



COMPAÑÍA MINERA
CONDESTABLE

2025

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD





El 2025 ha sido un año de consolidación y fortalecimiento de nuestro compromiso con una minería responsable y segura. En Compañía Minera Condestable continuamos avanzando con convicción hacia una gestión que genere valor económico, social y ambiental para nuestros trabajadores, comunidades y grupos de interés.

Durante este periodo reforzamos nuestros sistemas de gestión y procesos de debida diligencia, integrando estándares internacionales y fortaleciendo nuestra alineación con The Copper Mark. Este avance refleja nuestro compromiso con la mejora continua, la transparencia y la rendición de cuentas.

En el ámbito ambiental dimos pasos relevantes para avanzar hacia una operación cada vez más eficiente y resiliente. Fortalecimos nuestro plan de descarbonización mediante acciones orientadas a la reducción progresiva de emisiones y la electromovilidad. Asimismo, impulsamos iniciativas de economía circular enfocadas en optimizar el uso de recursos, fortalecer la gestión responsable de residuos y promover oportunidades de reutilización y valorización.

En el ámbito laboral seguimos promoviendo un entorno de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso, priorizando la salud y seguridad de nuestros colaboradores, el desarrollo

del talento y la igualdad de oportunidades. Avanzamos en la implementación de nuestra estrategia de diversidad, equidad e inclusión, incorporando objetivos, indicadores y acciones concretas para cerrar brechas y fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto y la meritocracia.

Asimismo, fortalecimos nuestra gestión en derechos humanos mediante procesos de identificación y mitigación de riesgos, capacitación continua y mecanismos de denuncia y remediación accesibles para nuestros trabajadores y grupos de interés. Estos esfuerzos reflejan nuestra convicción de que el respeto por las personas es un pilar fundamental para

la gestión responsable de nuestras operaciones.

Mirando hacia el futuro, reafirmamos nuestro compromiso de seguir mejorando nuestros procesos, fortalecer nuestras relaciones con las comunidades y contribuir al desarrollo responsable del país.

Agradecemos a nuestros colaboradores, comunidades, clientes y aliados por su confianza y compromiso, que hacen posible continuar avanzando hacia una minería responsable.



Enrique Ramirez
Gerente General
Compañía Minera
Condestable

QUIENES SOMOS

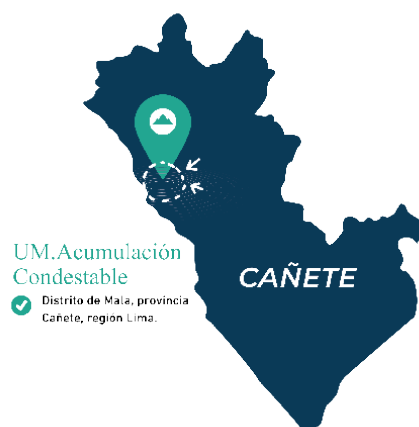
(GRI 2-1, 2-6)

Compañía Minera Condestable S.A. (en adelante CMC), es una empresa productora de cobre ubicada en el distrito de Mala, provincia de Cañete, región Lima, Perú. La compañía opera la **Unidad Minera Acumulación Condestable**, conformada por dos minas subterráneas contiguas — Condestable y Raúl— integradas operativamente desde 2013.

Hasta 2025, CMC formó parte del

grupo Southern Peaks Mining¹ (en adelante SPM, empresa minera peruana fundada en 2010 con el propósito de desarrollar y operar activos de metales base bajo altos estándares internacionales de seguridad, responsabilidad e innovación.

La Unidad Minera Acumulación Condestable cuenta con 45,868 hectáreas de concesiones mineras y opera mediante un sistema

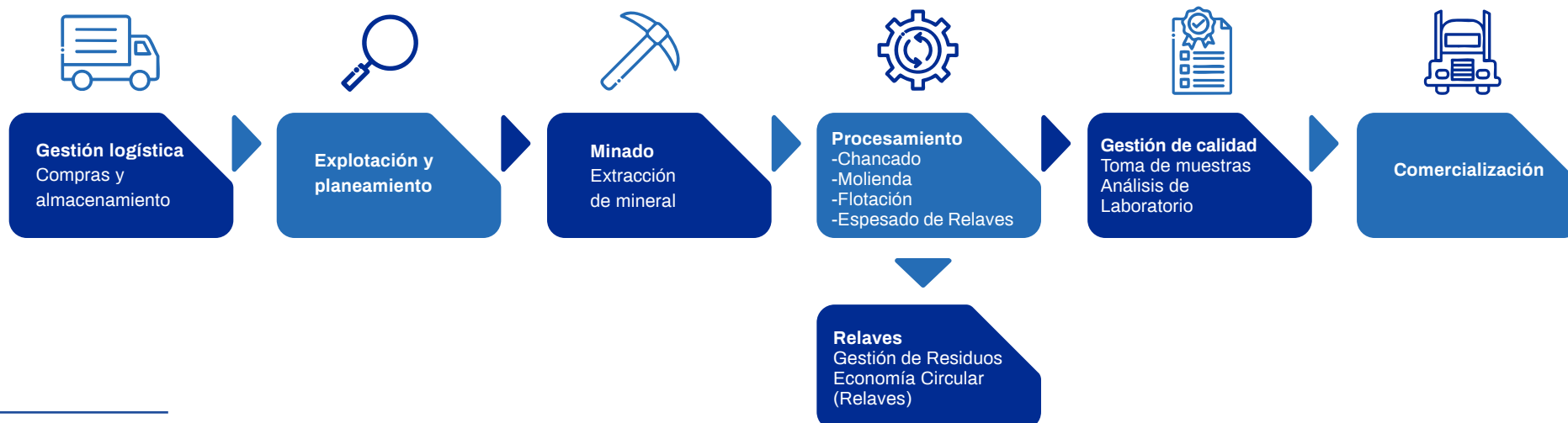


de explotación subterránea completamente mecanizado. La operación se dedica a la extracción, procesamiento y comercialización de concentrados de cobre, con contenidos de oro y plata como subproductos.

Nuestra planta de beneficio posee una capacidad instalada de 8,400 toneladas métricas por día, consolidando a Condestable como una

operación subterránea de cobre de mediana minería con estándares de clase mundial. En 2025 alcanzamos una producción de 76,087 TMS aproximadamente.

La diferencia de producción de concentrados respecto al año 2024, se debe a que la ley de cabeza más baja en el año 2025 fue 0.03% menor, es decir: Cabeza 2024: 0.72% Cu, Cabeza 2025: 0.69% Cu.



¹ Cualquier referencia y/o mención a SPM en el presente documento, incluye también a CMC como empresa que formó parte de dicha organización hasta el 2025.

SOBRE ESTE REPORTE

(GRI 2-3)

Este Reporte de Sostenibilidad presenta el desempeño ambiental, social y de gobernanza de Compañía Minera Condestable correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.

El informe ha sido elaborado con referencia a los Estándares GRI 2021, el Estándar Sectorial de Minería del GRI y los criterios del estándar The Copper Mark, incorporando información relevante para nuestros principales grupos de interés.

El proceso de elaboración incluyó la recopilación y validación de información de las distintas áreas de la organización, así como la revisión de indicadores,

políticas y sistemas de gestión corporativos.

Nota metodológica – alcance organizacional

Durante el periodo reportado (2025), Compañía Minera Condestable formó parte del grupo Southern Peaks Mining. En enero de 2026, la operación fue adquirida por Rio2 Limited.

Por ello, la información presentada en este reporte corresponde íntegramente a la gestión realizada bajo la estructura corporativa vigente durante 2025. La publicación del informe en 2026 responde al ciclo anual de recopilación, verificación y consolidación de información.

ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

(GRI (2-22)

En CMC entendemos la sostenibilidad como un componente central del negocio y un habilitador de nuestra continuidad operativa. Durante 2025 consolidamos este enfoque integrando estándares internacionales del sector minero, los nuevos criterios de Copper Mark y el nuevo estándar sectorial del GRI, fortaleciendo la gestión ambiental, social y de gobernanza.

Nuestra estrategia busca asegurar una minería responsable y resiliente, enfocada en la reducción de impactos, la eficiencia en el uso de recursos y la generación de valor compartido. Para asegurar consistencia y priorización,

integramos la gestión de riesgos como parte del transversal de la estrategia de la empresa, identificando y evaluando riesgos ASG, monitoreando su evolución a través del Sistema Integrado de Gestión y el registro corporativo de riesgos.

La energía eléctrica que utilizamos es energía 100 % renovable certificada y continuamos implementando nuestro plan de descarbonización, que incluye medición y verificación de emisiones, eficiencia energética y proyectos piloto de electromovilidad. Paralelamente, reforzamos la gestión responsable del agua, los residuos, los relaves y la biodiversidad, integrando

criterios de economía circular y planificación del cierre desde etapas tempranas.

La seguridad, el respeto por los derechos humanos y el desarrollo de las personas siguen siendo pilares fundamentales. Promovemos el empleo formal, fortalecimiento de capacidades locales y relaciones de largo plazo con las comunidades del área de influencia, bajo un enfoque de valor compartido.

Esta visión integral nos permite avanzar hacia una operación cada vez más eficiente, baja en carbono y alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

17 ALIANZAS PARA
LOGRAR
LOS OBJETIVOS



13 ACCIÓN
POR EL CLIMA



12 PRODUCCIÓN
Y CONSUMO
RESPONSABLES



8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



7 ENERGÍA ASEQUIBLE
Y NO CONTAMINANTE



6 AGUA LIMPIA
Y SANEAMIENTO



NUESTRA ESTRATEGIA Y VALORES



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

PROPÓSITO

Revolucionamos la minería para construir juntos un futuro mejor.

MISIÓN

Transformamos de forma responsable los recursos minerales en oportunidades de desarrollo y bienestar para las personas y comunidades con las que construimos el futuro.

VISIÓN

Queremos ser referentes de una nueva forma de hacer minería: seguros, innovadores, humanos, para transformar los recursos en bienestar

VALORES

Los valores de SPM explicitan nuestra declaración corporativa y ellos guían nuestra acción como empresa y nuestro comportamiento como personas.

Nuestra Estrategia Corporativa

Orientamos todas nuestras acciones a generar el menor impacto posible en el entorno, a través de una constante búsqueda de nuevas tecnologías que nos permitan mejorar nuestros procesos, cuidando el medio ambiente.

Estamos comprometidos con el desarrollo sostenible del país mediante la creación de relaciones de confianza, el respeto de los derechos humanos, la participación ciudadana, el valor compartido y el diálogo continuo.

Nuestra Gestión Empresarial

Creemos que, para lograr rendimientos superiores a largo plazo, debemos mantener los más altos estándares éticos. Nos esforzamos por alcanzar una posición de liderazgo en la sociedad promoviendo un desarrollo económico eficiente y responsable.

Nuestra Gestión Ambiental

Estamos comprometidos con monitorear y gestionar los impactos ambientales de nuestras actividades para garantizar un futuro ambiental sostenible para la población que reside en el área de influencia de nuestras operaciones.

Nuestra Gestión Social

Nos comprometemos a contribuir con la construcción de comunidades saludables y seguras en las áreas donde operamos. Colaboramos con organizaciones, instituciones e iniciativas comunitarias que fortalecen las áreas de influencia directa e indirecta de nuestras operaciones.



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.



Respeto

Respetamos a nuestros stakeholders y al medio ambiente, promoviendo prácticas que contribuyan al desarrollo sostenible.

CERTIFICACIONES Y PREMIOS

(GRI 2-28)

Durante 2025, continuamos fortaleciendo nuestro desempeño ambiental, social y de gobernanza mediante certificaciones internacionales, reconocimientos nacionales y la adopción de estándares cada vez más exigentes para la minería responsable.



The Copper Mark

Mantenemos nuestro liderazgo como la primera empresa de mediana minería en el mundo y la primera mina subterránea en obtener The Copper Mark.

En 2025, culminamos exitosamente el proceso de recertificación bajo la nueva guía de criterios The Copper Mark, que incorpora requisitos más rigurosos y alineados a las mejores prácticas internacionales de sostenibilidad.

En esta primera etapa obtuvimos sólo 5 calificaciones partially meets de los 31 criterios evaluados. Estos resultados corresponden a aspectos en los que contamos

con prácticas implementadas, pero que requieren fortalecimiento de procesos, evidencia y mecanismos de seguimiento para alcanzar el cumplimiento total conforme al nuevo estándar.

A partir de ello, se desarrolló un Plan de Cierre de Brechas con compromisos, responsables, hitos e indicadores de seguimiento de esos criterios pendientes que serán revisados y auditados en el año 2026 para confirmar el cumplimiento con el sello The Copper Mark.

La evaluación incluyó el cumplimiento de criterios reforzados relacionados con:

- Acción climática y gestión de emisiones
- Economía circular y eficiencia de recursos
- Gestión integral de riesgos
- Debida diligencia en derechos humanos
- Diversidad, equidad e inclusión
- Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Durante 2026 continuaremos ejecutando las acciones comprometidas con el objetivo de alcanzar el cumplimiento total de los criterios y seguir elevando nuestros estándares de desempeño ASG.



Huella de Carbono MINAM 2024 (SPM & CMC)

Reafirmamos nuestro compromiso con la gestión del cambio climático a través de la medición y verificación de emisiones de gases de efecto invernadero.

En la plataforma Huella de Carbono Perú del Ministerio del Ambiente, mantenemos los reconocimientos obtenidos:

- Segunda estrella para la operación CMC por medición y verificación de la huella de carbono (2022, 2023 y 2024).
- Primera estrella para las oficinas de SPM por medición de emisiones

(2022, 2023 y 2024).

- Para el 2024, obtuvimos el certificado de verificación e implementación de medidas de mitigación por AENOR. Estamos a la espera de recibir la tercera estrella de reconocimiento otorgada por el MINAM.
- Para el cálculo de la huella del 2025, nos encontramos en la etapa de procesamiento de datos y se espera subir la información a la plataforma del MINAM en Agosto del 2026.



Certificado Azul – Autoridad Nacional del Agua

En 2025 obtuvimos por cuarto año consecutivo el Certificado Azul, reconocimiento otorgado por la Autoridad Nacional del Agua (ANA) por la gestión responsable del recurso hídrico.

Este reconocimiento valida:

- La medición de la huella hídrica
- La implementación de acciones de reducción del consumo
- El desarrollo de proyectos de valor compartido con comunidades y usuarios del agua

Certificaciones ISO

Durante el 2025, mantuvimos nuestras certificaciones internacionales:

- ISO 45001 – Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ISO 14001 – Sistema de Gestión Ambiental

Estas certificaciones reflejan el fortalecimiento continuo de nuestros sistemas de gestión, la mejora del desempeño operacional y el cumplimiento de estándares internacionales.

Energía Renovable Certificada

El consumo total de energía es: 66% fue energía eléctrica y 34% de consumo de combustible y, de la energía eléctrica el 100% proviene de fuentes renovables, gracias al acuerdo con Statkraft Perú.

Para 2025, se suministró 138,637 MWh de energía renovable. De igual manera contamos con otras fuentes de energía no renovables para el abastecimiento de vehículo y equipos (diésel) y GLP para las cocinas.

Contamos con certificación internacional de SGS, que

acredita el origen renovable de la energía utilizada en nuestras operaciones, consolidando nuestro compromiso con la transición energética y la reducción de emisiones.

MEMBRESÍAS Y ASOCIACIONES

(GRI 2-28)



**SOCIEDAD NACIONAL
DE MINERÍA, PETRÓLEO
Y ENERGÍA**



**INNOVACIÓN
MINERA
DEL PERÚ**

El trabajo colaborativo con instituciones públicas, gremios y organizaciones del sector es un componente clave de nuestra gestión y contribuye al fortalecimiento de la minería responsable en el Perú.

Durante 2025 mantuvimos una participación en espacios de articulación sectorial, promoviendo el intercambio de buenas prácticas, la innovación y el fortalecimiento de estándares ambientales, sociales y de gobernanza.

Somos miembros de la **Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE)** y participamos en sus comités especializados, contribuyendo al análisis de políticas sectoriales, el diálogo público-privado y la promoción de buenas prácticas en la industria minera.

Asimismo, formamos parte del **Hub de Innovación Minera del Perú**, iniciativa que impulsa la colaboración entre empresas, startups, academia e instituciones para desarrollar soluciones tecnológicas que mejoren la eficiencia, seguridad y desempeño ambiental de la minería.



CAPÍTULO 2:
GOBERNANZA, ÉTICA Y RIESGOS

ESTRUCTURA Y GOBERNANZA

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

Durante 2025, CMC mantuvo un modelo de gobernanza orientado a la transparencia, la rendición de cuentas y la supervisión integral del desempeño económico, ambiental y social de la organización. La estructura es liderada por su casa matriz SPM, siendo el Directorio de SPM LP el máximo órgano de gobierno, responsable de la toma de decisiones estratégicas, la supervisión de la gestión de riesgos y el seguimiento del desempeño corporativo.

El Directorio de SPM LP está conformado por cuatro miembros: dos directores no ejecutivos representantes de los accionistas y dos directores ejecutivos vinculados a la gestión corporativa y operativa de la compañía. Los directores no ejecutivos ejercen funciones de supervisión estratégica y seguimiento de la gestión corporativa, aportando

independencia de criterio respecto de la administración diaria. Por su parte, los directores ejecutivos participan en el seguimiento del desempeño operativo y en la implementación de los lineamientos estratégicos aprobados por el directorio. Esta composición permite combinar experiencia estratégica, conocimiento operativo y supervisión de la gestión.

Entre las principales responsabilidades del Directorio se encuentran la aprobación de la estrategia corporativa, el seguimiento del desempeño financiero y no financiero, la supervisión del sistema de gestión de riesgos y la aprobación de políticas y lineamientos corporativos. El Directorio se reúne periódicamente para revisar resultados, analizar riesgos estratégicos y definir las prioridades de la organización.

Delegación de responsabilidades

La designación de los miembros del Directorio es liderada por los socios de SPM LP, quienes consideran criterios de experiencia en minería, finanzas, asuntos legales, gestión técnica y operativa, así como conocimientos en temas ambientales, sociales y de gobernanza. Asimismo, se consideran criterios de diversidad de experiencia profesional, capacidades técnicas, trayectoria sectorial e independencia de criterio, buscando fortalecer la calidad de la supervisión y la toma de decisiones del máximo órgano de gobierno.

Una vez constituido, el Directorio nombra a los integrantes de los comités estratégicos a partir de las propuestas del Gerente General de SPM.

La gestión operativa y la debida diligencia de riesgos son delegadas al equipo ejecutivo, liderado por el Gerente General y el Comité de Gerencia, que se reúne semanalmente para supervisar los procesos clave de las diferentes áreas funcionales y realizar seguimiento al desempeño y a los riesgos emergentes. Los resultados de estas reuniones son comunicados periódicamente al Directorio, fortaleciendo los mecanismos de supervisión y rendición de cuentas. En este esquema, el Directorio ejerce un rol de supervisión y no participa en la gestión diaria ni en la interacción directa con los grupos de interés.

La estructura de gobernanza organizacional opera en tres niveles:

- Primer nivel: Directorio
- Segundo nivel: Comité de

Gerencia, Vicepresidencias y Gerencias

- Tercer nivel: Superintendencias y jefaturas

Esta estructura permite una adecuada distribución de funciones, claridad en la toma de decisiones y trazabilidad en la gestión.

Como parte del fortalecimiento del sistema de gobernanza, los miembros del Directorio y de los comités estratégicos participan anualmente en procesos formales de evaluación de desempeño alineados con los objetivos corporativos. Estas evaluaciones consideran indicadores económicos, ambientales, sociales y de gestión del talento humano, promoviendo la mejora continua y la responsabilidad sobre los resultados. El proceso es coordinado a nivel corporativo e incluye mecanismos de revisión



objetiva del cumplimiento de funciones y responsabilidades.

Responsabilidad sobre asuntos ASG

La supervisión de los asuntos ambientales, sociales y de gobernanza es liderada por la Vicepresidencia de Asuntos Ambientales, Sociales y Sostenibilidad, responsable de desarrollar, implementar y monitorear la estrategia de sostenibilidad de la compañía en coordinación con la Gerencia General. Esta vicepresidencia mantiene una coordinación directa con las áreas operativas del sitio, lo que facilita la implementación efectiva de las políticas corporativas y la retroalimentación constante desde la operación hacia los niveles de decisión estratégica.

