHAS DE SEGURIDAD Y ESCENARIOS DE EXPOSICIÓN.

7.5. INFORMACIÓN FISCAL

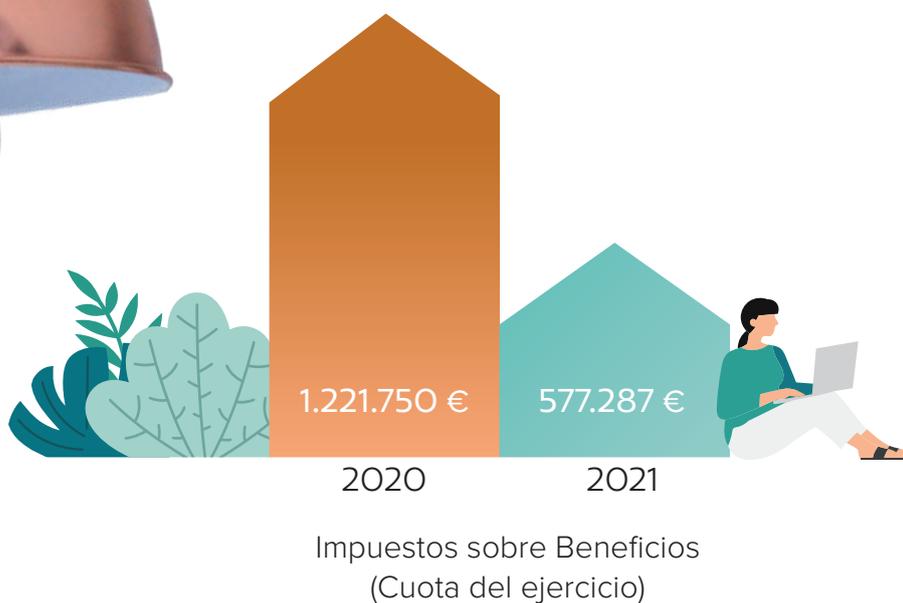
7.5.1. BENEFICIOS OBTENIDOS

Se presentan a continuación los beneficios obtenidos por Atlantic Copper en los ejercicios 2020 y 2021.



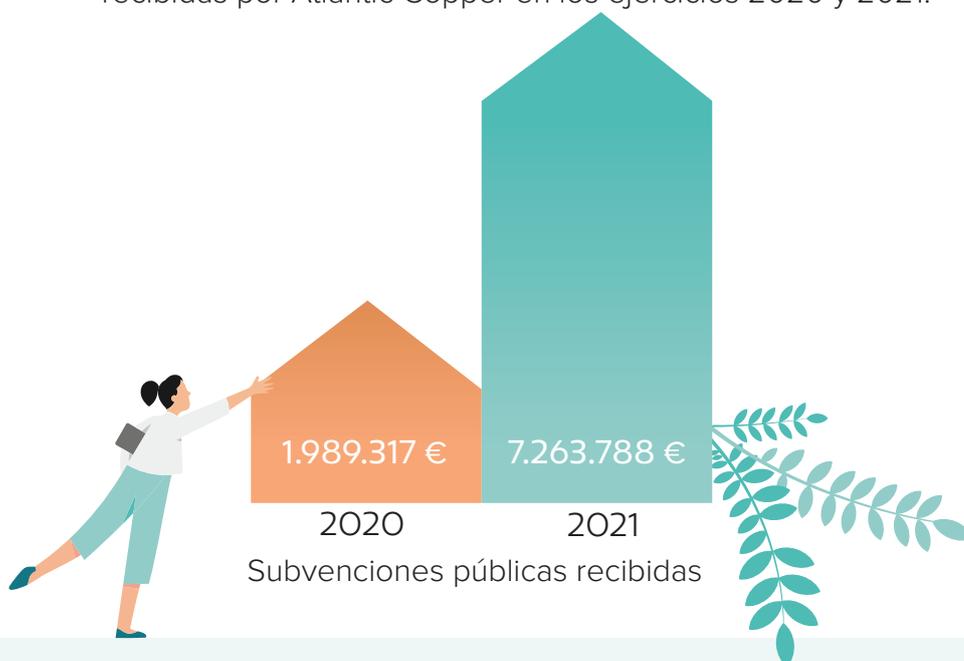
7.5.2. IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS

Se presentan a continuación los impuestos sobre beneficios pagados por Atlantic Copper en los ejercicios 2020 y 2021.



7.5.3. SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS

Se presentan a continuación los importes de las subvenciones recibidas por Atlantic Copper en los ejercicios 2020 y 2021.





INTEGRACIÓN DE ESTE INFORME EN LOS ODS 2030

1 FIN DE LA POBREZA



Empleo	4.4.
Convenio Colectivo	4.6.2.
Impacto en el empleo y en el desarrollo local	7.2.1.
Actividades de patrocinio de la Fundación	7.2.3.
Política de compras	7.3.1.
Impuestos sobre beneficios pagados	7.5.2.

