



REPORTE DE  
**SOSTENIBILIDAD**

2021



SOUTHERN PEAKS  
MINING

# Contenido

<b>Mensaje del CEO</b>	4
<b>Quiénes somos</b>	8
Certificaciones y premios	10
Estrategia de sostenibilidad	11
Nuestro compromiso con los derechos humanos	12
Políticas y normas de conducta	13
Misión	13
Visión	13
Valores	13
Nuestras políticas con enfoque en ASG	15
Relaciones institucionales	16
Gobernanza	16
Estructura de gobernanza	16
Comités de apoyo	18
Compensación	19
Ética y cumplimiento	20
Gestión anticorrupción	20
Prevención de conflictos de interés	22
Atención de reclamos y denuncias	22
Cumplimiento	23
<b>Nuestra gente</b>	26
Enfoque de derechos humanos en la gestión de personal	28
Libertad de asociación y convenios colectivos	28
No discriminación y "tolerancia cero" al acoso sexual o laboral	29
Trabajo forzoso	29
Trabajo digno	30
Trabajo infantil	30
Cifras de nuestros trabajadores	30
Rotación de personal	33
Beneficios	34
Licencias por maternidad y paternidad	34
Trabajadores de terceros	35
Enseñanza y capacitación	35
Evaluación de desempeño	37
Salud y seguridad ocupacional	37
Evaluación e identificación de peligros y riesgos	41
Participación de nuestros trabajadores en la identificación, prevención y control de riesgos	41
Servicios de salud	43
Capacitación en materia de salud y seguridad ocupacional	43

Lesiones relacionadas con el trabajo	44
Enfermedades relacionadas con el trabajo	46
<b>Gestión ambiental</b>	50
Gestión de agua	52
Extracción de agua	52
Eficiencia en el uso del agua	53
Cambio climático	54
Riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	54
Calidad de aire	55
Emisiones	57
Gestión de energía	58
Energía eléctrica	59
Combustible	60
Gestión de residuos	61
Gestión de relaves y desmonte	63
Gestión de relaves	63
Gestión de desmontes	66
Biodiversidad y ecosistemas	67
Plan de cierre de minas	69
<b>Desempeño económico y fiscal</b>	73
Desempeño económico	73
Valor económico generado y distribuido	73
Gestión de impuestos y regalías	75
<b>Gestión responsable con socios de negocio</b>	78
Cadena de suministro	78
Debida diligencia en la cadena de suministro	82
Prácticas de adquisición	83
Compras locales	83
Promoción de buenas prácticas en nuestra cadena de suministro	84
Programa de negocios competitivos	84
Programa score training	84
<b>Gestión social</b>	88
Desarrollo de la población	88
Programas sociales	90
<b>Nuestro reporte</b>	96
Estudio de materialidad	97
Definición de temas materiales	98
<b>Índice GRI</b>	101
<b>Índice ODS</b>	110
<b>Índice de parámetros SASB</b>	112

# Mensaje del CEO,

Queridos lectores,

El 2021 marcó el inicio de la transformación en Compañía Minera Condestable. Asumimos el reto de elevar nuestros estándares de sostenibilidad y demostrar que la mediana minería de Perú puede estar a la altura de la minería de clase mundial, y así acercarnos a nuestra visión: "Ser un referente en minería que opera de manera segura, innovadora y eficiente, generando beneficio y bienestar". En línea con esto, iniciamos el proceso de aseguramiento de The Copper Mark, el estándar de gestión ambiental, social, y de gobernanza (ASG) más alto para la industria del cobre.

A pesar de atravesar un duro segundo año de pandemia y del cambio en el contexto político nacional, no nos detuvimos. Sentamos las bases para una nueva gestión basada en los más altos estándares internacionales, mediante el establecimiento de nuevas políticas corporativas con enfoque en los aspectos de sostenibilidad y de las estructuras de gobernanza y herramientas de gestión necesarias para materializar el cambio e insertar la sostenibilidad en nuestro ADN.

Uno de los aspectos clave que empezamos a fortalecer es la gobernanza corporativa, con el objetivo de ir más allá del cumplimiento de la legislación, asumiendo altos compromisos voluntarios en materia de anticorrupción y de derechos humanos. Nuestra buena gestión nos permitió mantener en cero las denuncias relacionadas con estos temas. Además, iniciamos la implementación de un mecanismo de gestión de quejas y denuncias alineado a los más altos estándares llamado SPM Contigo, este permitirá a todas las partes interesadas, tanto externas como internas, comunicarnos sus preocupaciones y mantenerse informados de nuestras principales acciones.

Esta transformación sólo es posible colocando en el centro a nuestra gente, es por ello que, a través del programa SPM Cambia, estamos difundiendo a todos nuestros trabajadores los nuevos lineamientos y compromisos de la compañía, con especial atención en aquellas que son de mayor relevancia para ellos. Por otro lado, desplegamos importantes esfuerzos para garantizar el bienestar físico y psicológico de nuestra gente en el marco de la pandemia, con programas de capacitación, tamizaje y atención psicológica, bien

sea que estuvieran en campo, en oficinas o trabajando de manera remota. Finalmente, no podemos dejar de mencionar que, habiendo identificado oportunidades de mejora en nuestro desempeño en materia de seguridad ocupacional, hemos tomado medidas inmediatas, estableciendo una nueva estructura de gobernanza para este tema y adoptando un nuevo enfoque de altos estándares en la gestión de riesgos, que próximamente será transversal a todas las gestiones de la compañía.

En materia de sostenibilidad ambiental estamos orgullosos de haber dado nuestro primer paso en el establecimiento de nuestra estrategia de lucha contra el cambio climático con la medición de nuestra huella de carbono y participación en el programa Huella de Carbono Perú. Por otro lado, la Autoridad Nacional del Agua (ANA) nos otorgó el Certificado Azul, reconocimiento que se le brinda a las empresas debido a su adecuada gestión del agua como recurso compartido. Finalmente, nuestro sólido sistema de gestión ambiental nos aseguró un año sin incidentes ambientales significativos ni conflictos socioambientales.

En lo que respecta a la gestión social, podemos resaltar nuestro esfuerzo por acompañar a nuestros vecinos en el marco de la pandemia a través del suministro de oxígeno medicinal, apoyo logístico en campañas de vacunación y descarte de COVID-19, dotación de equipos de bioseguridad a las instituciones locales, donación de víveres a familias en extrema pobreza y mejoramiento de los sistemas de almacenamiento de agua de la Comunidad Campesina de Mala.

Conscientes de la responsabilidad que compartimos con nuestros contratistas y proveedores en relación con los impactos a terceros en el ejercicio de sus funciones, iniciamos la implementación un nuevo modelo de gestión de compras sostenibles, el cual incluye nuevos criterios de selección y evaluación enfocados en temas ambientales, sociales y de gobierno corporativo.

Elaboramos nuevas políticas alineadas a los más altos estándares de gestión de cadenas de suministro responsables e identificamos riesgos de sostenibilidad en la gestión de las relaciones comerciales en línea con las directrices de la OCDE. No conforme con eso,

ejecutamos iniciativas para elevar las competencias de nuestros socios estratégicos en materia de sostenibilidad: fuimos empresa ancla del Programa de Negocios Competitivos de Global Reporting Initiative (GRI) e involucramos a nuestras principales empresas contratistas en el Programa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el objetivo de consolidar equipos de mejoramiento empresarial preparados para liderar la elevación de sus propios estándares de sostenibilidad de la mano con nosotros.

Quiero invitarlos a leer las siguientes páginas que, además de compartir nuestro desempeño ASG, contienen información valiosa sobre nuestros esfuerzos para ser parte del desarrollo y bienestar de nuestros grupos de interés y de Perú.



**Adolfo Vera**  
Presidente y Director Ejecutivo





1

# Quiénes somos



# Quiénes somos

(GRI 2-1, 2-6) (SASB EM-MM-000.A)

Compañía Minera Condestable, en adelante CMC, es una empresa subsidiaria de Southern Peaks Mining<sup>1</sup>, que opera la Unidad Minera Acumulación Condestable, ubicada en el distrito de Mala, provincia de Cañete, departamento de Lima, Perú.

En CMC operamos una mina con un sistema de explotación completamente mecanizado. Desarrollamos actividades de explotación, procesamiento y venta de concentrado de cobre, con contenidos de oro y plata. Nuestra planta de beneficio puede tratar hasta 7,000 toneladas métricas día (TMD) de minerales, y durante el 2021 procesamos 2,361,540 toneladas de mineral,

produciendo 66,540 toneladas métricas secas (TMS) de concentrado de cobre y 14,555 toneladas métricas secas (TMS) de cobre fino pagable.

Asimismo, continuamos con los trabajos de ampliación de la planta, estimando alcanzar una capacidad de 8,400 TMS a partir del 2022.

Las actividades que desarrollamos están respaldadas en nuestra cadena de valor que está compuesta por cinco etapas: gestión logística, exploración y planeamiento, minado, procesamiento, gestión de calidad y comercialización.

## Unidad Minera Condestable

✓ Distrito de Mala, provincia Cañete, región Lima.



<sup>1</sup> El nombre legal es Southern Peaks Mining Peru SAC y cuenta con una oficina principal ubicada en Av. Manuel Olguín Nro. 501, Int. 803, Surco, Lima – Perú.

(GRI 2-1, 2-6) (SASB EM-MM-000.A)



Con el propósito de mejorar nuestra eficiencia operacional, realizamos innovaciones en diversas etapas de nuestra cadena de valor, obteniendo los siguientes resultados:

<p><b>100%</b></p> <p>De mecanización en el proceso de minado</p>	<p><b>100%</b></p> <p>Del proceso de voladura utilizando detonadores electrónicos para la fragmentación de roca, optimizando el consumo de energía en el procesamiento del mineral</p>
<p><b>8,000 metros</b></p> <p>De fibra óptica instalados en interior mina para mejorar la comunicación e iniciar con el plan de digitalización de la mina</p>	<p><b>100%</b></p> <p>De nuestro informe técnico de recursos y reservas de acuerdo con la Norma Nacional 43-101</p>

# Certificaciones y premios

(GRI 2-28)

Con el objetivo de elevar y asegurar nuestro compromiso con el cumplimiento de estándares de sostenibilidad, asumimos el reto de iniciar el proceso de aseguramiento ambiental, social y de gobierno corporativo de The Copper Mark; organización que dirige el primer y único estándar de prácticas de producción responsable alineadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para empresas mineras de cobre. Este proceso iniciado el 2021 ha llevado a ejecutar cierres de brechas en nuestros sistemas de gestión con el objetivo de lograr la certificación de este estándar para el 2022.

Obtuvimos el Certificado Azul, otorgado por la Autoridad Nacional del Agua (ANA) y el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, por nuestra adecuada gestión de agua como recurso compartido.

El 2021 CMC logramos migrar la certificación de nuestro sistema de gestión de seguridad y salud ocupación del OHSAS 18001 al ISO 45001. Asimismo, mantuvimos la certificación de su sistema de gestión ambiental en conformidad al ISO 14001; ambas certificaciones fueron otorgadas por a Certificadora Bureau Veritas.

Mantuvimos la Certificación de Energía de Origen Renovable otorgado por AENOR, a través de Statkraft, por utilizar energía de origen renovable convencional proveniente de fuentes hídricas.

Asimismo, contamos con la acreditación de los ensayos químicos de oro, cobre y plata bajo la Norma NTP-ISO/IEC 17025:2017 otorgado por INACAL (Instituto Nacional de la Calidad) a nuestro Laboratorio Químico.

Finalmente, participamos como empresa ancla en el Programa de Negocios Competitivos otorgado por el Global Reporting Initiative con el propósito de contribuir con las buenas prácticas de sostenibilidad en nuestra cadena de suministro.



# Estrategia de sostenibilidad

(GRI 2-23, 2-24) (ODS 16)

Podríamos considerar el año 2021 como aquel que marca un antes y un después en la compañía, en lo que respecta a sostenibilidad. Desarrollamos una estrategia alineada a los más altos estándares internacionales de sostenibilidad en minería de cobre, con un enfoque en gestión de riesgos y de derechos humanos. Esta estrategia se insertó en las distintas áreas de la organización a través de la incorporación de los riesgos de sostenibilidad y el principio precautorio dentro de sus propias gestiones, para las cuales se establecieron nuevos objetivos en función del proceso de transformación hacia una gestión minera de clase mundial.

En esta línea, sentamos las bases para la implementación de nuevos modelos de gestión, mediante la creación de políticas, guías y herramientas corporativas que incorporen los nuevos enfoques y la consolidación del liderazgo interno para la gestión de cada uno de los temas abordados en esas políticas. Estos nuevos lineamientos están siendo difundidos a todos nuestros

grupos de interés a través de nuestro programa SPM Cambia.

Para asegurar y demostrar las mejoras en nuestra gestión de sostenibilidad, iniciamos un proceso de aseguramiento de prácticas responsables con "The Copper Mark", organización que, mediante su estándar, nos ofrece una hoja de ruta en cada uno de los aspectos de sostenibilidad de la cadena de valor. Para cada uno de estos aspectos identificamos nuestras brechas respecto al estándar e iniciamos la ejecución de planes que nos permitan alcanzar un cumplimiento total del mismo.

Por otro lado, realizamos una revisión interna de nuestra materialidad ambiental, social y de gobierno corporativo; considerando el nuevo enfoque y métodos para la gestión de riesgos e impactos corporativos. Los temas materiales identificados se alinearon con la agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, enfocándonos en los siguientes:

**OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE**



Actualmente, estamos trabajando para definir los indicadores de sostenibilidad que permitan dar cuenta del avance hacia los objetivos de nuestra estrategia de sostenibilidad, así como, de nuestro alineamiento con diversos estándares e iniciativas externas.

# Nuestro compromiso con los derechos humanos

(GRI 2-23, 2-24) (ODS 16)

Reconocemos la importancia de los derechos humanos y nos comprometemos a respetarlos y promoverlos con todas las personas con las que nos relacionamos y que forman parte de nuestra cadena de valor, lo que incluye, pero no limita, a trabajadores, sociedad civil, poblaciones del área de influencia, socios comerciales, proveedores, entre otros. Este compromiso trasciende a todas nuestras actividades productivas y comerciales, considerando las operaciones presentes y proyectos futuros. En esa línea, contamos con una Política de Derechos Humanos, que contiene los compromisos que asumimos y que se basan en los siguientes lineamientos:

- La Carta Internacional de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas (ONU) que comprende la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- La Declaración relativa de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los ocho Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) individualizados a continuación:
  - » Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87).
  - » Convenio Relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98).
  - » Convenio Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio, 1930 (núm. 29).

- » Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (núm. 105).
- » Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, 1973 (núm. 138).
- » Convenio sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, 1999 (núm. 182).
- » Convenio Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951 (núm. 100).
- » Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, 1958 (núm. 111).
- Los Convenios de la OIT número 107 sobre poblaciones indígenas y tribales (1957) y número 169 sobre pueblos indígenas y tribales (1989).
- Convención sobre los Derechos del Niño (1989)
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979)

Durante el 2021, iniciamos nuestro primer proceso de debida diligencia en derechos humanos, el cual nos permitirá identificar nuestros riesgos y establecer las medidas de mitigación y reparación. Además, iniciamos la implementación de SPM Contigo, el cual será el principal mecanismo de comunicación y de recepción de quejas, reclamos, denuncias y sugerencias de nuestros grupos de interés. SPM Contigo, está alineado a las exigencias de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

# Políticas y normas de conducta

(GRI 2-23, 2-24) (ODS 16)



## Misión

Transformar responsablemente recursos minerales en prosperidad y desarrollo para nuestros grupos de interés.



## Visión

Ser un referente en minería que opera de manera segura, innovadora y eficiente, generando beneficio y bienestar.

## Valores



## SEGURIDAD

Consideramos la seguridad y salud de nuestros trabajadores como la máxima prioridad, trabajando con las siguientes declaraciones:

- Sigo todas las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- Identifico, evalúo y controlo los riesgos antes de ejecutar una tarea.
- Reporto todos los incidentes, actos y condiciones subestándares.
- Cumpló con todas las capacitaciones y autorizaciones requeridas.
- Realizo mis actividades y tareas comportándome de manera segura y no riesgosa.



## INNOVACIÓN

Buscamos nuevas y mejores formas de hacer las cosas.

- Escucho y respeto las ideas de los demás.
- Comunico mis ideas a los demás.
- Me mantengo actualizado con nuevas tecnologías.
- Cuestiono los procesos existentes.
- Apoyo las iniciativas de mejora.



### INTEGRIDAD

Hacemos lo correcto. Siempre.

- Actúo de forma honesta.
- Mis acciones son consecuentes con lo que digo.
- Entrego información verídica.
- Reporto conductas inapropiadas.
- Actúo de manera transparente.



### TRABAJO EN EQUIPO

Trabajamos colaborativamente para lograr objetivos comunes.

- Soy tolerante con formas de pensar diferentes a la mía.
- Cumplo con las funciones acordadas con el equipo.
- Colaboro con mis compañeros de equipo.
- Participo activamente como miembro del equipo.
- Asumo el compromiso de las decisiones tomadas en el equipo.



### EFICIENCIA

Usamos los mínimos recursos para lograr los máximos resultados.

- Busco formas sostenibles de reducir los costos.
- Me organizo para optimizar mis tiempos y recursos.
- Busco tener cero errores en mis funciones.
- Cumplo con los compromisos acordados.
- Soy proactivo en mi rol.



### INCLUSIÓN

Valoramos la diversidad de nuestros grupos de interés.

- Respeto a la diversidad cultural.
- Trato con equidad a todas las personas.
- Rechazo a cualquier forma de discriminación.
- Busco comprender las formas de pensar diferentes.
- Valoro las diferencias individuales.

## Nuestras políticas con enfoque en ASG

(GRI 2-23, 2-24) (ODS 16)

1. **Política de atención de reclamos, denuncias, sugerencias y mecanismos de reparación y protección a las víctimas y denunciantes:** A través de esta política buscamos mantener una comunicación proactiva, con todos nuestros grupos de interés, con el objetivo de resolver quejas y reclamos.
2. **Política de transparencia y divulgación:** El objetivo de esta política es establecer los lineamientos necesarios para que el acceso a nuestra información, nuestras operaciones y proyectos, se lleven a cabo con honestidad, exactitud y transparencia.
3. **Política de Cadena de Suministros en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo:** Está tiene como objetivo establecer los lineamientos generales para la gestión de nuestra cadena de suministro y operaciones que tenemos o podríamos tener en un área de conflicto o de alto riesgo.
4. **Política Corporativa Ambiental:** Comprende un marco general para la implementación de un sistema de gestión ambiental que evalúe y gestione los impactos y riesgos ambientales de manera integral con un enfoque preventivo y de derechos humanos.
5. **Política Corporativa de Cambio Climático y Consumo de Energía:** Comprende un marco general para la gestión de los riesgos y oportunidades derivados del cambio climático.
6. **Política de Cierre de Minas:** Tiene como objetivo establecer los lineamientos para los procesos de cierre, considerando cierre total o parcial/progresivo, y mantener un plan de gestión de cierre integrado que equilibre nuestros intereses y los de nuestros grupos de interés internos y externos.
7. **Política de Derechos Humanos:** Tiene como propósito establecer los principios y directrices fundamentales para la promoción y respeto de los derechos humanos, a efectos de implementar un adecuado desarrollo de relaciones de negocio, laborales y de compromiso con nuestros grupos de interés.
8. **Política de Derechos Laborales:** Tiene como objetivo establecer las directrices y lineamientos de trabajo para velar por el cumplimiento de las normas y derechos laborales aplicando buenas prácticas y así asegurar un alto estándar laboral.
9. **Política de Gestión de Relaves:** Brinda los lineamientos para la gestión responsable de las instalaciones de agua y relaves de acuerdo con los lineamientos internacionales y la normativa vigente.
10. **Política de Gestión Social, Relaciones Comunitarias y Desarrollo Sostenible:** Establece lineamientos para el relacionamiento y gestión con la población del área de influencia.
11. **Política de Seguridad Patrimonial y Gestión de Crisis y Emergencia:** Establece las políticas y estándares de seguridad patrimonial para un adecuado desarrollo de las actividades productivas.
12. **Política de Antisoborno y Anticorrupción:** Establece las directrices y lineamientos generales que debe seguir nuestro personal y relacionados, con el fin de prevenir y detectar, de manera oportuna, actos relacionados con corrupción.
13. **Política Corporativa de Compras:** Establece los criterios y lineamientos generales que debemos cumplir en lo que respecta a adquisición y/o contratación de bienes y servicios.
14. **Política de Conflicto de Interés:** Tiene como objetivo establecer los lineamientos generales para el conocimiento, administración y resolución de los conflictos de intereses de nuestro personal.
15. **Política de Prevención del Acoso u Hostigamiento Sexual:** Tiene como objetivo prevenir, evitar y sancionar las acciones que puedan ser consideradas hostigamiento, chantaje o agresión sexual, producidas en las relaciones de autoridad o dependencia, así como también aquellas que se presenten entre personas con prescindencia de jerarquía, grado, cargo, función, nivel remunerativo, entre otras categorías o niveles.
16. **Política de Privacidad de Datos:** Tiene como objetivo establecer los lineamientos generales para el tratamiento y transferencia de datos personales nuestros grupos de interés, así como asegurar el cumplimiento de las normas de protección de datos personales.



(GRI 2-23, 2-24) (ODS 16)

- 17. Política de Tratamiento de Información Confidencial y Privilegiada:** Tiene como objetivo establecer el enfoque con respecto al uso, el tratamiento y la divulgación de la información privilegiada de la empresa. Tiene como principal compromiso no revelar ninguna información confidencial sobre la empresa o sobre terceros, excepto de ser exigido por ley.
- 18. Política de Salud y Seguridad de Comunidades:** Establece los lineamientos y compromisos para mantener un sistema de gestión de salud y seguridad de las poblaciones del área de influencia, a efectos de implementar un adecuado desarrollo de las labores y de las relaciones de trabajo con las localidades donde operamos.

Todas las políticas se encuentran disponibles en la siguiente página web:  
<https://southernpeaksmining.com/sustainability/>

## Relaciones institucionales

(GRI 2-28)

Formamos parte de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE); organización gremial que promueve el desarrollo de las actividades mineras y de sectores conexos en el país. Además, somos socios corporativos del Instituto de Seguridad Minera (ISEM), creada con el fin de promover y apoyar la gestión de la seguridad y salud ocupacional en la minería peruana.

## Gobernanza

(GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-16, 2-17, 2-18) (ODS 16)

### Estructura de gobernanza

SPM como casa matriz de CMC, posee un directorio compuesto por dos directores no ejecutivos externos y un director ejecutivo que preside el directorio. Nuestro máximo órgano de gobierno tiene una estructura de tres niveles, encontrándose los tres directores mencionados en el nivel superior, los vicepresidentes y el gerente de operaciones se encuentran en el segundo nivel y los miembros restantes en el tercer nivel. Esta clasificación determina el nivel de toma de decisión.

El 79% de miembros es de género masculino y el 21% es de género femenino. El tiempo de permanencia promedio de los miembros es de 6 años.

(GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-16, 2-17, 2-18) (ODS 16)

A continuación, listamos los cargos de los miembros y sus responsabilidades relacionadas con temas ambientales, sociales y de gobierno corporativo.

#### Primer nivel

##### Presidente y Director Ejecutivo (Chief Executive Officer)

Nuestro presidente y director ejecutivo tiene la responsabilidad de generar el Plan Estratégico Institucional en base a la visión, misión, objetivos y políticas generales de la empresa, así como los Planes Estratégicos de cada gerencia, determinando los indicadores de gestión que permitirán monitorear y evaluar su cumplimiento. Además, debe de formular y proponer, políticas y normas de protección del ambiente y preservación de los recursos naturales de las actividades comprendidas en el ámbito de la acción empresarial. Finalmente, debe de promover las buenas relaciones con el público de nuestra zona de influencia.

##### Vicepresidente Ejecutivo y Director de Operaciones (Chief Operational Officer)

Nuestro vicepresidente ejecutivo y director de operaciones, debe de efectuar las coordinaciones necesarias para asegurar el cumplimiento de los objetivos presupuestales de la empresa, con los estándares establecidos de seguridad, salud ocupacional, ambiente, calidad y eficiencia y sostenibilidad.

##### Director de Finanzas (Chief Financial Officer)

Nuestro director de finanzas es responsable de diseñar e implementar programas que tengan como objetivo la optimización de los recursos, materiales y económicos-financieros existentes en la empresa. Asimismo, debe de desarrollar estrategias financieras y de impuestos alineadas a los objetivos de sostenibilidad de la Compañía.

#### Segundo nivel

##### Vicepresidente de Desarrollo de Negocios

Nuestro vicepresidente de desarrollo de negocios debe de planificar nuevos proyectos de acuerdo con los objetivos de rentabilidad deseados y al estudio de factibilidad. Asimismo, tiene la responsabilidad de establecer una relación permanente con los clientes y empresas mineras a fin de identificar nuevas oportunidades de negocios.

##### Vicepresidente Asuntos Ambientales y Sostenibilidad

Nuestra vicepresidenta de asuntos ambientales y sostenibilidad debe de actualizar y aprobar estrategias, políticas y metas relacionadas con el desarrollo sostenible en coordinación con la Gerencia General.

Además, debe de gestionar los procesos de debida diligencia en temas ASG, previa aprobación de la Gerencia General. Ella también tiene la responsabilidad de coordinar la elaboración de informes de sostenibilidad y verificar que toda información reportada sea validada por los miembros del Comité de Gerencia y por la Presidencia del Directorio. Asimismo, debe de canalizar las preocupaciones de la sociedad que llegan a través de los procesos de participación ciudadana y la Oficina de Información Permanente. Finalmente, debe de identificar los posibles impactos ambientales de los proyectos para poder elaborar medidas de mitigación y prevención, así como implementar y monitorear el Sistema Integrado de Gestión de Riesgos (SIGER). Es importante señalar que ella debe representar a la Compañía y mantener el mejor nivel de relacionamiento con las autoridades locales, así como con las instituciones y poblaciones del área de influencia.

##### Vicepresidente de Recursos Humanos

La vicepresidencia de recursos humanos lidera la implementación de los procesos que contribuyen al desarrollo organizacional incluyendo mejoras en el clima laboral y adaptación a los cambios culturales y estructurales que se vienen implementando en la organización. También tiene la responsabilidad de gestionar y supervisar las actividades relativas a la administración de los sistemas de remuneraciones, supervisar y controlar los Programas de Bienestar Social, Seguros Asistenciales y de Salud del Personal de la empresa. Además, debe de controlar la evaluación del desempeño del personal y los planes y programas de capacitación. Finalmente, canaliza las preocupaciones de los trabajadores que llegan a través del mecanismo de quejas y reclamos (SPM Contigo) y los asistentes sociales.

##### Vicepresidente de Seguridad y Salud Ocupacional

El vicepresidente de seguridad y salud ocupacional lidera, diseña y asiste en la implementación de estrategias proactivas y preventivas de seguridad, salud e higiene ocupacional para todo el grupo SPM incluyendo sus operaciones y proyectos mineros. Lidera el área de gestión de riesgos y participa en el diseño de la estrategia de sostenibilidad desde la visión de seguridad salud e higiene ocupacional. Asegura también el cumplimiento de la estrategia de transformación corporativa en las materias a su cargo.

##### Gerente de Operaciones

Nuestro gerente de operaciones es responsable de ejecutar el proceso minero a la vez que desarrolla una cultura de gestión integrada seguridad, salud ocupacional, ambiente. También debe de asegurar la

**(GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-16, 2-17, 2-18) (ODS 16)**

implementación de los requisitos de las normas ISO 45001 e ISO 14001.

**Tercer nivel**

**Gerente de Logística**

La gerencia de logística además de formular el plan estratégico, el plan operativo anual y el presupuesto de la gerencia de logística, tiene la responsabilidad de garantizar la eficacia y eficiencia del SIG en los procesos a su cargo.

**Gerente de Innovación**

Nuestro gerente de innovación debe de realizar el seguimiento de la implementación de las iniciativas de innovación que son aprobadas por la Gerencia General. Además, debe de coordinar con el área de RRHH, un programa de capacitación en herramientas de innovación para el personal de la empresa. Finalmente, implementa los proyectos de innovación tecnológica en la empresa.

**Subgerente Comercial**

Coordina y negocia con los clientes la determinación

de los términos comerciales, estableciendo el precio, calidad del mineral y el programa de entrega. También se encarga de coordinar y adquirir los seguros correspondientes, contra daño o pérdida o robo del mineral.

**Subgerente de Proyectos**

Nuestro subgerente de proyectos tiene la responsabilidad de conceptualizar, diseñar, supervisar y controlar los proyectos.

**Subgerente de TI**

La subgerencia de tecnología de información se encarga de gestionar los riesgos en coordinación con la Gerencia de Finanzas de la Calidad y Riesgos. Además, lidera y gestiona las mejoras de la calidad de los procesos en los que participa.

**Jefe de Legal**

Nuestro jefe legal debe de brindar asesoría legal en temas de minería, ambiente, laboral, societario y otros. También debe de revisar las normas legales, difundirlas y revisar su cumplimiento por las diversas áreas.

**Comités de apoyo**

El máximo órgano de gobierno cuenta con los siguientes comités de apoyo:

1. Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, está regulado por la ley 29783. Para más información referirse al capítulo Nuestra Gente.
2. Comité de Transporte, es un comité conformado por líderes de nuestra empresa y de las empresas contratistas que brindan el servicio de transporte de personal y transporte de mercancías; con el propósito de establecer estrategias preventivas en seguridad vial.
3. Comité de Prevención de Hostigamiento y Acoso Sexual, encargado de investigar y proponer recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar casos de hostigamiento sexual.

Los altos ejecutivos, son seleccionados de acuerdo con su capacidad o idoneidad para ocupar el puesto al que se les ha designado. Por otro lado, los comités

regulados se eligen conforme su norma. Cabe señalar que, al momento de la elección de todos los miembros, se toman en consideración los puntos de vista de los accionistas, la diversidad, y el conocimiento en temas ASG.

Con el propósito de evaluar su desempeño, los miembros del máximo órgano de gobierno realizan una autoevaluación todos los años, se toman en consideración el logro de objetivos corporativos. Este proceso es validado por el presidente ejecutivo el cual hace revisión exhaustiva sobre el cumplimiento de los indicadores.

Asimismo, con el propósito de fortalecer los conocimientos de nuestros altos ejecutivos, generamos varios espacios de capacitación sobre temas de sostenibilidad empresarial tales como Objetivos de Desarrollo Sostenible, derechos humanos, seguridad ocupacional, conciencia ambiental, entre otros.

**Compensación**

**(GRI 2-19, 2-20, 405-2) (ODS 5; 8.5; 10)**

La Gerencia de Recursos Humanos es la encargada de gestionar las actividades relacionadas a la administración de los sistemas de remuneraciones. Cumplimos estrictamente con nuestras obligaciones laborales según el Decreto Legislativo N°728, y lo acordado en los convenios colectivos: salario, días de descanso, vacaciones, gratificaciones y todos los conceptos incluido en la normativa establecida.

Además, nos aseguramos de brindar las condiciones adecuadas a nuestros trabajadores tales como igualdad de condiciones y equidad salarial. En línea con ello, contamos con una Política de Igualdad de Oportunidades y una Política Salarial que no discrimina a ninguna persona con respecto a su raza, género, idioma, color, nacionalidad, edad, religión, condición económica, opinión o condición de discapacidad. Estas políticas nos han permitido crear un Sistema de Equidad Salarial,

que se encarga de determinar el valor de cada puesto de trabajo e identificar las diferencias significativas entre las diversas categorías laborales, con el fin de identificar una distribución equitativa de los beneficios.

En esta línea, la remuneración de los miembros del máximo órgano de gobierno incluye remuneración fija y variable. Asimismo, incluye bonos de inicio de sesión o pagos de incentivos de contratación, así como pagos por cese. Con respecto a los pagos por cese, las cláusulas de mitigación están incluidas en los acuerdos de terminación.

En referencia al ratio del salario base y de la compensación promedio de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral presentamos a continuación los resultados obtenidos:

**Tabla N°1: Ratio de la remuneración de mujeres frente a hombres**

Categoría laboral	Ratio salario base promedio	Ratio remuneración promedio
Ejecutivos	0.6	0.6
Empleados	0.9	0.9
Obreros	0.0	0.0
Practicantes	1.1	0.7

**Salario base promedio:** Cantidad mínima y fija que se paga a un trabajador por el desempeño de sus funciones, excluida cualquier remuneración adicional, como pagos por horas extras o bonificaciones.

**Remuneración promedio:** Salario base más beneficios adicionales pagados a un trabajador.



# Ética y cumplimiento

(GRI 2-25, 205-1, 205-2, 205-3) (SASB EM-MM-510a.1) (ODS 16) (GRI 3-3: Gobernanza y ética en los negocios)

Estamos comprometidos con desarrollarnos con los más altos estándares de Buen Gobierno Corporativo y entendemos que nuestra conducta de negocio debe estar alineada a una conducta transparente y ética.

## Gestión anticorrupción

Somos conscientes que la corrupción constituye un riesgo al que estamos expuestos en el ejercicio de nuestras actividades por la naturaleza de nuestras operaciones. En esa línea, declaramos que nuestra postura es de tolerancia cero a algún tipo de ofrecimiento, pago, autorización, solicitud o aceptación de sobornos en cualquiera de sus formas, así como a actos vinculados al lavado de activos y financiamiento al terrorismo (LAFT).

Cabe señalar que, contamos con diversos lineamientos<sup>2</sup>, que forman parte de nuestra Política de Antisoborno y Anticorrupción. Con el fin de garantizar este objetivo, a continuación, mencionamos algunos de los más importantes:

- En ninguna circunstancia se deberá efectuar pago, regalo o promesa alguna a ningún funcionario o empleado de alguna entidad pública, con el fin de que sus decisiones, acciones u omisiones beneficien a nuestra empresa.
- No toleraremos a trabajadores, directores o cualquier persona relacionada a nuestra empresa, que logren resultados a cambio de violar la ley o actuar de manera deshonesto.

- En caso de que una persona identifique una solicitud de soborno o de pago sospechoso proveniente de cualquier persona o entidad, o tenga alguna duda o preocupación, debe reportar inmediatamente a su superior inmediato. Para el año 2022, se ha planificado implementar el Comité de Ética.
- Utilizaremos todos los medios necesarios para determinar si se cometió un acto de corrupción, sin importar la posición, cargo, relación con la empresa o antigüedad de las personas presuntamente vinculadas al hecho.
- Estamos comprometidos a cumplir con todas las leyes aplicables en todos aquellos lugares donde llevemos a cabo nuestros negocios.
- No realizamos donaciones políticas, ni dádivas de ningún tipo o valor financiero a partidos políticos, candidatos, campañas o referéndums (ya sea a nivel local, regional o nacional).
- Tenemos el compromiso de desarrollar, documentar, conservar y mejorar continuamente nuestros controles financieros internos.

La aplicación de nuestra Política de Antisoborno y Anticorrupción, nos ha permitido lograr lo siguiente:

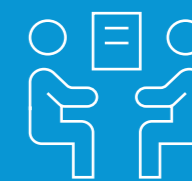
<sup>2</sup> Estos y otros lineamientos éticos se difunden a través de un plan que contempla varios canales y métodos de capacitación y transmisión de la información en todos los niveles de la empresa y contratistas. Utilizamos desde procesos de comunicación social, información escrita, canales digitales, medios físicos, clases, micro teatro y diferentes herramientas lúdicas de aprendizaje. Este plan inició en 2021 y continuará siendo implementado los siguientes años.

(GRI 2-25, 205-1, 205-2, 205-3) (SASB EM-MM-510a.1) (ODS 16) (GRI 3-3: Gobernanza y ética en los negocios)



100%

De los miembros del directorio ha sido capacitado en prevención de la corrupción.



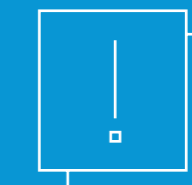
100%

De alcance a nuestros trabajadores en la difusión de nuestra Política de Antisoborno y Anticorrupción



37%

De los trabajadores ha recibido capacitación en temas relacionados con la prevención de la corrupción.



0

Denuncias relacionadas con corrupción.

Para el 2022, se ha planificado incluir los riesgos vinculados a corrupción, LAFT y otros dentro del análisis de riesgos corporativos.

## Prevención de conflictos de interés

(GRI 2-15) (ODS 16)

Un conflicto de interés surge cuando las relaciones personales, profesionales, financieras o de otra índole, interfieren o pueden interferir con la objetividad o lealtad de uno de nuestros trabajadores. Para prevenirlo contamos con una Política de Prevención de Conflictos de Intereses aplicable a todos nuestros trabajadores incluyendo a la alta dirección.

Es responsabilidad de todas las personas que forman parte de nuestra organización, tomar las medidas necesarias para identificar y gestionar eventuales conflictos de intereses; y de informar un evento en caso se suscite. Este compromiso se extiende a los contratos de trabajos mediante el Código de Conducta.

## Atención de reclamos y denuncias

(GRI 2-26) (ODS 16)

Contamos con mecanismos de atención a reclamos en nuestras operaciones, para que las personas potencialmente afectadas y tenedores de los derechos (trabajadores, proveedores y contratistas, población del área de influencia o cualquier tercero y público en general) puedan poner en nuestro conocimiento cualquier situación de posible impacto en materia ASG u otro.

Para el público interno, contamos con una política de "Puertas Abiertas" y resolución de problemas, que establece el procedimiento para escuchar los problemas o reclamos, de una manera justa y consistente. El objetivo de esta política es flexibilizar las relaciones interpersonales entre nuestros trabajadores y la gerencia. Adicionalmente, tenemos un equipo de asistentes sociales que visitan las labores en mina diariamente para conversar con los trabajadores y los obreros y poder identificar, quejas o denuncias, así como otros temas relevantes que pudiesen presentarse.

Dentro del área de influencia social, contamos con una Oficina de Información Permanente; dónde el equipo de Relaciones Comunitarias atiende las solicitudes de la población de manera presencial y en caso de ser necesario, los pedidos son escalados a los niveles correspondientes.

Finalmente, anunciamos el inicio de la implementación del mecanismo de quejas y reclamos "SPM Contigo", que además de ser otro canal de comunicación con nuestros grupos de interés, permitirá que todas las partes interesadas, tanto externas como internas, comuniquen sus preocupaciones. Este sistema será operado por un tercero, encargado de clasificar los eventos y hacer llegar la información a la instancia correspondiente. Es así como garantizamos la protección de la identidad de los denunciantes, la correcta clasificación y categorización de los eventos y el alineamiento de este mecanismo a los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

## Cumplimiento

(GRI 2-27) (GRI 3-3: Cumplimiento legal)

Estamos comprometidos con el cumplimiento del marco regulatorio, por lo cual nos sometemos a diversas auditorías encargadas de verificar el cumplimiento de la legislación ambiental y de salud y seguridad ocupacional.

Contamos con un área especializada encargada de asegurar el cumplimiento normativo tanto regulatorio como de estándares internacionales. Contamos con un jefe de norma que interactúa con todas las áreas, administra el control documentario y en caso de ser necesario, se asesora con estudios especializados relacionados con el sector o el tema en cuestión.

El jefe de norma es el encargado de llevar a cabo todas las auditorías en conjunto con el área legal y las áreas

especializadas. Así también contamos con un área de permisos que se encarga de mantener las autorizaciones vigentes y responder a las supervisiones. En algunos casos, los organismos de fiscalización han realizado observaciones específicas que no han podido levantarse a tiempo y que han generado multas.

En ese sentido, durante el periodo, pagamos cuatro multas correspondientes a infracciones reportadas por un monto de US\$ 21,502.0 derivadas de las supervisiones realizadas por el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN) y por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). Estas observaciones, a la fecha fueron debidamente subsanadas.

Tabla N°2: Valor monetario de las multas

	2019	2020	2021
Valor monetario de las multas en los últimos 3 años	US\$ 250,586.4	US\$ 1,218.7	US\$ 21,502.0





2

# Nuestra gente



# Nuestra gente

(GRI 3-3: Condiciones laborales y derechos humanos)

Nuestros trabajadores son lo más importante, es por ello que contamos con políticas de gestión humana alineadas con la normativa nacional, nuestros valores y con los derechos humanos. Todas las políticas y los procedimientos son comunicados a cada uno de nuestros trabajadores y también se encuentran disponibles en nuestra página web: <https://southernpeaksmining.com/sustainability/>

La Vicepresidencia de Recursos Humanos es la encargada de velar por el cumplimiento de nuestras políticas, así como de identificar y mitigar los riesgos e impactos relacionados con los trabajadores y su gestión; en el marco de la gestión de riesgos corporativos y la estrategia de sostenibilidad.

Para garantizar la mejora continua de nuestra gestión, mantenemos una comunicación interna constante mediante correos, publicaciones, encuestas y reuniones periódicas; también contamos con una política de comunicación abierta que nos permite difundir temas de interés para nuestros trabajadores y recibir su retroalimentación oportuna. Una vez implementado el mecanismo de quejas y reclamos "SPM Contigo", contaremos con un canal adicional seguro y transparente, que fortalecerá nuestro sistema de gestión humana.





# Enfoque de derechos humanos en la gestión de personal

(GRI 406-1, 408-1, 409-1) (ODS 5; 8.7; 8.8; 16) (GRI 3-3: Condiciones laborales y derechos humanos)

En el marco del programa "SPM Cambia", que busca elevar nuestros estándares de sostenibilidad, hemos desarrollado políticas que respaldan y protegen los derechos fundamentales de nuestros trabajadores, las mismas que están alineadas con las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo y la legislación laboral local.

Este año difundimos el contenido preliminar de nuestros nuevos compromisos en materia de derechos humanos mediante capacitaciones virtuales y presenciales. Además, elaboramos un plan de difusión de nuestros

compromisos en Derechos Humanos que será ejecutado durante el 2022.

En caso de que sucediera algún caso de vulneración a los derechos fundamentales de nuestros trabajadores, contamos con diversos mecanismos internos de recepción de reclamos como las oficinas de Recursos Humanos (RRHH), correo electrónico y visitas del equipo de RRHH y bienestar social a las diversas áreas. Asimismo, contamos con el Comité de Prevención de Acoso y Hostigamiento. Durante el 2021, nuestro resultado fue el siguiente:



0

Reclamos, quejas o casos de violación de derechos humanos.

Si bien el enfoque de derechos humanos es transversal a todos nuestros procesos, el área de RRHH, es responsable de velar y garantizar el respeto en relación con los siguientes temas:

## Libertad de asociación y convenios colectivos

(GRI 407-1, 2-30) (G4 MM4) (ODS 8.7; 8.8) (SASB EM-MM-210b.2, EM-MM 310a.1, EM-MM 310a.2)

Nuestro compromiso con la libertad de asociación se encuentra dispuesto en nuestro reglamento interno de trabajo. Contamos con un sindicato, con el que firmamos anualmente un convenio de negociación colectiva en trato directo y cuyas disposiciones cubren al 100% de nuestros trabajadores. Además, desarrollamos reuniones mensuales con participación del sindicato y jefaturas, con el objetivo de mantener y/o mejorar los acuerdos establecidos.

Nuestras medidas han mostrado ser efectivas, garantizado la prevención de cualquier impacto negativo en la libertad sindical de trabajadores, proveedores o contratistas. Además, gracias a nuestra buena relación, no tuvimos interrupciones de trabajo debido a huelgas o cierres patronales, esto nos permitió obtener los siguientes resultados:

(GRI 407-1, 2-30) (G4 MM4) (ODS 8.7; 8.8) (SASB EM-MM-210b.2, EM-MM 310a.1, EM-MM 310a.2)



8

Negociaciones colectivas cerradas en trato directo, lo cual nos posiciona dentro de las primeras empresas dentro del sector minero en cerrar pliegos en trato directo.



82.4%

De los trabajadores de la empresa se encuentran afiliados al sindicato, lo que nos hace ser la tercera empresa con la mayor proporción de trabajadores sindicalizados dentro del sector minero peruano.

## No discriminación y "tolerancia cero" al acoso sexual o laboral

(GRI 406-1) (ODS 5; 8.8)

Rechazamos cualquier tipo de situación en la que se cometan actos discriminatorios, sobre todo aquellas relacionadas con raza, género, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, discapacidad, estado civil, origen étnico, nacionalidad, edad, discapacidad, credo, religión, afinidad política, estatus económico o cualquier otra condición. Además, contamos con

una política orientada a la prevención y sanción del hostigamiento sexual y un comité de intervención frente al hostigamiento sexual. Este último es electo en función de la regulación aplicable. Cabe señalar que el comité está capacitado y posee los procedimientos conforme a ley para abordar investigaciones de eventuales denuncias relacionadas con este tema.

## Trabajo forzoso

(GRI 409-1) (ODS 5; 8.7)

Buscamos garantizar que todas las personas que trabajan con nosotros, así como en nuestra cadena de valor, lo hagan de forma voluntaria y no sean obligadas o forzadas por otras personas. Por lo tanto, mantenemos el compromiso de mantener mecanismos preventivos para identificar cualquier riesgo asociado a trabajo forzoso u obligatorio, en esa línea contamos con el sistema "2personnel", con el que controlamos las horas de trabajo de nuestro personal.

Por otro lado, debemos mencionar que las horas extras se generan de manera excepcional. Por tanto, terminada la jornada laboral, en caso de ser necesario realizar horas extras, estas se coordinarán previamente con el jefe de cada área y bajo la autorización de la gerencia de operaciones. El máximo de horas extras al día asciende a dos.

## Trabajo digno

### (GRI 3-3: Condiciones laborales y derechos humanos)

Es prioridad que nuestra gente disfrute de un entorno de trabajo digno, seguro y saludable. En esa línea, nos comprometemos a pagar sueldos competitivos, respetar los horarios de trabajo y asegurar tolerancia cero

ante cualquier situación que menoscabe la dignidad de cualquier persona, sobre todo contra aquellas en situación de vulnerabilidad. Para más información, ver subcapítulo de gobierno corporativo- compensaciones.

