

1. Información general sobre el alcance de la Revisión Ambiental y Social de la CII Un especialista en cuestiones ambientales y sociales de la CII visitó Cimarrón, cuya casa central se encuentra en Guanajuato, México. La CII realizó una inspección visual de los invernaderos, sitios en la municipalidad de San Felipe, Guanajuato, para tener una impresión general de las operaciones. Entrevistó a la alta gerencia para conocer las prácticas que tiene implantadas la Compañía para gestionar el desempeño ambiental y social. A pesar de que son aplicables todas las Normas de Desempeño (ND), es probable que la inversión tenga efectos que deben gestionarse en conformidad con las siguientes Normas de Desempeño: ND 1: Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales ND 2: Trabajo y condiciones laborales ND 3: Eficiencia del uso de los recursos y prevención de la contaminación ND 4: Salud y seguridad de la comunidad Las siguientes Normas de Desempeño no son aplicables aquí: ND 5: Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario (no se adquirirán tierras); ND 6: Conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de los recursos naturales vivos (no existen hábitats naturales y/o críticos cerca de las operaciones de Cimarrón). Una imagen de Google Earth y un análisis de la herramienta IBAT (herramienta integrada para la evaluación de la biodiversidad) de las operaciones de Cimarrón indicaron que están rodeadas de tierra con uso agrícola y no están ubicadas en una zona de biodiversidad de prioridad preexistente de reconocimiento mundial. Las operaciones de Cimarrón están fuera de la reserva natural de Gogorron; ND 7: Pueblos indígenas (no se encontraron pueblos indígenas en el área del proyecto); ND 8: Patrimonio cultural (no existe en las zonas donde opera Cimarrón). Si estas ND se volvieran aplicables, Cimarrón deberá informarlo de inmediato a la CII. Las siguientes son cuestiones ambientales y sociales clave: (i) el desarrollo y la implementación de un sistema de gestión ambiental y social en conformidad con la ND 1 de la Corporación Financiera Internacional (IFC) y con los nueve elementos; (ii) la adhesión a los requisitos de la ICF en materia de condiciones laborales y de trabajo (ND 2), y legislación laboral nacional; (iii) la gestión y la prevención de riesgos de salud y seguridad laboral durante las operaciones y las tareas de construcción, incluidas las disposiciones para la protección contra incendios y de la vida; (iv) los sistemas de gestión de la inocuidad de los alimentos; (v) la eficiencia en el uso de los recursos, y (vi) el contacto con las comunidades locales y el mecanismo de atención de quejas.

2. Categorización ambiental y social, y sus fundamentos Este es un proyecto categoría B de acuerdo con el procedimiento de revisión ambiental y social de proyectos de la CII debido a que podría tener un número limitado de efectos ambientales y sociales específicos que pueden evitarse o morigerarse si se siguen las normas de desempeño, los lineamientos o los criterios de diseño generalmente reconocidos.

3. Contexto ambiental y social El posible préstamo de la CII a Cimarrón será de USD 7,8 millones para la extensión de hasta 20 ha de la zona de invernaderos, y para cubrir las necesidades de capital de trabajo asociado con dicha extensión. Los principales problemas ambientales y sociales que pudiera presentar la inversión se impedirán con tareas de diseño de ingeniería, la aplicación de las normas de desempeño y los lineamientos del Grupo del Banco Mundial (WBG) en las fases de construcción y operaciones. En los próximos párrafos se resume la información sobre la manera en que se morigerarán estos impactos potenciales. Se brinda más información en el Plan de acción ambiental y social (PAAS) adjunto.

