

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2022



MENSAJE DEL CEO

Estimados colegas, socios y partes interesadas,

Me complace presentarles el Informe de Sostenibilidad de Compañía Minera Condestable S.A. (Condestable) correspondiente al año 2022.

En un mundo que demanda cada vez más la responsabilidad y el compromiso con el medio ambiente, la sociedad y el bienestar de las comunidades en las que operamos, este informe refleja nuestro firme compromiso con la sostenibilidad en todas nuestras actividades.

En Condestable, entendemos que la minería es una actividad que tiene un impacto significativo en el entorno y en las vidas de las personas. Por lo tanto, estamos decididos a ser referentes en la adopción de prácticas responsables y sostenibles en todas nuestras operaciones, desde su diseño.

Este informe destaca nuestros logros y avances en esta dirección durante el último año.

Durante el año 2022, hemos alcanzado importantes hitos en nuestra búsqueda de la excelencia sostenible. Nuestra

certificación The Copper Mark nos ha convertido en la primera empresa minera mediana, así como la primera mina subterránea, en el mundo, en obtener esa prestigiosa distinción. Tomamos la plataforma de The Copper Mark como una meta inicial hacia el estándar que queremos alcanzar, sabiendo que, en lo que nos sea posible, excederemos ese estándar.

Uno de los aspectos más destacados de este informe es nuestro continuo compromiso con la reducción de nuestra huella ambiental. Durante el año 2022, mantuvimos el Certificado Azul, como testimonio de nuestro empeño en reducir y hacer más eficiente el uso de agua en nuestras operaciones. Asimismo, en virtud del acuerdo de proveeduría a largo plazo de energía eléctrica que firmamos con Statkraft, hemos conseguido el certificado AENOR por el uso de energía 100% renovable en nuestras operaciones.

Nuestro compromiso en estos dos campos se extenderá en el futuro mediante la conversión del método de disposición de nuestros relaves a relaves filtrados, lo que nos permitirá recircular entre el 90

y el 95% del agua que usamos en el proceso de nuestros minerales. La introducción de la electromovilidad a nuestras operaciones es un plan que ya tiene un pilotaje, y esto nos permitirá una reducción significativa de nuestra huella de carbono.

Además, hemos fortalecido nuestro enfoque en la seguridad y el bienestar de nuestros colaboradores. Nuestra cultura de seguridad se ha convertido en un pilar fundamental de nuestra empresa, y nos enorgullece informar que hemos logrado un año de operaciones sin accidentes graves.

Nuestra responsabilidad con las comunidades en las que operamos es inquebrantable. Hemos continuado invirtiendo en proyectos de desarrollo comunitario que crean oportunidades, mejoran la calidad de vida y promueven el desarrollo sostenible en estas áreas.

También es importante destacar nuestro compromiso con la transparencia y la gobernanza. Hemos reforzado nuestras políticas y prácticas para garantizar que operemos de manera ética y responsable en

todos los aspectos de nuestro negocio.

A medida que avanzamos hacia el futuro, seguimos desafiándonos a nosotros mismos para alcanzar estándares aún más altos en sostenibilidad. Reconocemos que el camino hacia la verdadera sostenibilidad es continuo y que debemos trabajar en estrecha colaboración con nuestros socios y partes interesadas para lograrlo.

Agradecemos a todos los que han contribuido a nuestros esfuerzos en sostenibilidad y esperamos continuar trabajando juntos para construir un futuro más sostenible y próspero para todos.

Atentamente,

Adolfo Vera
Presidente y CEO



Estrategia de sostenibilidad

(GRI 2-22)

La estrategia de sostenibilidad de CMC se basa en eficiencia en el uso de recursos y la innovación como herramienta para lograr esa eficiencia. Para nosotros, **la sostenibilidad es un marco de referencia, un criterio transversal en la toma de decisiones para toda la empresa.** La eficiencia energética, y la eficiencia hídrica, así como la gestión de economía circular en el proceso productivo son nuestras prioridades.

Cuando hablamos de sostenibilidad, hablamos de eficiencia en el uso de recursos, hablamos de eficiencia energética, eficiencia hídrica y diseño de infraestructuras basado en el mínimo impacto, hablamos de economía circular asociada a la gestión de residuos mineros, y hablamos de un modelo de gestión social basado en valor compartido.

Consideramos que la descarbonización del transporte minero es el siguiente paso que hay que abordar, el primero

es el uso de energía renovable en las operaciones. En CMC estamos desarrollando un plan de descarbonización que aún está en etapa temprana y que claramente involucra proyectos piloto de electromovilidad, y otros aspectos de eficiencia energética operativa, y estamos convencidos que es el camino correcto que hay que seguir, y que la electromovilidad es el paso siguiente para la descarbonización del sector minero.

Finalmente consideramos que tan importante como el rol de las empresas mineras en el camino de la sostenibilidad, es el rol de los socios estratégicos en la cadena de suministro, estamos convencidos que su participación y colaboración es determinante para alcanzar los objetivos de la empresa y las metas establecidas por el estándar internacional.

En CMC, alineamos nuestras acciones a los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas:



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



NOSOTROS

Quiénes somos

(GRI 2-1, 2-6)

Compañía Minera Condestable, en adelante CMC, es una empresa subsidiaria del grupo Southern Peaks Mining, en adelante SPM, que opera la Unidad Minera Acumulación Condestable, llamada así porque consta de dos minas contiguas Condestable y Raúl, las cuales fueron integradas en 2013. La unidad está ubicada en el distrito de Mala, provincia

de Cañete, departamento de Lima, Perú; y cuenta con 45,868 hectáreas de concesiones mineras.

En CMC operamos 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 está autorizada para procesar 8,400 toneladas métricas día (TMD) de minerales, al haber sido expandida satisfactoriamente en el año 2022, pasando de 7,000 TMD a 8,400 TMD. CMC, durante el 2022, ha procesado 2,732,538 toneladas de mineral, produciendo 72,475 toneladas

métricas secas (TMS) de concentrado de cobre y 16,152 toneladas métricas secas (TMS) de cobre fino pagable.

Nuestra cadena de valor se compone de cinco etapas: gestión logística, exploración y planeamiento, minado, procesamiento, gestión de calidad y comercialización.



Nuestra estrategia y valores

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

El éxito de CMC radica en una serie de valores y principios que se constituyen como la base de nuestro comportamiento. Estos valores explicitan nuestra declaración corporativa y guían nuestra acción como empresa y nuestro comportamiento como personas.

● Nuestra Estrategia Corporativa:

Nos enfocamos en operar eficientemente nuestros activos, identificando oportunidades de reducción de costos mientras maximizamos nuestro rendimiento, el crecimiento de los recursos y la generación de recursos monetarios.

● Nuestros Valores Empresariales:

Creemos que, para lograr resultados superiores a largo plazo, debemos mantener los más altos estándares éticos. Nuestro objetivo es obtener una posición de liderazgo en la sociedad mediante la promoción de un desarrollo eficiente y responsable de la economía.

● Nuestros Valores Medio Ambientales:

Estamos comprometidos a monitorear y gestionar los impactos ambientales de nuestras actividades para asegurar un futuro ambiental sostenible para las comunidades que viven en el área de influencia de nuestras operaciones.

● Nuestros Valores Comunitarios:

Estamos comprometidos en ayudar a construir comunidades saludables y vibrantes en las áreas donde operamos. Contribuimos con organizaciones comunitarias, instituciones e iniciativas que fortalecen a las comunidades en las áreas de influencia directa e indirecta de nuestras operaciones.



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.



• **Innovación:** Buscamos nuevas y mejores formas de hacer las cosas.



• **Integridad:** Hacemos lo correcto. Siempre.



• **Trabajo en Equipo:** Trabajamos colaborativamente para lograr objetivos comunes.



• **Eficiencia:** Usamos los mínimos recursos para lograr los máximos resultados.



• **Inclusión:** Valoramos la diversidad de nuestros grupos de interés.

Certificaciones y premios

(GRI 2-28)

Somos la primera empresa de mediana minería en el mundo y la primera mina subterránea en obtener la certificación The Copper Mark. Este gran reconocimiento garantiza que trabajamos bajo prácticas de producción de cobre responsables y demuestra nuestro cumplimiento con los más altos estándares de gestión ambiental, social y de gobernanza (ASG) para la industria del cobre.

Logramos obtener por segundo año consecutivo el Certificado Azul otorgado por la Autoridad Nacional del Agua (ANA) debido a nuestra adecuada gestión del agua como recurso compartido. Somos la única empresa minera del Perú que ha logrado obtener por segunda vez este importante reconocimiento.

Contamos con la certificación ISO 45001, otorgada por nuestro eficiente sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, mantuvimos la certificación en nuestro sistema de gestión ambiental en



El Ministerio del Ambiente del Perú le otorga a
COMPAÑÍA MINERA CONDESTABLE S.A.
 El reconocimiento "Huella de Carbono Perú" Nivel 1:
 Por calcular las emisiones de Gases de Efecto Invernadero
 utilizando la herramienta Huella de Carbono Perú.
 Periodo: 2022



Lima, 08 Noviembre 2022



El Ministerio del Ambiente del Perú le otorga a
COMPAÑÍA MINERA CONDESTABLE S.A.
 El reconocimiento "Huella de Carbono Perú" Nivel 1:
 Por calcular las emisiones de Gases de Efecto Invernadero
 utilizando la herramienta Huella de Carbono Perú.
 Periodo: 2021



Lima, 08 Noviembre 2022

conformidad con la ISO 14001, la cual garantiza que trabajamos bajo altos estándares de operación ambiental. Ambas certificaciones fueron otorgadas por Bureau Veritas.

Somos la primera empresa minera en operar al 100% con energía renovable gracias a nuestro acuerdo con Statkraft Perú, quien nos provee de este tipo de energía a través de sus centrales de generación hidroeléctrica. Además, contamos con la certificación internacional de AENOR, la cual acredita el origen de la energía renovable utilizada.

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

Participamos en el programa de Huella de Carbono Perú del MINAM desde el 2019 obteniendo las primeras estrellas de reconocimiento para los

años 2019 y 2020. Ahora, nos encontramos en el proceso de verificación de nuestra huella de carbono para los años 2021 y 2022, con la finalidad de poder obtener las dos primeras estrellas en el sistema de reconocimiento de la plataforma HC.

Relaciones institucionales

(GRI 2-28)

De acuerdo con nuestros compromisos de relacionamiento y de participación transparente, además de construir una minería sostenible, interactuamos con las instituciones públicas y gobiernos locales para, desde la colaboración y el enfoque territorial, fortalecer la institucionalidad y lograr ser un catalizador de desarrollo, así, logramos que los esfuerzos conjuntos impacten no solo en nuestras actividades y las de la industria minera en general, sino que también en todo nuestro entorno y grupos de interés.

Mantenemos relaciones duraderas y constructivas con los gobiernos locales, regionales y nacionales, para contribuir al desarrollo de las áreas de influencia donde operamos. De esta misma forma, nos relacionamos con la sociedad civil, producto de proyectos asociativos para el desarrollo.

En esta línea, somos socios de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE) y participamos activamente de los diferentes comités especializados de la sociedad a fin de unir esfuerzos y articular con otras empresas del sector para promover el desarrollo de la actividad minera en el país, a través del aprovechamiento sostenible de los recursos naturales, aportando a la conservación del ambiente y el desarrollo social.

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.



Nuestro reporte

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

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. 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 informe incluye exclusivamente el desempeño de la gestión de sostenibilidad de Compañía Minera Condestable (CMC), subsidiaria de Southern Peaks Mining para el ejercicio del año 2022. 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.



MATERIALIDAD

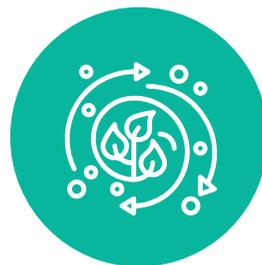
Estudio de materialidad

(GRI 3-2)

Para definir los temas de sostenibilidad significativos para nuestro reporte 2022, realizamos una revisión y evaluación de materialidad; la cual fue desarrollada de la siguiente manera:



1. Análisis del entorno: iniciamos el proceso haciendo un benchmarking de diversos reportes de sostenibilidad de empresas del sector minero y revisión de estándares y guías internacionales como los criterios de nuestra certificación The Copper Mark; con la finalidad de poder identificar las tendencias y temas relevantes de nuestro sector.



2. Identificación de impactos: determinamos todos nuestros impactos ambientales, sociales y de gobernanza, reales y potenciales, positivos y/o negativos, con una revisión de nuestra gestión interna utilizando como referencia las matrices de riesgo de CMC y los informes de Debida Diligencia de DDHH y Cadena de Suministro. Además, tomamos como base los resultados de nuestro último estudio de materialidad que se realizó a inicios de 2021 con la participación de nuestros principales grupos de interés.



3. Evaluación de impactos: evaluamos la relevancia de cada uno de los impactos identificados utilizando el método de clasificación de riesgos corporativos de Southern Peaks Mining y los criterios de probabilidad y severidad de los estándares GRI 2021. Todo este proceso fue realizado en talleres con el equipo de sostenibilidad liderados por la Vicepresidenta de Asuntos Ambientales, Sociales y Sostenibilidad.



4. Análisis de temas materiales: una vez priorizados y enumerados los temas materiales relevantes para CMC y sus grupos de interés, se envió la lista de éstos a el máximo órgano de gobierno de la empresa para su validación y aprobación.



Es importante mencionar que para la elaboración del presente reporte de sostenibilidad 2022 los estándares sectoriales de minería no han estado disponibles para su uso dado que se encuentran en revisión. A continuación, se presentan los temas materiales resultantes del proceso anterior, sobre los cuales reportamos en el presente reporte:

Gobernanza y DDHH:

- Gobernanza y ética en los negocios
- Cumplimiento Legal
- Resiliencia empresarial
- Pago de impuestos y regalías
- Condiciones laborales y derechos humanos
- Salud y Seguridad
- Gestión responsable con socios de negocio

Comunidad:

- Generación de Valor Económico
- Desarrollo de la población del área de influencia
- Generación y mantenimiento de empleos
- Salud y Seguridad de la población del área de influencia

Medio Ambiente:

- Cambio climático y gestión de la energía
- Calidad de aire y emisiones
- Gestión de residuos
- Gestión de relaves
- Gestión de agua
- Biodiversidad y ecosistema
- Plan de Cierre de Minas

CAP. 1 GOBERNANZA



Estructura de gobernanza

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

SPM como casa matriz de CMC, posee un directorio principal conformado por dos directores no ejecutivos representantes de los accionistas y por dos directores ejecutivos de la compañía. El directorio, es el máximo órgano de decisión de todas las empresas del grupo; ellos se reúnen múltiples veces a discutir el desempeño de las compañías y tomar decisiones.

El proceso de selección de los directores está liderado por los socios de SPM; quienes eligen al directorio y a su vez el directorio se encarga de nominar a los integrantes de los comités correspondientes a propuesta del gerente general. La nominación tanto para el directorio como para los comités se basa en la experiencia en asuntos mineros y financieros, legales y técnicos de cada uno.

El presidente está informado de todos los acontecimientos de la empresa y es el más apto para liderar el directorio.

El directorio delega en los gerentes de la empresa la debida diligencia de la organización y otros procesos para gestionar los riesgos del negocio, ya que son ellos quienes tienen la información y conocimiento para evaluar y manejar estos temas.

En esta línea, el comité de gerencia, que se reúne todas las semanas, analiza constantemente los diferentes procesos en los niveles correspondientes en las áreas de la empresa y luego lo comunica al directorio. El directorio no interviene directamente como órgano de gobierno con otros grupos de interés al no ser un órgano ejecutivo.

Nuestro órgano de gobierno tiene una estructura de tres niveles, encontrándose los cuatro directores mencionados en el nivel superior, el gerente de operaciones y los vicepresidentes en el segundo nivel y los miembros restantes en

el tercer nivel. Esta clasificación determina el nivel de toma de decisión.

Los altos ejecutivos, son seleccionados de acuerdo con su capacidad o idoneidad para ocupar el puesto al que se les ha designado. 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 respecto a la gestión de temas ambientales, sociales y de gobierno corporativo, la Vicepresidenta de Asuntos Ambientales, Sociales y de Sostenibilidad es la encargada y tiene la responsabilidad de gestionar estos ejes estratégicos. Además, actualiza y aprueba estrategias, políticas y metas relacionadas con el desarrollo sostenible en coordinación con la Gerencia General.

Asimismo, con el propósito de fortalecer los conocimientos

de nuestros altos ejecutivos, generamos varios espacios de capacitación sobre temas de sostenibilidad empresarial tales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS), cambio climático y descarbonización, derechos humanos, seguridad ocupacional, conciencia ambiental, entre otros.

Estas capacitaciones son parte del Plan de Capacitación y Comunicación que se viene ejecutando e involucra a todas las áreas de la empresa, incluidos contratistas y terceros, capacitándolos en más de treinta temas relevantes. Este plan promueve el conocimiento, las habilidades y la experiencia colectiva de todos en materia de desarrollo sostenible.

Organigrama

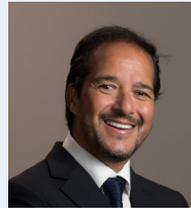
Directores:



David Ellis
Chairman



Richard Jennings
Non-Executive
Director



Adolfo Vera
Executive Director



Mariano Alarco
Executive Director

Vicepresidencias:



Adolfo Vera
Chief Executive Officer
& President



Mariano Alarco
Executive Vice President
of Business Development



Enrique Ramirez
Executive Vice President &
Chief Operating Officer



Carola Gallo
Chief Financial Officer



Cecilia Rabitsch
Vice President of
Environmental Affairs and
Sustainability



Edgar Vivanco
Vice President of
Human Resources



Luis Garro
Vice President of Supply
Chain Management

Comités de apoyo

(GRI 2-9)

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

1

Comité de Seguridad y Salud Ocupacional

El cual se encuentra regulado por la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR, y el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, aprobado por Decreto Supremo N° 024-2016-EM y sus modificatorias. Dicho comité está conformado por representantes de los trabajadores y de la empresa, quienes se reúnen mensualmente para discutir temas de seguridad y salud ocupacional.

2

Comité de Transporte

Conformado por líderes de nuestra empresa y de las empresas contratistas que brindan el servicio de transporte de personal, productos, materiales y mercancías; con el propósito de establecer estrategias preventivas en seguridad vial.

3

Comité de Prevención de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral

El cual se encuentra regulado conforme a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP. Este comité está encargado de recibir e investigar las denuncias, emitir informes detallando los casos y proponer recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales, para evitar casos de hostigamiento sexual.

4

Comité de Ética y Buen Gobierno Corporativo

Vela por el comportamiento ético de los trabajadores miembros del Grupo SPM internamente y en sus procesos de relacionamiento.



ÉTICA-INTEGRIDAD-ANTICORRUPCIÓN

Estamos comprometidos con desarrollarnos con los más altos estándares de gobierno corporativo y entendemos que nuestra gestión de negocio debe estar alineada a una conducta transparente, ética y responsable.