## Trabajo infantil

### (GRI 408-1) (ODS 5; 8.7; 16)

Tenemos el compromiso de identificar, prevenir, erradicar y reparar cualquier caso de trabajo infantil que ocurra a causa de nuestras actividades u operaciones. Además, también buscamos desarrollar mecanismos preventivos para eliminar el trabajo infantil y cualquier caso de violación de los derechos de los niños, niñas y adolescentes en nuestra cadena de valor. Mantenemos el cumplimiento de edad mínima de trabajo de 18

años de acuerdo con la normativa nacional, así como controles en los procesos de contratación e ingreso a las operaciones.

Mayor detalle acerca del respeto a los derechos humanos en CMC puede encontrarse en el siguiente link: <https://southernpeaksmine.com/sustainability>

## Cifras de nuestros trabajadores

### (GRI 2-7)<sup>3</sup> (GRI 405-1) (GRI 401-1) (SASB EM-MM-000.B) (ODS 5; 5; 8.5; 10)

Durante el 2021 contamos con un total de 1,047 trabajadores cifra muy similar a la del año anterior. Del total de trabajadores, 61.6% son obreros y el 73.9% se encuentra en el grupo etario de 30 a 50 años. El 87% de trabajadores cuenta con contrato permanente (a plazo

indeterminado) y 13% son temporales (con contrato a plazo fijo). Se puede ver una disminución de trabajadores temporales en los últimos dos años, contando con mayor cantidad de trabajadores permanentes.

<sup>3</sup> Esta información se recopiló considerando nuestra base de datos correspondiente al 2021 y lo reportado en la Declaración Anual Consolidada, presentada al Ministerio de Energía y Minas de Perú. Es importante mencionar que no contamos con trabajadores a tiempo parcial ni trabajadores sin un número mínimo de horas de trabajo. Cuando nos referimos a región, declaramos el lugar de procedencia de nuestros trabajadores.

### (GRI 2-7)<sup>3</sup> (GRI 405-1) (GRI 401-1) (SASB EM-MM-000.B) (ODS 5; 5; 8.5; 10)

Tabla N°3: Total de trabajadores por género y región

Reportar el N° total de trabajadores, desglosado por género y región												
Año/Región	2019				2020				2021			
	M	F	Total	%	M	F	Total	%	M	F	Total	%
Local	1,013	44	1,057	98	983	39	1,022	98	976	44	1,020	97
Regional	20	7	27	2	15	8	23	2	18	9	27	3
<b>Total</b>	<b>1,033</b>	<b>51</b>	<b>1,084</b>	<b>100</b>	<b>998</b>	<b>47</b>	<b>1,045</b>	<b>100</b>	<b>994</b>	<b>53</b>	<b>1,047</b>	<b>100</b>

Tabla N°4: Total de trabajadores permanentes por género y región

Reportar el N° de trabajadores permanentes, desglosado por género y región												
Año/Región	2019				2020				2021			
	M	F	Total	%	M	F	Total	%	M	F	Total	%
Local (Lima)	831	22	853	98	895	26	921	98	870	24	894	98
Otras regiones	18	7	25	2	11	7	18	2	15	7	22	2
<b>Total</b>	<b>849</b>	<b>29</b>	<b>878</b>	<b>100</b>	<b>906</b>	<b>33</b>	<b>939</b>	<b>100</b>	<b>885</b>	<b>31</b>	<b>916</b>	<b>100</b>

Tabla N°5: Total de trabajadores temporales por género y región

Reportar el N° de trabajadores temporales, desglosado por género y región												
Año/Región	2019				2020				2021			
	M	F	Total	%	M	F	Total	%	M	F	Total	%
Local (Lima)	182	22	204	99	88	13	101	95	106	20	126	96
Otras regiones	2	0	2	1	4	1	5	5	3	2	5	4
<b>Total</b>	<b>184</b>	<b>22</b>	<b>206</b>	<b>100</b>	<b>92</b>	<b>14</b>	<b>106</b>	<b>100</b>	<b>109</b>	<b>22</b>	<b>131</b>	<b>100</b>

Tabla N°6: Total de trabajadores por categoría laboral y género

Categoría laboral/Año	2019				2020				2021			
	M	F	Total	%	M	F	Total	%	M	F	Total	%
Ejecutivos	6	2	8	0.7	6	2	8	0.8	5	2	7	0.7
Empleados	317	39	356	32.8	301	46	347	33.2	345	50	368	37.7
Obreros	720	0	720	66.4	690	0	690	66.0	645	0	645	61.6
<b>Total</b>	<b>1,043</b>	<b>41</b>	<b>1,084</b>	<b>100</b>	<b>997</b>	<b>48</b>	<b>1,045</b>	<b>100</b>	<b>995</b>	<b>52</b>	<b>1,047</b>	<b>100</b>

Tabla N° 7: Total de trabajadores por categoría laboral y grupo etario

Categoría laboral/Año	2019			2020			2021		
	Menor a 30	30 a 50	Mayor a 50	M	F	Total	M	F	Total
Ejecutivos	0	6	2	6	2	8	5	2	7
Empleados	44	239	73	301	46	347	345	50	368
Obreros	23	575	122	690	0	690	645	0	645
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>820</b>	<b>197</b>	<b>997</b>	<b>48</b>	<b>1,045</b>	<b>995</b>	<b>52</b>	<b>1,047</b>

Para el caso de contrataciones de mujeres, se mantiene un 5% del total de trabajadores en los últimos tres años. Venimos trabajando en el diseño de metas e incentivos con el fin de mejorar este indicador.

Con respecto a la diversidad de género de nuestros trabajadores, podemos mostrar las siguientes cifras:

Tabla N°8: Trabajadores por sexo y puesto laboral

Puesto laboral	Femenino	Masculino	Total
Presidente		1	1
Vicepresidente	1	4	5
Gerente	2	2	4
Jefe	5	45	50
Subgerente	1	2	3
Superintendente		8	8
Supervisor	3	38	41
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>112</b>

## Rotación de personal

(GRI 401-1)

En relación con la rotación de personal, llámese contrataciones y ceses, en el 2021 la tasa de nuevos ingresos fue de 7.4% en comparación a una tasa de 6.2% de ceses. El mayor número de nuevas contrataciones se dio entre los trabajadores que tienen entre 30 y 50 años, lo mismo ocurrió para el caso de ceses. Sin embargo, para el caso de género, los ceses se dieron en mayor cantidad de mujeres.

Tabla N°9: Nuevas contrataciones por grupo etario

Edad	2019		2020		2021	
	N°	Tasa	N°	Tasa	N°	Tasa
Menos de 30 años	27	2.5	24	2.3	27	2.7
Entre 30 y 50 años	44	4.1	20	1.9	40	4.0
Más de 50 años	4	0.4	3	0.3	7	0.7
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>6.9</b>	<b>47</b>	<b>4.5</b>	<b>74</b>	<b>7.4</b>

Tabla N°10: Nuevas contrataciones por género

Género	2019		2020		2021	
	N°	Tasa	N°	Tasa	N°	Tasa
Masculino	71	6.6	38	3.6	62	6.2
Femenino	4	0.4	9	0.9	12	1.2
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>6.9</b>	<b>47</b>	<b>4.5</b>	<b>74</b>	<b>7.4</b>

Tabla N°11: Nuevas contrataciones por ubicación de trabajo

Región	2019		2020		2021	
	N°	Tasa	N°	Tasa	N°	Tasa
Mala	74	6.8	43	4.1	71	7.1
Lima	1	0.1	4	0.4	3	0.3
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>6.9</b>	<b>47</b>	<b>4.5</b>	<b>74</b>	<b>7.4</b>

Tabla N°12: Nuevas contrataciones por grupo etario

Edad	2019		2020		2021	
	N°	Tasa	N°	Tasa	N°	Tasa
Menos de 30 años	27	2.5	24	2.3	27	2.7
Entre 30 y 50 años	44	4.1	20	1.9	40	4.0
Más de 50 años	4	0.4	3	0.3	7	0.7
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>6.9</b>	<b>47</b>	<b>4.5</b>	<b>74</b>	<b>7.4</b>



(GRI 401-1)

Tabla N° 13: Rotación de personal por género

Género	2019		2020		2021	
	N°	Tasa	N°	Tasa	N°	Tasa
Masculino	66	6.1	94	9.0	9	0.9
Femenino	0	0.0	16	1.5	53	5.1
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>6.1</b>	<b>110</b>	<b>10.5</b>	<b>62</b>	<b>6.2</b>

Tabla N°14: Rotación de personal por ubicación de trabajo

Región	2019		2020		2021	
	N°	Tasa	N°	Tasa	N°	Tasa
Mala	63	5.8	108	10.3	61	6.1
Lima	3	0.3	2	0.2	1	0.1
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>6.1</b>	<b>110</b>	<b>10.5</b>	<b>62</b>	<b>6.2</b>

## Beneficios

(GRI 401-2) (ODS 5; 8.5)

El 100% de nuestros trabajadores, sin excepción, cuenta con los beneficios sociales exigidos por ley, tales como seguro de vida, atención médica, cobertura por incapacidad e invalidez y permiso parental. Además, otorgamos permisos por fallecimiento y cuando el trabajador lo solicita.

## Licencias por maternidad y paternidad

(GRI 401-3) (ODS 5; 8.5)

Como parte del compromiso institucional con el bienestar de nuestros trabajadores y conforme con la Ley N°26644 y Ley N° 30807, cumplimos con brindar a nuestros trabajadores licencia por maternidad o paternidad cuando un trabajador informa que él o su pareja se encuentra en estado de gestación.

Durante el presente período, 18 trabajadores de género masculino gozaron de licencia por paternidad, reincorporándose luego de culminado el plazo otorgado por Ley; de los cuáles, 17 trabajadores permanecieron en la empresa doce meses después de su licencia.



**100%**

De trabajadores regresó al trabajo



**94.4%**

De trabajadores se mantuvo en la empresa un año después del permiso parental

## Trabajadores de terceros

(GRI 2-8) (SASB EM-MM-000.B) (ODS 8.5)

Durante el 2021 contamos con 996 trabajadores de empresas contratistas que laboraron dentro del emplazamiento minero. Estas empresas contratistas cuentan con trabajadores tanto permanentes y temporales los cuales se dedican, en líneas generales, a labores de servicios auxiliares (campamentos, servicios de salud, transporte, entre otros) y servicios técnicos y operativos en interior mina. Cabe señalar que se observa un incremento de 37% en la cantidad de trabajadores permanentes de empresas terceras en relación con el año 2019 (no se considera el 2020 por ser un año atípico).

Tabla N°15: Trabajadores de terceros según tipo de relación contractual

Relación contractual	2019	Variación Porcentual	2020	Variación Porcentual	2021
Contratistas permanentes	635	-12	557	37	764
Contratistas temporales	229	-10	207	19	232
<b>Total</b>	<b>864</b>	<b>12</b>	<b>764</b>	<b>32</b>	<b>996</b>

## Enseñanza y capacitación

(GRI 404-1, 404-2) (ODS 4.3; 4.4; 4.5; 5; 8.1; 8.2; 8.5; 10) (GRI 3-3: Salud, seguridad, habitabilidad y bienestar)

Estamos comprometidos con brindar programas y actividades de aprendizaje, que permitan a nuestros trabajadores desarrollar las habilidades necesarias para el eficiente cumplimiento de los objetivos de su puesto. En este sentido, mantenemos alianzas con distintas instituciones educativas que nos ofrecen servicios que se acomodan a nuestras necesidades de capacitación.

Nuestros líderes de área evalúan anualmente el desempeño de sus trabajadores, permitiendo así, conocer los requerimientos de formación, entrenamiento y conocimiento de los mismos con la finalidad de cubrir las brechas identificadas.

Debido a la pandemia generada por el Covid-19, dimos

prioridad a los cursos virtuales y solo se dictaron, de manera presencial, algunos cursos específicos.

Nuestras encuestas de satisfacción nos permitieron evaluar la calidad de las capacitaciones otorgadas y conocer el progreso obtenido. Durante el 2021, nuestro objetivo fue incrementar la cantidad de trabajadores capacitados, logrando capacitar al 72% de nuestros colaboradores y obteniendo el 80% de satisfacción en todos los cursos dictados.

A continuación, presentamos el promedio de horas de capacitación y formación que nuestros trabajadores tomaron:

(GRI 404-1, 404-2) (ODS 4.3; 4.4; 4.5; 5; 8.1; 8.2; 8.5; 10) (GRI 3-3: Salud, seguridad, habitabilidad y bienestar)

Tabla N°16: Promedio de horas de capacitación por trabajador

Categoría laboral	Sexo	Total de horas de capacitación	Total de trabajadores	Promedio de horas de capacitación por trabajador
Ejecutivos y Empleados	Hombres	19,635	350	56.1
	Mujeres	4,760	52	91.5
	<b>Ejecutivos y Empleados</b>	<b>24,395</b>	<b>402</b>	<b>60.7</b>
Obreros	Hombres	9,452	645	14.7
	Mujeres*	0	0	0.0
	<b>Obreros</b>	<b>9,452</b>	<b>1,047</b>	<b>14.7</b>

Durante este periodo nuestro promedio de horas de capacitación por trabajador fue de 61. Al analizar el promedio de horas de capacitación por sexo, podemos observar que el promedio de horas por trabajadora fue de 92, en comparación al promedio de horas por trabajador que fue de 56. Por otro lado, nuestros obreros recibieron un promedio de 15 horas de capacitación por persona.

Los programas y capacitaciones que se han considerado para el presente capítulo corresponden a programas formativo-transversales, que fueron liderados por el área de Recursos Humanos. No se incluyen capacitaciones específicas que se brindaron para determinada especialidad. Para el reporte 2022, se consolidará el total de capacitaciones. En esa línea las horas referidas a capacitaciones en temas de seguridad y salud en el trabajo se detallan en el capítulo del mismo nombre.

Además, durante el 2021, logramos capacitar a un total 761 trabajadores entre ejecutivos, empleados y obreros en temas referidos a formación técnica, liderazgo, habilidades blandas, y orientación y cuidado frente al Covid-19. Asimismo, para aquellos trabajadores

destacados otorgamos la permanencia en los programas y convenios de descuento para estudios en maestrías y diplomados, entre otros similares.

Si bien no contamos con programas especiales para gestión del final de las carreras profesionales por jubilación o despido, sí preparamos a nuestros profesionales con cursos que les brinda conocimiento para desarrollarse y, de ser el caso, facilitar la empleabilidad continuada.

De todos los programas, uno que consideramos importante mencionar, la capacitación en salud mental que se impartió por primera vez en la empresa, logrando alcanzar al 100% de trabajadores e inclusive brindamos apoyo psicológico a los que así lo solicitaron, en relación a los conceptos impartidos en capacitaciones.

Adicionalmente, a raíz de un cambio cultural de la empresa orientado hacia estándares internacionales se desarrolló un programa de capacitaciones SPM Cambia en donde se abordó aspectos en temas ASG (Ambientales, Sociales y Gobernanza), derechos humanos e integridad.

## Evaluación de desempeño

(GRI 404-3) (ODS 5; 8.5; 10)

El área de Recursos Humanos se encarga de realizar de forma anual las evaluaciones de desempeño para poder medir el nivel de eficiencia de nuestros trabajadores en el desarrollo de sus funciones y responsabilidades; y también para poder identificar brechas en conocimientos que puedan completarse con programas formativos.

La evaluación se realiza tomando en cuenta dos

dimensiones: competencias y objetivos, cuyos valores de ponderación son del 20% y 80% respectivamente. Las competencias se dividen en seis categorías (liderazgo, trabajo en equipo, orientación a resultados, compromiso, creatividad e innovación), mientras que los objetivos se dividen en cinco ítems (seguridad, productividad, costos, proyectos y mejora continua).

Tabla N° 17: Porcentaje de trabajadores evaluados por género

Sexo	N° de trabajadores evaluados	Número de trabajadores	Porcentaje de trabajadores evaluados
Femenino	25	52	48.1%
Masculino	133	350	38.0%
<b>Total</b>	<b>158</b>	<b>402</b>	<b>39.3%</b>

Es preciso indicar que, de acuerdo con nuestro procedimiento de gestión del desempeño; sólo se considera dentro de la evaluación a los empleados y ejecutivos que tengan mínimo un año de permanencia en el puesto. Los obreros son evaluados por productividad.

Durante el 2021, el porcentaje de mujeres evaluadas fue de 48% y el de hombres de un 38%. Por otro lado, el porcentaje de Ejecutivos y Empleados evaluados fue de un 39%.

## Salud y seguridad ocupacional

(GRI 403-1, 403-8) (ODS 8.8) (GRI 3-3: Salud, seguridad, habitabilidad y bienestar)

Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se enmarca bajo las directrices de la ISO 45001:2018 y las disposiciones que establece la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Asimismo, todas las acciones de mejora que se implementaron estuvieron enmarcadas dentro de la estrategia "SPM Cambia".

Por otro lado, debido a la ocurrencia de accidentes

fatales, a finales de año 2021 se replantearon los objetivos de corto plazo y la nueva visión corporativa para lograr la "Transformación Cultural" a mediano plazo (2022-2024); para ello, se inició la implementación de la estrategia denominada "Cero Es Posible", el cual se soporta en ocho pilares claves que harán de CMC una "Operación Segura y Sostenible", los cuales se ha presentan a continuación:



**(GRI 403-1, 403-8) (ODS 8.8) (GRI 3-3: Salud, seguridad, habitabilidad y bienestar)**

- Liderazgo Inclusivo
- Gestión de Riesgos
- Metas Claras
- Gestión de Controles Críticos
- Programa STOP
- Reglas de Oro
- Lecciones Aprendidas
- Salud e Higiene

En términos de aseguramiento, la alta dirección asumió el liderazgo de este cambio transformacional; para ello, instalamos reuniones frecuentes para monitorear el desempeño, tanto en la operación, como a nivel ejecutivo con la presencia de los accionistas del grupo SPM.

La gestión del Sistema SST se aplica a todo nuestro personal (propio o externo), y se basa en la siguiente política y planes:

- Política de Seguridad y Salud en el trabajo, Medio Ambiente y Responsabilidad Social
- Plan de Preparación y respuesta para emergencias
- Contratación del Seguro complementario del Seguro de Riesgo (SCTR)
- Plan Anual de Salud Ocupacional
- Plan de Vigilancia, Prevención y control de Covid-19
- Plan de acción de Comportamiento Seguro en Condestable

Asimismo, estamos sujetos a auditorías internas sobre acciones correctivas y preventivas, y a auditorías

externas realizadas por entidades del Estado como OSINERGMIN y SUNAFIL. Cabe mencionar que la cobertura del Sistema de SST corresponde al 100% de nuestra operación.

Buscamos promover la mejora continua en la prevención de riesgos de trabajo en todas nuestras actividades productivas, incorporando los avances tecnológicos, de acuerdo con la viabilidad técnica y económica; asegurando la participación y consulta de nuestros trabajadores y sus representantes en el Sistema SSO. Además, las investigaciones de incidentes y accidentes nos permiten incorporar actualizaciones y mejoras a nuestros Procedimientos Escritos de Trabajo Seguro (PETS), políticas, estándares, planes, etc.

Las lecciones, mejoras y medidas adoptadas, se comunican a todo el personal, mediante correos electrónicos corporativos, periódicos murales y la plataforma digital "TU RECIBO". En la misma línea, mediante el programa "Comportamiento Seguro Condestable" (CSC), los trabajadores aportan, por un lado, con ideas que nos permiten retroalimentar las estrategias preventivas de Salud y Seguridad Ocupacional, y, por otro lado, con Observaciones Planeadas de Trabajo (OPT), desarrolladas en campo.

Durante el 2021, se reforzaron las inspecciones preventivas en los trabajos de alto riesgo y la toma de decisiones según el análisis de tendencias que se monitorearon mensualmente.

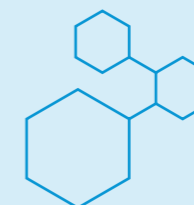
Para alcanzar nuestros objetivos y metas, nuestro Comité de Salud y Seguridad Ocupacional (CSSO) realizó seguimiento, a través de sesiones ordinarias que se ejecutaron de manera mensual y que se registraron mediante actas. Asimismo, en las reuniones convocadas por las gerencias, se revisó el plan de acción para verificar el cumplimiento de los objetivos, identificándose oportunidades y planteándose acciones de mejoras.

4 Plataforma 100% digital para la gestión, distribución, consulta, aprobación, comunicación y firma electrónica de documentos laborales

**(GRI 3-3: Resiliencia empresarial)**



Tamizaje mediante pruebas de descarté COVID-19.



Vacunación contra el COVID-19.

**COVID-19**

En el 2021, continuamos combatiendo la pandemia generada por el COVID-19, adoptamos las siguientes medidas de prevención:



Campañas de comunicación sobre las medidas preventivas frente al COVID-19



Vigilancia médica para los trabajadores con factores de riesgo.



Uso permanente de mascarillas, distanciamiento social, lavado frecuente de manos, ubicación de medidores de temperatura corporal, limitación de aforos en los ambientes de oficinas, vehículos de transporte, habitaciones, entre otros.



Establecimos lineamientos respecto al ingreso de personal visita, permanente y temporal, en cumplimiento de las medidas sanitarias establecidas para el bienestar propio y de nuestros trabajadores.





## Evaluación e identificación de peligros y riesgos

(GRI 403-2, 403-7) (ODS 8.8)

Contamos con diferentes herramientas y procedimientos que nos permiten identificar los peligros a los que nuestros trabajadores pueden estar expuestos, de manera que podamos establecer medidas de prevención y control y, en caso se desarrollara una eventualidad, podamos actuar a tiempo; ofreciendo medidas de mitigación.

Por otro lado, evaluamos nuestras acciones con los resultados obtenidos al aplicar los mecanismos mencionados. En este sentido, agrupamos los resultados en indicadores proactivos y planteamos planes de acción y retroalimentación; de manera que podamos mejorar nuestro Sistema SSO. Los resultados obtenidos durante el periodo 2021 fueron los siguientes:

- De total de observaciones identificadas, se levantaron un 94.5%
- El resultado de la herramienta de gestión en seguridad Comportamiento Seguro Condestable (CSC) fue del 79%

- Ejecutamos reuniones de revisión de calidad de las tarjetas de CSC en las áreas, incluyendo a las empresas contratistas.

Nuestro enfoque está orientado a fortalecer el Sistema SSO, por eso, no solo resulta importante mantenernos al tanto de los impactos provocados por el desarrollo de nuestras operaciones, sino también de aquellos riesgos y peligros derivados de todas las actividades que implican que las mismas logren operar sin dificultad.

En este sentido, realizamos la promoción, prevención e identificación de los problemas de salud relacionados al trabajo mediante el desarrollo de programas de vigilancia médico-ocupacionales (conservación auditiva, protección respiratoria, intoxicación por metales pesados, protección de gestantes, etc.) y evaluación de puesto laboral para determinar acciones y mitigar consecuencias en salud (rotación de personal, reubicación laboral, interconsultas médicas, etc.)