4. Riesgos e impactos ambientales y medidas de mitigación e indemnización propuestas

4.1 Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales a) Sistema de Gestión Ambiental y Social (SGAS) Cimarrón operará las instalaciones nuevas y las existentes siguiendo las leyes y reglamentaciones de México, incluidas las del ámbito municipal local. Tal como lo establece el Plan de Acción Ambiental y Social (PAAS), la Compañía desarrollará un sistema de gestión de los aspectos sociales, de salud y seguridad laboral, de recursos humanos y de cuestiones ambientales en todas sus operaciones. El SGAS deberá cumplir con lo requerido en la Norma de Desempeño 1 (ND 1), edición 2012 (Política, y manuales de procedimientos para otros elementos, tales como identificación de riesgos ambientales y sociales e impactos; programas de gestión; competencia y capacidad organizativa; preparación y respuesta ante emergencias; participación de las partes interesadas; mecanismo de atención de quejas y comunicaciones externas; información permanente a las comunidades afectadas, monitoreo y revisión). También especificará los

requerimientos en materia de política operativa así como los procedimientos básicos que se deben implantar para el cumplimiento regulatorio en las fases de construcción y operaciones (durante la etapa de construcción, el SGAS contemplará la salud y seguridad laboral de los trabajadores; el diseño y certificación del plan maestro de protección contra incendios y de la vida; los procedimientos de contacto con la comunidad para atender los efectos derivados del tránsito, el polvo y el ruido causados por el equipo de construcción; la generación de residuos). Durante la fase de operaciones, el SGAS incorporará los procedimientos para manejar las relaciones laborales, la implementación de buenas prácticas de gestión, y salud y seguridad laboral de los empleados; la implementación de protecciones contra incendios y de la vida y de un plan de contingencia ante emergencias; la inocuidad de los alimentos; el nivel adecuado de agua en los sistemas de protección contra incendios; la gestión de residuos peligrosos e ino cuos; para establecer el procedimiento que garantice el uso eficiente de la energía y el agua; un programa de gestión integrada de plagas, contacto con la comunidad y atención de quejas. b) Política: la Compañía no ha preparado una declaración de política ambiental y social abarcativa. Tal como se establece en el PAAS, la Compañía redactará una política corporativa en sintonía con las Normas de Desempeño de la IFC de 2012. Dicha política resumirá los compromisos que asume Cimarrón con la gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales, incluirá referencias a las intenciones de Cimarrón de respaldar sus compromisos de gestionar las interacciones externas por medio de un programa de contacto activo con las partes interesadas y un mecanismo para recibir y atender sus quejas. Además, la política: 1) incluirá un proceso documentado con el que se revisen periódicamente las políticas y 2) una vez actualizada, será comunicada a todos los trabajadores, contratistas y partes interesadas usando los mejores procedimientos de comunicación disponibles. c) Identificación de los riesgos e impactos: la empresa cuenta con procedimientos básicos de gestión de riesgos que le permiten identificar los riesgos ambientales y sociales, pero las actividades en este sentido son limitadas. Tal como lo determina el PAAS, Cimarrón debe implementar un procedimiento formal para el SGAS que permita la identificación y priorización sistemáticas y documentadas de los riesgos e impactos internos (incluidos los ambientales) durante las operaciones. Riesgos laborales, y de salud y seguridad laboral. El sistema de evaluación de riesgos deberá revisarse y actualizarse en forma rutinaria en función de todas las reglamentaciones, leyes o actividades existentes, nuevas o cambiantes. Asimismo, deben analizarse los potenciales riesgos e impactos negativos externos sobre las comunidades vecinas. El sistema deberá incluir la información recibida de todos los niveles de trabajadores, gerentes y comunidades así como de las partes interesadas externas. d) KPI, y monitoreo y revisión: Como parte del SGAS, Cimarrón deberá mejorar su proceso de monitoreo y revisión periódicos por parte de la alta gerencia. La Compañía implementará un proceso con el que monitorear e informar a la alta gerencia periódicamente así como controlar ciertas actividades que fueran identificadas por tener efectos potencialmente significativos en las cuestiones sociales y ambientales, en condiciones desfavorables y de operación normal. También adoptará indicadores clave de rendimiento (KPI) para generalizar los parámetros ambientales, sociales, y de salud y seguridad laboral, como ser: a) seguridad: tasa de frecuencia de días perdidos por lesiones profesionales (cantidad de incidentes que llevan a tiempo perdido por millón de horas trabajadas); días sin accidentes (cantidad de días desde el último incidente con tiempo perdido); b) sostenibilidad: gases de efecto invernadero (kg de CO<sub>2</sub> emitidos/toneladas producidas); uso del agua (m<sup>3</sup>) y eficiencia en el uso de la energía (kWh): emisiones (monitoreo de efluentes y otros parámetros de emisión atmosférica); c) sociales: cantidad de quejas por cuestiones ambientales y sociales provenientes de las comunidades. e) Establecimiento de la unidad independiente de gestión ambiental y social: Tal como lo determina el PAAS, la Compañía presentará una copia del memorando interno con el cual se designa a un profesional del ámbito ambiental y social, aceptable para la CII, con responsabilidades gerenciales exclusivas en cuestiones ambientales, sociales y de salud y seguridad laboral, que responderá ante la alta gerencia. Cimarrón enviará a la CII pruebas de que cuenta con un plan adecuado y con los niveles apropiados de personal, presupuesto y apoyo de la gerencia, y la documentación asociada para institucionalizar las funciones de la Unidad de

