

Plan de acción ESG

Minas de Almadén y Arrayanes S.A. (MAYASA)



Compromiso del plan

MAYASA se compromete a mitigar su contribución al cambio climático mediante la implementación de prácticas sostenibles y la optimización de sus procesos industriales, focalizando sus esfuerzos en la investigación, gestión responsable y tratamiento del mercurio y otros metales pesados.

La conservación del ecosistema local es una prioridad, con especial énfasis en la protección de la biodiversidad y el entorno natural. A su vez, MAYASA contribuye al desarrollo económico dinamizando la actividad económica de la región y facilitando un entorno de trabajo enriquecedor.

Al integrar la sostenibilidad en su gestión y en la toma de decisiones, MAYASA refuerza su papel como líder en responsabilidad ambiental y social, contribuyendo de manera decisiva al progreso económico y ambiental de la región.

An aerial photograph of a large-scale construction or mining site. In the upper right, a yellow tracked bulldozer is working on a large pile of dark brown earth, leaving deep tracks. To its left, a blue and white excavator is positioned. In the lower center, a large blue and red truck is parked. The ground is a mix of light brown soil and dark, freshly moved earth. Several workers in orange safety vests are visible throughout the site. A large, irregular white shape is in the top left corner, and a solid white rectangle is on the right side. A semi-transparent red banner covers the bottom half of the image, containing the text 'Dimensiones ESG' in white.

Dimensiones ESG

Se ha analizado la documentación y realizado entrevistas para garantizar la comprensión del negocio, así como de su operativa



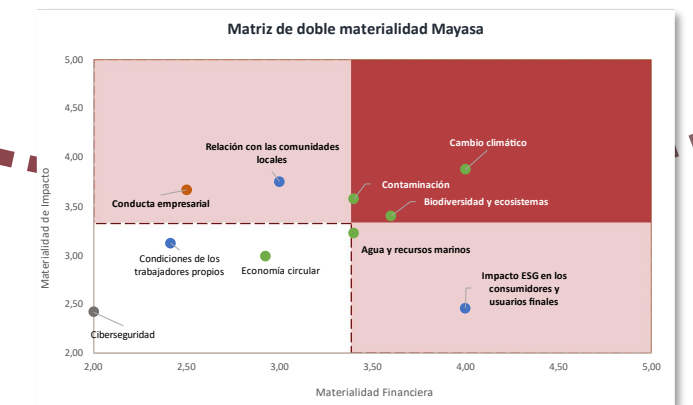
Se identificaron las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, para completar el análisis y ayudar a definir acciones de mitigación.

Se identificaron las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, para completar el análisis y ayudar a definir acciones de mitigación.

Antecedentes

Se evalúan todos los temas relevantes identificados desde dos perspectivas: **materialidad financiera y de impacto**, para priorizar áreas de acción.

Se evalúan todos los temas relevantes identificados desde dos perspectivas: **materialidad financiera y de impacto**, para priorizar áreas de acción.



Se identificaron los temas críticos para la organización, considerando los **impactos, riesgos y oportunidades** clave a través de la operativa y normativa aplicable.

Se identificaron los temas críticos para la organización, considerando los **impactos, riesgos y oportunidades** clave a través de la operativa y normativa aplicable.