Como parte del modelo de gobernanza, los asuntos ASG son reportados semanalmente a la alta dirección y considerados dentro de los procesos de evaluación de riesgos, planificación estratégica y seguimiento del desempeño corporativo. La supervisión incluye temas relacionados con gestión ambiental, cambio climático, seguridad y salud ocupacional, derechos humanos, relacionamiento comunitario y conducta ética.

Durante el año, se continuó fortaleciendo el Plan Formativo de Alto Desempeño, liderado por el área de Recursos Humanos, dirigido a todos los niveles de la organización y extendido a contratistas y terceros. Este programa incluye capacitaciones en sostenibilidad empresarial,

Objetivos de Desarrollo Sostenible, cambio climático, derechos humanos, seguridad y salud ocupacional, conciencia ambiental y conducta ética, contribuyendo a consolidar una cultura de sostenibilidad en toda la cadena de valor.

Asimismo, los miembros de la alta dirección, incluyendo vicepresidencias, gerencias y ejecutivos vinculados al máximo órgano de gobierno, participan periódicamente en actividades de actualización y fortalecimiento de capacidades en temas ambientales, sociales y de gobernanza (ASG). Estas instancias de formación consideran tendencias regulatorias, gestión de riesgos ASG, sostenibilidad corporativa, derechos humanos y estándares internacionales aplicables al

sector minero, con el objetivo de fortalecer la toma de decisiones y la supervisión estratégica del Directorio en materia de sostenibilidad. Adicionalmente, de manera anual se realiza una reunión de objetivos corporativos con participación de las altas gerencias de la empresa, en la cual se revisan temas estratégicos, tendencias del sector, riesgos emergentes y prioridades de sostenibilidad corporativa.

A partir de 2026, la responsabilidad de supervisión de los asuntos ASG recaerá sobre el Comité de Salud, Seguridad y Comunidad del Directorio de Rio2 Limited, fortaleciendo la integración de los criterios de sostenibilidad dentro de la estructura de gobernanza corporativa.

POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

(GRI 2-19)

SPM mantiene una política de remuneración orientada a atraer, retener y motivar a profesionales con experiencia y capacidades alineadas con los objetivos estratégicos de la empresa. La estructura de compensación aplicable al máximo órgano de gobierno y a la alta dirección contempla componentes de remuneración fija y variable, así como incentivos de contratación, definidos de acuerdo con las responsabilidades del cargo, el desempeño individual y los resultados corporativos.

	SI	NO
I. Remuneración fija y remuneración variable.	X	
II. Bonos de inicio de sesión o pagos de incentivos de contratación.	X	
III. Pagos por terminación.	X	
En caso se den pagos por terminación:		
Los plazos de preaviso para los miembros del máximo órgano de gobierno y altos ejecutivos son diferentes de los del resto de empleados.		X
Las indemnizaciones por cese de Los miembros del máximo órgano de gobierno y altos ejecutivos son diferentes de las del resto de empleados.		X
Los miembros del máximo órgano de gobierno y Los altos ejecutivos salientes reciben retribuciones distintas de las relacionadas con el período de preaviso.		X
Las cláusulas de mitigación están incluidas en los acuerdos de terminación.		X
IV. Reintegros		X
V. Beneficios de jubilación		X

La remuneración variable considera principalmente el cumplimiento de objetivos corporativos financieros, operacionales y de gestión. Actualmente, la organización no utiliza indicadores específicos de desempeño ambiental, social y de gobernanza (ASG) para determinar la retribución de la alta dirección ni del máximo órgano de gobierno. No obstante, los asuntos ASG forman parte de los procesos de supervisión, gestión de riesgos y seguimiento del desempeño corporativo. } SPM contempla el pago de una remuneración fija y variable, así como incentivos de contratación para el máximo órgano de gobierno y la alta dirección de SPM y CMC. No se establecen beneficios diferenciados respecto a pagos por terminación, reintegros ni beneficios de jubilación frente al resto de colaboradores.

COMITÉ DE APOYO



(GRI 2-9)

El Directorio cuenta con comités especializados que fortalecen la gobernanza, la debida diligencia y la gestión de riesgos.

1

Comité de Seguridad y Salud Ocupacional

opera en cumplimiento de la Ley N.° 29783, su reglamento y el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería. Está conformado por representantes de los trabajadores y de la empresa, y se reúne mensualmente para revisar el desempeño, analizar incidentes y promover medidas preventivas orientadas a la mejora continua.

2

Comité de Transporte

integrado por líderes de la empresa y de las empresas contratistas que brindan servicios de transporte. Su finalidad es fortalecer la seguridad vial mediante estrategias preventivas y la gestión de riesgos asociados al transporte.

3

Comité de Prevención de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral

funciona conforme a la normativa vigente y es responsable de recibir, investigar y gestionar denuncias, emitir informes y proponer medidas correctivas y preventivas, garantizando un entorno de trabajo seguro y respetuoso.

4

Comité de Ética y Buen Gobierno Corporativo

promueve la conducta ética, la integridad y el cumplimiento de los estándares corporativos en todas las operaciones y procesos de relacionamiento del Grupo SPM.

5

Comité de Crisis

lidera la preparación y respuesta ante eventos de alto impacto, asegurando la coordinación organizacional y la continuidad del negocio frente a situaciones críticas.

ÉTICA E INTEGRIDAD EMPRESARIAL

GESTIÓN ANTICORRUPCIÓN



(GRI 2-25, 205-1, 205-2, 205-3, 3-3)

SPM implementa un enfoque integral de gestión anticorrupción orientado a garantizar la integridad, ética y transparencia en todas sus operaciones. Este enfoque se sustenta en la Política Corporativa de Integridad Empresarial y en lineamientos sobre anticorrupción, antisoborno, prevención de conflictos de interés, manejo de información confidencial y cumplimiento normativo.

La gestión anticorrupción se articula con el modelo de gestión de riesgos corporativos, que permite identificar, evaluar y mitigar riesgos asociados a corrupción, definiendo niveles de exposición, responsables y planes de acción. Se implementan mecanismos de prevención y detección que incluyen programas de capacitación, canales de

denuncia, monitoreo, auditorías y procesos de debida diligencia aplicables a relaciones laborales y comerciales.

Las capacitaciones en ética y anticorrupción se brindan desde el proceso de incorporación de los colaboradores mediante la difusión del Código de Ética y Conducta, el Reglamento Interno de Trabajo y la entrega de políticas corporativas, reforzándose de manera periódica conforme al Plan Anual de Capacitación; asimismo, el Comité de Ética y Buen Gobierno Corporativo supervisa el cumplimiento del Código de Ética y Conducta y promueve una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia y el cumplimiento normativo.

De acuerdo con la evaluación

realizada, no se han identificado riesgos significativos de corrupción; sin embargo, se mantienen riesgos de nivel medio asociados a posibles actos de soborno, fraude o cohecho, los cuales son gestionados mediante controles específicos. En 2025, el 100% de los miembros del órgano de gobierno, colaboradores y proveedores fueron comunicados sobre las políticas y procedimientos anticorrupción y tuvieron una capacitación sobre integridad empresarial en donde se abordan esos temas.

** Durante el año 2025 no se registraron casos confirmados de corrupción ni acciones legales relacionadas con prácticas corruptas en la organización.*



PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

(GRI 2-25, 205-1, 205-2, 205-3, 3-3)



La Política de Prevención de Conflictos de Interés es aplicable a todos los trabajadores y directores. El Comité de Ética es el encargado de investigar, gestionar y prevenir estos casos. Además, todos los trabajadores han sido capacitados en Integridad Empresarial, Código de Ética y Conducta y Reglamento Interno de Trabajo.

Divulgación de conflictos de interés a grupos de interés:

¿Los conflictos de intereses se revelan a los grupos de interés?		
Tipo de conflicto	Si	No
Membresía cruzada		X
Participación cruzada con proveedores y otros grupos de interés		X
Existencia de accionistas mayoritarios	X	
Partes relacionadas, sus relaciones, transacciones y saldos pendientes		X

Gestión de Riesgos y Controles Internos

Durante 2025, CMC fortaleció el sistema de gestión de riesgos con un enfoque integrado orientado a proteger la continuidad del negocio, el cumplimiento normativo y la generación de valor sostenible. La alta dirección y el Directorio reciben reportes periódicos sobre los principales riesgos y las medidas de control implementadas.

Se avanzó en la implementación del Estándar Corporativo de Gestión de Riesgos, que establece una metodología para

evaluar impactos financieros, legales, sociales, ambientales, climáticos, reputacionales y de continuidad operacional. La metodología incluye la identificación de riesgos, el análisis de controles existentes y la definición de planes de acción para su tratamiento.

En el ámbito operativo, la gestión del riesgo se aplica en campo mediante el sistema integrado de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, utilizando herramientas como

la matriz IPERC Línea Base y la verificación de controles críticos operativos, habiéndose definido trece riesgos críticos de Seguridad y Salud Ocupacional cuyo control y seguimiento continúan reforzándose.

La gestión de relaves constituye un foco prioritario. Durante el año, se avanzó en la implementación del Estándar Global de Gestión de Relaves (GISTM) y su verificación externa mediante una Comisión Independiente de Revisión de Relaves.

Entre los principales avances del periodo destacan la socialización del estándar corporativo de riesgos, el fortalecimiento de la cultura preventiva basada en controles operativos críticos y la consolidación del sistema de gestión con un enfoque de monitoreo, auditoría y trazabilidad.

POLÍTICAS Y CUMPLIMIENTO

NUESTRAS POLÍTICAS Y COMPROMISOS

(GRI 2-23, 2-24)

Las políticas corporativas establecen los principios y lineamientos para la gestión responsable de nuestras operaciones y son de cumplimiento obligatorio para todos los trabajadores, directores y personal de SPM y CMC. Su alcance se extiende además a contratistas, proveedores y socios comerciales, quienes deben cumplir estos lineamientos como condición para mantener relaciones laborales y comerciales con la compañía.

El cumplimiento de las políticas se promueve mediante procesos de comunicación y capacitación, cláusulas contractuales, procesos de debida diligencia y monitoreo periódico, asegurando su aplicación a lo largo de la cadena de valor. Asimismo, su implementación se gestiona mediante una matriz de seguimiento que incorpora indicadores específicos, lo que permite su monitoreo sistemático por parte de las distintas áreas de la organización.

Las políticas corporativas son elaboradas por las áreas especializadas, revisadas por la Alta Dirección y aprobadas

por la Gerencia General. Estas son revisadas periódicamente con el objetivo de asegurar su actualización, alineamiento con la normativa vigente, los estándares internacionales y las expectativas de los grupos de interés.

Entre las principales políticas vigentes destacan:

- Política de Derechos Humanos
- Política de Gestión Social y Desarrollo Sostenible
- Política de Seguridad y Salud en el trabajo, Medio Ambiente y Responsabilidad Social.
- Política de Gestión Ambiental
- Política de Cambio Climático y Energía
- Política de Integridad Empresarial y Anticorrupción
- Política de Diversidad, Equidad e Inclusión
- Política de Prevención del Hostigamiento Sexual y Laboral
- Política de Gestión de Riesgos
- Política de Gestión de Proveedores y Contratistas

Estas políticas se encuentran disponibles públicamente como parte del compromiso de transparencia de la compañía.



CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y NORMATIVAS

(GRI 2-27)

En CMC establecemos como principio de gestión el cumplimiento estricto de la legislación y normativa aplicable en todas las jurisdicciones donde desarrollamos nuestras actividades. Este compromiso abarca los requisitos legales, regulatorios y contractuales relacionados con los ámbitos laboral, ambiental, social, de salud y seguridad, derechos humanos, ética y gobierno corporativo.

Para asegurar dicho cumplimiento, mantenemos un proceso sistemático de identificación, evaluación, actualización y seguimiento de obligaciones legales y otros compromisos voluntarios asumidos, incluyendo estándares internacionales relevantes para la gestión responsable y sostenible.

El cumplimiento normativo forma parte integral de nuestro sistema de gestión y se implementa mediante:

- La identificación periódica

- de requisitos legales y regulatorios aplicables.
- La asignación de responsabilidades para su implementación y seguimiento.
- La evaluación periódica del grado de cumplimiento.
- La adopción de acciones correctivas y preventivas cuando se detecten desviaciones.
- La capacitación y sensibilización del personal respecto a sus obligaciones.

Promovemos una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia y la rendición de cuentas, fomentando que los trabajadores y partes interesadas comuniquen de manera segura cualquier incumplimiento real o potencial.

Este enfoque nos permite gestionar los riesgos legales y reputacionales, fortalecer la confianza de nuestras partes interesadas y asegurar la mejora continua de nuestro desempeño social, ambiental y de gobernanza.

# total de casos significativos de incumplimientos de leyes y reglamentos que incurrieron en multas en el 2025	1
# total de casos significativos de incumplimientos de leyes y reglamentos por los que se impusieron sanciones no monetarias 2025	0
# total de casos significativos de incumplimiento de las leyes y reglamentos en el 2	1

# de multas por casos de incumplimiento de las leyes y reglamentos ocurridos en el 2025	1
# de multas por casos de incumplimiento de leyes y reglamentos ocurridos en periodos de informes anteriores (entre 2022 y 2024)	8

Valor monetario de las multas (en s/.)

	2025	2024	2023	2022
Valor monetario de las multas pagadas los últimos años	5,555	138,442.30	229,916	85,148.26

La multa impuesta en el año 2025 corresponde a una infracción relacionada a la falta de presentación de información referida a la implementación del Esquema de Rechazo Automático de

Carga de Mínima Frecuencia, obligación aplicable a los usuarios libres de energía eléctrica en el marco de la normativa del sector electricidad.



CAPÍTULO 3: ESTRATEGIA, MATERIALIDAD Y STAKEHOLDERS

ESTUDIO DE MATERIALIDAD



(GRI 3-2)

Para el Reporte de Sostenibilidad 2025, CMC mantuvo los temas materiales definidos en 2024 tras confirmar su vigencia mediante una revisión interna alineada con:

El estándar
GRI 3: Temas
Materiales
(2021)

El nuevo
GRI Sector
Standard for
Mining

Los requisitos
actualizados de
recertificación
The Copper
Mark

La revisión concluyó que los temas previamente identificados continúan reflejando de manera integral los impactos, riesgos y oportunidades más relevantes para la empresa y sus grupos de interés. Asimismo, el proceso de recertificación The Copper Mark, que exige altos niveles de transparencia y divulgación ESG, reforzó la pertinencia y cobertura de los temas ya definidos.

El proceso de revisión de materialidad 2025 tuvo como objetivo confirmar la vigencia de los temas materiales previamente definidos, considerando la evolución del contexto operativo, regulatorio y sectorial de la compañía. La evaluación permitió validar que los temas priorizados continúan representando los principales impactos, riesgos y oportunidades asociados a la sostenibilidad y continuidad del negocio.

Proceso de revisión de materialidad 2025

Durante 2025 se actualizó el análisis de materialidad siguiendo una metodología de cuatro etapas:

1 Revisión del entorno y marcos de referencia

Se analizaron tendencias del sector minero, reportes de empresas comparables y marcos internacionales relevantes, incluyendo estándares GRI, requisitos de The Copper Mark y tendencias ESG del sector extractivo.

La revisión de materialidad incorporó los requerimientos y temas relevantes establecidos en el GRI Sector Standard for Mining, utilizándolo como referencia para validar la cobertura de impactos, riesgos y oportunidades relevantes para el sector minero y para la definición de los contenidos reportados.



2 Metodología de identificación de impactos, riesgos y oportunidades

La actualización de materialidad 2025 se centró en la revisión y validación de los temas materiales definidos en el ciclo anterior, con el objetivo de confirmar su vigencia frente al contexto actual de la empresa y del sector.

Para ello se analizaron distintas fuentes de información corporativa y sectorial, incluyendo:

- Matriz de riesgos corporativos
- Resultados de procesos de debida diligencia en derechos humanos
- Informes y evaluaciones ambientales y sociales
- Resultados de auditorías internas y externas
- Requisitos de certificaciones y procesos de recertificación (incluyendo The Copper Mark)
- Tendencias ESG del sector minero y marcos internacionales relevantes.

Además de la evaluación de impactos asociados a la sostenibilidad, la revisión de materialidad 2025 consideró riesgos y oportunidades relevantes para la continuidad y sostenibilidad del negocio. Para ello, se revisaron riesgos vinculados al contexto operativo, regulatorio y sectorial, evaluando su posible influencia sobre la continuidad operativa, el cumplimiento regulatorio, la reputación corporativa, el acceso a procesos de certificación y la relación con grupos de interés y mercados internacionales. Todo esto se encuentra plasmado en la Matriz de Riesgos Corporativos.

La evaluación permitió identificar temas ambientales, sociales y de gobernanza que podrían generar impactos relevantes para la organización en el mediano y largo plazo, particularmente en aspectos vinculados a gestión de relaves, disponibilidad hídrica, cambio climático, salud y seguridad, derechos humanos, relacionamiento comunitario y cumplimiento legal. Este análisis complementó la revisión de impactos sobre grupos de interés y fortaleció la validación

de los temas materiales priorizados.

Se revisaron los temas que presentan mayor recurrencia en los distintos procesos de gestión y reportes corporativos, así como aquellos identificados de manera consistente en los mecanismos de relacionamiento con grupos de interés.

Este análisis permitió contrastar los temas materiales previamente definidos con:

- Los principales riesgos corporativos
- Los impactos más relevantes asociados a la operación
- Las tendencias y exigencias del entorno ESG
- Los riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad y continuidad del negocio

Como resultado, se confirmó que los temas materiales definidos en el ciclo anterior continúan reflejando adecuadamente los principales impactos, riesgos y oportunidades de la empresa.

3 Consideración de expectativas de grupos de interés

Durante la actualización del análisis de materialidad 2025, se consideraron los principales temas de interés manifestados por los grupos de interés a través de los mecanismos permanentes de relacionamiento y diálogo implementados en la gestión cotidiana.

Dado que los temas materiales habían sido definidos y validados en el ciclo previo, la revisión 2025 se enfocó en confirmar su vigencia incorporando la información recopilada mediante los distintos canales de interacción con stakeholders.

Se analizaron los temas recurrentes identificados en:

- [Procesos de relacionamiento comunitario y mecanismos de diálogo con el área de influencia](#)
- [Canales de consultas, solicitudes y reclamos de stakeholders](#)
- [Resultados de encuestas internas y procesos de gestión del talento](#)
- [Evaluaciones y procesos de homologación de proveedores](#)
- [Requerimientos de autoridades y organismos reguladores](#)
- [Procesos de debida diligencia en derechos humanos](#)

Estos mecanismos permiten un flujo continuo de información sobre las expectativas, preocupaciones y temas de interés de sus grupos de interés.

El análisis de los temas más recurrentes y relevantes identificados en estos espacios permitió:

- [Confirmar la vigencia de los temas materiales definidos en 2024](#)
- [Verificar que continúan reflejando los principales impactos, riesgos y oportunidades de la empresa](#)
- [Identificar tendencias emergentes del entorno ESG del sector minero](#)

La integración de estos insumos fortaleció la actualización del análisis de materialidad 2025 y aseguró la consideración de las expectativas de los grupos de interés en el proceso.

4 Reevaluación y validación de los temas materiales

A partir de la revisión de impactos, riesgos, oportunidades y expectativas de los grupos de interés recopiladas mediante los mecanismos permanentes de relacionamiento, se realizó la reevaluación de los temas materiales previamente definidos.

Los temas fueron revisados considerando la severidad y probabilidad de los impactos, así como su potencial influencia sobre la continuidad operativa, el cumplimiento regulatorio, la reputación corporativa y la sostenibilidad del negocio.

Este análisis permitió confirmar la vigencia y priorización de los temas materiales definidos en el ciclo anterior, los cuales continúan orientando la estrategia de sostenibilidad y el contenido del presente reporte.

Temas materiales priorizados

Los temas materiales priorizados consideran impactos positivos y negativos generados tanto dentro como fuera de la organización, incluyendo impactos sobre colaboradores, contratistas, comunidades del área de influencia, proveedores, clientes, autoridades y el entorno ambiental. La evaluación contempló la severidad y probabilidad de los impactos, así como su relación con riesgos y oportunidades para la continuidad operativa, el desempeño financiero, el cumplimiento regulatorio y la reputación corporativa.