Gestión Ambiental. En el futuro, si debiera llevar a cabo tareas de consultoría relacionados a la CII y las Normas de Desempeño, la Compañía a la CII los términos de referencia para su análisis así como los CV de los posibles consultores identificados para realizar tales estudios sociales y ambientales para su aprobación. f) Capacitación en cuestiones de medio ambiente, salud y seguridad: La Compañía tiene un programa frecuente de inducción para los empleados con el que se asegura contar con las aptitudes necesarias para las responsabilidades laborales. Según el PAAS, durante la inducción, Cimarrón incluirá las cuestiones de medio ambiente, salud y seguridad como parte del programa de capacitación. g) Plan de desarrollo e implementación del SGAS: Tal como lo establece el PAAS, la Compañía debe presentar un plan de desarrollo e implementación del SGAS para brindar uniformidad a la gestión general de los riesgos ambientales y sociales de las operaciones. Una vez implementadas las mejoras, Cimarrón presentará a la CII un Sistema de Gestión Ambiental y Social (SGAS) en los términos que requiere la ND 1. Esto último será verificado por la CII en una visita de supervisión. Para demostrar el cumplimiento del SGAS, la Compañía acercará a la CII el Manual de Procedimientos para su revisión y aprobación. h) Estudio de Impacto Ambiental y Social (EIAS): Siguiendo la nota guía de la ND 1, Cimarrón presentará a la CII el Estudio de Impacto Ambiental y Social (EIAS) y el Plan de Gestión Ambiental y Social de las fases de construcción y operaciones para su revisión y aprobación. Algunos de los lineamientos que serán de aplicación en el EIAS de este proyecto son: las Normas de Desempeño de la IFC, los lineamientos generales sobre medio ambiente, salud y seguridad del WBG, y los lineamientos específicos del sector para el procesamiento de alimentos y bebidas, y la producción anual de cultivos.