Gestión anticorrupción

(GRI 2-25, 205-1, 205-2, 205-3) (ODS 16) (GRI 3-3: Gobernanza y ética en los negocios)

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, nuestra postura con respecto al soborno y corrupción es clara: no toleramos ningún tipo de ofrecimiento, pago, solicitud o aceptación de sobornos en cualquiera de sus formas, por lo que expresamos que manejamos una tolerancia cero con respecto al soborno y corrupción, así como a actos vinculados al lavado de activos y financiamiento al terrorismo (LAFT). Por ello contamos con una Política Antisoborno y Anticorrupción, con diversos lineamientos con el fin de garantizar este objetivo.

- 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 deshonestamente.
- 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.

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

100%

de los miembros del directorio y gerencias han sido capacitados en prevención de la corrupción, antisoborno, conflictos de interés e integridad empresarial

100%

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

100%

de nuestros trabajadores ha recibido capacitaciones en temas relacionados con prevención de la corrupción, antisoborno, conflictos de interés e integridad empresarial

0

denuncias relacionadas con corrupción, antisoborno

Prevención de conflictos de interés

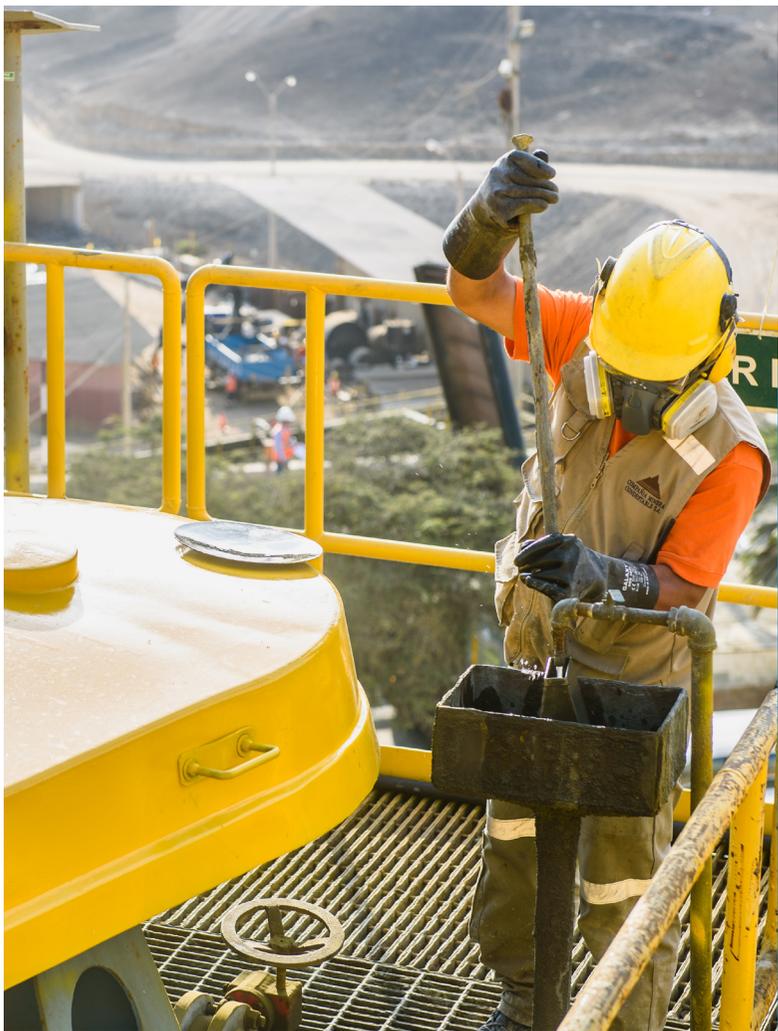
(GRI 2-15) (ODS 16)

Un conflicto de interés se produce cuando las relaciones personales, profesionales, financieras o de otra índole, interfieren o pueden interferir con la objetividad o lealtad de uno de nuestros trabajadores. Con la finalidad de evitar esto, contamos con una Política de Prevención de Conflictos de Intereses aplicable a todos nuestros trabajadores incluyendo a la alta dirección. Cuando esta situación involucra gerencias o directores, el trabajador tiene la responsabilidad de informar al Comité de Ética y Buen Gobierno Corporativo sobre dicha situación para realizar la evaluación, clasificación y sanción correspondiente de la observación presentada.



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 en todos los contratos de trabajo mediante el Código de Ética y Conducta.

Todos nuestros trabajadores han sido capacitados en temas de integridad empresarial, código de conducta y reglamento interno de trabajo, los cuales hacen mención sobre este tema.



POLÍTICAS

Nuestras políticas y compromisos

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

Todas las políticas de SPM son aplicables a nuestras empresas subsidiarias y tienen el objetivo de crear una gestión responsable de todas nuestras actividades con un ambiente seguro y de respeto; por lo que son de cumplimiento obligatorio para todos nuestros colaboradores tanto internos como externos. Creadas por los altos ejecutivos de SPM y aprobadas por la Gerencia General, tomando en cuenta a nuestras partes interesadas (trabajadores, contratistas, población del área de influencia, autoridades, proveedores, inversionistas, entre otros) y grupos vulnerables.

Políticas de Gobierno

Corporativo: velan por el cumplimiento ético y de integridad de SPM.

Políticas de DDHH: reconocen la importancia de los Derechos Humanos y buscan respetar, proteger y promover los derechos de todas las personas con las que nos relacionamos y que forman parte de nuestra cadena de valor. Algunos de nuestros compromisos establecidos en esta política son:

- Promover ambientes de trabajo seguros y saludables, garantizando el bienestar, calidad de vida, salud mental y emocional, en igualdad de condiciones; tanto para nuestros trabajadores propios como contratistas.
- Nos comprometemos a eliminar cualquier práctica discriminatoria que menoscabe la dignidad de las personas.
- No aceptamos ningún comportamiento que sea amenazante, abusivo, explotador o sexualmente coercitivo, incluyendo lenguaje, gestos y contacto físico.
- Garantizamos la libertad de opinión, el ejercicio de la actividad sindical y la negociación colectiva.

• Desarrollamos un compromiso profundo de respeto, cuidado y participación con nuestras comunidades.

Políticas de gestión del medio ambiente:

nos comprometemos a evaluar, limitar y mitigar nuestros impactos ambientales que pueden ser generados en nuestras operaciones. Nuestro objetivo es la implementación de un sistema de gestión ambiental eficiente.

- Mantener un compromiso con el desarrollo de actividades ambientalmente sostenibles, cumpliendo las leyes y normas aplicables a las operaciones.
- Mejorar continuamente el sistema de gestión ambiental para evaluar y gestionar los impactos y riesgos ambientales de manera integral con un enfoque preventivo y de derechos humanos.
- Gestionar responsablemente los recursos hídricos y diseñar prácticas de eficiencia, cumpliendo con las exigencias legales establecidas aplicables.
- Implementar un sistema de gestión de residuos aplicando la jerarquía de mitigación para todos los tipos de residuos.

Políticas de la Cadena de Suministro: se basan en el

compromiso de actuar de manera honesta y ética a lo largo de nuestra cadena de valor, aspirando a que la conducta de nuestros proveedores y empresas contratistas, respondan y se ajusten no solo a la legislación vigente, sino que también a los principios éticos de SPM.

- Nos comprometemos a identificar, evaluar y mitigar los riesgos e impactos asociados con la operación en aquellas áreas de conflicto de acuerdo con el marco definido en la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo (en adelante Guía de la OCDE).
- Así también suscribimos los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos que serán referencias respecto a las acciones y relacionamiento con la fuerza pública o privada.
- Incluimos criterios ASG en el proceso de selección y evaluación de proveedores, contratistas y el compromiso de cumplimiento de nuestros requisitos mínimos.

Nuestro Código de Ética y Conducta tiene como objetivo establecer los principios de

comportamiento que deben seguir nuestros trabajadores tanto propios como de terceros y empresas contratistas, para regular sus conductas de manera consistente a nuestros valores en nuestras actividades. Cada trabajador es imagen de SPM, por lo que es responsabilidad individual de los trabajadores cumplir con las políticas, principios y objetivos de la empresa.

Desde el 2021 venimos implementando nuestro Plan de Capacitación y Comunicación mediante el cual difundimos nuestras políticas en todos los niveles de la empresa, empleados, funcionarios, obreros y contratistas a través de varios medios tanto físicos como digitales.

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



PRODUCCIÓN RESPONSABLE (Cadena de Suministro)

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

Tenemos el objetivo de asegurar la máxima atención de las necesidades de bienes y servicios para nuestra actividad principal que es la producción y venta de concentrado de cobre. Dentro de nuestra cadena podemos identificar tres pilares de gestión:



Almacén

Gestiona el nivel de inventarios óptimos, incluyendo las actividades de recepción, transporte, despacho y control de existencias.



Compras

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



Contratos

Suscribe los acuerdos críticos que minimizan los riesgos inherentes a las prestaciones que se contratan y que aseguran el cumplimiento de las condiciones que se fijan.

En CMC nos enfocamos en mantener nuestra cadena de suministro libre de presiones y motivaciones antiéticas por lo que trabajamos activamente con todos nuestros grupos de interés; contando con mecanismos y procedimientos para la gestión de la cadena de suministro, compras y contrataciones responsables.

Planteamos un involucramiento activo con nuestros proveedores, contratistas y de las personas vinculadas a ellos para traspasar nuestras prácticas y compromisos legales, éticos, y de seguridad; aspirando a que su conducta ética responda y se ajuste, no solo a la legislación vigente, sino que también a nuestros principios éticos. Reconocemos la responsabilidad de trabajar con ellos con el fin de mitigar los riesgos e impactos

que se pueden generar, estableciendo relaciones de largo plazo apostando por el crecimiento mutuo.

Para ello, hemos elaborado y publicado nuestra Guía de Gestión de la Cadena de Suministro: Requisitos Mínimos, con el objetivo de que nuestros proveedores mantengan sistemas de gestión efectivos para abordar los riesgos relevantes de derechos humanos, incluyendo, el establecimiento de políticas apropiadas para evaluar, monitorear y auditar regularmente su desempeño y buscar una mejora continua.

Dicha Guía está enmarcada con nuestros valores y políticas corporativas, y complementa al Código de Ética y Conducta en Nuestras Relaciones Comerciales, nuestro Manual de Compras, y

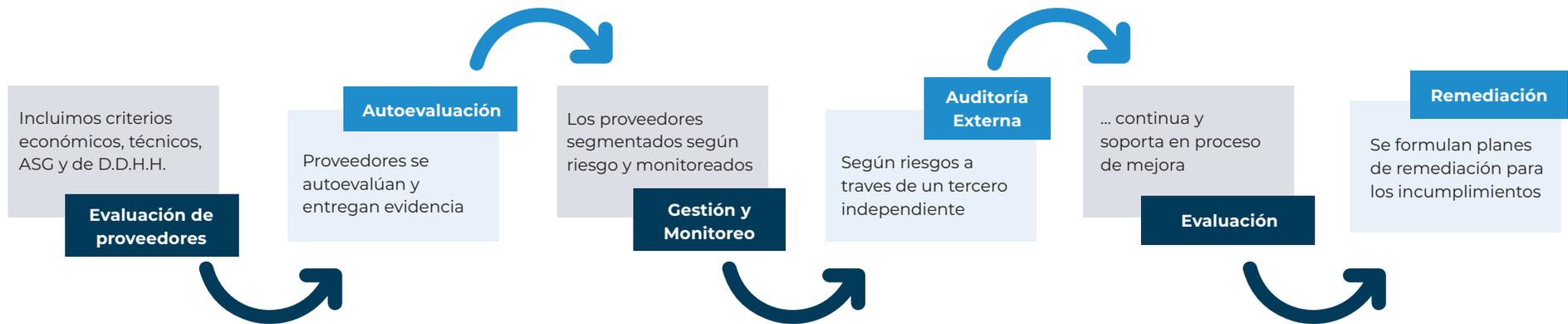
los procedimientos de gestión responsable de la cadena de suministro.

Nuestro modelo de gestión de compras sostenibles nos alinea a los más altos estándares de la industria, sentando con ello las bases para la selección y evaluación de proveedores con criterios alineados a nuestra estrategia de sostenibilidad.

Fomentamos una competencia efectiva entre nuestros proveedores aplicando los principios de equidad, integridad y transparencia. Adicionalmente, mantenemos un sistema de gestión trazable que integra los 5 pasos de la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables en las Áreas de Conflicto o Alto Riesgo.

Proceso de Gestión de Proveedores

LOGROS DE LA GESTIÓN 2022



✓ **100%** de nuestros proveedores críticos fueron evaluados en criterios ASG

✓ **100%** de nuestros proveedores se adhieren a nuestro Código de Ética y Conducta

✓ **0** casos de discriminación, trabajo forzoso, vulnerabilidad de la libertad de asociación colectiva en nuestros proveedores

✓ **97%** de nuestros proveedores son nacionales

Se inició el proceso de homologación con la empresa Achilles en su primera etapa (proveedores críticos)

Debida diligencia en la cadena de suministro

La debida diligencia es un proceso continuo, proactivo y reactivo a través del cual las empresas pueden garantizar que respetan los derechos humanos y no contribuyen al conflicto. Para nosotros es primordial mitigar cualquier tipo de impacto que pudiésemos generar, por lo que realizamos un proceso de debida diligencia en nuestra cadena de suministro, basándonos en la Guía de Debida Diligencia de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo (2016). Esta guía nos permite contribuir al desarrollo sostenible y abastecernos de manera responsable, a la vez que creamos las condiciones propicias para llegar a compromisos constructivos con nuestros proveedores.

Utilizamos los cinco pasos de la Guía de la OCDE, para gestionar y mitigar los riesgos e impactos en materia ética, ambiental, social y de derechos humanos (ASG) de nuestra cadena de suministro.

Es importante mencionar que CMC solo produce y comercializa concentrado de cobre en Perú; este país no está identificado como país en conflicto o de alto riesgo, sin embargo, de igual manera, analizamos nuestra cadena de suministro para identificar si alguno de nuestros proveedores proviene de algún CAHRAS.

A continuación, detallamos la implementación de estos cinco pasos:

7

Establecer un sistema de gestión sólido

Para establecer el marco de gestión de nuestra cadena de abastecimiento, nos basamos en la Política de Gestión para una Cadena de Suministros Global y Responsable en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo de CMC, que detalla los lineamientos para la cadena de suministro y operaciones en temas de integridad empresarial, derechos humanos, seguridad y medio ambiente. Reforzando esta política, contamos con procedimientos de compra, de reparación de DDHH, Código de Ética y Conducta en Nuestras Relaciones Empresariales, Guía de la Gestión de Cadena de Suministro, entre otros. Hemos desarrollado, además, los controles y la transparencia interna sobre la cadena de abastecimiento y establecido mecanismos de comunicación y recepción de quejas y reclamos.

2

Identificación y evaluación de riesgos en la cadena de abastecimiento

Basándonos en nuestras políticas y matriz de riesgos de la cadena de abastecimiento, logramos identificar las actividades o áreas en donde se podrían violar los términos de nuestra política y principios. Al ser riesgos de empresas terceras, consideramos importante contratar a una empresa que pueda realizar este proceso de filtro en temas relevantes para CMC y de ASG.

3

Diseño e implementación de estrategias para responder a los riesgos identificados

Con la finalidad de poder responder a estos riesgos identificados, estratégicamente contratamos a la empresa Achilles para facilitarnos este proceso de homologación y sean ellos quienes se encarguen de levantar cualquier señal de alarma que pudiesen tener nuestros proveedores.

Para el 2022, el primer 45% de nuestros proveedores pasaron por este filtro sin red flags.

Adicionalmente, establecimos un proceso de identificación de áreas de conflicto y alto riesgo (CAHRAs por sus siglas en inglés) con el cual determinamos que no contamos con puntos de riesgo o "Red Flags".

4

Realizar auditorías de la DD de la cadena de suministro

Para el 2023-2024, tenemos previsto que este proceso de homologación sea aplicado al 100% de nuestros proveedores. Sin embargo, dado que no contamos con ninguna señal de alarma, tenemos planificado realizar auditorías externas para nuestra cadena de suministro recién en los siguientes años.

Nuestra certificación Copper Mark, nos ha permitido identificar y gestionar de manera más eficiente nuestra cadena de suministro dándonos a entender la importancia de una correcta gestión priorizando la mitigación de riesgos. Gracias a este marco de referencia, hemos desarrollado los procedimientos, políticas y guía de gestión de una cadena de suministro responsable alineados a los más altos estándares internacionales.

5

Informar sobre los hallazgos de la DD de la cadena de suministro



Gestión de Proveedores

Todos nuestros proveedores deben pasar por un proceso de homologación que incluye la revisión de criterios laborales, ambientales, sociales y de derechos humanos, en los cuales no deben existir señales de alarma. En el caso se detectan, realizamos evaluaciones más profundas y determinamos si se amerita suspender la relación con el proveedor o no. Para esto,

utilizamos Achilles, una empresa del sector especializada en este proceso, que nos permite filtrar y evaluar a nuestros proveedores con respecto a temas ASG. Hasta el día de hoy, no hemos recibido ninguna observación de alarma.

Adicionalmente, en todos nuestros contratos se le exige al proveedor que cumpla no solo con políticas y aspectos ASG,

sino que se adhiera a nuestro Código de Ética y Conducta, Guía de Requisitos Mínimos, y pasen por inspecciones periódicas que incluyen el análisis de documentación y verificación de condiciones de trabajo.

Nuestra gestión de proveedores se basa en lo siguiente:



Autoevaluación



Gestión y monitoreo



Auditoría externa a proveedores



Evaluación



Remediación

Prácticas de adquisición

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

Los procesos de adquisición de bienes y/o servicios de CMC son transparentes y equitativos; por lo que, quienes tienen bajo su responsabilidad realizar estos procesos no asumen ningún compromiso ni parcialidad con respecto a un proveedor. La decisión y elección de compra se basa en la idoneidad, calidad, solvencia, especialización, oportunidad, rentabilidad, competitividad y transparencia de los productos y/o servicios.

Nuestro proceso de homologación de empresas nos permite evitar riesgos durante la relación comercial con todos nuestros proveedores. Hemos fijado etapas para priorizar a los proveedores críticos y locales con la intención de fortalecer la relación comercial; por ello, contamos con un plan de capacitación que involucra a nuestros proveedores en temas relevantes explicando este proceso de homologación y su importancia.

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

- **Equidad, integridad y transparencia:** protegiendo a CMC de prácticas prohibidas, tomando como base los reglamentos, normas y procedimientos para un proceso justo y transparente, ofreciendo igualdad de oportunidades a todos los licitantes, facilitándoles 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 por encontrar la mejor opción de bien o servicio que pueda satisfacer nuestras necesidades empresariales, para poder entregar eficientemente nuestro producto.