Gobernanza y DDHH	Gestión Social	Medio Ambiente
- Gobernanza y ética en los negocios - Cumplimiento Legal - Pago de impuestos y regalías - Condiciones laborales y DDHH - Salud y Seguridad	- Generación de Valor Económico - Desarrollo de la población del área de influencia - Generación y mantenimiento de empleos - Salud y Seguridad de la población	- Cambio climático y energía - Calidad de aire y emisiones - Gestión de residuos - Gestión de relaves - Gestión de agua - Biodiversidad - Plan de Cierre de Minas

Los impactos asociados a los temas materiales identificados se relacionan principalmente con:

- Impactos internos: condiciones laborales, salud y seguridad, ética y cumplimiento, gestión operativa y desempeño

- ambiental de las operaciones.
- Impactos externos: desarrollo económico local, relacionamiento comunitario, gestión de emisiones, agua, biodiversidad, relaves y contribución al desarrollo territorial.

Los principales grupos afectados o vinculados a estos impactos incluyen colaboradores, contratistas, comunidades del área de influencia, proveedores, clientes, autoridades regulatorias y el entorno ambiental asociado a las operaciones de la compañía.

Grupos de Interés y participación

La gestión de sostenibilidad de CMC se implementa mediante un enfoque de relacionamiento basado en el diálogo temprano, la participación activa y la construcción de confianza con los grupos de interés, alineado con la Política de Derechos Humanos y la Política de Gestión Social y Desarrollo Sostenible.

Este enfoque busca asegurar que las decisiones empresariales consideren las expectativas

sociales, ambientales y económicas del entorno, contribuyendo a la gestión de riesgos y a la generación de valor compartido.

El objetivo del relacionamiento es promover la participación continua durante todo el ciclo de vida de las operaciones, mediante comunicación transparente, espacios de diálogo y la difusión del mecanismo de quejas y reclamos SPM Contigo.

Buscamos:

- Informar de forma transparente sobre actividades y resultados
- Recoger opiniones, preocupaciones y expectativas
- Promover la participación significativa en procesos relevantes
- Fortalecer relaciones de confianza
- Identificar necesidades para prevenir y mitigar impactos
- Facilitar el acceso al mecanismo de reclamación

Los grupos de interés se identifican mediante un proceso sistemático que considera su influencia, interés e impacto en la organización. Los principales son:

- Autoridades y entidades gubernamentales
- Colaboradores y sindicatos
- Comunidades del área de influencia
- Proveedores y contratistas
- Clientes y socios comerciales
- Accionistas
- Sociedad civil y ONG
- Medios de comunicación

El análisis incluye la identificación de personas o grupos en situación de vulnerabilidad, garantizando su participación sin discriminación.

Área de influencia social

Las operaciones se ubican en el distrito de Mala, provincia de Cañete, región Lima. Dentro del área de influencia directa destaca la Comunidad Campesina de Mala como actor| prioritario del relacionamiento social.

Estrategia de participación, seguimiento y mejora continua

La participación de las partes interesadas se desarrolla bajo principios de inclusión, equidad y diálogo continuo mediante mecanismos adaptados a cada grupo. Entre ellos se incluyen reuniones periódicas con autoridades, talleres participativos y mesas de trabajo, convocatorias públicas, entrevistas, boletines, redes sociales y canales digitales, así como la Oficina de Información Permanente en Mala y la plataforma SPM Contigo.

El involucramiento sistemático de las partes interesadas contribuye a fortalecer la confianza, recoger percepciones, informar sobre

Debido a su proximidad a la unidad minera, estos anexos perciben de manera más directa los impactos y oportunidades generados por la operación, por lo que constituyen actores prioritarios en las estrategias de relacionamiento.

riesgos e impactos, incrementar la transparencia y la rendición de cuentas, y facilitar la toma de decisiones informada.

El seguimiento de necesidades y expectativas se realiza de forma continua mediante revisiones estratégicas anuales, revisiones por la Alta Dirección, reportes y actualización de la matriz de partes interesadas. Los resultados se comunican semestralmente a través de diversos canales, asegurando el acceso público a la información y fortaleciendo la mejora continua del proceso de relacionamiento.

Mecanismos de Reclamación



SPM y CMC cuentan con un mecanismo de reclamación accesible, transparente y confidencial dirigido a trabajadores, comunidades, contratistas, proveedores y otros grupos de interés. Este sistema forma parte del marco de debida diligencia en derechos humanos y del sistema de integridad empresarial, permitiendo presentar quejas, consultas o

sugerencias de manera gratuita y, si se desea, anónima. El mecanismo fortalece el diálogo, permite identificar riesgos tempranamente y asegurar una gestión oportuna y justa de los casos. Las comunicaciones pueden realizarse a través de diversos canales físicos y digitales, como la oficina de Recursos Humanos,

visitas de asistentes sociales, correo electrónico y buzones de quejas ubicados tanto en las instalaciones de CMC como en la comunidad de Mala. La plataforma **SPM Contigo ¡Te escucha!**, gestionada por un tercero independiente, constituye el canal principal del sistema y garantiza la confidencialidad, trazabilidad y atención oportuna.

Los reclamos se clasifican en los siguientes niveles o categorías:

Clasificación A:	Clasificación B:	Clasificación C:	Clasificación D:
Quejas o reclamos por hostigamiento sexual.	Quejas o reclamos por hostigamiento laboral.	Otras quejas o reclamos.	Consultas y sugerencias.

CAPÍTULO 4: PERSONAS Y DERECHOS HUMANOS

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO



(GRI 2-23, 2-24, 2-30, 404-2)

En SPM promovemos el respeto de los derechos laborales mediante nuestra Política Corporativa de Derechos Humanos y la Política de Derecho Laboral, las cuales orientan el cumplimiento de la normativa vigente y de los convenios colectivos.

Garantizamos el pago oportuno de remuneraciones y beneficios sociales, así como el respeto de las jornadas de trabajo, días de descanso y demás condiciones laborales establecidas por ley. Promovemos condiciones de trabajo justas y equitativas, con remuneraciones superiores al mínimo legal y jornadas que no exceden las 60 horas semanales, incluyendo horas

extraordinarias voluntarias. Para ello, contamos con sistemas de control que permiten gestionar de forma trazable las horas trabajadas, los descansos y los pagos asociados.

La gestión del talento se fortalece mediante líneas de carrera, planes de sucesión, programas de capacitación y un sistema de valoración de puestos que respalda una estructura salarial equitativa, en línea con los Convenios 100 y 111 de la OIT.

Las relaciones laborales se desarrollan en un marco de diálogo permanente con el sindicato y a través de espacios de comunicación interna que facilitan la participación de los

colaboradores. En caso de cambios operacionales que puedan afectarlos, establecemos un plazo mínimo de cuatro semanas de comunicación previa, conforme a los convenios colectivos.

El seguimiento se realiza mediante instancias internas de revisión que incorporan la retroalimentación de los trabajadores y promueven la mejora continua. El 100% de nuestros colaboradores cuenta con los beneficios sociales exigidos por ley, incluyendo seguro de vida, cobertura de salud (SCTR y EPS), cobertura por incapacidad (SCTR pensión), permisos parentales y licencias por situaciones personales.



INDICADORES PERMISO PARENTAL 2025

(GRI 401-3)

Prestaciones	Sexo	N°	Total
El número total de empleados que han tenido derecho al permiso parental 2025	Masculino	22	23
	Femenino	1	
El número total de empleados que se han acogido al permiso parental	Masculino	22	23
	Femenino	1	
El número total de empleados que han regresado al trabajo en 2025 después de terminar el permiso parental.	Masculino	22	23
	Femenino	1	
El número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo.	Masculino	22	23
	Femenino	1	
Tasa de regreso al trabajo	Masculino	100%	
	Femenino	100%	
Tasa de retención de empleados que se acogieron al permiso parental	Masculino	100%	
	Femenino	100%	



FORMACIÓN Y EDUCACIÓN

(GRI 404)

La formación y educación constituyen un eje estratégico para el desarrollo del capital humano orientado a fortalecer competencias, mejorar el desempeño laboral y cumplir los estándares del sector minero.

Implementamos la estrategia “SPM Te Enseña”, que integra la gestión de capacitación y comunicaciones internas y promueve el desarrollo integral de los trabajadores mediante tres pilares:



Cultura

Fortalecimiento de valores organizacionales y conocimientos transversales que facilitan la adaptación, el compromiso y la identificación con la cultura corporativa.



Conocimientos

Formación técnica y operativa necesaria para el desempeño de funciones actuales y futuras.



Habilidades

Desarrollo de competencias prácticas y destrezas específicas requeridas en los puestos de trabajo.

El programa está dirigido a trabajadores propios y empresas contratistas, fortaleciendo capacidades a lo largo de la cadena de valor.

Durante 2025, el plan anual de formación se enfocó en el fortalecimiento de la

cultura organizacional, seguridad y salud ocupacional, gestión ambiental y estándares internacionales de minería responsable. El desempeño de cada trabajador se evaluó mediante dos indicadores clave: porcentaje de asistencia y porcentaje de aprobación.

Resultados de capacitación – Personal SPM

Módulo	% abstinencia promedio	% aprobación promedio
Cultura The Copper Mark	77%	99%
Seguridad y Salud Ocupacional	70%	99%
Cultura SPM Way	68%	No aplica

Los resultados evidencian niveles de asistencia entre 68% y 77% según el módulo formativo.

Los cursos que contemplan evaluación registraron tasas de aprobación cercanas al 99%, reflejando la efectividad del proceso de aprendizaje.

Resultados de capacitación – Empresas contratistas (CMC)

Módulo	% abstinencia promedio	% aprobación promedio
Seguridad y Salud Ocupacional	94%	99%
Medio Ambiente	96%	99%
Cultura SPM Way	83%	100%
Cultura The Copper Mark	91%	93%

Los resultados alcanzados durante 2025 evidencian:

- Altos niveles de participación en capacitaciones críticas de seguridad y gestión ambiental.
- Elevadas tasas de aprobación que reflejan la efectividad del aprendizaje.
- Fortalecimiento de la cultura preventiva y de minería responsable.
- Desarrollo de capacidades en trabajadores propios y contratistas.



PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN AL AÑO POR EMPLEADO

(GRI 404-1)

Categoría Laboral	Sexo	# total de horas de capacitación y formación	Promedio de horas por colaborador
Ejecutivos	Hombres	8	51*
	Mujeres	8	51
Empleados	Hombres	1226	4.0
	Mujeres	176	4.0
Practicantes	Hombres	68	11.3
	Mujeres	11	11.3
Obreros	Hombres	935	1.5
	Mujeres	0*	0
Total		2416	

*La categoría de obreros no cuenta con población femenina, por lo cual el resultado es 0.

En 2025, los líderes participaron de las capacitaciones del programa de líderes como parte del proceso de transformación cultural. Se realizaron 5 sesiones de 8 horas. Y por el lado de desempeño, se les capacitó en la definición de metodología SMARTER + Metodología Feedback SCI. Asimismo, todos los demás colaboradores recibieron una serie de capacitaciones de liderazgo en sesiones denominadas "SPM Way", las mismas capacitaciones y dinámicas que los líderes, pero para todos los trabajadores.

CMC implementa programas orientados al fortalecimiento continuo de competencia, alineados a las necesidades operativas y a estándares del sector minero. Contamos con programas de desarrollo profesional que incluyen evaluación de desempeño anual, planes de capacitación por competencias, identificación de talento clave y planes de sucesión para posiciones críticas.

El Programa de Capacitación General, dirigido a empleados y

obreros, comprende módulos de aprendizaje en:

- Seguridad y Salud Ocupacional (SSO)
- Medio Ambiente
- Cultura organizacional

Estas capacitaciones buscan reforzar conocimientos clave, promover conductas seguras y fortalecer la cultura corporativa.

De manera complementaria, se desarrolla un Programa de Capacitación Específica a solicitud de los líderes de

área, orientado al desarrollo de competencias técnicas y operativas requeridas para funciones particulares o nuevos retos del negocio.

Asimismo, contamos con un programa de apoyo para la transición a la jubilación, que brinda acompañamiento en los trámites relacionados con pensiones y procesos administrativos asociados al retiro laboral, facilitando una transición ordenada hacia el cierre de su etapa profesional.



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y DESARROLLO PROFESIONAL

(GRI 404-3)

En SPM y CMC realizamos evaluaciones periódicas de desempeño como parte de nuestro enfoque de gestión del talento. Este proceso permite identificar oportunidades de mejora, fortalecer competencias y alinear los objetivos individuales con los objetivos organizacionales.

Categoría Laboral	Sexo	N° de colaboradores evaluados	Headcount al momento de la evaluación de desempeño	%
Ejecutivos	Hombres	3	3	100%
	Mujeres	3	3	100%
Empleados	Hombres	38	41	92.7%
	Mujeres	118	319	37%
Practicantes	Hombres	0	0	0%
	Mujeres	0	9	0%
Obreros	Hombres	0	0	0%
	Mujeres	0	632	0%
Total		162	1007	16%

CMC se encuentra en una etapa de inclusión gradual de herramientas de feedback, diseñadas para facilitar una retroalimentación eficaz y participativa en todos los niveles. Estas herramientas están siendo incorporadas de manera progresiva, con el objetivo de ampliar la cobertura hacia segmentos que históricamente no han estado integrados en los sistemas de evaluación.

Los registros en "0" horas para mujeres en la categoría de obreros obedece estrictamente a la inexistencia de personal femenino en dicho segmento operativo.



EMPLEO

(GRI 3-3, 401-1)

Promovemos el respeto de los derechos laborales y condiciones de trabajo dignas, en línea con la normativa vigente y los convenios fundamentales de la OIT, mediante nuestra Política de Derecho Laboral y el Código de Ética y Conducta.

Gestionamos el empleo promoviendo un entorno de trabajo seguro, equitativo y libre de discriminación, que favorece el desarrollo integral de los

colaboradores y la igualdad de oportunidades. Asimismo, contamos con mecanismos de reclamación que permiten reportar inquietudes o posibles incumplimientos, asegurando su adecuada gestión.

Para fortalecer la gestión de talento y el desempeño organizacional, implementamos diversas iniciativas:

- Líneas de carrera y planes de sucesión que permiten el crecimiento y desarrollo profesional de los colaboradores.
- Procesos de gestión del desempeño, que promueven una cultura de alto rendimiento.
- Programas de capacitación, enfocados en el desarrollo de habilidades técnicas y blandas.
- Mecanismos de reclamación, que facilitan la identificación y gestión de inquietudes laborales.
- Espacios de comunicación interna, como ferias informativas y reuniones periódicas.

Estas acciones permiten prevenir y mitigar riesgos asociados a la rotación, el bajo desempeño y la desmotivación, promoviendo al mismo tiempo un entorno laboral más estable, productivo y alineado con los objetivos de la organización.

El seguimiento se realiza mediante indicadores corporativos como la tasa de rotación, el cumplimiento del proceso de desempeño y la implementación de planes de mejora.

Total trabajadores por género y región (Ejecutivos, Empleados)

2025	Mala			Lima		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
N° total de trabajadores	40	320	360	10	17	27
N° de trabajadores fijos/permanentes	30	274	304	9	17	26
N° de trabajadores temporales	10	46	56	1	0	1
N° de trabajadores por horas no garantizadas*	-	-	-	-	0	-
N° de trabajadores de tiempo completo	40	320	360	10	17	27
N° de trabajadores de tiempo parcial	-	-	-	-	-	-

*No se cuenta con esa modalidad de trabajadores a tiempo parcial y por horas no garantizadas

Total trabajadores por género y región (Obreros)

2025	Mala			Lima		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
N° total de trabajadores	0	632	632			
N° de trabajadores fijos/permanentes	0	615	615			
N° de trabajadores temporales	0	17	17			
N° de trabajadores por horas no garantizadas*	-	-				
N° de trabajadores de tiempo completo	-	632				
N° de trabajadores de tiempo parcial	-	-				

*No se cuenta con esa modalidad de trabajadores a tiempo parcial y por horas no garantizadas, ni mujeres en la categoría de obreros

CONTRATACIÓN Y ROTACIÓN



(GRI 401-1)

Durante 2025, en CMC se registraron:

- Total de trabajadores a diciembre 2025: 1,019
- Nuevas contrataciones: 53
- 54 desvinculaciones, equivalente a una rotación aproximada de 5.3%

Categoría laboral: Ejecutivos, Empleados y Obreros					
Lugar/Sexo	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total por región y sexo	Total de nuevas contrataciones por región y sexo
Lima y Callao	13	20	3	36	67,92%
Mujeres	2	1	0	3	5,66%
Hombres	11	19	3	33	62,26%
Provincias	4	13	0	17	32,08%
Mujeres	1	0	0	1	1,89%
Hombres	3	13	0	16	30,19%
Total por grupo de edad	17	33	3	53	
Tasa nuevas contrataciones por grupo de edad	32,08%	62,26%	5,66%		

Categoría laboral: Ejecutivos, Empleados y Obreros					
Lugar/Sexo	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total por región y sexo	Total de nuevas contrataciones por región y sexo
Lima y Callao	8	20	9	37	68.52%
Mujeres	2	2	0	4	7.41%
Hombres	6	18	9	33	61.11%
Provincias	1	15	1	17	31.48%
Mujeres	1	2	0	3	5.56%
Hombres	0	13	1	14	25.92%
Total por grupo de edad	9	35	10		
Tasa nuevas contrataciones por grupo de edad	16.67%	64.81%	18.52%		

PRESTACIONES PARA LOS EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO



(GRI 401-2)

Todos los colaboradores a tiempo completo cuentan con beneficios sociales conforme a la legislación vigente, incluyendo seguros obligatorios, permisos y coberturas relacionadas con salud, maternidad/paternidad y situaciones familiares. Estos beneficios no aplican a empleados a tiempo parcial o temporal.

Prestación	Acceso empleados tiempo completo	Acceso empleados temporales	Comentarios
Seguro de vida	100%	N/A	Desde el primer día de trabajo
Cobertura de salud (SCTR y EPS)	100%	N/A	Incluye seguro oncológico según funciones
Cobertura por incapacidad e invalidez	100%	N/A	SCTR pensión
Permiso parental	100%	N/A	Conforme a normativa vigente
Permisos por enfermedad o fallecimiento de familiares	100%	N/A	Según legislación
Orientación para jubilación	Disponible	N/A	A solicitud del trabajador

RATIO DE REMUNERACIONES POR CATEGORÍA LABORAL



(GRI 405-2)

Respecto de las remuneraciones en CMC durante 2025, se observa un panorama heterogéneo según categoría laboral y género. Persisten brechas por reducir en la compensación entre hombres y mujeres, donde la remuneración se limita al salario base sin adicionales relevantes.

Asimismo, en el segmento de empleados, se registraron incrementos significativos derivados de beneficios extraordinarios. El impacto de bonos, asignaciones alimentarias, escolaridad, horas extra y vales de consumo elevó sustancialmente la remuneración total, con mayor

efecto en las trabajadoras.

Por otro lado, se identifican oportunidades de mejora en la participación femenina, dado que no se reporta presencia en las categorías de personal obrero ni practicantes.

En conjunto, los resultados confirman que 2025 fue un año excepcional en términos de beneficios adicionales, impulsados por la utilidad. Sin embargo, también ponen de relieve desafíos estructurales en materia de equidad salarial y representación de género en puestos operativos y de formación, aspectos clave para fortalecer la sostenibilidad y el clima organizacional de CMC.



En SPM promovemos un entorno laboral inclusivo, equitativo, libre de discriminación, garantizando igualdad de oportunidades, equidad de género y remuneración justa. Este compromiso se desarrolla en el marco de nuestra Política Corporativa de Derechos Humanos y aplica tanto a trabajadores propios como a contratistas.

Nuestra gestión considera

la promoción de la equidad de género, la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, condiciones de trabajo seguras y saludables, y el bienestar integral de las personas, fomentando además la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal mediante prácticas laborales inclusivas.

En 2025, la participación femenina en áreas operativas

de Condestable fue cero. Este resultado evidencia una brecha significativa en la inclusión de mujeres en puestos de carácter técnico y operativo, lo que representa un desafío estructural para la organización.