## Participación de nuestros trabajadores en la identificación, prevención y control de riesgos

(GRI 403-4) (ODS 8.8; 16)

Además de los mecanismos de prevención y control, consideramos de vital importancia que nuestros trabajadores también puedan identificar peligros y riesgos laborales, para que, no solo sean capaces de notificar a sus superiores acerca de los peligros, sino

también puedan poner en práctica los procedimientos establecidos para retirarse de aquellas situaciones laborales que consideren que pueden provocarles lesiones.



(GRI 403-4) (ODS 8.8; 16)

Tabla N° 18: Mecanismos de reporte de incidentes

Mecanismos de reporte	Descripción	Cómo el mecanismo protege al denunciante
Reportes de Incidentes - Actos - Condición Subestándar	El trabajador reporta los actos y condiciones presentes en su área de trabajo	Todos los trabajadores son protegidos debido a la gestión proactiva en salud y seguridad ocupacional
Buzón de sugerencias	Buzones donde se depositan las sugerencias	Anónimo
Comunicación directa con la línea de supervisión	Relación y contacto directo del trabajador con el supervisor	Todos los trabajadores son protegidos debido a la gestión proactiva en salud y seguridad ocupacional
Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	Los representantes de los trabajadores plantean en las sesiones ordinarias los reportes de sus compañeros de trabajo	Respaldo legal, funciones y responsabilidades establecidas a los miembros del CSSO

Con el propósito de identificar peligros, evaluar riesgos y determinar controles necesarios alineados a nuestras actividades y tareas, conformamos un equipo de trabajo, (integrado por un responsable del área de la empresa contratista, un representante de los trabajadores y un trabajador que realiza una tarea determinada), para identificar los procesos y desglosarlos en actividades y tareas.

La revisión y actualización de la matriz de procesos se realiza como mínimo una vez al año o cuando existan cambios en los procesos, actividades y tareas, realizados en las áreas de trabajo. En el caso en que se presente cambios en los procesos, se deberá realizar de manera inmediata cambios en la matriz IPERC Línea Base.

Contamos con un CSSO, constituido por representantes de la empresa y de nuestros trabajadores, que se encarga de revisar mensualmente, las acciones que se llevan a cabo en materia de prevención de riesgos en seguridad y salud ocupacional. Además, cuenta con las siguientes responsabilidades:

- Identificar peligros, valorar riesgos y determinar

controles.

- Identificar los aspectos ambientales y evaluar impactos
- Investigar incidentes, desarrollar y revisar las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo; y realizar inspecciones etc.

Una vez que se han tomado acuerdos dentro del CSSO, los trabajadores que forman parte de éste se encargan de difundir la información con los demás. No obstante, también contamos con comunicaciones internas que se encuentran a cargo del representante de la Alta Dirección (RAD) de Seguridad, Salud Ocupacional y de los Superintendentes y/o jefes de área. Se consigna la recepción y emisión de la información, a través del formato "Registro de Comunicaciones Internas y Externas" para su archivo en la plataforma documentaria. Las comunicaciones externas se derivan al Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional. Estas son respondidas de forma clara, concreta y simple, siempre con la autorización del Gerente de Operaciones, bajo supervisión de los Superintendentes y/o jefes de área para su registro en la Plataforma Documentaria.

## Servicios de salud

(GRI 403-3, 403-6) (ODS 3; 8.8)

Mediante nuestro servicio de salud, brindamos asistencia médica a todo nuestro personal, contratistas y personas que ingresen a nuestras operaciones; ya sea por motivos de incidentes laborales o por alguna otra razón en la que su salud se vea afectada. Por lo tanto, contamos con los siguientes servicios:

- Servicio médico asistencial y atención de emergencias: realiza la identificación, tratamiento y seguimiento de los daños por enfermedad comunes, así como la atención de primeros auxilios, que incluye la estabilización y traslado del paciente.
- Servicios de atención por Covid-19: mitigación del riesgo de contagio mediante el cumplimiento de nuestro Plan de Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 y con la aplicación de tamizajes con pruebas de descartes.
- Vigilancia de Salud Ocupacional Programas de prevención: gestión de exámenes médicos ocupacionales.
- Monitoreos de riesgos psicosociales.
- Monitoreos de riesgos físicos, químicos, biológicos y disergonómicos.
- Asistencia y soporte para la inscripción del trabajador en los servicios de salud públicos y privados respectivamente.

Es importante mencionar que el fomento de la salud en el contexto actual tuvo también un enfoque en dos grandes temas:

- Prevención y control del COVID-19:** realizamos campañas de inmunización contra el virus del SARS CoV-2 e Influenza, las cuales fueron coordinadas por el área de Bienestar Social y ejecutadas por el MINSA.
- Salud mental:** efectuamos tamizajes psicológicos exhaustivos que nos permitieron identificar riesgos psicosociales y posibles trastornos psicológicos en los trabajadores. En función de los resultados ejecutamos planes de tratamiento de estrés post COVID-19 y apoyo psicoemocional por duelo. Finalmente, instalamos un servicio psicológico a tiempo completo disponible para todos los trabajadores.

Evaluamos indicadores y cumplimos debidamente con nuestro Programa Anual de Salud Ocupacional de acuerdo con el programa establecido.

Asimismo, contamos con un buzón de quejas y reclamos a disposición de nuestros trabajadores, de manera que pueda manifestar si se sienten conformes con los servicios de salud. Tenemos implementado un procedimiento de Comunicación, Participación y Consulta, que nos permite recibir, clasificar, distribuir y contestar las comunicaciones internas o externas de trabajadores propios, contratistas, clientes, proveedores, visitantes; que estén relacionadas al Sistema de Seguridad, Salud Ocupacional y Asuntos Ambientales (SSOAA).

## Capacitación en materia de salud y seguridad ocupacional

(GRI 403-5) (SASB EM-MM-320a.1) (ODS 8.8)

Mantenemos preparados a nuestros trabajadores, mediante capacitaciones constantes alineados a nuestro Programa Anual de Capacitación de Salud y Seguridad Ocupacional correspondiente al periodo que se reporta.

Además, realizamos campañas de capacitación en interior mina y superficie, en relación con las enfermedades prevalentes no ocupacionales (infecciones respiratorias agudas, gastrointestinales, etc.). Durante el 2021, se tuvo un incremento en las horas de capacitación con respecto del 2020, lográndose:



# 96,145

Total de horas hombre en capacitaciones en temas relacionados a SSO



(GRI 403-5) (SASB EM-MM-320a.1) (ODS 8.8)

Tabla N°19: Tabla comparativa de horas de formación en Salud y Seguridad en el Trabajo

2019	2020	2021
100,243	41,429	96,145

## Lesiones relacionadas con el trabajo

(GRI 403-9) (SASB EM-MM-320a.1) (ODS 3; 8.8; 16)

Todos nuestros trabajadores cuentan con un servicio de intervención inmediata ante incidentes y nos encargamos, además, de establecer medidas correctivas y de control para que no se repitan. Presentamos la información correspondiente a los accidentes laborales ocurridos durante el 2021:

Tabla N°20: Número y tasa de accidentes laborales de trabajadores y contratistas

	Empleados		Contratistas	
	N °	Tasa	N °	Tasa
Fallecimientos	2	1.0	1	0.5
Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	13	6.7	8	3.8
<b>Lesiones por accidente laboral registrables</b>	<b>24</b>	<b>12.4</b>	<b>9</b>	<b>4.3</b>
<b>Horas trabajadas</b>	<b>1,937,952</b>		<b>2,090,335</b>	

Nota: Las tasas mostradas fueron calculadas por cada 1,000,000 horas trabajadas.

Lamentablemente durante 2021 tuvimos tres fatalidades, dos de empleados propios y una de terceros, esto a pesar de tener instalados todos los controles necesarios y requeridos por las autoridades para operar en condiciones seguras. Esto nos llevó a revisar nuestros procesos para lograr una mayor conciencia de los riesgos y de la seguridad al realizar las tareas. Como resultado de estos análisis, se instaló un Comité ad-hoc para medir el desempeño y controlar las desviaciones de seguridad y salud, liderado por la Alta Gerencia.

Asimismo, se creó un puesto a nivel de Vicepresidencia, especialmente dedicado a temas de seguridad y salud

que reporta a la Gerencia General y que se encuentra en un nivel superior a la Gerencia de Operaciones.

Identificamos que los peligros que contribuyeron a provocar lesiones fueron: el tránsito vehicular, el desprendimiento de rocas, caídas a desnivel. Con el objetivo de eliminar y minimizar los riesgos, estamos reforzando las revisiones y actualización de los estándares y procedimientos de trabajo seguro alineado a los 12 estándares de riesgos críticos<sup>5</sup>.

Se muestra la siguiente tabla a modo de comparación con los años anteriores.

5 Carga Suspendida, Bloqueo de energía, Sustancias Químicas, Equipos y vehículos móviles, Explosivos, Herramientas manuales, Espacio confinado, Trabajos en caliente, Desprendimiento de rocas, Protección de maquinarias, Excavación de zanjas y Trabajos en altura.



**(GRI 403-9) (SASB EM-MM-320a.1) (ODS 3; 8.8; 16)**

**Tabla N°21: Comparación anual de número y tasa de accidentes laborales de trabajadores y contratistas**

Año	2019				2020				2021			
	Empleados		Contratistas		Empleados		Contratistas		Empleados		Contratistas	
	N °	Tasa	N °	Tasa	N °	Tasa	N °	Tasa	N °	Tasa	N °	Tasa
Fallecimientos	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1.0	1	0.5
Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	6	2.1	4	1.6	9	16.2	4	4.2	13	6.7	8	3.8
Lesiones por accidente laboral registrables	25	8.6	16	6.4	10	18.8	7	7.3	24	12.4	9	4.3
Horas trabajadas	1,000,000		1,000,000		1,000,000		1,000,000		1,937,952		2,090,335	
Ratio de accidentabilidad basada en (1 000 000 o 200 000) horas	Las tasas mostradas fueron calculadas por cada 1,000,000 horas trabajadas.											

## Enfermedades relacionadas con el trabajo

**(GRI 403-10) (SASB EM-MM-320a.1) (ODS 3; 8.8; 16)**

Durante el 2021, registramos una persona con neumoconiosis<sup>6</sup>, quien recibió la asistencia médica y descanso correspondiente. Esto se identificó a través de nuestros análisis de riesgos y monitoreos de agentes en el ambiente, encontrándose usos inadecuados de los EPPs, especialmente los respiradores con filtros para gases.

<sup>6</sup> Grupo de enfermedades pulmonares crónicas causadas por la exposición al polvo de minerales o metales.

**(GRI 403-10) (SASB EM-MM-320a.1) (ODS 3; 8.8; 16)**

**Tabla N°22: Número de enfermedades ocupacionales de trabajadores y contratistas**

Año	2019		2020		2021	
	Empleados	Contratistas	Empleados	Contratistas	Empleados	Contratistas
	N °	N °	N °	N °	N °	N °
Fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral	0	0	0	0	0	0
Casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	0	0	0	0	1	0
Principales tipos de dolencias y enfermedades laborales	Mediante nuestros análisis de riesgos y monitoreos de agentes en el ambiente, pudimos determinar que el principal tipo de dolencia relacionada con el trabajo, para aquellos trabajadores que forman parte de la planilla de CMC, fue la neumoconiosis por exposición al polvo.					

A continuación, se muestran otros riesgos que pueden provocar dolencias o enfermedades:

**Tabla N°23: Riesgos que pueden provocar dolencias o enfermedades**

Tipo de peligro	Como se determina dicho peligro	Medidas tomadas o proyectadas para eliminar dichos peligros y minimizar los riesgos mediante la jerarquía de control
Polvo	Monitoreo de polvo respirable y material particulado	Ventilación e irrigación, uso de EPPs
Temperaturas	Monitoreo de temperatura con bulbo seco y bulbo húmedo	Hidratación y monitoreo de tiempos de exposición
Posiciones Inadecuadas	Monitoreo ergonómico	Pausas activas, diseño del puesto de trabajo y monitoreo periódico
Ruido	Monitoreo de ruido industrial	Mantenimientos preventivos de máquinas y equipos, EPPs, monitoreos constantes





# Gestión ambiental

## 3





# Gestión ambiental

(GRI 2-27) (SASB - EM-MM-140a.2)

Contamos con un Sistema de Gestión Ambiental con certificación ISO 14001 otorgada por Bureau Veritas cuyo alcance comprende a todas las áreas y trabajadores, propios y de terceros, que operan dentro del emplazamiento minero.

Esta gestión se basa en el análisis de riesgos para prevenir, minimizar o mitigar los impactos ambientales de la operación.

El Plan de Manejo Ambiental es ejecutado alineado con la estrategia de la Vicepresidencia de Asuntos

Ambientales y Sostenibilidad; cuya visión se expresa en nuestra Política Ambiental Corporativa<sup>7</sup>.

A nivel de reporte y cumplimiento, presentamos informes trimestrales de monitoreo y reportes de obligaciones ambientales a las autoridades competentes, así como a la población del área de influencia. Además, estamos sujetos a auditorías externas e internas.

Nuestra Gestión Ambiental permitió que durante el período 2021 alcanzáramos:



0

Sanciones por incumplimientos en materia ambiental.

<sup>7</sup> Para leer nuestra Política Corporativa Ambiental visite: <https://southernpeaksmining.com/wp-content/uploads/2022/06/POLITICA-CORPORATIVA-AMBIENTAL.pdf>



## Gestión de agua

(GRI 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5) (SASB EM-MM-140a.1) (ODS 6.3; 6.4; 6.6; 6.b; 12.4)  
(GRI 3-3: Gestión de agua)

En línea con nuestra política ambiental, hemos definido acciones que generan un consumo eficiente y responsable del agua, y que al mismo tiempo garantizan el tratamiento y reutilización de dicho recurso para su uso en diferentes etapas de nuestro proceso productivo.

éxito, los compromisos asumidos para la medición de su huella. Este reconocimiento representa el éxito logrado al promover las buenas prácticas y la gestión responsable del agua en favor del desarrollo sostenible de nuestras operaciones.

Esta gestión, nos permitió seguir formando parte del "Programa Huella Hídrica" y obtener en el 2021 "El Certificado Azul"; reconocimiento que otorga la Autoridad Nacional del Agua (ANA) a los usuarios hídricamente responsables que logran ejecutar con

En ese sentido, y con el objetivo de seguir manteniendo esta gestión responsable del agua, realizamos capacitaciones y campañas de sensibilización a nuestros trabajadores y socios estratégicos.

## Extracción de agua

Actualmente, contamos con cinco licencias de uso de agua subterránea otorgadas por la Autoridad Nacional del Agua (ANA), que nos permite extraer el recurso a través de pozos. Cumplimos con respetar los volúmenes establecidos en las licencias, por lo cual mensualmente reportamos ante la Autoridad Local del Agua (ALA) el consumo correspondiente.

Entre los usos que se le da al recurso hídrico, la mayor demanda se da en nuestro proceso de concentración de minerales seguido de minado y finalmente el uso doméstico del agua en campamentos y comedores.

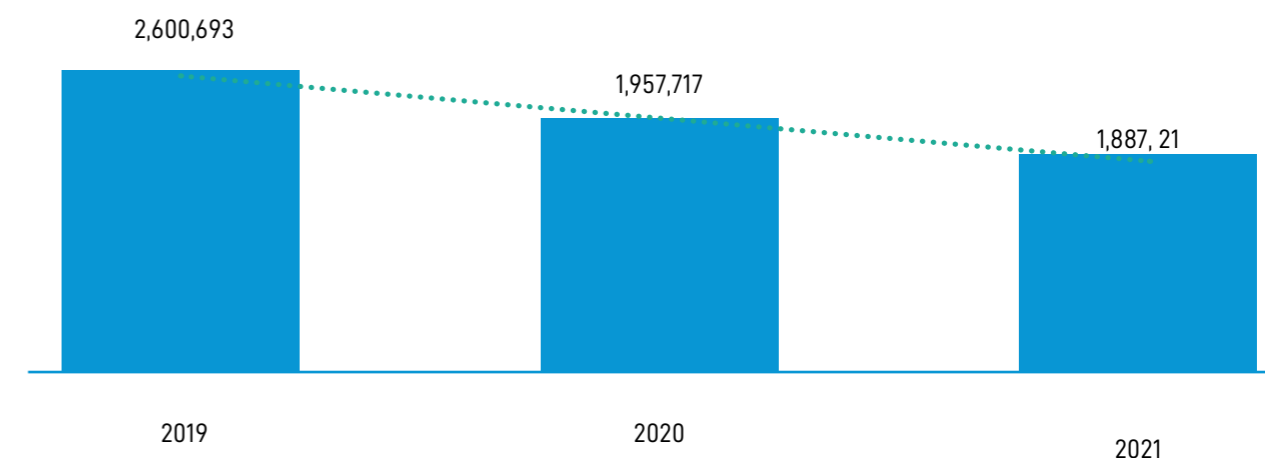
### Tabla N°24: Estaciones de monitoreo

Estación	Ubicación
PZCO-01	A 50 m de la garita de ingreso
PZCO-02	Futuro Depósito de Desmontes Raúl II
PZCO-03	Posterior del Depósito de Relaves N° 1, 2 y 3
PZCO-04	Frente a depósito de rípios
PZCO-05	Aguas arriba de relavera N° 4

A fin de estar alineados con nuestra Política Ambiental Corporativa, mantenemos el compromiso de reducir el consumo de agua fresca año a año. Es así, que nuestra gestión ha permitido tener una reducción del volumen de agua fresca extraída en los tres últimos años, sin afectar la producción, tal y como se observa en el siguiente gráfico:

(GRI 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5) (SASB EM-MM-140a.1) (ODS 6.3; 6.4; 6.6; 6.b; 12.4)  
(GRI 3-3: Gestión de agua)

### Volumen de agua subterránea extraída en m3



### Tabla N°25: Tipo de agua subterránea extraída

Tipo de agua extraída (m3)	2019	2020	2021
Agua dulce	707,300	592,739	507,885
Otras aguas	1,893,393	1,364,978	1,379,236
<b>Total</b>	<b>2,600,693</b>	<b>1,957,717</b>	<b>1,887,121</b>

**Agua dulce:** se refiere a las aguas que poseen sólidos disueltos totales  $\leq 1000\text{mg/l}$   
**Otras aguas:** se refiere a las aguas que poseen sólidos disueltos totales  $>1000\text{mg/l}$

Para evaluar la calidad y nivel freático del agua subterránea, contamos con un programa de monitoreo trimestral en cinco estaciones de monitoreo; cuyos resultados se presentan a través de un informe al Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA) y a la Dirección General de Asuntos Ambientales Mineros (DGAAM).

## Eficiencia en el uso del agua

El agua recirculada proviene de tres puntos principales, el primer punto y de mayor importancia es la captación del rebose del espesador de relaves, el segundo punto es la recuperación de agua del espejo de la relavera y el tercer punto corresponde al agua captada del sistema de espesamiento y filtrado de concentrado. Esta estrategia nos ha permitido reciclar el 60% del agua que ingresa al procesamiento del mineral y garantizar "vertimiento industrial cero"



**60%**

De agua recirculada en el procesamiento del mineral

8 No operamos en zonas con estrés hídrico, según lo establecido por la Autoridad Nacional del Agua



Contamos con una Planta de Tratamiento de Aguas Residuales Domésticas (PTARD) de lodos activados con aireación extendida, dónde se tratan las aguas residuales domésticas; lo cual asegura que el efluente cumpla con la calidad de las normas vigentes para reuso. Finalmente, esta agua tratada es utilizada para el riego de vías y áreas verdes, lo cual permite garantizar **vertimiento cero** de aguas residuales domésticas.



### Vertimiento cero

No generamos vertimiento industrial ni doméstico

## Cambio climático

(GRI 3-3: Cambio climático y gestión de energía)

Somos conscientes de la generación de emisiones de gases de efecto invernadero, relacionadas directa e indirectamente al consumo de energía (electricidad y combustibles) en nuestras operaciones, y su efecto en el cambio climático. Por ello, calculamos, reportamos y verificamos periódicamente el inventario de emisiones de gases de efecto invernadero (huella de carbono) de la Compañía utilizando estándares internacionales reconocidos.

Nuestra Política Corporativa de Cambio Climático y Consumo de Energía<sup>9</sup> ofrece las directrices para esta gestión, la misma que está alineada a nuestra estrategia de sostenibilidad a cargo de la Vicepresidencia de Asuntos Ambientales y Sostenibilidad y se vincula a nuestro Sistema de Gestión Ambiental.

## Riesgos y oportunidades derivados del cambio climático

(GRI 201-2) (ODS 13.1) (GRI 3-3: Cambio climático y gestión de energía)

Para abordar los riesgos asociados al cambio climático, hemos desarrollado un plan de trabajo 2021-2022 articulado con el área de gestión de riesgos operacionales. Dentro de los objetivos del área, está también identificar tanto los riesgos asociados al cambio climático que podrían afectar a la operación como a aquellas actividades operacionales que contribuyen al cambio climático.

Con esta información, se deberá diseñar una estrategia de adaptación como una de eficiencia operacional que deberá ser respaldada por el área de finanzas para cumplir con los objetivos.

Como primeros pasos, está la conformación del Comité de Riesgos quien estará encargado de definir la política y lineamientos asociados a estos temas.

## Calidad de aire

(GRI 305-7) (ODS 3; 12.4; 14; 15) (GRI 3-3: Calidad de aire y emisiones)

Con el propósito de evitar los impactos negativos potenciales asociados a las emisiones de gases contaminantes y material particulado, realizamos diversas actividades:

- Brindar mantenimiento preventivo a los vehículos, para controlar las emisiones gaseosas.
- Mantener las emisiones generadas dentro de los Límites Máximos Permisibles gracias a que contamos con lavadores de gases en el laboratorio químico.
- Controlar la generación de material particulado por el tránsito vehicular a través del riego de vías en época seca mediante cisterna.
- Controlar la generación de material particulado en el área de chancado y en la planta concentradora mediante colectores de polvo, filtros insertables y atomizadores.

las unidades minero-metalúrgicas (R.M. N° 315-96-EM/VMM). Finalmente, estos resultados se presentan en informes que son reportados a las autoridades competentes, quienes se encargan de evaluar el cumplimiento de los estándares establecidos; así como la eficiencia de los controles implementados.

También contamos con un programa de monitoreo participativo de aire que cuenta con un comité conformado por miembros de la población del área de influencia, de las autoridades del distrito, la empresa, instituciones locales y otras autoridades competentes, con quienes dos veces al año monitoreamos puntos de calidad de aire en lugares cercanos a la población, puntos que han sido establecidos dentro de los estudios de impacto ambiental de la operación y que sirven como controles de calidad de aire en el receptor, en este caso, la población del área de influencia directa.

