



CONSTRUYENDO UN
FUTURO
SOSTENIBLE

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2023





SOMOS

CUPRUM



| GRI 2-1, 2-6

PROPÓSITO SUPERIOR

Alcanzar lo inalcanzable para crear felicidad, seguridad y bienestar.

VISIÓN

Ser el grupo empresarial líder en proveer soluciones de aluminio en los mercados en que participamos.

VALORES

¡YO VALORO Y CONSIDERO!



INTEGRIDAD

Es la elección personal y el compromiso de pensar, decir y actuar con base en los principios y valores de la empresa.

HAGO LO CORRECTO



RESPECTO

Reconocer el valor propio y el de los demás, considerando la dignidad y el cumplimiento de reglas.

ADIÓS AL EGO



HUMILDAD

Reconocer las fortalezas y debilidades propias, aprovechándolas para actuar por el bien común.

¡HAZ LO TUYO!

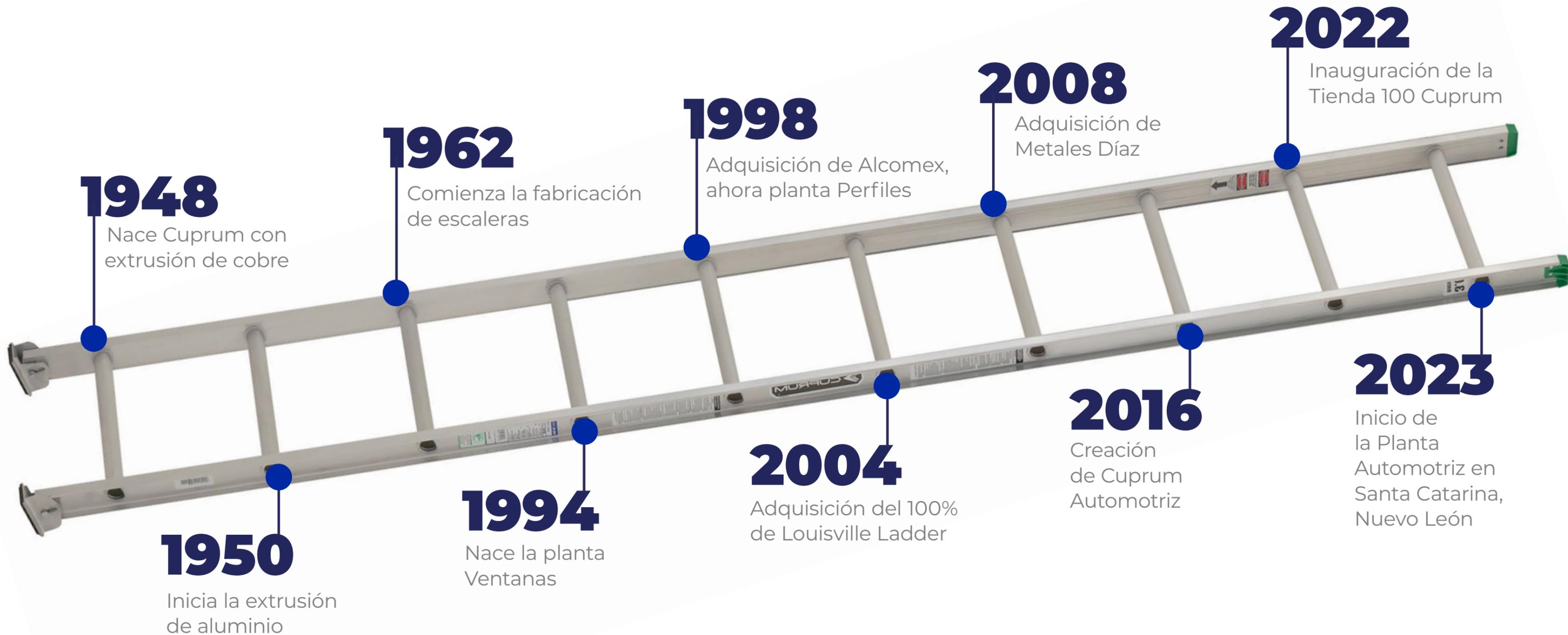


RESPONSABILIDAD INCONDICIONAL

Compromiso de un colaborador u organización a rendir cuentas de sus acciones y hacerse responsable de los resultados de manera transparente.



HISTORIA





CARTA A LOS GRUPOS



INTERÉS



Estimados lectores,

En Cuprum, generamos valor a todos nuestros grupos de interés, como nuestros colaboradores, clientes, proveedores, accionistas, la comunidad y el medio ambiente. Hemos abrazado firmemente la idea del capitalismo consciente y la sostenibilidad como pilares fundamentales en nuestra manera de hacer negocios. Seguros de que el éxito y rentabilidad empresarial no están ligadas únicamente a términos financieros, sino también al valor que aportamos a nuestras comunidades y al planeta.

Nuestro alto enfoque en la excelencia y el bienestar nos ha permitido continuar siendo el principal extrusor de aluminio en Latinoamérica con la mayor capacidad y participación de nuestro mercado.

Somos uno de los fabricantes de escaleras más grande de Norteamérica, líderes en el negocio de ventanas dirigidas a desarrolladores de viviendas y *home centers* y nos acercamos a todos los usuarios de productos de la construcción a través de las más de 100 tiendas en todo México.

Uno de los hitos más significativos de este año fue el arranque de un nuevo site dedicado al negocio Automotriz, desarrollado con los más altos estándares de tecnología y eficiencia. Esta inversión estratégica fortalece nuestra posición en el mercado y nos permite seguir ofreciendo productos innovadores y de calidad a nuestros clientes en el sector.

Trabajamos por impulsar una cultura organizacional centrada tanto en las personas como en la tarea, estableciendo las bases donde nuestros colaboradores puedan encontrar satisfacción, autorrealización y, por ende, ser mucho más competitivos en el mercado.

De la mano de nuestro Modelo de Cultura, implementamos diferentes iniciativas que nos acercan al constructivismo como lo son las Conversaciones de Valor, el programa de Reconocimientos, el establecimiento de Objetivos Organizacionales Colaborativos, la capacitación a nuestros líderes, entre otras.

Este 2023 fue el fin de uno de nuestros ciclos de tres años de Cultura, donde nos evaluamos para identificar si hemos avanzado hacia lo constructivo. Hoy estamos orgullosos de compartir que nuestra cultura es principalmente constructiva, hemos mejorado en los 12 comportamientos evaluados en nuestra encuesta oficial de Clima y Cultura, aumentando los estilos constructivos y disminuyendo los estilos defensivos, esto nos habla del balance que estamos generando en nuestro enfoque hacia la tarea y la persona.

Estamos comprometidos a liderar el camino hacia un futuro sostenible en la industria del aluminio, integrando el cuidado del planeta en nuestra operación. Este año dimos un paso importante con el inicio de nuestro proyecto de Descarbonización, a través del cual estamos definiendo un camino a largo plazo que integre iniciativas, inversión y metas para reducir nuestra huella de carbono y contribuir activamente a la protección de los recursos naturales.





La seguridad de nuestros colaboradores es primordial, durante 2023 continuamos con nuestros esfuerzos en la materia, integrando la tecnología para mejorar nuestros procesos de gestión a través de una plataforma que nos permite identificar tendencias en accidentabilidad y reducir los riesgos en nuestra operación.

Hemos aumentado la capacitación y el compromiso con la seguridad de los colaboradores en todos los niveles, llevando por primera vez la Sesión Anual de Líderes de Salud, Seguridad y Medio Ambiente donde se compartieron resultados y se reconocieron a los mejores desempeños y buenas prácticas. Asimismo, aumentó la rendición de cuentas de resultados con la Dirección General, impulsando un entorno de trabajo seguro para todos nuestros colaboradores.

En materia de Ética, en 2023 fortalecimos nuestras prácticas colaborando con terceros expertos para identificar áreas de oportunidad en nuestro Programa de Ética. Dentro de las principales iniciativas implementadas fueron una matriz de riesgos éticos, capacitación y campañas de comunicación sobre prácticas anticorrupción, conflictos de interés, nuestra línea de denuncias, así como el desarrollo de una política global de Derechos Humanos.

Gracias a todo esto y a pesar de encontrarnos en un contexto económico internacional retador, nuestro equipo ha demostrado su capacidad para enfrentar desafíos y superar obstáculos, marcando un año de solidez para nuestra organización, integrado la sostenibilidad en el núcleo de nuestras operaciones como una oportunidad para innovar, crecer y contribuir positivamente a nuestro entorno.

Vemos un horizonte alentador para Grupo Cuprum. Seguiremos esforzándonos por alcanzar los objetivos de nuestro plan a largo plazo, buscando una mayor expansión geográfica y un crecimiento rentable acelerado. Asimismo, nos centraremos en la transformación digital y la innovación tanto en nuestros productos como en nuestros servicios, además de avanzar hacia una cultura organizacional constructiva, todo ello en línea con nuestro propósito superior.

Agradecemos la responsabilidad incondicional de nuestros colaboradores, la confianza de nuestros clientes y el soporte de nuestros grupos de interés en nuestro viaje hacia el capitalismo consciente. Reconocemos que estos son desafíos que debemos enfrentar juntos, y estamos comprometidos a seguir colaborando para construir un futuro sostenible, próspero y equitativo para todos.

Atentamente,

Eugenio Clariond Rangel

Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración

Arnulfo Enrique Múzquiz Cantú

Director General



VALOR

COMPARTIDO



GRI 2-1

PRESENCIA EN EL MERCADO

En Cuprum generamos valor mediante la creación de productos innovadores, que destacan de la competencia al abarcar múltiples sectores industriales, priorizando brindar atención excepcional y satisfacer plenamente a nuestros clientes.



CEDIS
18

- > 3 Perfiles **México**
- > 2 Escaleras **México**
- > 8 Escaleras **Estados Unidos**
- > 3 Escaleras **Canadá**
- > 2 Retail **México**



PLANTAS
09

- > 3 Perfiles **México**
- > 1 Ventanas **México**
- > 3 Automotriz **México**
- > 1 Escaleras **México**
- > 1 Escaleras **Canadá**



TIENDAS
119

- > 101 Tiendas Cuprum
- > 18 Metales Díaz

3

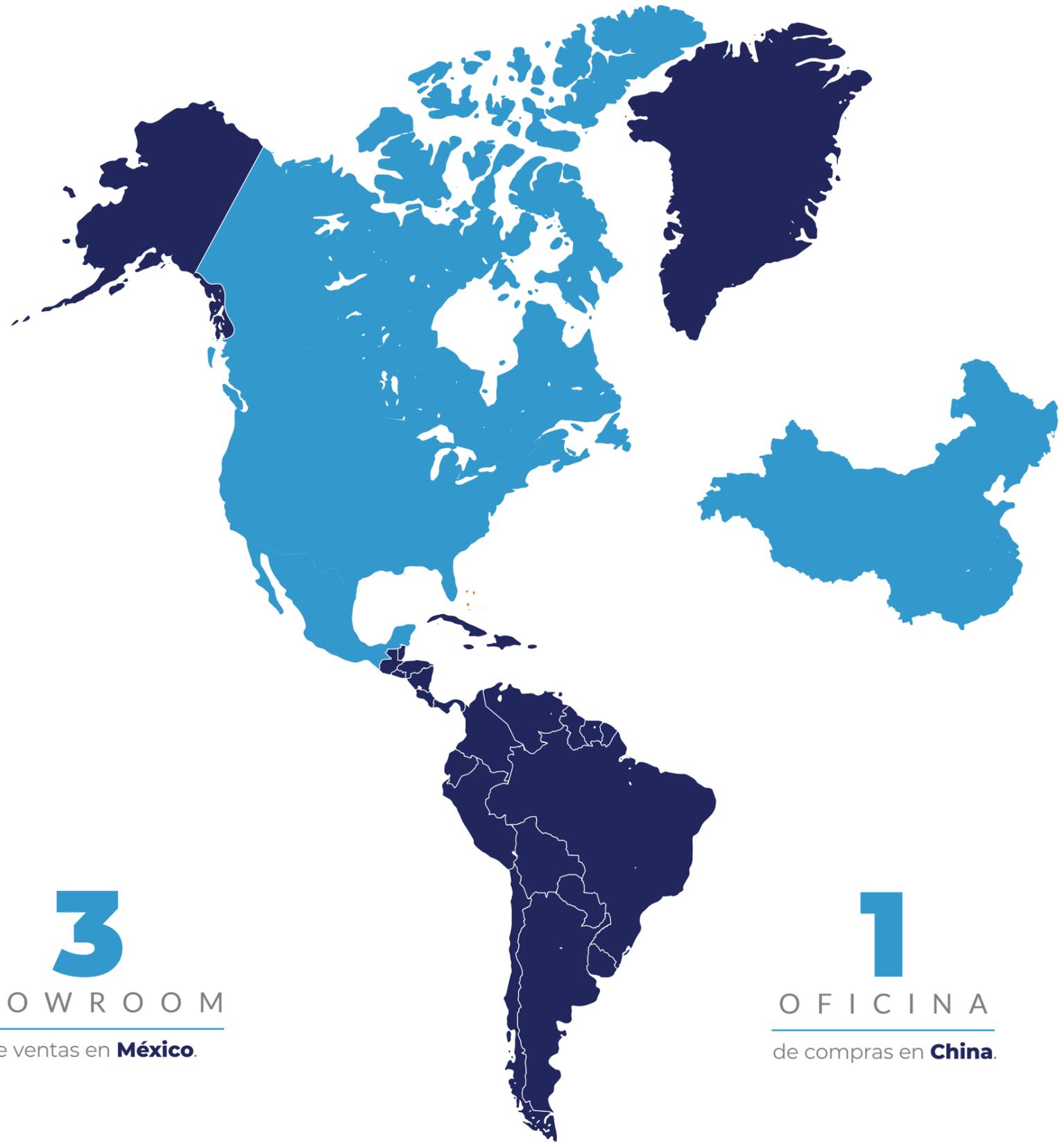
SHOWROOM

de ventas en **México**.

1

OFICINA

de compras en **China**.