Mantenemos una comunicación constante con nuestros proveedores y contratistas a través del canal SPM Contigo, el cual sirve como una doble vía de comunicación tanto para informar o recibir cualquier tipo de consulta, sugerencia, reclamo o denuncia. Adicionalmente, hacemos seguimiento a nuestros proveedores para comunicarles sobre nuestras políticas y proceso de homologación.





GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

En SPM hemos establecido y desarrollado la estrategia denominada “SPM Te Enseña”, la cual será implementada en el 2023 y define los pilares principales de acción en materia de habilidades, conocimientos y cultura; ámbitos que son parte fundamental de la gestión de comunicaciones y capacitación. Esta estrategia es reconocida tanto a nivel interno como externo y se extiende a todas las empresas del grupo.

A continuación, mostramos un resumen de la estrategia:



Pilar Cultura

Instala valores y conocimientos transversales en todo SPM, para acelerar el proceso de adaptación a la organización; y potencia el compromiso, alineamiento e identificación con la cultura e institucionalidad de la empresa.

Pilar Conocimientos

Prepara a los trabajadores para dotarlos de conocimientos requeridos para ejecutar y desarrollar tareas dentro del ámbito laboral específico con el objetivo de mejorar su productividad y maximizar su desempeño en roles actuales y/o futuros.

Pilar Habilidades

Desarrolla determinadas destrezas y habilidades de los trabajadores en un determinado puesto de trabajo.

En el 2022 se retomaron las capacitaciones presenciales dirigidas al personal de CMC con el propósito de tener un mayor grado de efectividad e impacto. Se capacitó al personal en las nuevas políticas de integridad empresarial, derechos humanos y acoso sexual y laboral contribuyendo a que apliquen

estas buenas prácticas de comportamiento en sus hogares también.

Desarrollamos webinars por el día de la mujer y de la madre, lo que permitió generar espacios de conversación, reconocimiento y empoderamiento con las madres del grupo, fortaleciéndolas

en su rol dentro y fuera de la organización.

 **1032** colaboradores fueron capacitados durante el 2022

 **8185** horas de capacitación y formación en el 2022

Plan de Capacitación y Comunicación

El plan de comunicación y capacitación de SPM tiene como objetivo general fortalecer la capacidad de nuestros trabajadores en el cumplimiento de sus roles para un mejor desempeño laboral con el fin de cumplir los objetivos de la empresa. Adicionalmente, busca:

- Proporcionar orientación e información sobre los objetivos de la empresa, su funcionamiento, normas y políticas.
- Brindar conocimientos y herramientas a los trabajadores que les permitan desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para puestos específicos.
- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas.

Este plan no solo involucra a nuestros trabajadores, sino que también va dirigido a contratistas, socios comerciales y personas de las comunidades (población del área de influencia social y ambiental).

La modalidad bajo la cual dictamos las materias se da en función del público objetivo que recibe la capacitación, por lo tanto, nuestros canales son:

1. Virtuales (cursos sincrónicos y asincrónicos, cuestionarios, trivias, correos, videos).
2. Presencial (cursos y talleres presenciales, ferias y carpas informativas, entrega de material impreso, banners).

Como parte de nuestro sistema de reportabilidad, contamos con un Campus Virtual “SPM Te Enseña”, el cual permite llevar el desarrollo, registro y monitoreo del Plan de Comunicación y Capacitación. Adicionalmente almacena la programación de evaluaciones, cuestionarios y trivias, publicación de noticias y comunicados relevantes, reportes y emisión de certificados.

• Boletines

Semestralmente publicamos un boletín dirigido a la población de Mala por el cual se informa sobre las

diversas actividades realizadas durante ese periodo, a favor del desarrollo sostenible de la comunidad.

Esta iniciativa nos permite comunicar y transparentar la gestión ambiental de la unidad minera a través de la difusión de los Monitoreos Ambientales Participativos, de los Instrumentos de Gestión Ambiental y otras acciones de eficiencia de recursos y transformación energética que se vienen implementando en Condestable como parte de nuestro compromiso con la reducción del impacto del sector minero en la sociedad.

El boletín lleva como nombre “Condestable Informa” y se entrega de manera física y virtual a todos los ciudadanos del área de influencia, y de manera virtual a todos los trabajadores de CMC, pudiendo llegar así a una mayor cantidad de personas. Contamos también, con ejemplares impresos en la Oficina de Información Permanente (OIP) ubicada en la Comunidad Campesina de Mala.





• Feria Informativa “Para Ti” 2022

En 2022 desarrollamos exitosamente la Feria Informativa “Para Ti” en CMC de manera presencial y en diversas fechas con el objetivo de acercarnos más a nuestros trabajadores y contratistas mediante espacios dirigidos exclusivamente para ellos, con la finalidad de que puedan acceder de primera mano a información valiosa e importante de diferentes áreas y de interés general de CMC y SPM. El concepto de la feria fue desarrollado en conjunto con el soporte de Kunay, una empresa consultora, la cual pudo mapear el desenvolvimiento de la feria pre, durante y post la implementación. La feria contaba con 6 stands de recorrido para el personal de CMC:

1. Bienvenida
2. Copper Mark y nuevas políticas empresariales
3. Sostenibilidad
4. SPM Contigo (Mecanismo de Reclamación)

5. Bienestar Social/Relaciones Comunitarias

6. Salud Mental.

Por otro lado, en el caso de las empresas contratistas, se elaboró una versión más corta y con información relevante para ellos: bienvenida, SPM Copper Mark (objetivos y políticas), sostenibilidad, SPM Contigo, actividades de bienestar y gestión social.

Participación trabajadores CMC:



821 trabajadores de un total de 990 (83%)

Participación contratistas:



se contó con la presencia de **359** asistentes de un total de 561 (64%)

CAP. 2

NUESTRO AMBIENTE LABORAL



Nuestro compromiso con los derechos humanos

(GRI 2-23, 2-24, 2-25, 205-1,205-2,205-3) (ODS 16) (GRI 3-3: Gobernanza y ética en los negocios)

Todos los seres humanos debemos ser tratados con dignidad, justicia y respeto. Por eso, trabajamos por la protección y preservación de los derechos humanos (DDHH) en todas nuestras operaciones asegurándonos de no ser cómplices de ningún tipo de abuso o violación de derechos.

Respetamos, protegemos y promovemos los DDHH 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.

Nuestra política de Derechos Humanos contiene los compromisos que asumimos y se basa en los siguientes lineamientos:

- Marco Internacional de Derechos Humanos
- 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)
- Convención sobre los Derechos del Niño (1989)
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) Iniciativas Voluntarias
- Los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos
- Los Diez Principios del Pacto Mundial.
- Las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación para el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales
- La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social
- Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo
- Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos
- Normas de desempeño del IFC
- Principios de sostenibilidad y Declaraciones de Posición del ICMM





Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos

En CMC nos comprometemos a actuar conforme a los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos, que regulan el uso de la fuerza en la seguridad pública y privada, fomentando una cultura corporativa ética y responsable; reconociendo la importancia de proteger estos derechos en todas nuestras operaciones.

Durante el 2022, pusimos en marcha nuestro proceso de debida diligencia en DDHH, realizado con la asesoría de la consultora Prosustenta, con la cual logramos identificar nuestros riesgos y pudimos establecer medidas de mitigación y reparación para asegurarnos de no vulnerar en ningún momento o situación los DDHH a lo largo de toda nuestra cadena de valor.

Fomentamos un ambiente de trabajo inclusivo, equitativo y justo, promoviendo la colaboración y el diálogo abierto con todos nuestros trabajadores propios y de terceros. Buscamos garantizar condiciones laborales justas y seguras a través de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y reconocemos la importancia de la diversidad; por eso, implementamos políticas y prácticas que promueven un entorno laboral inclusivo y respetuoso.

Para nosotros, la igualdad de oportunidades, la diversidad, inclusión y equidad de género constituyen un pilar de valor para CMC. Estos principios se basan en la convicción de que todas las personas son iguales y deben respetarse en cualquier condición.



DERECHOS HUMANOS

Libertad de asociación y convenios colectivos

(GRI 2-30) (GRI 407-1) (G4 MM4) (ODS 8.7; 8.8)

CMC cuenta 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. Desarrollamos reuniones mensuales con participación del sindicato y jefaturas, con el objetivo de mantener y mejorar los acuerdos establecidos. El compromiso con la libertad de asociación se encuentra dispuesto en nuestro Reglamento Interno de Trabajo.

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.

- **9 negociaciones colectivas cerradas en trato directo.**
- **82.6% de personas en la empresa se encuentran afiliados al sindicato y están cubiertos por los convenios colectivos.**

Cero Trabajo Infantil

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

Promovemos el acceso a la buena educación, mejores oportunidades de desarrollo y el disfrute de la niñez plena y completa. Nuestra política de DDHH expresa la no tolerancia a cualquier tipo de trabajo infantil y velamos por su cumplimiento tanto de manera interna como en nuestra cadena de valor. Consideramos 18 años como la edad mínima para desarrollar actividades laborales en CMC.

Estamos comprometidos a identificar, prevenir, erradicar y reparar cualquier caso de trabajo infantil que ocurra a causa de nuestras actividades

u operaciones; así como a 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.

Nuestros mecanismos de reclamación nos permiten identificar la violación de cualquier tipo de derechos a lo largo de nuestra cadena de valor, y es así como podemos recibir alertas y evaluar de manera constante a las partes que se relacionen con nosotros. Además, nuestros proveedores pasan por un proceso de homologación con

En CMC existe un sindicato mayoritario y la gerencia de recursos humanos es responsable de hacer cumplir el convenio colectivo y la libertad de asociación de todas las personas. Se tiene un total de 556 personas afiliadas a este sindicato mayoritario, y como parte de sus beneficios se otorga licencia sindical que incluyen las negociaciones colectivas y reuniones sindicales.

la finalidad de filtrar aquellos que no cumplen con los requisitos establecidos por nosotros.



quejas o reclamos respecto a casos de trabajo infantil



de personal propio capacitado en la Política de Derechos Humanos



de trabajadores y contratistas han sido capacitados en la Feria Informativa sobre estos temas

Cero Trabajo Forzoso

(GRI 3-3) (GRI 409-1) (GRI 403-2) (ODS 5; 8.7)

Rechazamos todo tipo de trabajo forzoso u obligatorio o cualquier situación que menoscabe la dignidad de la persona. Respetamos las jornadas de trabajo establecidas, contamos con una remuneración competitiva, el descanso adecuado de todas las personas y tenemos como prioridad un ambiente de trabajo seguro y libre.

Nuestros mecanismos de reclamación nos permiten identificar cualquier falta; y en caso de que alguna persona considere que alguna actividad laboral a realizar es insegura, nuestras políticas reconocen el

paro de labores como parte de los derechos laborales. No forzamos a realizar ningún trabajo o labor que pudiera afectar la salud o integridad de ninguna persona.

Tenemos procesos estructurados que garantizan que todas las personas que trabajan con nosotros, así como en nuestra cadena de valor, lo hacen de forma voluntaria y no son obligadas o forzadas. De esta manera mantenemos mecanismos de control de horas para todas las personas en el cual nos aseguramos de que siempre se cumpla el horario y descanso adecuado.



0
quejas o reclamos relacionados al trabajo forzoso u otra forma de trabajo obligatorio.



100%
de nuestros trabajadores propios han sido capacitados en la Política de DDHH

Cero Discriminación

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

Celebramos y valoramos la diversidad de nuestro personal por lo que rechazamos cualquier tipo de situación en la que se cometen actos discriminatorios, sobre todo aquellos relacionadas con raza, género, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, discapacidad, estado civil, origen étnico, edad, religión, afinidad política, estatus económico o cualquier otra condición.

Fomentamos un entorno en el que todos nuestros trabajadores tienen las mismas oportunidades de crecimiento, desarrollo y promoción, independientemente de su origen o características personales. Tomamos medidas proactivas para eliminar cualquier barrera o prejuicio que pueda afectar a nuestros trabajadores. La selección, contratación, capacitación y promoción se basan únicamente en el mérito y las habilidades profesionales de la persona.

Para prevenir la discriminación y mitigar estos impactos tenemos nuestro Código de Ética y Conducta, política de Derechos Humanos, política de Prevención de Acoso y Hostigamiento Sexual



y/o Laboral, capacitaciones a trabajadores y el mecanismo de reclamaciones. Hemos podido monitorear la efectividad de nuestras acciones a través de nuestro informe de debida diligencia en DDHH, las auditorías externas de Copper Mark y la información recibida a través del mecanismo de reclamaciones.

0 quejas o reclamos respecto a alguna situación de actos discriminatorios

Cero Acoso Laboral o Sexual

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

En CMC nos preocupamos por erradicar cualquier conducta de acoso que degrade o cree un ambiente hostil para las personas. Tenemos claro que la prevención y sanción en materia de hostigamiento sexual y laboral es responsabilidad de todos, por eso priorizamos el identificar, evaluar y eliminar conductas que puedan representar manifestaciones de este tipo.

Contamos con una política orientada a la prevención y sanción del hostigamiento laboral y/o sexual, así como con un Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual, que se encarga del proceso de investigación, resolución y de proponer las sanciones de cualquier caso de acoso u hostigamiento sexual que se pueda presentar. Además, tomamos medidas de prevención como:

- **Campañas de sensibilización y capacitaciones a todos los trabajadores sobre las normas de prevención del hostigamiento y acoso de cualquier tipo**

- **Difusión periódica de información que permita identificar conductas de hostigamiento sexual y sanciones aplicables**

- **Creación del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual y Laboral**

A través de nuestro canal SPM Contigo animamos a todas las personas a denunciar cualquier incidente de discriminación o acoso que presencien o sufran. Garantizamos que todas las denuncias serán tratadas de manera confidencial y se investigarán de manera justa y objetiva. No toleraremos represalias contra aquellos que informen estos actos en calidad de buena fe.

0

quejas o reclamos respecto a alguna situación de hostigamiento

83%

del personal propio y contratista fue capacitado en la "Feria Informativa Para Ti" sobre estos temas

Procedimiento de reparación de derechos humanos

Propiciamos el derecho a trabajar en un ambiente sano y seguro, preservando la salud física y mental, así como el desarrollo y desempeño profesional; por eso, cuando identificamos que hemos causado o contribuido a causar algún impacto real y de connotación negativa, abordamos inmediatamente su reparación o bien contribuimos a su reparación. El tipo de reparación que sea apropiada dependerá de la naturaleza y el alcance del impacto negativo.



DIVERSIDAD, IGUALDAD Y EQUIDAD

(GRI 405-1) (GRI 405-2) (ODS 5; 8.8)

La igualdad de oportunidades, diversidad, inclusión y equidad de género constituyen un pilar de valor para la empresa. Trabajamos por espacios que fomentan y construyen sistemas laborales inclusivos y diversos por lo que los procesos de selección, líneas de carreras y gestión del talento humano están alineados a nuestra Política de Derechos Humanos y al Plan de Inclusión, Diversidad y Mejoramiento Empresarial.

Nuestros procesos de gestión incluyen evaluaciones de desempeño de manera objetiva y equitativa alineados a los valores y metas empresariales, enfocándose en las competencias y habilidades de las personas en la empresa.

0 quejas o reclamos relacionados a la desigualdad de condiciones y oportunidades.

Cabe resaltar que a lo largo del 2022 con la declaración del fin de la pandemia y el control de los casos COVID-19, se implementó de manera progresiva la aplicación del trabajo híbrido, facilitando el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de nuestro personal.

Se tiene planificado ejecutar el Plan de Inclusión, Diversidad y Mejoramiento Empresarial hacia el 2023-2024. Este plan contempla acciones y proyectos específicos los cuales han sido definidos en función a los resultados obtenidos en la medición MIG SCORE 2021. Venimos trabajando de manera progresiva para alcanzar la equidad de género en la empresa.

Ratio de mujeres en puestos de liderazgo

- 0.5% = porcentaje de representación de mujeres en puestos de liderazgo

Puesto laboral	Mujeres	Hombres	Total
Presidente	0	1	1
Vicepresidente	1	4	5
Gerente	1	3	4
Jefe/a	5	56	61
Sub-Gerente	1	2	3
Superintendente	0	10	10
Supervisor/a	5	35	40
Total	13	111	124

Fuerza Laboral

GRI (2-7)

Personal total, por edad y categoría.

Año	2021			2022		
	Menor a 30	30 a 50	Mayor a 50	Menor a 30	30 a 50	Mayor a 50
Ejecutivos	0	4	3	0	4	4
Empleados	54	261	80	41	259	100
Obreros	5	509	131	13	479	181
Total	59	774	214	54	742	285

Personal total, por sexo y región.

Año/Región	2020				2021				2022			
	M	F	Total	%	M	F	Total	%	M	F	Total	%
Mala	983	39	1022	98	983	44	1027	97	1010	44	1054	98
Lima	15	8	23	2	18	9	27	3	18	9	27	2
Total	998	47	1045	100	1001	53	1054	100	1028	53	1081	100

Personal permanente, por sexo y región.

Año/Región	2020				2021				2022			
	M	F	Total	%	M	F	Total	%	M	F	Total	%
Mala	895	26	921	98	870	24	894	98	838	23	861	98
Lima	11	7	18	2	15	7	22	2	15	7	22	2
Total	906	33	939	100	885	31	916	100	853	30	883	100

Personal temporal, por sexo y región.

