

Ejercicio

2022

Informe de  
Responsabilidad  
Social

La Conductividad  
Social del Cobre



**ATLANTIC COPPER**

*Una compañía del grupo Freeport-McMoRan*

# Ejercicio 2022 Informe de Responsabilidad Social

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

## 01. MODELO DE NEGOCIO

- 1.1. MERCADO DEL COBRE
- 1.2. ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA
- 1.3. PROPÓSITO, VISIÓN, MISIÓN Y ESTRATEGIA DE ATLANTIC COPPER
- 1.4. OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS 2019-2022
- 1.5. RIESGOS A MEDIO Y LARGO PLAZO
- 1.6. RIESGOS DE MERCADO

## 02. MARCOS DE REFERENCIA

- 2.1. PRINCIPIOS DE CONDUCTA EMPRESARIAL DE FCX
- 2.2. PRINCIPIOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DEL ICMM
- 2.3. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL (IQNET SR10-ISO 26000)
- 2.4. SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL (ISO 14001)

2.5. DECLARACIÓN EMAS

2.6. SISTEMA DE GESTIÓN ENERGÉTICA (ISO 50001)

2.7. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD (ISO 45001)

2.8. SISTEMA DE GESTIÓN DE ORGANIZACIÓN SALUDABLE

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

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

2.11. SISTEMA DE GESTIÓN DE ACTIVOS (ISO 55001)

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

2.13. OPERADOR ECONÓMICO AUTORIZADO (ES AEOF 16000002E4)

2.14. THE COPPER MARK

2.15. RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL

2.16. TOP EMPLOYER

## 03 MEDIO AMBIENTE/ RESULTADOS

- 3.1. IMPACTO AMBIENTAL
  - 3.1.1. EMISIONES DE CARBONO
  - 3.1.2. EMISIONES ATMOSFÉRICAS

- 3.2. RESIDUOS
  - 3.2.1. RECICLAJE
  - 3.2.2. RECUPERACIÓN Y ELIMINACIÓN DE DESECHOS
  - 3.2.3. ACCIONES PARA COMBATIR EL DESPERDICIO DE ALIMENTOS

- 3.3. CONSUMO DE AGUA
  - 3.3.1. CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS
  - 3.3.2. CONSUMO DIRECTO E INDIRECTO DE ENERGÍA
  - 3.3.3. EFICIENCIA ENERGÉTICA
  - 3.3.4. USO DE ENERGÍAS RENOVABLES

- 3.4. CAMBIO CLIMÁTICO
  - 3.4.1. GASES DE EFECTO INVERNADERO (GEI)
  - 3.4.2. MEDIDAS PARA ADAPTARSE A LAS CONSECUENCIAS DEL CAMBIO CLIMÁTICO

- 3.5. BIODIVERSIDAD
  - 3.5.1. MEDIDAS PARA PRESERVAR O RESTAURAR LA BIODIVERSIDAD

## 04. PERSONAL

- 4.1. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS
- 4.2. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
- 4.3. SALUD LABORAL
- 4.4. RESULTADOS CLAVE
  - 4.4.1. ABSENTISMO
  - 4.4.2. CONCILIACIÓN
- 4.5. ACCIDENTES DE TRABAJO
  - 4.5.1. ENFERMEDADES PROFESIONALES
- 4.6. RELACIONES SOCIALES
  - 4.6.1. INFORMACIÓN, CONSULTA Y NEGOCIACIÓN
  - 4.6.2. COBERTURA DEL CONVENIO COLECTIVO

- 4.7. HORAS DE FORMACIÓN
  - 4.7.1. MEDIDAS PARA PROMOCIÓN DEL EMPLEO

4.8. GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

## 05. DERECHOS HUMANOS

- 5.1. PREVENCIÓN DE RIESGOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

## 06. CONDUCTA ÉTICA EN LOS NEGOCIOS

- 6.1. APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO
- 6.2. USO DEL CANAL ÉTICO

## 07. SOCIEDAD

- 7.1. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS
- 7.2. COMPROMISOS CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE
  - 7.2.1. IMPACTO EN EL EMPLEO Y EN EL DESARROLLO LOCAL
  - 7.2.2. RELACIONES Y DIÁLOGO CON LAS COMUNIDADES LOCALES
  - 7.2.3. ACCIONES DE ASOCIACIÓN O PATROCINIO

- 7.3. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES
  - 7.3.1. POLÍTICA DE COMPRAS
  - 7.3.2. CONSIDERACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL
  - 7.3.3. SISTEMAS DE SUPERVISIÓN Y AUDITORÍA
  - 7.3.4. SUMINISTRO RESPONSABLE DE MINERALES

7.4. CLIENTES, USUARIOS Y CONSUMIDORES

- 7.5. INFORMACIÓN FISCAL
  - 7.5.1. BENEFICIOS OBTENIDOS
  - 7.5.2. IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS

## **Carta de Presentación**

En medio del apasionante proceso de transformación global que estamos viviendo, nos encontramos ante desafíos que plantean interrogantes sobre nuestra capacidad de actuar de manera autónoma. Destaca la fuerte dependencia de Europa en el suministro de materias primas esenciales, una vulnerabilidad evidente en la crisis del Covid-19 y la reciente guerra en Ucrania. Ante este panorama, Atlantic Copper ha demostrado una resiliencia sin precedentes en 2022, consolidando su liderazgo en la producción responsable de cobre refinado y ácido sulfúrico.



La exitosa ejecución de la Parada General de Mantenimiento, la más grande en nuestra historia, destaca como un ejemplo de nuestra determinación y voluntad irrenunciable de prepararnos para el futuro. A pesar de las dificultades y obstáculos, hemos avanzado con firmeza, fortaleciendo nuestra posición en un entorno en constante cambio.

Además, hemos dado pasos significativos en iniciativas como cirCular, un proyecto con una inversión de 310 millones de euros que nos posiciona como referente en la producción sostenible de metales esenciales. Estos metales desempeñarán un papel crucial en la transición energética, la digitalización y la movilidad sostenible, factores fundamentales para construir un futuro en línea con los ODS y la neutralidad climática.

En Atlantic Copper abordamos con determinación los desafíos energéticos apostando por la generación y aprovisionamiento de energías limpias. Nuestro

objetivo claro para 2030 es que el 90% de la electricidad consumida provenga de fuentes renovables y autogeneración, consolidando nuestro compromiso con una economía más limpia y sostenible.

Además, nos hemos propuesto para el 2030 reducir las emisiones de CO<sub>2</sub> por tonelada de cobre en un 50% para los alcances 1 y 2, basándonos en el año 2018. Esto demuestra nuestro compromiso con la optimización de nuestros estándares ambientales.

La importancia del cobre en el futuro es innegable, estimándose la necesidad de 215 millones de toneladas acumuladas adicionales hasta 2050 para satisfacer demandas crecientes en urbanización, movilidad sostenible y transición energética. En Atlantic Copper, somos plenamente conscientes de nuestro papel crucial en la satisfacción de estas necesidades, afrontando este desafío con determinación y responsabilidad.

En colaboración con nuestro accionista único, Freeport-McMoRan, y bajo los más altos estándares internacionales en materia de ESG, asumimos nuestra responsabilidad en la búsqueda de soluciones para los retos del siglo XXI. Nuestros productos contribuirán en el avance de la transición energética, movilidad sostenible y digitalización, necesarias para moldear el rumbo de la sociedad en los próximos años.

La Responsabilidad Social de Atlantic Copper y la labor de su Fundación refleja nuestro compromiso con su entorno, impulsando iniciativas educativas, medioambientales, culturales y deportivas en Huelva. Desde 2009, hemos invertido cerca de seis millones de euros en proyectos que generan un impacto positivo en nuestra comunidad y contribuyen al bienestar de las personas que nos rodean.

Reconocemos que las personas son el centro de todo esto. Agradecemos el compromiso y

dedicación de nuestra plantilla y la de nuestras empresas auxiliares, ya que sin ellos nada de lo que hemos logrado habría sido posible. Nos enorgullece haber sido reconocidos como una de las mejores empresas de España en las que trabajar, reflejo de nuestro compromiso con la calidad laboral y un entorno inclusivo y gratificante.

‘La conductividad social del cobre 2022’ cristaliza nuestro trabajo global. En Atlantic Copper, creemos en la construcción conjunta de un futuro mejor. Seguiremos trabajando en la mejora continua, la adaptación a los retos del mercado y la búsqueda de soluciones innovadoras y sostenibles. Juntos, enfrentaremos los desafíos y construiremos un mundo equitativo, respetuoso con el medio ambiente y próspero para las generaciones futuras.

**Javier Targhetta**  
*Consejero Delegado  
Atlantic Copper*



*Marismas del Odiel. Huelva*



# **01.** **MODELO** **DE NEGOCIO**

## PRESENTACIÓN

1.1. MERCADO DEL COBRE

1.2. ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA

1.3. VISIÓN, MISIÓN Y ESTRATEGIA  
DE ATLANTIC COPPER

1.4. OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGI-  
CAS 2019-2022

1.5. RIESGOS A MEDIO Y LARGO PLAZO

1.6. RIESGOS DE MERCADO

# 01. Modelo de Negocio



## PRESENTACIÓN

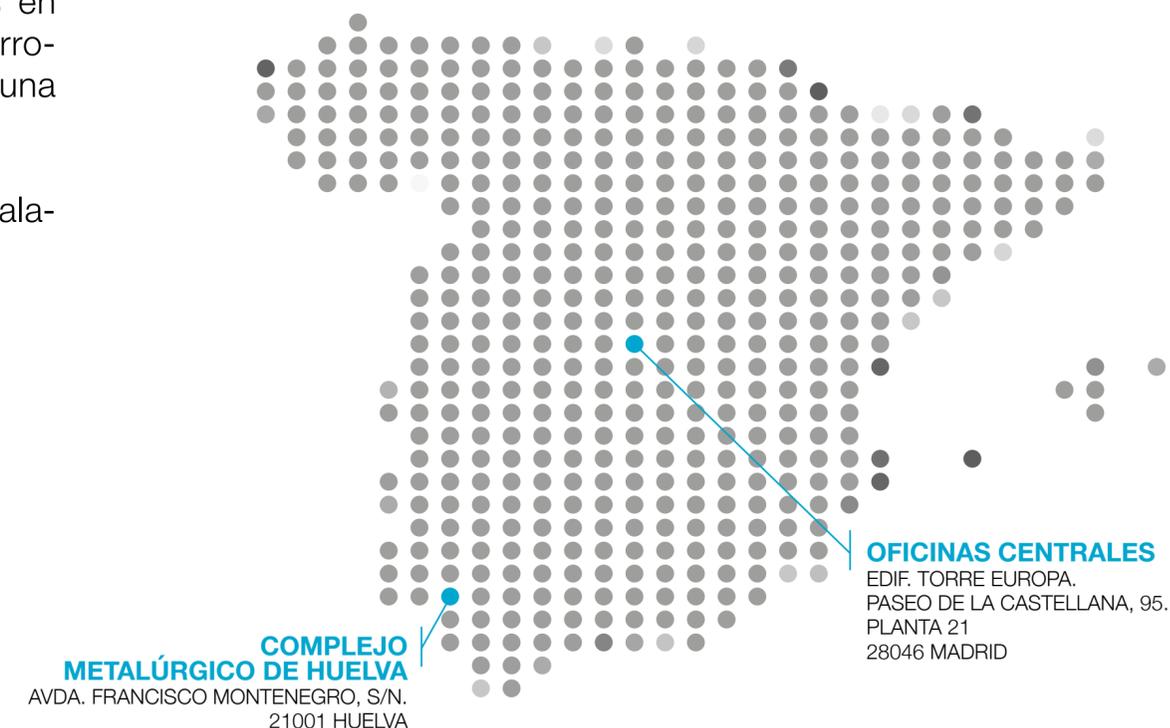
Atlantic Copper, S.L.U. (en adelante Atlantic Copper o la Compañía) es una empresa española, con sede social y fiscal en la ciudad de Huelva, cuyo accionista único es la empresa norteamericana Freeport-McMoRan Spain, Inc, cuyo accionista directo titular del 100% de sus acciones es Freeport-McMoRan, Inc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