Para verificar el cumplimiento de lo establecido en nuestros instrumentos de gestión ambiental, desarrollamos monitoreos trimestrales en ocho puntos de calidad de aire y un punto de emisión<sup>10</sup>. Dichos resultados, son comparados con los estándares de calidad de aire (D.S N°003-2017-MINAM) y los niveles máximos permisibles de elementos y compuestos presentes en emisiones gaseosas provenientes de

En este monitoreo se toman muestras y contramuestras por laboratorios seleccionados por los miembros del comité, que son independientes de los laboratorios que realizan los monitoreos trimestrales de la compañía, luego los resultados compartidos con los miembros del comité y luego difundidos a la población del área de influencia para su conocimiento. Esto nos ha permitido alcanzar:



0

Observaciones relacionadas a emisiones

<sup>9</sup> Disponible en: <https://southernpeaksmining.com/wp-content/uploads/2022/06/POLITICA-CORPORATIVA-DE-CAMBIO-CLIMATICO-Y-CONSUMO-DE-ENERGIA.pdf>

<sup>10</sup> Uno en el laboratorio químico y ocho en diferentes partes de la operación



**Tabla N°26: Resultado de monitoreo de la calidad del aire (SASB EM-MM-120a.1)**

Resultados de monitoreo de la Calidad del Aire	2019	2020	2021
NOx (Promedio Trimestral)	EA-1: 32.3 ug/m3 EA-2: 53.1 ug/m3 EA-3: 29.5 ug/m3 EA-4: 39.8 ug/m3 EA-5: 73.7ug/m3 EA-6: 32.5 ug/m3 EA-7: 34.7 ug/m3	EA-1: 19.3 ug/m3 EA-2: 6.3 ug/m3 EA-3: 15.7 ug/m3 EA-4: 17.9 ug/m3 EA-5: 16.8 ug/m3 EA-6: 17.4 ug/m3 EA-7: 55.0 ug/m3	EA-1: 30.1 ug/m3 EA-2: 27.3 ug/m3 EA-3: 20.8 ug/m3 EA-4: 16.1 ug/m3 EA-5: 29.0 ug/m3 EA-6: 29.3 ug/m3 EA-7: 10.5 ug/m3 EA-9 <sup>11</sup> : 16.5 ug/m3
SO2 (Promedio Trimestral)	EA-1: <13.0 ug/m3 EA-2: <13.0 ug/m3 EA-3: <13.0 ug/m3 EA-4: <13.0 ug/m3 EA-5: <13.0 ug/m3 EA-6: <13.0 ug/m3 EA-7: <13.0 ug/m3	EA-1: <13.7 ug/m3 EA-2: <13.7 ug/m3 EA-3: <13.7 ug/m3 EA-4: <13.7 ug/m3 EA-5: <13.7 ug/m3 EA-6: <13.7 ug/m3 EA-7: <13.7 ug/m3	EA-1: <13.4 ug/m3 EA-2: <13.4 ug/m3 EA-3: <13.4 ug/m3 EA-4: <13.4 ug/m3 EA-5: <13.4 ug/m3 EA-6: <13.4 ug/m3 EA-7: <13.4 ug/m3 EA-9 <sup>12</sup> : <13.4 ug/m3
Compuestos orgánicos Persistentes (COP)	No hay presencia de COP	No hay presencia de COP	No hay presencia de COP
Compuestos orgánicos volátiles (COV)	No hay presencia de COV	No hay presencia de COV	No hay presencia de COV
Contaminantes del aire peligrosos (HAP)	No hay presencia de HAP	No hay presencia de HAP	No hay presencia de HAP
Partículas (PM)	Material particulado estándar (promedio trimestral): 27.2 ug/m3 (PM10) Material particulado normal (promedio trimestral): 11.8 ug/m3 (PM2.5)	Material particulado estándar (promedio trimestral): 23.6 ug/m3 (PM10) Material particulado normal (promedio trimestral): 11.4 ug/m3 (PM2.5)	Material particulado estándar (promedio trimestral): 24.2 ug/m3 (PM10) Material particulado normal (promedio trimestral): 11.7 ug/m3 (PM2.5)
Otras categorías de emisiones al aire identificadas en regulaciones relevantes	PB:0.4 ug/m3 S: 0.4 ug/m3 H2S: <0.3 ug/m3	H2S: <0.3 ug/m3	S:1.5 ug/m3 PB: 0.3 ug/m3 H2S: <0.3 ug/m3
La fuente relativa a los factores de emisión utilizados	EA-02, ubicado a 50m de la garita principal y a 2.5 km de la planta concentradora. Actividades desarrolladas como parte de la explotación y concentración de minerales		
Los Estándares, las metodologías, las suposiciones o las herramientas de cálculo utilizados.	La toma de muestra y análisis fueron realizados por personal de laboratorio acreditado ante INACAL. ISP-405. 2014 (validado). Determinación de sulfuro de hidrógeno (H2S) en calidad de aire (método del azul de metileno). ASTM D1607-91(2011). 2011. Standard Test Method for Nitrogen Dioxide Content of the Atmosphere (Griess-Saltzman Reaction) por sus siglas en inglés o Método de evaluación estándar para contenido de Dióxido de Nitrógeno de la Atmósfera. CFR Title 40, Appendix L to Part 50. 2017. Reference Method for The Determination of Fine Particulate Matter as PM 2.5 in The Atmosphere; en español, Método de Referencia para la determinación de partícula fina como PM 2.5 en la atmósfera		

Para 2022, estamos evaluando la implementación del uso de vehículos eléctricos a fin de reducir nuestras emisiones y contribuir con la mitigación del cambio climático.

## Emisiones

(GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5) (SASB: EM-MM-110a.1, EM-MM-110a.2) (ODS 3; 12.4; 13.1; 14; 15)

Los lineamientos metodológicos utilizados para el cálculo de la Huella de Carbono Corporativa con respecto a la medición del año 2020, se han elaborado teniendo en cuenta como principal metodología de cálculo la norma ISO 14064-1:2018, así como el Protocolo de GEI "Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard (GHG Protocol)", desarrollado por el Instituto de Recursos Mundiales (World Resources Institute) y el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (World Business Council for Sustainable Development).

Respecto a los métodos de cálculo, seguimos principalmente las metodologías señaladas en las directrices para la elaboración de inventarios nacionales del Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático (IPCC).

**Tabla N°27: Emisiones de gases de efecto invernadero**

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	Alcance	2019	2020 <sup>13</sup>
(año de línea base)			
Categoría 1: Emisiones directas de GEI	Alcance 1	30,875.19	13,133.06
Categoría 2: Emisiones indirectas de GEI causadas por energía importada	Alcance 2	19,984.02	17,105.3
Categoría 3: Emisiones indirectas de GEI provenientes del transporte.		1,729.84	1,519.5
Categoría 4: Emisiones indirectas de GEI provenientes de productos que utiliza la organización	Alcance 3	12,353.05	12,055.1
Categoría 6: Otras emisiones indirectas de GEI		0	3.29
<b>Total</b>		<b>64,942.10 TonCO2e</b>	<b>43,816.25 TonCO2e</b>

11 Tomar en cuenta que la Estación EA-9 se incorporó mediante el Plan Ambiental Detallado de la Unidad Minera Acumulación Condestable, aprobado con RD Resolución Directoral N°139-2020/MINEM-DGAAM. Es por ello que no hay valores comparativos para años previos.

12 Tomar en cuenta que la Estación EA-9 se incorporó mediante el Plan Ambiental Detallado de la Unidad Minera Acumulación Condestable, aprobado con RD Resolución Directoral N°139-2020/MINEM-DGAAM. Es por ello que no hay valores comparativos para años previos.

13 El cálculo de la huella de carbono se realizó bajo el enfoque de mercado el cual toma en cuenta los certificados de energía renovable. Es así como adquirimos para el año 2020 "un volumen de energía renovable convencional proveniente de fuentes hídricas" correspondiente a 105,914,690.2 kWh.

**Nota:** Los gases de efecto invernadero incluidos para el cálculo de la huella de carbono fueron CO2, CH4, N2O, HCF para las emisiones de alcance 1 y CO2, CH4, N2O para las emisiones de alcance 2 y 3.

**Nota:** Los inventarios de Carbono de sus años correspondientes asociados al consumo de combustible "Diesel B5" y no se incluye el consumo de GLP. Para el caso de combustibles consumidos en el 2021 la información proviene de nuestras matrices propias.

**Nota:** Respecto a los métodos de cálculo, principalmente se siguieron las metodologías señaladas en las Directrices del Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático (IPCC). Esta es una herramienta mundialmente usada por los países que reportan inventarios nacionales de GEI por lo que son altamente calificadas

En el año 2020 hubo 2'232,773 dmt<sup>14</sup> de mineral minado. Considerando la incorporación de energía eléctrica de fuentes renovables para consumo operativo, las emisiones de GEI por mineral minado son:

 **0.020 tCO2e / dmt de mineral minado**

Esto representó una considerable reducción versus los 0.027 tCO2e / dmt de mineral minado del 2019.

## Gestión de energía

### (GRI 3-3: Cambio climático y gestión de energía)

El consumo de energía de todas las etapas de nuestras operaciones y las emisiones de GEI, asociadas a este, son elementos tomados en cuenta en la evaluación de riesgos ambientales.

En ese sentido, contamos con temporizadores y condensadores para reducir el consumo de energía y contrarrestar la energía reactiva respectivamente.

Por lo tanto, mantenemos una matriz de control operacional que define acciones a emplear para evitar consumos energéticos fuera de rangos establecidos, sobre todo para aquellas áreas que generan mayor demanda de energía.

En lo que respecta al uso de combustibles, contamos con una estación de servicio dentro de nuestra unidad minera, que provee combustible diésel a los equipos de mina, a los vehículos mayores que transportan mineral, desmonte y carga pesada, y a los vehículos que transportan al personal. Para gestionar adecuadamente nuestro consumo, contamos con un software automatizado que monitorea el consumo individual del combustible abastecido.

El consumo energético total (combustible y energía eléctrica) calculado para el 2021, presentó una reducción del 24.5 % respecto del año 2019, tal y como se muestra en la siguiente tabla:

### Tabla N°28: Evolución del consumo energético total (Gigajoules)

Año	Consumo total de energía
2019	873,255
2020	581,140
<b>2021</b>	<b>658,859</b>

(Factores de conversión: 1kW-h = 0.0036 GJ, 1US GAL DIESESL = 0,14652 GJ, 1 US GAL GLP = 0.100757838 GJ)

14 Dmt = Toneladas Secas Métricas, según las siglas en inglés "Dry Metric Tons"

Se toma la comparación del año 2021 con el 2019 dado que el año 2020 fue un año atípico para las operaciones por la pandemia de COVID-19

Del Consumo total de energía para CMC en 2021:



**62.5%**

Fue energía eléctrica



**37.5%**

Fue consumo de combustible

## Energía eléctrica

(GRI 302-1) (SASB: EM-MM-130a.1) (ODS 7; 8.4; 12.2; 13.1)

Gracias a nuestro convenio con la empresa proveedora de energía Statkraft, toda la electricidad que consumimos proviene de energía renovable generada a través de hidroeléctricas, lo que nos posicionó como la primera empresa minera del país en obtener la certificación internacional de AENOR que reconoce el uso de energía renovable convencional proveniente de fuentes hídricas.



**100%**

De consumo de energía eléctrica proviene de fuentes renovables

### Tabla N° 29: Evolución del consumo de energía eléctrica (Gigajoules)

Año	Consumo de energía eléctrica
2019	411,752
2020	390,482
<b>2021</b>	<b>411,476</b>

(Factores de conversión: 1kW-h = 0.0036 GJ, 1US GAL DIESESL = 0,14652 GJ, 1 US GAL GLP = 0.100757838 GJ)

Como parte de la correcta gestión de la energía, realizamos mantenimientos periódicos a nuestra red energética según lo establecido en la Norma Técnica "Uso de Electricidad en Minas" aprobado por Ministerial N°308-2001-EM-VME "Uso de Electricidad en Minas".

Si bien el 2020 fue un año atípico en el cual registramos un menor consumo de energía, si comparamos los períodos 2021 y 2019, ambos años típicos, la tendencia muestra una reducción en la cantidad de energía consumida sin comprometer la producción.

## Combustible

(GRI 302-1) (ODS 7; 8.4; 12.2; 13.1)

Para el desarrollo de nuestras operaciones, contamos con equipos y vehículos que requieren usar combustible, ya sea Diesel o GLP; es por ello, que manejamos un registro de compra y uso de combustible que nos permite medir el consumo de este.



Como buena práctica utilizamos el aditivo ECO Clean, el cual es añadido al combustible para garantizar un mayor rendimiento y menor consumo. Asimismo, monitoreamos las emisiones de monóxido de carbono y otros gases de combustión de los equipos, como parte del cumplimiento normativo y política interna de nuestra organización.

**Tabla N°30: Evolución del consumo de combustibles (Gigajoules)**

Año	Consumo de combustibles
2019	461,503
2020	190,658
<b>2021</b>	<b>247,383</b>

(Factores de conversión: 1kW-h = 0.0036 GJ, 1US GAL DIESESL = 0.14652 GJ, 1 US GAL GLP = 0.100757838 GJ).

**Nota:** Los consumos de combustible de 2019 y 2020 tienen como fuente los inventarios de Carbono de sus años correspondientes asociados al consumo de combustible "Diesel B5" y no se incluye el consumo de GLP. Para el caso de combustibles consumidos en el 2021 la información proviene de nuestras matrices propias.

Para el año 2021, la tendencia muestra una reducción significativa en uso de combustible respecto del año 2019, ambos años típicos.



Migramos de aceite mineral 15W40 al aceite sintético 5W40, que conserva mejor sus propiedades, lo cual nos permite incrementar el intervalo de cambio de los aceites de 250 horas a 1,000. De ese modo, reducimos tiempos de paradas por mantenimientos preventivos en un 75% por cada 1,000 horas de operación por equipo y se incrementaron las horas de operación. Además, disminuimos la producción de residuos de aceites usados, 30 GL menos por cada 1000 horas de operación por equipo.

## Gestión de residuos

(GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5) (SASB EM-MM-150a.4; EM-MM-150a.6, EM-MM-150a.7, EM-MM-150a.8, EMM-MM-150a.10) (ODS 3; 6.3; 6.6; 8.4; 11.2; 11.6; 12.4; 12.5; 15) (GRI 3-3: Gestión de residuos)

La gestión de residuos está alineada a nuestra Política Ambiental Corporativa, que nos permite manejar de forma adecuada los residuos, con un enfoque de riesgo que sea aplicable a todos los tipos de residuos, peligrosos, no peligrosos. Contamos con un sistema robusto de lineamientos descrito a continuación:

Lineamiento	Descripción
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, medio ambiente y responsabilidad social	Tenemos el compromiso de proteger, prevenir y controlar cualquier impacto; en tal sentido, priorizamos la gestión de residuos y materiales peligrosos que podrían causar impactos.
Estándar de manejo de residuos	Normas para la gestión de residuos; brinda directrices para gestionar los residuos desde su generación hasta la disposición.
Estándar de puntos de acopio y contenedores de residuos	Define cómo deberían ser las estaciones de residuos sólidos los cuales aplican a todas las áreas de CMC y empresas contratistas.
Estándar de almacenamiento de residuos	Define cómo deberían ser los almacenes para los residuos, inclusive cuando haya casos de almacenamiento.
Estándar de manejo de sustancias químicas	Define cómo deberían gestionarse las sustancias químicas en la unidad, desde su ingreso hasta su disposición.
Procedimiento de auditorías internas	Pasos para ejecutar una auditoría que evalúa el cumplimiento y la conformidad con las políticas y procedimientos.

Del mismo modo, contamos con un Programa de Manejo de Residuos Sólidos que tiene como principal objeto el manejo adecuado y responsable de los residuos (domésticos e industriales) propios de nuestras actividades y la de nuestros contratistas.

Nuestro proceso inicia con la segregación y recolección de los residuos en el punto de acopio, identificados de acuerdo con el código de colores (de acuerdo con la

Norma Técnico Peruana 900.058.2019) establecido en el Decreto Legislativo N° 1278, Ley de Gestión Integral de Residuos Sólidos y su reglamento. La empresa operadora de Residuos (EO-RS), es responsable de la recolección, transporte, almacenamiento y acondicionamiento interno de los residuos sólidos; así como la disposición final de los residuos no reaprovechables en rellenos sanitarios y/o rellenos de seguridad.



**Tabla N°31: Generación de residuos sólidos**

Año	Residuos Peligrosos (Toneladas métricas)	Residuos No Peligrosos (Toneladas Métricas)	Total de Residuos Generados (Toneladas Métricas)
2019	247.5	1,251.1	1,498.6
2020	172.4	632.3	804.7
<b>2021</b>	<b>237.9</b>	<b>1,179.0</b>	<b>1,416.9<sup>15</sup></b>

Durante el 2021, se generaron 1,416.9 t de las cuales el 16.8% corresponde a residuos peligrosos y el 83.2% a residuos no peligrosos. En esa línea, con el fin de estar alineados con los compromisos de Gestión de Residuos<sup>16</sup>, venimos incorporando criterios de economía circular mediante la valorización de los residuos generados como parte de nuestras operaciones. Esta nos ha permitido reducir nuestra generación de residuos en 5.5%<sup>17</sup>, respecto del período 2019<sup>18</sup>.

**Tabla N° 32: Disposición de residuos sólidos por lugar de eliminación o valorización**

Medios de eliminación o destino final	Relleno Sanitario CMC	Relleno Sanitario Externo Autorizado	Relleno de Seguridad Externo Autorizado	Valorizado (Comercializado, reciclado)	Total
<b>Volumen 2021</b>	278.8	73.4	174	890.7	1,416.9
<b>%</b>	20%	5%	12%	63%	100%

**Tabla N° 33: Valorización de residuos sólidos**

% Residuos	2021
% de valorización de residuos no peligrosos	70.1%
% de valorización de residuos peligrosos	29.9%

Durante el 2021, los esfuerzos realizados han permitido alcanzar importantes resultados, lo cual se refleja en las siguientes cifras:

El 63% de los residuos generados son reaprovechables, comercializados por empresas especializadas. Un siguiente 20% del total de residuos generados, son

domésticos, y se disponen en el relleno sanitario de CMC. El 17% restante fue trasladado por una EO-RS y dispuestos en un relleno de seguridad autorizado o en un relleno sanitario externo en función del tipo de residuo. De los residuos reaprovechables principales son aceites, papel, cartón, vidrio, metal y madera.

<sup>15</sup> La comparación de reducción se hace vs el 2019 debido a que el año 2020 fue un año atípico (Covid-19).

<sup>16</sup> Los compromisos de Gestión de Residuos están enmarcados en nuestra Política Corporativa Ambiental. Disponible en: <https://southernpeaksmine.com/wp-content/uploads/2022/06/POLITICA-CORPORATIVA-AMBIENTAL.pdf>.

<sup>17</sup> Durante el 2021, se generó 1,416.9 Toneladas de residuos, mientras que el 2019 se generó 1,498.6 Toneladas. La comparación se realizó contra el 2019 ya que el 2020 fue un año atípico.

<sup>18</sup> Se realiza la comparación de 2021 vs 2019 debido a que el año 2020 fue un año atípico.

Asimismo, en el 2021 reaprovechamos 5.8 toneladas de residuos orgánicos para la producción de compost, el cual se utiliza para las áreas verdes dentro de las operaciones.

Con el fin de asegurar que la EO-RS realice una gestión correcta de los residuos, se les solicita los siguientes documentos:

- Balance de actividades,
- Constancia de transporte de residuos
- Documento que certifique la valorización y disposición final de los residuos.
- Declaración en la plataforma SIGERSOL<sup>19</sup> (Sistema de Información para la Gestión de Residuos Sólidos) la cual está a cargo del Ministerio del Ambiente.

## Gestión de relaves y desmante

(GRI G4 MM3, MM10) (SASB EM-MM-540a.1, EM-MM-540a.2, EM-MM-540a.3, EM-MM-150a.5, EM-MM-160a.2) (ODS 3; 6.3; 6.6; 12.4; 12.5) (GRI 3-3: Gestión de relaves)

La gestión de relave y desmante sigue las pautas establecidas en nuestra Política Corporativa Ambiental y Política de Gestión de Relaves<sup>20</sup> que está en proceso de actualización al Estándar Global de Gestión de Relaves para la Industria Minera del ICMM,; y vela por el cumplimiento de los compromisos previstos en los instrumentos de gestión ambiental y de las normas seguridad y control de impactos ambientales y sociales.

La alta gerencia, líderes de área y trabajadores están encargados, directa e indirectamente, de la gestión

de los relaves y desmontes en nuestras operaciones, en donde también se incluye la gestión los depósitos cerrados para el desmante, relaveras en proceso de cierre o relaveras inoperativas.

Todas las instalaciones de depósitos de desmante y relaves se encuentran contemplados en el plan de cierre aprobado. Asimismo, las acciones de respuesta ante emergencias se encuentran contemplados en el Plan de Preparación y Respuesta ante Emergencias.

## Gestión de relaves

(SASB EM-MM-150a.4; EM-MM-150a.6)

Se define relave, al residuo proveniente del procesamiento de minerales, el cual no tiene valor económico. La gestión de relaves es responsabilidad de todos los trabajadores, y es liderado por la alta gerencia, en donde se incluyen la gestión de los depósitos de relaves operativos, así como el monitoreo y control de los inoperativos.

Nos ceñimos a una estrategia sustentada sobre la identificación de peligros y también llevamos a cabo diversas acciones dentro del Sistema de Manejo de Relaves para minimizar riesgos de fallas significativas.

<sup>19</sup> El SIGERSOL municipal es una herramienta, administrada por el Ministerio del Ambiente (MINAM), la cual facilita el registro, procesamiento y difusión de la información sobre la gestión y manejo de residuos sólidos.

<sup>20</sup> Conoce más aquí: <https://southernpeaksmine.com/wp-content/uploads/2022/06/POLITICA-DE-GESTION-DE-RELAVES.pdf>



### Acciones de identificación de peligros del Sistema de Manejo de Relaves (SASB EM-MM-540a.2)

- Nunca dispondremos relaves en entornos marinos ni fluviales.
- Llevamos a cabo controles de calidad de relave grueso ciclonado para el recrecimiento del dique, y para el cumplimiento de parámetros geotécnicos.
- Llevamos a cabo el control del grado de compactación durante el proceso de recrecimiento.
- Realizamos controles topográficos, tanto del nivel de cota del avance del recrecimiento y parámetros de diseño del dique.
- Realizamos controles en la descarga de relaves a lo largo del sistema de conducción.
- Realizamos monitoreos en la instrumentación geotécnica instalada.
- Realizamos controles del volumen de agua clarificada acumulada en el depósito y del sistema de recirculación hacia la planta de beneficio.
- Nuestros diseños de presas de relaves cuentan con altos factores de seguridad contra riesgo de fallas por deslizamiento
- Aseguramos la Calidad de la Construcción de nuestros diques, con estricto cumplimiento de las especificaciones técnicas.
- Realizamos buenas prácticas de operación durante la vida útil de los depósitos de relaves.
- Realizamos el control del volumen de agua en el depósito y del agua recirculada hacia el proceso.
- Control geotécnico permanente a través de instrumentación instalada en la presa de relaves.
- Realizamos inspecciones y muestreos periódicos a los depósitos de relaves.
- Realizamos perfilados y compactación de taludes con control mediante pruebas de compactación.