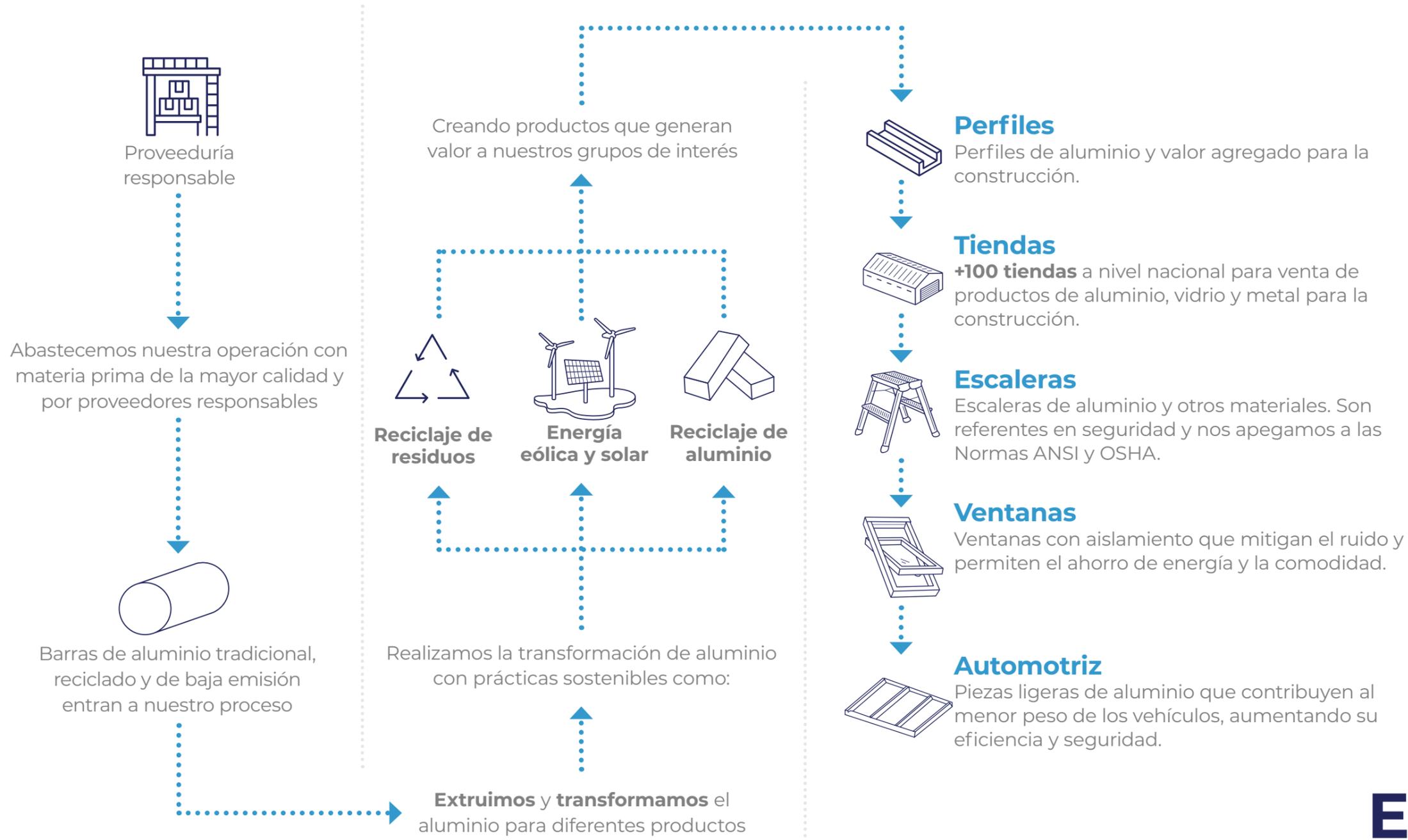




Upstream

Middlestream

Downstream



Siempre alineados a:

Nuestro Código de Ética

Huella Ambiental:
Minimizar nuestros impactos ambientales

Huella Social:
Transformar positivamente a nuestras comunidades

EL VIAJE DEL ALUMINIO

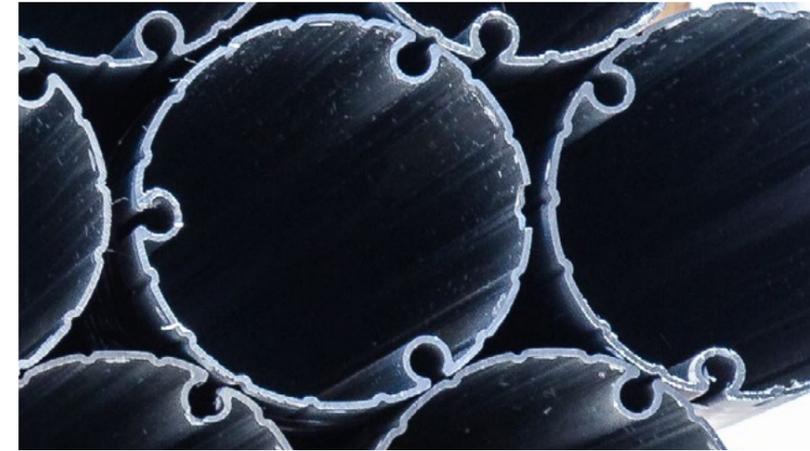
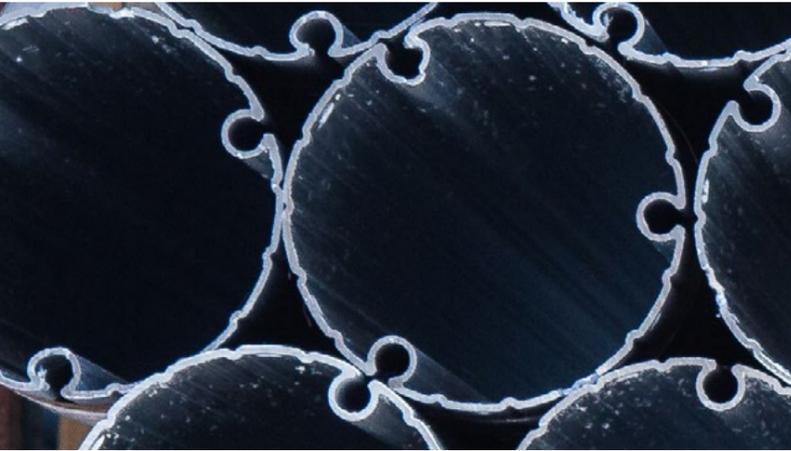


SOSTENIBILIDAD



Nuestro Propósito superior de **Alcanzar lo Inalcanzable** se emplea dentro de todas nuestras operaciones y forma parte fundamental de las acciones en sostenibilidad.

Nuestra estrategia de sostenibilidad es fundamental para el **éxito a largo plazo y la creación de valor compartido**. A través de ella, reflejamos el compromiso de la empresa con la gestión adecuada de los recursos naturales y la responsabilidad social. Al integrar estos enfoques mitigamos riesgos, creamos un entorno laboral inclusivo y diverso, atraemos talento y contribuimos positivamente a nuestras comunidades.



DESTACADOS

GRI 2-7, 404-1, 413-1, 305-1

6,489

COLABORADORES

Líder en la fabricación de escaleras en México y Canadá, y segundo en ventas en el mercado de Estados Unidos.

Mayor cadena de tiendas de aluminio arquitectónico del mundo

Somos el mayor productor de ventanas prefabricadas en México

Mayor extrusor de aluminio de América Latina

+1.5

millones de dólares invertidos en proyectos para nuestra gente

333,702

horas de capacitación

6,835

beneficiarios de la comunidad

+10

actividades estratégicas de desarrollo comunitario

6.3

millones de dólares invertidos en Seguridad, Salud y Medio Ambiente

Cubrimos el

25%

de nuestras vacantes con talento interno



Logramos el reconocimiento Bronce por nuestro desempeño sobresaliente en sostenibilidad en la evaluación Ecovadis

Disminuimos en un

14%

nuestro índice de rotación en empleados y

1.2%

sindicalizados

16%

de nuestro consumo energético proviene de fuentes renovables sumando a nuestra meta del

74%

de consumo de energía limpia para 2028



ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

Con nuestra estrategia de sostenibilidad reafirmamos nuestro compromiso social ambiental y económico.

SOSTENIBILIDAD CUPRUM



VALOR SOCIAL

Compromiso con colaboradores y comunidad

Líneas de acción:

- > Inversión social
- > Salud, seguridad y bienestar
- > Cultura, diversidad y desarrollo



VALOR AMBIENTAL

Manejo de los recursos naturales

Líneas de acción:

- > Energía y emisiones
- > Gestión de residuos
- > Productos sostenibles
- > Proveeduría responsable



VALOR ECONÓMICO

Integridad y continuidad del negocio

Líneas de acción:

- > Ética, cumplimiento y transparencia
- > Gobierno corporativo
- > Gestión de riesgos



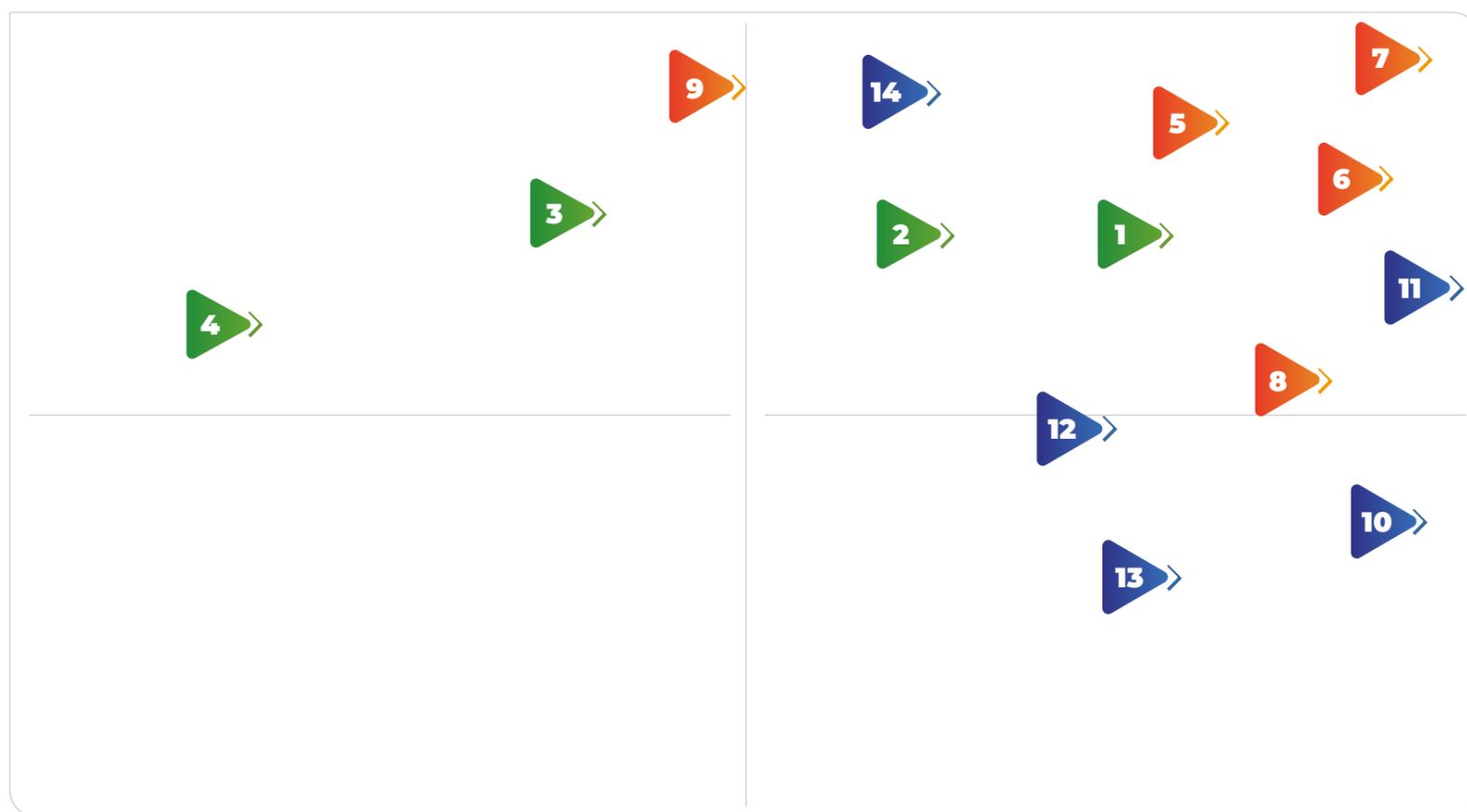


GRI 3-1, 3-2

NUESTRA MATERIALIDAD

A través de nuestro estudio de materialidad identificamos los **impactos prioritarios** en materia financiera, social y ambiental. Esto nos permite **gestionar** cada uno de estos temas a corto y mediano plazo, así como anticipar y responder correctamente a los riesgos para nuestra organización y generar valor a nuestros grupos de interés.

RELEVANTE PARA LOS GRUPOS DE INTERÉS



RELEVANTE PARA LA ESTRATEGIA DE NEGOCIO

DIMENSIÓN AMBIENTAL

- > 1. Eficiencia energética y uso de energías renovables
- > 2. Estrategia de mitigación y adaptación al cambio climático
- > 3. Economía circular y gestión de residuos
- > 4. Productos con atributos sostenibles

DIMENSIÓN SOCIAL

- > 5. Servicio al cliente
- > 6. Calidad del producto y seguridad del usuario
- > 7. Salud y seguridad en el trabajo
- > 8. Cultura corporativa y compromiso con los colaboradores
- > 9. Atracción, retención y desarrollo de talento

DIMENSIÓN ECONÓMICA

- > 10. Fortaleza y flexibilidad financiera
- > 11. Ética corporativa
- > 12. Transparencia e integridad
- > 13. Tecnología y digitalización de proceso
- > 14. Ciberseguridad y privacidad de la información



VALOR



ECONÓMICO



GOBIERNO CORPORATIVO

| GRI 2-9, 2-12, 2-13, 2-14



Reconocemos la importancia que tiene el gobierno corporativo proporcionando la estructura y los mecanismos necesarios para garantizar que se tomen decisiones eficaces, se minimicen los riesgos y se protejan los intereses de todas las partes involucradas. Nuestro gobierno corporativo trabaja en prevenir conflictos de interés, promueve la transparencia y fomenta una cultura organizacional basada en la integridad y la ética.

En **Cuprum** estamos alineados a los más elevados estándares de gobierno corporativo, en **cumplimiento y transparencia** con las regulaciones gubernamentales y de la industria. El Consejo de Administración tiene la responsabilidad de tomar decisiones de alto impacto para nuestros grupos de interés, además de garantizar la ejecución de las estrategias, políticas y directrices internas.

Contamos con procedimientos para el correcto funcionamiento de nuestro Consejo y todos sus miembros son evaluados de forma periódica. La inclusión de consejeros independientes nos fortalece considerablemente al otorgar una mayor diversidad de opiniones y garantizando una toma de decisiones más equilibrada y transparente.

Nuestro Consejo de Administración cuenta con tres comités que funcionan como entes de apoyo, cuya labor es auxiliar al Consejo a supervisar aspectos estratégicos para la compañía:

COMITÉ DE AUDITORÍA

Supervisa y valora los procesos de la empresa que se relacionan con riesgos y cualquier otra situación que pueda afectar la operación.

COMITÉ DE PLANEACIÓN Y FINANZAS

Es el responsable de determinar el plan estratégico y financiero de corto, mediano y largo plazo.

COMITÉ DE TALENTO Y ASG

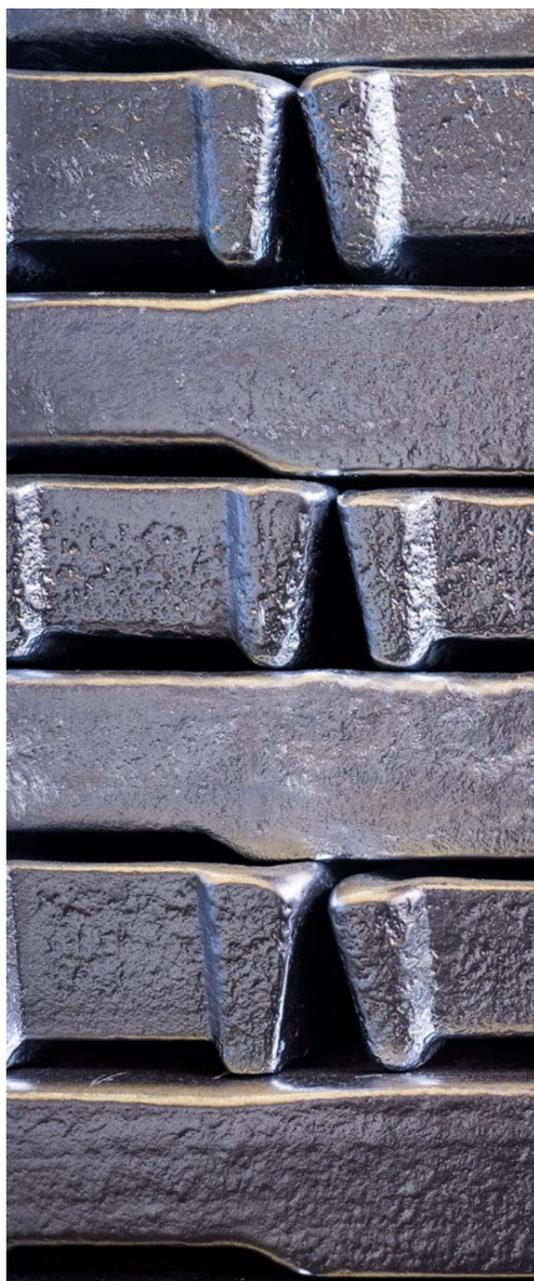
Se asegura de que la organización cuente con las mejores prácticas de talento, cultura, cuidado de medio ambiente, sociedad y buen gobierno.