Análisis DAFO - Visión global



Debilidades

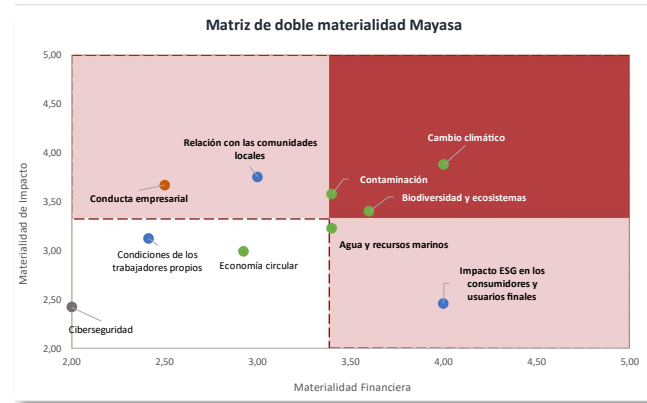
-  **Identificación de debilidades:** son las debilidades de la empresa, resultado de una autoevaluación.
-  **Tipos de debilidades:**
 - Debilidades de recursos humanos: falta de personal, falta de capacitación, falta de experiencia, etc.
 - Debilidades de recursos financieros: falta de capital, falta de liquidez, etc.
 - Debilidades de recursos tecnológicos: falta de infraestructura, falta de software, etc.
 - Debilidades de recursos de marketing: falta de estrategia, falta de canales, etc.
 - Debilidades de recursos de gestión: falta de organización, falta de procedimientos, etc.
-  **Tipos de debilidades de recursos humanos:**
 - Falta de personal: no hay suficientes personas para cubrir las necesidades de la empresa.
 - Falta de capacitación: el personal no tiene las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones.
 - Falta de experiencia: el personal no tiene la experiencia necesaria para desempeñar sus funciones.
 - Falta de motivación: el personal no está motivado para trabajar.
 - Falta de comunicación: el personal no se comunica adecuadamente.
 - Falta de liderazgo: el personal no tiene un líder que los guíe.
 - Falta de trabajo en equipo: el personal no trabaja en equipo.
 - Falta de responsabilidad: el personal no es responsable de sus acciones.
 - Falta de ética: el personal no actúa con ética.
 - Falta de integridad: el personal no es íntegro.
 - Falta de honestidad: el personal no es honesto.
 - Falta de transparencia: el personal no es transparente.
 - Falta de confianza: el personal no genera confianza.
 - Falta de respeto: el personal no respeta a los demás.
 - Falta de tolerancia: el personal no tolera la diversidad.
 - Falta de empatía: el personal no muestra empatía.
 - Falta de solidaridad: el personal no es solidario.
 - Falta de cooperación: el personal no coopera.
 - Falta de colaboración: el personal no colabora.
 - Falta de apoyo: el personal no brinda apoyo.
 - Falta de ayuda: el personal no presta ayuda.
 - Falta de asistencia: el personal no presta asistencia.
 - Falta de colaboración: el personal no colabora.
 - Falta de cooperación: el personal no coopera.
 - Falta de apoyo: el personal no brinda apoyo.
 - Falta de ayuda: el personal no presta ayuda.
 - Falta de asistencia: el personal no presta asistencia.
-  **Tipos de debilidades de recursos financieros:**
 - Falta de capital: no hay suficiente dinero para operar.
 - Falta de liquidez: no hay suficiente dinero disponible para pagar las obligaciones.
 - Falta de rentabilidad: no se genera suficiente beneficio.
 - Falta de crecimiento: no se logra crecer.
 - Falta de innovación: no se innova.
 - Falta de adaptación: no se adapta a los cambios.
 - Falta de flexibilidad: no se es flexible.
 - Falta de agilidad: no se es ágil.
 - Falta de rapidez: no se es rápido.
 - Falta de eficiencia: no se es eficiente.
 - Falta de efectividad: no se es efectivo.
 - Falta de productividad: no se es productivo.
 - Falta de competitividad: no se es competitivo.
 - Falta de rentabilidad: no se genera suficiente beneficio.
 - Falta de crecimiento: no se logra crecer.
 - Falta de innovación: no se innova.
 - Falta de adaptación: no se adapta a los cambios.
 - Falta de flexibilidad: no se es flexible.
 - Falta de agilidad: no se es ágil.
 - Falta de rapidez: no se es rápido.
 - Falta de eficiencia: no se es eficiente.
 - Falta de efectividad: no se es efectivo.
 - Falta de productividad: no se es productivo.
 - Falta de competitividad: no se es competitivo.
-  **Tipos de debilidades de recursos tecnológicos:**
 - Falta de infraestructura: no hay suficiente infraestructura para operar.
 - Falta de software: no hay suficiente software para operar.
 - Falta de hardware: no hay suficiente hardware para operar.
 - Falta de redes: no hay suficientes redes para operar.
 - Falta de seguridad: no hay suficiente seguridad para operar.
 - Falta de privacidad: no hay suficiente privacidad para operar.
 - Falta de integridad: no hay suficiente integridad para operar.
 - Falta de honestidad: no hay suficiente honestidad para operar.
 - Falta de transparencia: no hay suficiente transparencia para operar.
 - Falta de confianza: no hay suficiente confianza para operar.
 - Falta de respeto: no hay suficiente respeto para operar.
 - Falta de tolerancia: no hay suficiente tolerancia para operar.
 - Falta de empatía: no hay suficiente empatía para operar.
 - Falta de solidaridad: no hay suficiente solidaridad para operar.
 - Falta de cooperación: no hay suficiente cooperación para operar.
 - Falta de colaboración: no hay suficiente colaboración para operar.
 - Falta de apoyo: no hay suficiente apoyo para operar.
 - Falta de ayuda: no hay suficiente ayuda para operar.
 - Falta de asistencia: no hay suficiente asistencia para operar.
 - Falta de colaboración: no hay suficiente colaboración para operar.
 - Falta de cooperación: no hay suficiente cooperación para operar.
 - Falta de apoyo: no hay suficiente apoyo para operar.