CMC ha reconocido esta situación como un problema prioritario y, en consecuencia, se ha comprometido a realizar esfuerzos decididos para revertirla. El objetivo es reducir

la brecha existente y avanzar hacia una mayor equidad de género, en línea con la política corporativa de inclusión y diversidad.

Las acciones futuras incluyen la promoción activa de la participación femenina en procesos de reclutamiento y formación, el fortalecimiento de programas de prácticas profesionales con enfoque inclusivo y la generación de

condiciones que favorezcan la incorporación de mujeres en áreas tradicionalmente masculinizadas.

De esta manera, la compañía buscará ser consecuente con sus principios de sostenibilidad y responsabilidad social, asegurando que la diversidad y la inclusión se conviertan en pilares efectivos de su cultura organizacional.

Debida diligencia y estrategia DEI

Durante 2025, CMC fortaleció su gestión mediante la implementación de un proceso de debida diligencia y un diagnóstico integral en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), alineado con el estándar Copper Mark. Este proceso, basado en encuestas, entrevistas y espacios participativos, permitió identificar brechas y desafíos relevantes, tales como:

- **Baja participación femenina en la fuerza laboral.**
- **Brechas en posiciones de liderazgo.**
- **Oportunidades de mejora en infraestructura inclusiva.**
- **Necesidad de fortalecer la sensibilización en inclusión.**

Como respuesta, se desarrolló una estrategia integral de DEI estructurada en tres pilares, con la finalidad de fortalecer una cultura organizacional más inclusiva y sostenible.



Cultura Organizacional

Orientada a promover la equidad de género, incrementar la participación femenina, fortalecer el liderazgo inclusivo y prevenir cualquier forma de acoso o discriminación.



Infraestructura, enfocada en mejorar condiciones adecuadas de accesibilidad, seguridad y bienestar para todas las personas trabajadoras



Bienestar y comunidad, dirigida a promover condiciones laborales inclusivas y extender estos principios hacia la relación con comunidades y grupos de interés.

La implementación de este programa incluye capacitaciones, sensibilización, difusión de lineamientos, mecanismos de reclamación e incorporación

de indicadores de seguimiento relacionados con participación femenina, percepción de inclusión y evolución de brechas salariales.

La implementación es supervisada por instancias internas responsables que evalúan periódicamente los avances, identifican oportunidades de mejora y aseguran su alineamiento con los compromisos de sostenibilidad. Los resultados son comunicados a través de canales internos, promoviendo la transparencia, la confianza y la mejora continua.

DIVERSIDAD EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EMPLEADOS

(GRI 405-1)

Directorio Southern Peaks Mining	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Hombres	0	1	3	4
Mujeres	0	3	1	4
Total	0	4	4	8



Empleados de Compañía Minera Condestable					
Categoría laboral	Género	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Categoría laboral: Ejecutivos	Hombres	0	1	3	4
	Mujeres	0	2	1	3
Categoría laboral: Empleados	Hombres	18	207	108	333
	Mujeres	10	30	7	47
Categoría laboral: Obreros	Hombres	7	416	209	632
	Mujeres	0	0	0	0
Categoría laboral: Practicantes	Hombres	9	1	0	10
	Mujeres	0	0	0	0
	Total	44	657	328	1019

Al cierre de 2025, CMC contó con 1,019 empleados. El 100% del personal cuenta con contrato permanente y labora a tiempo completo.

Indicador de Diversidad	Porcentaje		
Mujeres en puestos gerenciales	Como % de la fuerza laboral gerencial	31.4%	de jefaturas para arriba
Mujeres en posiciones gerenciales junior (primer nivel de gestión)	Como % del total de posiciones gerenciales junior	17.1%	solo jefaturas y supervisoras
Mujeres en alta gerencia (máximo a dos niveles por debajo del CEO o puestos comparables)	Como % del total de puestos de alta gerencia	34.3%	ejecutivos
Mujeres en puestos gerenciales con funciones generadoras de ingresos (ejem: ventas; excluir funciones de soporte)	Como % de todos los gerentes en dichas funciones	17.1%	solo áreas operación, logística, contabilidad, comercial

NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS



(GRI 2-23, 2-24, 2-25, 205-1, 205-2, 205-3, 3-3)

Reconocemos nuestra responsabilidad de respetar y promover los derechos humanos en todas nuestras operaciones y relaciones con trabajadores, comunidades y socios comerciales. Este compromiso se formaliza en nuestra Política Corporativa de

Derechos Humanos, alineada con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

Nuestra gestión se basa en procesos de debida diligencia orientados a identificar, evaluar y mitigar riesgos, integrando

criterios de derechos humanos en la gestión de riesgos corporativos, la relación con comunidades, las condiciones laborales, la gestión de proveedores y los servicios de seguridad. Asimismo, contamos con mecanismos de comunicación y denuncia

accesibles para trabajadores y grupos de interés, así como programas de capacitación en ética, conducta empresarial y derechos humanos.

PRINCIPIOS VOLUNTARIOS EN SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS



(GRI 2-24, 2-25)

Implementamos los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos como parte de nuestra gestión de riesgos, orientando la relación con fuerzas públicas y proveedores privados hacia el respeto de los derechos fundamentales

y el uso proporcional de la fuerza. Este enfoque se integra en los procesos de evaluación de riesgos, capacitación del personal de seguridad y lineamientos de contratación y supervisión de servicios de seguridad.

En el 2025, el personal de seguridad patrimonial de CMC fue capacitado en:

- Principios Voluntarios de Seguridad y DDHH (40 participantes)
- Política de Derechos Humanos, Trabajos

Forzosos, Discriminación y Trabajo Infantil (40 participantes)

- Se tuvo un porcentaje de asistencia y participación de 93.0 % aproximadamente.

DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

(GRI 2-24, 3-3)

Durante 2025 fortalecimos nuestro proceso de debida diligencia en derechos humanos. Se evaluaron 34 actividades operativas y se identificaron 134 riesgos potenciales de impacto en derechos humanos.

Aplicando la metodología del ICMM y los Principios Rectores de Naciones Unidas, que prioriza la severidad del impacto (gravedad, alcance e irremediabilidad) y considera la probabilidad para ordenar el

abordaje, se priorizó un conjunto de 33 riesgos (clasificados como graves y altos) para profundizar su gestión. Estos riesgos se concentran principalmente en seguridad y salud en el trabajo, condiciones laborales,

transporte e impactos sociales. Riesgos priorizados de impacto en Derechos Humanos: 33 distribuidos por tema.



Seguridad y Salud en el Trabajo: 30

- Caída de Rocas / Aplastamiento
- Gaseamiento
- Explosiones/Colisiones
- Caídas a Desnivel
- Atrapamiento por movimiento de equipos
- Electrocutión
- Sobreexposición a Ruido cultura corporativa.



Transporte Externo: 1

- Atropello/Colisiones



Paralizaciones/ Conflictividad Social: 1

- Afectación a la integridad y libertad de tránsito



Alimentación: 1

- Salubridad e Inocuidad

En seguridad, estos riesgos priorizados se relacionan con nuestros riesgos críticos de seguridad y salud ocupacional derivados de IPERC.

Para su gestión implementamos controles preventivos y mitigadores, incluyendo procedimientos operativos, monitoreo de condiciones

críticas, brigadas de emergencia y planes de contingencia. Estos riesgos fueron integrados a nuestro sistema de gestión corporativo y dieron lugar a un

Plan de Acción en Derechos Humanos orientado a fortalecer la prevención, el monitoreo, la comunicación y los mecanismos de remediación.



DERECHOS LABORALES Y RELACIONES CON TRABAJADORES

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

(GRI 2-30, 407-1)

Respetamos el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva, en cumplimiento de la normativa laboral peruana vigente y al Reglamento Interno de Trabajo. Desarrollamos nuestras relaciones laborales mediante diálogo permanente con los representantes de los trabajadores, reuniones periódicas y espacios de comunicación directa.

Promovemos relaciones laborales basadas en el diálogo,

la confianza, la transparencia y el respeto mutuo, fomentando un entorno participativo que contribuya al bienestar de los trabajadores y a la sostenibilidad de nuestras operaciones.

La gestión de la negociación colectiva se desarrolla mediante procesos de diálogo permanente con los representantes de los trabajadores, incluyendo reuniones periódicas y espacios de trato directo orientados a la construcción de acuerdos consensuados. Asimismo,

implementamos programas de capacitación en relaciones laborales y negociación colectiva, y contamos con mecanismos de comunicación directa para atender consultas, inquietudes y reclamos.

El principal instrumento de gestión es el convenio colectivo, cuyo cumplimiento es monitoreado de manera periódica, asegurando su implementación y difusión entre todos los colaboradores.

Resultados 2025:

- 100% del personal afiliado al sindicato está cubierto por el convenio colectivo.
- 823 personas se encuentran cubiertas bajo estos acuerdos.
- No se reportaron interrupciones laborales, huelgas ni cierres patronales.
- Se realizaron capacitaciones internas sobre negociación colectiva y derechos laborales

CERO TRABAJO INFANTIL Y TRABAJO FORZOSO



(GRI 408-1)

Mantenemos una política de tolerancia cero frente al trabajo infantil y al trabajo forzoso u obligatorio, en línea con nuestra Política Corporativa de Derechos Humanos, el Código de Ética y Conducta y la normativa nacional vigente. Garantizamos relaciones laborales voluntaria y establecemos una edad mínima de 18 años para el trabajo. Prevenimos estos riesgos en nuestras operaciones y cadena de valor mediante capacitación, difusión de lineamientos, mecanismos de denuncia y evaluación de proveedores bajo criterios de derechos humanos. El seguimiento se realiza mediante indicadores, monitoreo de canales de denuncia y procesos de verificación interna y externa, promoviendo la mejora continua. Asimismo, evaluamos a nuestros proveedores bajo criterios de derechos humanos, fortaleciendo el control en la cadena de valor.

Resultados 2025 - Trabajo Infantil:

- 0 quejas relacionadas con trabajo infantil.
- 96% del personal propio y 72% de personal contratista capacitado en Derechos Humanos y Mecanismos de Reclamación.
- 100% de proveedores evaluados y homologados con criterios de cumplimiento en DDHH.
- Mecanismos de denuncia activos y accesibles para todos.
- No se identificaron riesgos críticos ni incumplimientos significativos relacionados con trabajo infantil o trabajo forzoso en los procesos de debida diligencia realizados.

Resultados 2025 - Trabajo Forzoso:

- 0 casos reportados de trabajo forzoso.
- 96% del personal propio y 72% de personal contratista capacitado en Derechos Humanos y Mecanismos de Reclamación
- Mecanismos de denuncia activos y accesibles para todos
- No se identificaron riesgos críticos ni incumplimientos significativos relacionados con trabajo infantil o trabajo forzoso en los procesos de debida diligencia realizados.

CERO DISCRIMINACIÓN



(GRI 406-1)

Promovemos un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación, respaldado por nuestras políticas de Derechos Humanos, Gestión de Personas y Prevención de Acoso y Hostigamiento Sexual. Nos enfocamos en garantizar igualdad de oportunidades en el desarrollo y promoción de los colaboradores, basadas en el mérito y las competencias.

Contamos con capacitaciones, canales de denuncia y procesos de verificación interna y externa que permiten monitorear y fortalecer continuamente una cultura organizacional basada en la inclusión y el respeto.

Resultados 2025:

- 0 quejas o reclamos relacionados con actos discriminatorios.
- Evaluación continua a través del informe de debida diligencia en DDHH



CERO ACOSO LABORAL O SEXUAL



(GRI 2-25, 406-1)

Promovemos un entorno de trabajo seguro y respetuoso, con tolerancia cero frente al acoso laboral o sexual conforme a nuestra Política de Derechos Humanos y Política de Prevención de Acoso y Hostigamiento Sexual.

Contamos con lineamientos y medidas para prevenir, investigar y sancionar este tipo de conductas, prohibiendo cualquier comportamiento de naturaleza intimidatoria, hostil, ofensiva o sexualmente coercitiva, independientemente del nivel jerárquico o tipo de relación laboral; incluyendo un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, programas de capacitación, canales de denuncia confidenciales y procedimientos de investigación imparcial. El seguimiento se realiza mediante el monitoreo de denuncias e indicadores de capacitación.

Resultados 2025:

- Resultados 2025:
- 97% de trabajadores propios capacitados en prevención del acoso sexual
- 81% de participación del Comité de Prevención y RRHH en capacitaciones.

PROCEDIMIENTO DE REPARACIÓN DE DERECHOS HUMANOS



(GRI 2-25)

Contamos con mecanismos formales de reclamos y procesos de remediación orientados a reparar cualquier afectación negativa derivada de nuestras operaciones. Estos incluyen medidas correctivas, diálogo con las partes interesadas y acciones para prevenir recurrencias, con seguimiento mediante el monitoreo de casos y evaluación de su eficacia. De igual manera, contamos con una política y un procedimiento específico de Reparación y Remediación.

SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL (SSO)



(GRI 3-3, 403-1 a 403-10)

La seguridad y salud ocupacional es un pilar fundamental de nuestra gestión y forma parte integral de la estrategia de sostenibilidad. Gestionamos la seguridad con el objetivo de prevenir lesiones y enfermedades ocupacionales, proteger la vida y salud de las personas y promover una cultura preventiva basada en la mejora continua y el liderazgo visible.

Contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional basado en la norma ISO 45001:2018, integrado a la gestión del negocio y aplicable al 100 % de las personas que trabajan en nuestras operaciones, incluyendo personal propio, contratistas, proveedores y visitantes. Este sistema se sustenta en la eliminación de peligros, el control de riesgos, el cumplimiento normativo, la formación continua y la gestión de riesgos emergentes.

Nuestra estrategia de cultura preventiva se articula a través del enfoque Cero es Posible, que impulsa el liderazgo de la alta dirección, la gestión de riesgos críticos, el control operacional mediante estándares y procedimientos, la gestión de la salud ocupacional, la preparación ante emergencias y la auditoría permanente del desempeño.



IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y GESTIÓN DE RIESGOS



(GRI 403-2, 403-7)

Gestionamos los procesos de identificación de peligros y evaluación de riesgos mediante la metodología IPERC de línea base alineado a los requisitos legales vigentes y según lo establecido en la Norma ISO 45001:2018, que permite identificar peligros, evaluar riesgos y establecer controles de acuerdo con la jerarquía de controles. Complementariamente, implementamos el proceso de gestión de riesgos y controles críticos alineada con la guía del ICMM “International Council on Mining & Metals” y buenas prácticas del sector minero. Para lograr la implementación del proceso de gestión de riesgos y controles críticos de Seguridad y Salud Ocupacional se siguió la siguiente ruta:

2022	2023	2024	2025	2026
Inicia el proceso de implementación identificando los riesgos críticos de seguridad y salud ocupacional.	Se realiza un benchmarking y se reformula la metodología generando el estándar para cada riesgo y la determinación de los controles críticos mediante la metodología BowTie.	Se prioriza la gestión de liderazgo visible y se empodera a los champions de cada riesgo crítico quienes realizan la actualización del estándar que les corresponde.	Seguimiento y mejora en la implementación de la gestión de riesgos y controles críticos. Se crea el dashboard en PowerBi para el monitoreo del desempeño.	Planificación de la auditoria de los riesgos críticos y planes de mejora y retroalimentación.



Como resultado de la gestión de riesgos y controles críticos se logró lo siguiente:

1. Determinación de los 13 riesgos que a continuación se muestra en la imagen:
2. Identificación de los controles críticos mediante la metodología BowTie.
3. Determinación de los estándares operaciones para los riesgos críticos que incluyen sus controles críticos identificados previamente.
4. Implementación de la Verificación de Controles Críticos (VCCs) y su reporte semanal en el comité de gerencia sobre el avance de su implementación.
5. Incorporación de la Verificación de Controles Críticos (VCCs) como herramienta proactiva de Seguridad y Salud Ocupacional, así como su inclusión en los KPIs proactivos que se miden como desempeño mensualmente.
6. Desarrollo de una plataforma web que permite el registro, seguimiento y control de la implementación de la Verificación de Controles Críticos (VCCs)
7. Mejora en el desempeño de la gestión de riesgos críticos de seguridad con respecto al año 2022:
 - A. Reducción de un 70% de la ocurrencia de accidentes de alto potencial relacionados al riesgo crítico de “Vehículos Móviles”.
 - B. Reducción de un 80% de la ocurrencia de accidentes de alto potencial relacionados al riesgo crítico de “Estabilidad del Macizo Rocosó”.
 - C. Reducción en un 100% de la ocurrencia de accidentes de alto potencial relacionados al riesgo crítico de “Cargas Suspendidas”.
 - D. Se mantuvo bajo control los otros riesgos críticos de seguridad evitando que se registren en números mayores a lo obtenido en el periodo de análisis 2022.

Disponemos de mecanismos formales de reporte de incidentes y condiciones subestándar (RIAC), así como herramientas digitales para su registro y seguimiento. Todas las personas tienen el derecho y la responsabilidad de detener actividades inseguras, fortaleciendo la cultura preventiva. Los incidentes se investigan mediante análisis de causa raíz y la implementación de acciones correctivas verificables, extendiendo este enfoque a contratistas y proveedores.

Este enfoque se extiende a contratistas y proveedores, quienes deben cumplir con los estándares de SSO de la compañía, asegurando una gestión homogénea de riesgos en toda la cadena de valor.

CULTURA PREVENTIVA Y CAPACITACIÓN



(GRI 403-5)

Promovemos una cultura de seguridad basada en el liderazgo visible, la participación activa y el reconocimiento de comportamientos seguros. Tenemos implementados programas de liderazgo, gestión de fatiga, herramientas preventivas y campañas permanentes de sensibilización.

El Programa Anual de Capacitación en SSO abarca a todos los niveles organizacionales, e incluye formación en gestión de riesgos (IPERC), respuesta a emergencias, trabajos de alto riesgo, higiene ocupacional, ergonomía y riesgos psicosociales.

SALUD OCUPACIONAL Y BIENESTAR



(GRI 403-3, 403-6)

Brindamos atención médica ocupacional integral y desarrollamos programas preventivos orientados al monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. Asimismo, impulsamos programas de rehabilitación, prevención de enfermedades crónicas, salud mental y vigilancia médica permanente.

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y GOBERNANZA DE SSO



(GRI 403-4)

Promovemos la participación activa de los trabajadores en la gestión de la seguridad y salud ocupacional a través del Comité Paritario de Seguridad y Salud Ocupacional, principal mecanismo formal de consulta y participación dentro del sistema.

Este comité cuenta con representación equitativa de trabajadores y empresa, sesiona mensualmente y participa en la identificación de peligros y evaluación de riesgos, investigación de incidentes, desarrollo de estándares y programas, auditorías, seguimiento del desempeño del sistema y en la consulta previa sobre cambios que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Este mecanismo incluye la participación de trabajadores contratistas y se complementa con canales formales para reportar condiciones inseguras o preocupaciones sin temor a represalias.

Asimismo, los trabajadores reciben información clara y oportuna, así como la capacitación y recursos necesarios para asegurar una participación efectiva.

El comité opera conforme a la Ley N.º 29783, su reglamento D.S. N.º 005-2012-TR y el D.S. N.º 024-2016-EM.

MONITOREO DEL DESEMPEÑO Y MEJORA CONTINUA



(GRI 3-3)

El desempeño del sistema de SSO es monitoreado de manera continua mediante un sistema estructurado de seguimiento, evaluación y mejora continua alineado con el ciclo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA):

Seguimiento semanal del desempeño a través de tableros de control (TCM) que permiten evaluar indicadores preventivos y reactivos.

Registro y trazabilidad de herramientas proactivas en plataformas digitales.

Auditorías internas periódicas y auditorías externas de certificación del sistema ISO 45001.

Monitoreo sistemático de indicadores de accidentabilidad, enfermedades ocupacionales y desempeño preventivo.

Durante 2025 fortalecimos la digitalización de herramientas preventivas, actualización de estándares críticos y el liderazgo operativo en seguridad.