Contamos con un
54% de **consejeros independientes**



ÉTICA, TRANSPARENCIA Y CUMPLIMIENTO REGULATORIO

GRI 3-3, 2-15, 2-16, 2-26, 205-1, 406-1, 408-1, 409-1



PROGRAMA DE ÉTICA

El Código de Ética es la política más importante de Cuprum, ya que define las conductas que esperamos de todos los colaboradores. Es la guía que nos permite generar un ambiente laboral seguro, incluyente, cordial y productivo.

El **Programa Corporativo de Ética** establece las políticas y brinda las herramientas que fomentan la implementación del Código de Ética. En 2023 nos enfocamos en tres ejes principales:

COMUNICACIÓN

Difundimos nuestro Código de Ética a través de distintos medios, como envío de comunicados por correo, difusión en juntas y diversos foros y tableros de operación, así como proyecciones continuas en nuestras pantallas.

CAPACITACIÓN

Con el objetivo de que toda nuestra cadena de valor se apegue a nuestro Código de Ética y lo conozca, realizamos inducciones a personal de nuevo ingreso, continuamos con el *e-learning* para los colaboradores activos y llevamos una reunión anual con proveedores estratégicos donde solici-



tamos una firma de cumplimiento al Código de Ética y a la política de Conflictos de Interés.

MEJORA CONTINUA

En 2022, un consultor experto realizó una evaluación de madurez de nuestro Programa de Ética a partir del cual generamos un plan de acción para garantizar contar con las mejores prácticas. Este año continuamos con el seguimiento a este plan junto con el Comité de Auditoría y cada tres años se renovará este análisis para identificar nuevamente áreas de oportunidad y continuar con nuestra mejora.

A través de estos tres ejes buscamos eliminar cualquier forma de corrupción, discriminación, problemas de relaciones laborales, fraude, malas prácticas ambientales y de seguridad, en todos los niveles de Cuprum, desde las decisiones corporativas hasta la conducta diaria de nuestros colaboradores.

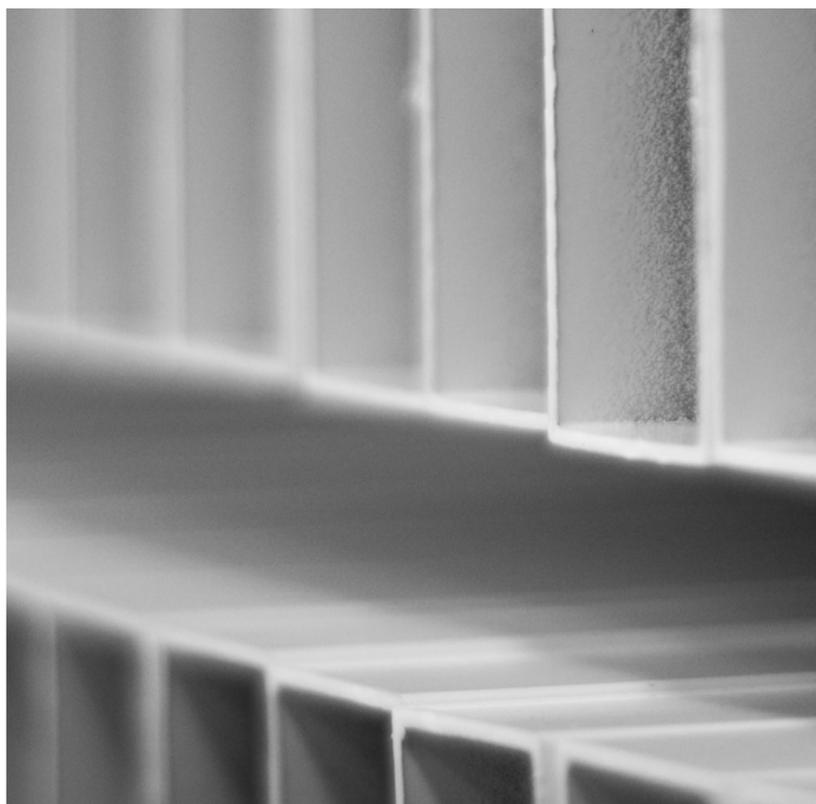
COMITÉ DE ÉTICA

Está integrado al Comité de Auditoría y se encarga de la transparencia y seguimiento de los reglamentos internos de la organización, así como del proceso de reportes.

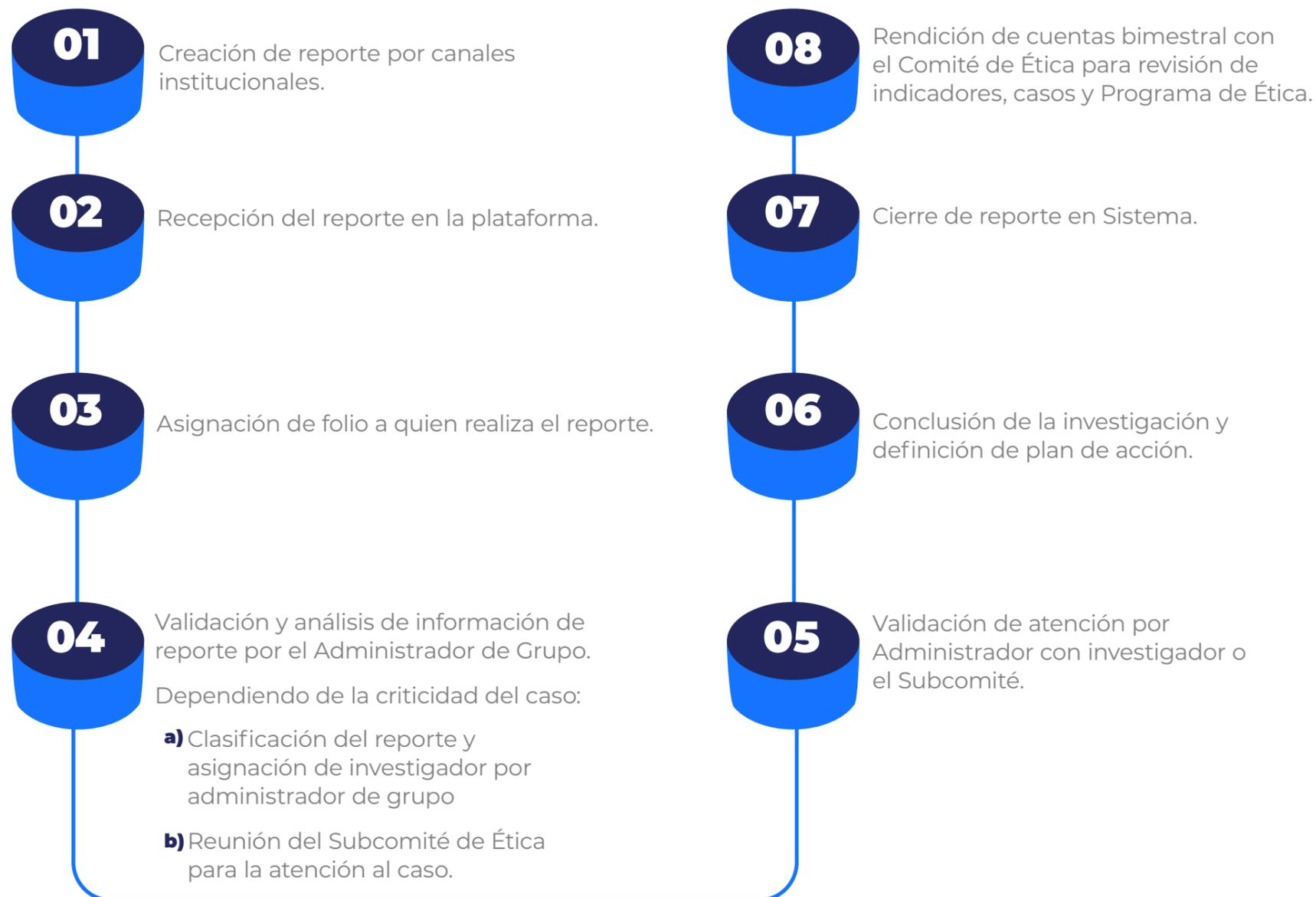


SISTEMA DE REPORTES

Buscando asegurar nuestras prácticas y el cumplimiento a nuestro Código, contamos con un **sistema** disponible para toda nuestra cadena de valor y cualquier interesado que identifique faltas al Código.



PROCESO DE REPORTES





MEDIOS DE REPORTE



APP MÓVIL

LETICA

Google Play App Store

seguido del seudónimo
de empresa:
grupocuprum



LÍNEA DE AYUDA

800 00 CUPRUM
(800 00 287786)



PÁGINA WEB

letica.mx/grupocuprum



BUZÓN DE INTEGRIDAD

www.cuprum.com/codigo-de-etica



REPORTES POR TIPO



Relaciones laborales



EHS



Conflicto de interés



Fraude



Robo



Conductas inapropiadas



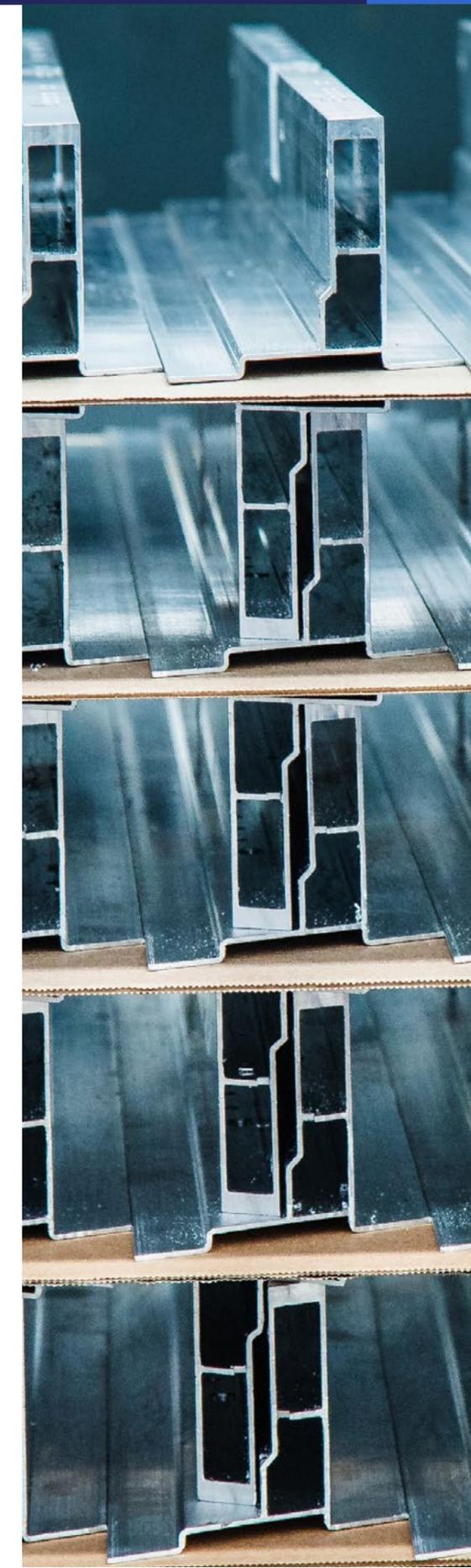
CORREO ELECTRÓNICO

grupocuprum@letica.email



WHATSAPP

811 917 9005





CUMPLIMIENTO REGULATORIO

GRI 3-3, 2-23, 2-24, 2-27, 205-1, 205-2, 418-1

Con nuestro **Programa de Cumplimiento**, identificamos, medimos y analizamos de forma continua los **riesgos éticos y de cumplimiento de Cuprum**. Realizamos un seguimiento periódico de todas nuestras políticas relevantes, entre las cuales se incluyen:

LINEAMIENTOS ANTICORRUPCIÓN

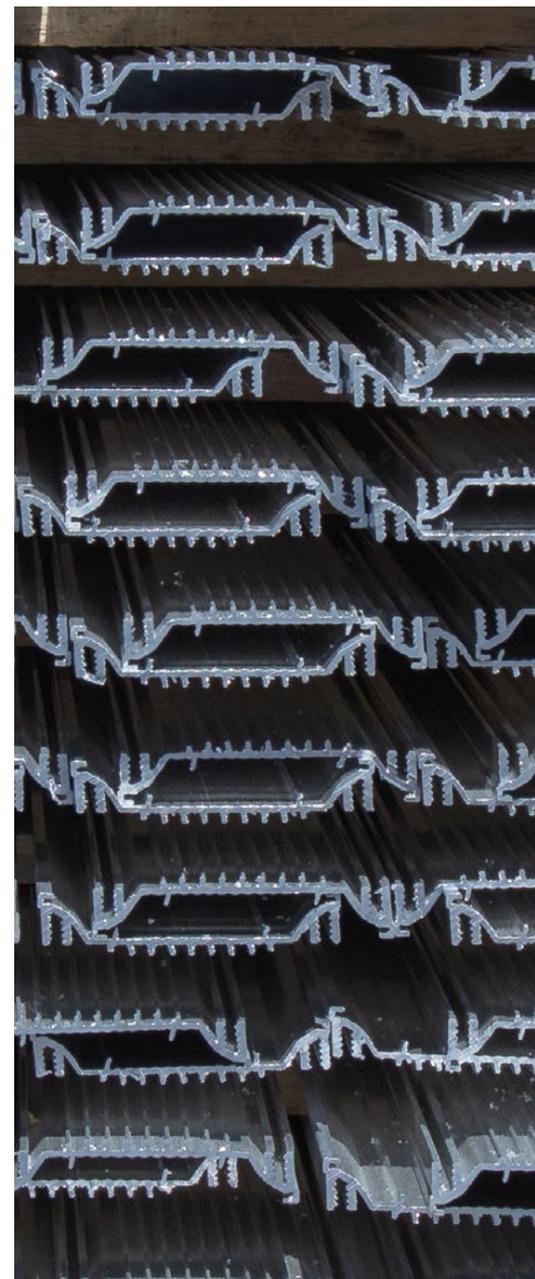
Implementación de estándares, procesos y programas de capacitación y comunicación sobre buenas prácticas que combatan todo acto de corrupción al interior de Cuprum y frente a terceros.

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Desarrollo de políticas y procedimientos destinados a asegurar la protección de la información personal de los clientes, proveedores, colaboradores, solicitantes, visitantes y todos los grupos cuyos datos son manejados por Cuprum.

PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO

Identificación, evaluación y establecimiento de las medidas necesarias para mitigar los riesgos asociados con la recepción de dinero en efectivo y su procedencia.