 - Falta de ayuda: no hay suficiente ayuda para operar.
 - Falta de asistencia: no hay suficiente asistencia para operar.
-  **Tipos de debilidades de recursos de marketing:**
 - Falta de estrategia: no hay suficiente estrategia para operar.
 - Falta de canales: no hay suficientes canales para operar.
 - Falta de promoción: no hay suficiente promoción para operar.
 - Falta de distribución: no hay suficiente distribución para operar.
 - Falta de precio: no hay suficiente precio para operar.
 - Falta de calidad: no hay suficiente calidad para operar.
 - Falta de servicio: no hay suficiente servicio para operar.
 - Falta de satisfacción: no hay suficiente satisfacción para operar.
 - Falta de lealtad: no hay suficiente lealtad para operar.
 - Falta de fidelidad: no hay suficiente fidelidad para operar.
 - Falta de compromiso: no hay suficiente compromiso para operar.
 - Falta de responsabilidad: no hay suficiente responsabilidad para operar.
 - Falta de ética: no hay suficiente ética para operar.
 - Falta de integridad: no hay suficiente integridad para operar.
 - Falta de honestidad: no hay suficiente honestidad para operar.
 - Falta de transparencia: no hay suficiente transparencia para operar.
 - Falta de confianza: no hay suficiente confianza para operar.
 - Falta de respeto: no hay suficiente respeto para operar.
 - Falta de tolerancia: no hay suficiente tolerancia para operar.
 - Falta de empatía: no hay suficiente empatía para operar.
 - Falta de solidaridad: no hay suficiente solidaridad para operar.
 - Falta de cooperación: no hay suficiente cooperación para operar.
 - Falta de colaboración: no hay suficiente colaboración para operar.
 - Falta de apoyo: no hay suficiente apoyo para operar.
 - Falta de ayuda: no hay suficiente ayuda para operar.
 - Falta de asistencia: no hay suficiente asistencia para operar.
-  **Tipos de debilidades de recursos de gestión:**
 - Falta de organización: no hay suficiente organización para operar.
 - Falta de procedimientos: no hay suficientes procedimientos para operar.
 - Falta de normas: no hay suficientes normas para operar.
 - Falta de reglas: no hay suficientes reglas para operar.
 - Falta de leyes: no hay suficientes leyes para operar.
 - Falta de principios: no hay suficientes principios para operar.
 - Falta de valores: no hay suficientes valores para operar.
 - Falta de creencias: no hay suficientes creencias para operar.
 - Falta de actitudes: no hay suficientes actitudes para operar.
 - Falta de comportamientos: no hay suficientes comportamientos para operar.
 - Falta de acciones: no hay suficientes acciones para operar.
 - Falta de resultados: no hay suficientes resultados para operar.
 - Falta de logros: no hay suficientes logros para operar.
 - Falta de éxitos: no hay suficientes éxitos para operar.
 - Falta de fracasos: no hay suficientes fracasos para operar.
 - Falta de aprendizajes: no hay suficientes aprendizajes para operar.
 - Falta de conocimientos: no hay suficientes conocimientos para operar.
 - Falta de habilidades: no hay suficientes habilidades para operar.
 - Falta de competencias: no hay suficientes competencias para operar.
 - Falta de capacidades: no hay suficientes capacidades para operar.
 - Falta de potencial: no hay suficiente potencial para operar.
 - Falta de talento: no hay suficiente talento para operar.
 - Falta de recursos: no hay suficientes recursos para operar.
 - Falta de herramientas: no hay suficientes herramientas para operar.
 - Falta de métodos: no hay suficientes métodos para operar.
 - Falta de técnicas: no hay suficientes técnicas para operar.
 - Falta de artes: no hay suficientes artes para operar.
 - Falta de ciencias: no hay suficientes ciencias para operar.
 - Falta de letras: no hay suficientes letras para operar.
 - Falta de números: no hay suficientes números para operar.
 - Falta de símbolos: no hay suficientes símbolos para operar.
 - Falta de signos: no hay suficientes signos para operar.
 - Falta de señales: no hay suficientes señales para operar.
 - Falta de mensajes: no hay suficientes mensajes para operar.
 - Falta de comunicaciones: no hay suficientes comunicaciones para operar.
 - Falta de relaciones: no hay suficientes relaciones para operar.
 - Falta de conexiones: no hay suficientes conexiones para operar.
 - Falta de vínculos: no hay suficientes vínculos para operar.
 - Falta de lazos: no hay suficientes lazos para operar.
 - Falta de enlaces: no hay suficientes enlaces para operar.
 - Falta de puentes: no hay suficientes puentes para operar.
 - Falta de caminos: no hay suficientes caminos para operar.
 - Falta de rutas: no hay suficientes rutas para operar.
 - Falta de vías: no hay suficientes vías para operar.
 - Falta de carreteras: no hay suficientes carreteras para operar.
 - Falta de caminos: no hay suficientes caminos para operar.
 - Falta de rutas: no hay suficientes rutas para operar.
 - Falta de vías: no hay suficientes vías para operar.
 - Falta de carreteras: no hay suficientes carreteras para operar.