COBERTURA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

(GRI 403-8)

Tipo de trabajador	N°	# colaboradores cubiertos por el sistema de SST	%
Empleados directos	596	596	100%
Empleados con contrato	1241	1241	100%

*Para efectos del reporte, se ha considerado como “empleados directos” a los empleados (tanto del titular como empresas contratistas); y “empleados con contrato” a los obreros (tanto del titular como empresas contratistas)



LESIONES OCUPACIONALES

(GRI 403-9)

Gestionamos los riesgos asociados a lesiones ocupacionales mediante un enfoque preventivo basado en la identificación, evaluación y control de riesgos críticos, alineado con metodologías internacionales del sector minero y herramientas de análisis de causa como BowTie. Este enfoque permite priorizar los peligros con mayor potencial de generar eventos de alto impacto y asegurar la implementación de controles críticos específicos.

Los principales riesgos críticos identificados en nuestras

operaciones incluyen la estabilidad del macizo rocoso, interacción con equipos móviles, integridad estructural, seguridad eléctrica, espacios confinados y trabajos en altura, uso de explosivos, energías peligrosas, cargas suspendidas y excavaciones, entre otros.

Durante 2025, las lesiones registradas, tanto con y sin tiempo perdido, fueron de carácter leve y temporal. No se registraron fatalidades ni eventos de alta gravedad, lo que refleja la efectividad de las medidas de control implementadas.

El fortalecimiento de la gestión de riesgos se apoya en iniciativas de mejora continua orientadas a la prevención, tales como:

- Fortalecimiento de la gestión de riesgos críticos y verificación de estándares operacionales, incluyendo la implementación del estándar de controles críticos y las VEOs.
- Desarrollo de capacidades y liderazgo en seguridad mediante el Programa Supervisor Competente en SSO y caminatas de liderazgo visible.

- Implementación de programas e iniciativas de cultura preventiva, como “JUNTOS repartimos la guardia” y la campaña “Mano a Mano, nos cuidamos”.
- Digitalización y fortalecimiento de herramientas preventivas, incluyendo el uso de plataformas para el registro y seguimiento de inspecciones y la metodología STOP 2.0.
- Consolidación de la gobernanza y aprendizaje organizacional mediante el fortalecimiento del Comité de Salud e Higiene Ocupacional

y la investigación de incidentes con metodología ICAM.

Estas acciones permiten consolidar una gestión sistemática de los riesgos laborales y avanzar hacia el objetivo de operaciones seguras y libres de lesiones graves.

DESEMPEÑO EN LESIONES OCUPACIONALES 2025

Indicador	Valor
Horas trabajadas*	4,061,496
Fatalidades registrables (TRF)	0
Lesiones con tiempo perdido (LTI)	15
Lesiones registrables totales (TRI)	20
Días perdidos	603
Índice de frecuencia de lesión con tiempo perdido (LTIFR)	3.69
Índice de frecuencia de lesiones registrables (TRIFR)	4.92
Índice de severidad	148.47

**Nota: El total de las Horas Hombre Trabajadas (HHT) acumuladas en el periodo 2025 se distribuye de la siguiente manera:*

HHT CMC:
2'035,224

HHT Contratistas:
1'882,799

**HHT Presa de Relaves
Filtrado (PRF): 143,473**

Los principales tipos de lesiones registrados correspondieron a contusiones y golpes en extremidades superiores y manos. Estas lesiones estuvieron asociadas a los riesgos críticos identificados dentro de la operación, principalmente aquellos relacionados con interacción con equipos móviles, herramientas y actividades

operacionales en mina y planta. Como parte de las medidas implementadas para prevenir la recurrencia de estos eventos, fortalecimos la gestión de riesgos críticos mediante la verificación de controles críticos (VCCs), actualización de estándares operacionales, inspecciones en campo, liderazgo visible,

capacitación continua en identificación de peligros y aplicación de herramientas preventivas digitales para el seguimiento y control de riesgos.

Asimismo, todos los incidentes y lesiones son investigados mediante metodologías de análisis de causa raíz, permitiendo definir acciones

correctivas y oportunidades de mejora orientadas al fortalecimiento continuo del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

No se registraron lesiones ni accidentes incapacitantes relacionados con trabajadores externos cuyo trabajo fue controlado por CMC, incluyendo

contratistas y personal asociado a proyectos específicos ejecutados bajo nuestros estándares y procedimientos de seguridad y salud ocupacional.

ENFERMEDADES OCUPACIONALES

(GRI 403-9)

La gestión de enfermedades ocupacionales en CMC se basa en un enfoque preventivo sustentado en la vigilancia médica ocupacional, el monitoreo ambiental permanente y la evaluación sistemática de riesgos higiénicos; lo que permite identificar de manera temprana posibles afectaciones a la salud, implementar medidas de control oportunas y promover

entornos laborales saludables. Durante 2025, mediante los programas de vigilancia médica y monitoreo de riesgos, se identificaron como principales dolencias en trabajadores infecciones respiratorias y digestivas agudas, trastornos musculoesqueléticos y enfermedades de la comunidad (principalmente dengue).

- En el periodo reportado:
- No se registraron fallecimientos por enfermedades ocupacionales.
 - Se reportaron 5 casos en evaluación médica, sin enfermedades ocupacionales confirmadas.

Este sistema de vigilancia

permite fortalecer la prevención, mejorar continuamente las condiciones de trabajo y reducir la probabilidad de desarrollo de enfermedades ocupacionales en el largo plazo.

Tipo de peligro	Como se determina dicho peligro	El peligro ha provocado o contribuido a dolencias y enfermedades laborales	Medidas tomadas/proyectadas para eliminar dichos peligros y minimizar los riesgos
Polvo	Monitoreo de polvo respirable y material particulado	No	Ventilación e irrigación, uso de EPPs
Temperaturas	Monitoreo de temperatura con bulbo seco y bulbo húmedo	No	Hidratación y monitoreo de tiempos de exposición
Posiciones inadecuadas	Monitoreo ergonómico	No	Pausas activas, diseño del puesto de trabajo y monitoreo periódico
Psicosociales	Monitoreo de riesgo psicosocial	No	Monitoreo y Plan de Salud Mental
Ruido industrial	Monitoreo de ruido industrial	Si	Mantenimientos preventivos de máquinas y equipos, EPPs, monitoreos constantes

PRÁCTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD



(GRI 410-1)

La gestión de la seguridad se sustenta en un marco de políticas, reglamentos y estándares que promueven la prevención de riesgos, la protección de la vida y el respeto de los derechos de todas las personas involucradas en nuestras operaciones, incluyendo trabajadores propios, contratistas y terceros.

Nuestro enfoque se basa en

la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos, implementación de controles operacionales, capacitación permanente, inspecciones y auditorías. Los incidentes son investigados mediante la metodología ICAM, y las lecciones aprendidas se incorporan al sistema de gestión como parte del proceso de mejora continua.

Durante 2025 fortalecimos los controles geomecánicos, el monitoreo operativo y el uso de herramientas digitales de gestión preventiva, consolidando iniciativas de cultura de seguridad como “Cero es Posible” y “JUNTOS repartimos la Guardia”, orientadas a reforzar el liderazgo visible y la participación activa en campo. La efectividad del sistema se

evalúa de manera continua a través de reuniones periódicas de seguridad, comités de gestión, revisiones por la alta dirección, tableros de control e indicadores de desempeño, así como el seguimiento de incidentes de alto potencial.

Asimismo, promovemos el relacionamiento con nuestros grupos de interés

mediante espacios de diálogo con autoridades locales y mecanismos de comunicación comunitaria, como el programa radial “Vive Bien”, fortaleciendo la transparencia y la confianza en la gestión de seguridad de nuestras operaciones.



CAPÍTULO 5: CADENA DE VALOR Y DESARROLLO SOCIAL

CADENA DE SUMINISTRO Y GESTIÓN DE PROVEEDORES

(GRI 2-6, 204-1, 205-2, 308-1, 308-2, 406-1, 407-1, 409-1, 410-1, 414-1)

La gestión de la cadena de suministro es un tema material para CMC por su influencia directa en la continuidad operativa, el desempeño ambiental y social y la gestión de riesgos asociados a nuestros socios comerciales.

En CMC desarrollamos nuestras actividades a lo largo de una

cadena de valor integrada que comprende la exploración, extracción, procesamiento de mineral y producción de concentrados de cobre destinados principalmente a mercados internacionales. Para asegurar la continuidad de las operaciones, gestionamos el abastecimiento de bienes, servicios y contratación

especializada, incluyendo perforación diamantina, desarrollo y preparación de mina, acarreo de mineral y transporte de concentrado.

Durante 2025 contamos con 690 proveedores, distribuidos de la siguiente manera:

Clasificación de Proveedores	Del área de influencia	Nacionales	Extranjeros	Total
Bienes	6	327	4	337
Servicios	5	250	6	261
Contratistas	2	88	2	92
Total	13	665	12	690

Nuestra cadena de suministro incluye proveedores de exploración, contratistas mineros, insumos críticos (explosivos, reactivos, bolas de molienda, cal), energía, combustible, repuestos, transporte de concentrado y servicios complementarios como alimentación, vigilancia y mantenimiento de planta.

El transporte hacia clientes es realizado por operadores logísticos especializados bajo controles de seguridad, cumplimiento normativo y desempeño ambiental.

Debida diligencia y fortalecimiento de la cadena de suministro

Fortalecemos de manera continua nuestro enfoque de debida diligencia en la cadena de suministro, alineado con The Copper Mark y con nuestros principios de sostenibilidad, integridad y eficiencia operativa. Durante 2025 actualizamos la Política de Cadena de Suministro Responsable y sus procedimientos asociados, incorporando los resultados del mapeo corporativo de riesgos y fortaleciendo los mecanismos de trazabilidad y transparencia mediante la implementación de un formato de adjudicación directa.

Como parte de este proceso, ampliamos el alcance de las inspecciones para incluir proveedores críticos de bienes y servicios, complementando la evaluación de contratistas. Estas acciones se reforzaron con inspecciones en campo y programas de capacitación dirigidos a proveedores, integrando criterios ambientales, sociales, de seguridad, derechos humanos y anticorrupción. Este

enfoque permitió avanzar en la clasificación de proveedores según su nivel de riesgo y criticidad, priorizando la gestión preventiva.

La debida diligencia se sustenta en la Política de Compras y Cadena de Suministro Responsable, el procedimiento de búsqueda y evaluación de proveedores y el Código de Ética y Conducta de Socios Comerciales. Estos instrumentos orientan la gestión hacia la prevención de impactos ambientales y sociales, el respeto de los derechos humanos y el fortalecimiento de prácticas éticas y sostenibles a lo largo de la cadena de suministro.

Capacitación a proveedores 2025

- Proveedores capacitados: 183
- Cobertura total: 27%
- Proveedores críticos capacitados: 80%
- Temas: anticorrupción, medio ambiente, seguridad y derechos humanos

Prácticas de abastecimiento responsable

Como parte de nuestro compromiso con el desarrollo económico local, priorizamos la verificación de la oferta local en los procesos de cotización y promovemos progresivamente la participación de proveedores del área de influencia en nuestra cadena de suministro.

En 2025, el 0.297% de nuestras compras se realizó con proveedores locales ubicados en Mala, Cañete y Lima. La participación local continúa siendo limitada debido a que, en algunos casos, la capacidad de oferta disponible no logra cubrir completamente los volúmenes, especificaciones técnicas o requerimientos operativos demandados por la operación minera. Por ello, cuando la oferta local cubre parcialmente nuestras necesidades, complementamos

el abastecimiento con otros proveedores que permitan asegurar la continuidad operativa.

No obstante, continuamos impulsando la participación de proveedores locales mediante el mapeo y actualización de la oferta del área de influencia, la difusión de oportunidades de contratación y el fortalecimiento progresivo de capacidades vinculadas a seguridad, sostenibilidad y cumplimiento. Asimismo, promovemos la participación de proveedores y emprendimientos locales en los eonegocios desarrollados junto a las comunidades, contribuyendo al fortalecimiento de capacidades económicas locales y a su integración progresiva en nuestra cadena de valor.

Monto total de compras 2025	Porcentaje de compras a proveedores locales 2025	Monto total de compras a proveedores locales 2025
127,317,103	378,682	0.297%

Anticorrupción en la gestión de proveedores

La gestión anticorrupción se sustenta en la Política de Integridad Corporativa, el Código de Conducta y el Código de Ética para Socios Comerciales, que se encuentran disponibles en la página web y son enviadas a cada proveedor. Durante el 2025, se realizó el mapeo de riesgos de cohecho y fraude, identificando controles existentes y definiendo medidas de mitigación.

Este enfoque se integra al proceso de homologación de proveedores, donde se evalúa su madurez en integridad y cumplimiento. Asimismo, se implementó un formato de justificación para adjudicaciones directas, se reforzaron los mecanismos de declaración de conflictos de interés para colaboradores y proveedores, y se desarrollaron charlas periódicas de integridad dirigidas a proveedores y contratistas como parte del programa anual de cumplimiento.

EVALUACIÓN AMBIENTAL Y SOCIAL DE PROVEEDORES



(GRI 308/414)

Aplicamos procesos de homologación y evaluación antes de la contratación y durante la ejecución de los servicios, con el fin de identificar y gestionar de manera preventiva los impactos ambientales y sociales potenciales en la cadena de suministro. Esta gestión se complementa con revisiones mensuales del desempeño de contratistas e inspecciones que incorporan controles ambientales y sociales.

Durante el 2025:

- 42% de proveedores (291) fueron evaluados en criterios ambientales, sociales e integridad.
- 30% de nuevos proveedores fueron evaluados con criterios ASG durante su selección.
- No se identificaron impactos negativos significativos ni fue necesario terminar relaciones comerciales.



Nuestra gestión de proveedores se basa en lo siguiente:

Autoevaluación:

Los proveedores completan cuestionarios de homologación que permiten evaluar su desempeño en criterios ASAG.

Gestión y monitoreo:

Se realiza un seguimiento continuo para medir el desempeño y detectar riesgos de incumplimiento.

Auditorías externas:

Se aplican a proveedores con mayor nivel de riesgo, generando planes de mejora para mitigar riesgos identificados.

Evaluación continua:

Se revisa la efectividad de las medidas implementadas y el desempeño del proveedor, promoviendo la mejora continua.

Remediación:

Cuando se identifican impactos negativos materializados, se desarrollan planes de remediación con plazos definidos en coordinación con el proveedor.

Cuando se identifican desviaciones u oportunidades de mejora, se establecen planes de acción y se realiza seguimiento

hasta el cierre de los hallazgos, promoviendo la mejora continua del desempeño ambiental y social de los proveedores.

Prevención del trabajo infantil y trabajo forzoso en la cadena de suministro

La prevención del trabajo infantil y forzoso en proveedores se gestiona mediante cláusulas contractuales específicas, procesos de homologación, evaluaciones de riesgo, auditorías, inspecciones y mecanismos de denuncia, en línea con la Política de Cadena de Suministro Responsable y el Código de Ética y Conducta de Socios Comerciales.

Como requisito previo para operar en mina, los proveedores y contratistas deben cumplir criterios relacionados con derechos humanos, condiciones laborales y prevención del trabajo infantil y trabajo forzoso, además de adecuarse a los lineamientos establecidos en nuestra Política Corporativa de Derechos Humanos. Las evaluaciones consideran aspectos de cumplimiento legal, gestión laboral, mecanismos de control y gestión preventiva de riesgos en la cadena de suministro.

Asimismo, desarrollamos acciones de capacitación y sensibilización dirigidas a proveedores y contratistas sobre derechos humanos, prevención del trabajo infantil y trabajo forzoso y mecanismos de reclamación.

Durante 2025:

- No se identificaron casos de trabajo infantil o forzoso.
- 43% de proveedores fueron evaluados en derechos humanos, de un total de 664.
- 92% de proveedores críticos fueron evaluados en derechos humanos, de un total de 109.
- No se identificaron riesgos críticos ni incumplimientos significativos relacionados con trabajo infantil o trabajo forzoso en los procesos de debida diligencia realizados.

GESTIÓN Y DESARROLLO SOCIAL



(GRI 3-3, 2-29, 2-30, 413-1, 413-2)

CMC gestiona su relación con la Comunidad Campesina de Mala bajo un enfoque de desarrollo sostenible, diálogo permanente y respeto de los derechos humanos. Nuestra gestión social busca fortalecer la confianza con los grupos de interés, contribuir al desarrollo del territorio y prevenir posibles impactos sociales, garantizando el cumplimiento normativo.

IDENTIFICACIÓN Y RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS



(GRI 2-29)

Mantenemos un proceso continuo de identificación y análisis de grupos de interés mediante el mapeo de actores sociales, que incluye la identificación de actores clave y actualización permanente de información relevante, la clasificación de stakeholders según su nivel de influencia e interés y la gestión responsable de la información bajo criterios de confidencialidad.

Hemos definido como área de influencia social directa a la Comunidad Campesina de Mala y como área de influencia indirecta al distrito de Mala, que comprende Bujama Baja, Bujama Alta y San Pedro de Mala. A través de mecanismos de diálogo y relacionamiento permanente, promovemos una comunicación transparente y la atención oportuna de las expectativas y necesidades de nuestros grupos de interés.

CMC desarrolla sus operaciones en áreas donde no se ha identificado la presencia de pueblos indígenas u originarios dentro del área de influencia directa. En ese sentido, durante el período reportado no se registraron incidentes, controversias ni riesgos asociados a vulneraciones de derechos de pueblos indígenas.

Asimismo, es importante señalar que ninguna población ha sido reubicada o reasentada como consecuencia de las operaciones de la compañía y que nuestras actividades no se desarrollan cerca de comunidades indígenas ni de operaciones de minería artesanal.



(GRI 413-2)

Nuestras actividades operativas pueden generar impactos potenciales sobre la Comunidad del área de influencia, principalmente asociados al tránsito vehicular, generación de polvo, ruido y otras molestias operativas derivadas de las propias actividades mineras y de transporte.

Para prevenir y mitigar estos impactos, implementamos medidas de control como el riego de vías, mantenimiento de accesos, monitoreo ambiental permanente, control de velocidad vehicular y

mantenimiento preventivo de equipos. Asimismo, realizamos monitoreos constantes y visitas guiadas a nuestra operación minera dirigidas a representantes y miembros de las comunidades, promoviendo la transparencia y el conocimiento directo de nuestras actividades operativas y ambientales.

En caso de identificarse o reportarse algún impacto potencial o situación de preocupación relacionada con ruido, polvo, tránsito u otros aspectos operativos, manejamos una comunicación formal con las

partes involucradas y activamos un proceso de revisión técnica, monitoreo y evaluación de la situación, definiendo e implementando las medidas correctivas o de mitigación que correspondan.

Adicionalmente, mantenemos mecanismos permanentes de diálogo y atención de consultas, solicitudes y reclamos, permitiéndonos gestionar de manera oportuna las preocupaciones de nuestros grupos de interés del área de influencia.



ENFOQUE DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO SOSTENIBLE



(GRI 3-3)

Nuestra estrategia social ha evolucionado de un modelo asistencialista hacia un enfoque de desarrollo sostenible orientado al fortalecimiento de capacidades locales y la corresponsabilidad institucional.

Los programas sociales se diseñan a partir de la Matriz de Necesidades de la Comunidad, que identifica brechas prioritarias en educación, salud, seguridad y desarrollo económico local. Este enfoque nos permite articular acciones con instituciones públicas, privadas y organizaciones locales para generar impactos sostenibles.

Entre nuestras principales alianzas destacan:

- Convenio Interinstitucional con el CETPRO San Juan Bautista de Mala, orientado al fortalecimiento de capacidades técnicas y oportunidades de formación.
- Convenio Interinstitucional con la Red de Salud Chilca Mala.
- Convenio con PROFONANPE para la implementación del programa Mala Sostenible.
- Comité Seguridad, Salud y Emergencia en la comunidad.
- Comité Distrital de Salud de la Municipalidad Distrital de Mala.
- Plataforma de Defensa Civil del distrito de Mala.
- Programa Impactando Vidas, a través de la masificación del tenis de mesa, como una herramienta de transformación social, educativa y de salud, buscando promover el desarrollo integral y la disciplina.

La gestión se implementa mediante el Plan Anual de Relaciones Comunitarias y el Plan Estratégico de Relaciones Comunitarias 2022-2026, que establecen objetivos, responsabilidades, presupuesto e indicadores de seguimiento.

La estrategia se estructura en tres ejes:

Generación de confianza mediante relaciones basadas en respeto, cooperación y diálogo permanente.

Promoción del desarrollo socioeconómico local para mejorar la calidad de vida.