#### 4.2. Trabajo y condiciones laborales

a. Condiciones laborales y gestión de las relaciones con los trabajadores

i. Procedimientos y políticas de recursos humanos: La Compañía informa tener un total de 603 empleados directos en octubre de 2016. Se contratan alrededor de 130 trabajadores temporarios durante la estación de cosecha. No existen trabajadores migrantes y no se les brinda alojamiento a los trabajadores. El 90% de los empleados provienen de los distritos vecinos de San Felipe y Villa de Reyes. Los indicadores sociales sugieren que la Compañía tiene un impacto definitivamente positivo en la creación de empleo, generación de ingresos y acceso a los servicios nacionales de salud y seguridad social para los trabajadores y sus familias. Esto constituye un beneficio especialmente considerable dados los niveles de pobreza y los indicadores de desarrollo insuficiente en la zona (en San Felipe, se estima un nivel de pobreza del 68%, muy por encima del promedio nacional para México del 46%). La política de Recursos Humanos incluye referencias a la no discriminación, la libertad de sindicación y la negociación colectiva, el trabajo infantil y el trabajo forzoso. No cuenta con proveedores de productos frescos. Cimarrón es una empresa sin discriminación y con igualdad de oportunidades. Durante el periodo de inducción, además de los procedimientos técnicos y de higiene, se explica a los empleados la reglamentación fundamental de Recursos Humanos. Según lo requiere el PAAS, la Compañía debe contratar la realización de una auditoría de Recursos Humanos independiente de un tercero y consolidar los procedimientos del sistema de gestión integral para cumplir con lo establecido por la ND 2 de la IFC, en especial en lo concerniente a la disposición sobre salud y seguridad laboral según la evaluación de riesgos de los empleos y el mecanismo de atención de quejas. Una vez finalizada, se comunicarán las políticas y los procedimientos de Recursos Humanos a todos los empleados en funciones y nuevos durante el proceso de inducción. Se requerirá un acuse de recibo firmado por cada empleado.

ii. Condiciones laborales y de empleo: Todas las prácticas laborales se llevan adelante en conformidad con las leyes laborales de México, que incluyen la cantidad de horas de trabajo, salarios y beneficios, licencias por enfermedad, maternidad, vacaciones, etc. Ningún documento de identidad de los empleados queda en poder de la Compañía durante el periodo de empleo por ninguna razón.

iii. Trabajadores contratados por terceros: Todos los principios de Recursos Humanos de Cimarrón son igualmente aplicables a los trabajadores contratados por terceros.

iv. Organizaciones de trabajadores: Los empleados se encuentran asociados al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Refrigeradoras y Empacadoras de Productos Alimenticios Similares y Conexos. Se informó que la última negociación colectiva fue en 2010.