Amenazas

-  **Identificación de amenazas:** son los riesgos de la empresa, resultado de una autoevaluación.
-  **Tipos de amenazas:**
 - Amenazas de recursos humanos: falta de personal, falta de capacitación, falta de experiencia, etc.
 - Amenazas de recursos financieros: falta de capital, falta de liquidez, etc.
 - Amenazas de recursos tecnológicos: falta de infraestructura, falta de software, etc.
 - Amenazas de recursos de marketing: falta de estrategia, falta de canales, etc.
 - Amenazas de recursos de gestión: falta de organización, falta de procedimientos, etc.
-  **Tipos de amenazas de recursos humanos:**
 - Falta de personal: no hay suficientes personas para cubrir las necesidades de la empresa.
 - Falta de capacitación: el personal no tiene las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones.
 - Falta de experiencia: el personal no tiene la experiencia necesaria para desempeñar sus funciones.
 - Falta de motivación: el personal no está motivado para trabajar.
 - Falta de comunicación: el personal no se comunica adecuadamente.
 - Falta de liderazgo: el personal no tiene un líder que los guíe.
 - Falta de trabajo en equipo: el personal no trabaja en equipo.
 - Falta de responsabilidad: el personal no es responsable de sus acciones.
 - Falta de ética: el personal no actúa con ética.
 - Falta de integridad: el personal no es íntegro.
 - Falta de honestidad: el personal no es honesto.
 - Falta de transparencia: el personal no es transparente.
 - Falta de confianza: el personal no genera confianza.
 - Falta de respeto: el personal no respeta a los demás.
 - Falta de tolerancia: el personal no tolera la diversidad.</

 MAYASA MAYORÍA AYACAHUATENSE YACAHUATL													
Proyecto	Área de Impacto y/o Tipo de Proyecto	Indicadores	Unidad	Temas	Sub-temas	Sub-temas	Observaciones						
AL-1	Desarrollo de Infraestructura	Construcción/Rehabilitación de Infraestructura	2000 personas	Tipos de 2000 personas	Sub-tema de 2000 personas	Sub-tema de 2000 personas	Resumen (10%)						
MAYASA	Desarrollo de Infraestructura	N/A	E1	Carácter climático	Energía	-	Mayoría en la actualidad no tiene acceso a la energía en el punto de acceso a la red eléctrica de						