Año/Región	2020				2021				2022			
	M	F	Total	%	M	F	Total	%	M	F	Total	%
Mala	88	13	101	95	113	20	133	96	172	21	193	97
Lima	4	1	5	5	3	2	5	4	3	2	5	3
Total	92	14	106	100	116	22	138	100	175	23	198	100

Nuevas Contrataciones

(GRI 401-1)

Edad	2020		2021		2022	
	N°	Tasa	N°	Tasa	N°	Tasa
Menos de 30 años	24	51	27	36	25	25
Entre 30 y 50 años	20	43	40	54	71	70
Más de 50 años	3	6	7	9	6	6
Total	47	100	74	100	102	100

Género	2020		2021		2022	
	N°	Tasa	N°	Tasa	N°	Tasa
Masculino	38	81	62	84	92	90
Femenino	9	19	12	16	10	10
Total	47	100	74	100	102	100

Región	2020		2021		2022	
	N°	Tasa	N°	Tasa	N°	Tasa
Mala	43	91	71	96	101	99
Lima	4	9	3	4	1	1
Total	47	100	74	100	102	100

Rotación de personal

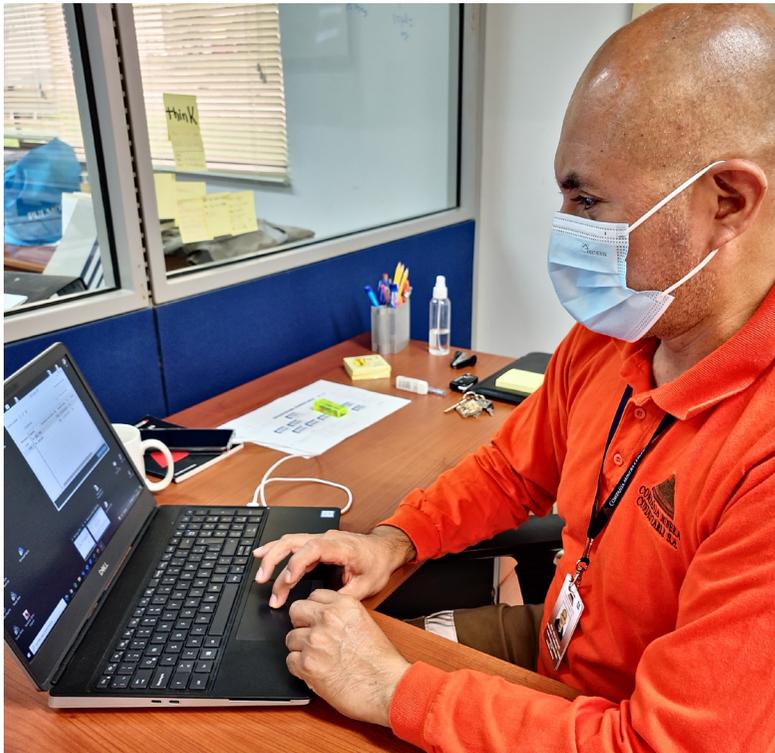
(GRI 401-1)

Edad	2020		2021		2022	
	N°	Tasa	N°	Tasa	N°	Tasa
Menos de 30 años	41	37	14	23	11	19
Entre 30 y 50 años	43	39	38	61	26	46
Más de 50 años	26	24	10	16	20	35
Total	110	100	62	100	57	100

Género	2020		2021		2022	
	N°	Tasa	N°	Tasa	N°	Tasa
Masculino	94	85	9	15	51	89
Femenino	16	15	53	85	6	11
Total	110	100	62	100	57	100

Región	2020		2021		2022	
	N°	Tasa	N°	Tasa	N°	Tasa
Mala	108	98	61	98	55	96
Lima	2	2	1	2	2	4
Total	110	100	62	100	57	100





REMUNERACIÓN Y COMPENSACIÓN

(GRI 2-19) (GRI 2-20)

La gerencia de recursos humanos es la encargada de gestionar las actividades relacionadas a la administración de los sistemas de compensaciones. 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 incluidos en la normativa establecida.

Contamos con una Política de Igualdad de Oportunidades y Equidad Salarial que no discrimina a ninguna persona con respecto a su raza, género, idioma, color, nacionalidad, edad, religión, condición económica o 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 una remuneración fija y variable. Asimismo, incluye bonos de inicio de sesión o pagos de incentivos de contratación, así como pagos por cese.

Ratio de remuneraciones por categoría laboral

(GRI 405-2)

Ratio por categoría laboral, del salario y remuneración promedios entre mujeres y hombres (mujeres/hombres).

Categorías del personal	Ratio: Salario base promedio	Ratio: Remuneración promedio
Ejecutivos	0.53	0.54
Empleados	1.03	0.98
Obreros*	0	0
Practicantes	1.18	1.18

*No hay mujeres obreras

Beneficios

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

El 100% de nuestro personal, sin excepción alguna, cuenta con los beneficios sociales exigidos por ley, tales como seguro de vida, atención médica, cobertura por incapacidad temporal o permanente, y permiso parental. Además, la empresa otorga permisos con goce de haber por fallecimiento de familiares directos y existe flexibilidad de licencias sin goce cuando el trabajador lo solicita.

Licencias por paternidad y maternidad

(GRI 401-3)

Como parte del compromiso institucional con el bienestar de nuestros trabajadores y conforme a la Ley N°26644 para mujeres y Ley N°30807 para hombres, otorgamos a nuestro personal licencias por maternidad o paternidad.

Durante el 2022, 27 hombres en total gozaron de licencia por paternidad, reincorporándose todos luego de culminado el plazo otorgado por Ley; de los cuáles los 18 permanecieron en la empresa doce meses después de su licencia.



100%

tasa de regreso al trabajo



Capacitaciones

(GRI 404-1)



Horas de capacitación y formación.

Categoría laboral	Sexo	Personas consideradas	Horas de formación	Promedio de horas
Líderes	Hombres	102	1122	11
	Mujeres	14	182	13
Empleados	Hombres	228	2508	11
	Mujeres	35	455	13
Obreros	Hombres	653	3918	6
	Mujeres	0	0	0
Total		1,032	8,185	9.0

Nos interesamos mucho en el desarrollo de habilidades y conocimiento de nuestros trabajadores por lo que nos enfocamos en gestionar programas y actividades de aprendizaje, enfocándonos en el desarrollo profesional continuo. Mantenemos alianzas con distintas instituciones educativas que nos ofrecen servicios que se acomodan a nuestras necesidades de capacitación.

Cada cierto tiempo el equipo de desarrollo humano se encarga de reunirse con los líderes de las áreas para levantar necesidades de capacitación de tipo transversal, específico, técnico y de habilidades blandas de todo el personal. Estas necesidades son definidas de acuerdo con los resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño del año anterior, permitiendo asegurarnos de cubrir las brechas identificadas.

Con el fin del estado de emergencia sanitaria por el COVID-19, se retomaron las capacitaciones presenciales dirigidas al personal de la Unidad Minera con el propósito de tener un mayor grado de efectividad e impacto. Por otro lado, las capacitaciones virtuales se mantuvieron para el personal administrativo de Lima.

Durante el 2022 se capacitó a todos nuestros trabajadores, tanto propios como contratistas en las nuevas políticas de integridad empresarial, derechos humanos y prevención de hostigamiento sexual y laboral extendiendo la aplicación de estas buenas prácticas de comportamiento en los hogares. También, se desarrollaron webinars por el día de la mujer y día de la madre, lo que permitió generar espacios de conversación, reconocimiento y empoderamiento con las mujeres dentro y fuera de la organización.

Los programas de capacitación implementados durante el 2022 fueron de carácter formativo-transversal, y fueron liderados por el área de recursos humanos. Dentro de la tabla mostrada, no se incluyen las capacitaciones específicas por especialidad o seguridad determinadas por ley.

A raíz del cambio cultural que tuvimos en CMC, nuestras políticas, estándares y capacitaciones ahora tienen

un enfoque internacional y engloban una mayor cantidad de temas relevantes para nuestro sector. A través de nuestro Plan de Capacitaciones "SPM Cambia", se abordaron diversos aspectos en temas ASG (ambientales, sociales y gobernanza), derechos humanos e integridad empresarial. Se dio la creación del Plan de Comunicación y Capacitación 2023, en el cual se establece la estrategia SPM Te

Enseña, definiendo los pilares principales de acción en materia de habilidades, conocimientos y cultura.

Es importante mencionar también que durante el 2022 se desarrolló el diagnóstico y medición del Plan de Salud Mental, el cual será implementado por completo en el 2023 ofreciendo talleres de salud mental, atención psicológica y charlas de salud y nutrición.

Evaluación de desempeño

(GRI 404-3)

El área de recursos humanos se encarga de realizar de forma anual las evaluaciones de desempeño de los trabajadores para medir el nivel de eficiencia en el desarrollo de sus funciones y responsabilidades; logrando identificar también, brechas en conocimiento que pueden completarse con programas formativos.

La evaluación de desempeño se realiza tomando en cuenta las siguientes dimensiones y sus categorías:

Competencias	Objetivos
Liderazgo	Seguridad
Trabajo en Equipo	Productividad
Orientación a Resultados	Costos
Compromiso	Proyectos
Creatividad	Mejora Continua
Innovación	

De acuerdo con el procedimiento de gestión de desempeño, sólo se consideran dentro de esta evaluación a los empleados y líderes (ejecutivos) que tengan mínimo un año de permanencia en el puesto. Los obreros son evaluados únicamente por metas en productividad.

Porcentaje de empleados evaluados por sexo:

Sexo	Personal Evaluado	Personal Total	%
Mujeres	30	48	63%
Hombres	131	326	40%
Total	161	374	43%



Durante el 2022, el porcentaje de mujeres evaluadas fue de 63% y el de hombres de un 40%.



Por otro lado, el porcentaje de ejecutivos y empleados evaluados fue de un 43%.



Salud y Seguridad Ocupacional (SSO)

(GRI 3-3, 403-1) (GRI 403-8)

En CMC desarrollamos nuestras actividades priorizando la salud y seguridad ocupacional (SSO) de nuestros trabajadores en concordancia con los valores de la empresa. Hemos establecido, documentado, implementado y mantenido un sistema SSOAA certificado, de acuerdo con los requisitos de las Normas ISO 14001 e ISO 45001, con el fin de:

- **Asegurar que CMC tenga la capacidad de controlar los aspectos ambientales significativos, los peligros y riesgos asociados a la seguridad y salud de los colaboradores y otras partes interesadas en el lugar de trabajo**
- **Asegurar el cumplimiento de la Política de Seguridad y Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Sostenibilidad, así como los requisitos legales y otros aplicables a la gestión**
- **Mejorar continuamente la eficacia del SSOAA mediante el cumplimiento de lo establecido por las normas ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018**
- **Controlar los riesgos desde la planificación, diseño, implementación, seguimiento, mejora del desempeño y cierre de actividades**

Cumplimos con los siguientes requisitos legales en temas de SSO:

- Ley 29783 - Ley General de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias
- Decreto Supremo 005-2012-TR - Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias
- Decreto Supremo 024-2016-EM - Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería y sus modificatorias
- Resolución Ministerial 050-2013-TR - Formatos Referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Otros

CAP.2 NUESTRO AMBIENTE LABORAL

La gestión de seguridad y salud en el trabajo aplica a todas las personas que laboran dentro de las instalaciones de la empresa (propias y externas), y se basan en los siguientes compromisos:

Compromisos en la gestión de SST

Política/Compromiso u obligación	Descripción general
Política de Seguridad y Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Sostenibilidad	La política de SSOAA se basa en el compromiso de generar las condiciones necesarias para la existencia de un ambiente de trabajo seguro y saludable, eliminando los peligros y controlando los riesgos, a través de la implementación de controles críticos y administrativos, los cuales forman parte de nuestro Sistema Integrado de Gestión.
	Establecida por la alta dirección, esta política ha sido difundida a través de capacitaciones, el Reglamento Interno de SSO, cartillas informativas y SPM Contigo.
Plan de Preparación y Respuesta Ante Emergencias	Se ha establecido el Plan de Preparación y Respuesta Ante Emergencias, el cual establece los mecanismos y lineamientos eficientes para minimizar los riesgos ante daños a las personas, equipos, instalaciones y el medio ambiente.
	El Plan contiene información relacionada a la preparación antes de la emergencia, las acciones antes, durante y después, incluidas las acciones de mitigación o recuperación de las zonas afectadas.
Programa Anual de Seguridad y Salud Ocupacional (PASSO)	Con la participación de los miembros del comité de SSO se elaboró el PASSO, en el cual se establecen los programas de gestión y actividades a desarrollar durante el periodo anual en temas de SSO.
	El gerente de seguridad se reúne mensualmente con el comité de SSO para la medición, seguimiento y cumplimiento de las actividades planificadas.
Programa Anual de Capacitación	Se ha establecido el Programa Anual de Capacitación donde se detallan los cursos a desarrollar respecto a las competencias de los trabajadores en temas relacionados a la seguridad, salud y medio ambiente.
	Al ingreso de todo trabajador, tanto interno como externo, proveedor o visitante, se imparte la inducción correspondiente en cumplimiento al D.S. 024-2016-EM y su modificatoria D.S. 023-2017-EM, establecido en el procedimiento Competencia, Formación, Sensibilización, Capacitación y Entrenamiento.

Cobertura del sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo

Tipo de trabajador	Nº	Nº colaboradores cubiertos por el sistema de SST	%
Empleados directos	1081	1081	100%
Empleados con contrato	915	915	100%

CAP.2 NUESTRO AMBIENTE LABORAL

La alta dirección ha establecido acciones preventivas que forman parte del Programa Anual de Seguridad y Salud Ocupacional con el propósito de prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales; entre estas tenemos:

- Establecimiento de KPIs de Liderazgo Visible de la Supervisión y seguimiento al cumplimiento mensual: Índice de Liderazgo Visible en Campo; Índice de Observaciones Preventivas de Seguridad STOP; Índice de Control de Calidad de los Análisis de Riesgo - IPERC-C y Reporte de Incidente, Acto, Condición
- Parada mensual de seguridad con participación de la Alta Dirección
- Reuniones periódicas con la Alta Dirección de Socios Estratégicos
- Reunión de alineamiento pre-paradas de planta con el propósito de revisar controles críticos a considerar
- Caminatas semanales de seguridad con la participación de los Líderes de Área
- Ejecución de Programa de Coaching para la supervisión de primera línea
- Actualización de estándares de riesgos críticos (Equipos Móviles, Izaje de Cargas, Bloqueo de Energías)
- Talleres de formación de Brigadistas de primera respuesta
- Reporte preventivo de cuasi accidentes e Incidentes de Alto Potencial (IAPs)

Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

GRI (403-1)

Los objetivos y metas del sistema de gestión SSOAA son propuestas por los líderes de cada área, revisados por el área de SSOAA y aprobados por la alta dirección, tomando como base los peligros, riesgos y aplicación de controles de SSO, requisitos legales y considerando los riesgos y

oportunidades de la gestión ambiental de CMC. Cada área desarrolla sus objetivos, metas y actividades, con la misma metodología, efectuando el seguimiento y control mensual en el formato de monitoreo y cumplimiento porcentual.

Con la estrategia CERO ES POSIBLE, basada en los siguientes pilares, podemos gestionar de manera eficiente la SSO en la empresa:



En 2022 logramos reducir exitosamente los índices de frecuencia de accidentes y los índices de gravedad con relación al año 2021.

En CMC hemos implementado PASSO (Proyecto para Administrar la Seguridad y Salud Ocupacional), con la finalidad de poder monitorear la efectividad de nuestras acciones, adecuándonos a las nuevas normativas legales, aplicando la mejora continua y realizando el seguimiento, cumplimiento y evaluación del desempeño a través de las metas establecidas. Este monitoreo de desempeño se comunica mensualmente a los miembros del CSSO y en las reuniones de gerencia.

Adicionalmente, producto de la investigación de incidentes mediante la metodología ICAM, pudimos determinar la causa raíz y las posibles deficiencias del sistema de gestión y logramos implementar acciones correctivas para evitar la recurrencia. Asimismo, pudimos identificar y relacionar lecciones aprendidas bajo el liderazgo de cada área o gerencia de las empresas contratistas a la que le corresponda el incidente. Las principales lecciones aprendidas estuvieron dirigidas a reforzar en los operadores, técnicas de operación de equipos móviles, identificación y reporte de condiciones para el control de la fatiga & somnolencia, entre otros.

Trabajadores propios cubiertos por el sistema de SSO		
Trabajadores	Actividades	Lugar de trabajo
458	Operaciones Mina	Interior mina y superficie
95	Geología Exploraciones	Interior mina y superficie
137	Mantenimiento Mina	Taller de mantenimiento superficie e interior mina
38	Logística	Interior mina y superficie
36	Planeamiento e Ingeniería	Interior mina y superficie
7	Asuntos Ambientales/Tratamiento de Agua	Interior mina y superficie
116	Mantenimiento Planta / Instalaciones eléctricas	Planta concentradora/Interior Mina
25	Seguridad y Salud Ocupacional / Emergencias, Gestión de Reportes de acto y condiciones subestándares	Interior mina y superficie
7	Sistemas TI - Gestión de comunicaciones y automatización	Interior mina y superficie
94	Operaciones Planta	Planta concentradora
25	Laboratorio	Superficie
43	Otras actividades administración, RRHH, Gerencia de operaciones, Proyectos	Oficinas
Total 1081		

Contratistas cubiertos por el sistema de SSO		
Trabajadores	Actividades	Lugar de trabajo
440	Operaciones Mina	Interior mina
50	Geología / Exploraciones	Interior mina y superficie
38	Mantenimiento Mina	Taller de mantenimiento superficie e interior mina
69	Mantenimiento Planta	Superficie
10	Salud Ocupacional	Interior Mina/Superficie
100	Proyectos / Actividades Conexas, obras civiles	Superficie
145	Administración - vigilancia, comedor, lavandería	Superficie
54	Planeamiento e Ingeniería, Ejecución de chimeneas RB	Mina/Superficie
9	Planta / transporte de concentrado	Superficie
Total 915		

Evaluación e identificación de peligros y riesgos

(GRI 403-2) (GRI 403-7)

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

Procedimiento o herramienta	Descripción breve	Mecanismo de control o aseguramiento de la calidad	Trabajadores que ejecutan la herramienta
Procedimiento Identificación de los Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de Controles	Este procedimiento detalla la metodología para determinar el IPERC Línea Base y el IPERC Continuo, para identificar los peligros, evaluar riesgos, establecer los controles necesarios que permitan una adecuada gestión, y gestionar cambios en las condiciones del lugar de trabajo. El responsable del área asegura que todos los trabajadores cumplan con realizar el IPERC Continuo. Los peligros y riesgos detectados como nuevos se consideran y evalúan en el IPERC Línea Base.	La revisión de la matriz IPERC Base se realiza: a) Una (01) vez al año. b) Después de la ocurrencia de un accidente de trabajo en donde no se haya identificado el proceso, actividad, tarea, peligro, riesgo, control. c) Cuando existan cambios en el mapa de proceso d) Cuando existan cambios en el SSOAA	Gerentes, Superintendentes, Supervisores
Identificación, evaluación y control de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y otros	Permite establecer mecanismos preventivos para el monitoreo de agentes de riesgo y prevenir las enfermedades ocupacionales	Resultados de los monitoreos contrastados con los Límites Máximos Permisibles	Higienista
Inspecciones de Seguridad y Salud Ocupacional	Son la herramienta que identifica los peligros potenciales, deficiencias en los equipos y las condiciones y actos subestándares de los trabajadores.	Registro de inspección y seguimiento frecuente al cierre de las observaciones	Alta Gerencia, Gerencia de Seguridad, Gerentes de Área, Supervisores y Comité de Seguridad
IPERC Continuo	Se le denomina así a la matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y controles, que se desarrolla diariamente antes del inicio de actividades o tareas.	Verificación y validación en campo por el supervisor de la tarea.	Supervisores, trabajadores
ATS	Herramienta de gestión sobre el Análisis de Trabajo Seguro.	Verificación y validación en campo por el supervisor de la tarea.	Supervisores, trabajadores
Reportes de Actos y Condiciones Inseguras	Mecanismo que permite el reporte de actos y condiciones subestándares.	Verificación y validación en campo por el supervisor de la tarea.	Supervisores, trabajadores

CAP.2 NUESTRO AMBIENTE LABORAL

Para poder abordar los impactos negativos reales en temas de SSO, CMC tiene establecido un Procedimiento de Notificación e Investigación de Accidentes e Incidentes Peligrosos, el cual establece los lineamientos y mecanismos para identificar, registrar e investigar, las causas básicas y aplicar acciones correctivas y/o preventivas del caso para evitar la recurrencia de los accidentes. Entre estos lineamientos tenemos:

- Metodología ICAM para la investigación de incidentes de alto potencial.
- Seguimiento y medición de las acciones establecidas en las investigaciones de incidentes.
- Revisión trimestral de lecciones aprendidas de IAPs.
- Formación de facilitadores de ICAMs.
- Seguimiento del cumplimiento (cuantitativo) en "PeopleSoft" y dashboard de principales hallazgos.
- Plan de Vigilancia, Control y prevención contra el COVID-19.
- Tamizaje mediante pruebas de descartar COVID-19 en Mala y CMC.
- Vacunación contra el COVID-19.
- Vigilancia médica para los

trabajadores con factores de riesgo.