2 HAMBRE CERO



Convenio Colectivo	4.6.2.
Impacto en el empleo y en el desarrollo local	7.2.1.
Actividades de patrocinio de la Fundación	7.2.3.
Suministro Responsable de Minerales	7.3.4.

3 SALUD Y BIENESTAR



Sistema de Gestión de Organización Saludable	2.8.
Protocolo COVID-19	2.8.
Medio Ambiente	3.
Prevención de riesgos laborales	4.1./4.2./4.3./4.5.
Salud laboral	4.3.
Seguros de Salud	4.1.



4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



Formación	4.7.
Medidas para la promoción del empleo	4.1.
Programas de becas de la Fundación	7.2.

5 IGUALDAD DE GÉNERO



Conciliación	4.4.2.
Medidas para la igualdad de género	4.6./4.8.
Planes de igualdad	4.6./4.8.
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	4.6./4.8.
Políticas contra la discriminación	4.6./4.8.
Gestión de la diversidad	4.8.
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	4.6./4.8.

6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO



Consumo de agua	3.3.
Biodiversidad	3.5.

7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



Consumo directo e indirecto de energía	3.3.2.
Eficiencia energética	3.3.3.
Uso de energías renovables	3.3.4.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



Empleo	4.4.
Convenio Colectivo	4.6.2.
Medidas para la promoción del empleo	4.7.1.
Política de compras	7.3.1.
Beneficios obtenidos	7.5.1.
Impuestos sobre beneficios pagados	7.5.2.



9 INDUSTRIA,
INNOVACIÓN E
INFRAESTRUCTURA



Modelo de negocio	1.
Marcos de referencia	2.
Medio ambiente. Medidas implementadas	3.4.2.
Personal. Medidas implementadas	4.1.
Cátedras de Empresa y Fundación	4.7.1.

10 REDUCCIÓN DE LAS
DESIGUALDADES



Medidas para la igualdad de género	4.6.
Planes de igualdad	4.6.
Gestión de la diversidad	4.8.
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	4.7.
Actividades de patrocinio de la Fundación	7.2.3.

11 CIUDADES Y
COMUNIDADES
SOSTENIBLES



Medio ambiente	3.
Empleo	4.4.
Derechos humanos	5.
Impacto en el empleo y en el desarrollo local	7.2.1.
Relaciones y diálogo con las comunidades locales	7.2.2.

12 PRODUCCIÓN
Y CONSUMO
RESPONSABLES



Residuos	3.2.
Salud y seguridad	4.5.
Proveedores. Responsabilidad social y ambiental	7.3.
Suministro Responsable de Minerales	7.3.4.
Clientes, usuarios y consumidores	7.4.
The Copper Mark	2.14.

13 ACCIÓN
POR EL CLIMA



Medio Ambiente	3.
Impacto Ambiental	3.1.
Cambio Climático	3.4.
Biodiversidad	3.5.
Proveedores. Responsabilidad social y ambiental	7.3.





Medio Ambiente 3.
Consumo de agua 3.3.
Biodiversidad 3.5.



Medio Ambiente 3.
Contaminación 3.1.
Cambio Climático 3.4.
Biodiversidad 3.5.
Proveedores Responsabilidad Social y Ambiental 7.3.



Organización del trabajo 4.4.
Derechos humanos 5.
Lucha contra la corrupción y el soborno 6.
Sociedad 7.



Relaciones y diálogo con las comunidades locales 7.2.2.
Acciones de asociación o patrocinio 7.2.3.
Subcontratación y proveedores 7.3.
Adhesión a la Red Española del Pacto Mundial 2.15.





INTEGRACIÓN DE ESTE INFORME EN LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL



DERECHOS HUMANOS

1 Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.

Derechos Humanos	5
Relaciones y diálogo con las comunidades locales	7.2.2.

2 No ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

Responsabilidad Ambiental y Social de Proveedores	7.3.
Suministro responsable de minerales	7.3.4.



NORMAS LABORALES

3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva

Diálogo Social	4.6.
Información, consulta y negociación	4.6.1.
Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva	4.6.1.

4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	4.1.1.
---	--------

5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil

Abolición efectiva del trabajo infantil	5.1.
Suministro responsable de minerales	7.3.4.

6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación

Brecha salarial	4.4.
Políticas contra la discriminación	4.8./4.6.
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	6.5.6



MEDIOAMBIENTE

7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente

Sistema de Gestión Ambiental (ISO 14001)	2.4.
Sistema de Gestión Energética (ISO 50001)	2.6
Declaración EMAS	2.5.
Políticas y procedimientos	2.1.

8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

Economía circular y prevención y gestión de residuos	3.2./3.2.2.
Biodiversidad	3.5.

9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

Medidas implementadas	3.4.2.
Eficiencia energética	3.3.3.
Recuperación energética y uso de energías renovables	3.2.
Cambio climático	3.4.



ANTICORRUPCIÓN

10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas

Principios de Conducta Empresarial de FCX	2.1.
Política y pautas anti-corrupción	2.1.
Lucha contra la corrupción y el soborno	6.
Código de Conducta del Proveedor	2.1.





ATLANTIC COPPER

Una compañía del grupo Freeport-McMoRan