Análisis de Doble Materialidad



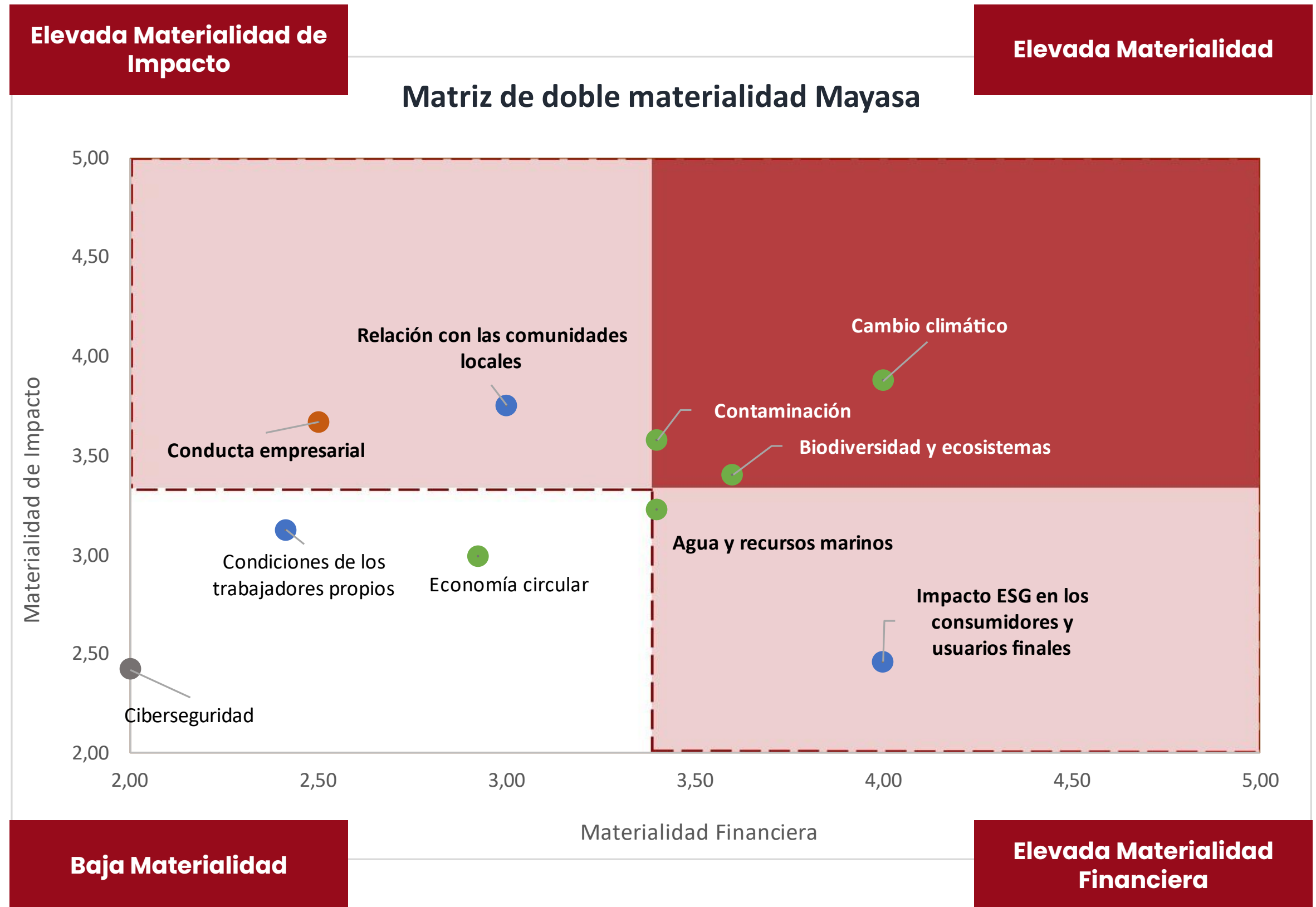
Leyenda

Entre 0 y 2,5: el IRO es **No relevante**

Entre 2,5 y 3,4: el IRO es **Relevante**

Entre 3,4 y 5: el IRO es **Material**

- Medioambiental
- Social
- Gobernanza
- Otros



Visión global



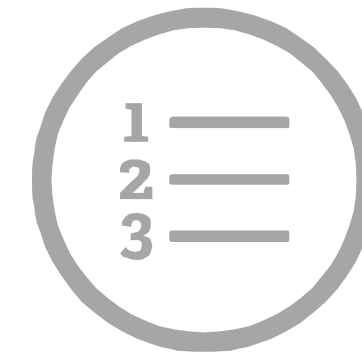
6

Palancas



19

Líneas Estratégicas



60

Acciones



E-Medioambiental

3

Palancas

7

Líneas Estratégicas

21

Acciones



S-Social

2

Palancas

8

Líneas Estratégicas

30

Acciones



G-Gobernanza

1

Palanca

4

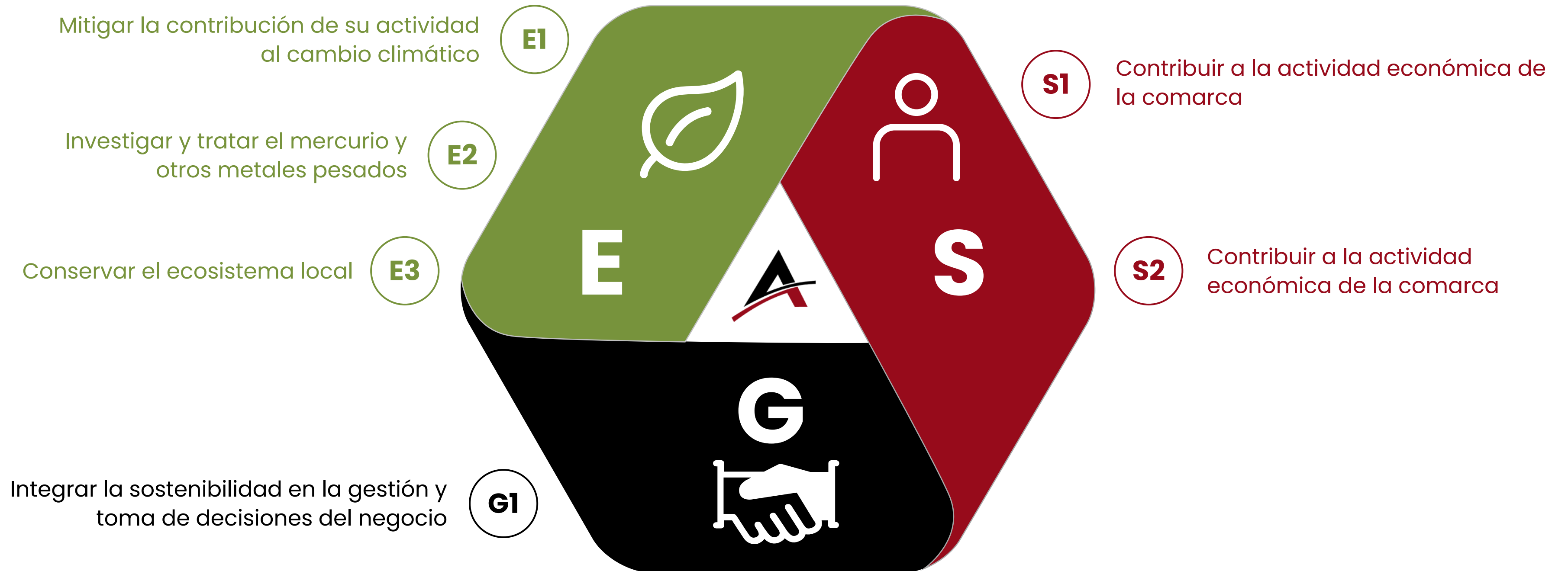
Líneas Estratégicas

9

Acciones

Dimensiones ESG

“Impulsar el crecimiento económico y cultural de la región de Almadén”





Plan de acción

Palancas y líneas estratégicas

E1

Mitigar la contribución de su actividad al cambio climático



L1 – Desarrollo de prácticas de optimización de recursos y sostenibilidad en las actividades de agricultura, ganadería y cinegética



L2 – Impulso de iniciativas de energía renovable y fomento del ahorro energético



L3 – Gestión de residuos y adopción de principios de economía circular.