El gerente de seguridad y salud ocupacional es responsable de realizar el reporte mensual de todos los accidentes ocurridos en la unidad minera y de registrarlos en el formato de Estadísticas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se tienen definidos criterios operacionales en concordancia con las políticas, objetivos, metas y programas de la empresa, asociados principalmente a los peligros, riesgos y aspectos ambientales significativos. Las acciones para el control operacional en SSO se definen en el IPERC Línea Base; identificada esta relación de peligros y riesgos, se establece, comunica y mantiene estándares, procedimientos, planes, programas, formatos y otros documentos que la operación requiere para hacer frente a posibles situaciones de riesgo a la vida y la salud de los trabajadores, proveedores y visitantes.

El éxito del SSOAA en CMC, depende del compromiso de todos los trabajadores para aplicar las acciones establecidas, especialmente de la alta dirección. Tenemos claro que la mejora se alcanzará mediante la continua evaluación del desempeño de la gestión de SSO, la gestión ambiental, las auditorías internas y la revisión por el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.



Participación, consulta y comunicación en materia de SSO

GRI 403-4

CMC promueve mecanismos de consulta y participación entre los trabajadores y los actores sociales para la adopción de mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esta participación se efectúa de manera constante mediante “SPM Te Enseña”, reuniones de reparto de guardia, charlas de inicio de jornada, ferias informativas en CMC y en la comunidad, a través de los representantes de los trabajadores en el Comité Seguridad y Salud en el trabajo

y/o en las reuniones mensuales o extraordinarias en cumplimiento al art. 63 del D.S. 023-2017-EM.

Nuestros mecanismos de comunicación y participación permiten mantener informados a todos nuestros trabajadores sobre las actividades implementadas como parte del Programa Anual de Seguridad y Salud Ocupacional, así como sobre las acciones correctivas establecidas como parte de la investigación de incidentes.

Existen políticas y procesos establecidos que amparan a cualquier persona que identifique situaciones de riesgo y quiera detener sus labores para evitar incidentes o accidentes. Estos mecanismos buscan tomar acción inmediata para corregir la observación reportada, y a la vez proteger a la persona que ejecuta el reporte.

Nuestro Comité de Salud y Seguridad Ocupacional (CSSO) está constituido por representantes de la empresa y de nuestros trabajadores, con las facultades y obligaciones previstas por la legislación y la práctica nacional, destinado a la consulta regular y periódica de las acciones en materia de prevención de riesgos en SSO. Además, cuenta con las siguientes responsabilidades:

- **Convicción con la Estrategia “Cero Es Posible”**
- **Definición y comunicación sobre Las reglas de oro que cuidan tu vida**
- **Política de Seguridad y Salud en el trabajo, Medio Ambiente y Responsabilidad Social**
- **Principios del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo**
- **Reglamento Interno de Trabajo - RIT**
- **Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional - RISSO**
- **Derecho a Decir NO frente a riesgos no controlados; acción fomentada por los Supervisores en campo**

- **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, realizar inspecciones, entre otros.**

Mecanismos de reporte

Mecanismos de reporte	Descripción breve	Protección al denunciante
Reportes de Actos y condiciones inseguras	Mecanismo de gestión preventiva que permite el reporte de actos y condiciones subestándares	Este mecanismo busca tomar acción inmediata para corregir la observación reportada más no tomar acciones con el reportante
Buzón de SPM Contigo	Mecanismo de quejas, reclamación, dudas y consultas	Es de forma anónima, segura y gratuita.
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 SSO
Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	Los representantes de los trabajadores plantean los reportes recibidos	Respaldo legal, funciones y responsabilidades establecidas a los miembros del CSSO

Promoción de la salud de los trabajadores y socios comerciales

(GRI 403-3, 403-6, 403-7, 403-8)

No sólo nos preocupamos por la seguridad y salud de nuestros trabajadores, sino que también consideramos e incluimos a las empresas contratistas, cumpliendo con nuestro propósito de atención integral. Todo nuestro personal, gerencia, administrativos, personal de salud y técnicos cuentan con seguro de Essalud al 100%, seguros de vida ley y SCTR.

Los socios estratégicos de CMC (contratistas, clientes, subcontratistas y proveedores) están alineados al cumplimiento de los requisitos legales y a la gestión de la empresa mediante la implementación de los siguientes nueve (09) elementos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional:

1. Liderazgo y Compromiso Personal
2. Gestión de Riesgos
3. Capacitación y Entrenamiento
4. Control Operacional
5. Higiene y Salud Ocupacional
6. Control de Contratistas
7. Notificación e Investigación de incidentes, incidentes peligrosos, accidentes y enfermedades ocupacionales
8. Preparación y Respuesta a Emergencias
9. Auditorias y Medición del Desempeño

Además, involucramos a la alta dirección de nuestros socios estratégicos en los programas de liderazgo visible en terreno y en las reuniones mensuales en donde informan sobre su desempeño en la gestión de SSO.

Los contratistas de CMC cuentan con los siguientes servicios:

Lista de servicios de salud e higiene ocupacional
Programas de vigilancia médica de enfermedades ocupacionales.
Programas de vigilancia médica de enfermedades no ocupacionales.
Atenciones médicas, urgencias y emergencias.
Consultorio psicológico.
Programa de trastornos músculo esqueléticos para el personal de salud por el tiempo de exposición a actividades de oficina.
Programa de fatiga y somnolencia para los pilotos paramédicos, evaluaciones mensuales y monitoreo constante.
Monitoreo de pacientes con enfermedades ocupacionales, capacitaciones y charlas informativas.

Los programas y servicios antes descritos contribuyen a controlar la aparición o incremento de dolencias en salud ocupacional. Con el programa de control de fatiga y somnolencia, podemos gestionar de manera oportuna posibles desviaciones, evitando accidentes de choque o despiste de vehículo de emergencia, entre otros. Realizamos constantes simulacros de evaluación de mejora en las atenciones

médicas y reconocimiento del área de superficie y mina para una atención oportuna ante situaciones de emergencia.

La calidad de estos servicios se controla a través de auditorías internas y externas para la mejora y seguimiento al desempeño del sistema de gestión de salud ocupacional; identificando oportunidades de mejora y estableciendo

acciones correctivas pertinentes. Frecuentemente se realiza la visita del jefe de operaciones de la empresa, realizando verificaciones, control de gestión documentaria y avance de los programas del Plan de Salud Ocupacional.

CAP.2 NUESTRO AMBIENTE LABORAL

Cobertura general del sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo:

Tipo de trabajador	N°	N° colaboradores cubiertos por el sistema de SST	%
Empleados directos	1081	1081	100%
Empleados con contrato	915	915	100%

Cobertura del sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo sujeto a auditorías internas y externas:

Tipo de trabajador	N°	N° colaboradores cubiertos por el sistema de SST	%
Empleados directos	1081	1081	100%
Empleados con contrato	915	915	100%

Capacitaciones en SSO

(GRI 403-5)

El Área de Seguridad y Salud Ocupacional, con la participación de los representantes de los trabajadores por medio del CSSO, formula y desarrolla el Programa Anual de Capacitación de SSO en todos sus niveles, a fin de formar personal calificado por competencias. Estas capacitaciones son impartidas por personas naturales o jurídicas especialistas en la materia a capacitar.

A continuación, se describen los cursos desarrollados durante el 2022:

<ul style="list-style-type: none"> Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional basado en el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional y Política de Seguridad y Salud Ocupacional Notificación, Investigación y reporte de Incidentes, Incidentes peligrosos y accidentes de trabajo Liderazgo y motivación. Seguridad basada en el comportamiento Respuesta a Emergencias por áreas específicas. IPERC 	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo en Altura Mapa de Riesgos. Riesgos psicosociales. Significado y el uso del código de señales y colores. Auditoría, Fiscalización e Inspección de Seguridad. Primeros Auxilios Prevención y Protección Contra Incendios Estándares y procedimiento escrito de trabajo seguro por actividades Higiene Ocupacional (Agentes físicos, Químicos, 	<ul style="list-style-type: none"> Biológicos) Disposición de residuos sólidos. Control de Sustancias peligrosas. Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional. Programa Anual de Seguridad y Salud Ocupacional. Bloqueo de energía (eléctrica, Mecánica, hidráulica, neumática y otros) Otros cursos de acuerdo con el puesto de trabajo y según los cursos establecidos en el Programa Anual de Capacitación.
--	--	---

Promedio de horas de capacitación en temas de SSO:

Horas de Capacitación 2020	Horas de Capacitación 2021	Horas de Capacitación 2022
41.429	96.145	100.307

Lesiones Ocupacionales

(GRI 403-9)

El equipo de salud y seguridad ocupacional, junto con la participación de su comité respectivo lograron identificar los principales peligros que contribuyeron o provocaron lesiones por accidente laboral en el 2022:

1. Estabilidad del macizo rocoso
2. Protección de máquinas
3. Trabajos en altura
4. Herramientas manuales y eléctricas
5. Tránsito de vehículos/equipos
6. Bloqueo de energías

De acuerdo con esto, se tomaron las siguientes medidas para eliminar y minimizar estos peligros y riesgos mediante la jerarquía de control: alineamiento preparadas de planta, caminatas semanales de seguridad, coaching para supervisores, actualización de estándares de riesgos críticos (equipos móviles, izaje de cargas, bloqueo de energías, macizo rocoso), formación de brigadistas, programas de capacitación técnica para personal de voladura, scoop, scaler, jumbo y simba, definición de límites en KPI´s reactivos y KPI´s proactivos y su monitoreo continuo, gestión de excesos de velocidad, verificación de controles críticos previo a las paradas de planta.



Números e índices sobre accidentes e incidentes laborales

Indicadores de accidentes laborales en colaboradores (#)	Nº
Total de fatalidades registrables (TRF)	0
Número de lesiones con tiempo perdido (LTI)	12
Total de lesiones registrables (TRI)	22
Número de días perdidos	703

Indicadores de accidentes laborales en colaboradores

Indicadores de accidentes laborales en colaboradores (en tasa)	2022
Índice de frecuencia de lesión con tiempo perdido (LTIFR)	2.86
Índice de frecuencia de lesiones registrables (TRIFR)	5.25
Índice de severidad (SR)	167.64
Número de horas trabajadas	4 193.43
Número de horas base	1 000 000

Tasa de frecuencia de cuasi accidentes

Tasa de cuasi accidentes 2020	Tasa de cuasi accidentes 2021	Tasa de cuasi accidentes 2022
5.85	6.7	12.4

Tasa de incidencia total y tasa de mortalidad de acuerdo con las regularizaciones nacionales

Tasa de incidentes	Tasa de mortalidad
5.25	0

Tasa de incidencia por categoría

Tasa de incidentes de empleados directos	0.48
Tasa de incidentes de empleados de terceros	0.1
Número de horas base	200,000

La información recopilada es extraída de los registros estadísticos mensuales de seguridad y salud ocupacional. Los controles o actividades preventivas ejecutadas para controlar la ocurrencia de accidentes están establecidas en los ejes de acción de la estrategia Cero Es Posible.



ENFERMEDADES LABORALES

GRI 403-10

En el 2021 se detectó una persona con neumoconiosis, quien ha recibido la asistencia médica correspondiente para atender esta enfermedad. Mediante nuestros análisis de riesgos y monitoreos, pudimos determinar que este es el principal tipo de dolencia relacionada con el trabajo ocasionada principalmente por el uso inadecuado de los respiradores con filtros para gases. Por esta razón, durante el 2022 se puso énfasis en las capacitaciones al personal principalmente en el uso adecuado de EPPs e identificación de riesgos.

Enfermedades ocupacionales registradas

Año	2021		2022	
	Empleados	Contratistas	Empleados	Contratistas
	N °	N °	N °	N °
Fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral	0	0	0	0
Casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	1	0	0	0

Peligros laborales que pueden ocasionar dolencias o enfermedades

Tipo de peligro	Identificación del Peligro	Medidas tomadas para minimizar y eliminar el peligro
Polvo	Monitoreo de polvo respirable y material particulado	Ventilación e irrigación, uso correcto 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
Herramientas y equipos punzocortantes	Inspecciones en campo	Capacitaciones, análisis de riesgos
Agentes infectocontagiosos	Sintomatologías	EPPs, capacitaciones, ambientes ventilados
Posturas sedentes y disergonómicas	Monitoreo Ergonómico	Adecuación del puesto de trabajo, capacitaciones, monitoreos ergonómicos

CAP. 3 COMUNIDAD



GESTIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

(GRI 3-3, 2-29, 413-1, 413-2)

Para nosotros es primordial mantener una buena relación con nuestros grupos de interés, y consideramos que esto sólo es posible cuando transformamos los recursos minerales en bienestar y desarrollo. 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.

Nuestro proceso de identificación de partes interesadas nos permite trabajar abiertamente

con la Comunidad Campesina de Mala y las autoridades locales de la zona de influencia directa e indirecta; con el propósito de lograr relaciones armoniosas, a favor del desarrollo sostenible.

El área de influencia social de CMC se encuentra dentro del distrito de Mala, provincia de Cañete, Región Lima. A través de nuestro proceso de mapeo de stakeholders, hemos identificado dos categorías poblacionales de partes interesadas en nuestra operación.



- **Zona de influencia directa: la Comunidad Campesina de Mala (CCM) conformada por las siguientes poblaciones: 27 de Diciembre, San Marcos de la Aguada, San Juan, Cerro La Libertad, Buena Vista y Señor de Cachuy.**
- **Zona de influencia indirecta: conformada por las poblaciones de Bujama Baja, Bujama Alta y San Pedro de Mala.**

Es importante mencionar que ninguna de las poblaciones mencionadas ha sido reubicada ni reasentada. Asimismo, ninguna de nuestras operaciones se encuentra cerca a comunidades indígenas ni a operaciones de minería artesanal.

Mapa de Actores

Compañía Minera Condestable		
Área de Influencia Social Directa	Área de Influencia Social Indirecta	Otros Grupos de Interés
Anexo San Juan	Bujama Alta	Comisaría Distrital de Mala
Anexo 27 de Diciembre	Bujama Baja	Red de Salud Chilca
Junta Vecinal de la CCM	San Pedro de Mala	Gobierno Distrital
San Marcos de la Aguada		Gobierno Regional
Anexo Cerro La Libertad		Gobierno Provincial
Anexo Buena Vista		

A través de la generación de confianza, de beneficios socioeconómicos locales, prevención y manejo de impactos sociales hemos podido desarrollar relaciones de respeto, confianza, reciprocidad y cooperación entre CMC y las comunidades locales. Consideramos que el éxito de la inversión, el desarrollo de beneficios y nuevas oportunidades para las comunidades son la base de la relación futura de la empresa con las poblaciones del área de influencia.

Hemos establecido canales y espacios de comunicación fluidos, permanentes y bidireccionales, asegurándonos de entender a detalle las preocupaciones de nuestros grupos de interés, para así poder abordar los posibles impactos positivos o negativos que podamos tener sobre ellos. Asimismo, a fin de brindar soluciones idóneas, hemos firmado alianzas interinstitucionales con el fin de mitigar o eliminar nuestros impactos y velar por el bienestar, seguridad, y salud de la comunidad.



Para una eficiente y organizada gestión social, CMC cuenta con un Plan Estratégico de 2022-2026 RRCC, el Plan Anual de RRCC, los compromisos establecidos en el EIA, y las nuevas políticas de gestión social, y salud y seguridad de las comunidades.

El Plan Anual de Relaciones Comunitarias CMC 2022, tiene como objetivo gestionar y desarrollar programas y actividades sociales que permitan establecer condiciones favorables en el área de influencia. Este Plan se basa en 3 ejes estratégicos:



Generación de Confianza:

Desarrollando relaciones de respeto, confianza, reciprocidad y cooperación entre CMC y la CCM



Generación de beneficios socioeconómicos locales:

Maximizando las oportunidades de desarrollo sostenible de la población local contribuyendo a la mejora de la calidad de vida.



Prevención y manejo de impactos sociales:

Minimizando, previniendo y manejando efectivamente los potenciales conflictos e impactos sociales negativos que se puedan generar por nuestras operaciones.

Mediante la implementación de las Políticas de Relaciones Comunitarias, Gestión Social y Derechos Humanos, nos aseguramos de respetar los derechos humanos de todas las personas con quienes nos relacionamos.

Preparación ante emergencias en la Comunidad (APELL)

La seguridad en la comunidad es un objetivo primordial que requiere de una coordinación efectiva entre instituciones y pobladores. La Gerencia de Gestión de Riesgos de Mala desempeña un papel fundamental para mejorar la capacidad de respuesta ante los principales riesgos y desastres naturales identificados por el Instituto Nacional de Defensa Civil (INDECI) para el distrito.

Desde el 2016, CMC forma parte de la Plataforma de Defensa Civil del distrito con el objetivo de fortalecer la capacidad de respuesta de estas instituciones clave como INDECI, el Cuerpo General de Bomberos y la Policía Nacional del Perú. Esta colaboración estrecha nos permite tener un enfoque más preciso en la implementación de medidas preventivas y de emergencia, lo cual se traduce en una mayor protección de los pobladores del distrito de Mala y sus Anexos.

INDECI identifica los puntos de riesgo por desbordes o

inundaciones, y todos los años en coordinación con la gerencia de riesgos y desastres de Mala, CMC establece un equipo de trabajo encargado de realizar las actividades de reforzamiento de la barrera ribereña del río Mala en el primer trimestre del año.

El fortalecimiento de instituciones es esencial para desarrollar una plataforma de trabajo ágil y efectiva en la comunidad. CMC contribuye con mejorar la infraestructura y equipamiento de las instituciones de la Policía Nacional del Perú y Seguridad Ciudadana de Mala, y se encarga de proporcionar entrenamiento constante a los miembros de la brigada de respuesta del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios.

Estas instituciones desempeñan un papel crucial en la atención de las necesidades emergentes, brindando asistencia oportuna y desarrollando habilidades en las personas para hacer frente a diferentes desastres naturales.

El trabajo conjunto y coordinado de estas entidades contribuye a una respuesta más eficiente y efectiva en situaciones de crisis.

CMC por medio del cuerpo general de bomberos, en febrero del 2022 brindó capacitaciones en primeros auxilios, uso de extintores, control de hemorragias, evacuaciones en casos de emergencia y fugas de gas en casa.