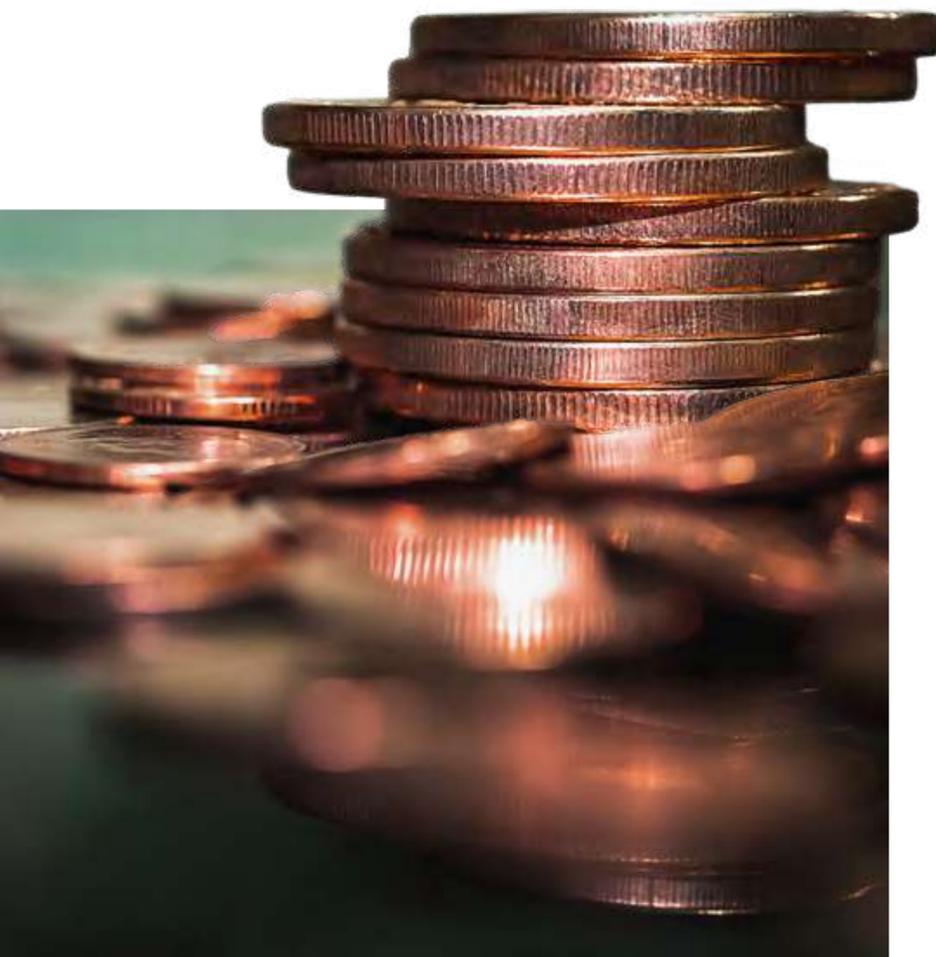


Nuestros productos son comercializados en mercados globalizados a escala mundial, bajo precios fijados por el mercado en cada momento, por lo que nuestra ventaja competitiva se basa en aprovechar al máximo nuestra capacidad de producción al menor coste unitario posible.

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 excelen-

cia 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 se ha mantenido regularmente en los primeros puestos del mundo en cuanto al consumo unitario de energía por tonelada de concentrado fundido en la evaluación comparativa realizada por Wood Mackenzie.

## 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 con menos emisiones de carbono.

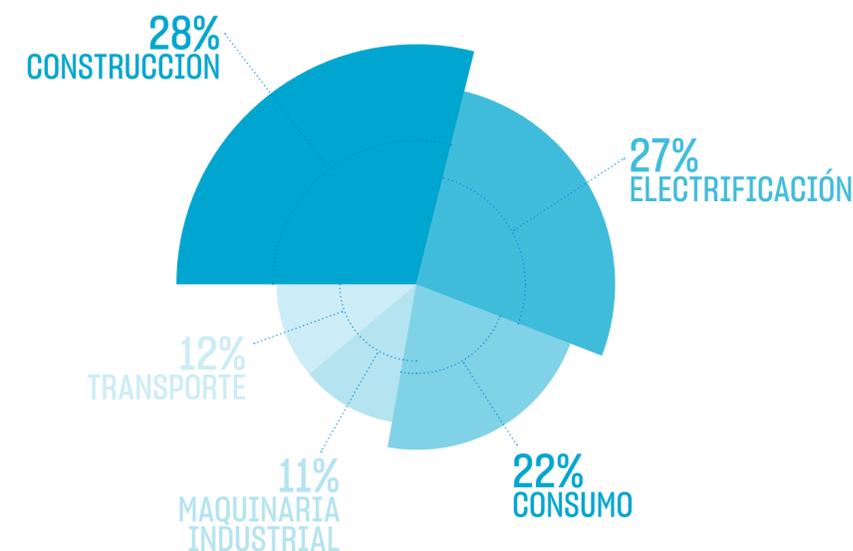
La industria del cobre en la UE está compuesta por unas 500 empresas, con facturación estimada de 45.000 millones de euros y proporciona empleo a unas 50.000 personas (últimos datos disponibles, 2018).

Por otro lado, Europa es líder mundial en términos de reciclaje, cubriendo alrededor del 52% de su demanda con cobre reciclado. 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

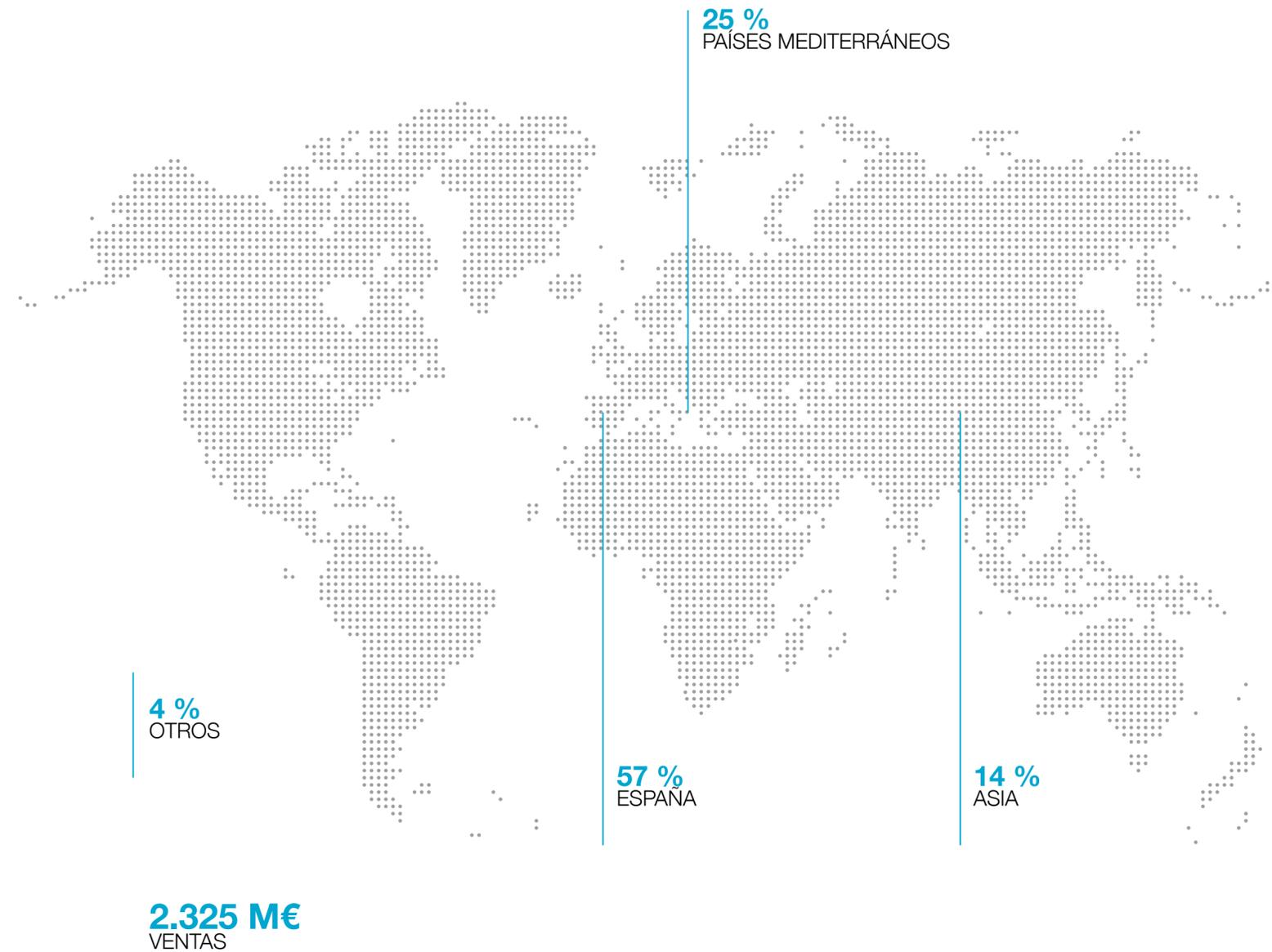
Global Institute, el consumo de cobre se incrementará en un 43% para el año 2035, impulsado en parte por tecnologías verdes como las energías renovables y los vehículos eléctricos, y por el desarrollo del mercado asiático.

En el año 2022, la distribución por sectores del consumo de cobre según sus usos fue la siguiente:



\*Fuente: Informe de McKinsey Global Institute, 2022

Respecto al mercado de Atlantic Copper, presentamos a continuación los datos globales más relevantes de las ventas y destinos (datos de 2022).

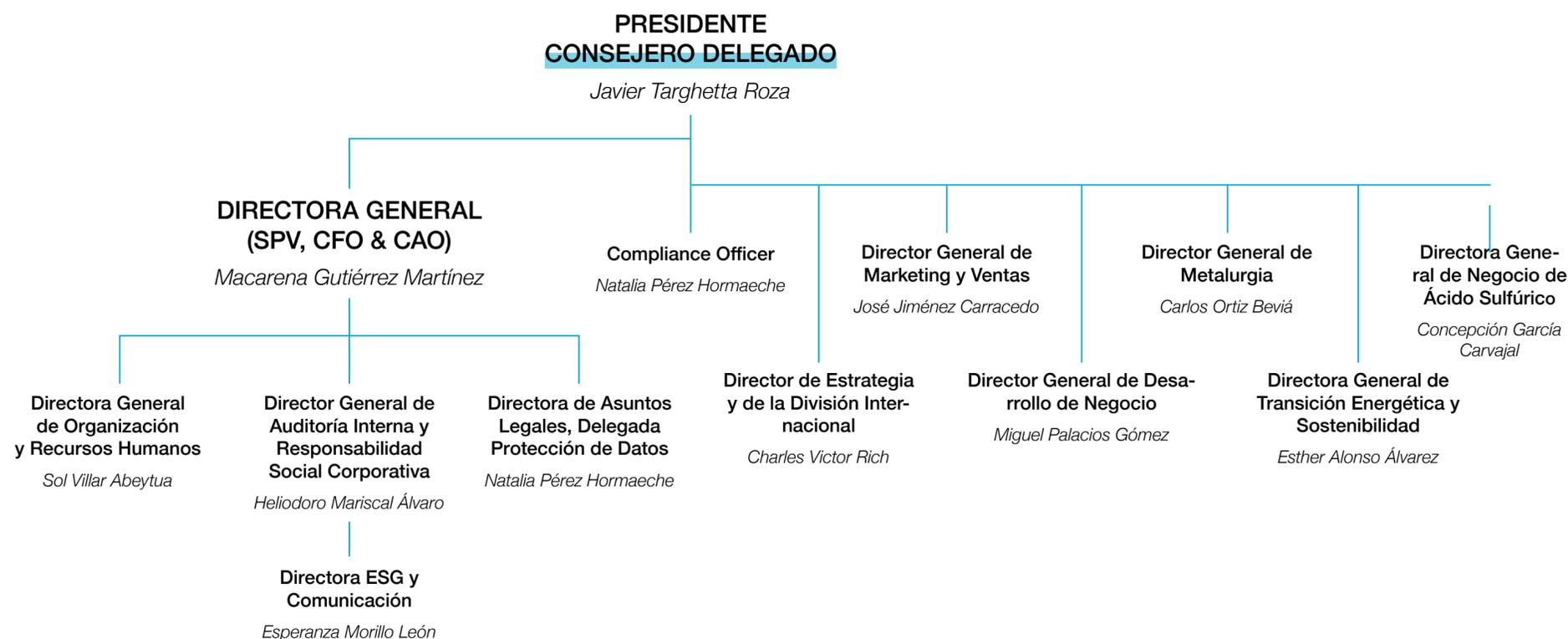


Se presenta a continuación la estructura organizativa de Atlantic Copper en forma del primer nivel del organigrama, que compone el Comité de Dirección.