E2

Investigar y tratar el mercurio y otros metales pesados



L4 – Control y vigilancia ambiental del mercurio y otros metales pesados



L5 – Investigación para el desarrollo de nuevas técnicas de tratamiento del mercurio y otros metales pesados

E3

Conservar el ecosistema local



L6 – Conservación de la biodiversidad y los ecosistemas de la zona



L7 – Puesta en práctica de iniciativas de turismo sostenible





E – Medioambiental

Objetivos de Desarrollo Sostenible



Objetivos

Promover la sostenibilidad en actividades productivas y energéticas: Optimizar el uso de recursos agrícolas y ganaderos, fomentar el ahorro energético, y reducir la dependencia de combustibles fósiles

Minimizar el impacto ambiental y mejorar la gestión de residuos: Fomentar la economía circular, y mitigar los impactos de metales pesados como el mercurio.

Conservar el entorno natural y la biodiversidad: Desarrollar programas de conservación de ecosistemas, asegurar el equilibrio ecológico, y promover iniciativas de turismo sostenible.

Acciones destacadas



Implementación de un Plan Integral de Gestión Eficiente de los Recursos Hídricos



Despliegue de instalaciones de autoconsumo en las ubicaciones más apropiadas



Implementación de programas de compostaje para residuos orgánicos generados por la actividad agrícola y ganadera





E – Medioambiental

Acciones 2025



A02 – Elaboración de un Plan de Prevención frente a los eventos climáticos que puedan afectar a la producción agrícola y ganadera de la Dehesa

A12 – Implementación de programas de compostaje para residuos orgánicos generados por la actividad agrícola y ganadera

A18 – Colaboración con entidades para preservar la biodiversidad del territorio y la realización de estudios

A01 – Implementación de un Plan Integral de Gestión Eficiente de los Recursos Hídricos



Palancas y líneas estratégicas

S1

Contribuir a la actividad económica de la comarca



L8 – Conservación y promoción del patrimonio cultural e histórico de la entidad



L9 – Promoción del turismo rural y sostenible



L10 – Contribución a la generación de empleo en la comarca.

S2

Promover la visibilidad de la empresa y fomentar la igualdad de oportunidades



L11 – Implementación y fomento de programas de formación y capacitación continua para los trabajadores