Además, llevamos a cabo una autoevaluación que nos permitió **identificar, medir y analizar nuestras fortalezas y áreas de oportunidad en integridad empresarial**. De acuerdo con nuestros resultados, establecimos estrategias en dos áreas específicas: elementos del programa de integridad y cumplimiento, y evaluación de riesgos; que contemplan:



Capacitación y sensibilización de los colaboradores



Evaluación exhaustiva de riesgos éticos



Fomento de la responsabilidad social empresarial

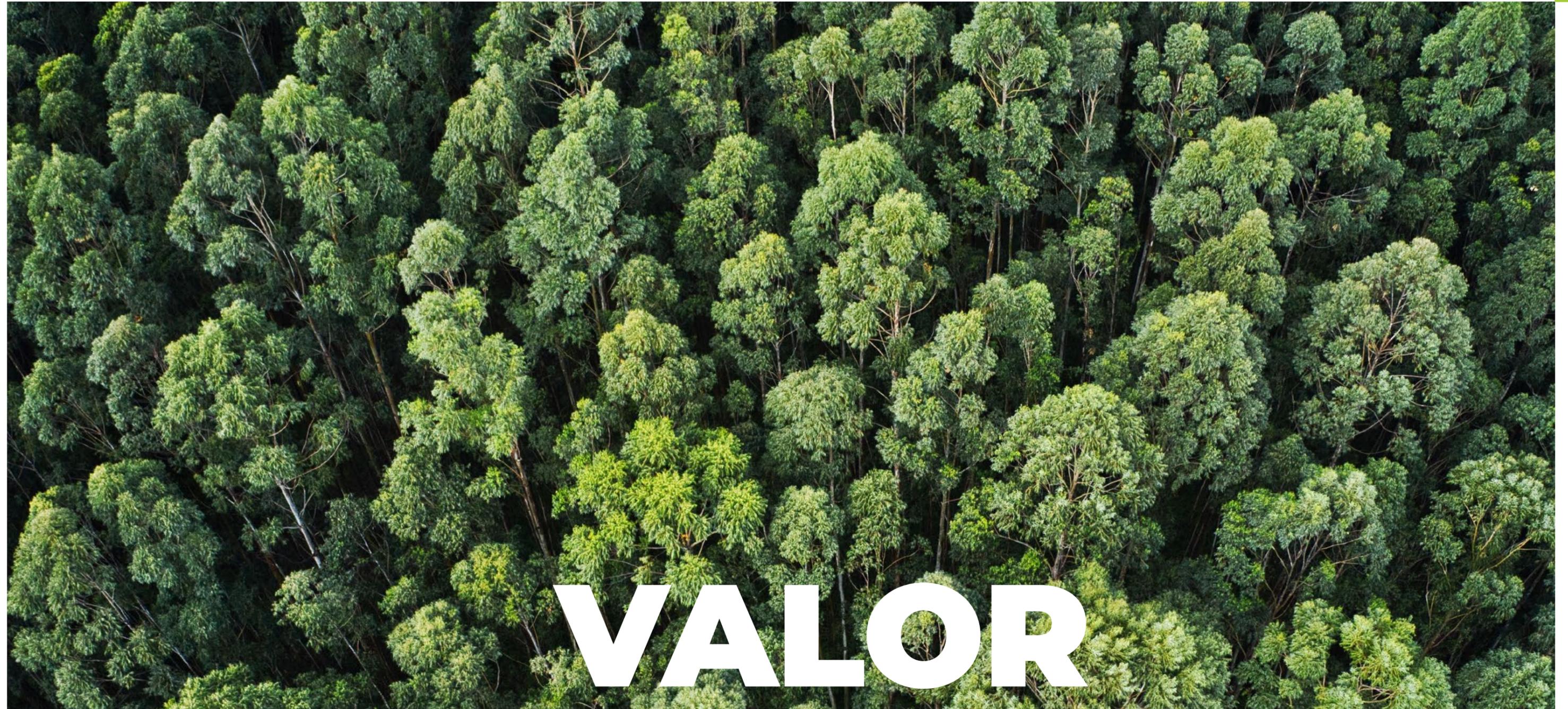


Fortalecimiento de la supervisión y monitoreo de actividades sensibles



Promoción de la transparencia y divulgación de la información

Este año logramos un cambio significativo hacia el cumplimiento normativo. Nuestro principal objetivo fue integrar a todos los colaboradores en la cultura de cumplimiento; esto se logró mediante la difusión de la importancia de llevar los controles correctos y la participación desde las diferentes áreas de la empresa.



VALOR

AMBIENTAL

SOSTENIBILIDAD
CUPRUM





ENERGÍA Y EMISIONES

GRI 3-3, 201-2, 302-1, 305-1, 305-2

La reducción de emisiones y el uso de energías alternativas es fundamental dentro de nuestra estrategia de sostenibilidad. Nuestras acciones buscan tener un impacto en el cambio climático y el medio ambiente, así como dentro de la organización.

Por esta razón, tomamos diversas medidas que garantizan un mejor manejo de la energía que monitoreamos de forma constante. En nuestro sector el consumo energético tiene mucha relevancia, por lo que es imperativo que adoptemos estas medidas para mitigar esos impactos.

Al monitorear y compartir estos indicadores, no sólo demostramos nuestro compromiso con la rendición de cuentas ante nuestros grupos de interés, sino que también identificamos oportunidades de mejora y eficiencia en nuestros procesos, contribuyendo así a la reducción de nuestra huella ambiental y a la construcción de un futuro más sostenible.





PROGRAMA DE DESCARBONIZACIÓN CUPRUM



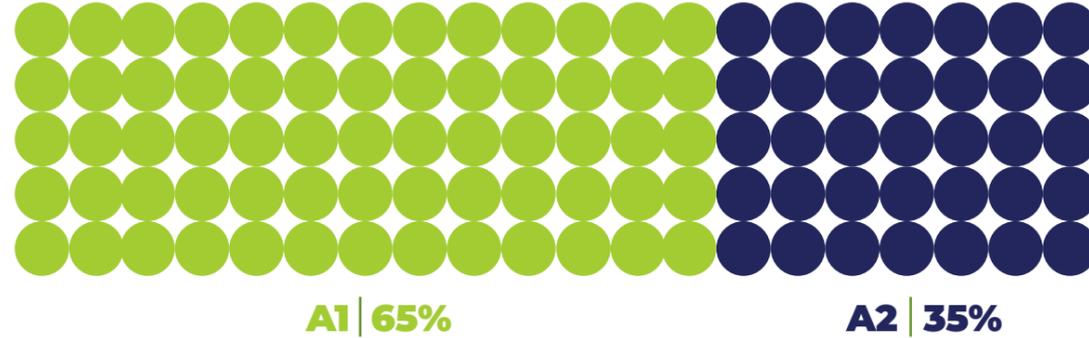
Durante 2023, iniciamos nuestro Programa de Descarbonización cuyo objetivo es mitigar el impacto ambiental de nuestras operaciones y sumarnos a los esfuerzos globales por mantenernos debajo del límite de 1.5° de aumento de la temperatura global.

Estaremos implementando a través de fases una estrategia que incluye la definición metas alineadas a estándares internacionales como los Objetivos Basados en Ciencia y la iniciativa de Net Zero. Como inicio, acompañados de un experto realizamos un análisis de nuestras operaciones para generar un inventario de emisiones, cuya revisión exhaustiva del proceso nos ayudó a identificar áreas de oportunidad en el reporte. Se incluyeron sesiones de sensibilización y capacitación para líderes, responsables de gestión de indicadores e involucrados en el proceso operativo, en las que se identificaron requerimientos, riesgos y oportunidades asociadas al cambio climático.

El Programa de **Descarbonización** marca un paso significativo para Cuprum con el planeta, reafirmando nuestro compromiso desde el Consejo hasta nuestra operación con asegurar un futuro sostenible.

Como parte de la gobernanza, se definió una agenda donde se rendirán cuentas sobre el avance en el programa e inversiones requeridas para el logro de los objetivos, de manera trimestral con el Presidente del Consejo de Administración y el Director General de Cuprum, así como cuatrimestral con el Comité ASG del Consejo de Administración. Durante el siguiente año estaremos realizando nuevamente este proceso junto con la integración de las emisiones de nuestra cadena de valor.

EMISIONES POR ALCANCE



Nuestras emisiones se componen de:

- A1:** Consumo de gas natural, gas LP, gasolina, diésel y gases refrigerantes
- A2:** Consumo de energía eléctrica.

EMISIONES POR NEGOCIO



- Perfiles
- Retail
- Automotriz
- Escaleras
- Ventanas

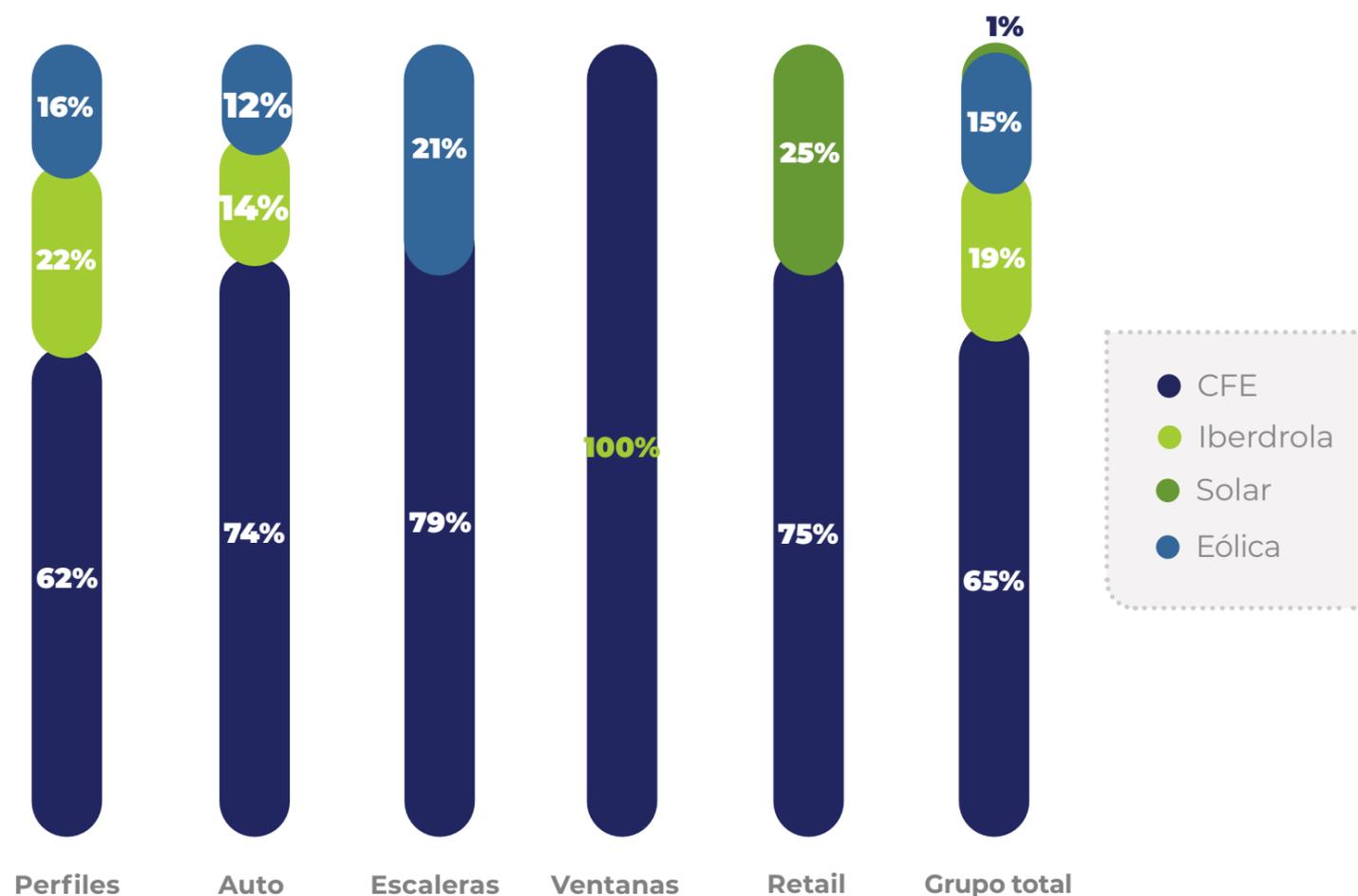


ENERGÍA

Estamos fuertemente comprometidos con el uso de energía limpia, por lo que durante este año tomamos la decisión de modificar nuestro portafolio energético y proveedores clave cuya capacidad de abasto permitiera reducir nuestra dependencia de combustibles fósiles.



CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA POR FUENTE



Actualmente nos encontramos en el proceso de transición energética para alinearlo con nuestros objetivos estratégicos y ligados a la sostenibilidad. Por normativa, durante la transición de proveedores nos abastecemos de CFE, reduciendo nuestro consumo de fuentes renovables. Este nuevo portafolio nos permitirá consumir 70% de energía limpia comparado con el 55% anterior.

Nuestros esfuerzos atraviesan todos los sectores de la organización por lo que adicional a nuestro consumo eléctrico, evaluamos cómo en cada operación podemos realizar mejoras operativas, ejemplo de esto es la búsqueda de equipos con mayor capacidad y optimización del consumo de energía. Entre los equipos adquiridos se encuentran motores eficientes y hornos magnéticos.



GESTIÓN DE RESIDUOS

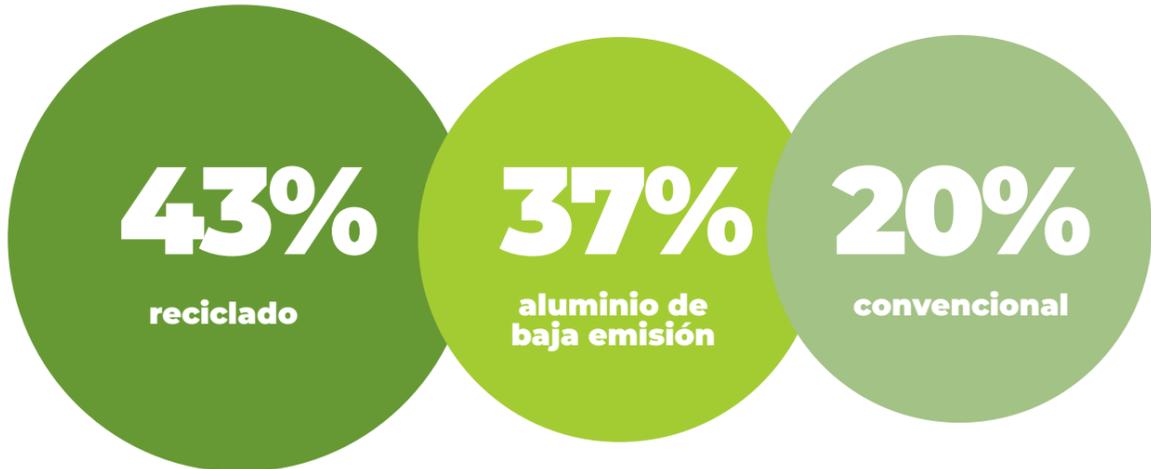
GRI 3-3, 301-2, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

Nuestros esfuerzos en materia de reciclaje nos han traído beneficios ambientales y económicos al reducir costos asociados con la eliminación de residuos, minimizar los desperdicios y maximizar el uso de recursos.