El uso de medios y espacios de comunicación, como la radio y carpas itinerantes, desempeña un papel importante en la difusión de los planes de respuesta ante escenarios de desastres naturales. Estos canales permiten ampliar la cobertura de información, llegar a un mayor número de personas y concientizar sobre la importancia de la prevención y preparación. Asimismo, facilitan la comunicación de instrucciones y recomendaciones durante situaciones de emergencia, permitiendo que la comunidad esté mejor preparada.

Programas Sociales

(GRI 2-29, 3-3), GRI 413-2)

Nuestros programas y actividades sociales nos han permitido establecer condiciones favorables en el área de influencia directa, fomentado oportunidades y capacidades en beneficio de la población, facilitando el desarrollo de las operaciones mineras. Se puede decir que tenemos una relación armoniosa y paz laboral con la Comunidad de Mala, la cual hemos logrado crear a través del diálogo, el buen trato, la confianza y cumplimiento de la ejecución de los diferentes programas sociales.

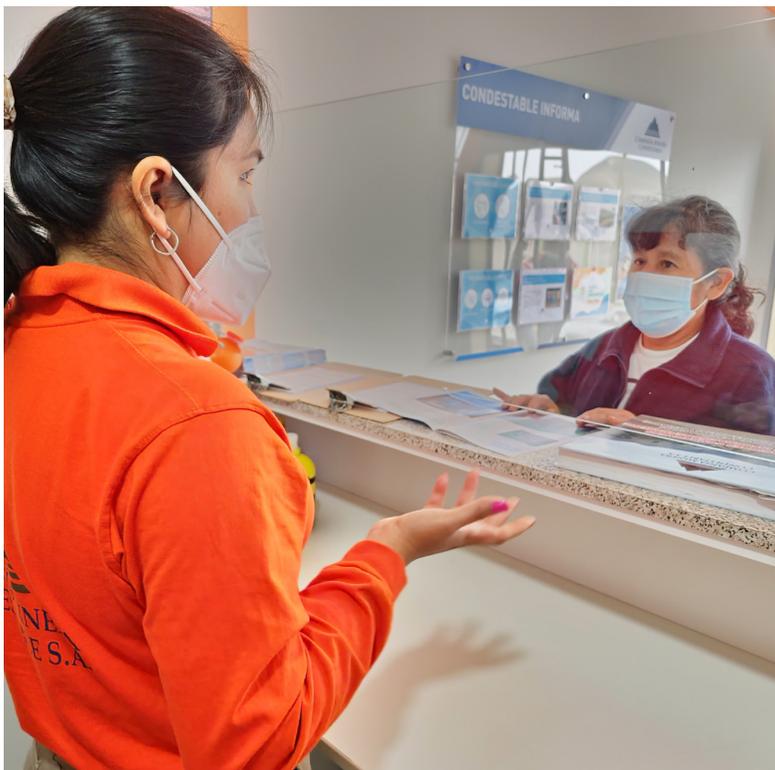
Para poder determinar la efectividad de nuestras acciones hacemos seguimiento y monitoreo de nuestros programas sociales establecidos en el Plan Estratégico de Relaciones Comunitarias. Además, realizamos auditorías internas y reuniones periódicas para evaluar el trabajo realizado de forma anual y presentar nuevas medidas que se podrían tomar para abordar el mejoramiento de calidad de vida de los pobladores.

Los objetivos, metas e indicadores utilizados para evaluar el progreso de nuestras acciones están alineados a los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

Todas nuestras actividades e iniciativas son comunicadas y difundidas a las autoridades de la Comunidad Campesina de Mala y a la población por medio de nuestros relacionistas comunitarios que son los que interactúan diariamente con la población y recogen observaciones pertinentes. Estas difusiones se hacen mediante cartas, spots publicitarios en la radio local, mesas de trabajo, carpas informativas, charlas, oficina de información permanente (OIP), mecanismo virtual de comunicación bidireccional “SPM Contigo” y los boletines semestrales que se entregan a la población.

A continuación, mostramos un breve resumen de los programas sociales realizados en 2022:

Programas 2022	Objetivo
Empleo	Facilitar el acceso a nuevas oportunidades de trabajo que contribuya al desarrollo económico de los comuneros mediante los diferentes talleres o capacitaciones que se desarrollan de forma articulada con el CETPRO, incentivando el emprendimiento de los comuneros.
Fortalecimiento de capacidades comunales	Fortalecimiento del liderazgo comunitario mediante capacitaciones y asistencia técnica, manteniendo una participación activa y transparente en las iniciativas comunales.
Gestión Ambiental	Desarrollo de capacitaciones de buenas prácticas de gestión ambiental, limpieza y orden de la comunidad, contando con el apoyo de la Municipalidad de Mala, los centros educativos y población.
Apoyo institucional	Fortalecimiento y apoyo a las instituciones del área de influencia directa e indirecta (Municipalidad de Mala, PNP, bomberos, sector educativo, salud, cultural, deportivo) brindando capacitaciones y talleres.
Educación	Mejorar la educación a través de actividades de capacitación a estudiantes, docentes y padres de familia, mejorando las habilidades y capacidades técnicas.
Salud y Nutrición	Gestionar alianzas con las instituciones de salud del estado para realizar campañas de salud educativas, preventivas y previsionales tanto en salud como en nutrición.
Comunicación	Distribución de material informativo con la finalidad de comunicar la ejecución de los programas sociales que imparte Compañía Minera Condestable, a favor de la comunidad.
Infraestructura	Ejecución de obras de infraestructura básica de acuerdo con el plan de desarrollo urbano, en beneficio de los Anexos de la CCM.
Seguridad Ciudadana	Ejecución de capacitaciones, talleres y apoyo logístico a los comités de seguridad ciudadana de los diferentes anexos de la CCM.



CONVENIOS DE APOYO A LAS INSTITUCIONES LOCALES

(GRI 3-3)

En CMC somos conscientes de la importancia del apoyo institucional a la población, por lo que nos aliamos con los diferentes actores de la comunidad para poder potenciar la ayuda y el desarrollo al distrito de Mala. En el 2022 se desarrolló un convenio con el Centro de Educación Técnico Productivo (CETPRO) “San Juan Bautista”, para el desarrollo de capacitaciones en temas de repostería y manualidades, repotenciando los emprendimientos de la comunidad, logrando potenciar los aspectos económicos del distrito de Mala.

También, con la finalidad de combatir la delincuencia en el distrito de Mala, formamos una alianza interinstitucional entre la PNP, la Municipalidad de Mala y CMC para crear estrategias y poder combatir la delincuencia que es una amenaza en la comunidad. Asimismo, preocupados por la salud, implementamos un programa de Salud en la Comunidad con la Red de Salud Chilca Mala, con la finalidad de permitir ampliar el alcance de la red y llevar atención médica gratuita a todos los Anexos de la Comunidad Campesina de Mala, teniendo como resultado 1055 atenciones médicas para 2022.

Contratación Local

(EM-MM-210b.1)

En CMC promovemos el empleo local priorizando la contratación de comuneros de los diferentes Anexos de la Comunidad Campesina de Mala (CCM), según lo acordado en el Convenio Marco.

Continuamos con el desarrollo de las actividades sociales de las faenas urbanas y ambientales, contando con la participación de comuneros en situación de vulnerabilidad, adultos mayores y madres de familia en estado de abandono. Mediante este programa, logramos fortalecer los valores y mejorar las capacidades en diversas oportunidades y oficios.

Para el desarrollo de nuestros programas sociales, nuestros mayores proveedores son locales, de la comunidad de Mala: bodegas, librerías, mercantiles, ferreterías, etc. El 90% de operaciones en CMC cuenta con programas de participación de las comunidades locales, evaluación de impactos y/o programas de desarrollo.

Compras locales

Nuestra unidad minera se encuentra en el distrito de Mala, de donde provienen la mayor cantidad de nuestros trabajadores; sin embargo, la oferta de productos o servicios locales no concuerda con el tipo de demanda que tiene CMC, por lo que nuestra mayor proporción de compras es de la ciudad de Lima dada su cercanía con la operación minera.

De igual manera, tenemos un Procedimiento de Adquisición y compras Locales que define las pautas para fomentar y ejecutar la compra de bienes y servicios a empresas ubicadas dentro del área de influencia social. Este procedimiento, en el marco del nuevo modelo de gestión de compras sostenible, nos permite en un futuro cercano apostar por una mayor participación de proveedores locales; los cuales contarán con un estándar mínimo de gestión y nuestro acompañamiento para alcanzarlo.

CAP.3 COMUNIDAD

Durante el 2022, el gasto en compras locales y nacionales representaron un 98% del total de gasto en proveedores.

2022	S/.
Monto total de compras realizadas	116,732.72
Monto total de compras realizadas a proveedores locales (Perú)	116,192.67
Porcentaje de compras a proveedores locales	99.54%

PROFONANPE

Se iniciaron los acuerdos previos para la suscripción del convenio de cooperación con PROFONANPE, una institución de derecho privado sin fines de lucro con una amplia experiencia en conservación de la biodiversidad peruana. El 2022 representó el periodo de evaluación en el marco del procedimiento institucional de Due Diligence que culminó en el mes de noviembre iniciándose de esta manera las coordinaciones para la firma del convenio para la gestión de un proyecto de sostenibilidad de CMC generando sinergias en el logro de la sostenibilidad de los proyectos que puedan implementarse derivado del acuerdo de ambas partes.

Proyecto de Sostenibilidad CMC

Mediante este proyecto se busca contribuir en mejorar las condiciones de vida de la Comunidad Campesina de Mala a través de la diversificación de sus fuentes de ingreso, la mejora

de sus servicios básicos y la conservación y manejo sostenible de sus ecosistemas.

La ejecución del proyecto se basa en los siguientes objetivos:

- Desarrollo de turismo sostenible en los ecosistemas de lomas de Mala
- Explorar y desarrollar una actividad productiva rentable y ambientalmente sostenible, que responda a las oportunidades y potencialidades del ámbito
- Mejoramiento de los servicios básicos de la comunidad de Mala
- Mejoramiento del servicio de agua potable para la comunidad, a partir de la instalación de una infraestructura hidráulica

Mecanismos de Reclamación

El mecanismo de reclamación de SPM es un sistema que gestiona de manera oportuna y justa la recepción, investigación, y respuesta de las quejas, reclamos, consultas y sugerencias presentadas. Está conformado por diversos canales (físicos y digitales) a los que pueden acceder nuestros grupos de interés de forma anónima, segura y gratuita.

El mecanismo de reclamación, queja o consulta permite:

- Una mejora continua de la empresa
- Prevenir afectaciones a los derechos humanos
- Mejorar las relaciones y generar confianza con los grupos de interés
- Escuchar de primera mano a todos nuestros grupos de interés
- Evitar conflictos

Está disponible para trabajadores, pobladores, contratistas, autoridades, proveedores, organizaciones sociales, y todo aquel que lo requiera. Este mecanismo permite que toda persona que decida presentar una queja, reclamo, consulta o sugerencia anónima tenga derecho a la reserva de su identidad durante todo el proceso de investigación y resolución de caso.

Los canales del Mecanismo de Reclamación son:

- SPM Contigo ¡Te escucha!
- Oficina de Recursos Humanos
- Visitas de Asistentas Sociales
- Correo electrónico
- Buzón de quejas y reclamos ubicado en diferentes puntos de CMC y de la comunidad de Mala

SPM Contigo ¡Te escucha!

SPM Contigo ¡Te escucha!, es el principal canal del mecanismo de reclamación de CMC y constituye un instrumento fundamental para sistematizar las quejas, reclamos, consultas y sugerencias. Nos permite evaluar el estado de nuestras relaciones, identificando posibles escenarios críticos y adecuando las estrategias con un enfoque proactivo en lugar de uno reactivo.

Para la protección y confidencialidad de los datos, todo lo que ingresa por este canal es recepcionado por una empresa tercera, Ulula, quien se

encarga de revisar la información y clasificarla según el nivel de riesgo y según el tema, para luego derivarla al órgano resolutorio competente dentro de CMC, quien se encargará de liderar el proceso de investigación y resolución. Este canal tiene desarrollado un procedimiento en el cual se establecen los plazos de resolución dependiendo del tema.

Se puede acceder a este canal de manera gratuita, vía llamada telefónica, mensaje de texto SMS, mensaje Whatsapp o a través del código QR.



A large teal graphic with white text and icons. At the top is the SPM Contigo logo. Below it is the text '¡Queremos escucharte!' and 'Envíanos consultas, reclamos o sugerencias de forma ANÓNIMA, SEGURA Y GRATUITA.' There are four call-to-action boxes: 'Llama gratis al: 0800 78196' with a phone icon, 'Escribe por WhatsApp al: +154 8800 0697' with a WhatsApp icon, 'Envía gratis un mensaje de texto con la palabra HOLA al: 888 00' with an SMS icon, and 'Escanea el código QR:' with a QR code. At the bottom left is an illustration of a hand holding a smartphone with a dial pad on the screen.

CAP. 4 NUESTRO ENTORNO





Gestión Ambiental

(GRI 3-3)

Para nosotros, la protección del medio ambiente y la minimización de la contaminación ambiental en todas las actividades que se llevan a cabo son uno de los principios de nuestra organización. Nos enfocamos en gestionar los aspectos e impactos ambientales que puedan ser generados a lo largo de nuestra cadena de valor en concordancia con las prácticas de producción responsable de la industria del cobre.

Nuestra Política Ambiental Corporativa comprende un marco general para la implementación de un sistema de gestión ambiental que evalúa y gestiona los impactos y riesgos de manera integral con un enfoque preventivo y de derechos humanos. Aborda el uso del agua, manejo de residuos desde el diseño, la mitigación de la contaminación, la biodiversidad y áreas protegidas.

A nivel de reporte y cumplimiento, presentamos informes trimestrales de monitoreo y reportes de obligaciones ambientales a las autoridades competentes, trabajadores y grupos de interés. Nuestro sistema de Gestión Ambiental cuenta con certificación ISO 14001 otorgada por Bureau Veritas cuyo alcance comprende a todas las áreas y trabajadores, propios y de terceros que operan dentro de la Unidad Minera. Estamos sujetos a auditorías externas e internas lo cual nos permite llevar un mejor control de riesgos y de nuestras actividades.

Agua y efluentes

(GRI 3-3, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5)

Para gestionar de manera sostenible el agua contamos con una matriz de identificación de aspectos y valoración de impactos que nos permite evaluar y plantear objetivos para mejorar la gestión del agua y el desarrollo de controles operacionales que ayuden a tener un uso eficiente de este recurso. Dicha matriz se revisa y actualiza una vez al año o cuando hay algún cambio en el proceso o legislación.

Nuestra Unidad Minera requiere del recurso hídrico para el desarrollo del proceso de extracción y concentración de minerales; para ello, bombeamos agua desde pozos subterráneos que se encuentran hacia el sur y fuera de CMC. Contamos con 5 licencias de uso de agua mediante resoluciones otorgadas por la

Autoridad Nacional del Agua (ANA) e instituciones anteriores que en su momento tenían dicha funcionalidad. Cada pozo de agua subterránea cuenta con su licencia de uso correspondiente, pero actualmente solo se extrae agua de cuatro de ellos (Pozo N° 1, Pozo N°2, Pozo N°3 y Pozo N°5).

La mayor demanda de agua se da en nuestro proceso de concentración de minerales seguido del proceso de minado y finalmente del uso doméstico de agua en campamentos y comedores. A continuación, se muestran las tablas con la ubicación de las estaciones de monitoreo de calidad, cantidad y tipo de agua extraída.

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



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 ripios
PZCO-05	Aguas arriba de relavera N° 4

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

Tipo de agua subterránea extraída

Tipo de agua extraída (m3)	2020	2021	2022
Agua dulce	592,739	507,885	586,531
Otras aguas	1,364,978	1,379,236	1,842,630
Extracción total de Agua	1,957,717	1,887,121	2,428,981

-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; estos resultados son presentados a través de un informe al Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA) y a la Dirección General de Asuntos Ambientales Mineros (DGAAM). Nuestra Planta de Tratamiento

de Aguas Residuales Domésticas (PTARD) de lodos activados con aireación extendida, trata las aguas residuales domésticas a fin de cumplir con las normas vigentes para reúso. Esta agua tratada es utilizada para el riego de vías y áreas verdes, lo cual permite garantizar vertimiento cero de aguas residuales domésticas.

Agua y efluentes

(GRI 3-3, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5)

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 en diferentes etapas de nuestro proceso productivo.

En CMC reutilizamos aproximadamente el 60% del agua para los procesos de concentración de minerales; contribuyendo significativamente a una menor demanda de agua de los pozos subterráneos y maximizando el uso del agua recuperada con la finalidad de cuidar este recurso.

No tenemos vertimientos en la Unidad por lo que el impacto es el mínimo ya que el consumo que se tiene es mucho menor al volumen autorizado.

Tenemos tres puntos principales de donde proviene nuestra agua recirculada:

1. Captación del rebose del espesador de relaves (punto de mayor importancia)

2. Recuperación de agua del espejo de la relavera

3. Agua captada del sistema de espesamiento y filtrado de concentrado

Periódicamente realizamos mediciones y reportamos el consumo de agua de los pozos existentes a las autoridades

correspondientes. Pasamos por auditorías internas y externas que nos permiten medir y monitorear la eficiencia de nuestras medidas tomadas referentes a la gestión del agua. Además, a partir de la identificación de aspectos y evaluación de impactos, hemos logrado establecer objetivos orientados a la norma ISO 14001 (de carácter voluntario) y a los estándares nacionales e internacionales y requerimientos de The Copper Mark.

A través de los reportes de sostenibilidad, los reportes de consumo de agua que se presentan a la autoridad y mediante las capacitaciones que se brindan tanto a nuestros trabajadores como de las empresas contratistas, hacemos de conocimiento nuestras acciones y la efectividad de estas.



Por segundo año consecutivo, CMC obtuvo el certificado Azul por el uso eficiente del agua en la Unidad Minera. Nuestra Gestión Ambiental permitió que durante el período 2022 tuviéramos:

0 sanciones por incumplimiento en materia ambiental

Aire Emisiones

(GRI 3-3: Calidad de aire y emisiones)

En CMC, las áreas de Medio Ambiente, Sostenibilidad y Operaciones están encargadas de gestionar y evaluar los impactos potenciales y reales que pudiese haber para así poder proteger, prevenir y controlar cualquier impacto que pudiera afectar al medio ambiente.

Para nosotros, el punto de partida es la medición de la huella de carbono la cual sirve como base para identificar nuestros niveles de actividad e impacto en temas de emisiones. Una vez obtenidos los resultados, trazamos una línea y desarrollamos un plan de acción que identifica las acciones a tomar para reducir nuestra huella a corto y largo plazo. Con este plan se establecen objetivos y metas para toda la Unidad Minera. De hecho, para 2021 y

2022, el servicio de medición de huella se hizo con la consultora Libélula, empresa reconocida en estos temas.