v. No discriminación e igualdad de oportunidades: La Compañía es una empresa sin

discriminación y con igualdad de oportunidades. vi. Reducción de puestos de trabajo: No se espera que se reduzcan los puestos de trabajo como resultado de las operaciones nuevas. La Compañía estima que se crearán alrededor de 366 empleos gracias a las tareas de expansión. vii. Mecanismo de atención de quejas: Los empleados de la Compañía pueden presentar quejas internamente. Sin embargo, no conforma un procedimiento formal interno del mecanismo de atención de quejas del SGAS. Tal como lo establece el PAAS, Cimarrón deberá implementar un Mecanismo Corporativo de Atención de Quejas de Empleados, en cumplimiento con la ND 2, que será gestionado por el gerente de Recursos Humanos e incluido en el SGAS Corporativo como práctica de gestión del trabajo. Este mecanismo debe incluir al nivel apropiado de la gerencia de la Compañía así como un plazo para la consideración de las quejas, con un proceso comprensible y transparente que permita la presentación anónima de quejas y brinde feedback a los afectados. La Compañía mantendrá un registro de las quejas y analizará las tendencias. Una vez que la CII apruebe el documento del mecanismo de atención de quejas, se deberá comunicar a todos los empleados por los mejores medios de comunicación disponibles. b. Protección de la fuerza laboral: La edad de empleo mínima es 18 años. A pesar de que el trabajo infantil y el trabajo forzoso están prohibidos, la Compañía no cuenta con procedimientos formales en el sistema de gestión para monitorear estos dos aspectos en sus operaciones directas ni en las de los contratistas. Según lo indica el PAAS, la Compañía desarrollará e implementará un procedimiento de gestión de monitoreo del trabajo infantil, que incluya un plan de control y capacitación para los supervisores. c. Salud y seguridad laboral: No fue posible analizar la capacidad y el compromiso de Cimarrón de realizar la identificación y el control eficaces de los riesgos a la seguridad y la salud laboral así como los planes de capacitación y las acciones correctivas y preventivas. No existen datos estadísticos sobre lesiones ocurridas en el trabajo ni indicadores de lesiones para las horas trabajadas que sirvan de indicio en materia de seguridad laboral. Tal como lo establece el PAAS, la Compañía contratará la realización de una auditoría de salud y seguridad laboral independiente de terceros, que identifique las necesidades de prevención y control de incendios, las condiciones de las instalaciones, los peligros físicos en las estaciones de trabajo, los olores a químicos en los depósitos, el uso de EPP, e investigue los costos para la empresa del seguro de responsabilidad civil y pagos de indemnizaciones, accidentes con pérdida de tiempo; muertes y otros accidentes evitables, incluidos incendios, derrames de materiales, transporte, etc. Esta auditoría propondrá un Plan de Acción de Salud y seguridad Laboral que incluirá los requerimientos técnicos y financieros para su implementación, y la asignación de responsabilidades que defina las tareas requeridas, las acciones y los procedimientos necesarios para salvar todas las brechas observadas en función de las normas OHSAS 18001 y las ND relacionadas. El Plan de Acción de Salud y seguridad Laboral contendrá un programa para la mejora de los procedimientos de trabajo, que atienda los requerimientos de protección contra incendios y de la vida establecidos en los lineamientos generales sobre medio ambiente, salud y seguridad del WBG, y brindará capacitación a todos los empleados en funciones y nuevos en cuestiones de salud y seguridad laboral para así reducir el riesgo de lesiones. Cimarrón capacitará y designará Coordinadores de Salud y seguridad Laboral para todas las áreas de trabajo. La Compañía completará la institucionalización del Programa/Sistema de Gestión de Salud y seguridad Laboral, que incluirá todos los procedimientos requeridos, modificaciones a las instalaciones, capacitación de los empleados, y recolección y análisis de datos. La Compañía informará a la CII anualmente las estadísticas de salud y seguridad laboral y los indicadores de lesiones, así como el avance en sus operaciones directas usando la auditoría de salud y seguridad laboral como base. d. Monitoreo del calor en los invernaderos: Cimarrón brindará registros de la temperatura dentro de los invernaderos para los meses de enero a diciembre de los últimos tres años (enero de 2014 a diciembre de 2016). Cimarrón contratará servicios de consultoría, aceptables para la CII, que examinen la eficacia de los controles de ingeniería instalados para limitar la carga de calor dentro de los invernaderos. Si las mediciones exceden los límites establecidos en los lineamientos del WBG, Cimarrón propondrá medidas correctivas y un programa que le permita alcanzar la conformidad con las condiciones de temperatura del lugar de trabajo. Cimarrón ofrecerá capacitación a sus empleados sobre los