Prevención y gestión de impactos sociales asociados a nuestras operaciones.

Monitoreamos nuestro desempeño a través de indicadores, reportados periódicamente, de inversión social, relacionamiento comunitario y cumplimiento de compromisos socioambientales.





Contamos con programas formales de participación comunitaria, evaluaciones de impacto y planes de desarrollo local. Entre las principales acciones destacan las evaluaciones ambientales y sociales con monitoreos participativos, los espacios de diálogo con autoridades e instituciones, la implementación del Plan de Participación Ciudadana vinculado a la modificación del EIA y la contribución al Plan de Desarrollo Local Concertado del distrito de Mala. Estas iniciativas garantizan procesos transparentes de información, consulta y retroalimentación.

Salud y seguridad de la Comunidad

Promovemos la salud y seguridad de la población mediante el fortalecimiento de instituciones locales y la gestión del riesgo. Durante el 2025, ejecutamos 48 actividades de salud comunitaria, beneficiando a 1,185 personas, sin considerar campañas de fumigación.

Además, contamos con un Comité de Seguridad, Salud y Emergencia Comunitario integrado por la Red de Salud, Bomberos, Policía Nacional del Perú y otras instituciones, con quienes coordinamos campañas, simulacros y actividades preventivas.

Preparación y respuesta ante emergencias

Desde el 2016 formamos parte de la Plataforma de Defensa Civil del distrito de Mala, trabajando junto a INDECI, bomberos y autoridades locales para fortalecer la capacidad de respuesta ante emergencias. Entre las principales acciones desarrolladas destacan el refuerzo anual de la barrera ribereña del río Mala, la capacitación de brigadas de emergencia y la difusión de planes de prevención mediante radio y campañas informativas.



PROGRAMAS SOCIALES



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

Nuestros programas sociales están orientados al desarrollo de capacidades locales y al fortalecimiento institucional. Su ejecución se monitorea mediante una matriz de seguimiento y reuniones periódicas de evaluación, y se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los compromisos normativos asumidos.

En conjunto, nuestra gestión social refleja un enfoque preventivo, participativo y orientado a la creación de valor compartido, contribuyendo al desarrollo sostenible del área de influencia.

Nuestros principales programas sociales:

Programas	Objetivos
Empleo y Economía Local	Fomentar el empleo local, fortalecer capacidades técnicas de la comunidad y promover compras y proveedores locales para impulsar oportunidades laborales y economía sostenible.
Fortalecimiento de capacidades comunales	Desarrollar liderazgo, participación y gestión comunal mediante capacitaciones y asistencia técnica. Busca cultivar una participación comunal activa, informada y transparente.
Gestión Ambiental	Promover buenas prácticas ambientales, agricultura sostenible y gestión de residuos con enfoque de economía circular.
Apoyo Institucional	Fortalecer instituciones locales de salud, educación y cultura para contribuir al desarrollo del territorio.
Educación	Impulsar actividades educativas y fortalecer capacidades de docentes, estudiantes y familias.
Salud y Nutrición	Promover la prevención y el cuidado de la salud mediante campañas, talleres y alianzas con instituciones de salud.
Comunicación Social	Difundir de forma clara y oportuna las iniciativas sociales y mantener canales permanentes de información con la comunidad.
Inducción en Relaciones Comunitarias	Sensibilizar a trabajadores y contratistas sobre gestión social, relacionamiento comunitario y conducta responsable.



Promovemos el empleo local priorizando la contratación de comuneros conforme al Convenio Marco y desarrollamos programas de faenas urbanas y ambientales que brindan oportunidades laborales a poblaciones vulnerables.

Si bien una parte importante de nuestras compras operativas se realiza fuera del área de influencia debido a la necesidad de contar con bienes, servicios especializados y volúmenes de abastecimiento requeridos para la continuidad de la operación minera, priorizamos la evaluación de la oferta local en los procesos de contratación y adquisición. Cuando la oferta local cubre parcial o totalmente nuestras necesidades operativas, promovemos su incorporación dentro de la cadena de suministro.

Nuestros programas sociales y econegocios se desarrollan principalmente con participación de proveedores y emprendimientos locales, incluyendo bodegas, librerías, ferreterías y comercios de la zona, contribuyendo al fortalecimiento de capacidades económicas locales y a la generación de oportunidades en el área de influencia.

Asimismo, contamos con un Procedimiento de Compras Locales que establece lineamientos para fomentar la adquisición de bienes y servicios dentro del área de influencia. Como parte de este enfoque, continuamos desarrollando acciones de fortalecimiento progresivo de proveedores locales mediante mapeo de oferta, difusión de oportunidades y acompañamiento en aspectos vinculados a seguridad, sostenibilidad y cumplimiento.

Mala

Como resultado del Convenio de Cooperación entre CMC y Profonampe, nació Mala Sostenible, un proyecto que busca contribuir a mejorar las condiciones de vida de la población de Mala a través de la diversificación de sus fuentes de ingresos, la mejora de sus servicios básicos, y la conservación y manejo sostenible de sus ecosistemas.

Durante 2025, el proyecto Mala Sostenible, continuó consolidando un modelo de desarrollo territorial basado en la articulación multiactor, la participación comunitaria y la generación de impactos económicos, sociales y ambientales medibles en el distrito de Mala y la Comunidad Campesina de Mala.



Turismo Sostenible. Se aprobó e inició la implementación del Plan de Desarrollo Turístico Local 2025–2029 y se consolidó la ruta “Sendero Maleño: entre mar, cultura y valle”, con enfoque de turismo inclusivo. Cinco atractivos obtuvieron el distintivo internacional TUR4ALL y el destino recibió alrededor de 6,600 nuevos visitantes, generando más de S/720 mil en la economía local. La promoción en plataformas oficiales y medios digitales alcanzó más de 1.5 millones de visualizaciones, posicionando a Mala como destino emergente de turismo sostenible.



Desarrollo productivo. El econegocio femenino ECODEP fortaleció su sostenibilidad financiera con ingresos por S/88,624 y participación en ferias nacionales, contribuyendo a la valorización del plátano maleño y evitando la pérdida de 7.7 toneladas del producto. Asimismo, se avanzó en nuevas iniciativas productivas vinculadas a forestación sostenible y alimentos fortificados, ampliando las oportunidades de diversificación económica local.



Gestión de residuos y economía circular. Se creó el cuarto eonegocio AMEC, orientado al reciclaje de bolsas plásticas, mientras que PROBIMA y BIOPROTEICA valorizaron más de 13.9 toneladas de residuos orgánicos, evitando emisiones de CO₂ y contaminación hídrica. Además, se implementó el primer parque ecológico de la Comunidad Campesina de Mala a partir del reciclaje de 2 toneladas de plástico, fortaleciendo la educación ambiental y la corresponsabilidad comunitaria.



Planificación territorial y agua. Se avanzó en la elaboración participativa del Plan de Desarrollo Local Concertado 2025–2035, integrando aprendizajes del proyecto y estableciendo una hoja de ruta para el desarrollo sostenible del distrito.



Gestión del proyecto y alianzas. La articulación con entidades públicas, privadas y comunitarias permitió alcanzar una ejecución financiera del 82% y un avance técnico del 88%, consolidando la gobernanza del proyecto y generando bases para su continuidad. En conjunto, los resultados de 2025 contribuyen al cumplimiento de diversos Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente en igualdad de género, trabajo decente, producción responsable, acción climática y alianzas para el desarrollo.



Buscamos fomentar el desarrollo local sostenible

Nuestros frentes de acción:

1. Desarrollo de turismo sostenible y reducción de la vulnerabilidad en el río Mala

Buscamos desarrollar una actividad turística sostenible, diversificando la oferta turística. Además, buscamos minimizar la vulnerabilidad de las áreas agrícolas adyacentes al río Mala

2. Desarrollo de actividades productivas

Buscamos que estas actividades sean ambientalmente sostenibles y que generen ingresos adicionales para las familias

3. Aprovechamiento de residuos sólidos

A partir de una actividad económica, generando ingresos adicionales para las familias

4. Dotación de agua potable

A partir de la instalación de infraestructura hidráulica

5. Gestión del proyecto

Para lograr las metas establecidas y lograr resultados de impacto en la comunidad de Mala



Primer Parque ecológico de la Comunidad Campesina de Mala

En el marco del proyecto Mala Sostenible, se impulsó la segregación de residuos desde la fuente mediante talleres, capacitaciones y campañas de sensibilización dirigidas a la comunidad, estudiantes y emprendimientos locales.

Este trabajo articulado permitió recolectar 2,011 kg de plástico a través de ecotrueques, programas educativos y compromisos de acopio, promoviendo la educación ambiental y la economía circular en el distrito.

Con este hito, se implementó el primer parque ecológico de la Comunidad Campesina de Mala en el parque San Marcos de La Aguada. El espacio, de aproximadamente 1,000 m², fue construido con materiales reciclados, incorporando juegos

infantiles y mobiliario de madera plástica, luminarias solares y áreas de sensibilización ambiental. Inaugurado en diciembre de 2025, el parque representa un logro colectivo que integra recreación, sostenibilidad y participación comunitaria.



CAPÍTULO 6: MEDIO AMBIENTE

(GRI 3-3)

En CMC integramos la gestión ambiental como un componente central de la gestión operativa, con el objetivo de prevenir impactos, asegurar el cumplimiento regulatorio y

promover la mejora continua del desempeño ambiental.

Contamos con un Sistema de Gestión Ambiental certificado bajo ISO 14001

que establece los procesos para identificar aspectos e impactos ambientales, evaluar riesgos, implementar controles operacionales y verificar periódicamente el desempeño

ambiental. Este sistema se complementa con monitoreos ambientales, auditorías internas y externas, así como el reporte periódico a las autoridades competentes.

De esta manera, buscamos asegurar una gestión ambiental sistemática, trazable y basada en la mejora continua.

AGUA Y EFLUENTES



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

El agua es un recurso crítico para la continuidad de nuestras operaciones y para la sostenibilidad del entorno donde operamos. La gestión hídrica se basa en un enfoque preventivo orientado a la eficiencia en el uso del recurso, la reutilización y la minimización de descargas al ambiente.

Nuestra gestión hídrica se enmarca en la Política de Gestión Ambiental, que establece compromisos claros para la conservación y el uso responsable del agua, alineados con estándares internacionales, los criterios de The Copper Mark y los lineamientos del Certificado Azul.

Utilizamos exclusivamente agua subterránea autorizada, destinada tanto al consumo humano como a los procesos productivos. No contamos con puntos de vertimiento de agua industrial, ya que priorizamos la reutilización interna del agua dentro del proceso productivo. El 65% del agua procesada en planta es reutilizada en el proceso de recuperación de minerales de Condestable.

El sistema de agua industrial opera bajo un circuito cerrado de recirculación, diseñado para cubrir su propia demanda. Como resultado, no se generan flujos de vertimiento de agua industrial. Sin embargo, debido al proceso

de recirculación, existe un déficit asociado a pérdidas de infiltración y evaporación, el cual es compensado mediante el uso de agua fresca.

Las aguas residuales provenientes de comedores y campamentos son tratadas en una planta de tratamiento de aguas residuales (PTAR). El efluente tratado es reutilizado para el riego de áreas verdes, vías y accesos, como parte de las medidas de control del polvo. Por su parte, las aguas residuales domésticas generadas en mina, oficinas administrativas, planta de beneficio y campamento de trabajadores son conducidas a sistemas de tratamiento

mediante pozos sépticos.

La identificación y gestión de riesgos asociados al recurso hídrico se realiza mediante la Matriz de Aspectos e Impactos Ambientales y la Matriz de Gestión de Riesgos, lo que permite establecer controles preventivos y fortalecer la toma de decisiones.

Nuestro enfoque incluye:

- Optimización de procesos para reducir el consumo de agua
- Reutilización de aguas de proceso y aguas servidas tratadas
- Minimización de descargas al ambiente

- Monitoreos periódicos de calidad de agua conforme a normativa nacional y estándares internacionales

Nuestros objetivos estratégicos se orientan a reducir el consumo hídrico, incrementar la reutilización interna y minimizar cualquier descarga al entorno, asegurando el equilibrio entre productividad y sostenibilidad.

EXTRACCIÓN DE AGUA

(GRI 303-3)

El manejo del agua en Condestable consiste en la captación y distribución de agua extraída de pozos subterráneos para cubrir las demandas de agua de uso industrial y consumo doméstico.

El agua fresca proviene de 4 pozos de agua (Pozo N°1, Pozo N°2, Pozo N°3 y Pozo N°5) los cuales son conducidos hacia las estaciones de bombeo Tk-Pz-1 y Tk-Pz-3.

- Fuentes activas: Pozo 1, Pozo 2, Pozo 3 y Pozo 5.
- Extracción total: 1800.052 ML/año (1800052 m3)

Extracción de agua (megalitros)		2025	2024
Agua superficial total	Agua dulce	No Aplica	No Aplica
	Otras aguas	No Aplica	No Aplica
Agua subterránea total	Agua dulce	382.898	405.138
	Otras aguas	1,417.154	1,297.743
Agua producida	Agua dulce	No Aplica	No Aplica
	Otras aguas	No Aplica	No Aplica
Agua suministrada por terceros	Agua dulce	No Aplica	No Aplica
	Otras aguas	No Aplica	No Aplica
Extracción Total del Agua (Agua superficial total + agua subterránea total + agua producida total + agua de terceros total)		1,800.052	1,702.881

Nota1: La operación no realiza captación de agua superficial, no utiliza agua producida ni recibe suministro hídrico de terceros. La totalidad del agua extraída corresponde a agua subterránea proveniente de agua subterránea de puntos autorizados.

Fuente: Clasificación del agua de acuerdo con GRI 303 se define para Agua dulce (total de sólidos disueltos $\leq$ 1000 mg/l) y, Otras aguas (total de sólidos disueltos $>$ 1000 mg/l)

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

Tipo de agua subterránea extraída:

Tipo de agua extraída (m3)	2023	2024	2025
Extracción total de Agua	1,902,785	1,702,881	1,800,052

La extracción proviene actualmente de los 4 pozos subterráneos (Pozo 1, Pozo 2, Pozo 3 y Pozo 5), siendo para el año 2024 un total de 1702881 m3 y para el 2025 un total de 1800052 m3.

Evaluación de estrés hídrico

En Condestable operamos en la intercuenca Mala–Omas, una zona caracterizada por la ausencia de fuentes de agua superficial cercanas y por la dependencia de acuíferos costeros compartidos con usuarios agrícolas, poblacionales e industriales. Ambas cuencas presentan un régimen estacional con periodos de estiaje marcados y niveles de presión hídrica de altos a muy altos.

La evaluación de estrés hídrico se realizó utilizando herramientas internacionales y fuentes oficiales. El Acueduct Water Risk Atlas (WRI) clasifica la zona como de estrés hídrico extremadamente alto, mientras que el Water Risk Filter (WWF) identifica un riesgo moderado de escasez al 2030. Asimismo, la Autoridad Nacional del Agua reconoce condiciones de limitada recarga hídrica en la intercuenca, especialmente en la cuenca de Omas.

Aplicando GRI 303-3 que utiliza el ratio entre la extracción total anual de agua y el suministro total anual disponible de agua renovable, categorizando como elevado (40-80 %) o muy elevado (>80 %), registramos

en 2025 una extracción total de 1800.052 ML, una disponibilidad autorizada de 4335.25 ML lo que representa un nivel de estrés hídrico de **41,52 %**, clasificado como **estrés hídrico elevado**, con mayor relevancia durante los periodos de estiaje.

Entre los principales riesgos asociados al recurso hídrico identificamos la reducción del nivel freático, la intrusión salina, posibles restricciones regulatorias en los derechos de uso de agua, la competencia por el recurso con usuarios agrícolas, los efectos del cambio climático y el potencial de conflictos por disponibilidad de agua con poblaciones cercanas.

Para gestionar estos riesgos, implementamos un enfoque preventivo orientado a la eficiencia hídrica y la reducción de la captación de agua fresca. Este enfoque incluye la reutilización de aguas de proceso y aguas residuales tratadas, el monitoreo permanente de la calidad del agua, el cumplimiento de los reportes regulatorios, la participación en espacios de gobernanza del agua en

las cuencas Mala y Omas y el fortalecimiento de la planificación ante escenarios de escasez hídrica.

Reafirmamos nuestro compromiso de optimizar la eficiencia hídrica, fortalecer la resiliencia frente al estrés hídrico y reportar anualmente los indicadores GRI 303 en nuestro Reporte de Sostenibilidad.



CALIDAD DE AIRE Y EMISIONES



(GRI 3-3, 305-7)

Gestionamos los impactos asociados a emisiones atmosféricas mediante monitoreo permanente, control operacional y cumplimiento normativo. Realizamos monitoreos trimestrales que incluyen un punto de emisión en el laboratorio químico y ocho puntos de calidad de aire. Los resultados se comparan con los Estándares de Calidad Ambiental y los Límites Máximos Permisibles vigentes, y se reportan a las autoridades competentes. Este enfoque

permite prevenir, controlar y mitigar impactos potenciales en la calidad del aire.

- Todos los parámetros medidos y monitoreados han cumplido con lo establecido por la norma.

HUELLA DE CARBONO



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

En CMC medimos nuestra huella de carbono desde 2019 como parte del compromiso con la mitigación del cambio climático y la gestión responsable de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). La cuantificación se realiza siguiendo las metodologías del Greenhouse Gas Protocol y la norma ISO 14064-1:2018, considerando las emisiones bajo control operacional y los gases CO₂, CH₄, N₂O y refrigerantes.

El inventario abarca las

emisiones directas (alcance 1), las emisiones indirectas por consumo de energía (alcance 2) y otras emisiones indirectas relevantes de la cadena de valor (alcance 3). De manera complementaria, reportamos las emisiones evitadas asociadas a iniciativas como la electromovilidad y la reducción de residuos enviados al botadero. Este análisis permite identificar las principales fuentes de emisión, establecer indicadores de desempeño y definir planes de acción.

La información es verificada por un tercero independiente con nivel de aseguramiento limitado, fortaleciendo la transparencia y confiabilidad del reporte. La medición sistemática de la huella de carbono nos permite monitorear nuestro desempeño climático, orientar la toma de decisiones y evaluar el avance de nuestras metas de descarbonización, en línea con estándares internacionales y los criterios de The Copper Mark.

Emisiones de GEI CMC *
(en toneladas de CO2 equivalente)

Location Based				Market Based		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	17,924.40	18,296.22	16,552.34	17,924.40	18,296.22	16,552.34
Emisiones indirectas por energía (Alcance 2)	29,265.05	29,265.05	22,958.88	0.00	0.00	0.00
Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)	9,885.87	8,713.46	7,955.15	9,885.87	8,713.46	7,955.15
Total	57,075.32	56,274.73	47,466.38	27,810.27	27,009.67	24,507.49

(*La información cuantitativa presentada corresponde al último inventario de huella de carbono verificado externamente disponible, correspondiente al año 2024. Al cierre del presente reporte, el inventario de emisiones GEI 2025 se encontraba en proceso de recopilación, consolidación y verificación de información, por lo que los resultados finales aún no estaban disponibles para su divulgación.)

En CMC, las tres principales fuentes de emisión de la huella de Carbono bajo el enfoque location based corresponden al consumo de electricidad, el consumo de combustible de maquinaria móvil y el uso de insumos operativos.

Fuente	% de la Huella Tota	Emisiones de tCO2eq
Emisiones por consumo de electricidad	48.37%	22,958.88
Emisiones por consumo de combustible de maquinaria móvil	30.59%	14,521.46
Emisiones por uso de insumos	15.72%	7,460.67

Para finales de 2025, se fortaleció el sistema de gestión climática mediante la implementación de una plataforma digital para la medición, seguimiento y monitoreo de emisiones de gases de efecto invernadero, con el objetivo de mejorar la trazabilidad, calidad y oportunidad de la información reportada. Este proceso permitirá optimizar la gestión de datos y fortalecer el seguimiento de metas e iniciativas de descarbonización en los siguientes periodos.

Asimismo, durante el periodo se continuó impulsando acciones orientadas a mejorar la eficiencia energética y operacional, incluyendo iniciativas de optimización del consumo de combustibles, control de emisiones asociadas a equipos y mejora en la gestión de residuos. Los resultados cuantitativos correspondientes al inventario GEI 2025 serán reportados una vez concluido el proceso de verificación externa.