## Nuestra gestión de relaves

### Más seguridad

Contamos con los depósitos de relaves integrados DR1 y DR3, como parte del sistema de contingencia y para la descarga eventual de relaves. De acuerdo con los estudios de estabilidad geoquímica, estos no son generadores de drenajes ácidos.

Hemos iniciado gestiones para alinearnos con el Estándar Global de Gestión de Relaves para la Industria Minera del ICMM (Global Industry Standard on Tailings Management<sup>21</sup>). En este sentido, tenemos planificado establecer una nueva estructura de gobernanza para la gestión de relaves, adecuar la ingeniería de los depósitos de relave y optimizar los procedimientos vinculados al control de estas instalaciones.

Reportamos cumplimiento total de los controles establecidos en los manuales de operación e ingeniería de nuestros depósitos de relaves, manteniendo un reporte permanente de cumplimiento a las autoridades como OSINERGMIN y MINEM, las cuales ejecutan fiscalizaciones para garantizar el buen desempeño de nuestra gestión. En el 2021 generamos:

21 Para mayor detalle: <https://globaltailingsreview.org/global-industry-standard/>



# 2.3

Millones de toneladas de relaves (residuo no mineral)

Tabla N°34: Generación de residuos sólidos (SASB EM-MM-540a.1)

Nombre	Estado operativo	Método de construcción	Capacidad de almacenamiento	Cantidad actual de relaves almacenados 2020	Cantidad actual de relaves almacenados 2021	Revisión técnica independiente más reciente	Hallazgos materiales	Medidas de mitigación
DR N°2	Inoperativo, con trabajos de cierre	Aguas arriba	4.1 MM3	4.1 MM3	4.1 MM3	2021	-	
DR N°1 Y 3	Operativo como contingencia	Aguas abajo	0.7 MM3	0.20 M3	0.3 MM3	2020	-	
DR N°4	Inoperativo	Aguas abajo	19 MM3	19 MM3	19 MM3	2019	ninguno	Estudio de adecuación
DR N°5	Operación actual	Aguas abajo	14.9 MM3	1.9 MM3	4.3 MM3		ninguno	Estudio de adecuación

Todos los depósitos de relave están emplazados sobre terrenos otorgados a CMC a través de convenios de usufructo y están en proceso de adecuación a la norma internacional



## Gestión de desmontes

(SASB EM-MM-150a.4; EM-MM-150a.6)

La roca estéril que resulta como residuo del proceso de minado, se define como desmonte. El desmonte extraído es transportado hacia la superficie, específicamente al depósito de desmonte "Raúl"; el cual se encuentra actualmente operativo, y cuenta con una autorización de funcionamiento.

de desmonte, conforme con las condiciones de diseño y normas de seguridad establecidas. Como parte de nuestras medidas de control y seguimiento, realizamos el monitoreo topográfico de niveles y pendiente de los taludes, monitoreos de instrumentación geotécnica, entre otros. Durante el periodo 2021, generamos:

Llevamos a cabo procesos de control de los depósitos



1.2

Millones toneladas de roca estéril

Durante el período 2021, cumplimos con reportar los controles establecidos, de la operación e ingeniería de nuestro depósito de desmonte, a las autoridades como OSINERGMIN y el MINEM; las cuales ejecutan fiscalizaciones para garantizar el buen desempeño de nuestra gestión.

Tabla N° 35: Inventario de depósitos de desmonte

(SASB EM-MM-540a.1)

Nombre	Estado operativo	Método de construcción	Capacidad de almacenamiento	Cantidad actual de relaves almacenados 2020	Cantidad actual de relaves almacenados 2021	Revisión técnica independiente más reciente	Hallazgos materiales	Medidas de mitigación
Depósito de desmonte Raúl	Operación actual	Construcción hacia arriba con terraza	4.1 MM3	3.0 MM3	0.4 MM3*	2019	ninguno	Estudio de adecuación

\* 2.6 MM3 se retiraron para la construcción del Depósito de Relaves 5 - Etapa B.

## Biodiversidad y ecosistemas

(GRI 304-1) (SASB EM-MM-160a.1, EM-MM-160a.3) (ODS 6.4; 14; 15) (GRI 3-3: Biodiversidad y ecosistemas)

Nos encontramos geográficamente en el distrito de Mala, provincia de Cañete, departamento de Lima, formando parte de la ecorregión Desierto del Pacífico<sup>22</sup>, o Región Chala<sup>23</sup>; que se caracteriza por presentar lluvias escasas en forma de neblina y garúas, durante los meses

de junio a agosto. La unidad Minera se encuentra a 4 km de la línea costera, y a menos de 1 km de la población del distrito de Mala, y fundos agrícolas privados. Este tipo de desarrollo Urbano - Semiurbano condiciona las características de la zona.



## (GRI 304-3, 304-4) (GRI 3-3: Biodiversidad y ecosistemas)

Según la los registros del Sistema Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SINANPE), nuestras instalaciones no se encuentran superpuestas ni cerca de Áreas Naturales Protegidas (ANP), ni en zonas de amortiguamiento.

Nuestro Programa de Monitoreo Biológico<sup>24</sup> evalúa semestralmente, en época húmeda (de neblinas) y seca, la presencia de especies de flora y fauna identificadas en los estudios de impacto ambiental de la unidad minera, que nos permite a su vez evaluar y dar seguimiento a los hábitats críticos y las especies amenazadas dentro de nuestra área de influencia.

Es importante mencionar que dentro del área efectiva de operación y de la huella de emplazamiento industrial no existen especies, ni de flora ni de fauna. Las mediciones y monitoreos de biodiversidad se realizan fuera del muro perimetral de la empresa en el área de influencia directa e indirecta, principalmente en las lomas cercanas, dado que al ser un desierto costero no se presenta abundancia de especies.

Respecto de la fauna silvestre, los resultados muestran que 52 especies evaluadas se encuentran en la categoría de Preocupación Menor (LC) y sólo una en categoría

Vulnerable (VU) que fue la especie *Phyllodactylus lepidopygus* (Gecko de las huacas).

Para el caso de las especies de flora, se identificó lo siguiente:

- Una Especie Peligro (EN): Begonia (*Begonia octopetala*)
- Una Especie Vulnerable (VU): Amancaes (*Ismene amancaes*)
- Una Especie en Categoría Casi Amenazado (NT): Flor tigre (*Tigridia pavonia*)

Dichos resultados, son reportados al Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre (SERFOR), Ministerio de Energía Minas (MINEM) y al Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA).

Además, contamos con medidas de mitigación de riesgos de afectación a la biodiversidad y realizamos constantes capacitaciones a nuestros trabajadores sobre la importancia de los ecosistemas, medidas para su conservación y nuestros compromisos o lineamientos en relación con este tema.

22 BRACK, A., MENDIOLA, C. 2000. Ecología del Perú. Parte II. Las regiones naturales del Perú. Bruño, Lima, Perú. 169 pp.

23 PULGAR-VIDAL, J. 1996. Geografía del Perú. Las ocho regiones naturales. La Regionalización Transversal. La Sabiduría Ecológica Tradicional, 10ma edición. PEISA, Lima, Perú. 218 pp.

24 Los aspectos considerados en nuestros monitoreos biológicos incluyeron la evaluación de comunidades de mamíferos, reptiles, aves, vegetación y la composición de especies, abundancia, riqueza, índice de diversidad, índice de valor de importancia, frecuencia y cobertura establecidas en el plan de manejo de la Modificatoria del Estudio de Impacto Ambiental – MEIA, el cual se elaboró en base a la legislación nacional (D.S. N° 043-2006-AG y D.S. N° 004-2014-MINAGRI) y la lista de conservación internacional (apéndices de la CITES y lista roja de la IUCN), especies empleadas por los pobladores, especies endémicas y especies migratorias.

## (GRI 304-2) (GRI 3-3: Biodiversidad y ecosistemas)



### Medidas para la mitigación de impactos a la biodiversidad

- Prohibición de la caza y captura de especímenes en la zona de actividad efectiva y alrededores, con especial mención a las especies endémicas y con estatus de conservación, excepto con la autorización de las autoridades competentes y para fines científicos.
- Prohibición de la depredación, el uso y comercialización de especímenes vivos o preservados, incluyendo sus derivados.
- Evitar la introducción de mascotas, animales domésticos y especies no autóctonas, cuya presencia puede perjudicar a las especies ya existentes, produciendo modificaciones en las condiciones naturales del ecosistema.
- Se previene el desplazamiento de la fauna mediante la minimización de áreas utilizadas para transporte de materiales y con medidas de restablecimiento de la vegetación.
- Reducción del impacto de dispersión de los animales silvestres ciñendo la empresa sus actividades al área y al horario establecido para no intervenir en los nichos ecológicos específicos.
- Protección de la integridad de la flora que rodea el área de las operaciones mineras.
- Evitar el corte de especies de flora endémica y con estatus especial de conservación.
- Evitar la introducción de especies no autóctonas, cuya presencia puede perjudicar a las especies ya existentes, produciendo modificaciones en las condiciones naturales del ecosistema.
- Prohibición de la quema de ejemplares de flora en la zona de concesión y alrededores. Asimismo, todo el material vegetal de corte deberá ser picado en pedazos pequeños más no quemado, y deberá ser colocado en lo posible sobre toda la superficie para preservar la función ecológica del suelo (regeneración natural y rehabilitación del área).
- Respeto de los sitios preestablecidos para la disposición de materiales que se consideren no aprovechables para la construcción y la limpieza de los equipos y maquinarias, de manera que no se altere el paisaje.

## Plan de cierre de minas

### (GRI G4-DMA, G4 MM10) (GRI 3-3: Plan de cierre de minas)

En CMC actuamos en línea con nuestra visión de ser un referente en minería que genera beneficio y bienestar, es por eso que contamos con un Plan y Política de Cierre de Minas, que describe los pasos seguidos para el cierre progresivo de nuestros componentes operativos con finalidad de evitar cualquier impacto socioambiental significativo.

El Plan de Cierre tiene como objetivo reflejar cualquier cambio en el diseño y operación de la mina, permitiendo de esta manera, asegurar que los costos de las actividades de cierre estén debidamente provisionados para cada una de sus etapas.

A la fecha, contamos con cuatro modificaciones del Plan de Cierre, que establecen los estudios, acciones

y obras correspondientes a realizarse para prevenir, mitigar y atenuar los posibles impactos ambientales producidos por el emplazamiento de las instalaciones correspondientes a la Unidad Minera de Condestable. Asimismo, este Plan, se ha modificado acorde las condiciones sociales durante la operación y el cierre; manteniendo así una comunicación permanente con los grupos de interés.

En este sentido, cumpliendo con lo estipulado en la Ley N° 28090, "Ley que regula el cierre de mina", su reglamento y sus modificatorias, durante el 2021 se constituyó garantías que ascendieron a US\$5,325,929.0 correspondiente a la ejecución del plan de cierre ante el estado.





# 4 Desempeño económico y fiscal





# Desempeño económico y fiscal

## Desempeño económico

(GRI 201-1) (ODS 8.1; 8.2; 9) (GRI 3-3: Generación de valor económico)

Nuestro desempeño económico está soportado por la estrategia económica-financiera del grupo SPM, la misma que es liderada por el área de Finanzas. Esta se encarga de la planificación financiera y elabora el presupuesto anual para mantenerlo alineado a la misión y visión de la Compañía, así como a las amenazas y oportunidades del entorno. La aprobación de este presupuesto está a cargo del máximo órgano de gobierno corporativo, el cual recibe reportes oportunos con los indicadores financieros y de cumplimiento de

objetivos, que incluyen aportes a la población del área de influencia, cumplimiento legal y nuevas inversiones.

Nuestra gestión financiera y contable cumple con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIFs), y se refleja en nuestros Estados Financieros mensuales. Además, los Estados Financieros anuales son auditados externamente por Tanaka, Valdivia & Asociados, miembros de la firma de Ernst & Young, la cual es compartida con los grupos de interés pertinentes.

## Valor económico generado y distribuido

(SASB EM-MM-150a.4; EM-MM-150a.6)

Los datos correspondientes al valor económico, que se exponen en el siguiente cuadro, responden a los resultados obtenidos por Compañía Minera Condestable<sup>25</sup>. Durante el año 2021, no han ocurrido cambios en la estructura de la propiedad ni alteración del capital social.

<sup>25</sup> Los datos correspondientes a los años 2019 y 2020 tienen un alcance distinto debido a que nuestros reportes de sostenibilidad anteriores han consolidado la información del Grupo Southern Peaks Mining. Los datos de 2021 corresponden exclusivamente a Compañía Minera Condestable.



Tabla N° 36: Valor económico generado y distribuido

(en millones de dólares)

Año	2021
<b>Ventas (1)</b>	<b>\$155.8</b>
<b>Valor Económico Generado</b>	<b>\$155.8</b>
<b>Costos operativos (2)</b>	<b>\$65.7</b>
- Costos de venta	\$56.1
- Gastos administrativos, ventas y otros	\$9.5
<b>Remuneraciones y beneficios (3)</b>	<b>\$25.2</b>
- Remuneración de obreros o gente de producción	\$22.5
- Remuneración de empleados administrativos o funcionarios	\$2.7
<b>Pagos financieros (4)</b>	<b>\$2.0</b>
<b>Pago al gobierno (5)</b>	<b>\$17.7</b>
<b>Inversiones comunitarias (6)</b>	<b>\$0.1</b>
<b>Depreciación y amortización (7)</b>	<b>\$13.6</b>
<b>Otros gastos (8)</b>	<b>\$15.4</b>
<b>Valor Económico Distribuido</b>	<b>\$139.7</b>
<b>Valor Económico Retenido</b>	<b>\$16.1</b>

## Leyenda

1	Ingresos por concepto de venta de concentrado de cobre.
2	Costos Operativos: Corresponde a costos asociados al desarrollo de las operaciones del Grupo más gastos de administración y ventas. También incluye el costo de venta de suministros y activos fijos.
3	Remuneraciones y beneficios: Presenta los gastos generados por la planilla de obreros y empleados más la participación a los trabajadores.
4	Pagos financieros: Durante el año 2021 no se distribuyó dividendos, sólo incluye gastos financieros
5	Pago al Gobierno: Incluye el impuesto a la renta corriente y diferida, regalías mineras y el impuesto especial a la minería.
6	Inversiones comunitarias: Considera las inversiones realizadas en proyectos o acciones dirigidos a la población del área de influencia ejecutadas directamente por Condestable, para el año 2021 se restringieron muchos de estos programas debido a la alta incidencia de COVID en el distrito de Mala.
7	Depreciación y Amortización.
8	Otros Gastos.

En la tabla se puede observar que más del 16% de los ingresos de la empresa es designado a los trabajadores, generando así trabajo en nuestro país. Adicional a ello, gran parte de los costos operativos (los cuales representan el 36%) corresponde gastos en proveedores. Así también más del 11% son pagos al gobierno a través de los impuestos.

## Gestión de impuestos y regalías

(GRI 207-1, 207-2, 207-3, 207-4) (ODS 1; 10; 17) (GRI 3-3: Pago de impuestos y regalías)

Nuestra gestión fiscal, se encuentra alineada con los Decretos Supremos N° 179-2004-EF y N° 055-99-EF, así como a otras normativas sectoriales vinculantes y nuestras políticas de integridad empresarial disponibles en nuestra página web. Además, estamos comprometidos con la creación de relaciones cooperativas con las autoridades fiscales y a ejecutar operaciones sin buscar obtener ventajas fiscales.

La planificación de nuestra gestión fiscal se refleja en el presupuesto anual aprobado por la Gerencia General, el mismo que se encuentra alineado a la estrategia financiera. Nuestro riesgo principal es la aplicación incorrecta de las normas tributarias vigentes en los impuestos mensuales y anuales, o algún requerimiento específico de la Administración Tributaria.

Para garantizar un buen desempeño y mitigar los riesgos, el área financiera realiza revisiones fiscales mensuales,

semestrales y anuales y cuenta con un cronograma de pagos de impuestos indicados por la Administración Tributaria.

Tanaka, Valdivia & Asociados, auditan anualmente nuestro desempeño fiscal. De igual forma, participamos en el Informe Nacional de Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI, por sus siglas en inglés), cuyo objetivo es promover la transparencia, el buen gobierno y la rendición de cuentas sobre el uso de ingresos provenientes de nuestra operación.

La siguiente información sobre el desempeño fiscal y regalías, corresponde a lo reportado en nuestros Estados Financieros auditados. La diferencia entre el impuesto a la renta devengado del estado de ganancias y pérdidas, y los impuestos pagados en efectivo corresponde a que sólo se han pagado los impuestos que han vencido al cierre del período 2021.

Tabla N° 37: Desempeño fiscal de CMC

(en millones de dólares)

Desempeño Fiscal de CMC <sup>26</sup> – Única Jurisdicción Fiscal Perú	
Ingresos procedentes de ventas (USD)	\$ 155.8
Ingresos por transacciones intragrupo con otras jurisdicciones fiscales (USD)	\$ 0 <sup>27</sup>
Utilidad antes de impuestos (USD)	\$ 33.9
Activos tangibles distintos de efectivo y equivalente de efectivo (USD)	\$ 267.9
Impuesto a las ganancias pagado en efectivo (USD)	\$ 8.7 <sup>28</sup>
Impuesto a las ganancias devengado del estado de ganancias y pérdidas (USD)	\$ 15.4 <sup>29</sup>

Las autoridades fiscales tienen la facultad de revisar y de ser necesario, ajustar el impuesto sobre la renta calculado por nosotros en un periodo de cuatro años, desde la presentación de la declaración de impuestos. Las declaraciones juradas del Impuesto a la Renta y del Impuesto al Valor Agregado de los períodos 2017 a 2021, se encuentran pendientes de fiscalización.

Finalmente, es importante mencionar que nuestro personal especialista en esta área se encuentra

debidamente capacitado, cuenta con asesoramiento tributario externo y conoce los lineamientos éticos del grupo SPM del cual forma parte CMC. Cualquier inquietud o reporte de conducta ilegal o de incumplimiento de nuestro Código de Ética, que estén relacionadas con la gestión de impuestos, deben comunicarse directamente a la Vicepresidencia de Recursos Humanos. Próximamente, estas denuncias se realizarán a través de la línea ética SPM Contigo que se encuentra en implementación.

26 Actividades de la organización: extracción, procesamiento y venta de concentrado de cobre, con contenidos de oro y plata.

27 No tenemos ingresos procedentes de transacciones con otras jurisdicciones fiscales.

28 Incluye Impuesto a la renta e impuestos mineros efectivamente pagados.

29 Incluye Impuesto a la renta e impuestos mineros, no incluye impuesto diferido.





5

# Gestión responsable con socios de negocio



# Gestión responsable con socios de negocio

## Cadena de suministro

(GRI 2-6, 205-2, 308-1, 406-1, 407-1, 409-1, 410-1, 414-1) (SASB EM-MM-510a.1) (ODS 5; 8.7; 8.8; 16) (GRI 3-3: Gestión responsable de socios de negocio)

Nuestra cadena de suministro permite asegurar la atención de las necesidades de bienes y servicios, para poder alcanzar de manera eficiente los objetivos operativos propuestos. Esta cadena posee tres pilares de gestión, especificados a continuación:



### Almacén

Gestionar el nivel de inventarios óptimo, incluyendo las actividades de recepción, transporte, despacho y control de existencias.



### Compras

Satisfacer las necesidades de bienes y servicios de la empresa, llevando un proceso objetivo que prioriza el costo total que maximice los beneficios.



### Contratos

Suscribir los acuerdos críticos que minimicen los riesgos inherentes a las prestaciones que se contraten y que aseguren el cumplimiento de las condiciones que se fijen.

La gestión de nuestra cadena de suministro está a cargo del Gerente de Logística Corporativa, que tiene el deber de mantener una gestión transparente, orientada a mitigar riesgos relacionados a impactos operativos por desabastecimiento y evitar procesos parcializados que podrían afectar la eficiente selección de proveedores. Para poder identificar el desempeño de la gestión, todos los meses el área reporta sus indicadores al directorio para que sean revisados de acuerdo con el cronograma de evaluación de desempeño.

Reconocemos la responsabilidad de trabajar con

nuestros proveedores y contratistas con el fin de mitigar los riesgos e impactos ambientales, económicos, éticos y sociales; incluyendo aquellos vinculados con los derechos humanos, en toda nuestra cadena de suministro. En este sentido, implementamos un modelo de gestión de compras sostenible que incluye la generación de nuevas políticas y procedimientos de compra alineados a los más altos estándares de la industria, sentando así, las bases para la selección y evaluación de proveedores con criterios alineados con nuestra estrategia de sostenibilidad.



(GRI 2-6, 205-2, 308-1, 406-1, 407-1, 409-1, 410-1, 414-1) (SASB EM-MM-510a.1) (ODS 5; 8.7; 8.8; 16) (GRI 3-3: Gestión responsable de socios de negocio)

### Proceso de Gestión de Proveedores

- 1**  **Evaluación de Proveedores**  
 Incluimos criterios económicos, técnicos, ASG y de DD.HH.
- 2**  **Autoevaluación**  
 Proveedores se autoevalúan y entregan evidencia
- 3**  **Gestión y Monitoreo**  
 Los proveedores segmentados según riesgo y monitoreados
- 4**  **Auditoría Externa**  
 Según riesgos a través de un tercero independiente
- 5**  **Evaluación**  
 Continua y soporte en procesos de mejora
- 6**  **Remediación**  
 Se formulan planes de remediación para los incumplimientos

Estamos elaborando la Guía de gestión de la cadena de suministro: ética, transparencia y requisitos mínimos<sup>30</sup>. El objetivo es dar a conocer a los proveedores, nuestras exigencias y políticas; las cuales se integran al Código de Conducta de Proveedores, al Manual de Compras y a otros procedimientos de gestión responsable de abastecimiento.

<sup>30</sup> Disponible en: <https://southernpeaksmine.com/wp-content/uploads/2022/06/GUIA-DE-GESTION-DE-LA-CADENA-DE-SUMINISTRO-ETICA-TRANSPARENCIA-Y-REQUISITOS-MINIMOS.pdf>

(GRI 2-6, 205-2, 308-1, 406-1, 407-1, 409-1, 410-1, 414-1) (SASB EM-MM-510a.1) (ODS 5; 8.7; 8.8; 16) (GRI 3-3: Gestión responsable de socios de negocio)

### LOGROS DE LA GESTIÓN 2021

 <p><b>100%</b></p> <p>De nuestros proveedores con presencia en mina y con órdenes de compras mayores a \$ 30 mil, se sometieron a auditorías.</p>	 <p><b>100%</b></p> <p>De nuestros proveedores, en especial los de seguridad<sup>31</sup>, recibieron capacitaciones en temas de seguridad, código de conducta y en derechos humanos.</p>
 <p><b>0</b></p> <p>Casos de discriminación, trabajo forzoso, vulnerabilidad de la libertad de asociación colectiva en nuestros proveedores.</p>	 <p><b>0</b></p> <p>Reportes de abuso de autoridad o violación de derechos por parte del personal de seguridad.</p>



(GRI 2-6, 205-2, 308-1, 406-1, 407-1, 409-1, 410-1, 414-1) (SASB EM-MM-510a.1) (ODS 5; 8.7; 8.8; 16) (GRI 3-3: Gestión responsable de socios de negocio)

## Debida diligencia en la cadena de suministro

En el marco de la mejora en nuestros estándares de sostenibilidad e implementación del enfoque de Derechos Humanos en la gestión logística y de abastecimiento, estamos comprometidos a trabajar con nuestros contratistas, proveedores y demás socios comerciales para mejorar su comprensión y gestión de los riesgos e impactos, relacionados con temas sociales, ambientales y de gobierno corporativo (ASG).