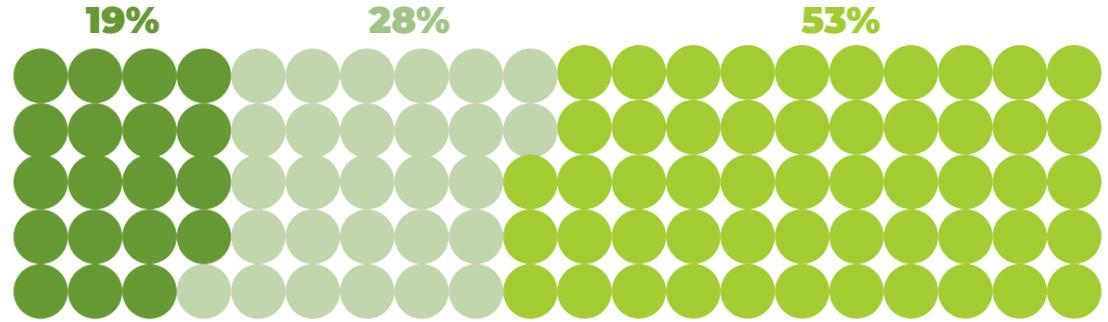
Reciclamos aluminio y otros materiales utilizados en nuestras operaciones, como plásticos, cartón y papel. Clasificamos nuestros residuos y los enviamos a instalaciones especializadas.

Durante este año implementamos en una de nuestras plantas un recuperador de sosa, que nos permite rescatar alrededor del 80% de la sosa utilizada en el proceso de limpieza de dados. Esta innovación no sólo reduce los costos asociados a la disposición de productos químicos, sino que también contribuye a la sostenibilidad ambiental.

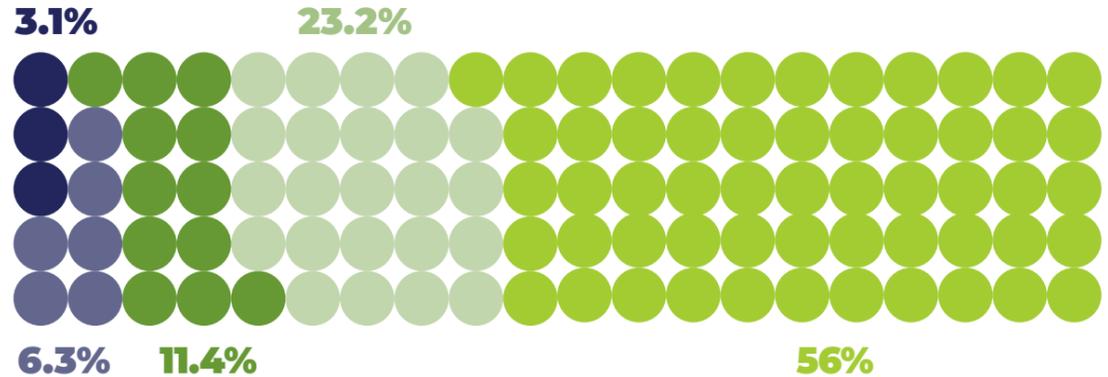
CONSUMO DE ALUMINIO POR FUENTE



RESIDUOS NO PELIGROSOS POR DESTINO



RESIDUOS PELIGROSOS POR DESTINO



- Incineración
- Relleno sanitario
- Confinamiento externo
- Reutilización
- Reciclaje

80% de nuestro consumo de aluminio proviene de fuentes de bajo impacto



VALOR

SOCIAL



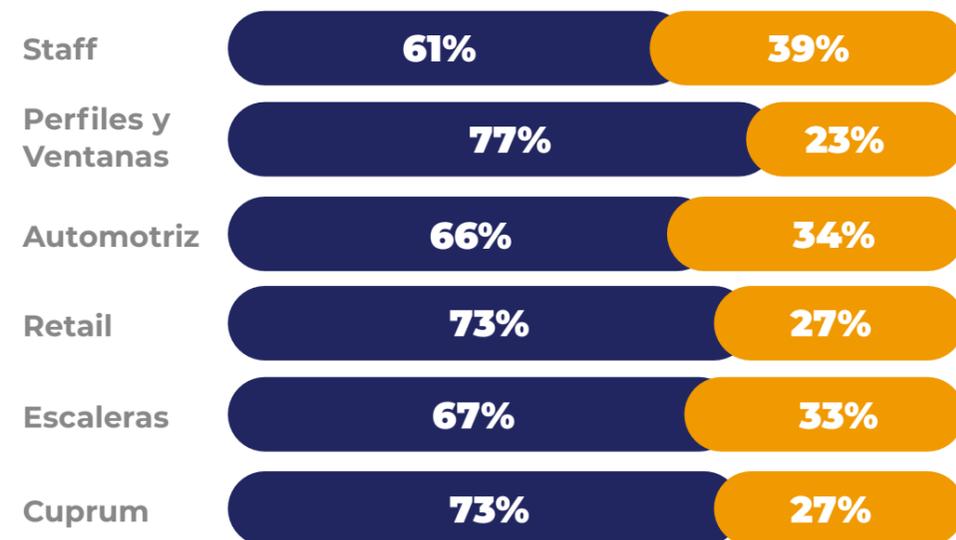


NUESTRO TALENTO

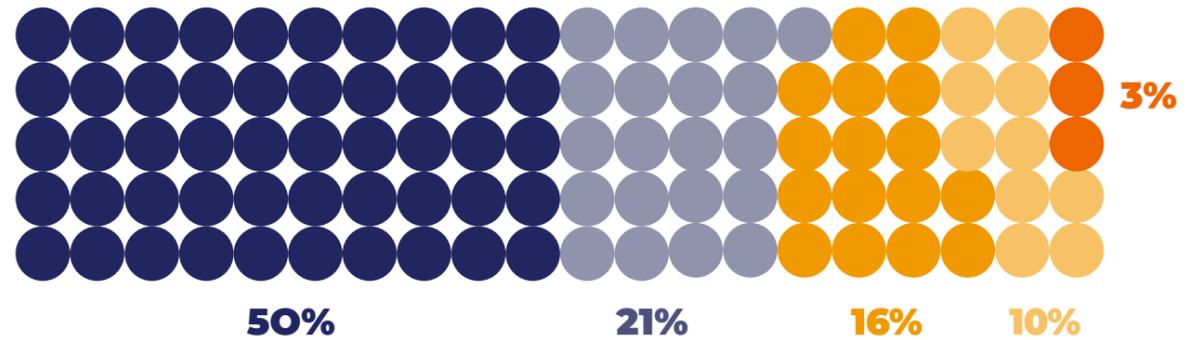
GRI 2-19, 3-3, 2-7, 405-2

Los colaboradores son una pieza invaluable para **Cuprum**, ellos son los que nos impulsan hacia el éxito y el crecimiento sostenido. Su dedicación, habilidades y compromiso son fundamentales para alcanzar nuestros objetivos y superar los desafíos.

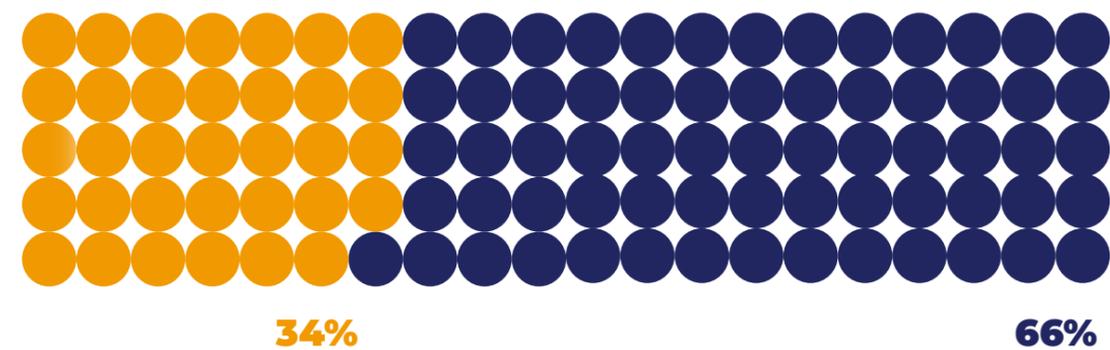
Uno de nuestros principales objetivos es brindar condiciones de trabajo dignas, seguras y orientadas al bienestar, que nos permitan mantener una atmósfera donde todos puedan desarrollarse personal y profesionalmente.



COLABORADORES POR UNIDAD DE NEGOCIO



COLABORADORES POR EMPLEO





BENEFICIOS A NUESTROS COLABORADORES

En el contexto del mercado laboral, nos planteamos el desafío de asegurar nuestra competitividad y liderazgo. Iniciamos un proceso de diagnóstico y análisis comparativo para identificar oportunidades de mejoras en beneficios y compensaciones alineados a nuestros objetivos organizacionales del desarrollo y reconocimiento a colaboradores.

Implementamos cambios significativos en nuestra estrategia de compensación y beneficios:



Redefinimos los bonos de resultados y desempeño integrando a más colaboradores elegibles



Ampliamos la cobertura de gastos médicos mayores



Hicimos un convenio con un externo que nos brinda una plataforma que fortalece el paquete de beneficios ofrecidos a los colaboradores en áreas clave como salud y seguridad



Adaptamos nuestros mecanismos de reconocimiento económico para alinearlos con el desempeño individual



Realizamos ajustes en los sistemas de bonificaciones para premiar el rendimiento sin penalizar el esfuerzo individual

*Por el momento no reportamos nuestras políticas de remuneración por ser información confidencial.



Durante 2024 trabajaremos en:



Comunicación y acceso a la información sobre los beneficios actuales a través de la sistematización y digitalización, brindando a los colaboradores el acceso instantáneo a través de una aplicación móvil.



Programa de beneficios flexibles para abordar las necesidades individuales de cada colaborador y así personalizar sus compensaciones con sus preferencias.

TALENTO INTERNO: IMPULSANDO EL CRECIMIENTO

Fomentamos la movilidad interna a través de nuestra plataforma Cuprum Carriers, donde promovemos y facilitamos el uso del talento interno para cubrir puestos vacantes. Esta plataforma permite a los colaboradores postularse internamente para nuevas oportunidades laborales promoviendo así una cultura de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la organización. Valoramos la transparencia durante todo el proceso, por lo que brindamos retroalimentación constructiva a los colaboradores que no resultan seleccionados y los ayudamos a alinear sus rutas de carrera y objetivos profesionales.

Cubrimos el 25% de nuestras vacantes con talento interno



DESARROLLO DE TALENTO

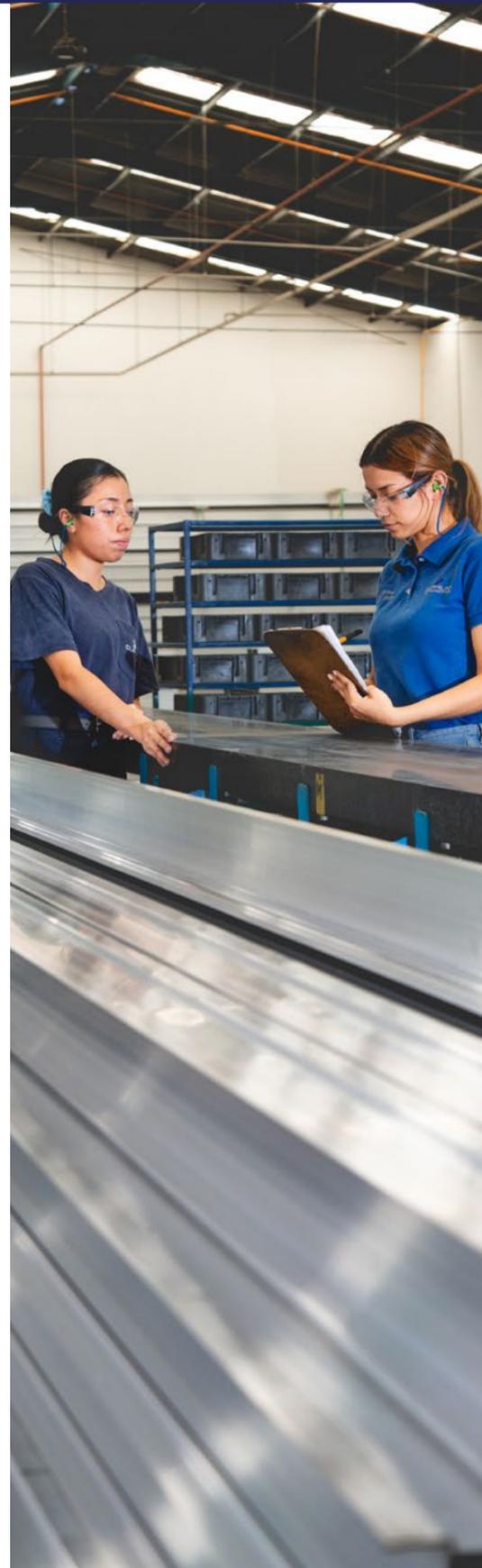
GRI 3-3, 404-1, 404-2, 404-3

Desarrollar a nuestros colaboradores continúa siendo un pilar fundamental para Cuprum. Llevamos a cabo un proceso continuo donde a lo largo de los años hemos sumado nuevas herramientas y mecanismos para garantizar el aprovechamiento de nuestro talento.

En 2023 hicimos énfasis en el fortalecimiento de las competencias gerenciales mediante plataformas como *mentoring*, *coaching*, *e-learning* y cursos de LinkedIn Learning, reforzando el compromiso con el desarrollo profesional de nuestros colaboradores, enfocándonos en la evaluación de su desempeño y planes de desarrollo individualizados. Hemos observado un aumento de la autoformación gracias al acceso a recursos de aprendizaje digitales, que brindan a los colaboradores las herramientas necesarias para su desarrollo personal y profesional de manera autónoma.

LinkedIn reconoció a Cuprum a nivel nacional como uno de los principales usuarios de sus herramientas de desarrollo.

Este reconocimiento representa un logro significativo para nosotros, ya que refleja que estamos maximizando el potencial de los recursos disponibles y capitalizando eficazmente las oportunidades que ofrece la plataforma.



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

A través del Proceso de Administración de Desempeño (PADE) evaluamos dos veces al año el desempeño individual de los colaboradores. Esta estrategia nos facilita identificar los requerimientos de capacitación y las oportunidades de mejora.

Está compuesto por la evaluación de objetivos individuales, la evaluación de valores 360° y la evaluación de competencias. Se aborda desde tres diferentes enfoques:



Autoevaluación



Evaluación de sus pares, clientes o equipo



Evaluación de su líder

Los resultados nos ayudan a asegurar el desarrollo de nuestros colaboradores y son procesados en los programas de **SELT** y **Planes de Desarrollo**.

SELT

Las Sesiones Estratégicas de Liderazgo y Talento (SELT) fueron creadas con el objetivo de tener el portafolio de talento necesario para lograr nuestros objetivos organizacionales. Los resultados se reflejan en nuestros planes de desarrollo, mejoras del desempeño y sucesión.

Con esta metodología evaluamos individualmente las variables de desempeño y potencial con la metodología de 9box. Obtenemos el desempeño individual directamente de la evaluación, mientras que el potencial se define al identificar en el colaborador cualidades de liderazgo, motivación, compromiso, capacidad de aprendizaje, autoconocimiento, entre otras.



PLANES DE DESARROLLO

Se llevan a cabo de la mano de las **Conversaciones de Valor** y permiten a los colaboradores mejorar o adquirir nuevas competencias en su puesto actual, así como analizar sus preferencias de desarrollo para alcanzar un rol futuro.

Los colaboradores trabajan en conjunto en su líder directo las competencias a desarrollar. Los planes se realizan bajo la **metodología 70.20.10**:



Se da un seguimiento semestral a través de una plataforma en línea, donde tienen acceso a cursos gratuitos enfocados en habilidades técnicas y humanas.

RUTAS DE CARRERA

Estas rutas sugieren el desarrollo que puede tener un colaborador dentro de la organización, detallando los atributos necesarios para cada posición con el fin de proporcionar una guía para enfocar los planes de desarrollo.