Indicador	Valor	Unidad
Emisiones por toneladas de mineral procesado	0.017	tCO2eq/t mineral procesado



ENERGÍA Y DESCARBONIZACIÓN



(GRI 3-3, 302-1, 305-5)

La gestión energética constituye un eje clave de nuestra estrategia climática. Tenemos definida una Hoja de Ruta al 2030 que establece metas de reducción de emisiones de 30 % al 2030 y 50 % al 2050, basadas en medidas de eficiencia energética, uso de energía renovable certificada y la electrificación progresiva de la flota operativa.

El 100 % de la energía eléctrica utilizada en Condestable proviene de fuentes renovables certificadas, principalmente hidroeléctricas, cuya trazabilidad es verificada por AENOR. En 2025, CMC consumió 138,637 MWh de energía renovable. Este suministro, junto con la optimización del consumo de combustibles, el mantenimiento preventivo de equipos y la incorporación de electromovilidad en interior mina

desde 2021, contribuye a reducir emisiones directas e indirectas, mejorar la seguridad y fortalecer la eficiencia operativa.

En CMC se cuenta con tres grupos electrógenos de contingencia para atender eventuales cortes de energía, los cuales se encuentran incluidos dentro de los instrumentos de gestión ambiental aprobados.

Reafirmamos nuestro compromiso con la carbono neutralidad, priorizando la reducción directa de emisiones en origen antes de considerar mecanismo de compensación, los cuales serán evaluados únicamente como última alternativa, una vez agotadas las medidas de reducción y eficiencia disponibles.

En línea con este enfoque, impulsamos la innovación

tecnológica y la minería responsable a través de prácticas que minimicen nuestro impacto ambiental. Somos pioneros en el Perú al contar con la primera mina subterránea con flota de vehículos eléctricos, incorporando un telehandler eléctrico, un camión eléctrico BYD de 35 toneladas, un cargador frontal eléctrico Volvo, y camionetas eléctricas JMC y Voltera, que operan en interior mina como parte de nuestro programa de transición energética orientado a reducir la huella de carbono y optimizar el uso de la energía.

Durante el periodo, CMC continuó implementando iniciativas orientadas a avanzar en las metas de descarbonización definidas en la hoja de ruta climática. No obstante, debido al crecimiento operativo y a proyectos de expansión

en ejecución, los resultados cuantitativos consolidados de reducción de emisiones correspondientes al año 2025 se encuentran en proceso de actualización y verificación como parte del inventario corporativo de gases de efecto invernadero. Continuaremos fortaleciendo los sistemas de medición y seguimiento climático para evaluar el avance de las metas y el desempeño de las iniciativas implementadas.

CONSUMO DE ENERGÍA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

(Contenido 302-1)

Consumo de energía	Unidad	2025
Consumo de combustible procedente de fuentes no renovables (incluidos todos los tipos de combustibles utilizados)	GJ	
Diésel	GJ	264,041.79
GLP	GJ	3,533.95
Gas Natural	GJ	No aplica
Gasolina	GJ	No aplica
Carbón	GJ	No aplica
Otros combustibles no renovables: (Si aplica)	GJ	No aplica
Total combustibles de fuentes no renovables	GJ	267,575.74
Consumo de combustibles renovables	GJ	No aplica
Electricidad adquirida	GJ	499,094.19
Consumo total de energía (Combustible no renovable consumido + Combustible renovable consumido + Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor comprados para consumir)	GJ	766,669.93

Nota: La operación utiliza diésel y GLP como combustibles no renovables. No se registra consumo de gasolina, gas natural, carbón ni combustibles renovables durante el periodo reportado. La electricidad consumida proviene de fuentes 100 % renovables certificadas. El consumo total de energía corresponde a la suma de combustibles no renovables y electricidad adquirida.

Evolución del consumo de energía eléctrica (Gigajoules)

Año	Consumo de energía eléctrica (GJ)
2023	493,028
2024	474,808
2025	499,094

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

COMBUSTIBLES E INTENSIDAD ENERGÉTICA

(GRI 302-1)

Monitoreamos de manera permanente el consumo de combustibles y las emisiones asociadas a la operación de equipos y maquinaria, como parte del cumplimiento normativo y de nuestra gestión energética integral. Este seguimiento permite identificar oportunidades de eficiencia y mejora operativa.

Durante 2025, el consumo de combustibles aumentó respecto al año anterior debido a la intensificación de las actividades de extracción de mineral y al movimiento de tierras asociado a la construcción de la Planta de Filtrado de Relaves (PFR). Este incremento estuvo principalmente relacionado con el mayor uso de equipos móviles, como volquetes, retroexcavadoras, cargadores frontales y jumbos, así como de equipos estacionarios utilizados en planta y mina.

Como parte de las acciones de eficiencia energética y optimización operativa, se implementó la migración de aceite mineral 15W40 a aceite sintético 5W40 en equipos críticos, permitiendo extender los intervalos de cambio de 250 a 1,000 horas y reducir el

consumo de insumos y residuos asociados.

Año	Consumo de Diesel (GJ)	Consumo GLP (GJ)	Total (GJ)
2023	258,713	3,329	262,042
2024	237,587	3,207	240,794
2025	264,041	3,534	267,575

Factores de conversión: 1 kWh = 0.0036 GJ; 1 US gal Diesel = 0.14652 GJ; 1 US gal GLP = 0.100757838 GJ.

La eficiencia energética se evalúa mediante el indicador de intensidad energética, calculado como el consumo total de energía dividido entre el mineral propio procesado por la operación. La reducción progresiva de este indicador evidencia mejoras en la eficiencia operativa y en el aprovechamiento de la energía respecto al volumen de mineral procesado.

	2023	2024	2025
Intensidad energética (GJ/TM mineral procesado)	0.262	0.234	0.179*

*Valor preliminar sujeto a actualización una vez concluido el proceso de verificación del inventario GEI 2025. El mineral procesado corresponde solo a la producción y procesamiento propio.

GESTIÓN DE RESIDUOS

(GRI 3-3, 306-1, 306-2)

En CMC reconocemos que nuestras actividades generan diversos tipos de residuos, por lo que gestionamos este aspecto mediante un sistema basado en la jerarquía de mitigación, priorizando la reducción en la fuente, la reutilización, el reciclaje y la valorización antes de la disposición final. Este enfoque busca prevenir la contaminación del suelo, agua y aire, proteger la salud de las personas y asegurar el cumplimiento de la normativa ambiental y los

compromisos asumidos en nuestros instrumentos de gestión.

El Programa de Manejo de Residuos Sólidos abarca los residuos domésticos e industriales generados por la operación y por las actividades de contratistas, contemplando su segregación en origen, almacenamiento seguro, transporte, valorización cuando es técnicamente viable y disposición final en

instalaciones autorizadas. La gestión integral es realizada por Empresas Operadoras de Residuos Sólidos autorizadas, cuyo desempeño es verificado mediante contratos formales y seguimiento operativo.

La gestión integral es realizada por Empresas Operadoras de Residuos Sólidos (EO-RS) autorizadas, responsables de la recolección, acondicionamiento, valorización, transporte y disposición final en rellenos

sanitarios o de seguridad, según corresponda.

El sistema incorpora el pesaje y registro sistemático de los residuos generados, la consolidación de información y el análisis de tendencias, lo que permite monitorear el desempeño, identificar oportunidades de mejora y fortalecer la toma de decisiones.



RESULTADOS DE GESTIÓN DE RESIDUOS

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

Durante 2025 se generaron 1,479.23 toneladas de residuos, de las cuales 1,056.80 toneladas fueron manejados por una valorización de tipo material, mediante reciclaje y compostaje, priorizando la economía circular y reduciendo la disposición final. Asimismo, 422.43 toneladas fueron destinadas a eliminación controlada en instalaciones autorizadas, asegurando su manejo seguro y conforme a la normativa vigente. Estos resultados reflejan la aplicación del enfoque de jerarquía de residuos y el fortalecimiento de las prácticas de valorización dentro de la operación.

Tipo de residuo por composición	Residuos peligrosos (t)	Residuos no peligrosos (t)	Total (t)
Metales (chatarras, cables, motores)	0.00	553.30	553.30
Plásticos y cauchos (plásticos, tuberías, jebes, llantas)	0.00	147.86	147.86
Papel y cartón	3.46*	51.73	55.19
Vidrio	0.00	0.67	0.67
Madera	0.00	29.44	29.44
Orgánicos y lodos orgánicos	0.00	317.21	317.21
Aceites y residuos oleosos	74.49	0.00	74.49
RAEE	9.70	0.00	9.70
Biocontaminados	0.17	0.00	0.17
Residuos contaminados con hidrocarburos y químicos	148.93	0.00	148.93
Residuos no aprovechables (Mangas)	0.00	11.42	11.42
Residuos no aprovechables (Tapers de comida)	0.00	52.58	52.58
Residuos no aprovechables (Residuos textiles)	0.00	6.56	6.56
Residuos no aprovechables (Colchones)	0.00	4.02	4.02
Residuos no aprovechables (Epp no contaminados)	0.00	5.96	5.96
Residuos no aprovechables (Plástico no aprovechables)	0.00	65.19	65.19
TOTAL	233.29	1,245.94	1,479.23

*Incluye cartón contaminado con hidrocarburos.

Residuos no destinados a eliminación

Tipo de residuo	En instalaciones	Fuera de instalaciones	Total (Tn)
Residuos peligrosos			
Preparación para reutilización	0.00	0.00	0.00
Reciclaje*	0.00	78.02	78.02
Otras operaciones de valorización	0.00	0.00	0.00
Subtotal residuos peligrosos valorizados	0.00	78.02	78.02
Residuos no peligrosos			
Preparados para reutilización	0.00	0.00	0.00
Reciclaje *	0.00	783.00	783.00
Compostaje	195.79	0.00	195.79
Otras operaciones de valorización	0.00	0.00	0.00
Subtotal residuos no peligrosos valorizados	195.79	783.00	978.79
TOTAL RESIDUOS VALORIZADOS	195.79	861.02	1,056.800

*Los tipos de operación de recuperación realizada por terceros son los siguientes:

Valorización material (reciclado y recuperación)

R3 – Reciclado o recuperación de sustancias orgánicas no utilizadas como disolventes (Compostaje) - Residuos orgánicos.

R4 – Reciclado o recuperación de metales y compuestos metálicos - Residuos metálicos.

R9 - Regeneración u otro empleo de aceites – Residuos de Aceites usados

Operaciones preparatorias y de tránsito (comprende operaciones previas a la valorización)

R12 – Intercambio/acondicionamiento previo a valorización (Desmontaje, descontaminación, clasificación, destalonamiento, trituración, molienda, compactación, secado) - Residuos de RAEE, Papel, cartón, vidrio, plástico, NFU, jebes, tuberías, cilindros metálicos y madera.

(Los códigos R son un estándar global a través del Convenio de Basilea).

Residuos destinados a eliminación por tipo de operación (t)

Operación de eliminación	En instalaciones	Fuera de instalaciones	Total
Residuos peligrosos			
Incineración con recuperación energética	0.00	0.00	0.00
Incineración sin recuperación energética	0.00	0.00	0.00
Traslado a vertedero	0.00	0.00	0.00
Otras operaciones de eliminación (relleno de seguridad)	0.00	155.28	155.28
Subtotal residuos peligrosos eliminados	0.00	155.28	155.28
Residuos no peligrosos			
Incineración con recuperación energética	0.00	0.00	0.00
Incineración sin recuperación energética	0.00	0.00	0.00
Traslado a vertedero	0.00	0.00	0.00
Otras operaciones de eliminación (relleno sanitario interno y externo)	267.15	0.00	267.15
Subtotal residuos no peligrosos eliminados	267.15	0.00	267.15
TOTAL RESIDUOS DESTINADOS A ELIMINACIÓN	267.15	155.28	422.43

ECONOMÍA CIRCULAR



(GRI 306-1, 306-2)

Durante 2025 avanzamos en el desarrollo de un Plan de Economía Circular, orientado a mejorar la eficiencia en el uso de recursos, reducir la generación de residuos y fortalecer la reutilización de materiales y agua en la operación. Este enfoque contribuye a la reducción de impactos ambientales, la optimización de costos y la generación de valor a largo plazo.

Los objetivos principales del Plan de Economía Circular son los siguientes:

- Reducir la generación de residuos comunes, peligrosos y orgánicos.
- Incrementar la reutilización y valorización de residuos.
- Mejorar la eficiencia en el uso del agua y aumentar la recuperación de agua de relaves.
- Disminuir el consumo de recursos no renovables y los costos asociados.
- Reportar anualmente avances y metas de circularidad.

Entre los principales avances destaca el inicio de la construcción de una planta de filtrado de relaves que entrará en operación en 2026 y permitirá reutilizar hasta el 90 % del agua de proceso, reduciendo la huella hídrica y optimizando el uso del suelo.

Asimismo, se realizó un análisis integral de residuos que permitió identificar oportunidades de valorización, incluyendo metas para compostaje de residuos orgánicos, reciclaje de cartón de explosivos y evaluación del

uso de lodos orgánicos como biosólidos.

El desempeño en economía circular es monitoreado a través de indicadores de gestión que permiten evaluar anualmente los avances en valorización de residuos, reutilización de agua y reducción de disposición final.

GESTIÓN DE DESMONTES



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

Gestionamos los depósitos de desmonte en estricto cumplimiento de las condiciones de diseño y de las normas de seguridad aplicables.

La mayor parte del material estéril generado permanece en interior mina, lo que reduce significativamente el impacto

en superficie. Solo un volumen específico es trasladado al Depósito de Desmonte Raúl, actualmente operativo y con autorización vigente.

Para garantizar la estabilidad del depósito y minimizar riesgos, realizamos monitoreos topográficos de niveles

y pendientes de taludes, complementados con instrumentación geotécnica que permite evaluar su comportamiento estructural. Durante 2025 no se dispusieron toneladas de roca estéril en superficie, lo que evidencia una gestión eficiente y preventiva.

Asimismo, reportamos periódicamente los controles de operación e ingeniería a las autoridades competentes, que realizan fiscalizaciones regulares para verificar el cumplimiento de la normativa vigente y garantizar el desempeño de nuestras prácticas.

GESTIÓN DE RELAVES



(GRI 3-3; 306-3)

Desde 2023, la supervisión diaria de las relaveras está a cargo del Área de Gestión y Gobernanza de Residuos Mineros, que acompaña todas las etapas del ciclo de vida de los depósitos, desde su diseño hasta el cierre. Nuestro enfoque prioriza la seguridad de las instalaciones, la protección del entorno y el cumplimiento de estándares nacionales e internacionales.

Aplicamos como referencia el Estándar Global de la Industria sobre Gestión de Relaves (GISTM), promovido por el ICMM, fortaleciendo el monitoreo permanente de las instalaciones, los controles técnicos y operacionales y la incorporación continua de mejoras tecnológicas. En 2025 concentramos nuestros esfuerzos en el desarrollo de una planta de relave filtrado, proyecto clave para migrar hacia un manejo más eficiente del recurso hídrico y reducir el uso de agua fresca.

Durante 2025 continuamos desarrollando el proceso de adecuación progresiva de nuestras instalaciones y sistemas de gestión al estándar GISTM, incluyendo la actualización de documentación técnica, revisión de procedimientos, fortalecimiento de controles operacionales y preparación de información requerida para la evaluación independiente. La revisión independiente de adecuación al estándar GISTM se encuentra programada para mediados de 2026.

Durante el año, las instalaciones fueron verificadas por el Engineer of Record (EOR), figura clave en la supervisión técnica y en la garantía de cumplimiento de los estándares, y se recibió también la visita del Independent Tailings Review Board, reforzando la supervisión técnica independiente. Paralelamente, continuamos capacitando al personal en gestión responsable de residuos y actualizamos el

Plan de Preparación y Respuesta ante Emergencias.

Nuestro sistema de gestión de depósitos de relaves está en proceso de alineamiento con la Canadian Dam Association y con el GISTM, abarcando todas las instalaciones en fase de planificación, operación o cierre. En 2025 gestionamos 2.709 millones de m³ de relaves, equivalentes aproximadamente a 3.84 millones de toneladas métricas de relaves secos, bajo estos estándares, reafirmando nuestro compromiso con la seguridad y la sostenibilidad.

Para prevenir y mitigar impactos, mantenemos canales de contingencia, controlamos el volumen de agua en relaveras, recirculamos el agua decantada al proceso, realizamos monitoreo geotécnico y ambiental permanente, inspecciones periódicas de las instalaciones y control de polvo mediante riego y estabilización de superficies.

INVENTARIO DE DEPÓSITOS DE RELAVES



(SASB EM-MM-540a.1)

Los depósitos de relaves se encuentran emplazados en terrenos otorgados mediante convenios de usufructo y cuentan con planes de preparación y respuesta ante emergencias. Todos se encuentran en proceso de adecuación al estándar internacional y cuentan con revisiones técnicas independientes periódicas.

Depósito	Estado	Método de construcción	Cap Almacenamiento	Almacenado 2025	Revisión más reciente*
DR N°2	Inoperativo, con trabajos de cierre	Aguas arriba	5.86 Mt	5.86 Mt	2025
DR N°1 & 3	Operativo como contingencia	Aguas abajo	2.93 Mt	2.33 Mt	2025
DR N°4	Inoperativo	Aguas abajo	29.84 Mt	29.19 Mt	2025
DR N°5	Operación actual	Aguas abajo	19.54 Mt	15.13 Mt	2025

*Revisión técnica independiente desarrollado por el EOR

**Actualización de revisión de seguridad de presas programado 2026

PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS (EPRP)

(SASB EM-MM-540a.3)

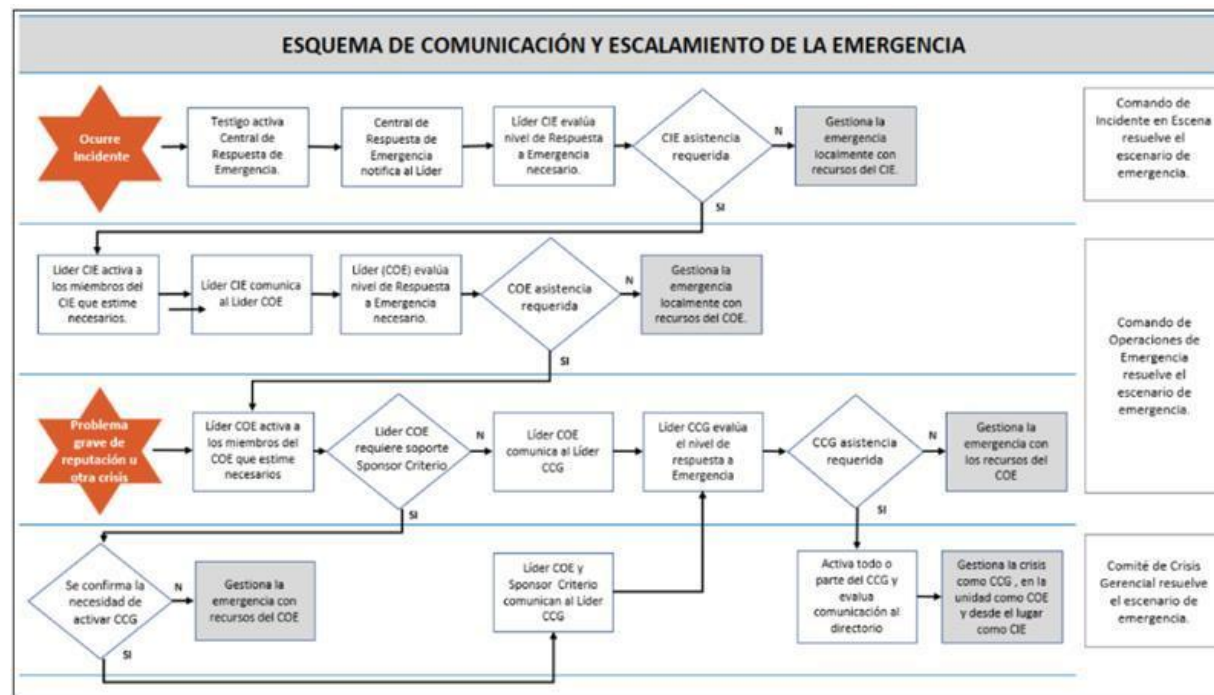
Contamos con políticas, procedimientos y estándares que respaldan la gestión segura de los depósitos de relaves. La Política de Gestión de Relaves establece el compromiso permanente con el cumplimiento normativo y la seguridad de las instalaciones. La Política de Cierre de Minas incorpora el cierre progresivo de los depósitos y el monitoreo permanente de las instalaciones cerradas. Asimismo, disponemos de estándares operativos y procedimientos específicos actualizados, así como de un Plan de Preparación y Respuesta ante Emergencias que orienta la actuación frente a eventos o desastres naturales dentro del ámbito de la unidad minera.