Para lograrlo realizamos un proceso de debida diligencia alineada a la Guía de Debida Diligencia de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo – 3ra. Edición (2016<sup>32</sup>). Este proceso además formará parte de la auditoría externa en el proceso de aseguramiento con The Copper Mark.

Esta guía de la OCDE plantea un proceso de cinco pasos que permite gestionar y mitigar los posibles riesgos e impactos en materia ética, ambiental, social, de derechos humanos, anticorrupción, lavado de activos, financiamiento al terrorismo y grupos armados. Siguiendo estas pautas, al ser CMC un emplazamiento minero, nos corresponde lo siguiente:

1. Establecer un sistema de gestión. Elaboramos la Política de gestión para una cadena de suministros global y responsable en las áreas de conflicto o de alto riesgo<sup>33</sup> en la cual nos comprometemos a

realizar el proceso de cinco pasos para la debida diligencia. Asimismo, establecimos la estructura de gobernanza en relación con este tema.

2. Establecer un proceso de identificación de áreas de conflicto y alto riesgo (CAHRAs por sus siglas en inglés). El Perú no está identificado como país en conflicto o de alto riesgo, sin embargo, analizamos nuestra cadena de suministro para identificar si alguno de nuestros proveedores proviene de algún CAHRA. No se identificaron puntos de riesgo o "Red Flags".
3. Publicar el proceso de implementación de la guía y desempeño. Mediante el presente reporte damos a conocer nuestro desempeño en la debida diligencia de la cadena de suministro. Además, ponemos en conocimiento los países considerados CAHRAs en la guía de gestión de la cadena de suministro: ética, transparencia y requisitos mínimos disponibles en nuestra página web.

Adicionalmente, en 2021 finalizamos el proceso de identificación y priorización de los riesgos que aparecen en la guía de la OCDE, tanto en los procesos de abastecimiento y almacén, como en el de transporte y comercialización del concentrado de cobre. Hemos planificado que estos riesgos sean llevados al proceso de identificación de riesgos corporativos para integrarlos en la estrategia general de la compañía para los mecanismos respectivos a implementarse.

## Prácticas de adquisición

(GRI 204-1) (ODS 8.3) (GRI 3-3: Desarrollo de la población del área de influencia)

Tal y como lo indica nuestro Manual de Compras, se deben de tener en cuenta los siguientes principios al momento de realizar una adquisición:

- Mejorar la relación calidad-precio. Esto se entiende como la optimización del costo total y la calidad, teniendo en cuenta, los posibles factores de riesgo y los recursos disponibles.
- Equidad, integridad y transparencia. Protegemos a nuestra empresa de prácticas prohibidas, tomando como base los reglamentos, normas y procedimientos. Además, el proceso debe de brindar a todos los interesados, internos y externos, garantías de un proceso justo y transparente.

Asimismo, ofrecemos igualdad de oportunidades a todos los licitantes, facilitándoles a todos ellos la misma información y al mismo tiempo.

- Competencia internacional efectiva. Convocamos a un amplio rango de candidatos, considerando los requisitos o restricciones antes mencionadas. Además, agrupamos en una misma licitación a diversas solicitudes con necesidades similares.
- Los intereses de nuestra organización. Hacemos lo posible porque nuestra cadena de suministro pueda facilitar a los clientes todo lo que necesiten, en el lugar en que lo necesiten y al mejor precio posible.

## Compras locales

En línea con nuestra Política De Gestión Social, Relaciones Comunitarias y Desarrollo Sostenible, desarrollamos un Procedimiento de Adquisición Local que define las pautas para fomentar y ejecutar la compra de bienes y servicios a empresas ubicadas dentro del área de influencia social.

futuro cercano apostar por una mayor participación de proveedores locales; los cuales contarán con un estándar mínimo de gestión y nuestro acompañamiento para alcanzarlo.

Este procedimiento en el marco del nuevo modelo de gestión de compras sostenible nos permitirá en un

Durante el 2021, el gasto en compras locales y nacionales representaron un 99.3% del total de gasto en proveedores.

31 Los temas abordados en este programa de capacitación están alineados con el Código de Conducta Internacional para Empresas de Seguridad Privada (ICoCa por sus siglas en inglés) e incluye los temas de: identificación y registro; detención y arresto; tortura y trato cruel o degradante; discriminación y acoso; uso de la fuerza, armas de fuego y municiones; y explotación abuso y violencia sexual y de género.

32 Disponible en: [https://www.cancilleria.gob.ar/userfiles/ut/oecd-due-diligence-guidance-minerals-edition3\\_es\\_tr\\_0.pdf](https://www.cancilleria.gob.ar/userfiles/ut/oecd-due-diligence-guidance-minerals-edition3_es_tr_0.pdf)

33 Disponible en: <https://southernpeaksmine.com/wp-content/uploads/2022/06/POLITICA-CADENA-DE-SUMINISTROS-EN-LAS-AREAS-DE-CONFLICTO-O-DE-ALTO-RIESGO.pdf>

# Promoción de buenas prácticas en nuestra cadena de suministro

(GRI 204-1) (ODS 8.3) (GRI 3-3: Desarrollo de la población del área de influencia)

## Programa de negocios competitivos

En el 2021 participamos como empresa ancla en el Programa de Negocios Competitivos del Global Reporting Initiative (GRI), que busca formar a proveedores más competitivos en términos ambientales, sociales y de gobernanza corporativa; a través del acompañamiento para la elaboración de reportes de sostenibilidad utilizando los estándares GRI. De esta forma, los proveedores interesados se vuelven más competitivos en términos de sostenibilidad y pueden acceder a nuevas oportunidades de mercado.



## Programa score training <sup>34</sup>

En el 2021, ejecutamos el primer módulo del programa Score Training en alianza con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y cuatro de nuestros socios estratégicos con mayor riesgo en temas ambientales, sociales y de gobierno corporativo. El objetivo de este Programa, fue crear Equipos de Mejoramiento Empresarial (Equipos EME), que sean capaces de implementar los nuevos y mejores estándares de trabajo, los cuales están siendo implementados y alineados a nuestros estándares de

sostenibilidad.

Una vez finalizado el primer módulo, hemos planificado hacer la entrega de una línea base en materia de gestión de la sostenibilidad, acompañada de planes de continuidad y mejoramiento alineados a los nuevos requisitos ASG de nuestra empresa, en los que incluimos, además, la sugerencia de ejecutar los otros módulos del programa Score Training hasta lograr su ejecución total.

<sup>34</sup> Para más información del Programa Score Training de la OIT visitar el siguiente link: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_802501.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_802501.pdf)







6

# Gestión Social



# Gestión social

## Desarrollo de la población

(GRI 2-29, 203-1, 203-2, 413-1, 413-2) (SASB EM-MM-210b.1) (ODS 1; 2; 5; 9; 11.2) (GRI 3-3: Salud y seguridad de las comunidades)

Para nosotros mantener una buena relación con nuestros vecinos es fundamental, y consideramos que esto sólo es posible cuando transformamos los recursos minerales en bienestar y desarrollo para nuestros grupos de interés. Por ello, ponemos un especial énfasis en nuestro desempeño en el área de influencia social, asegurando el respeto de los derechos humanos y la salud y seguridad de las personas, así como de la normativa,

Nuestra área de influencia social directa se encuentra dentro del distrito de Mala, provincia de Cañete, región Lima. La misma está conformada por las siguientes poblaciones que conforman la Comunidad Campesina de Mala (CCM): 27 de Diciembre, San Marcos de la Aguada, San Juan, Cerro La Libertad, Buena Vista y Señor de Cachuy. Ninguna de las localidades mencionadas ha sido reubicada ni reasentada. Asimismo, cabe destacar que ninguna de nuestras operaciones se encuentra cerca a comunidades indígenas ni aledaña a operaciones de minería artesanal.

Nuestra nueva Política de Gestión Social, Relaciones Comunitarias y Desarrollo Sostenible<sup>35</sup> marcará la ruta para nuestra gestión social, la cual es ejecutada por el Área de Relaciones Comunitarias alineada con la estrategia de sostenibilidad<sup>36</sup> establecida desde la Vicepresidencia de Asuntos Ambientales y Sostenibilidad.

Durante el año 2021, ejecutamos programas sociales entre otras actividades en la zona en donde operamos, a través del equipo de Relaciones Comunitarias, respondiendo al Plan Anual de Relaciones Comunitarias. Estas actividades se realizaron con el propósito de gestionar los riesgos y maximizar los impactos positivos identificados, así como para asegurar el cumplimiento de nuestros compromisos sociales; los cuales se desprenden de los Instrumentos de Gestión Ambiental (IGA) aprobados y son supervisados por parte de diferentes entidades gubernamentales.

Para garantizar una comunicación continua y transparente contamos con diversos mecanismos de participación y resolución de posibles conflictos con las partes interesadas del área de influencia social:

Reuniones bilaterales con líderes e instituciones locales.  
Oficina de Información Permanente ubicada en la Comunidad Campesina de Mala, la misma que posee un buzón de sugerencias y un libro de registro de visitas.  
Programa de Comunicación: La Voz de Mi Comunidad SPM Contigo: nuestro nuevo mecanismo de quejas y reclamos el cual se encuentra en etapa de implementación.

Estudio con métodos mixtos para identificar la opinión que tiene nuestros beneficiarios sobre los programas sociales, así como sus expectativas y oportunidades de mejora. Este se realizó en el año 2021.

<sup>35</sup> Esta y otras políticas que rigen nuestro desempeño en esta materia están disponibles al público general en nuestra página web: SUSTAINABILITY – SOUTHERN PEAKS MINING

<sup>36</sup> Para conocer más sobre nuestra estrategia de sostenibilidad ver el Capítulo 1 – Quienes Somos, subcapítulo: Nuestra Estrategia de Sostenibilidad.





(GRI 2-29, 203-1, 203-2, 413-1, 413-2) (SASB EM-MM-210b.1) (ODS 1; 2; 5; 9; 11.2) (GRI 3-3: Salud y seguridad de las comunidades)

## Programas sociales

Si bien las medidas impuestas por el Estado de Emergencia Sanitaria por COVID-19 nos obligaron a paralizar algunos de nuestros programas sociales, logramos mantener nuestra presencia en la zona gracias a la coordinación con los líderes e instituciones locales y la redirección de recursos a la atención de los impactos de la pandemia.

A continuación, presentamos la descripción de los programas desplegados durante el 2021 los cuales ascendieron a un total de US\$144,355.0:

### Programa de salud

Hemos realizado trabajos articulados con la Red de Salud Chilca Mala, a fin de realizar campañas de salud, campañas de prevención del COVID-19 y campañas de descarte y vacunación dirigida principalmente a la Comunidad Campesina de Mala. Realizamos también la desinfección de infraestructuras con la finalidad de prevenir el contagio de enfermedades. Así también, donamos implementos de bioseguridad a las siguientes instituciones públicas: Municipalidad Distrital, Policía Nacional de Perú y Red de Salud Chilca Mala.



### Programa de apoyo al empleo

Priorizamos la contratación de mano de obra local y extendemos el compromiso a nuestras empresas contratistas para que ellas también lo hagan. Desarrollamos faenas urbanas y ambientales que dan trabajo temporal a comuneros en situación de pobreza y extrema pobreza, adultos mayores y madres solteras. Mediante este programa fortalecemos capacidades en materia agroproductiva y contribuimos con la limpieza de la población del área de influencia.



### Programa de comunicación: La Voz de Mi Comunidad

Con el objetivo de mantener informada a la población del área de influencia, contamos con una emisora de radio local del distrito de Mala. A través de este programa radial financiado por la empresa, difundimos en todo Mala información relacionada a temas sociales y ambientales a modo de concientización y capacitación. Así también, se informan temas de interés de la población del área de influencia tales como seguridad ciudadana, conservación, entre otros que se realizan en diversos formatos a modo de conversatorios. Ocasionalmente, con el fin de mantener una buena comunicación con las poblaciones de la zona de influencia, brindamos anuncios de relevancia para la población del área de influencia, así como información acerca de las actividades que venimos realizando como empresa y en alianza con las instituciones locales, siempre promoviendo el cuidado del ambiente y el respeto a las personas.



### Programa al mejoramiento de la gestión ambiental comunal

Desarrollamos diversas actividades con la finalidad de cumplir los siguientes objetivos: promover el manejo sostenible del agua, incentivar el mantenimiento de huertos en centros educativos y desarrollar campañas de limpieza a favor de la Comunidad Campesina de Mala. Así también, realizamos faenas ambientales y actividades vinculadas en la producción de uva para elaborar pisco.

(GRI 2-29, 203-1, 203-2, 413-1, 413-2) (SASB EM-MM-210b.1) (ODS 1; 2; 5; 9; 11.2) (GRI 3-3: Salud y seguridad de las comunidades)

### Programa de apoyo institucional

Apoyamos a instituciones del área de influencia directa e indirecta, priorizando los sectores de salud, educación y seguridad. Algunas de las instituciones beneficiadas fueron las siguientes: Bomberos, Policía Nacional del Perú, Municipalidad Distrital de Mala, Subprefectura, entre otros.



### Programa de infraestructura básica

Durante el 2021, debido a los fallecimientos masivos de personas víctimas del COVID-19, construimos un pabellón de 120 nichos en el Cementerio de la Comunidad Campesina de Mala.



### Programa cultural

Agasajamos a los niños de la Comunidad Campesina de Mala por fiestas navideñas en coordinación con instituciones locales.



(GRI 2-29, 203-1, 203-2, 413-1, 413-2) (SASB EM-MM-210b.1) (ODS 1; 2; 5; 9; 11.2) (GRI 3-3: Salud y seguridad de las comunidades)

## Juntos contra el COVID-19



La pandemia nos obligó a mejorar nuestros medios de comunicación con nuestros grupos de interés, así como transformar nuestros programas sociales de apoyo institucional, infraestructura y salud; dirigiendo nuestros recursos y esfuerzos para brindar apoyo a la Comunidad Campesina de Mala y al Distrito de Mala en la lucha contra el COVID-19. En el 2021 realizamos las siguientes actividades:



Instalación de planta de oxígeno medicinal que abasteció de manera gratuita a las instituciones locales de salud



Donación de balones de oxígeno, artículos de bioseguridad, agua potable y alimentos.



Apoyo logístico para la realización de pruebas de descartes y ejecución de programas de vacunación, dispuestas por la Dirección Regional de Salud (DIRESA).



Instalación de un tanque de 25 000 litros y cuatro tanques de 5000 litros que mejoran la disponibilidad de agua en Señor de Cachuy y San Marcos de la Aguada.



Ampliación de cementerio comunal.





7

# Nuestro reporte



# Nuestro reporte

(GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-5)

Este informe refleja nuestro compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas hacia nuestros grupos de interés sobre nuestros temas materiales, en línea con nuestra Política de Transparencia y Divulgación.

El presente reporte de sostenibilidad se ha elaborado de conformidad con los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI) en su última versión; no se ha verificado externamente. Además, se incorporó el enfoque del Sustainability Accounting Standards Board (SASB) mediante el uso de los indicadores de su estándar sectorial para la industria de minerales y metales, así como el suplemento sectorial G4 Metal & Mining de GRI.

El presente informe incluye exclusivamente el desempeño de la gestión sostenibilidad de Compañía Minera Condestable – CMC, subsidiaria de Southern Peaks Mining para el ejercicio del año 2021<sup>37</sup>. Debido a que los reportes anteriores incorporaban dentro de su alcance todas las operaciones significativas del grupo Southern Peaks Mining, los datos de valor generado y distribuido se presentaban consolidados para el grupo. En este sentido, y dado el alcance del presente reporte, los datos de valor generado y distribuido no son comparables respecto a años anteriores.



## Estudio de materialidad

(GRI 3-1, 3-2)

Para determinar los temas de sostenibilidad significativos que serían incluidos en este reporte, realizamos una revisión de los resultados del estudio de materialidad ejecutado a inicios del 2021; el cual contempló la participación de grupos de interés y consideró los requerimientos del nuevo Estándar Universal GRI 3, incorporando el enfoque de gestión de riesgos.

En primer lugar, determinamos los temas relevantes para el sector minero utilizando el suplemento sectorial G4 Metal & Mining de GRI, la última versión del estándar de Minería y Metales de SASB y los resultados publicados en el Sustainability Yearbook de S&P 2022 para el sector minero. Posteriormente, asociamos estos temas sectoriales con nuestros temas materiales arrojados por el último estudio de materialidad, generando así una nueva lista de temas materiales ambientales, sociales y de gobernanza<sup>38</sup>.

En segundo lugar, llevamos a cabo una serie de talleres con el personal que desarrolla y monitorea la estrategia de sostenibilidad, contando con la conducción de una consultora experta. En estos espacios se realizaron dos actividades:

- Priorización de los temas en función de su nivel de riesgo utilizando el método de clasificación de riesgos corporativos de Southern Peaks Mining. Todos aquellos temas cuya severidad o impacto sea moderado-alto o alto en su dimensión de impacto predominante se seleccionaron como temas materiales objeto de este reporte.
- Identificación de los temas de reporte obligatorio, bien sea por requisitos normativos o de estándares de sostenibilidad voluntarios asumidos por la organización.

En tercer lugar, alineamos los temas priorizados y aquellos seleccionados por su condición de obligatoriedad, con los indicadores de los estándares de reporte GRI y SASB correspondientes, así como con metas específicas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que están contemplados en nuestra estrategia de sostenibilidad<sup>40</sup>.

A continuación, se presentan los temas materiales priorizados en función de su nivel de riesgo en la dimensión de impacto predominante. Estos temas fueron validados por el máximo órgano de gobierno de la empresa.

<sup>37</sup> La edición anterior correspondió al año 2020.

<sup>38</sup> Los temas ASG sectoriales identificados y algunos de los temas evaluados en el estudio de materialidad 2020 que no se consideraron en esta revisión de la materialidad del reporte son los siguientes:

- Transparencia y divulgación: la elaboración y divulgación de nuestra política sobre este tema y del reporte de sostenibilidad da cuenta de nuestro desempeño y enfoque de gestión de este tema.
- Relacionamiento con grupos de interés: este tema se aborda a lo largo del reporte.
- Mecanismos de reclamos de trabajadores: este tema se aborda en el capítulo de Ética y Cumplimiento.
- Derechos Humanos, Diversidad y Desigualdades Sociales: si bien no se reportan los indicadores GRI en sentido estricto, este tema recibe un tratamiento especial como parte de nuestra estrategia de sostenibilidad a lo largo de todo el reporte, especialmente en el capítulo "Nuestra Gente".
- Contaminación: se incluye de manera detallada en cada uno de los temas materiales ambientales.
- Gestión de la Energía: fue agrupado con el tema "Cambio Climático".
- Gestión de emisiones tóxicas no GEI y material particulado: fue separado del tema "Cambio Climático" y se consideró como un tema en sí mismo; "Calidad de Aire y Emisiones no GEI".

<sup>39</sup> Los indicadores que corresponden a cada tema material pueden observarse en los índices de indicadores GRI y SASB

<sup>40</sup> Los Objetivos de Desarrollo Sostenible alineados con nuestra estrategia de sostenibilidad aparecen en la sección de Estrategia de Sostenibilidad.



(GRI 3-1, 3-2)



**Temas materiales priorizados**

1. Generación de valor económico
2. Resiliencia empresarial
3. Cumplimiento legal
4. Gobernanza y ética en los negocios
5. Salud, seguridad, habitabilidad y bienestar
6. Condiciones laborales y derechos humanos
7. Desarrollo de la población del área de influencia
8. Cambio climático y gestión de la energía
9. Calidad de aire y emisiones
10. Gestión de residuos
11. Gestión de relaves
12. Gestión de agua
13. Plan de cierre de minas
14. Gestión responsable con socios de negocio
15. Pago de impuestos y regalías
16. Generación y mantenimiento de empleos
17. Salud y seguridad de la población del área de influencia
18. Biodiversidad y ecosistemas
19. Protección de la herencia cultural
20. Adquisición de tierras y reasentamientos

# Definición de temas materiales

(GRI 3-1, 3-2)

**Generación de valor económico**

Se refiere al hecho de generar mayor desarrollo económico en el país y en la zona de influencia debido a las actividades propias del negocio. Entre ellas, la generación de empleos y apoyo a la zona de influencia directa a las principales operaciones de la empresa. No obstante, este tema impacta de manera positiva a diferentes stakeholders incluyendo gobiernos locales y proveedores.

**Resiliencia empresarial**

Se refiere a la capacidad de la empresa adaptarse a diferentes cambios e impactos que puedan presentarse y reponerse rápidamente sin poner en riesgo las operaciones de la misma.

**Cumplimiento legal**

Se refiere al cumplimiento de los deberes y obligaciones de acuerdo con las normas, leyes y regulaciones del país como de los lugares en donde opera la empresa.

**Gobernanza y ética en los negocios**

Se refiere a las buenas prácticas del máximo órgano de gobierno de la empresa con el fin de promover la transparencia y el desarrollo sostenible de la empresa. El tema de ética está relacionado directamente, sin embargo, este se desarrolla puntualmente en el tema de anticorrupción.

**Salud, seguridad, habitabilidad y bienestar**

Se refiere a la seguridad y salud de los trabajadores que la empresa gestiona. En este caso, se incluye tanto los protocolos y actividades relacionadas con el Covid-19 como la minimización de riesgos relacionados con incidentes y probables accidentes, enfocado principalmente en mina.

**Condiciones laborales y derechos humanos**

Este tema se refiere a las condiciones laborales de los trabajadores, sobre todo los operarios de mina. Está relacionado con los horarios de trabajo, con el entorno

(GRI 3-1, 3-2)

de trabajo, las facilidades que se les brindan, el apoyo médico, entre otras similares, relacionadas con los derechos humanos sobre todo los laborales.

**Desarrollo de la población del área de influencia**

Se refiere al área de influencia de CMC. En este caso se refiere a la contribución de la empresa con el desarrollo social, económico e institucional de la población mencionada.

**Cambio climático y gestión de la energía**

Las iniciativas enfocadas a la medición, gestión y reducción de emisiones son cada vez mas valoradas por los inversionistas al estar ligadas a la lucha contra los riesgos financieros por el cambio climático. Para contribuir a la reducción de emisiones, generalmente se emplean proyectos de eficiencia y correcta gestión de la energía eléctrica y el consumo de combustibles.