Desarrollamos monitoreos de manera trimestral para medir la eficiencia de los controles que se tienen; en específico, monitoreamos 1 punto de emisión en el laboratorio químico y 8 puntos de calidad de aire. Los resultados obtenidos son comparados con los estándares de calidad de aire (D.S N°003-2017-MINAM) y los niveles máximos permisibles (R.M. N° 315-96-EM/VMM), luego se presentan a las autoridades correspondientes. Realizamos auditorías internas y externas a los procesos para medir la eficiencia de los controles que se tienen definidos.



Resultados Auditorías 2022 (interna y externa):

0 observaciones relacionadas a emisiones

· Parámetros dentro de los ECAS y LMP

Emisiones

(GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5) (EM-MM-110a.2)

En CMC somos conscientes de la necesidad de tomar medidas con respecto al cambio climático por lo que medimos nuestra Huella de Carbono (HC) desde el 2019. A partir de ese año, hemos participado en el programa voluntario de reconocimiento Huella de Carbono Perú - MINAM que otorga estrellas a las empresas que completan ciertos niveles en su proceso de medición.

El cálculo de la medición de la HC de CMC 2022 fue realizado bajo las metodologías del estándar ISO 14064-1:2018 y el GHG Protocol. Los métodos de cálculo utilizados fueron principalmente las metodologías señaladas en las directrices del Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático (IPCC).

La consolidación de nuestras emisiones de GEI se aborda desde el enfoque de control operacional, es decir, consideramos dentro de nuestro inventario todo aquello sobre lo que tenemos control. Para nuestro informe 2022 se definieron cuatro criterios para evaluar la significancia

de las emisiones indirectas: magnitud, nivel de influencia, disponibilidad de información y exactitud.

Nuestro inventario de GEI ha sido verificado por una tercera parte con un nivel de aseguramiento limitado y una importancia relativa del 10%. Los gases analizados para la elaboración de la HC fueron CO₂, CH₄, N₂O, HCF, SF₆, NF₃ y PFC, de los que se identificaron: CO₂, CH₄, N₂O y HCF. Adicionalmente, se contempló también las emisiones de HCFC (no-Kioto) tal como el gas refrigerante R-22, en la medición.

Para los años 2019 y 2020 realizamos el cálculo de nuestra huella considerando sólo los Alcances 1 y 2; sin embargo, desde el 2021 hemos considerado también las fuentes de emisión indirectas de la empresa, aumentando criterios de emisión y por ende metodologías, así como cambios en nuestras operaciones después de los años anómalos por la emergencia sanitaria COVID-19; por lo que, considerando estos puntos, decidimos establecer como base el año 2021.

Existen dos enfoques para la medición de la categoría dos (emisiones indirectas por la compra de electricidad, vapor, calefacción y refrigeración), estos son location-based y market-based los cuales se distinguen de la siguiente manera:

CAP.4 NUESTRO ENTORNO

Location-Based	Refleja la intensidad media de emisiones de la red eléctrica local en la que se produce el consumo de energía considerando las emisiones de carbono de la red dentro de la ubicación donde se encuentran las operaciones físicas y no tienen en cuenta ningún acuerdo contractual.
Market-Based	Asocia directamente la energía comprada a una empresa (la cual se diferencia con la electricidad generada localmente), esta metodología se basa en la venta de energía a través de contratos REC (renewable energy credits).

En el Perú, la plataforma de Huella Carbono del MINAM se basa en el enfoque location-based, por lo que todos los informes del país subidos a esta plataforma tienen este enfoque. En CMC tenemos un convenio con la empresa Statkraft Perú, la cual nos suministra energía renovable generada a través de hidroeléctricas. Considerando lo anterior, es importante establecer que para la categoría 2 bajo el enfoque location-based tuvimos un total de emisiones de 26,754.54 tCO₂eq; sin embargo, bajo el **enfoque market-based** obtuvimos un total de **0.00 tCO₂eq**.

Emisiones de GEI CMC (en toneladas de CO₂ equivalente)

Emisiones de GEI (Tco ₂ EQ)	Location-Based		Market-Based
	2021	2022	2022
Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	9,403.97	11,204.35	11,204.35
Emisiones indirectas por energía (Alcance 2)	19,973.23	26,754.54	0
Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3 y 4)	6,629.44	7,862.72	7,862.72
Total	36,006.64	45,821.61	19,067.07

En CMC las 5 principales fuentes de emisión de la huella de carbono se encuentran

Fuente	% de la Huella Total	Emisiones de tCO ₂ eq
Emisiones por consumo de energía	58.39%	26,754.54
Emisiones por consumo de combustible de maquinaria móvil	20.30%	9,299.54
Emisiones por insumos	15.33%	7,023.95
Transporte de vehículos propios	1.56%	716.00
Generación de Residuos	0.84%	383.41

Indicadores clave de Emisiones

Indicador	Valor	Unidad
Emisiones per cápita	23.46	tCO ₂ eq/persona
Emisiones por toneladas de minerales procesados	0.63	tCO ₂ eq/t producto exportado
Emisiones por hectárea	52.97	tCO ₂ eq/ha

Energía

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

Alineados a nuestra Política Corporativa de Cambio Climático y Consumo de Energía, entendemos que reducir las emisiones de nuestras operaciones tiene una relación directa con el consumo de energía, la eficiencia energética y el uso de más fuentes renovables;

es así, que vemos como acciones críticas, trabajar por implementar y cuantificar las mejoras en eficiencia energética y el mayor uso de energías renovables para reducir el consumo y/o intensidad de la energía.

Algunas de nuestras acciones específicas implementadas con respecto a la energía son: temporizadores para reducir el consumo energético y condensadores para neutralizar la energía reactiva, una estación de servicio que suministra combustible Diesel a toda la flota existente de CMC, que además cuenta con un software automatizado que monitorea el consumo individual del combustible abastecido.

El consumo energético total (combustible y energía eléctrica) calculado para 2022, ha aumentado en 10% respecto al año 2021 debido a que la capacidad de procesamiento de mineral ha aumentado de 7,000 toneladas métricas día (TMD) a 8,400 toneladas métricas día (TMD), lo cual se muestra en la siguiente tabla:

- **Adoptar un enfoque gradual para gestionar las emisiones de GEI estableciendo criterios de referencia, evaluación de emisiones directas e indirectas con mayor potencial de reducción, desarrollar un plan con medidas concretas, plazos y responsables para su implementación**
- **Calcular, reportar y verificar periódicamente el inventario de emisiones de gases de efecto invernadero (huella de carbono) de CMC**
- **Identificar y evaluar los riesgos y oportunidades del cambio climático en el negocio, de tal forma que permita evaluar el nivel de vulnerabilidad y exposición para así incorporarlo como parte de los procesos internos de toma de decisiones.**

Evolución del consumo de energético total (Gigajoules)

Año	Consumo total de energía
2020	581,140
2021	658,859
2022	725,595

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

Consumo Total de Energía 2022 (GJ)

Consumo de energía	2022	
Consumo de combustible procedente de fuentes no renovables (todos los tipos de combustibles utilizados)	Diésel	241,912.14
	GLP	3,406.82
Consumo total de electricidad	480,275.71	
Consumo total de energía (Combustible no renovable consumido + Combustible renovable consumido + Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor comprados para consumir)	725,595	

Del consumo total de energía para CMC en 2022:

66%
fue energía eléctrica

34%
de consumo de combustible



Energía eléctrica

(GRI 302-1)

Toda la energía consumida por CMC proviene de fuentes renovables generadas a través de hidroeléctricas, lo cual nos convierte en la primera empresa minera del Perú en obtener el Certificado de Energía Renovable. Tenemos un acuerdo firmado con la empresa Statkraft Perú hasta el 2033 que nos otorga 132GWh con 18 MW de potencia para la Unidad. La certificadora internacional AENOR vela porque la energía que Statkraft incorpora al sistema de red eléctrica nacional en virtud del acuerdo provenga de fuentes de energía renovable. Básicamente, nuestros objetivos de usar energía renovable son disminuir las emisiones de GEI y poder hacer frente a el cambio climático.



Intensidad de la energía

(GRI 302-3)

Con el fin de medir la eficiencia energética de la empresa, se evaluaron los ratios de intensidad de energía teniendo en cuenta dos tipos de energía: electricidad y combustible. Este ratio abarca el consumo de energía dentro de la organización y fuera. Para 2022 logramos disminuir ligeramente la intensidad energética.

Evolución del consumo de energía eléctrica (Gigajoules)

Año	Consumo de energía eléctrica
2020	390,482
2021	411,476
2022	480,276

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

Intensidad de la Energía

	2020	2021	2022
Intensidad energética (GJ/t crudo-procesada)	0.175	0.175	0.165

Combustible

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

Añadimos a nuestro combustible el aditivo ECO Clean, con la finalidad de garantizar un mayor rendimiento y un menor consumo de los vehículos y maquinarias. 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.

Año	Consumo de combustibles
2020	190,658
2021	247,383
2022	245,319

(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 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 y 2022 la información proviene de nuestras matrices propias.

Migramos de aceite mineral 15W40 al aceite sintético 5W40, que conserva mejor sus propiedades, permitiéndonos 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.

Residuos

(GRI 3-3: Residuos, 306-2)

En CMC somos conscientes que nuestras actividades generan diferentes tipos de residuos por lo que tenemos implementado un sistema de gestión de residuos basado en una jerarquía de mitigación para todos los tipos de residuos y nivel de peligrosidad, con la finalidad de lograr la reducción, reutilización, reciclaje, recuperación de energía, tratamiento y eliminación de residuos.

- Manejamos adecuadamente los residuos para evitar la contaminación del suelo, el agua, el aire y cualquier amenaza a la salud humana.
- Consideramos la gestión de residuos desde la etapa del diseño
- Evaluamos los riesgos y oportunidades relacionados a la gestión de residuos, aplicando la jerarquía de mitigación enfocándonos en las mayores fuentes de generación y estableciendo medidas de manejo.

Nos basamos en los siguientes lineamientos para la gestión:

Lineamiento	Descripción
Estándar de manejo de residuos	Normas para la gestión de residuos; brinda directrices para gestionar los residuos desde su generación hasta la disposición final.
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 temporal.
Estándar de manejo de sustancias químicas	Define cómo deberían gestionarse las sustancias químicas en la unidad, desde su ingreso hasta su disposición final.



Gestión de Residuos

(GRI 306-1, 306-2)

Utilizamos como guía el programa de Manejo de Residuos Sólidos para la gestión adecuada y responsable de los residuos (domésticos e industriales) propios de nuestras actividades y la de nuestros contratistas.

Nuestro proceso inicia con la recolección y segregación de los residuos en el punto de acopio, identificados de acuerdo con el Código de Colores (NTP 900.058.2019) establecido en el Decreto Legislativo N° 1278, Ley de Gestión Integral de Residuos Sólidos y su reglamento. La

recopilación y control de datos de los residuos se realiza a través del proceso de pesaje, sistematización en una base de datos, y generación de gráficas de tendencias y comparación.

Tenemos un contrato con una empresa operadora de residuos (EO-RS) que se encarga de la gestión integral de los residuos sólidos, siendo responsable de la valorización, recolección, transporte, almacenamiento y acondicionamiento interno de los residuos sólidos; así como de la disposición final de los

residuos no reaprovechables en rellenos sanitarios y/o rellenos de seguridad.

Los impactos que se pueden generar guardan relación con las propias actividades de CMC. Consideramos que nuestra principal actividad generadora de residuos es la extracción de minerales, pudiendo llegar a impactar en la contaminación del suelo, y es por ello que contamos con el programa de gestión de residuos sólidos en CMC.

Clasificación de Residuos Generados

(GRI 306-3, 306-4, 306-5)

Generación Total de Residuos por año (toneladas métricas)

Año	Residuos Peligrosos	Residuos No Peligrosos	Residuos Totales Generados
2020	172.4	632.3	804.7
2021	237.9	1,179.0	1,416.9
2022	241.85	1,485.90	1,727.8

Residuos destinados a eliminación

GRI 306-4

Residuos destinados a eliminación por operación de eliminación (en toneladas)			
Operación de valorización	En las instalaciones	Fuera de las instalaciones	Disposición
Residuos peligrosos			
Incineración (con recuperación energética)	-	-	
Incineración (sin recuperación energética)	-	-	
Traslado a un vertedero	-	-	
Otras operaciones de eliminación	-	163.53	
Total	0	163.53	Relleno de Seguridad
Residuos no peligrosos			
Incineración (con recuperación energética)	-	-	
Incineración (sin recuperación energética)	-	-	
Traslado a un vertedero	-	-	
Otras operaciones de eliminación	-	384.8	
Total	0	384.8	Relleno Sanitario

Residuos no destinados a eliminación por operación de valorización (en toneladas)			
Tipo de residuo	En las instalaciones	Fuera de las instalaciones	Total
Residuos peligrosos			
Preparados para su reutilización (Operaciones de comprobación, limpieza o reparación mediante las cuales los productos o los componentes de los productos que se han convertido en residuos se preparan para su uso con el fin para el que fueron concebidos)	-	-	0
Reciclado (Reprocesamiento de productos o componentes de productos que se han convertido en residuos para crear nuevos materiales)	-	73.7	73.7
Otras operaciones de valorización	-	4.63	4.63
Residuos no peligrosos			
Preparados para su reutilización	-	-	0
Reciclado	-	-	0
Otras operaciones de valorización	0	1,101.10	1,101.10
Total	0	1,179.43	1,179.43

Gestión de desmontes

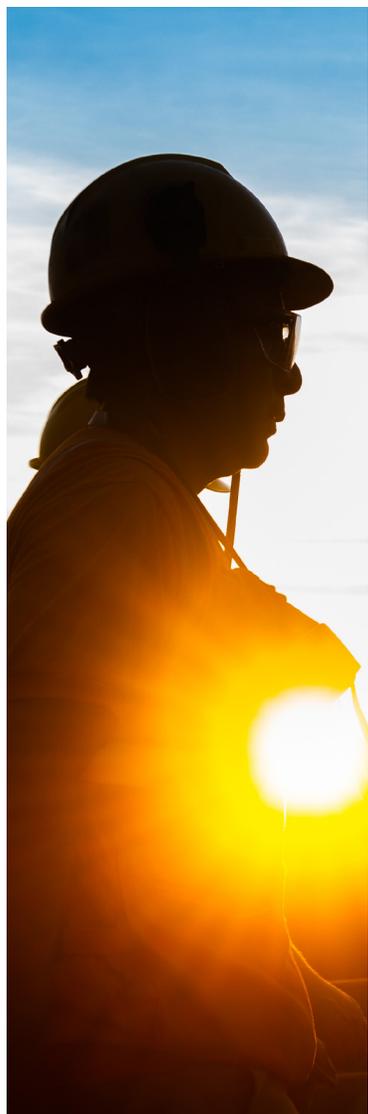
(SASB EM-MM-150a.4; EM-MM-150a.6)

Cumplimos con los procesos de control de los depósitos de desmonte acorde con las condiciones de diseño y normas de seguridad establecidas. El desmonte extraído de nuestras operaciones es transportado al depósito de desmonte Raúl, el cual se encuentra actualmente operativo, y cuenta con autorización de funcionamiento. Entre 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 2022, generamos:

1.103
millones de toneladas de roca estéril

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



Relave

(GRI 3-3: Gestión de relaves, 306-3)

Nuestro sistema de gestión de relaves considera los lineamientos de nuestra Política Corporativa Ambiental y Política de Gestión de Relaves; la cual, ha sido actualizada al Estándar Global de Gestión de Relaves para la Industria Minera del ICMM a fin de poder manejar el riesgo en todas las fases del ciclo de vida del depósito de relaves, desde la instalación, operación y cierre.

En este sistema se han establecido políticas, controles y responsabilidades para apoyar a la seguridad e integridad de la instalación de las relaveras. Dentro de este proceso están involucrados la alta dirección, los líderes de área y trabajadores. Anualmente se realiza una revisión del Plan de Preparación y Respuesta ante Emergencias.

En CMC mantenemos un sistema de gestión integrado del depósito de relaves, alineado a la Canadian Dam Association, CDA por sus siglas en inglés, y se compromete a mantener el alineamiento con la Norma Industrial Global para la Gestión de Relaves (GISTM) del ICMM, para todas sus TSF operativas y nuevas (fase de planificación, diseño o construcción), activas, inactivas o cerradas. Desarrollamos e implementamos un sistema de gestión que cumple con todos los principios y requisitos de las 6 áreas temáticas de la GISTM además de los requisitos específicos que SPM tiene establecido a nivel corporativo.

- **En 2022 generamos 2.5 millones de tm³ de relaves (residuo no mineral)**

Realizamos las siguientes acciones para prevenir y mitigar los impactos:

- **Mantenimiento periódico de canales de contingencia para prevenir impactos negativos por derrame de relaves**
- **Control del volumen de agua en relaveras para evitar fallas de la presa de relaves**
- **Reducción del consumo de agua fresca mediante la recirculación del agua decantada hacia el proceso**
- **Control del proceso de separación de finos y gruesos durante la operación para la conformación segura del depósito de relaves**
- **Inspecciones periódicas a todos los componentes de residuos**
- **Monitoreo geotécnico y ambiental de instalaciones de residuos**
- **Mantenimiento del sistema de contingencia para el transporte de relaves**
- **Control de polución de instalaciones de residuos mediante riego con cisterna, instalación de aspersores o aplicación de químicos para estabilización de la superficie.**

Inventario de depósitos de relaves

(SASB EM-MM-540a.1)

Nombre	Estado	Método de construcción	Capacidad Almacenamiento	Cantidad Almacenada 2022	Revisión técnica indep. más reciente
DR N°2	Inoperativo, con trabajos de cierre	Aguas arriba	4.13 MM3	4.13 MM3	2022
DR N°1 & 3	Operativo como contingencia	Aguas abajo	0.72 MM3	0.37 MM3	2022
DR N°4	Inoperativo	Aguas abajo	18.86 MM3	18.86 MM3	2022
DR N°5	Operación actual	Aguas abajo	16.96 MM3	4.06 MM3	2022

Planes de preparación y respuesta ante emergencias (EPRP)

(EM-MM-540a.3)

Políticas, procedimientos, estándares y planes	
Política de Gestión de Relaves	Declara el compromiso permanente del cumplimiento normativo y la implementación de medidas que aseguren las condiciones de seguridad en gestión de los depósitos de relaves existentes. En el 2022 se ha desarrollado una política específica para la gestión de relaves.
Política de Cierre de Minas	Las prácticas de cumplimiento de cierre de minas son actividades permanentes que existen en CMC, las cuales consideran el desarrollo del cierre progresivo proyectado para los depósitos de relaves. Existe un control permanente de las instalaciones ya cerradas como parte del cumplimiento de las actividades post cierre.
Política y Principios de Gestión de Riesgos	
Plan de Preparación y Respuesta para Emergencias	Herramienta de ayuda para actuar de forma correcta ante emergencias y desastres naturales, dentro del ámbito de la unidad minera.
Estándares y PETS	Contamos con estándares y PETS de operación actualizados de acuerdo con las condiciones de operación de cada depósito de relaves



Biodiversidad

(GRI 304-1, 304-2, 304-3, 304-4)

CMC 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. Formamos parte de la ecorregión Desierto del Pacífico o Región Chala, la cual está caracterizada por presentar lluvias escasas en forma de neblina y garúas durante los meses de junio a agosto. De acuerdo con los registros del Sistema Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SINANPE) nuestras instalaciones no se encuentran en zonas de amortiguamiento ni superpuestas, ni cerca de Áreas Naturales Protegidas, o hábitats restaurados.