Esta iniciativa capitaliza el conocimiento adquirido de nuestros procesos de talento, como las Evaluaciones de Desempeño, la SELT y los Planes de Desarrollo, guiándonos hacia decisiones futuras para nuestros colaboradores. A través de este enfoque, los colaboradores pueden considerar las sugerencias de la organización o explorar otras posiciones de interés, preparándose para ellas al revisar su educación, competencias técnicas y habilidades humanas, así como las experiencias críticas requeridas para cada puesto.

Durante este 2023 nos enfocamos no sólo en las rutas por Dirección, sino también en las transversales. Este acercamiento permite a los colaboradores tener una línea de crecimiento dentro de su dirección, pero también les da la oportunidad de explorar otras áreas afines y crecer en ellas. Así simplificamos el proceso de desarrollo profesional y promovemos un ambiente propicio para el crecimiento y movilidad laboral dentro de la organización.

RUTAS DE CARRERA

100% Completo

RUTAS DE TRANSVERSALES

97% Completo

3%

En proceso



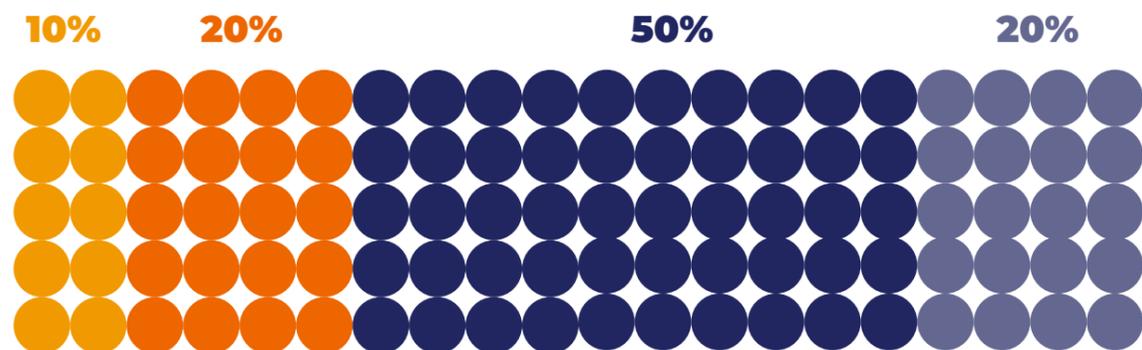
APRENDIZAJE CONSCIENTE

Le damos un gran valor a que los modelos de aprendizaje sean analizados cuidadosamente y que el contenido y la práctica sean adecuados para cualquier competencia. Por esto, hemos hecho una compilación de diversos modelos de aprendizaje que nos permiten orientar cualquier programa o curso.

LÍDERES DE DESARROLLO

Fortalecemos nuestras alianzas con universidades a través de este programa, en el que los estudiantes que realizan prácticas con nosotros lideran y gestionan proyectos que impactan a **Cuprum** de forma significativa. De esta forma, desarrollan competencias humanas y técnicas que les serán de utilidad en su carrera profesional.

Su desarrollo se divide en:



- Cursos
- Mentoring y Coaching
- Actividades adicionales
- Proyectos



PASO 00

CONSCIENCIA

A través de un **proceso de introspección**, el colaborador determina qué competencia pondrá en práctica y con qué medios.

PASO 01

ENTRENAMIENTO

El **colaborador adquiere conocimientos** a través de cursos presenciales, online, lecturas y videos dirigidos y especializados.

PASO 02

PUNTOS DE INFLEXIÓN

El colaborador se encuentra en una **situación novedosa** que altera su modo convencional de pensar. Por lo tanto, comienza a expandir sus horizontes mentales y busca enfoques innovadores y más eficaces para abordar el desafío.

PASO 03

PERSPECTIVAS OPUESTAS

El colaborador se reúne con personas que tienen una visión, opinión, trayectoria y formación diferentes a la suya y que **retan sus esquemas mentales**. Así se garantiza que explore nuevas formas de ver el mundo.

PASO 04

SENTIDO ELEVADO

Se invita al colaborador a un proceso de mentoría en el que interioriza y extrae el sentido de estas nuevas perspectivas y experiencias. De este modo surge **una versión del mundo más amplia y avanzada** que, con el tiempo, se asienta.



PROGRAMA TECNÓLOGOS

Este año comenzamos con el desarrollo del Programa Tecnólogos, que surgió de la identificación de **posiciones cruciales dentro de la organización**, especialmente aquellas vinculadas a los procesos críticos para Cuprum, como la extrusión de aluminio.

El objetivo principal es garantizar la continuidad operativa y facilitar la transferencia de conocimientos de manera efectiva dentro de la organización. Al detectar estos roles estratégicos, estamos inmersos en el proceso de diseñar el desarrollo y las estrategias de formación necesarias para los colaboradores involucrados.

PROGRAMAS INSTITUCIONALES

Además de nuestras plataformas digitales dirigidas al auto-aprendizaje, contamos con programas que nos ayudan a desarrollar y enriquecer competencias técnicas y humanas de nuestros miembros del equipo.

- **ICAMI**
- **IPADE**
- **PROGRAMA DE LIDERAZGO**
- **COMERCIALES ALTO DESEMPEÑO**
- **INGLÉS**
- **PROGRAMAS EJECUTIVOS**
- **PROGRAMAS EXTRUSIÓN**

13,348 horas de capacitación de estos programas.



OFERTA DE DESARROLLO DE ALTA COBERTURA

Realizamos un seguimiento meticuloso de las necesidades de formación identificadas en la elaboración del plan de desarrollo de todos los colaboradores. Contamos con capacitaciones presenciales y a través de las plataformas **THINK y LinkedIn Learning**, que nos brindan una amplia gama de cursos, cubriendo tanto competencias humanas, como liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva y competencias técnicas, como Six Sigma, Excel y PowerPoint.

Hemos distribuido 1600 licencias de LinkedIn Learning entre el personal administrativo y operativo.

333,702 horas totales de capacitación

59 horas promedio de capacitación por colaborador



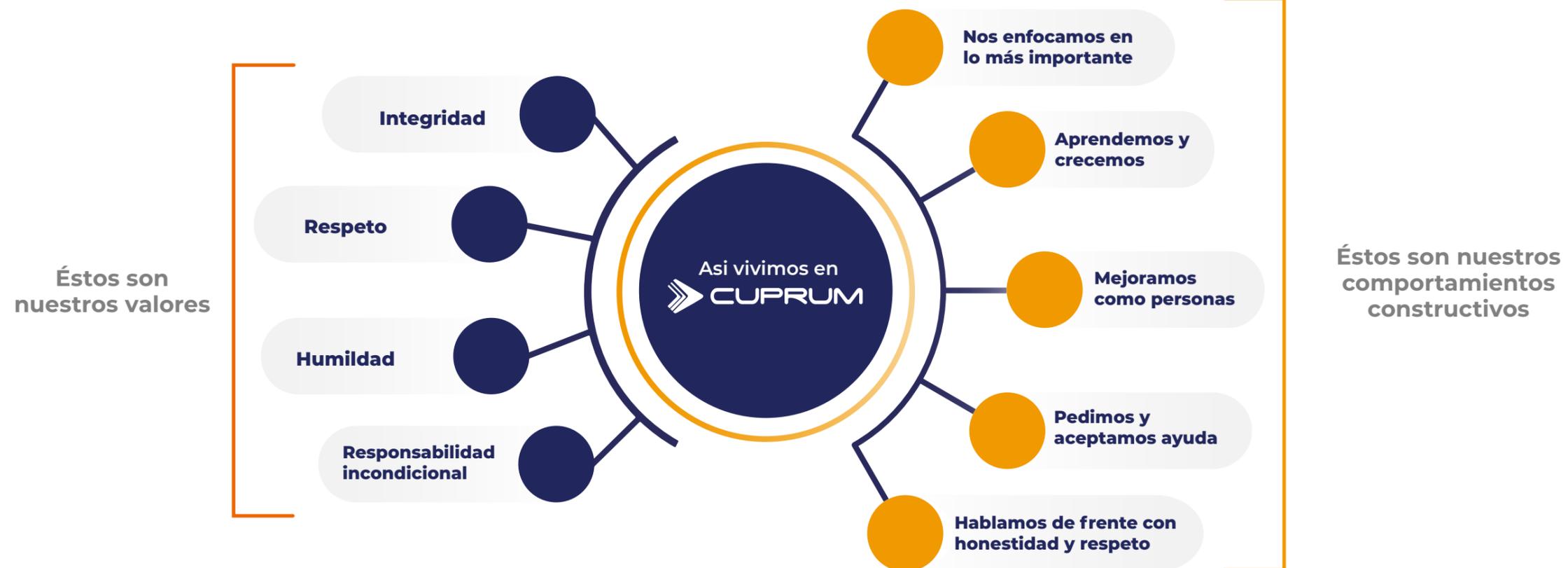
CULTURA Y EXPERIENCIA

Nos esforzamos por cultivar una cultura constructiva en nuestras interacciones diarias, que permita a los colaboradores encontrar satisfacción y autorrealización. Con este fin hemos creado un **Modelo de Cultura** que define los comportamientos fundamentales que guían el desarrollo de líderes conscientes y promueven la colaboración y cercanía entre todos los colaboradores de Cuprum y nuestros diversos grupos de interés.

UNA FORMA SIMPLE DE ENTENDER NUESTRA CULTURA

Alcanzar lo incalcanzable para crear felicidad, seguridad y bienestar de quienes nos rodean.

Éste es nuestro propósito superior





ENCUESTA CLIMA Y CULTURA 2023



Este año aplicamos la herramienta oficial para medir nuestra cultura, cada 3 años hacemos esta evaluación para identificar qué tipo de cultura promovemos en la organización. Este año uno de nuestros mayores logros es que nuestra cultura predominante es la constructiva y además mejoramos en los 12 estilos que mide esta herramienta. En general somos más constructivos y menos defensivos.

Este 2023 marcó un hito dentro de la organización, pues fue el fin de los ciclos de cultura de tres años, dándonos la oportunidad de reflexionar sobre si alcanzamos las metas establecidas y, con mucho orgullo, podemos decir que sí logramos nuestros objetivos gracias al esfuerzo colaborativo durante estos años.





CONVERSACIONES DE VALOR

Continuamos durante 2023 con nuestras Conversaciones de Valor, que proporcionan los elementos necesarios para mantener diálogos pertinentes y valiosos, capacitándonos para tomar decisiones de manera rápida y mejorar nuestras conexiones personales. Este año nos enfocamos en llevar esta práctica a nivel jefatura.

Tipos de conversaciones:



CHECK IN

Conversaciones para ponerse al día con el equipo, ajustar o establecer prioridades y discutir sobre las actividades recientes.



RECONOCIMIENTO

Diálogos para valorar sinceramente el apoyo y la contribución individual, así como reconocer las habilidades y competencias sobresalientes en un proyecto.



DESARROLLO

Conversaciones destinadas a identificar fortalezas, áreas de mejora y proporcionar oportunidades para adquirir nuevas habilidades para alcanzar la realización personal.



DIFÍCILES

Contribuyen a mejorar la colaboración y las relaciones interpersonales, así como a fortalecer la comunicación bilateral. Abordamos temas relevantes sobre el desempeño donde se necesite apoyo para recibir orientación y recomendaciones.

HABLAMOS DE FRENTE CON HONESTIDAD Y RESPETO



Los resultados obtenidos contribuyen a una gestión más efectiva y alineada a los objetivos organizacionales, fortaleciendo el impacto del *management* en desempeño y la cultura de Cuprum.



1,799 horas de capacitación en Conversaciones de Valor.



HABILITADORES

Laboratorios de aprendizaje enfocados en practicar las Conversaciones de Valor dirigidas para Direcciones, Gerencias y Jefaturas

CONVERSACIONES DE VALOR EJECUTIVOS



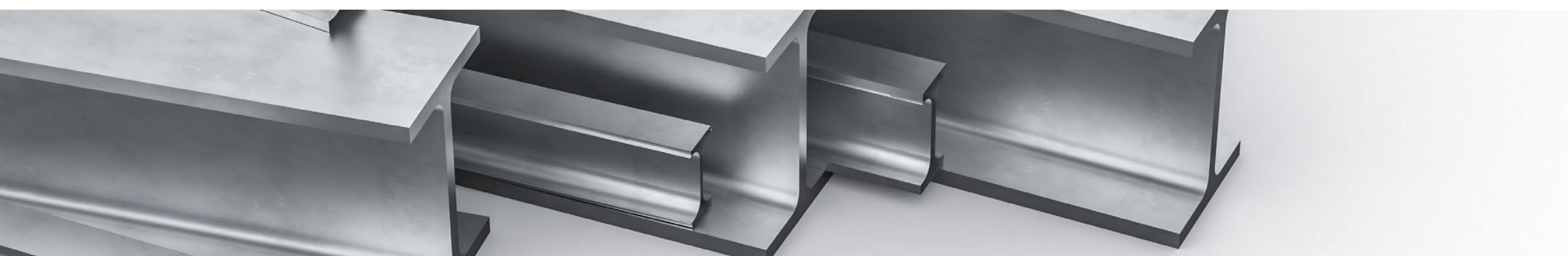
CONVERSACIONES DE VALOR MANDOS MEDIOS



Capacitación a través de *e-learning* a todos los colaboradores de nuevo ingreso y reforzamiento de Conversaciones de Valor con enfoque apreciación para Mandos Medios.

CONVERSACIONES DE VALOR E-LEARNING

(colaboración individual)

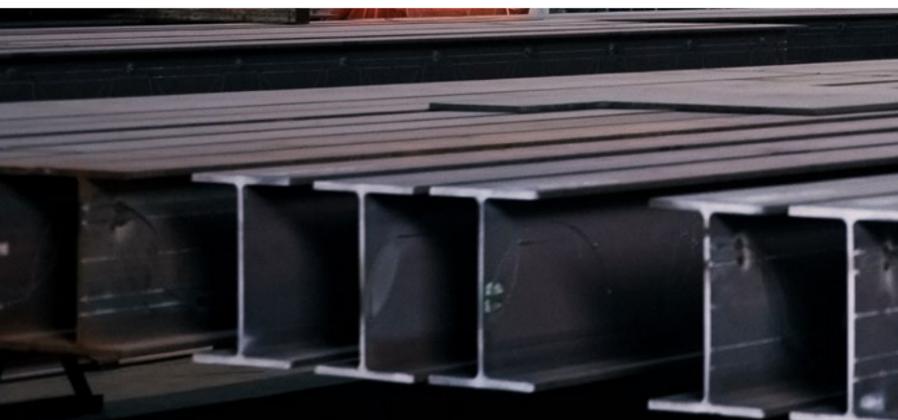




LÍDERES CONSCIENTES

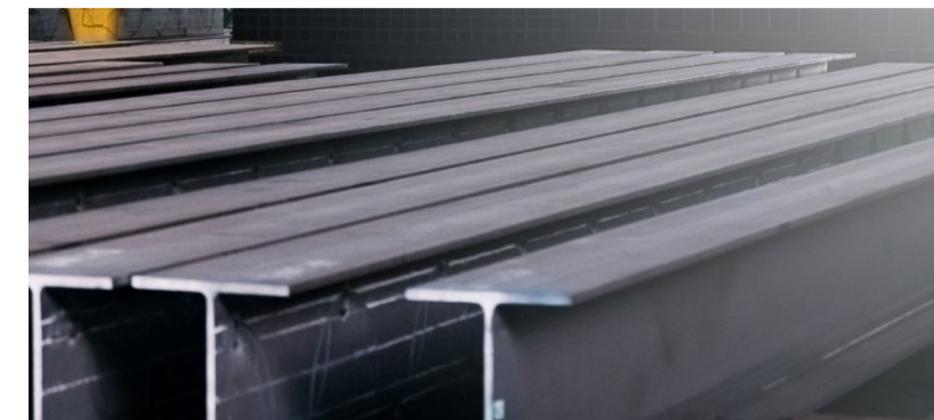
Este año, dimos seguimiento a las Sesiones Conexión de 2022, en donde se realizaron 11 sesiones con participación de los ejecutivos de la compañía para recordar los compromisos individuales y grupales, para así mantener viva la transformación del liderazgo.