problemas de salud causados por el calor y brindará equipo de protección personal para restringir el potencial de estrés calorífico. La Compañía también implantará prácticas laborales (por ejemplo, descansos programados) diseñadas para reducir el nivel de calor metabólico que genera cada trabajador. La Compañía desarrollará e implementará un plan de monitoreo de temperatura de las estaciones de trabajo. e. Sistemas de gestión de inocuidad de los alimentos: Debe mejorar el uso de mascarillas de ajuste libre para alcanzar los niveles obligatorios de inocuidad de los alimentos de Cimarrón. Según lo dice el PAAS, Cimarrón realizará repetidas capacitaciones todo el año para el personal de supervisión y los trabajadores que manejan productos alimenticios. La capacitación deberá destacar la importancia del uso adecuado de las mascarillas que cubran la nariz y la boca por completo, el conocimiento y las aptitudes que se necesitan para manejar productos alimenticios en forma segura, y la capacitación de empleados en cuestiones de salud e higiene. La capacitación podría basarse en los principios y recomendaciones de la Administración de Drogas y Alimentos de los Estados Unidos (FDA) en el tema de la inocuidad de los alimentos. f. Sistema de protección contra incendios y de la vida: El riesgo de incendios se determinó como “alto” en el informe de auditoría de incendios (riesgo de incendios en Cimarrón estimado en 7,46 = riesgo alto; mayo de 2016, pp. 56; Informe de Auditoría de Incendios, según la norma mexicana NOM-002-STPS-2010). Con excepción del espacio de oficina, todas las estructuras de invernaderos e instalaciones asociadas están construidas en base a plástico. Según lo establece el PAAS, Cimarrón contratará los servicios profesionales de consultoría de un ingeniero certificado por la NFPA (aceptable para la CII) para actualizar e implementar un procedimiento para el sistema de gestión basado en las normas de la NFPA y un Plan Maestro de Protección contra Incendios y de la Vida que identifique los mayores peligros de incendio, los códigos aplicables, las normas y reglamentaciones (distancia a las salidas, el tipo de extinguidores según el peligro, el tamaño correcto de extinguidores, la cantidad de extinguidores necesarios según el código NFPA para una superficie máxima por cada extinguidor, etc.). Además de las normas de la NFPA, el Plan Maestro debe responder a los elementos descritos en los códigos nacionales y los lineamientos generales sobre medio ambiente, salud y seguridad del WBG. La nueva extensión de Cimarrón requerirá que un ingeniero certificado por la NFPA redacte el Plan Maestro (diseño de ingeniería de las instalaciones nuevas) y realice inspecciones durante la construcción y después de ella para verificar que el sistema está instalado en conformidad con su diseño. El diseño de protecciones contra incendios y de la vida deberá enmarcarse en el código internacional de protección de la vida de la NFPA, el código de protección de la vida de México y los requerimientos de protección contra incendios y de la vida de los lineamientos generales sobre medio ambiente, salud y seguridad del WBG. Al finalizar la construcción, además de la aprobación de las autoridades nacionales, Cimarrón enviará a la CII una certificación de terceros proporcionada por el profesional certificado de la NFPA de que el diseño y la construcción de los sistemas de protección contra incendios y de la vida cumplen con las especificaciones de la NFPA en ese sentido. g. Seguridad de los tanques de gas licuado de petróleo (GLP): Cimarrón usa GLP para energía y calefacción en los invernaderos. Cada cilindro tiene una capacidad de 85.000 litros. Como parte del PAAS, los procedimientos de evaluación de riesgos deben incluir la seguridad y la salud laboral, y la protección contra incendios de los tanques de gas. Según establece el PAAS, la Compañía realizará una evaluación de la seguridad y un análisis de brechas de los lugares de almacenamiento de gas dentro de las instalaciones de Cimarrón; (a) presentará a la CII los análisis de brechas de protección contra incendios, y de salud y seguridad laboral así como los informes con las medidas correctivas solicitadas; (b) comenzará la implementación de las medidas correctivas definidas durante el análisis de brechas de protección contra incendios y de la vida, y de salud y seguridad laboral, que incluyen las actividades de capacitación en salud y seguridad laboral obligatorias; (c) presentará el informe final con prueba documental de la finalización en la fecha acordada en el programa de implementación, y le enviará a la CII una carta del gerente de tareas de Cimarrón que diga que todas las deficiencias observadas se han enmendado; (d) le demostrará a la CII que los coordinadores de área cuentan con las capacitaciones y calificaciones adecuadas y que los empleados y los trabajadores contratados tienen en claro sus puestos, funciones y responsabilidades