L13 – Desarrollo de medidas de salud y prevención de riesgos laborales



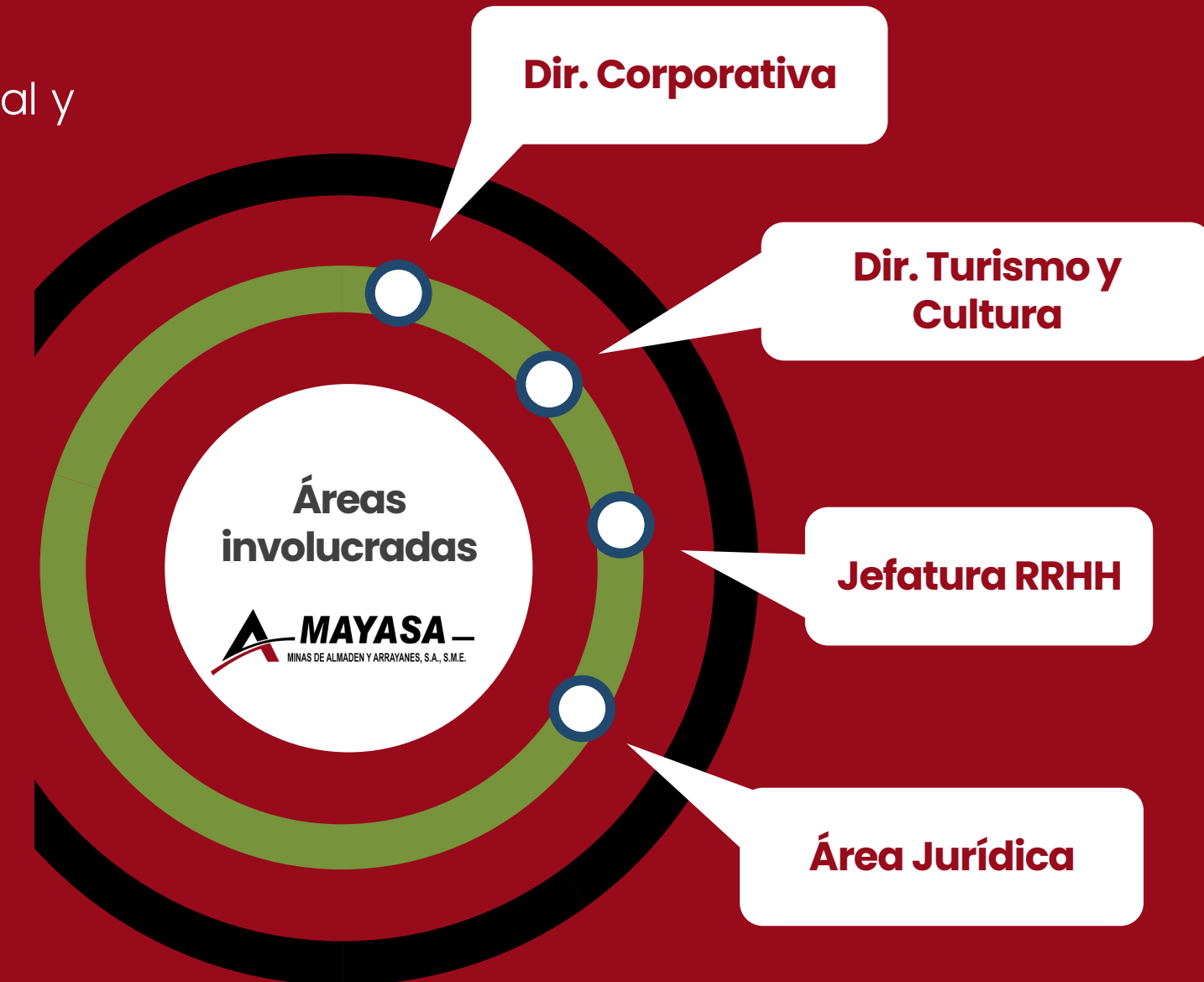
L13 – Cumplimiento del Plan de Igualdad



L14 – Rejuvenecimiento de la plantilla



L15 – Optimización de roles, habilidades y criterios de selección para fortalecer el equipo





Objetivos

Conservar y promover el patrimonio cultural y el desarrollo local: Valorar el patrimonio histórico, impulsar el turismo sostenible, y contribuir al desarrollo económico de la comarca.

Fomentar la igualdad, seguridad y bienestar laboral: Asegurar el cumplimiento del Plan de Igualdad, eliminar la discriminación y garantizar un entorno de trabajo seguro.

Optimizar la gestión del talento y el crecimiento profesional: Rejuvenecer la plantilla, asegurar la transferencia de conocimiento, mejorar la selección de personal y fomentar el desarrollo y formación continua de los empleados.

Acciones destacadas



Desarrollo de programas de turismo educativo para escuelas y universidades que incluyan visitas a sitios ecológicos y culturales.



Elaboración de un Plan de Formación que incluya temas de digitalización



Establecimiento de un sistema de mentoría intergeneracional donde empleados experimentados transmitan su conocimiento y experiencia a los más jóvenes.



A07 – Comunicación de manera efectiva la importancia de la salud y seguridad de manera que se pueda asegurar la importancia de esta materia y la comprensión de las normas y procedimientos

A18 – Actualizar y mejorar los equipos de protección personal (EPP) y las prácticas de seguridad en todas las áreas de trabajo, asegurando el cumplimiento de las normativas más recientes.

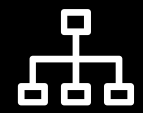
A22 – Realización de evaluaciones de competencias y habilidades para todos los empleados y ajustar los roles según sus fortalezas y áreas de mejora.



Palancas y líneas estratégicas

G1

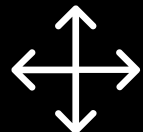
Integrar la sostenibilidad en la gestión y toma de decisiones del negocio



L16 – Restructuración de la gobernanza y procedimientos para asegurar la transparencia, integridad y la aplicación de criterios ESG



L17 – Aplicación de principios de sostenibilidad en los procedimientos internos de la empresa, relación con colaboradores y proveedores.



L18 – Fomento de la innovación y establecimiento de alianzas estratégicas con otras entidades del sector público



L19 – Transformación digital de la compañía y mejora de la transparencia





G – Gobernanza

Objetivos de Desarrollo Sostenible



9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



Objetivos

Fortalecer la gobernanza y transparencia corporativa:

Optimizar las estructuras internas, promover la ética e integridad, e incrementar la transparencia en las operaciones

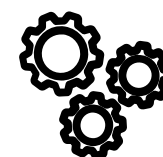
Integrar la sostenibilidad y la responsabilidad ESG:

Incluir criterios sostenibles en procedimientos internos, fomentar prácticas sostenibles con *stakeholders*

Potenciar la marca y crear alianzas estratégicas:

Mejorar la visibilidad de la transición del negocio, fortalecer el reconocimiento de la marca y establecer alianzas clave para el crecimiento y la eficiencia mediante proyectos conjuntos

Acciones destacadas



Definición del área encargada de la gestión ESG, así como de sus roles y funciones



Establecimiento un sistema sólido de evaluación de proveedores en términos de ESG



Desarrollo de una plataforma digital de transparencia donde se publiquen informes de gestión, resultados financieros y avances en sostenibilidad, accesible a todos los *stakeholders*.