Dentro del área de operación efectiva y de la huella de emplazamiento industrial no existen especies ni de flora ni de fauna dado que es un desierto costero; por lo que no tenemos impactos significativos sobre la biodiversidad. Nuestro Programa de Monitoreo Biológico evalúa en temporada húmeda y seca la presencia de flora y fauna, especificada en los Estudios de Impacto Ambiental.

Según la Lista Roja de la UCIN y especies de la lista de conservación nacional se establece lo siguiente a partir de nuestros resultados:

	FLORA	FAUNA
En Peligro Crítico	-	-
En Peligro	Begonia octopetala (Begonia)	Bothrops roedinger
Vulnerables	Ismene amancaes (Amancaes)	Phyllodactylus lepidopygus (Gecko)
Casi Amenazadas	Tigridia pavonia (Orquídea de Lomas)	Microlophus tigris (Lagartija de las Lomas)
Preocupación Menor		53 especies

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).

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

Cumplimiento de leyes y reglamentos

(GRI 2-27)

Estamos comprometidos en cumplir con todas las leyes ambientales, de salud y seguridad, gestión de personas, gestión social y otras propias de la actividad minera, así como con acuerdos y convenios con las poblaciones del área de influencia, autoridades civiles y del entorno. Por ello, nos sometemos a diversas auditorías encargadas de verificar el cumplimiento de la legislación.

Contamos con un área especializada encargada de asegurar el cumplimiento normativo, tanto regulatorio como de estándares internacionales. Esta área está dirigida por un jefe de normas que interactúa con todas las áreas, administra el control documentario, se asesora con estudios especializados, y lleva a cabo todas las auditorías en conjunto con el área legal y las áreas correspondientes. Adicionalmente, nuestra área de permisos 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.

Valor monetario de las multas (en S/.)

	2022	2021	2020	Total
Valor monetario de las multas pagadas en los últimos 3 años	394,151.96	85,148.26	4,386.00	483,686.22
Valor monetario de las multas pagadas en 2022	394,151.96			
# total de multas pagadas durante 2022	8			

Respecto a las infracciones correspondientes a SUNAFIL, estas fueron identificadas por la autoridad a raíz de accidentes laborales y se encuentran relacionadas con la formación e información sobre IPERC, monitoreos y supervisión, los cuales han sido debidamente subsanados. Las infracciones correspondientes a OSINERGMIN se refieren al incumplimiento de las medidas de las secciones de las galerías fuera del estándar operativo y a temas relacionados con velocidad de ventilación; todas ellas fueron subsanadas de forma inmediata.

Cierre de Mina

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

Contamos con cuatro modificaciones del Plan de Cierre, que está orientado a prevenir, mitigar y atenuar los posibles impactos ambientales producidos por la ubicación de las instalaciones de CMC. Este plan se ha adaptado a las condiciones operacionales y sociales durante la vida de la mina.

Dicho plan incluye actividades de monitoreo y mantenimiento post cierre de las áreas rehabilitadas. El manejo ambiental incluye el control de erosión eólica y generación de material particulado, manejo y disposición final de residuos industriales, peligrosos y control del ruido. A través de nuestra área de comunicaciones se ha mantenido informado a nuestros grupos de interés sobre el tema.

Cumpliendo con lo estipulado en la Ley N° 28090, "Ley que Regula el Cierre de Mina", su reglamento y modificatorias, durante el 2022 se constituyó garantías que ascendieron a US\$6,425,616.95 correspondiente a la ejecución del plan de cierre ante el estado.



CAP. 5 NUESTRA EMPRESA



Resultados Financieros

CMC elabora un presupuesto anual liderado por el área de Finanzas, para el cual, cada área se encarga de enviar sus propuestas y proyectados para el año correspondiente. Mensualmente se hace seguimiento al cumplimiento de este, y se realizan reuniones de gerencia y comités de gestión para revisar los presupuestos, planes y objetivos corporativos por área planteados dentro del Marco del Presupuesto Anual aprobado por el Directorio. La aprobación de este presupuesto está a cargo del máximo órgano de gobierno corporativo.

Cumplimos con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIFs), y nuestros estados financieros anuales son auditados externamente por Tanaka, Valdivia & Asociados, miembros de la firma Ernst & Young. Nuestra área de comunicaciones se encarga de informar a los colaboradores las acciones y políticas que ha tomado la empresa en torno al desempeño económico y de publicar la información correspondiente de los resultados.



Valor económico generado y distribuido

(GRI 201-1)

Los datos correspondientes al valor económico mostrados corresponden a los resultados obtenidos por CMC durante el año 2022, para el cual no han ocurrido cambios en la estructura de la propiedad.

Es importante mencionar que durante el 2022 se realizó un aumento de capital de S/. 60'787,308 (soles), representados en 60'787,308 acciones; por ello, el capital social de CMC aumentó de S/. 149'354,718 (soles) a S/. 210'142,026 (soles), los cuales se encuentran debidamente representados en 210'142,026 acciones.

*Valor económico generado y distribuido (VEGD)
(en miles de dólares)*

VEGD 2022	
Valor Económico Generado	\$ 150,853
Ventas (1)	\$ 150,853
Costos operativos (2)	\$ 81,045
· Costos de venta	\$ 70,068
· Gastos administrativos, ventas y otros	\$ 10,977
Remuneraciones y beneficios (3)	\$ 27,669
· Remuneración de obreros o gente de producción	\$ 24,252
· Remuneración de empleados administrativos o funcionarios	\$ 3,417
Pagos financieros (4)	\$ 7,489
Pago al gobierno (5)	\$ 3,275
Inversiones comunitarias (6)	\$ 129
Depreciación y amortización (7)	\$ 16,216
Otros gastos (8)	\$ 1,512
Valor Económico Distribuido	\$ 37,335
Valor Económico Retenido	\$ 13,518



Leyenda

- 1 Ingresos por concepto de venta de concentrado de cobre
- 2 Costos Operativos: costos asociados al desarrollo de las operaciones + 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 2022, 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 dirigidas a la población del área de influencia ejecutadas directamente por CMC. Para 2022 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



Gestión de impuestos y regalías

(GRI 207-1, 207-2, 207-3)

(GRI 3-3: Pago de impuestos y regalías)

Nuestra gestión fiscal se encuentra alineada a los Decretos Supremos N° 179-2004-EF y N° 055-99-EF, así como a otras normativas sectoriales vinculantes y a nuestras políticas de integridad empresarial. Realizamos revisiones fiscales de forma periódica y contamos con un cronograma de pagos de impuestos de acuerdo a lo estipulado por la Administración Tributaria con la finalidad de evitar la incorrecta aplicación de las normas tributarias vigentes en los impuestos mensuales y anuales.

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. Tanaka, Valdivia & Asociados, auditan de manera anual nuestro desempeño fiscal.

Desempeño fiscal de CMC 2022 (en millones de dólares)

Desempeño Fiscal 2022 – Única Jurisdicción Fiscal Perú	
Ingresos procedentes de ventas	\$ 150.9
Ingresos por transacciones intragrupo con otras jurisdicciones fiscales	0
Utilidad antes de impuestos	\$ 16.8
Activos tangibles distintos de efectivo y equivalente de efectivo	\$ 266.1
Impuesto a las ganancias pagado en efectivo	\$ 11.7
Impuesto a las ganancias devengado del estado de ganancias y pérdidas	\$ 9.1

La información presentada 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 al pago de los impuestos vencidos en diciembre del 2021 que vencieron en enero del 2022. Lo devengado es el cálculo del impuesto del periodo 2022.

CAP. 6 INNOVACIÓN





PROYECTO

Plan Piloto de Vehículos Eléctricos

“En noviembre del 2021 el Perú renovó su compromiso de acelerar la transición energética impulsando el uso de las energías renovables, una medida fundamental, pues aproximadamente solo el 5% de energía en el Perú es generada a través de fuentes renovables no convencionales, según Osinergmin. La transición energética es un fenómeno que va más allá de la simple generación de electricidad limpia.”

Rumbo Minero, febrero 2022

Durante el 2022, se ha venido planificando un piloto de electromovilidad en CMC. Este proyecto piloto consistirá en la implementación de tres camionetas eléctricas y un camión 100% eléctrico de 35 toneladas para operar en interior mina.

El objetivo de este proyecto es la reducción de nuestras emisiones y consumo de combustible, y por consiguiente la reducción de nuestra huella de carbono. Con el éxito de este piloto se espera ampliar nuestra flota de unidades eléctricas, reemplazando progresivamente nuestros vehículos que operan con Diesel.

El cambio a vehículos eléctricos permitirá mejorar la calidad del aire al interior de la mina, disminuir la emisión de gases de combustión, tener un ambiente laboral más limpio gracias a la reducción de la temperatura y permitirá reducir el esfuerzo de los equipos y accesorios de ventilación.

Presentamos las etapas de este proyecto:

- **Primera fase (2022): diseño del plan piloto y reconocimiento de las condiciones del terreno en la operación**

Camionetas: por diseño, las camionetas eléctricas pick-up tienen las baterías en la parte inferior del vehículo. Los caminos en la operación suelen ser estrechos con limitada visibilidad

dentro de mina; si bien el terreno no es peligroso, se está expuesto a desniveles y rocas sueltas en la ruta. Entonces, para reducir los riesgos de golpes o cortes, en conjunto con nuestro socio estratégico Gildeimeister, se tiene planeado instalar planchas de zinc galvanizado en la parte inferior de los vehículos para el recubrimiento y protección de las baterías.

Camión: el camión de carga eléctrico tiene localizadas las baterías en la parte posterior de la cabina y en coordinación con nuestros socios estratégicos (BYD y RMB SATECI) se está diseñando una protección adicional para estas: una visera como parte adicional de la tolva, la cual podrá proteger las baterías cuando se realice la carga de material u otra actividad que pueda tener impactos de material en la parte posterior del vehículo.

Los vehículos eléctricos del proyecto vendrán equipados con un sistema de frenado para la regeneración de baterías, el cual se activa principalmente en pendientes negativas. Nuestra operación posee varios kilómetros de rampas en interior mina, ideales para realizar las pruebas de regeneración de energía y medir los indicadores de autonomía y vida útil.

A lo largo del 2022, hemos trabajado en el reconocimiento de la situación actual de la operación minera en función del autoabastecimiento eléctrico; por ello, se ha contemplado dentro del diseño del piloto, la

instalación de puntos de carga y los transformadores eléctricos necesarios para adaptar al voltaje requerido para la carga óptima de los equipos.

- **Segunda fase (2023): despliegue del proyecto y recolección de información en tiempo real**

Para el 2023, se tiene prevista la implementación de los vehículos eléctricos en la Unidad y su adecuación al terreno. Durante esta fase se desarrollarán los indicadores de medición y se monitoreará el desempeño de los vehículos recolectando información en tiempo real.

Además, se hará la comparación de las variaciones a lo largo del proyecto y su progreso en la operación de la mina, así como la evaluación de la autonomía de los vehículos y su vida útil.

Proyecto

Inteligencia Artificial en Flotación

Nuestro proyecto de Inteligencia Artificial (IA) en Flotación, tiene como objetivo principal utilizar la información histórica de los parámetros de operación en el proceso de flotación para generar modelos que permitan el aprendizaje de una inteligencia artificial. Esta IA será capaz de recomendar los parámetros necesarios, especialmente en lo referente al uso de reactivos, basándose en la granulometría, dureza y otros parámetros del material que ingrese al circuito de flotación.

A lo largo del 2022, el proyecto avanzó en dos fases clave.

- 1. Exploración: se recopiló y analizó los datos históricos disponibles para identificar patrones y tendencias relevantes en el proceso de flotación. Esto permitió comprender mejor la relación entre los parámetros de operación y los resultados obtenidos.**
- 2. Entrenamiento Controlado: se utilizaron los datos recopilados durante la fase de exploración para entrenar a la inteligencia artificial. Durante esta etapa, se aplicaron técnicas de aprendizaje automático y algoritmos específicos para enseñar al modelo a realizar recomendaciones basadas en las características del material y los resultados deseados en el proceso de flotación.**

Para el 2023, se tiene previsto desarrollar la fase de explotación. En esta etapa, se pondrá a prueba el modelo de inteligencia artificial en el entorno real de operación minera, donde se evaluará su desempeño y capacidad para proponer recomendaciones precisas y efectivas. Los resultados de la evaluación permitirán validar la utilidad y viabilidad del sistema en situaciones reales.



Proyecto

Relave Filtrado

Para el 2025 se tiene previsto la instalación de una planta de relave filtrado, añadiendo aproximadamente 30 años de vida útil a la mina.

El relave filtrado, también conocido como relave seco o relave prensado, se obtiene mediante el uso de equipos de filtrado y sistemas de prensa que separan el agua de los sólidos residuales; esta filtración permite eliminar la mayor parte del agua, lo que resulta en un producto con aproximadamente 12-15% de humedad.

La principal ventaja de este tipo de sistema es la reducción de la cantidad de agua utilizada en el proceso, debido a la reutilización del agua recuperada del relave. Esto, a su vez, genera varios beneficios como la reducción de la necesidad de grandes presas de almacenamiento de relaves y un menor riesgo de fugas o colapsos de dichas estructuras. Además, el relave filtrado ocupa menos espacio, lo que facilita su disposición y manejo.

Adicionalmente, el relave filtrado permite la reutilización en ciertos casos. Por ejemplo, en algunas operaciones mineras, los relaves filtrados se utilizan como material de relleno para rehabilitar áreas previamente explotadas o para construir estructuras de soporte en las minas.

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 2022

GRI 1 GRI 1: Fundamentos 2021

Estándar Sectorial GRI No disponible para la elaboración del reporte 2022 (Estándar de Minería y Metales en revisión 2023)

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión		
			Requerimiento omitido	Motivo	Explicación
Contenidos Generales					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	4			
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	8			
	2-3 Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	8			
	2-4 Actualización de información	8			
	2-5 Verificación externa	8			
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	4,19,20			
	2-7 Empleados	35,36			
	2-8 Trabajadores que no son empleados	35,45			
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	12,13,14			
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	12			
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	12,13			
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	12			
	2-13 Delegación de la responsabilidad en la gestión de los impactos	12			
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	12			
	2-15 Conflictos de interés	16			
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	59,60			
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	12			
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	12,41			

	2-19 Políticas de remuneración	38			
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	38			
	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	2,3,6			
	2-23 Compromisos y políticas	5,15,17,18,29,30			
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	5,17,18,29,30			
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	33,59			
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	59,60			
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	74			
	2-28 Afiliación a asociaciones	7			
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	55,57,58			
	2-30 wConvenios de negociación colectiva	31			
Temas Materiales	Contenido	Ubicación	Omisión		
			Requerimiento omitido	Motivo	Explicación
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso para determinar los temas materiales	9,10			
	3-2 Lista de temas materiales	10			
Generación de valor económico	Contenido				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	76,77			
GRI 201: Desempeño Económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	77			
	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 del desglose solicitado
	201-4: Asistencia financiera recibida del gobierno	-	Asistencia financiera recibida del gobierno	Información no disponible	No se cuenta con la información del desglose solicitado

Resiliencia empresarial	Contenido				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	2,3			
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				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	15,16			
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	15,16			
Gobernanza y ética en los negocios	Contenido				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	15,16			
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	15,16			
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	15,19			
Formación y enseñanza	Contenido				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	39-53			
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	36, 37			
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	39			
	401-3 Permiso parental	39			
GRI 404: Formación y Enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	26,27,40			
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	26,27,40			
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	41			

GRI 403: Salud y Seguridad Ocupacional	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	42,43,44		
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	45,46,47		
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	49		
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	48		
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	48,50		
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	49		
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	46,49		
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	43,45,49,50		
	403-9 Lesiones por accidente laboral	51,52		
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	53		
Condiciones laborales y derechos humanos	Contenido			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	29,30,31,32,33		
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	34		
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	34,38		
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	32,33		
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	31		
GRI 408: Trabajo Infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	30,31		

GRI 409: Trabajo Forzoso u Obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	32			
GRI 410: Prácticas en Materia de Seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	-	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	No procede	Debido a la ley no se puede capacitar a personal tercero
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				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	55,56,57			
GRI 203: Impactos Económicos Indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	57,77			
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	-	Impactos económicos indirectos significativos	Información no disponible	No se llevan registros de impactos económicos indirectos significativos
Cambio climático y gestión de la energía	Contenido				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	66,67,68			
GRI 201: Desempeño Económico 2016	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	66			
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	66,67,68			
	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	67			
	302-4 Reducción del consumo energético	-	Reducción de consumo energético registrado	No procede	En el 2022 no se ha registrado una reducción energética total en comparación al 2021.
	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					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	68,69,70			
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	68,69			
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	68,69			
	306-3 Residuos generados	69			
	306-4 Residuos destinados a eliminación	70			
	306-5 Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías	-	Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías	No procede	No tenemos vertimientos en la Unidad, toda el agua es reciclada y tratada
Calidad de aire y emisiones					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	62,64,65			
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	64			
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	64			
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	64			
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	-	Intensidad de las emisiones	Información publicada en la página web	Esta información está publicada en la página web en los Informes de Huella de Carbono CMC 2022
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	64			
	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 afectan a la capa de ozono
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	-	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	Información publicada en la página web	Esta información está publicada en la página web en los Informes de Huella de Carbono CMC 2022

Gestión de relaves		Contenido			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	71,72			
G4 Minería y metales	MM3 Cantidad totales de sobrecargas, rocas, relaves y todos sus riesgos	71,72			
Calidad de aire y emisiones					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	62,63			
GRI 303: Agua y Efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	62			
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	62,63			
	303-3 Extracción de agua	62,63			
	303-4 Vertido de Agua	62,63			
	303-5 Consumo de Agua	62,63			
Plan de cierre de minas		Contenido			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	74			
G4 Minería y metales	MM10 Número y porcentaje de operaciones con planes de cierre	74			
Gestión responsable de socios de negocio		Contenido			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	19,20,21,22,23			
GRI 204: Prácticas de Adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	24,58,59			
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	21,22,23,24			
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	21,22			
GRI 414: Evaluación Social de los Proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	23			
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	19,21,22			

Pago de impuestos y regalías					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	77,78			
GRI 207: Fiscalidad	207-1: Enfoque Fiscal	78			
	207-2: Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	78			
	207-3: Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal	78			
Salud y seguridad de las comunidades	Contenido				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	55,56,57,58,59			
GRI 413: Comunidades Locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	55,56,57,58			
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	55,56			
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					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	73			
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	73			
	304-2: Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	73			
	304-3: Hábitats protegidos o restaurados	73			
	304-4: Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	73			