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 existen desde 2021 los siguientes Comités:

## 1.2 ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA



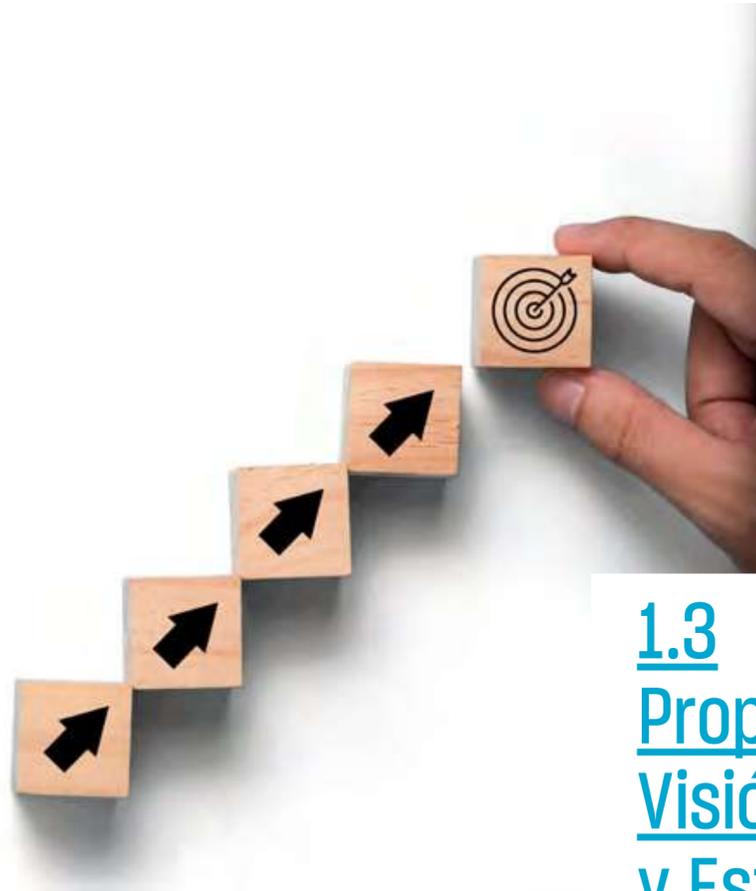
- **Comité de Nombramientos y Remuneraciones.** Responsable de someter a la Dirección Corporativa de RRHH de FCX la propuesta anual de retribución fija y variable de cada ejercicio para el personal directivo y el no sujeto a convenio colectivo, de someter al Consejo de Administración el nombramiento 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 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.

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

- **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.

	2021	2022
PLANTILLA MEDIA (PERSONAS)*	755	769
INMOVILIZADO MATERIAL (M€)	168	217
TOTAL ACTIVO (M€)	1.146	1.178
VENTAS	2.506	2.325
APROVISIONAMIENTOS DE MATERIAS PRIMAS (M€)	2.382	2.106

\*Incluye Jubilados Parciales



## 1.3 Propósito, 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. Atlantic Copper prioriza la seguridad de las personas, el cuidado del medio ambiente y la innovación, para ser una empresa competitiva y socialmente responsable en un entorno globalizado.



### ➤ PROPÓSITO

Proporcionar metales esenciales para la descarbonización, la transición energética y la movilidad sostenible, objetivos clave para asegurar un mundo mejor a las generaciones actuales y futuras.



### VISION

➤ 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.



### MISION

➤ 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.

- ECONÓMICAMENTE VIABLE
- SOCIALMENTE BENEFICIOSA
- AMBIENTALMENTE RESPONSABLE

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



## 1.4 OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS 2019-22

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

- 1** 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.

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:

## 1.5 RIESGOS A MEDIO Y LARGO PLAZO

**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 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 suministradores 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. En 2022, Atlantic Copper ha certificado su programa de suministro responsable con el Joint Due Diligence Standard del The Copper Mark.

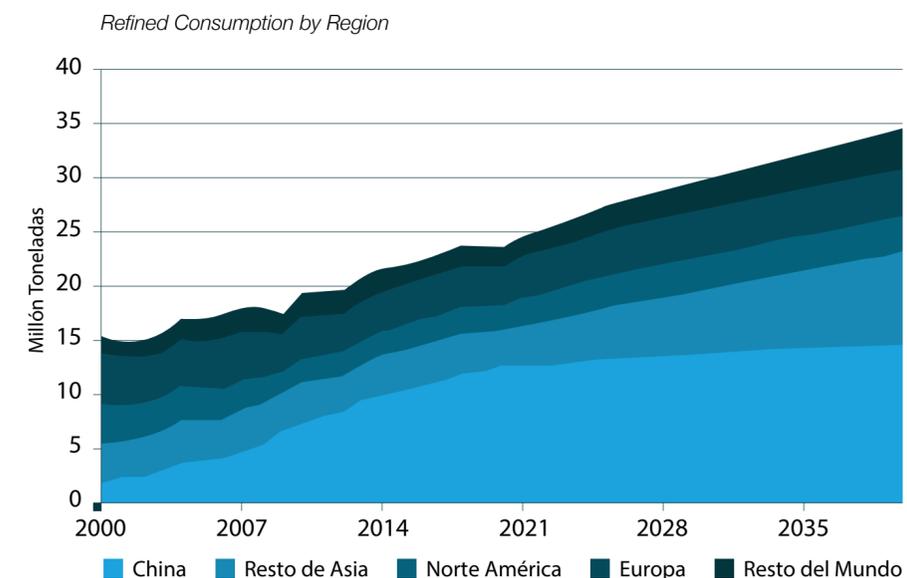
## 1.6 RIESGOS DE MERCADO

España y Europa se enfrentan a retos medioambientales, tecnológicos y sociales, muchos de ellos relacionados con el suministro de materias primas que sustentan su actividad industrial y la calidad de vida de su población. Los metales en general, y el cobre en particular, son esenciales para lograr la transición verde y digital recogidas en el Pacto Verde, y su demanda se verá incrementada.

Por ello, una mayor independencia del suministro de cobre, la explotación de nuevas reservas polimetálicas, el reciclaje, su procesado y conversión en productos clave para cumplir con las futuras demandas de este metal y los objetivos de descarbonización repercutirán de forma extraordinaria en la cadena de valor del cobre en Europa y en España.

Los metales en general, y el cobre en particular, son esenciales para lograr la transición verde y digital. Europa es deficitaria en materias primas y también en cobre, con una dependencia del exterior de un 30% de su consumo. Por ello, el aprovechamiento de las reservas de metales, el reciclaje y apostar por la economía circular en todos los procesos productivos es imprescindible para alcanzar los objetivos del Pacto Verde.

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).



En relación con el mercado del 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.

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 a los precios elevados durante el año

2022 que han afectado a toda la industria, Atlantic Copper mitiga el riesgo de precios en parte por un menor consumo por la parada general programada de mantenimiento de larga duración y 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. En 2022 la compañía cubrió 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.

### **Parada General 2022**

Durante el periodo comprendido entre el 19 de abril y el 24 de junio de 2022, se ha llevado a cabo el mantenimiento programado de las instalaciones en el Complejo Metalúrgico de Huelva, dentro del ciclo de paradas programadas.

La fecha planificada de inicio de la Parada General era septiembre de 2021 pero, motivado por la situación sanitaria, se pospuso su inicio al 19 de abril de 2022.

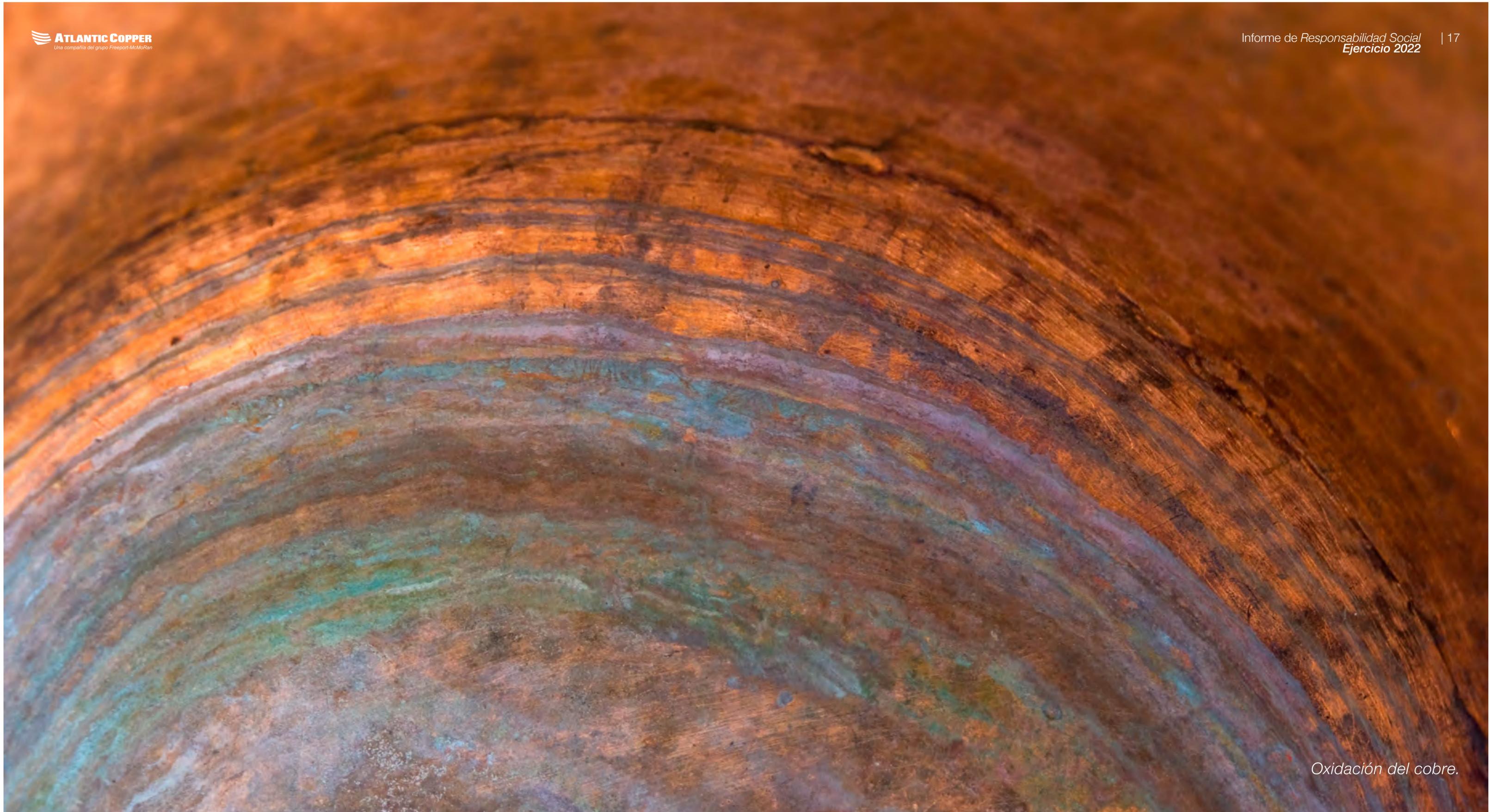
El alcance presupuestario de 76,19 millones de euros ha contemplado inversiones por una cantidad de 55,94 millones de euros, de las cuales el 3,7% (2,1 millones) corresponden a mejoras, así como a la ejecución de actividades de mantenimiento preventivo y correctivo bajo el concepto de Gasto Extraordinario de Parada, en el orden de 20,25 millones de euros.

La ejecución presupuestaria se ha visto afectada por el impacto de los precios de los materiales y consumos (Gas Natural), siendo el total del gasto estimado de 78,39 millones de euros (Inversión + Gasto Extraordinario). El sobregasto de Gas Natural ha sido de 2,2 millones de euros.

La Parada General ha generado un nivel de actividad de 901.845

horas/persona, correspondiendo el 75% a personal externo. En cuanto a la distribución horaria, en el turno de día trabajaban 867 personas y en el turno de noche 117 personas.