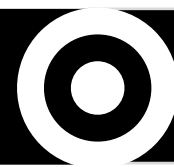


G – Gobernanza

Acciones 2025



T1



T2



T3



T4

A01 – Definición del área encargada de la gestión ESG, así como de sus roles y funciones

A02 – Revisión del grado de alineamiento de las políticas de gobierno, medioambiente y sociales con las mejores prácticas ESG y recomendaciones de analistas (ej. DDHH, criterios ESG compras, etc.)

A04 – Desarrollar un sistema de indicadores clave de rendimiento (KPI) ESG para monitorizar el progreso del plan de sostenibilidad.

A09 – Definición de un sistema de gestión documental digital para reducir el uso de papel y mejorar la eficiencia.

A04 – Supervisión y actualización de la aplicación de la Política ESG de la compañía

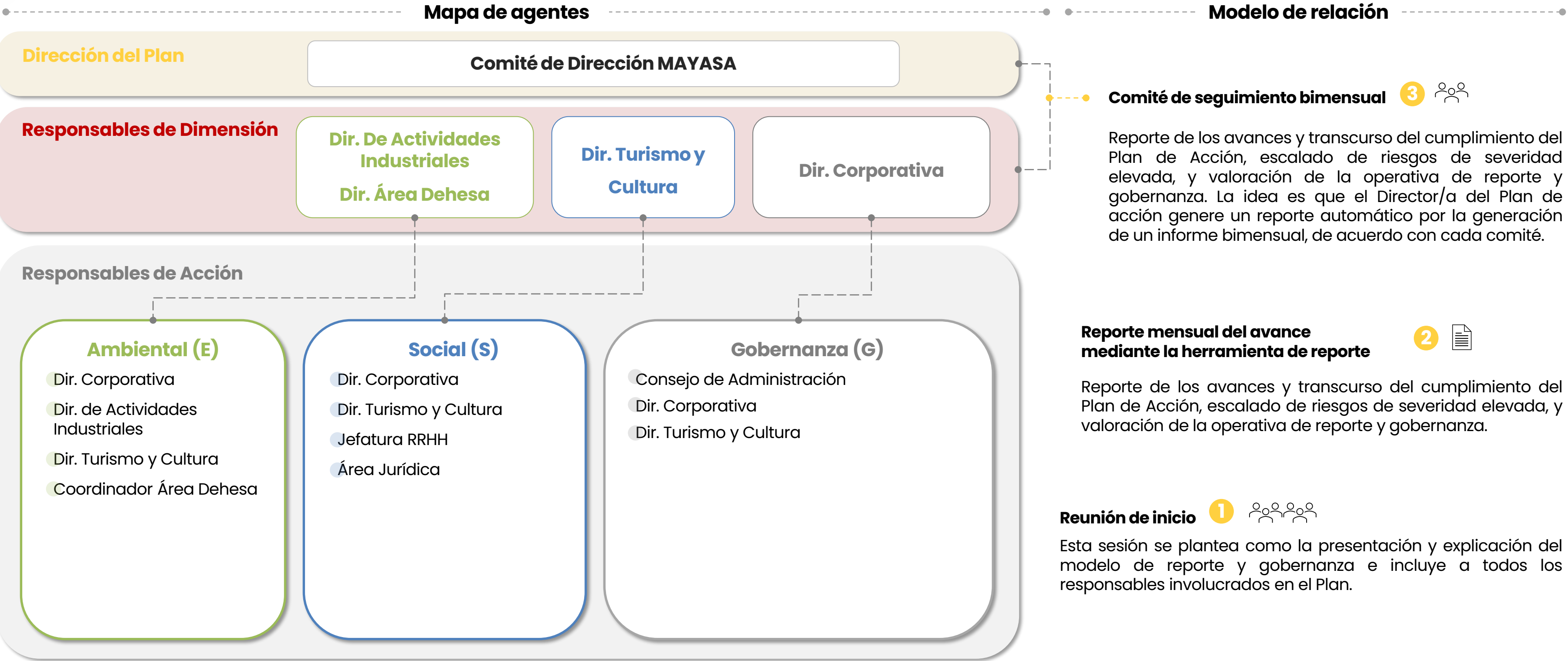
A05 – Establecimiento un sistema sólido de evaluación de proveedores en términos de ESG



The background of the slide features a blurred photograph of a person walking up a staircase. The person is silhouetted against the bright light coming from the stairs. A large, white, semi-transparent number '3' is positioned on the right side of the image. A dark red horizontal band spans the width of the slide, containing the title text in white.

Modelo de Gobernanza

Modelo de relación



Gracias

Por su atención