**Calidad de aire y emisiones**

Para la mayoría de las industrias, la generación de emisiones es un tema de alta importancia ya que existen gases como los óxidos de nitrógeno, de azufre u otros parámetros que son generados normalmente como parte de la actividad productiva. Frente a ello se deben tomar acciones de medición y gestión enfocadas a mantener la concentración de dichos gases por debajo de los límites máximos permisibles establecidos por ley.

**Gestión de residuos**

La generación de residuos esta indirectamente relacionada a la eficiencia de los procesos industriales. La tendencia actual es la circularidad en los procesos, buscando minimizar la cantidad de residuos en rellenos sanitarios; buscando reducir el uso de insumos, la reutilización y reciclaje de residuos.

**Gestión de relaves**

Tema de relevancia ambiental, operativa y normativa, el cual está sustentado en la correcta disposición de residuos industriales mineros (relaves) al mismo tiempo que los stakeholders comunitarios son informados del procedimiento de disposición y sobre las acciones a ejecutar en caso de incidentes o emergencias.

**Gestión de agua**

Procedimientos enfocados en la gestión sostenible y transparente del recurso hídrico tanto para fines operativos como para el cuidado de las fuentes de agua, garantizando al mismo tiempo la seguridad hídrica para la población del área de influencia o aledañas.

**Plan de cierre de minas**

Serie de acciones técnicas y legales, efectuadas por la organización con el fin de rehabilitar las áreas

utilizadas o perturbadas por las actividades ejecutadas en un territorio, y así alcanzar las características de un ecosistema compatible con un ambiente saludable y adecuado para el desarrollo de la vida y la conservación del paisaje.

**Gestión responsable con socios de negocio**

Los negocios responsables no solo abarcan a la empresa en sí misma, sino que debe incluir a toda su cadena de valor, asegurando la protección de derechos humanos, el cuidado del planeta y la conducta responsable.

**Pago de impuestos y regalías**

Las empresas del sector minero contribuyen al desarrollo del país desde varios ángulos, entre ellos el pago de impuestos y canon a diferentes zonas en donde operan.

**Generación y mantenimiento de empleos**

Hace referencia a las medidas adoptadas por la empresa para gestionar el empleo y generar y/o mantener puesto de trabajo. Además, de elaborar estrategias para poder afrontar los retos que ha presentado la crisis económica derivada de la emergencia sanitaria.

**Salud y seguridad de la población del área de influencia**

En este caso, el tema se refiere puntualmente a la responsabilidad que la empresa asume como "buen vecino" en la coyuntura del Covid-19, así como determinadas regulaciones exigidas por el Gobierno.

**Biodiversidad y ecosistemas**

La conservación de ecosistemas y especies es un tema de importancia para las actividades extractivas, ya que sus actividades no deben generar afectaciones significativas a la biodiversidad en las zonas de influencia directa e indirecta de sus operaciones, sobre todo para un país como el nuestro, de altos índices de biodiversidad.

**Protección de la herencia cultural**

Hace referencia al esfuerzo de la empresa para identificar las localidades con patrimonio cultural y establecer un proceso basado en consulta con los grupos de interés para evitar, minimizar, reducir y compensar impactos adversos sobre el patrimonio cultural.

**Adquisición de tierras y reasentamientos**

De ser necesaria la adquisición de tierras o el reasentamiento, la empresa debe contar con una política para explorar todos los diseños de proyectos alternativos viables para evitar y / o minimizar la adquisición de tierras y desplazamiento físico o económico e implementar un plan de acción de reasentamiento para abordarlo de manera justa y compensar los impactos adversos.





# Índice GRI

Índice GRI					
Declaración de uso	Compañía Minera Condestable ha realizado el informe de conformidad con los Estándares GRI para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021				
GRI 1	GRI 1: Fundamentos 2021				
Estándar Sectorial GRI	Sector de Minería y Metales (Mining and Metals Sector)				
Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión		
			Requerimiento omitido	Motivo	Explicación
Contenidos generales					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	8,9			
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	96			
	2-3 Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	96			
	2-4 Actualización de información	96			
	2-5 Verificación externa	96			
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	8,9,78,80,81,82			
	2-7 Empleados	30,31,32			
	2-8 Trabajadores que no son empleados	35			
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	16, 17, 18			
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	16, 17, 18			
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	16, 17, 18			
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	16, 17, 18			
	2-13 Delegación de la responsabilidad en la gestión de los impactos	16, 17, 18			
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	16, 17, 18			



2-15 Conflictos de interés	22
2-16 Comunicación de inquietudes críticas	16, 17, 18
2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	16, 17, 18
2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	16, 17, 18
2-19 Políticas de remuneración	19
2-20 Proceso para determinar la remuneración	19

2-21 Ratio de compensación total anual	-	Ratio de compensación anual	Confidencialidad	Debido a falta de seguridad en el país en el que operamos.
--	---	-----------------------------	------------------	--

2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4
---	---

2-23 Compromisos y políticas	11,12,13,14,15,16
------------------------------	-------------------

2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	11,12,13,14,15,16
---	-------------------

2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	20,21
--	-------

2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	22
---	----

2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	22,50
--	-------

2-28 Afiliación a asociaciones	10,16
--------------------------------	-------

2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	88,90,91,92,93
---	----------------

2-30 Convenios de negociación colectiva	28,29
---	-------

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión		
			Requerimiento omitido	Motivo	Explicación

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso para determinar los temas materiales	96,98,99,100
	3-2 Lista de temas materiales	96,98,99,100

Generación de valor económico	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Motivo	Explicación
-------------------------------	-----------	-----------	-----------------------	--------	-------------

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	73
------------------------------	-------------------------------------	----

GRI 201: Desempeño Económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	73			
	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	-	Obligaciones del plan de beneficios y otros planes de jubilación	Información no disponible	No se cuenta con la información en el desglose solicitado
	201-4: Asistencia financiera recibida del gobierno	-	Asistencia financiera recibida del gobierno	Información no disponible	No se cuenta con la información en el desglose solicitado

Resiliencia empresarial	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Motivo	Explicación
-------------------------	-----------	-----------	-----------------------	--------	-------------

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	39			
G4 Minería y metales	MM8 Número (y porcentaje) de sitios de la empresa que operan en donde se lleva a cabo la minería artesanal y en pequeña escala (ASM) en, o adyacente a, el sitio; los riesgos asociados y las medidas adoptadas para gestionar y mitigar estos riesgos	-		No procede	No hay minería artesanal

Cumplimiento legal	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Motivo	Explicación
--------------------	-----------	-----------	-----------------------	--------	-------------

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	20,21,22
------------------------------	-------------------------------------	----------

GRI 205: Anticorrupción 2016	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	20,21
------------------------------	---	-------

Gobernanza y ética en los negocios	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Motivo	Explicación
------------------------------------	-----------	-----------	-----------------------	--------	-------------

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	20,21
------------------------------	-------------------------------------	-------

GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	20,21
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	20,21,78,80,81,82

Salud, seguridad, habitabilidad y bienestar	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Motivo	Explicación
---	-----------	-----------	-----------------------	--------	-------------

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	35,37,38
------------------------------	-------------------------------------	----------

GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	30,31,32,33,34
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	34
	401-3 Permiso parental	34
GRI 404: Formación y Enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	35,36
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	35,36
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	37
	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	37,38
GRI 403: Seguridad y Salud en el Trabajo 2018	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	41
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	43
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	41,42
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	43,44
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	43
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	41
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	37,38
	403-9 Lesiones por accidente laboral	44,46
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	46,47

Condiciones laborales y derechos humanos	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Motivo	Explicación
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	26,28,30			
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	30,31,32			
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	19			
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	28,29,78,80,81,82			
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	28,29,78,80,81,82			
GRI 408: Trabajo Infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	28,30			
GRI 409: Trabajo Forzoso u Obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	28,29,80,81,82			
GRI 410: Prácticas en Materia de Seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	78,80,81,82			
G4 Minería y metales	Número de huelgas y bloqueos que duren más de una semana	28,29			

Desarrollo de la población en el área de influencia	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Motivo	Explicación
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	82,83,84			
GRI 203: Impactos Económicos Indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	88,90,91,92,93			
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	88,90,91,92,93			

Cambio climático y gestión de la energía	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Motivo	Explicación
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	54,58			
GRI 201: Desempeño Económico 2016	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	54			



GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	58,59,60			
	302-2 Consumo energético fuera de la organización		Consumo de energía fuera de la organización	Información no disponible	No se llevan registros de consumo energético fuera de la organización
	302-3 Intensidad energética		Consumo de energía por ratios de intensidad	Información no disponible	No se llevan registros de consumo de energía por ratios de intensidad energética
	302-4 Reducción del consumo energético		Reducción de consumo energético registrado	No procede	En el 2021 no se ha registrado una reducción energética total en comparación al 2020.
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios		Reducción de los requerimientos energéticos de productos o servicios	Información no disponible	No se llevan registros de reducción de los requerimientos energéticos de productos o servicios

Gestión de residuos	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Motivo	Explicación
---------------------	-----------	-----------	-----------------------	--------	-------------

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	61			
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	61,62			
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	61,62			
	306-3 Residuos generados	61,62			
	306-4 Residuos destinados a eliminación	61,62			
	306-5 Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías	61,62			

Calidad de aire y emisiones	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Motivo	Explicación
-----------------------------	-----------	-----------	-----------------------	--------	-------------

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	55			
------------------------------	-------------------------------------	----	--	--	--

GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	57			
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	57			
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	57			
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	57,58			
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	57			
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	-	Sustancias que agotan la capa de ozono	Información no disponible	No se llevan registros de emisiones de sustancias que no afectan a la capa de ozono
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	55			

Gestión de relaves	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Motivo	Explicación
--------------------	-----------	-----------	-----------------------	--------	-------------

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	63			
G4 Minería y metales	MM3 Cantidad totales de sobrecargas, rocas, relaves y todos sus riesgos	63			

Gestión de agua	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Motivo	Explicación
-----------------	-----------	-----------	-----------------------	--------	-------------

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	52,53			
GRI 303: Agua y Efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	52,53			
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	52,53			
	303-3 Extracción de agua	52,53			
	303-4 Vertido de Agua	52,53			
	303-5 Consumo de Agua	52,53			

Plan de cierre de minas	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Motivo	Explicación
-------------------------	-----------	-----------	-----------------------	--------	-------------

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	69			
------------------------------	-------------------------------------	----	--	--	--

G4 Minería y metales	MM10 Número y porcentaje de operaciones con planes de cierre	63,69			
Gestión responsable de socios de negocio	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Motivo	Explicación
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	78,80,81,82			
GRI 204: Prácticas de Adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	82,83,84			
GRI 308: Evaluación Ambiental de Proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	80,81,82			
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	82			
GRI 414: Evaluación Social de los Proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	78,80,81,82			
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	-	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro	Información no disponible	Sí se reporta el porcentaje de proveedores auditados.
Pago de impuestos y regalías	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Motivo	Explicación
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	75			
	207-1: Enfoque Fiscal	75			
	207-2: Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	75			
GRI 207: Fiscalidad	207-3: Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal	75			
	207-4: Presentación de informes país por país	75			
Salud y seguridad de las comunidades	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Motivo	Explicación
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	88,90,91,92,93			

GRI 413: Comunidades Locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	88,90,91,92,93			
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	88,90,91,92,93			
G4 Minería y metales	MM5 Número total de operaciones que tienen lugar o adyacentes a los territorios de los pueblos indígenas, y el número y porcentaje de las operaciones o de los sitios en los que hay acuerdos formales con las comunidades indígenas	-		No procede	No estamos ubicados cerca a comunidades indígenas.
	MM6 Número y descripción de las disputas significativas relacionadas con el uso de tierra, derechos consuetudinarios de las comunidades locales y los pueblos indígenas	-		No procede	No estamos ubicados cerca a comunidades indígenas.
	MM7 La medida en que se utilizaron los mecanismos de reclamación para resolver litigios relativos a la utilización de la tierra, derechos consuetudinarios de las comunidades locales y pueblos indígenas, y los resultados	-		No procede	No estamos ubicados cerca a comunidades indígenas.
	MM9 Sitios donde los reasentamientos tuvieron lugar, el número de hogares reasentados en cada uno, y cómo se vieron afectados sus medios de vida en el proceso	-		No procede	No hubo reasentamientos.
Biodiversidad y ecosistemas	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Motivo	Explicación
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	67,68,69			



# Índice ODS

El presente índice se elaboró utilizando como referencia el documento del GRI, relacionando los ODS con los Estándares GRI (Linking the SDGs and the GRI Standards) actualización de mayo del 2022. Los ODS que figuran en el siguiente índice están a nivel objetivo, sin embargo, de acuerdo a la estrategia de sostenibilidad, se desarrolló a nivel meta los ODS en los que decidimos enfocarnos.

Índice – Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS)		
ODS	Descripción	Ubicación
1	<b>Fin de la pobreza</b>	75,88,90,91,92,93
2	<b>Hambre cero</b>	88,90,91,92,93
3	<b>Salud y bienestar</b>	43,44,46,47,55,57,61,63
4.3	<b>Educación de calidad:</b> De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.	35,36
4.4	<b>Educación de calidad:</b> De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.	35,36
4.5	<b>Educación de calidad:</b> De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.	35,36
5	<b>Igualdad de género</b>	19,28,29,30,31,32,34,35,36,37,78,80,81,82,88,90,91,92,93
6.3	<b>Agua limpia y saneamiento:</b> De aquí a 2030, mejorar la calidad del agua reduciendo la contaminación, eliminando el vertimiento y minimizando la emisión de productos químicos y materiales peligrosos, reduciendo a la mitad el porcentaje de aguas residuales sin tratar y aumentando considerablemente el reciclado y la reutilización sin riesgos a nivel mundial.	52,53,61,63
6.4	<b>Agua limpia y saneamiento:</b> De aquí a 2030, aumentar considerablemente el uso eficiente de los recursos hídricos en todos los sectores y asegurar la sostenibilidad de la extracción y el abastecimiento de agua dulce para hacer frente a la escasez de agua y reducir considerablemente el número de personas que sufren falta de agua.	52,53,67
6.6	<b>Agua limpia y saneamiento:</b> De aquí a 2020, proteger y restablecer los ecosistemas relacionados con el agua, incluidos los bosques, las montañas, los humedales, los ríos, los acuíferos y los lagos.	52,53,61,63
6.b	<b>Agua limpia y saneamiento:</b> Apoyar y fortalecer la participación de las comunidades locales en la mejora de la gestión del agua y el saneamiento.	52,53
7	<b>Energía asequible y no contaminante:</b>	59,60
8.1	<b>Trabajo decente y crecimiento económico:</b> Mantener el crecimiento económico per capita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados.	35,36,73
8.2	<b>Trabajo decente y crecimiento económico:</b> Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.	35,36,73

8.3	<b>Trabajo decente y crecimiento económico:</b> Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.	83,84
8.4	<b>Trabajo decente y crecimiento económico:</b> Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados.	59,60,61
8.5	<b>Trabajo decente y crecimiento económico:</b> De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.	19,30,31,32,34,35,37
8.7	<b>Salud y bienestar</b>	28,29,30,78,80,81,82
8.8	<b>Trabajo decente y crecimiento económico:</b> Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.	28,29,37,38,41,42,43,44,46,47,78,80,81,82
9	<b>Industria, innovación e infraestructura</b>	73,88,90
10	<b>Reducción de las desigualdades</b>	19,30,31,32,35,36,37,75
11.2	<b>Ciudades y comunidades sostenibles:</b> De aquí a 2030, proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos y mejorar la seguridad vial, en particular mediante la ampliación del transporte público, prestando especial atención a las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad, las mujeres, los niños, las personas con discapacidad y las personas de edad.	61,88,90,91,92,93
11.6	<b>Ciudades y comunidades sostenibles:</b> De aquí a 2030, reducir el impacto ambiental negativo per capita de las ciudades, incluso prestando especial atención a la calidad del aire y la gestión de los desechos municipales y de otro tipo.	61
12.2	<b>Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles:</b> De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.	59,60
12.4	<b>Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles:</b> De aquí a 2020, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente.	52,53,55,57,61,63
12.5	<b>Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles:</b> De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.	61,63
13.1	<b>Acción por el clima:</b> Fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales en todos los países.	54,57,59,60
14	<b>Vida submarina</b>	55,57,67
15	<b>Vida de ecosistemas terrestres</b>	55,57,61,67
16	<b>Paz, justicia e instituciones sólidas</b>	11,12,13,14,15,16,17,18,20,21,22,28,30,41,42,44,46,47,78,80,81,82
17	<b>Alianzas para lograr los objetivos</b>	75

# Índice de parámetros SASB

Índice – Parámetros del Sustainability Accounting Standards Board (SASB)					
PARÁMETROS DE CONTABILIDAD					
Tema material	Título del estándar temático	Parámetro SASB	Descripción	Página	Omisiones
Cambio climático y gestión de la energía	Emisión de gases de efecto invernadero	EM-MM-110a.1	Emisiones mundiales brutas de alcance 1, porcentaje cubierto por las regulaciones de limitación de emisiones	57	
		EM-MM-110a.2	Análisis de la estrategia o plan a largo y corto plazo para gestionar las emisiones de alcance 1, objetivos de reducción de emisiones y análisis de los resultados en relación con esos objetivos.	57	
Calidad de aire y emisiones	Calidad del aire	EM-MM-120a.1	Emisiones atmosféricas de los siguientes contaminantes: (1) CO, (2) NOx (excluyendo N2O), (3) SOx, (4) material particulado (PM10), (5) mercurio (Hg), (6) plomo (Pb) y (7) compuestos orgánicos volátiles (COV).	56	
Cambio climático y gestión de la energía	Gestión de la energía	EM-MM-130a.1	(1) Total de energía consumida, (2) porcentaje de electricidad de la red, (3) porcentaje de renovables.	59	
Gestión del agua	Gestión del agua	EM-MM-140a.1	(1) Total de agua dulce extraída, (2) total de agua dulce consumida, porcentaje de cada una de ellas en regiones con un estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto.	52	
		EM-MM-140a.2	Número de incidentes de no conformidad relacionados con permisos, estándares y reglamentos de calidad del agua.	53	

Gestión de residuos	Gestión de residuos y materiales peligrosos	EM-MM-150a.4	Peso total de residuos no minerales generados	61	
		EM-MM-150a.5	Peso total de relaves producidos	65	
		EM-MM-150a.6	Peso total de roca estéril generada	66	
		EM-MM-150a.7	Peso total de residuos peligrosos generados	62	
		EM-MM-150a.8	Peso total de residuos peligrosos reciclados	62	
		EM-MM-150a.9	Número de incidentes significativos asociados con materiales y residuos peligrosos administración	-	No se han registrado incidentes significativos asociados con materiales y residuos peligrosos.
		EM-MM-150a.10	Descripción de residuos y materiales peligrosos políticas y procedimientos de gestión para operaciones activas e inactivas	61	
		EM-MM-160a.1	Descripción de las políticas y prácticas de gestión ambiental de las instalaciones activas	67,68,69	
		EM-MM-160a.2	Porcentaje de minas en que el drenaje de roca ácida es: (1) es previsible, (2) se mitiga activamente y (3) se está tratando o corrigiendo	63	
Biodiversidad y ecosistemas	Efectos en la biodiversidad	EM-MM-160a.3	Porcentaje de reservas (1) comprobadas y (2) probables en sitios con estado de conservación protegido o hábitats de especies en peligro de extinción, o cerca de ellos.	67	
		EM-MM-210a.1	Porcentaje de (1) reservas comprobadas y (2) probables en zonas de conflicto o cerca de ellas.		No estamos cerca a comunidades indígenas.
		EM-MM-210a.2	Porcentaje de reservas (1) comprobadas y (2) probables en territorios indígenas o cerca de ellos.		No estamos cerca a comunidades indígenas.
Salud y seguridad de las comunidades	Seguridad, derechos humanos y derechos de los pueblos indígenas	EM-MM-210a.3	Análisis de los procesos de participación y las prácticas de diligencia debida con respecto a los derechos humanos, los derechos de los indígenas y las operaciones en zonas de conflicto.		No estamos cerca a comunidades indígenas.



Desarrollo de la comunidad	Relaciones con la comunidad	EM-MM-210b.1	Análisis del proceso de gestión de los riesgos y oportunidades relacionados con los derechos e intereses de la comunidad.	88,90,91,92,93	
		EM-MM-210b.2	Número y duración de los retrasos no técnicos	28,29	
Condiciones laborales	Relaciones laborales	EM-MM-310a.1	Porcentaje de la fuerza laboral activa cubierta por los convenios colectivos de trabajo, desglosada por empleados estadounidenses y extranjeros.	28,29	
		EM-MM-310a.2	Número y duración de las huelgas y cierres patronales.	28,29	
Salud, seguridad, habitabilidad y bienestar	Salud y seguridad de la fuerza laboral	EM-MM-320a.1	(1) Tasa de todas las incidencias de la MSHA, (2) tasa de mortalidad, (3) tasa de frecuencia de cuasi accidentes (NMFR) y (4) promedio de horas de capacitación en salud, seguridad y respuesta a emergencias para (a) empleados a tiempo completo y (b) empleados con contrato.	43,44,46,47	
		EM-MM-510a.1	Descripción del sistema de gestión para la prevención de la corrupción y el soborno en toda la cadena de valor.	20,21,78,80,81,82	
Gobernanza y ética en los negocios	Ética empresarial y transparencia	EM-MM-510a.2	Producción en países que ocupan los 20 puestos más bajos en el índice de percepción de la corrupción de Transparencia Internacional		No aplica
		EM-MM-540a.1	Tabla de inventario de instalaciones de almacenamiento de relaves: (1) nombre de la instalación, (2) ubicación, (3) propiedad estado, (4) estado operativo, (5) construcción método, (6) almacenamiento máximo permitido capacidad, (7) cantidad actual de relaves almacenados, (8) clasificación de la consecuencia, (9) fecha de la mayoría revisión técnica independiente reciente, (10) hallazgos materiales, (11) medidas de mitigación, (12) EPRP específico del sitio.	65	
Gestión de relaves	Almacenamiento de relaves y facilidades administración	EM-MM-540a.2	Resumen de los sistemas de manejo de relaves y estructura de gobierno utilizada para monitorear y mantener la estabilidad del almacenamiento de relaves comodidades	63,64	
		EM-MM-540a.3	Enfoque para el desarrollo de Emergencia Planes de preparación y respuesta (EPRP) para instalaciones de almacenamiento de relaves.	63	

PARÁMETROS DE ACTIVIDAD					
Tema material	Título del estándar temático	Parámetro SASB	Descripción	Página	Omisiones
Generación de valor económico		EM-MM-000.A	Producción de (1) minerales metálicos y (2) productos metálicos acabados	8,9	
Salud, seguridad, habitabilidad y bienestar		EM-MM-000.B	Número total de empleados, porcentaje de contratistas	30,31,32,35	