Desde el punto de vista productivo, la Parada General ha supuesto una reducción alrededor de 40.000t de Cu y de alrededor de 220.000t de H<sub>2</sub>SO<sub>4</sub>.



*Oxidación del cobre.*

# **02.** **MARCOS DE** **REFERENCIA**

2.1 PRINCIPIOS DE CONDUCTA EMPRESARIAL DE FCX

2.2. PRINCIPIOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DEL ICMM

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

2.4. SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL (ISO 14001)

2.5. DECLARACIÓN EMAS

2.6. SISTEMA DE GESTIÓN ENERGÉTICA (ISO 50001)

2.7. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD (ISO 45001)

2.8. SISTEMA DE GESTIÓN DE ORGANIZACIÓN SALUDABLE

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

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

2.11. SISTEMA DE GESTIÓN DE ACTIVOS (ISO 55001)

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

2.13. OPERADOR ECONÓMICO AUTORIZADO (ES AEOF 16000002E4)

2.14. THE COPPER MARK

2.15. RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL

2.16 TOP EMPLOYER



## **02.** **MARCOS DE** **REFERENCIA**



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

Estos marcos 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:

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.

## 2.1. PRINCIPIOS DE CONDUCTA EMPRESARIAL DE FCX.

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

Los Valores que inspiran los PBC dan respuesta a quiénes somos y cómo trabajamos, todas las personas, en todas partes, todos los días, y se resumen en:

**SEGURIDAD**

**RESPETO**

**COMPROMISO**

**INTEGRIDAD**

**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 de socios comerciales.*
- *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 FCX de registros en el sitio web de FM.*
- *Política de comunicaciones externas.*

Estos documentos están disponibles en la sección de gobierno corporativo de FCX: (<https://fcx.com/about/our-view-on-governance#businessethicspolicies>)



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 metalúrgica:

## 2.2

### (INTERNATIONAL COUNCIL ON MINING & METALS)

En 2020 Atlantic Copper sometió 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 fue concedido en diciembre de 2020 The Copper Mark, un reconocimiento que muestra ante la Bolsa de Metales de Londres y ante los Grupos de Interés el cumplimiento de sus 32 criterios multifuncionales en el ejercicio de una producción responsable.

- 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.

## 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 (actualmente Moody's ESG Solutions), 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 2022 se alcanzó la calificación global de *Advanced* (grado máximo posible), que se ha consolidado desde 2021, aumentando la puntuación (de 64 a 66) y habiendo subido tres posiciones en la comparativa con el sector, 18 puestos en Europa y 27 a nivel mundial.

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, habiendo presentado su informe de progreso en octubre de 2022.

## 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 certificada 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 RIESGOS LABORALES

Atlantic Copper ha desarrollado, implantado, certificado y mantiene al día un Sistema Integrado de Prevención de Riesgos Laborales y Accidentes Graves (SGPR-LAG) 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 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.

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.

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



## 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 formu-

laron 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 16000002EY)

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.



## 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 ambien-

tales, 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 ha sido admitido 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 fundición y refinería europea que ha recibido 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 sosteni-

bilidad 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.

En 2022 se ha completado con éxito (fully meets / 100% de cumplimiento) la evaluación de la Joint Due Diligence Standard para acreditar el cumplimiento de los criterios de la OCDE en esta materia.



## 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.

La empresa, siguiendo los pasos de Freeport-McMoRan, 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.

Atlantic Copper presentó en octubre de 2022 su Informe de Progreso, habiendo sido declarado conforme por el Pacto Mundial.

### LOS DIEZ PRINCIPIOS

del Pacto Mundial de Naciones Unidas

 <b>DERECHOS HUMANOS</b>	 <b>NORMAS LABORALES</b>
 <b>MEDIOAMBIENTE</b>	 <b>ANTICORRUPCIÓN</b>

- 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](http://www.atlantic-copper.es)).

## 2.16 TOP EMPLOYER

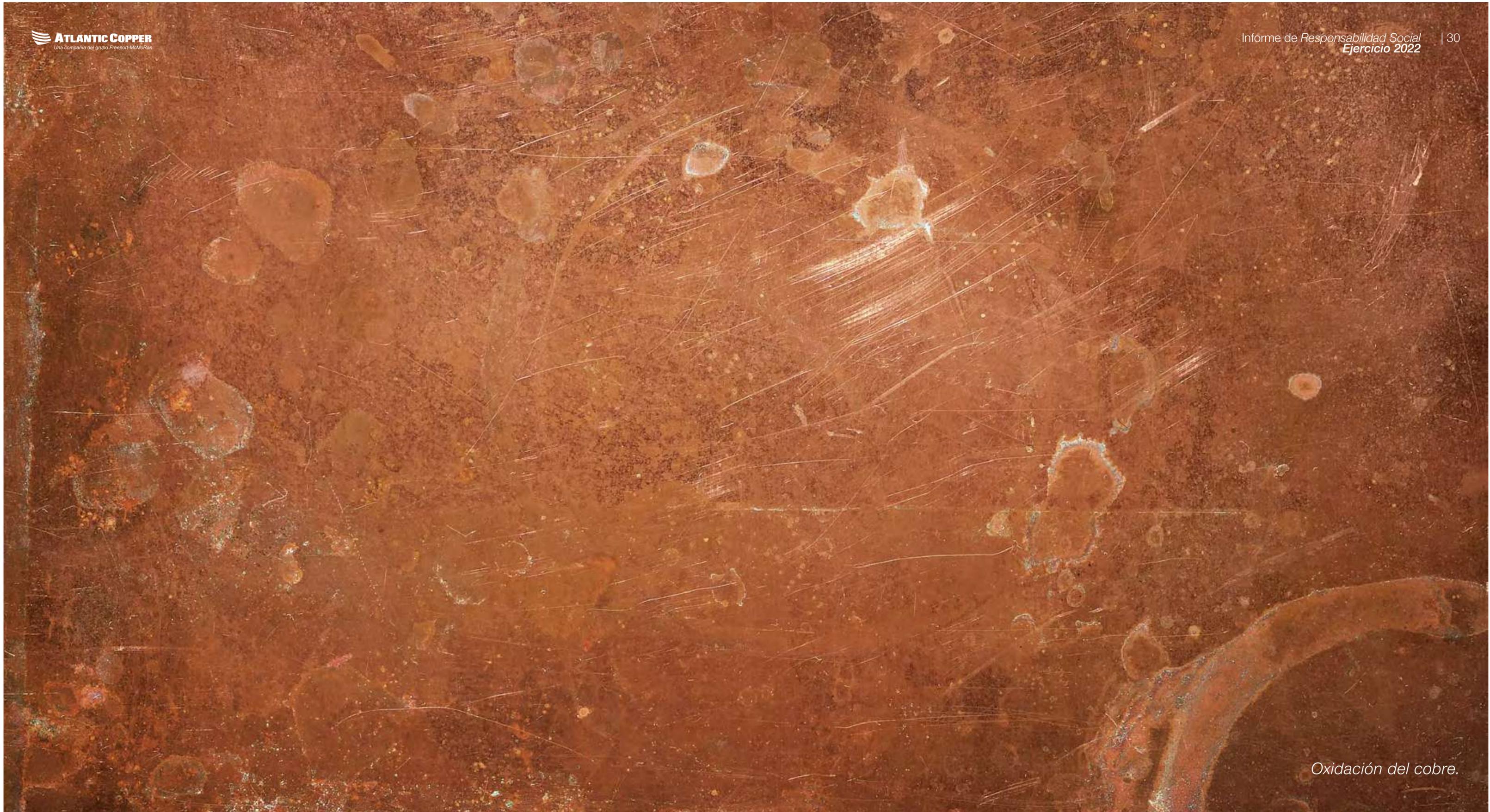
Top Employers Institute es la autoridad global, que ha validado por segundo año consecutivo la excelencia en las políticas de RRHH implantadas en la Compañía con impacto en el entorno profesional. Fundado hace 30 años, Top Employers Institute ha certificado a más de 2.053 organizaciones en 121 países. Las organizaciones Top

Employers certificadas crean un impacto positivo en las vidas de más de 9 millones de empleados alrededor del mundo. El Programa de Certificación de Top Employers Institute es un proceso objetivo y auditado de forma independiente que examina las políticas de recursos humanos en las organizaciones. Para obtener el sello es necesario pasar cuatro etapas: encuesta, validación, resultados y certificación. La más importante de todas es dar respuesta a los seis

dominios que engloba la HR Best Practices Survey (la encuesta).

Estos grandes epígrafes están divididos, por otro lado, en 20 dimensiones diferentes como la estrategia de personas, la digitalización, el entorno de trabajo, el liderazgo, la adquisición de talento, el aprendizaje, la sostenibilidad o la diversidad y la inclusión, entre otras muchas.





*Oxidación del cobre.*

# **03.**

# **MEDIO**

# **AMBIENTE /**

# **RESULTADOS**

- 3.1. IMPACTO AMBIENTAL
- 3.1.1. EMISIONES DE CARBONO
- 3.1.2. EMISIONES ATMOSFÉRICAS

- 3.2. RESIDUOS
- 3.2.1. RECICLAJE
- 3.2.2. RECUPERACIÓN Y ELIMINACIÓN DE DESECHOS
- 3.2.3. ACCIONES PARA COMBATIR EL DESPERDICIO DE ALIMENTOS

- 3.3. CONSUMO DE AGUA
- 3.3.1. CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS
- 3.3.2. CONSUMO DIRECTO E INDIRECTO DE ENERGÍA
- 3.3.3. EFICIENCIA ENERGÉTICA
- 3.3.4. USO DE ENERGÍAS RENOVABLES

- 3.4. CAMBIO CLIMÁTICO
- 3.4.1. GASES DE EFECTO INVERNADERO (GEI)
- 3.4.2. MEDIDAS PARA ADAPTARSE A LAS CONSECUENCIAS DEL CAMBIO CLIMÁTICO

- 3.5. BIODIVERSIDAD
- 3.5.1. MEDIDAS PARA PRESERVAR O RESTAURAR LA BIODIVERSIDAD



# 03. MEDIO AMBIENTE / RESULTADOS

## 3.1 IMPACTO AMBIENTAL

Los datos de emisiones que se presentan a continuación del año 2021 y 2022 ya están certificados.

### 3.1.1 EMISIONES DE CARBONO

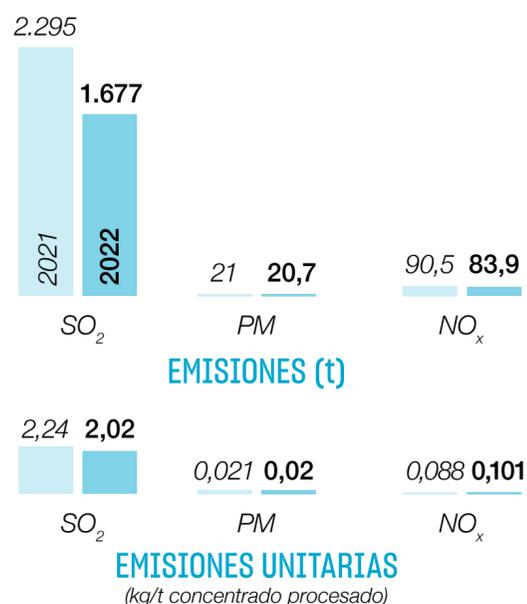
Entre los principales gases de efecto invernadero emitidos por Atlantic Copper se encuentran CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O y algunos compuestos de hidrofluorocarbonos (HFC).

	2021	2022
EMISIONES DE CARBONO (t CO <sub>2</sub> eq)	52.908	46.849
RATIO POR TONELADA DE CONCENTRADO PROCESADO (t CO <sub>2</sub> eq/t)	0,052	0,056

### 3.1.2 EMISIONES DE CARBONO

Atlantic Copper tiene monitorizados en continuo el 90% de las emisiones de SO<sub>2</sub>. 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 SO<sub>2</sub>, Materia Particulada (PM) y NOX, muy por debajo de la legislación actual.



Cabe destacar la reducción del 10% de las emisiones unitarias de SO<sub>2</sub> (ratio kg SO<sub>2</sub> / t concentrado), como consecuencia de las inversiones realizadas en los últimos años. Así, en 2021 finalizó el proyecto de reducción de emisiones en las sangrías del Horno Eléctrico, y en 2022 el de reducción de emisiones en las Plantas de Ácido.