Durante 2023, se aplicó la evaluación del estilo de liderazgo, ahora a nivel jefatura y mandos medios, siendo un total de 80 colaboradores evaluados.



Todo esto culmina en la Sesión Conexión, en donde cada líder comparte sus resultados y acciones de cambio y mejora.

Durante 2023, se realizaron 10 Sesiones Conexión para jefaturas y mandos medios, representando cada una de ellas a una dirección.





NOS ENFOCAMOS EN LO IMPORTANTE

ALINEACIÓN DE OBJETIVOS ORGANIZACIONALES

Para nosotros es importante que todos los colaboradores y equipos de trabajo estemos alineados con los mismos objetivos. Por esto, en 2023 continuamos con las capacitaciones al Equipo Directivo para establecer los objetivos prioritarios y desarrollar aspectos individuales. Con esto buscamos aplicar el tiempo y los recursos adecuados a cada tarea, así como alinear nuestras actividades para que los resultados sean realmente un trabajo en equipo encaminado a las metas organizacionales.



1,144 horas de Sesiones de despliegue de Plan de Juego y Alienación



Gracias a que hubo un **100% de registros de objetivos en el sistema**, pudimos evaluar el desempeño de forma más clara.

100% de los colaboradores cuentan con objetivos alineados a las metas organizacionales.

VIDA EN ARMONÍA

El bienestar integral de los colaboradores es uno de nuestros objetivos más importantes. Este año vivimos las siguientes sesiones que nos permiten acompañar y guiar a todos para su realización personal:

“**Encuentra tu propósito**”

“**Agradecer la vida y lo que te rodea**”

“**Cómo ser más cooperativo**”

Se logró tener **+750 participaciones** en las múltiples sesiones del año.

GESTIÓN DE LIDERAZGO

Nos permite fortalecer la relación del líder y reportes directos, principalmente en los equipos operativos.

> **40 minutos de conexión:** sesiones de *skip-level* aplicadas a los supervisores de cada planta para conocer fortalezas y áreas de oportunidad de los líderes y establecer acciones. Logramos una participación del 94% de los líderes.



HABILITADORES TRANSVERSALES



PODCAST LUCES, CAMBIO Y ACCIÓN

El equipo de Cultura y Experiencia, un colaborador de Cuprum y un experto externo nos ayudan a profundizar, a través del podcast, los temas más relevantes sobre cultura y experiencia. Ha tenido un gran éxito gracias a su tono fresco, familiar y dinámico. Este 2023, logramos más de 10,640 reproducciones en total, considerando nuestros 14 episodios disponibles en la plataforma.



ENCUESTA PULSO

Cada tres meses a 15% de los colaboradores se les aplica esta encuesta que nos permite medir e identificar si las acciones que implementamos para alcanzar una cultura más constructiva están funcionando. Los resultados se comparten con las direcciones para aplicar las estrategias necesarias.



CONECTA

Es un mecanismo que funciona 24/7 a través del cual los colaboradores pueden retroalimentar cómo es su experiencia trabajando en Cuprum mediante un felizómetro. La información recopilada se analiza y se le da seguimiento por parte de un equipo responsable en cada una de las direcciones.





SALUD Y SEGURIDAD

GRI 3-3, 2-23, 2-24, 2-27, 205-1, 205-2, 418-1

Cada año encaminamos nuestros esfuerzos para generar una **cultura de seguridad** entre los colaboradores a través de diversas iniciativas y programas. El año pasado realizamos una actualización al Sistema de Gestión de EHS que contempla los requerimientos técnicos y administrativos para disminuir accidentes, enfermedades laborales e impactos ambientales en cada una de nuestras operaciones.



AUDITORÍA ANUAL DE SEGURIDAD

Este proceso nos ayuda a validar la efectividad de nuestro Sistema de Gestión EHS y su implementación en cada sitio. Durante 2023 incrementamos en un 60% los sitios auditados, contemplando:

- > 7 plantas de manufactura
- > 5 CEDIS
- > 4 Tiendas Cuprum

TRANSFORMACIÓN DIGITAL EHS

Buscando aumentar nuestra eficiencia en la gestión de la información, este año comenzamos con la fase 1 de la implementación de una plataforma digital, desplegando los siguientes módulos:

- > Seguimiento a planes de acción
- > Gestión de recorridos de seguridad
- > Gestión de accidentes e incidentes
- > Cumplimiento regulatorio



SAFE START

La metodología Safe Start es un impulsor clave en el cambio en la cultura de seguridad de Cuprum que comenzamos a implementar en 2022. A través de este programa buscamos reducir los errores en la operación al hacer los factores humanos más comprensibles y capacitar en seguridad de forma más dinámica, agradable y atractiva.

Nos ayuda a identificar diversos estados en los que se encuentran los colaboradores y los errores comunes que se cometen, lo que nos permite categorizar los diferentes tipos de riesgos para eliminarlos; además, **reduce nuestras tasas de frecuencia, gravedad y severidad.**

Nuestras principales actividades 2024 se enfocaron en: Historias SafeStart, Repaso entre módulos, Eventos de concientización con participación de la familia, Mejora de hábitos y análisis de accidentes con metodología SafeStart.

INICIATIVAS CLAVE

CAPACITACIÓN

Cada unidad de negocio cuenta con un Programa de Seguridad adecuado para su operación, entre estos se incluyen: brigadas de emergencia, uso de equipo de protección personal, Trabajo seguro en alturas, entre otros.

Este año se impartieron
+100mil horas de
capacitación



HORA SEGURA

Con el objetivo de detectar condiciones y actos inseguros en la operación, de manera periódica se realizan recorridos en cada *site* por Directores, Gerentes y Superintendentes que validan el cumplimiento de los protocolos de seguridad.

Durante 2023 se realizaron 200 recorridos en las diferentes plantas.

SESIÓN ANUAL DE SEGURIDAD

Realizamos el primer evento donde se compartió la visión y estrategia de EHS, y cómo colaboramos para alcanzar los objetivos. Se tuvo una participación de 60 líderes y se entregaron 7 reconocimientos por mejores prácticas.

RECONOCIMIENTOS

Implementamos reconocimientos para el Empleado Seguro y para las plantas el reconocimiento de días sin accidentes.

Gracias a todas estas iniciativas, aumentamos el compromiso y cultura de seguridad en todos los niveles de la organización obteniendo resultados positivos.

**40% de reducción en accidentes graves
y 70% reducción en días de incapacidad.**



BIENESTAR

GRI 3-3, 403-2, 403-3, 403-5, 403-6

En Cuprum nos destacamos por nuestro compromiso con el bienestar integral de los colaboradores, buscando crear un ambiente laboral armonioso y satisfactorio donde nuestros colaboradores puedan sentirse felices.

BIENESTAR FÍSICO
BIENESTAR EMOCIONAL



En 2023 asumimos un rol proactivo concientizando a nuestros colaboradores sobre la importancia del bienestar, tanto físico como mental, priorizando el bienestar mental como pilar fundamental de su salud integral. Diseñamos estrategias basadas en encuestas alineadas a la NOM-035, identificando las necesidades específicas de nuestros centros de trabajo y desarrollando planes de acción personalizados.

Ante la creciente importancia del bienestar integral, y comprometidos con la excelencia en nuestros servicios, en este 2024 continuaremos sumando esfuerzos para mejorar la atención y la calidad de nuestros servicios.

La prevención es un elemento fundamental de nuestra estrategia de salud y bienestar.

DISTINTIVO FACTOR WELLBEING

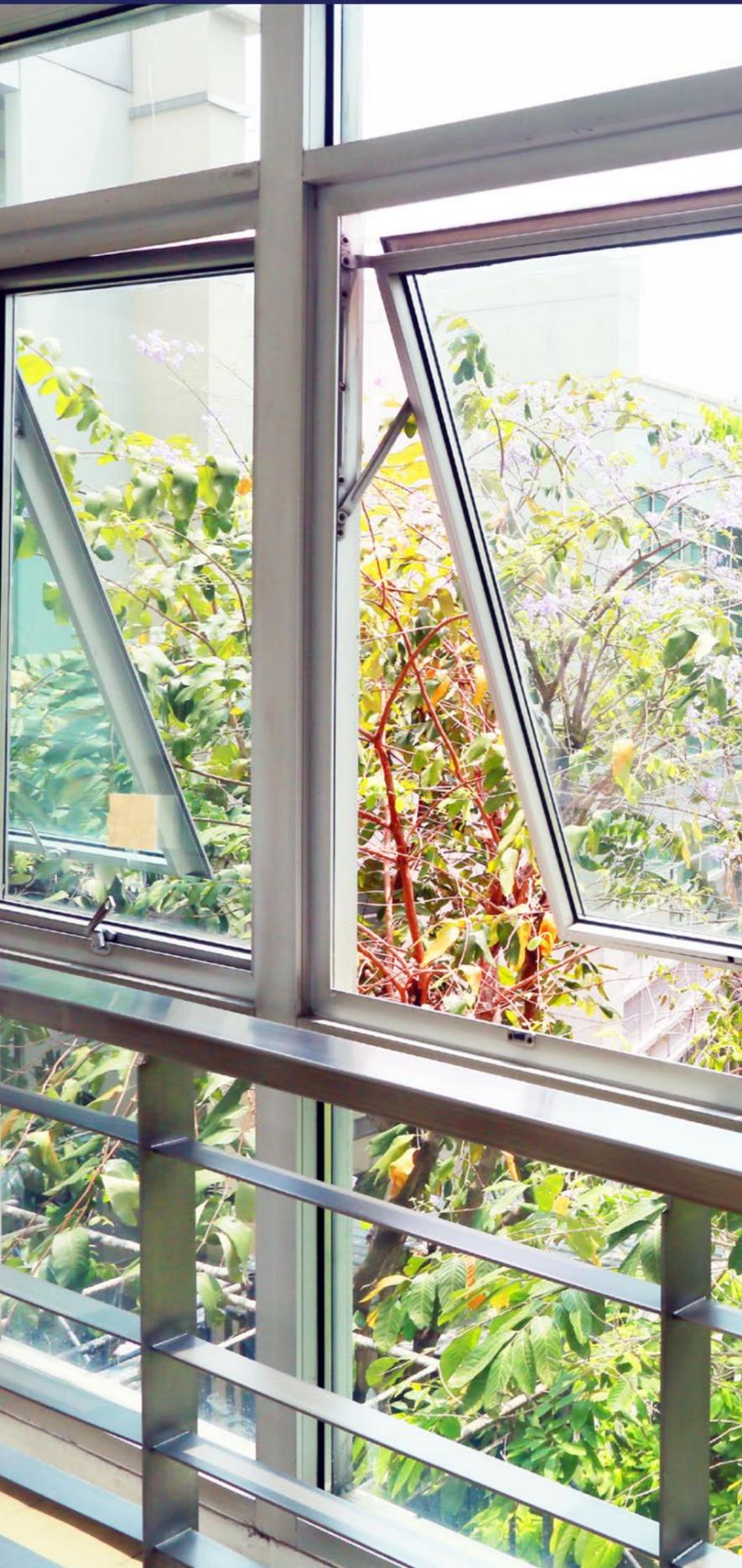
Obtuvimos el distintivo “Factor Wellbeing” otorgado por el Instituto de Ciencias del Bienestar y la Felicidad de la Universidad TecMilenio, el cual reconoce a las organizaciones que invierten en el bienestar de los colaboradores a través de la implementación de prácticas positivas en sus procesos.

La calificación sobresaliente obtenida avala nuestro compromiso por el bienestar y demuestra el cumplimiento de nuestros altos estándares y estrategias de salud enfocadas en el bienestar integral.

Como prueba de esto, fuimos reconocidos por Forbes México como una de las empresas ideales para trabajar.



Forbes MÉXICO



SERVICIOS DE BIENESTAR

Reiteramos nuestro compromiso con el bienestar integral de nuestros colaboradores y sus familias, manteniendo vigente nuestra alianza con expertos en salud para ofrecer atención médica a distancia sin costo alguno a través de una plataforma digital, la cual cuenta con servicios de medicina general, psicología y bienestar emocional, salud sexual y reproductiva, pediatría y veterinaria.

Cada colaborador cuenta con una licencia que incluye el acceso a 5 personas más de manera gratuita.

CAMPAÑAS DE SALUD

Con el objetivo de promover la salud y el bienestar de nuestros colaboradores, cada año realizamos campañas de salud para prevenir la propagación de enfermedades, tales como: cáncer de mama, diabetes, hipertensión y cáncer de próstata.

En 2023, nos sumamos a los esfuerzos de gobierno federal y estatal para promover la salud pública a través de la implementación de campañas de vacunación contra COVID-19 e Influenza. Gracias a esta iniciativa se aplicaron más de mil dosis a nivel nacional, contribuyendo al bienestar de la comunidad. Así mismo, realizamos nuestra campaña anual de donación de sangre, con la cual se beneficiaron a más de 400 personas.

Estas iniciativas demuestran nuestro compromiso con el bienestar de la comunidad y nos posicionamos como actores relevantes en la promoción de la salud pública.



INVERSIÓN SOCIAL

GRI 3-3, 203-1, 203-2, 413-1, 413-2

Este año continuamos con el programa de Inversión Social que fue creado con base en nuestra filosofía de capitalismo consciente y generación de valor compartido. A través de esta estrategia maximizamos un impacto social positivo en nuestros grupos de interés, colaboradores y comunidad.

Por segundo año consecutivo nos enfocamos en causas sociales estratégicas y en las que tenemos más influencia. De esta forma beneficiamos a los principales grupos que están cerca de nosotros y generamos un impacto social positivo mayor.