en casos de respuesta a emergencias con GLP. 4.3. Eficiencia del uso de los recursos y prevención de la contaminación i. Eficiencia del uso de los recursos: El consumo de energía específico por kilogramo de materia prima es 0,29 KWH. Con esta base, tal como lo exige el PAAS, Cimarrón desarrollará un procedimiento para el sistema de gestión que garantice el uso eficiente de la energía e implantará un plan de ahorro de energía. El plan orientará la eficiencia en el uso de los recursos con mejoras en el diseño de las nuevas instalaciones, la selección de equipos y fuentes de energía (que incluya la factibilidad de usar energía solar) y programas de concientización entre los empleados para reducir el consumo. ii. Monitoreo de las emisiones de las calderas: Se dispone de cuatro calderas. No se brindaron datos del uso actual de GLP. Todas las calderas funcionan un total de 14.800 horas al año. Como lo establece el PAAS, Cimarrón monitoreará las emisiones por chimenea de las calderas; controlará que las emisiones de fuentes puntuales cumplan con las reglamentaciones locales y los lineamientos sobre medio ambiente, salud y seguridad del WBG (lineamientos generales sobre medio ambiente, salud y seguridad o lineamientos sobre energía térmica según el tamaño de la caldera). Si las emisiones por chimenea exceden los valores presentes en los lineamientos o los límites reglamentarios, Cimarrón diseñará y pondrá en práctica un enfoque y un programa de implementación que resuelva esos excesos o que demuestre que tales emisiones no van en detrimento de la salud humana ni del medio ambiente en la zona en dirección del viento, usando una rosa y otras mediciones meteorológicas para los ejercicios de modelado. iii. Gases de efecto invernadero: Las emisiones anuales de gas de efecto invernadero (GEI) de todas las operaciones se estiman en menos de 25.000 toneladas de equivalencia de CO<sub>2</sub> por año. Tal como lo establece en PAAS, Cimarrón implementará un procedimiento de Inventario de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero. iv. Consumo de agua: Cimarrón aprovisiona agua desde dos pozos de 290 y 229 metros de profundidad, respectivamente. Según consta, el uso del agua que hace la Compañía no afecta el uso del recurso por parte de las comunidades. Debido a que se usa plástico para el piso y sistemas de riego por goteo en los invernaderos, no hay recarga del acuífero en la zona de los invernaderos. Sin embargo, se utiliza el agua de descarga de los invernaderos para regar el césped y los campos adyacentes, lo cual permite cierta infiltración. La Comisión Nacional del Agua le otorgó a Cimarrón un permiso de captación de agua subterránea hasta un máximo de 500.000 m<sup>3</sup> por año. Cimarrón estima unos 6975 m<sup>3</sup> por año por hectárea. El mejor cálculo es que se usarán aproximadamente 418.500 m<sup>3</sup> de agua después de la extensión, un valor que se ubica por debajo de lo que habilita el permiso. Como lo determina el PAAS, Cimarrón desarrollará una hipótesis de base y un plan de ahorro en el uso diario/anual de agua subterránea con fines sanitarios y domésticos. v. Gestión de residuos: Para reducir el impacto ambiental, Cimarrón gestiona los residuos sólidos con las mejores prácticas (reciclado, eliminación, monitoreo). Las categorías principales de residuos sólidos en Cimarrón expresadas en kilogramo por año son las siguientes: contenedores de pesticidas: 225 kg; limpieza industrial: 35 kg; vidrio: 50 kg; aceite industrial: 81 kg. vi. Aguas residuales: La Compañía descargará cantidades desconocidas de aguas residuales de uso sanitario al pozo privado con el permiso que se ha de obtener en la municipalidad local para satisfacer las necesidades de la extensión. El agua excedente de riego fertilizante que proviene de los invernaderos se descarga en el césped de la Compañía para su riesgo y aplicación de fertilizante. Como lo establece el PAAS, Cimarrón evaluará la calidad de agua excedente en el punto de descarga de los invernaderos, y comparará el resultado con las normas reglamentarias de México y los lineamientos sobre medio ambiente, salud y seguridad del WBG para la descarga en el suelo, y lo informará a la CII. Si las mediciones exceden los límites establecidos en los lineamientos del WBG, Cimarrón propondrá medidas correctivas y un programa con el que todas las emisiones líquidas alcancen la conformidad con lo que requieren los lineamientos. vii. Gestión de materiales peligrosos: Los materiales peligrosos presentes en Cimarrón no superan los 400 kg, lo cual para la ley federal mexicana la ubica como "microproductor de residuos peligrosos". Empresas de gestión de residuos acreditadas ante el ente nacional regulador de la salud ambiental manejan la eliminación final. Tal como lo indica el PAAS, la Compañía construirá un espacio de almacenamiento transitorio de residuos peligrosos para guardar los contenedores de químicos peligrosos y otros hasta la