Por otro lado, el incremento del ratio unitario en las emisiones de NO<sub>x</sub> (óxido de nitrógeno) se debe al consumo de combustible por tonelada de concentrado procesado, asociado al calentamiento de los equipos durante la Parada General por mantenimiento llevada a cabo en 2022, durante la que no se procesaba ningún concentrado.

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 RESIDUOS

El incremento total y unitario de residuos es debido a la Parada General de Mantenimiento llevada a cabo en 2022.

### 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 2022 fue aprobado el Proyecto cirCular, consistente en el tratamiento de unas 60.000 t/año de las fracciones metálicas no ferrosas de los aparatos eléctricos y electrónicos que han alcanzado el final de su vida útil ( RAEE) y que han sido previamente tratados por gestores autorizados.

### 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

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 (2.8), el Servicio Médico de Atlantic Copper ha puesto en marcha la Escuela Nutricional, en la que se dan pautas de alimentación saludable y responsable.

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.

### 3.3 CONSUMO DE AGUA

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. Se ha iniciado su construcción en 2022.

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.

	2021	2022	2021	2022
	CONSUMO DE AGUA (m3)		CONSUMO DE AGUA (m3/t concentrado procesado)	
CONSUMO DE AGUA POTABLE	43.429	43.935	0,042	0,053
CONSUMO DE AGUA DULCE O FRESCA	1.884.233	1.563.563	1,841	1,884
TOTAL CONSUMO DE AGUA	1.927.662	1.607.498	1,883	1,937

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

### 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:

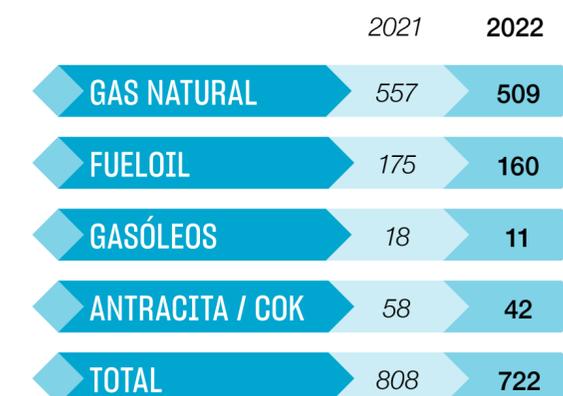


Consumo de materiales (T)

### 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.



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 14% en 10 años, desde 2012 a 2022 y del 35% desde el año 2000.

Durante el año 2022 se ha producido una Parada General de mantenimiento, la más larga en tiempo y de mayor inversión económica en la historia de la Compañía. Esta parada ha servido para reparar y devolver la eficiencia energética de la mayoría de los procesos a sus valores de diseño.

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), a través de Fortia Energía, plataforma de compra de energía de los grandes consumidores industriales, de la que es miembro fundador. Estos acuerdos favorecen la penetración de la energía renovable en España.

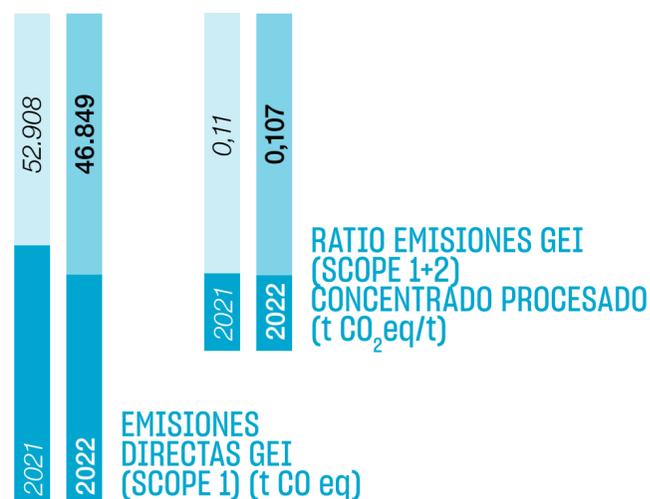
Para Atlantic Copper, la importancia de estos acuerdos radica en que la energía que es suministrada al Complejo Metalúrgico de Huelva procede mayoritariamente de fuentes de energía renovable.

Estos contratos constituyen, de hecho, el primer paso de Atlantic Copper en su estrategia de alcanzar un suministro de electricidad mayoritariamente renovable. En 2022 el consumo de electricidad proveniente de fuentes renovables y de cogeneración de alta eficiencia alcanzó un 51%.

### 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 CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O y algunos compuestos de hidrofluorocarbonos (HFC).

## 3.4 CAMBIO CLIMÁTICO



### 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 ha realizado 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 riesgos analizados, la reducción de las precipitaciones es el evento más proba-

ble. Por ello, como medida de adaptación a las consecuencias del cambio climático, en 2022 ha comenzado la construcción del 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 en ejecución en 2022 y 2023.

## 3.5 **BIODIVERSIDAD**

### 3.5.1 **MEDIDAS PARA PRESERVAR O RESTAURAR LA BIODIVERSIDAD**

Para Atlantic Copper, en consonancia con la filosofía de su accionista, Freeport-McMoRan, 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 “valo-

res” 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 entonces 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 2022, 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.

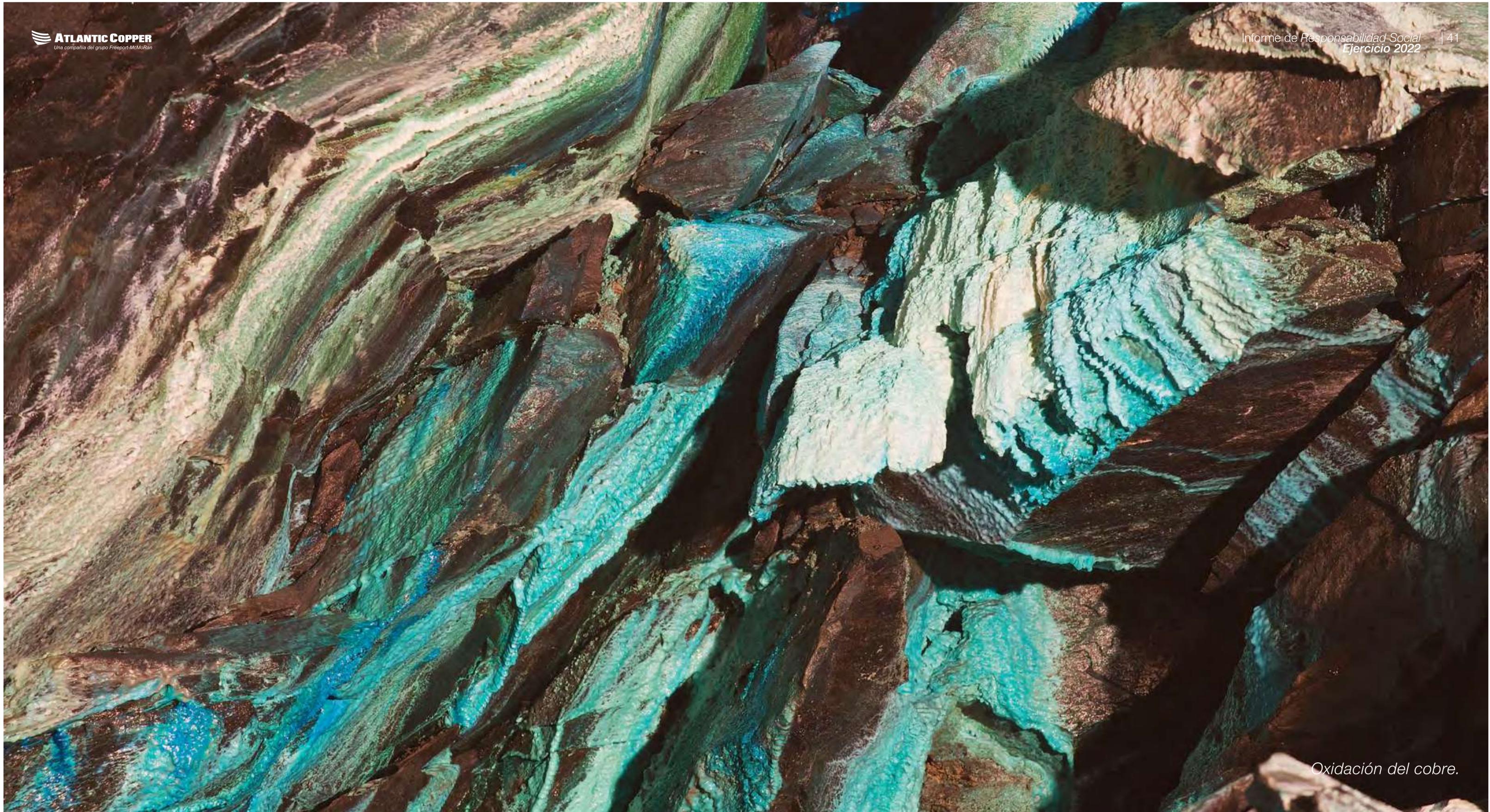


Esta edición cumplió once años del proyecto (vigente desde 2012), con la participación de 435 menores que ocuparon 840 plazas, sumando un total de 4.200 estancias. De este modo, desde el inicio del proyecto, han participado más de 4.660 escolares, con un total de 8.157 plazas ocupadas que suponen 40.785 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 2022, participaron 30 centros (más de 1.260 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 ha liderado 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.

En 2022 la Fundación Atlantic Copper ha lanzado “Copper Girl”, una original iniciativa en forma de cómic para concienciar a los más pequeños sobre la importancia del reciclaje y el cuidado del planeta.



*Oxidación del cobre.*

# 04. PERSONAL

4.1. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

4.2. PREVENCIÓN DE RIESGOS  
LABORALES

4.3. SALUD LABORAL

4.4 RESULTADOS CLAVE

4.4.1. ABSENTISMO

4.4.2. CONCILIACIÓN

4.5. ACCIDENTES DE TRABAJO

4.5.1. ENFERMEDADES PROFESIONALES

4.6. RELACIONES SOCIALES

4.6.1. INFORMACIÓN, CONSULTA Y  
NEGOCIACIÓN

4.6.2. COBERTURA DEL CONVENIO  
COLECTIVO

4.7. HORAS DE FORMACIÓN

4.7.1. MEDIDAS PARA PROMOCIÓN DEL  
EMPLEO

4.8. GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD



## **04.** **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.*

Esta política se ve confirmada por la concesión de la acreditación Top Employer (2.16), conseguida en 2022 y validada para 2023.

## 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 con 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 éstos. Tanto Objetivos como Programas son monitorizados periódicamente y evaluados a la finalización de los plazos establecidos.

## 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”.

Se presenta a continuación la distribución de la Plantilla desagregada por edad y sexo para los ejercicios 2021 y 2022 (datos a 31 de diciembre).

## 4.4 RESULTADOS CLAVE

	2021				2022			
	<30	30-50	>50	TOTAL	<30	30-50	>50	TOTAL
<b>MUJERES</b>	14	93	23	130	18	91	27	136
<b>HOMBRES</b>	33	408	181	622	34	420	184	638
<b>TOTAL</b>	47	501	204	752	52	511	211	774

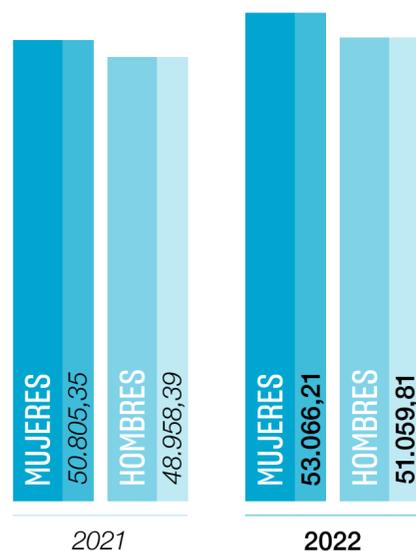
Personas empleadas en Atlantic Copper por modalidades de contrato (indefinido / temporal, tiempo completo/ tiempo parcial), segmentando por sexo para los ejercicios 2020 y 2021 (datos a 31 de diciembre).