CAUSAS SOCIALES



Educación



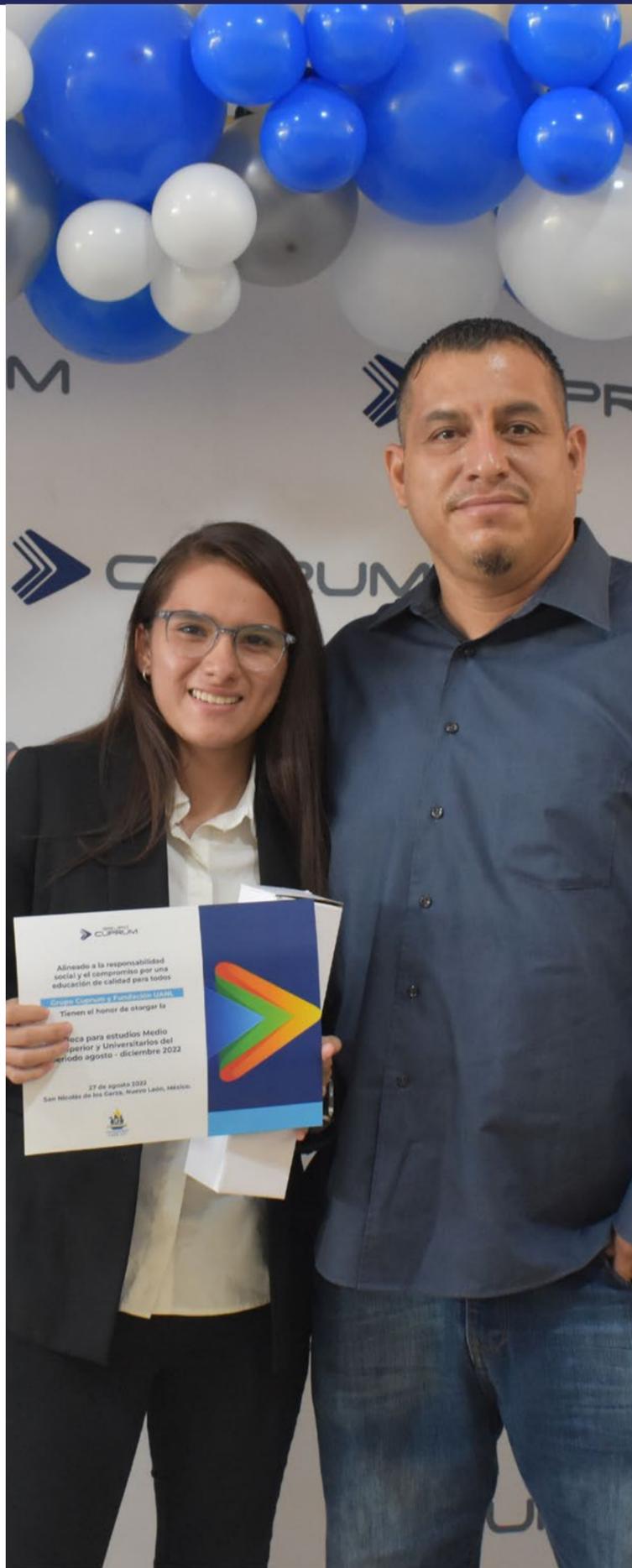
Vivienda digna



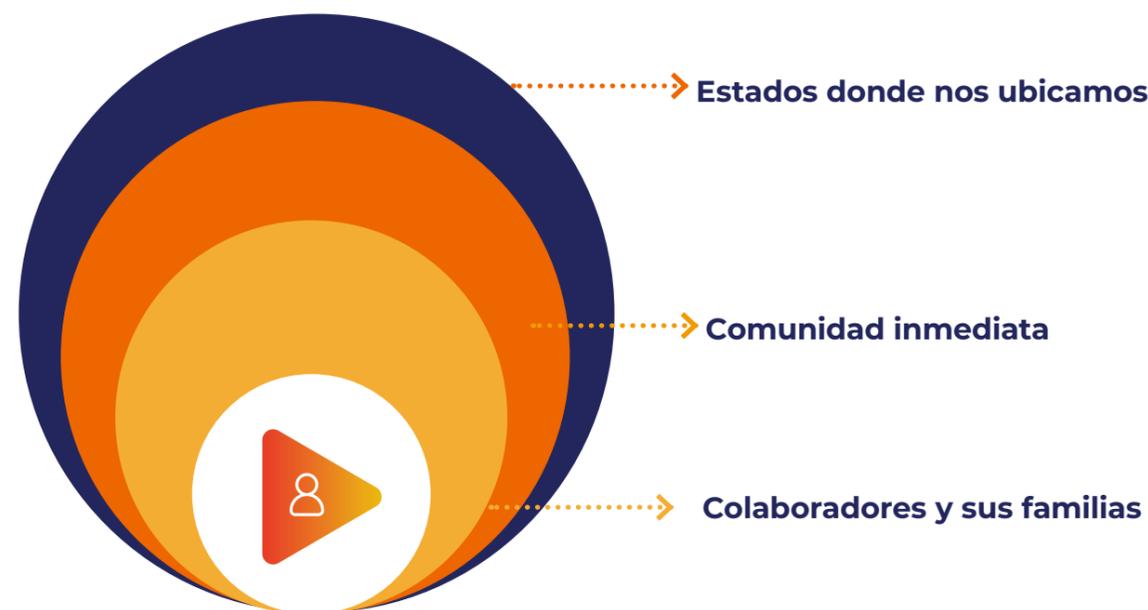
Medio ambiente



Colaboración local



ESFERAS DE IMPACTO



10 actividades totales

431 voluntarios

2.3 millones de pesos invertidos

6,850 beneficiados



EDUCACIÓN

La educación es el motor para la movilidad social: un nivel educativo mayor se transforma en mejores oportunidades.

160 becas para preparatoria y facultad en alianza con la Universidad de Nuevo León. **Cubrimos el 100% de la cuota** de rectoría y otros cargos relacionados.



VIVIENDA DIGNA

Promover el desarrollo urbano sostenible a través de la integración de comunidades autosuficientes y con viviendas saludables.

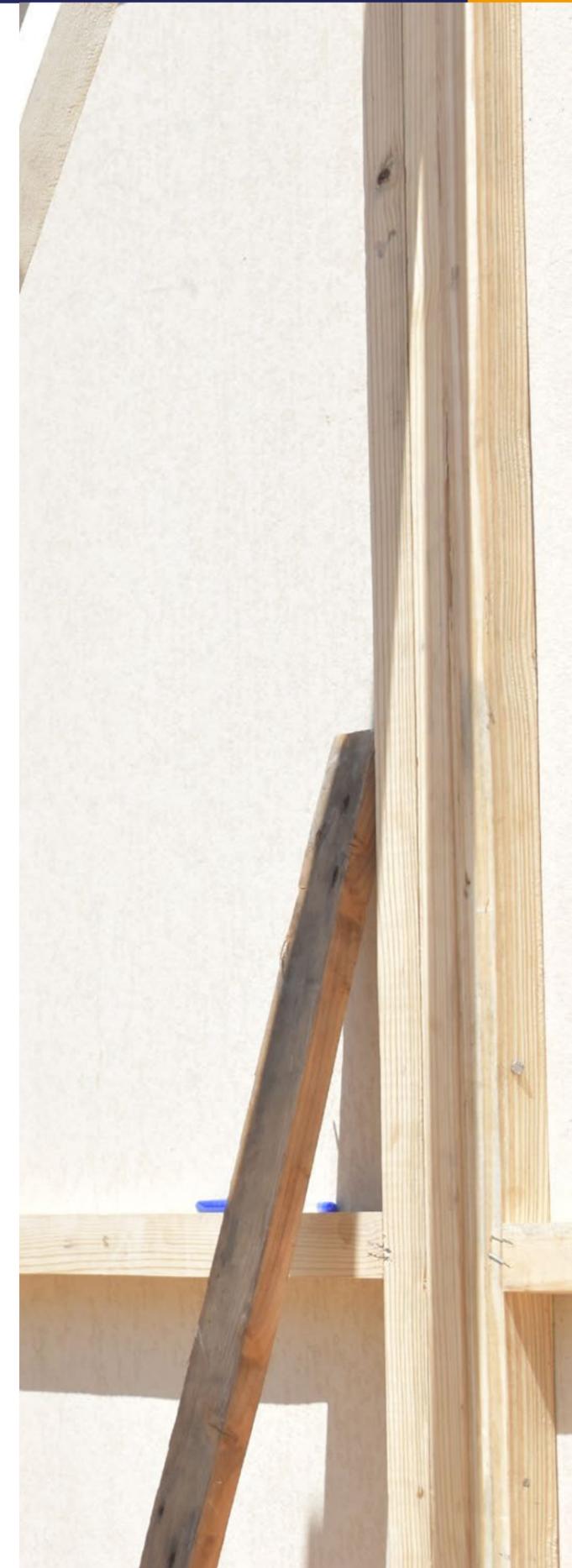
3 casas construidas para familias de la mano de la Asociación TECHO en Nuevo León y Guadalajara.



MEDIO AMBIENTE

Promover la cultura ambiental y el cuidado de los recursos naturales de cada región.

Reforestación en conjunto con colaboradores y miembros de escuelas locales en Guadalajara.





COLABORACIÓN LOCAL

Crear y fortalecer lazos con los miembros claves de la comunidad a través de organizaciones locales atendiendo causas regionales.

Campañas de salud y vacunación a nuestros vecinos de la comunidad aledaña a nuestras plantas en San Nicolás, Nuevo León.

BENEFICIADOS POR ESFERA DE IMPACTO

540

1,015

5,280

- Comunidad extendida
- Comunidad inmediata
- Colaboradores y familiares

INVERSIÓN POR CAUSA SOCIAL

3%

4%

29%

64%

- Educación
- Vivienda digna
- Colaboración local
- Medio ambiente



ACERCA DE ESTE INFORME

| GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5

El informe abarca los resultados del desempeño en áreas social, ambiental y de gobierno corporativo de Grupo Cuprum y sus filiales durante el período del 1° de enero al 31 de diciembre de 2023, el cual no ha sido verificado externamente. No se ha realizado una reexpresión de la información en este informe.

Este documento sigue los lineamientos de los Estándares Universales 2021 de la Global Reporting Initiative, cumpliendo con los 9 requisitos de “conformidad” establecidos, así como los principios de precisión, equilibrio, claridad, comparabilidad, exhaustividad, contexto de sostenibilidad, puntualidad y verificabilidad que exige el GRI.

Además, se detalla la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible a través de las acciones e iniciativas implementadas.

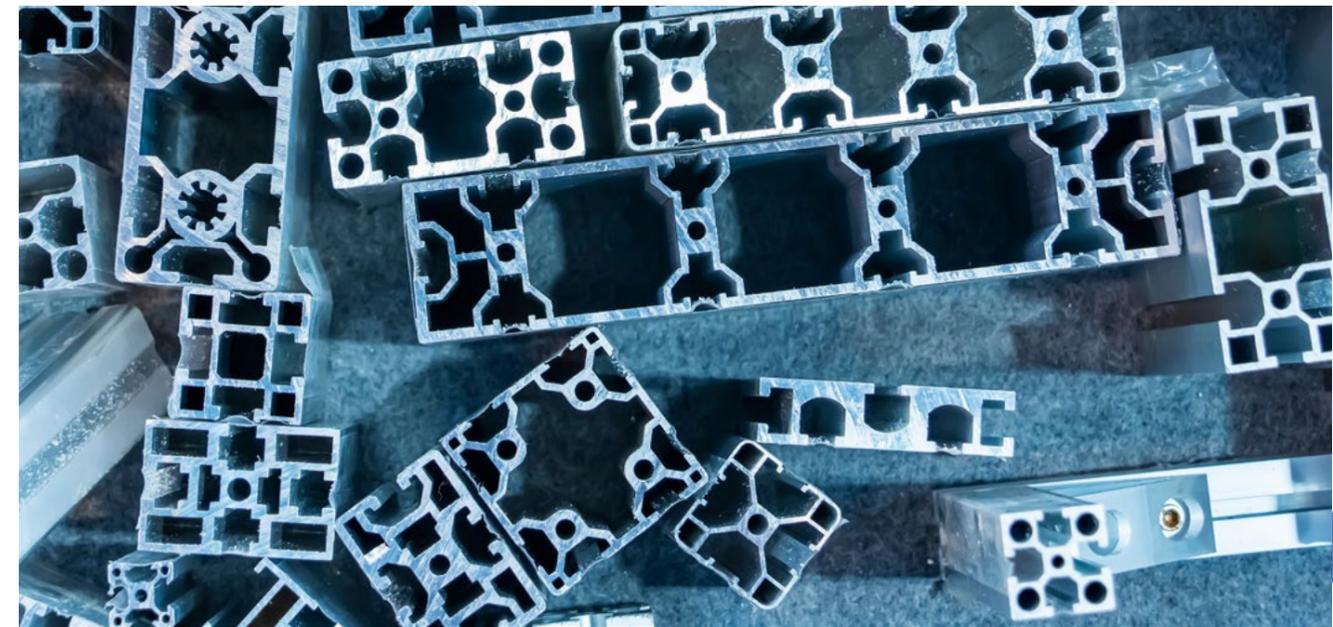


CONTACTO

Diego Díaz de Berlanga 95-A Fracc. El Nogalar
C.P. 66480 San Nicolás de los Garza, N.L. México.

+ (81) 8305.8500

<https://www.cuprum.com>





ÍNDICE GRI



GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5

DECLARACIÓN DE USO:	Cuprum S.A. de C.V. ha reportado de conformidad con los Estándares GRI para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023.
GRI 1 UTILIZADO:	GRI 1: Fundamentos 2021

ESTÁNDAR GRI		CONTENIDO	PÁGINA, RESPUESTA DIRECTA O RAZÓN DE OMISIÓN
Contenidos generales			
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1	Detalles de la organización	3, 9
	2-2	Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	49
	2-3	Periodo de reporte, frecuencia y punto de contacto	49
	2-4	Reexpresiones de información	49
	2-5	Verificación externa	49
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones de negocio	3
	2-7	Empleados	15, 28
	2-9	Estructura de gobernanza y su composición	17
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	6
	2-12	Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	17



ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO		PÁGINA, RESPUESTA DIRECTA O RAZÓN DE OMISIÓN
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-13	Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	17
	2-14	Papel del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	17
	2-15	Conflictos de interés	18
	2-16	Comunicación de preocupaciones críticas	18
	2-17	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	18
	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	18
	2-19	Políticas de remuneración	29
	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	14
	2-23	Compromisos de políticas	21, 42
	2-24	Incorporación de los compromisos de políticas	21, 42
	2-26	Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	18
	2-27	Cumplimiento de leyes y regulaciones	21, 42
Temas materiales			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1	Proceso para determinar los temas materiales	15
	3-2	Lista de temas materiales	15
Presencia en el mercado			
Impactos económicos en el intento			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	46



ESTÁNDAR GRI		CONTENIDO	PÁGINA, RESPUESTA DIRECTA O RAZÓN DE OMISIÓN
GRI 3: Impactos económicos indirectos 2016	203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	46
	203-2	Impactos económicos indirectos significativos	46
Anticorrupción			
GRI 3: Temas materiales 2021	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	18, 21, 42
GRI 3: Anticorrupción 2016	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	21, 42
Materiales			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	26
	301-2	Insumos reciclados utilizados	26
Energía			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	23
GRI 302: Energía 2016	302-1	Consumo de energía dentro de la organización	23
Emisiones			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	23
GRI 305: Emisiones 2016	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	13, 23
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	23
Residuos			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	26
GRI 306: Residuos 2020	306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	26
	306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	26



ESTÁNDAR GRI		CONTENIDO	PÁGINA, RESPUESTA DIRECTA O RAZÓN DE OMISIÓN
GRI 306: Residuos 2020	306-3	Residuos generados	26
	306-4	Residuos no destinados a eliminación	26
	306-5	Residuos destinados a eliminación	9,475.46 ton totales de residuos no peligrosos 1,447.96 ton totales de residuos peligrosos.
Empleo			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	13
GRI 401: Empleo 2016	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	13
Salud y seguridad ocupacional			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	44
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	44
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	44
	403-3	Servicios de salud en el trabajo	44
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	44
	403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	44
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	44
	403-9	Lesiones por accidente laboral	Índice de frecuencia 1.35 Índice de gravedad 0.29 Índice de severidad 11.5 Índices calculados con base en OSHA.



ESTÁNDAR GRI		CONTENIDO	PÁGINA, RESPUESTA DIRECTA O RAZÓN DE OMISIÓN
Formación y enseñanza			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	30
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	13, 30
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	30
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	30
Diversidad e igualdad de oportunidades			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	28
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	28
No discriminación			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	18
GRI 406: No discriminación 2016	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	18
Trabajo infantil			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	18
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	18
Trabajo forzoso u obligatorio			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	46
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	13, 46



ESTÁNDAR GRI		CONTENIDO	PÁGINA, RESPUESTA DIRECTA O RAZÓN DE OMISIÓN
Comunidades locales			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	46
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	42
	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos —reales y potenciales— en las comunidades locales	46
Privacidad del cliente			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	42
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	21, 42