disposición final. viii. Uso de pesticidas: Las listas de exclusión de pesticidas incluyen aquellos que pertenecen a la clase 1A/1B y 2 de la OMS. Como lo indica el PAAS, Cimarrón identificará y eliminará el uso de formulaciones químicas de clase 1A, 1B y 2 de la OMS en todas las operaciones. La Compañía implementará un programa de gestión integrada de enfermedades y plagas (IPM/IDM). Cimarrón usará el EPP que se indique en la ficha de datos de seguridad (MSDS) y/o las fichas internacionales de seguridad química (FISC) para el tratamiento de los materiales químicos utilizados. Cimarrón también incorporará la totalidad de los procedimientos de gestión integrada de plagas y enfermedades en el manual de procedimientos del SGAS, que incluya capacitación de los trabajadores en procedimientos operativos de seguridad y el uso correcto de EPP en la aplicación de productos de protección de plantas. La Compañía monitoreará los niveles de colinesterasa de los trabajadores que aplican pesticidas y los informará cada año a la CII. ix. Agentes refrigerantes: Siguiendo el acuerdo del Protocolo de Montreal sobre sustancias que desgastan la capa de ozono y, tal como lo establece el PAAS, Cimarrón confeccionará una lista de todos los refrigerantes utilizados, describirá su naturaleza y las medidas de seguridad disponibles, y la enviará a la CII. Si se descubre que alguno de los refrigerantes es una sustancia que desgasta la capa de ozono, Cimarrón presentará un plan, que será aprobado por la CII, para el uso exclusivo de refrigerantes que no afectan la capa de ozono en todas las unidades de refrigeración en sus instalaciones.

4.4. Salud y seguridad de la comunidad

a. Salud y seguridad de la comunidad: Para evitar los impactos sobre las comunidades, Cimarrón desarrollará lineamientos sobre la seguridad de la comunidad que sean claros y de cumplimiento obligatorio. La Compañía implementará lineamientos de seguridad que serán de cumplimiento obligatorio para todos los transportes contratados para evitar accidentes de la población, la protección contra incendios, etc. La Compañía también desarrollará lineamientos que garanticen la participación activa de los organismos de gobierno local y los Departamentos de Bomberos y de Atención de Emergencia locales en la respuesta ante emergencias en operaciones directas. Todos los lineamientos de seguridad de la comunidad pertenecientes a la Compañía aparecerán publicados en su sitio web.

b. Comunicaciones externas y mecanismos de atención de quejas: De aquí en adelante, Cimarrón formalizará el proceso de participación de la comunidad y desarrollará e implementará un Plan de Participación de las Partes Interesadas. Según lo indica el PAAS, la Compañía desarrollará un mecanismo de atención de quejas de la comunidad que podrán usar los habitantes para expresar sus inquietudes acerca de las operaciones de la empresa y su impacto. Como parte del SGAS, Cimarrón formalizará un procedimiento de participación de las partes interesadas, implementará un sistema de comunicación externa y pondrá en uso un Mecanismo de Atención de Quejas de la Comunidad para reunir las quejas o inquietudes de las comunidades y actuar en consecuencia. El mecanismo implementado deberá incluir la difusión del mecanismo de atención de quejas, la capacitación de los trabajadores en su contenido, y la manera en que los individuos podrán registrar las quejas en forma pública o anónima, y estas son atendidas y resueltas por la alta gerencia.

c. Personal de seguridad: Tal como lo establece el PAAS, se necesitan procedimientos operativos en el SGAS que gestionen las fuerzas de seguridad según lo que indica la ND 4 de la IFC descrita en 12-14.

5. Acceso local a la documentación del Proyecto - Ing. Martha M. Muñoz Rios Gerente Administrativo, Cimarrón Km 39.5 Corr. San Felipe-Villa de Reyes San Felipe, Gto. 37600, Mexico T. 428-685-6040 interno 115 -Ing. Jorge Luis Aldrett Lee Director General Misma dirección que la anterior T. 428-685-6060