	2021			2022			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
<b>EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO</b>	INDEFINIDO	87	486	573	109	546	655
	TEMPORAL	26	86	112	17	33	50
<b>EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL</b>	INDEFINIDO	17	50	67	10	59	69
	TEMPORAL	-	-	-	0	0	0
<b>TOTAL</b>	130	622	752	136	638	774	

Distribución de la plantilla por categorías profesionales (Grupos de Cotización a la Seguridad Social), segmentada por sexo para los ejercicios 2021 y 2022 (datos a 31 de diciembre).

	2021		2022	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
<b>INGENIEROS Y LICENCIADOS</b>	50	71	58	79
<b>INGENIEROS TÉCNICOS</b>	26	83	30	96
<b>JEFES ADMINISTRATIVOS</b>	11	12	9	14
<b>AYUDANTES NO TITULADOS</b>	4	68	4	61
<b>OFICIALES ADMINISTRATIVOS</b>	30	34	18	14
<b>SUBALTERNOS</b>	4	19	3	24
<b>OFICIALES DE 1ª Y 2ª</b>	5	335	13	344
<b>TOTAL</b>	130	622	136	638

El número medio de personas empleadas en el ejercicio 2021 fueron 755, mientras que en el ejercicio 2022 fueron 769.



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

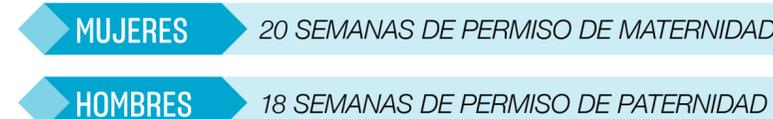
#### 4.4.1 ABSENTISMO

Presentamos a continuación el absentismo anual (corresponde al dato acumulado de diciembre) de los ejercicios 2021 y 2022. En 2020, la mitad del porcentaje de absentismo se ha debido a efectos del COVID-19.



#### 4.4.2 CONCILIACIÓN

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 llegaron a ser de 20 y 7 semanas, respectivamente.



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

En 2022, 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.

Presentamos a continuación los datos e índices de accidentabilidad de los ejercicios 2021 y 2022, segmentando por sexo.

## 4.5 ACCIDENTES DE TRABAJO

	2021									
	HORAS	PLANTILLA	ACCIDENTES		JORNADAS PERDIDAS	IF GENERAL	IF BAJA	IG	II BAJA	II GENERAL
			CON BAJA	SIN BAJA						
<b>MUJERES</b>	192.392	113	1	-	108	5,20	5,20	0,56	7,69	7,69
<b>HOMBRES</b>	920.526	572	8	17	414	27,16	8,69	0,45	12,86	40,19
<b>TOTAL</b>	1.112.918	685	9	17	522	23,36	8,09	0,47	11,97	34,57

	2022									
	HORAS	PLANTILLA	ACCIDENTES		JORNADAS PERDIDAS	IF GENERAL	IF BAJA	IG	II BAJA	II GENERAL
			CON BAJA	SIN BAJA						
<b>MUJERES</b>	200.326	131	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>HOMBRES</b>	912.592	625	5	17	274	24,11	5,48	0,30	8,00	35,20
<b>TOTAL</b>	1.112.918	756	5	17	274	19,77	4,49	0,25	6,61	29,10

**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 = No de Accidentes por cada millón de horas trabajadas.

**IG:** Índice de Gravedad = No de días perdidos por cada 1000 horas trabajadas.

**II:** Índice de Incidencia = No 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 2021 y 2022, segmentando por sexo.

	2021	2022
<b>MUJERES</b>	0	0
<b>HOMBRES</b>	0	0
<b>TOTAL</b>	0	0

Ni en 2021 ni en 2022 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 2022. Asimismo, Atlantic Copper cuenta con la presencia de tres Secciones Sindicales: USO, UGT y CC.OO, que a su vez aportan dos delegados sindicales por sección.

Tras la denuncia del VI Convenio Colectivo para el Complejo Metalúrgico de Huelva de Atlan-

tic 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), habiendo procedido la Parte Social a su denuncia en noviembre de 2022. Como consecuencia de dicha denuncia, se constituyó la mesa negociadora del futuro VIII Convenio Colectivo para el CMH en fecha 30 de diciembre de 2022.

El VII Convenio Colectivo, actualmente en ultractividad, al igual que su antecesor, formaliza varios foros para el diálogo social. En primer lugar, contiene la regulación básica de la Comisión Pari-

taria 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, contratacio-

nes, 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.

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.

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 promo-

ver 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 quedaran 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.).

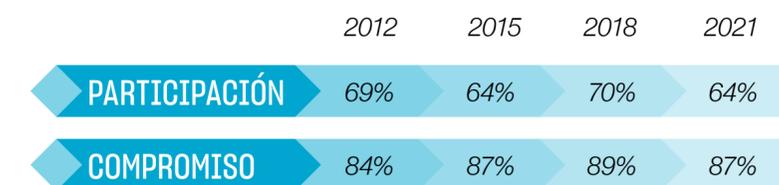
En 2020, se habilitó un espacio compartido por la RLT y la empresa en la Intranet para la puesta a disposición de información necesaria y agilidad en los procesos de firma.

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).

Asimismo, durante este año 2022, 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.



*Datos de las encuestas de clima.*

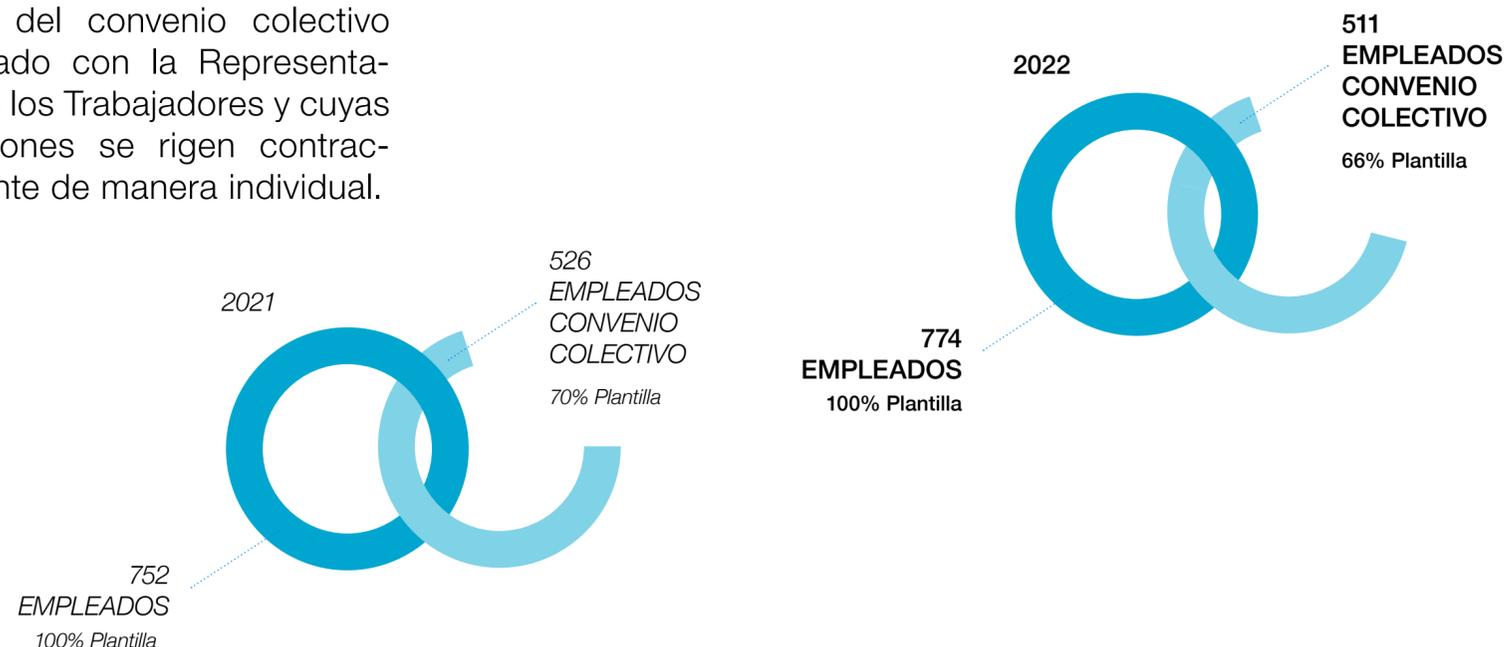
## 4.6.2 COBERTURA DEL CONVENIO COLECTIVO

A fecha de cierre de año 2021, la plantilla total de Atlantic Copper alcanzaba los 752 trabajadores, de los cuales 526, incardinaban su relación laboral bajo el VI Convenio Colectivo. Por tanto, un 70% estaban cubiertos por este Convenio.

A fecha del cierre del año 2022 la plantilla total de Atlantic Copper, alcanzaba las 774 personas trabajadoras, de las cuales 511 incardinaban su relación laboral bajo el VII Convenio Colectivo, lo que supone un porcentaje del 66% 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 norma-

tiva, 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.

	2021	2022
PERSONAL DIRECTIVO	10.792	6.128
PERSONAL TÉCNICO	13.699	6.688
PERSONAL ADMINISTRATIVO, COMERCIAL Y DE SERVICIOS	5.071	5.467
PERSONAL DE OPERACIONES	33.283	36.763
<b>TOTAL</b>	<b>63.382</b>	<b>55.046</b>

Suponen una media de 83,95 horas de formación por persona en el ejercicio 2021 (para una Plantilla media de 755 personas), y de 71,58 horas de formación por persona en el ejercicio 2022 (para una Plantilla media de 769 personas).

2021

83,95 Horas de Formación  
Plantilla Media  
755 Personas



2022

71,58 Horas de Formación  
Plantilla Media  
769 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, habiéndose unido nuestra Fundación a la Alianza para la FP Dual en enero de 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 satis-

facerlas 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:

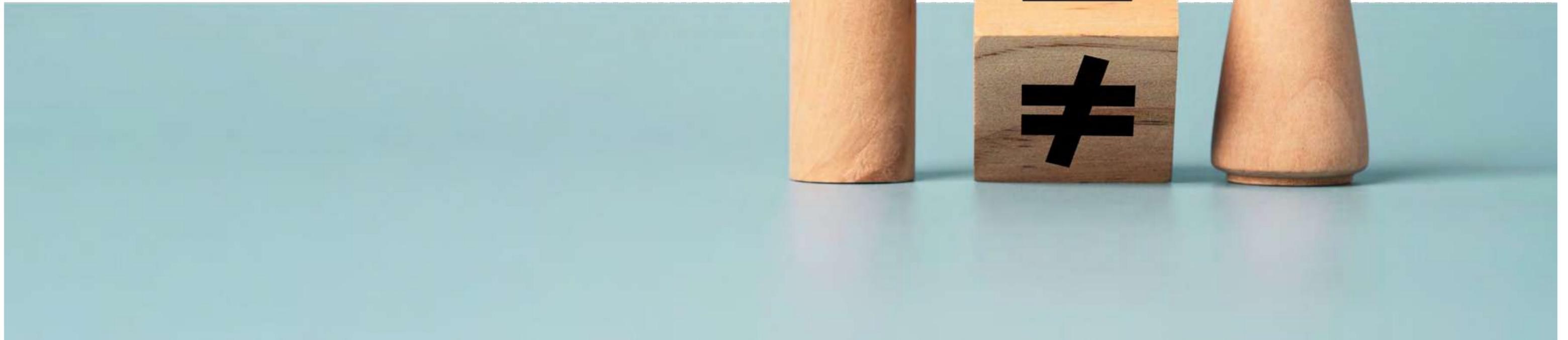
DIMENSIÓN	ACTUACIONES
SEXO	PLAN DE IGUALDAD PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO
EDAD	PROTOCOLO PARA LA DESCONEXIÓN LABORAL
DISCAPACIDAD	INTEGRACIÓN ACCESIBILIDAD
SALUD	SISTEMA DE GESTIÓN DE ORGANIZACIÓN SALUDABLE
FAMILIA	CONCILIACIÓN ACCIÓN SOCIAL: CONVENIO COLECTIVO-PLAN FAMILIA



*Marismas del Odiel. Huelva*

# **05.** **DERECHOS** **HUMANOS**

5.1. PREVENCIÓN DE RIESGOS  
DE VULNERACIÓN DE DERECHOS  
HUMANOS



## **05.** **DERECHOS** **HUMANOS**

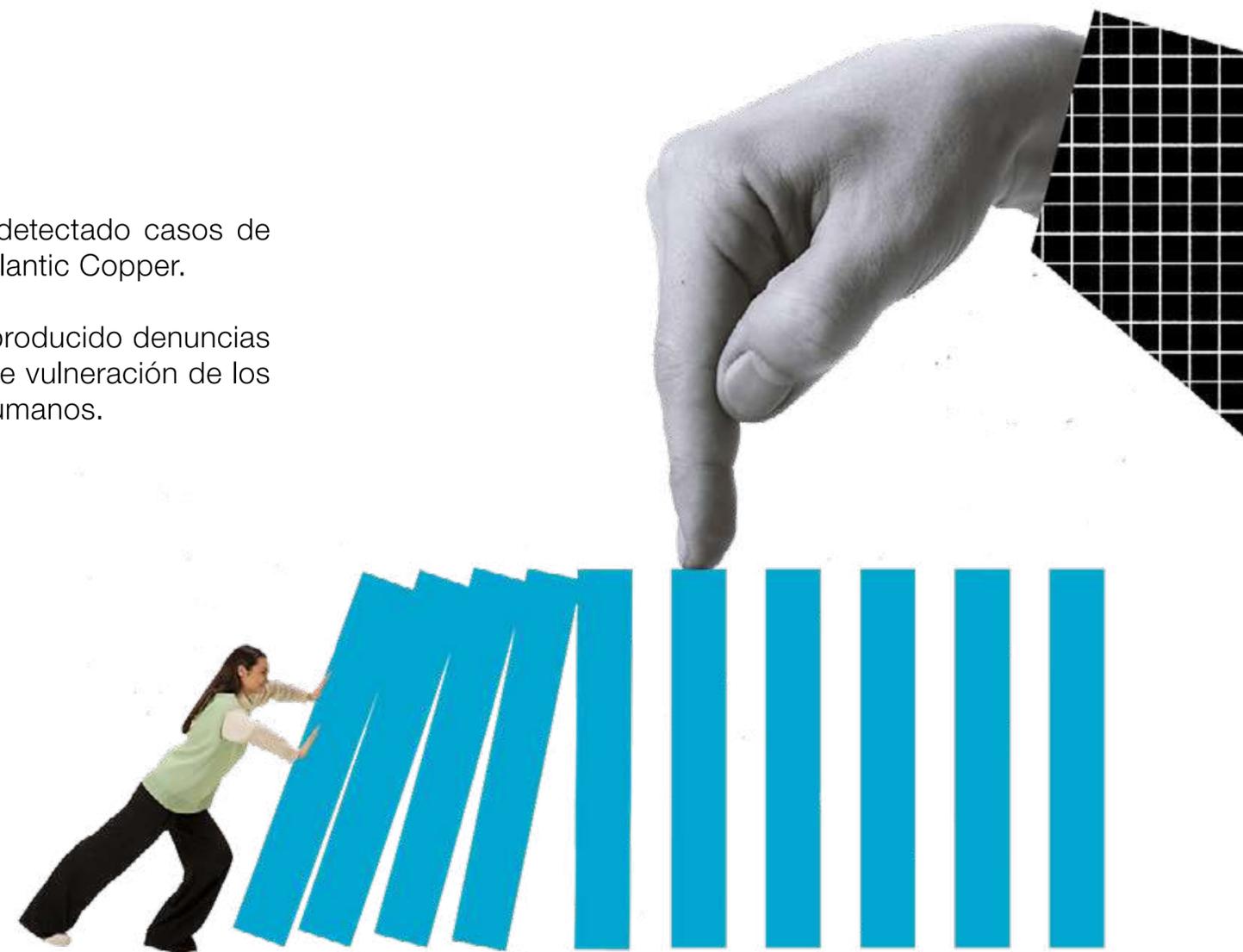
No se han identificado casos de vulneración de los Derechos Humanos en Atlantic Copper. Además del SGRS IQNet SR10, la Compañía tiene implantadas las siguientes medidas:

### **5.1** **PREVENCIÓN** **DE RIESGOS** **DE VULNERACIÓN** **DE DERECHOS** **HUMANOS**

- *Principios de conducta ética en los negocios (PBC), con canal ético 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.





*Oxidación del cobre*

# **06.** **CONDUCTA** **ÉTICA EN LOS** **NEGOCIOS**

6.1. APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

6.2. USO DEL CANAL ÉTICO



# 06 CONDUCTA 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 2021 y 2022 son los siguientes:

	2021			2022		
	Nº PERSONAS DESTINATARIAS	Nº PERSONAS FORMADAS	PORCENTAJE	Nº PERSONAS DESTINATARIAS	Nº PERSONAS FORMADAS	PORCENTAJE
<b>POLÍTICAS ANTICORRUPCIÓN</b>	120	120	100 %	117	117	100 %
<b>PBC PARA SUPERVISIÓN Y DIRECTIVOS</b>	87	87	100 %	89	89	100 %
<b>PBC PARA EL RESTO DEL PERSONAL</b>	546	546	100 %	556	556	100 %
<b>PBC PARA PERSONAL DE NUEVO INGRESO</b>	63	59	94 %	67	64	94 %

No se ha conocido ni registrado ningún caso de corrupción ni soborno durante 2021 ni 2022.

## 6.1 APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

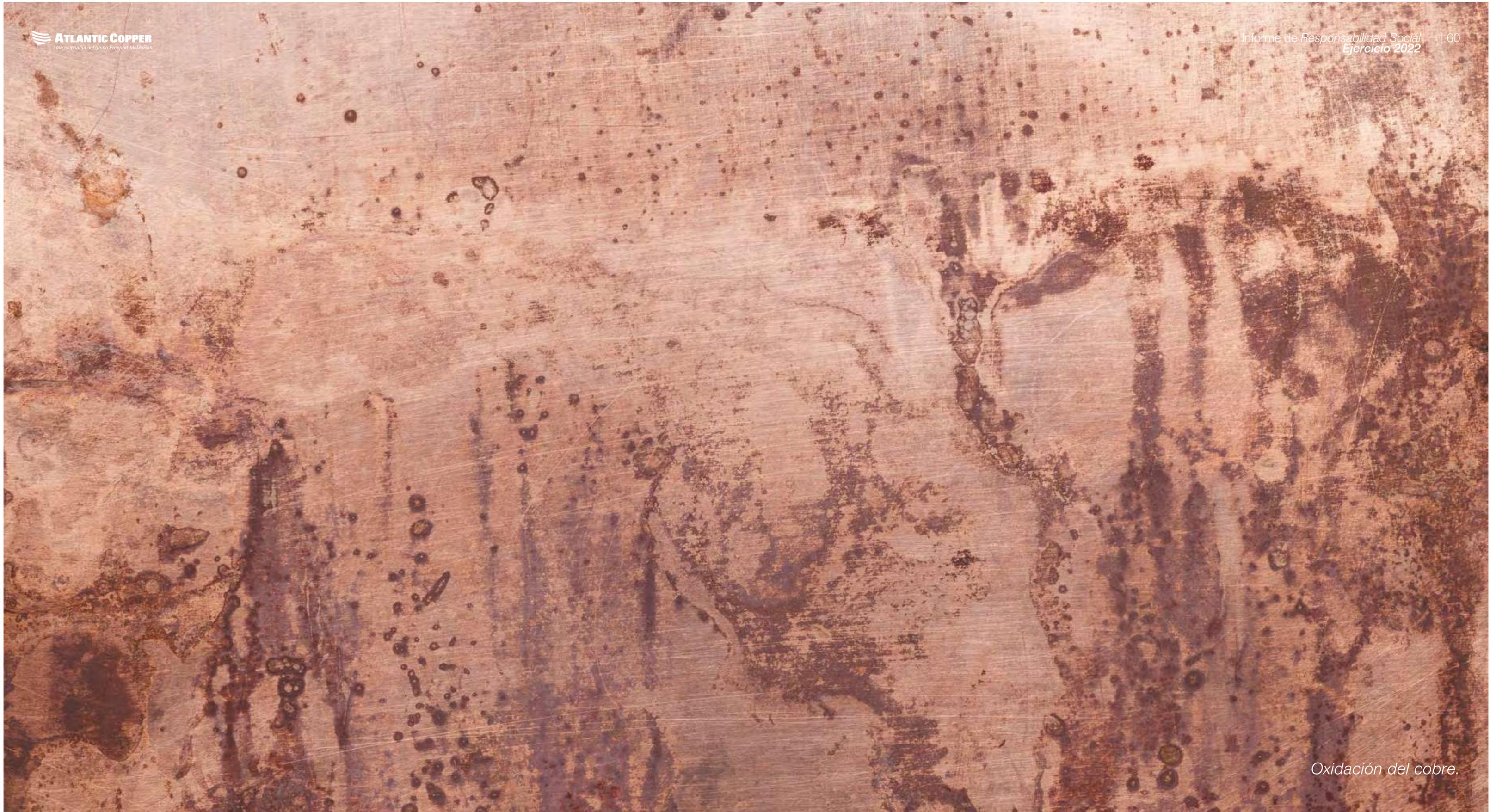


## 6.2 USO DEL CANAL ÉTICO

En lo que respecta a las comunicaciones recibidas a través de los buzones éticos o canales de denuncias, en 2022 se han recibido un total de 8, de las cuales todas fueron admitidas a trámite. Para 3 de las denuncias se ha adoptado algún tipo de medida disciplinaria o acción de mejora, al haberse demostrado la exis-

tencia de una conducta irregular o contraria al código ético, sin que llegaran a suponer la comisión de ningún delito. Siguen bajo investigación 2 de las denuncias por haberse tramitado a finales de 2022. Las otras 3 han sido cerradas sin acciones derivadas.

	2021	2022
CONDUCTA INAPROPIADA	0	3
ACOSO	1	2
PROTECCIÓN DE DATOS	0	1
IRREGULARIDADES CONTABLES	1	0
SEGURIDAD	0	1
OTROS	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>8</b>



*Oxidación del cobre.*

# **07.** **SOCIEDAD**

## 7.1. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

## 7.2. COMPROMISOS CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

- 7.2.1. IMPACTO EN EL EMPLEO Y EN EL DESARROLLO LOCAL
- 7.2.2. RELACIONES Y DIÁLOGO CON LAS COMUNIDADES LOCALES
- 7.2.3. ACCIONES DE ASOCIACIÓN O PATROCINIO

## 7.3. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

- 7.3.1. POLÍTICA DE COMPRAS
- 7.3.2. CONSIDERACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL
- 7.3.3. SISTEMAS DE SUPERVISIÓN AUDITORÍA
- 7.3.4. SUMINISTRO RESPONSABLE DE MINERALES

## 7.4. CLIENTES, USUARIOS Y CONSUMIDORES

## 7.5. INFORMACIÓN FISCAL

- 7.5.1. BENEFICIOS OBTENIDOS
- 7.5.2. IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS



## 07. SOCIEDAD

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 el 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.

### 7.1 POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

### 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. Nuestro informe de progreso fue presentado en octubre de 2022, siendo declarado conforme por el Pacto Mundial, suponiendo la renovación de nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y seguir formando parte de la Red Española.

#### 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 2020 y 2021. Los datos del ejercicio 2022 no están disponibles en la fecha de elaboración del presente documento.

	2020 / VAB (miles €)				2021 / VAB (miles €)			
	DIRECTO	INDIRECTO	INDUCIDO	TOTAL	DIRECTO	INDIRECTO	INDUCIDO	TOTAL
<b>VALOR</b>	91.282,46	45.259,15	21.350,40	157.892,00	128.363,60	48.762,26	35.668,30	212.793,50
<b>% AIQBE</b>	19,7 %	20,4 %	20,4 %	20 %	16,8 %	19,8 %	25,1 %	18,5 %
<b>% HUELVA</b>	-	-	-	1,6 %	-	-	-	2 %

	2020 / Empleo				2021 / Empleo			
	DIRECTO	INDIRECTO	INDUCIDO	TOTAL	DIRECTO	INDIRECTO	INDUCIDO	TOTAL
<b>VALOR</b>	606	929	372	1.907	621	940	608	2.169
<b>% AIQBE</b>	23,6 %	20,3 %	20,4 %	21,3 %	24,1 %	21,4 %	25,1 %	23,1 %
<b>% HUELVA</b>	-	-	-	1 %	-	-	-	1,1 %

## 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

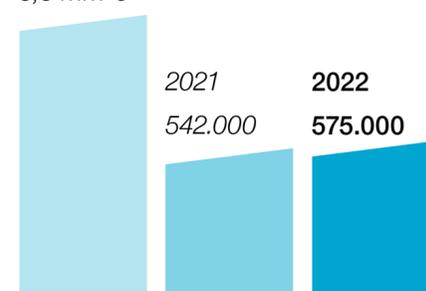
Atlantic Copper puso en marcha en 2009 su propia Fundación corporativa para canalizar a través de ella sus acciones de Responsabilidad Social Externa.

Forman parte de su Patronato no sólo directivos de la empresa, sino el grupo de interés empleados, representado por el Presidente del Comité de Empresa, que es patrono nato por razón de cargo y la sociedad y comunidad quienes 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 2022 la Fundación Atlantic Copper ha invertido más de 575.000 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 5,8 millones de euros han sido empleados por la Fundación en la ejecución de sus programas educativos, medioambientales, culturales sociales y deportivos.

DESDE 2009  
5,8 MM €



Fruto de ellos pueden destacarse los siguientes datos:

- MÁS DE 700 BECAS PARA ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA Y EN EL EXTRANJERO.
- MÁS DE 640 PLAZAS DE PRÁCTICAS DE ESTUDIOS EN ATLANTIC COPPER.
- MÁS DE 16.500 ESCOLARES PARTICIPANTES EN SUS ACTIVIDADES DE EDUCACIÓN AMBIENTAL.
- MÁS DE 645 BECAS COMEDOR PARA ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS.
- APOYO A MÁS DE 30 ENTIDADES SOCIALES Y BENÉFICAS.
- MÁS DE 2.300 PARTICIPANTES EN SUS CERTÁMENES LITERARIOS Y DE FOTOGRAFÍA.
- MÁS DE 70.000 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](http://www.fundacion.atlantic-copper.com)

### 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 2.1, de junio 2022.

Esta Política se desarrolla en el Código de Conducta en el que se aplican todos los Principios de Conducta Empresarial en relación con el comportamiento de los Proveedores de Atlantic Copper.

## 7.3 SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

### 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 para Socios Comerciales, 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), SIGOS (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

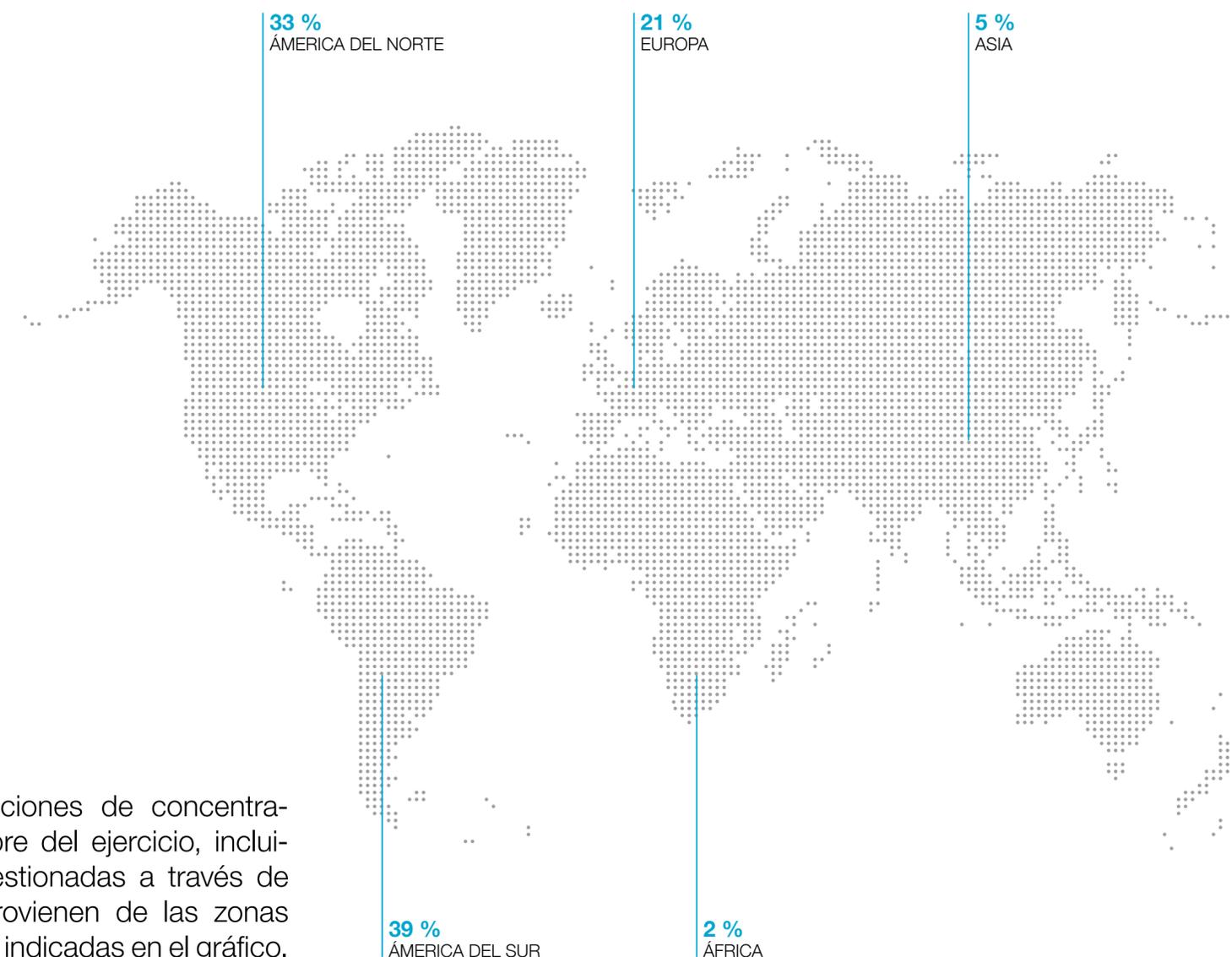
## SUMINISTRO RESPONSABLE DE MINERALES

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 2022 Atlantic Copper ha acreditado su Programa de Suministro Responsable con el Joint Due Diligence Standard del Copper Mark (2.14). 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, incluidas las gestionadas a través de traders, provienen de las zonas del mundo indicadas en el gráfico.



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:

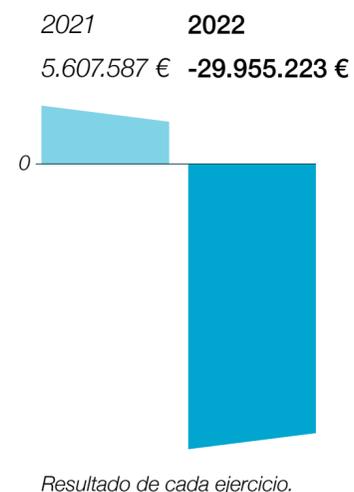
## 7.4 CLIENTES, USUARIOS Y CONSUMIDORES

- *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 cumple 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.*

### 7.5.1 BENEFICIOS OBTENIDOS

Se presentan a continuación los resultados obtenidos por Atlantic Copper en los ejercicios 2021 y 2022.

El resultado negativo del ejercicio 2022 ha sido causado principalmente por la Parada General de Mantenimiento (más de 50 días de duración) y por los elevados precios de la energía.



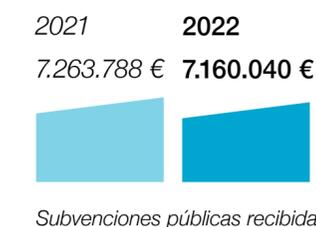
### 7.5.2 IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS

Se presentan a continuación los impuestos sobre beneficios pagados por Atlantic Copper en los ejercicios 2021 y 2022.



### 7.5.3 SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS

Se presentan a continuación los importes de las subvenciones recibidas por Atlantic Copper en los ejercicios 2021 y 2022.



## 7.5 INFORMACIÓN FISCAL



Marismas del Odiel. Huelva



# 08. INTEGRACIÓN DE ESTE INFORME EN LOS ODS 2030

 <p><b>1 FIN DE LA POBREZA</b></p>	Empleo	4.4.	 <p><b>5 IGUALDAD DE GÉNERO</b></p>	Conciliación	4.4.2.
	Convenio Colectivo	4.6.2.		Medidas para la igualdad de género	4.6./4.8.
	Impacto en el empleo y en el desarrollo local	7.2.1.		Planes de igualdad	4.6./4.8.
	Actividades de patrocinio de la Fundación	7.2.3.		Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	4.6./4.8.
	Política de compras	7.3.1.		Políticas contra la discriminación	4.6./4.8.
	Impuestos sobre beneficios pagados	7.5.2.		Gestión de la diversidad	4.8.
			Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	4.6./4.8.	
 <p><b>2 HAMBRE CERO</b></p>	Convenio Colectivo	4.6.2.	 <p><b>6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO</b></p>	Consumo de agua	3.3.
	Impacto en el empleo y en el desarrollo local	7.2.1.		Biodiversidad	3.5.
	Actividades de patrocinio de la Fundación	7.2.3.			
	Suministro Responsable de Minerales	7.3.4.			
 <p><b>3 SALUD Y BIENESTAR</b></p>	Sistema de Gestión de Organización	2.8.	 <p><b>7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE</b></p>	Consumo directo e indirecto de energía	3.3.2.
	Saludable Protocolo COVID-19	2.8.		Eficiencia energética	3.3.3.
	Medio Ambiente	3.		Uso de energías renovables	3.3.4.
	Prevención de riesgos laborales	4.1./4.2./4.3./4.5.			
	Salud laboral	4.3.			
	Seguros de Salud	4.1.			
 <p><b>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</b></p>	Formación	4.7.	 <p><b>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</b></p>	Empleo	4.4.
	Medidas para la promoción del empleo	4.1.		Convenio Colectivo	4.6.2.
	Programas de becas de la Fundación	7.2.		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.	

 <p><b>9</b> INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</p>	Modelo de negocio	1.	 <p><b>13</b> ACCIÓN POR EL CLIMA</p>	Medio Ambiente	3.
	Marcos de referencia	2.		Impacto Ambiental	3.1.
	Medio ambiente. Medidas implementadas	3.4.2.		Cambio Climático	3.4.
	Personal. Medidas implementadas	4.1.		Biodiversidad	3.5.
	Cátedras de Empresa y Fundación	4.7.1.		Proveedores. Responsabilidad social y ambiental	7.3.
 <p><b>10</b> REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p>	Medidas para la igualdad de género	4.6.	 <p><b>14</b> VIDA SUBMARINA</p>	Medio Ambiente	3.
	Planes de igualdad	4.6.		Consumo de agua	3.3.
	Gestión de la diversidad	4.8.		Biodiversidad	3.5.
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	4.6.			
	Actividades de patrocinio de la Fundación	7.2.3.			
 <p><b>11</b> CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</p>	Medio ambiente	3.	 <p><b>15</b> VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES</p>	Medio Ambiente	3.
	Empleo	4.4.		Contaminación	3.1.
	Derechos humanos	5.		Cambio Climático	3.4.
	Impacto en el empleo y en el desarrollo local	7.2.1.		Biodiversidad	3.5.
	Relaciones y diálogo con las comunidades locales	7.2.2.		Proveedores Responsabilidad Social y Ambiental	7.3.
 <p><b>12</b> PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</p>	Residuos	3.2.	 <p><b>16</b> PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</p>	Organización del trabajo	4.4.
	Salud y seguridad	4.5.		Derechos humanos	5.
	Proveedores. Responsabilidad social y ambiental	7.3.		Lucha contra la corrupción y el soborno	6.
	Suministro Responsable de Minerales	7.3.4.		Sociedad	7.
	Clientes, usuarios y consumidores	7.4.			
	The Copper Mark	2.14.			
 <p><b>17</b> ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p>			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.



*Oxidación del cobre.*

**09**  
**INTEGRACIÓN**  
**DE ESTE**  
**INFORME EN**  
**LOS PRINCIPIOS**  
**DEL PACTO**  
**MUNDIAL**



# 09 INTEGRACIÓN DE ESTE INFORME EN LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL



## 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.



## 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	5.1.
---	------

## 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	4.6.



## 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	3.3.4.
Cambio climático	3.4.



## 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.

**Ejercicio**  
**2022**  
**Informe de**  
**Responsabilidad**  
**Social**