Durante el año 2025, se realizaron 52 capacitaciones en gestión de relaves dirigidas al personal interno e ingresante, alcanzando un total de 374 personas capacitadas. Adicionalmente, se desarrollaron 13 capacitaciones sobre el Plan de Preparación y Respuesta ante Emergencias, con la participación de 169 colaboradores.

Asimismo, como parte del fortalecimiento de la cultura de transparencia y gestión responsable, también se llevaron a cabo visitas guiadas dirigidas a personal externo, con el objetivo de dar a conocer las prácticas implementadas en la gestión de relaveras en la Unidad Minera.

Cabe señalar que, el esquema del Plan de Preparación y Respuesta ante Emergencias contempla la participación articulada de diferentes niveles de gestión: el CIE (Centro de Intervención de Emergencias), encargado de la respuesta inicial; el COE (Comité de Operaciones de Emergencia), responsable de la coordinación operativa ampliada; y el CCG (Comité de Crisis Gerencial), orientado a la toma de decisiones estratégicas en escenarios de crisis.

A continuación, se presenta el esquema de comunicación y escalamiento del Plan de Preparación y Respuesta ante Emergencias.

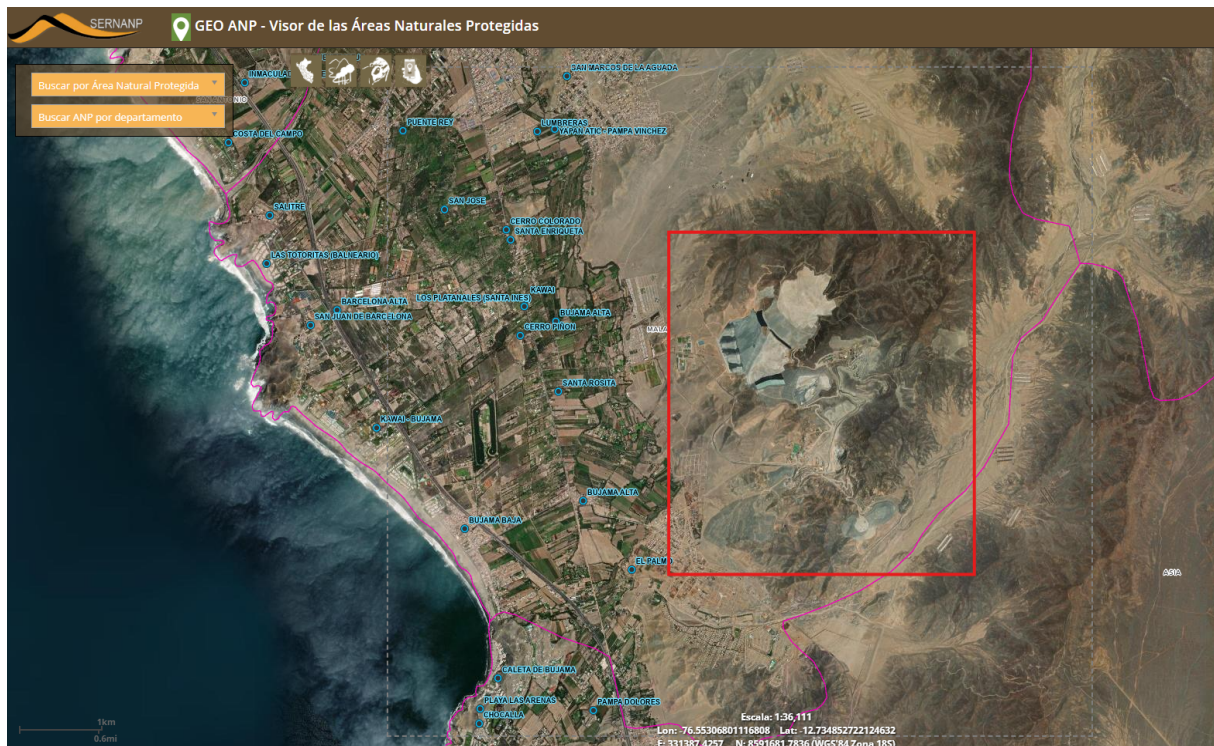


*Fuente: Plan de Preparación y Respuesta para Emergencias 2025.

BIODIVERSIDAD

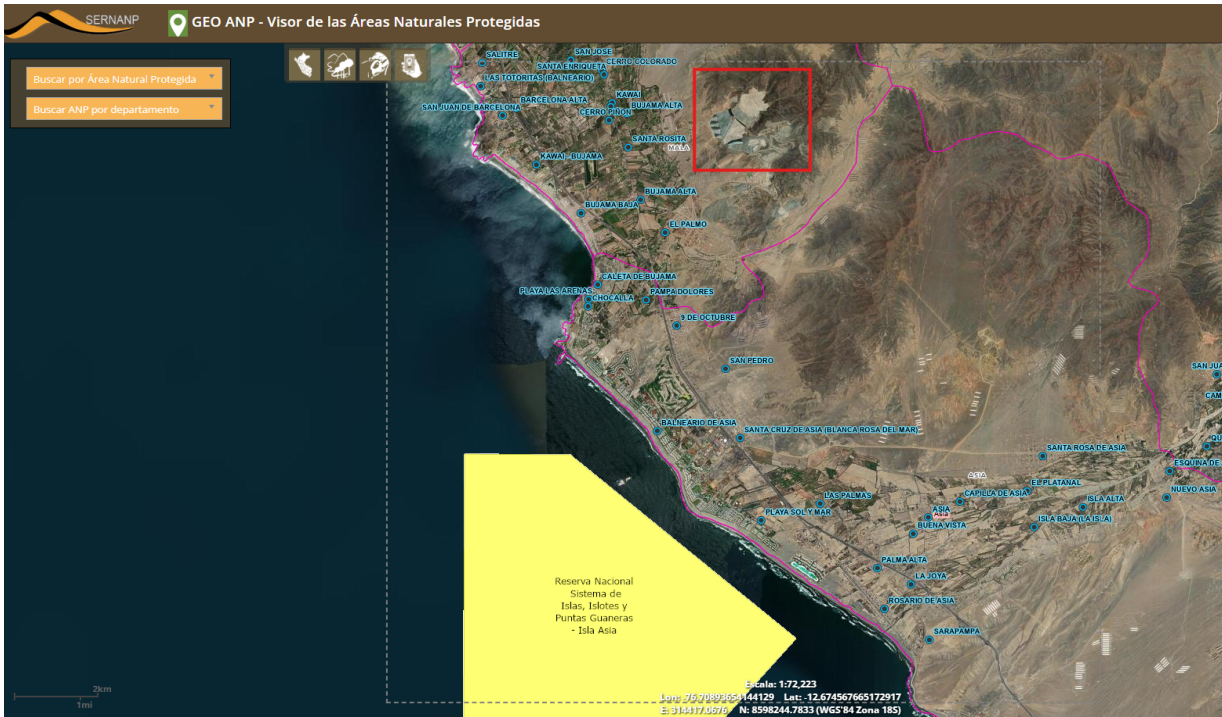
(GRI 304-1, 304-2, 304-3, 304-4)

Gestionamos nuestros impactos potenciales sobre la biodiversidad conforme a nuestra Política Corporativa de Gestión Ambiental sobre Biodiversidad y Áreas Protegidas, basada en el principio de no pérdida neta y en la jerarquía de mitigación: evitar, minimizar, restaurar y, como último recurso, compensar. Asimismo, mantenemos el compromiso de no desarrollar operaciones en Áreas Naturales Protegidas ni en zonas de conservación. Según el visor Geo ANP del SERNANP y el Mapa de territorios indígenas y áreas naturales protegidas del Perú del IBC, nuestras operaciones se encuentran fuera de Áreas Naturales Protegidas y sus zonas de amortiguamiento, por lo cual no se tienen áreas restauradas o protegidas.



*Fuente: Visor Geo ANP del SERNANP

El área natural protegida más cercana a condestables es la reserva nacional de islas, islotes y puntas guaneras – Isla asía, ubicado en el distrito de Asía.



*Fuente: Visor Geo ANP del SERNANP

Nuestras operaciones se ubican en la ecorregión del Desierto del Pacífico (Región Chala), aproximadamente a 4 km de la línea costera. Debido a las características del desierto costero, no se registran especies de flora ni fauna dentro del área operativa directa; sin embargo, implementamos un Programa de Monitoreo Biológico periódico que permite identificar riesgos y gestionar de forma preventiva los posibles cambios en el entorno.

Como parte del sistema de gestión ambiental, aplicamos medidas preventivas como la prohibición de caza y recolección de flora, el control de velocidad de vehículos y el mantenimiento preventivo de equipos para reducir perturbaciones. Antes del desarrollo de nuevos proyectos, actualizamos el registro de hábitats y especies para fortalecer la toma de decisiones y la gestión de riesgos.

Los monitoreos ambientales han identificado especies de interés para la conservación en el área de influencia: dos especies en categoría En Peligro, tres Vulnerables, dos Casi Amenazadas y 58 especies clasificadas como de Preocupación Menor.

Clasificación	Número de especies	Flora	Fauna
En peligro crítico	0		
En peligro	2	Begonia octopetala (Begonia)	Anfibios y reptiles: Bothrops roedingeri (víbora Jergón de la costa)
Vulnerables	3	Ismene amancaes (Amancaes)	Aves: Hesperoburhinus superciliaris (alcaraván huerequeque).
Casi amenazadas	2	Tigridia pavonia (Orquidea de lomas)	Anfibios y reptiles: Phyllodactylus lepidopygus (estrella roja) Anfibios y reptiles: Microlophus tigris (lagartija de las lomas)
Preocupación menor	58	Borzicactus acanthurus (Cactus piloso), Nicotiana paniculata (tabaco silvestre), Parietaria debilis (Ratonera ocucha)	Aves: Leistes bellicosus (pastorero peruano), Athene cunicularia (lechuza terrestre), Zonotrichia capensis (gorrión de collar rufo) Mamíferos: Lagidium viscacia (vizcacha), Lycalopex culpaeus (zorro colorado) Anfibios y reptiles: Microlophus peruvianus (Lagartija peruana), Pseudalsophis elegans (Culebra elegante de desierto)

Patrimonio Cultural

Respetamos y protegemos el patrimonio cultural conforme a nuestra Política Corporativa de Gestión Ambiental, identificando riesgos e impactos de nuestras actividades y aplicando medidas de prevención, mitigación y, de ser necesario, reparación. Mantenemos además el compromiso de no operar en áreas declaradas Patrimonio Cultural.

Todas nuestras áreas operativas cuentan con Certificados de Inexistencia de Restos Arqueológicos (CIRA). En el área de influencia se ubican los paisajes arqueológicos Mina Raúl y Río Seco, así como los proyectos de rescate arqueológico Conchal Condestable I y Conchal Santa Rosita El Arenal (sectores 1 y 2), cuyos resultados fueron

publicados conforme a la normativa del Ministerio de Cultura.

Todo proyecto que implique movimiento de tierras incorpora un Plan de Monitoreo Arqueológico. En 2025 se aprobó el plan correspondiente al proyecto de planta de relaves filtrados, actualmente en ejecución.

CIERRE DE MINA



(GRI 3-3, G4 MM10)

En 2025 actualizamos nuestra Política Corporativa de Cierre de Minas, integrando el cierre progresivo en todo el ciclo de vida de la operación y reforzando la planificación temprana, la gestión de riesgos y el diálogo permanente con comunidades y autoridades. El Plan de Cierre de Minas contempla medidas para prevenir, mitigar, rehabilitar y restaurar los impactos asociados al cierre, asegurando la estabilidad física y química de las áreas intervenidas y promoviendo usos futuros sostenibles.

Como parte de la planificación de transición al cierre, se vienen implementando acciones orientadas a gestionar los impactos sociales y económicos post-operación, considerando la dependencia económica de

las comunidades vinculadas a la operación minera. Estas acciones incluyen programas de capacitación y reconversión laboral, fortalecimiento de capacidades locales, promoción de actividades económicas sostenibles, comunicación y participación continua con grupos de interés, así como la transferencia progresiva de determinadas actividades a autoridades y organizaciones de la comunidad. El proyecto Mala Sostenible nace como respuesta a esta necesidad, este, tiene el objetivo del desarrollo de la comunidad sin tener a la Unidad Minera como centro. Los programas sociales previstos serán ejecutados durante los años 2026 y 2027.

Durante el año continuamos ejecutando actividades de

cierre progresivo aprobadas y reportamos semestralmente los avances a la autoridad competente. En cumplimiento de la Ley N° 28090 y del Plan de Cierre de Minas aprobado en 2024, mantenemos garantías financieras a favor del Estado por US\$ 8,808,610.71, destinadas a asegurar la ejecución del plan de cierre.

Este enfoque de planificación, implementación progresiva, transición social y monitoreo respalda una gestión responsable del cierre de nuestras operaciones, alineada con la normativa nacional y las buenas prácticas internacionales del sector minero.

CAPÍTULO 7: DESEMPEÑO ECONÓMICO Y TRANSPARENCIA

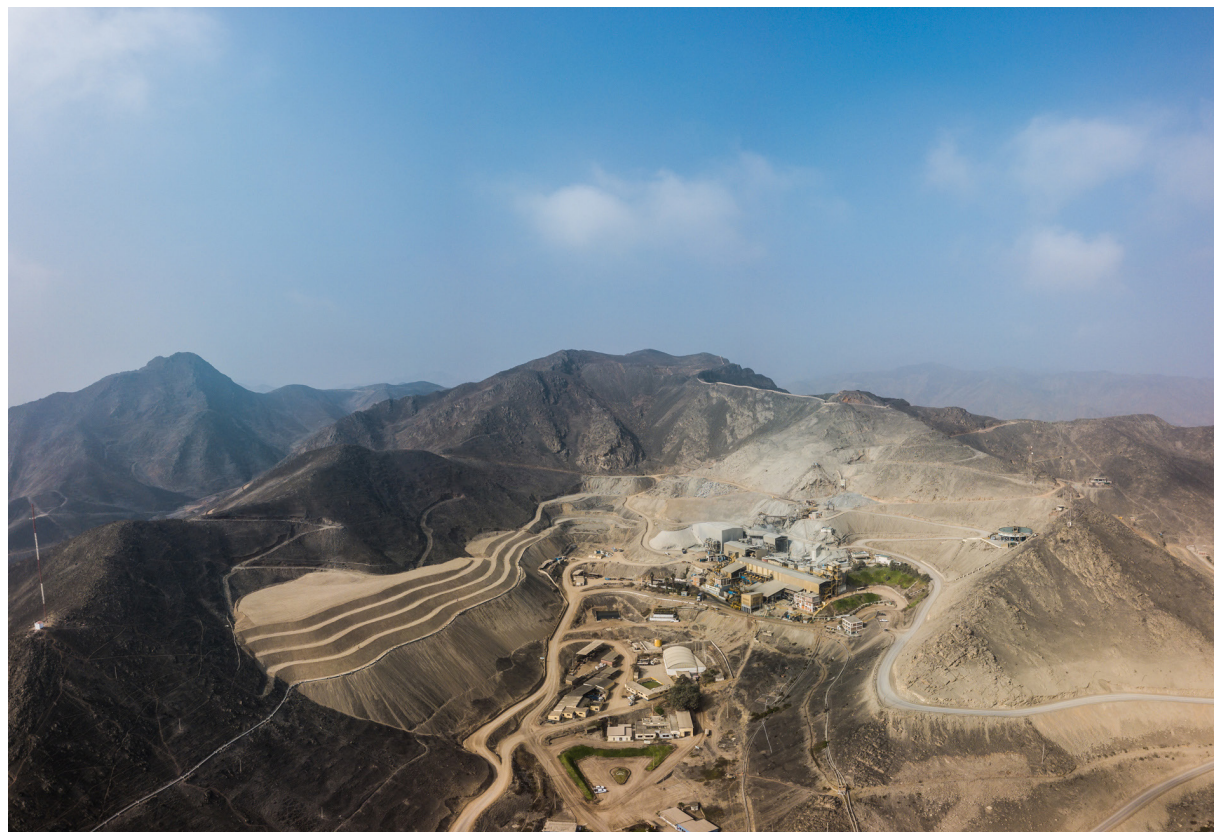
(GRI 3-3, 207-1, 207-4)

La gestión económica se orienta a generar crecimiento sostenible y crear valor para nuestros grupos de interés, asegurando la continuidad del negocio mediante una administración financiera responsable. Este enfoque se integra en el proceso anual de planificación y presupuesto, que define metas corporativas y por área alineadas con la estrategia y aprobadas por el Directorio.

El cumplimiento del presupuesto y de los objetivos corporativos se sustenta en políticas financieras responsables, sistemas de control interno y mecanismos de supervisión periódica que promueven la transparencia, la disciplina financiera y la adecuada asignación de recursos. Para ello, realizamos reuniones periódicas de gerencia y del Comité de Gestión, monitoreamos mensualmente

los resultados financieros y operativos y sometemos nuestros estados financieros a auditoría externa anual, asegurando la confiabilidad de la información económica.

Mensualmente presentamos los resultados a la alta dirección, evaluando el desempeño del periodo frente a las metas presupuestadas, lo que permite identificar desviaciones, adoptar medidas correctivas y fortalecer la toma de decisiones basada en información actualizada y verificable. La participación activa de la alta dirección y de los equipos de gestión impulsa la mejora continua de procesos, políticas y prácticas, mientras que el área de Comunicaciones difunde internamente los principales resultados para promover el alineamiento organizacional.



VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO

(GRI 201)



La información presentada corresponde al desempeño económico del año 2025, periodo en el que no se registraron cambios en la estructura de propiedad.

Valor Económico Generado y Distribuido (Vegd) (En miles de dólares)	
Valor Económico Directo Creado del Grupo SPM (En Miles de Dólares)	
CONCEPTO	MONTO \$
Ventas (1)	\$ 213,479.00
Hedge (2)	\$ -
Otros ingresos, más ingresos financieros (3)	\$ 45,477.00
TOTAL	\$ 258,956.00
Valor Económico Distribuido del Grupo SPM (En Miles de Dólares)	
Costos operativos (5)	\$ 88,073.00
Costos de venta	\$ 74,777.00
Gastos de administración y ventas más otros gastos	\$ 13,296.00
Remuneraciones y beneficios (6)	\$ 40,356.00
Costo de venta (remuneración de obreros y/o gente de producción)	\$ 37,282.00
Gastos de administración y ventas (remuneración de empleados administrativos y/o funcionarios)	\$ 3,074.00
Pagos a proveedores de capital (7)	\$ 4,576.00
Pago al gobierno (8)	\$ 33,503.00
Impuesto a la renta corriente y diferido	\$ 29,293.00
Regalías mineras e Impuesto especial a la minería	\$ 4,210.00
Inversiones comunitarias (9)	\$ 530.00
Depreciación y amortización	\$ 16,964.00
Otros gastos	\$ 77,655.00
TOTAL	\$ 261,657.00
Valor económico retenido (4)	\$ -2,701.00

Durante el ejercicio 2025, el Grupo SPM generó un valor económico directo de US\$ 258.9 millones, impulsado principalmente por los ingresos provenientes de la venta de concentrado de cobre y complementado por otros ingresos e ingresos financieros. La estructura de distribución del valor económico refleja la prioridad otorgada al sostenimiento de las operaciones, el cumplimiento de obligaciones tributarias, la retribución al personal y la atención de compromisos

financieros, manteniendo la continuidad operativa y la estabilidad del negocio.

Asimismo, los costos operativos y de venta representaron los principales componentes del valor económico distribuido, en línea con el nivel de actividad productiva y las necesidades operativas de la compañía. Los pagos al gobierno alcanzaron US\$ 33.5 millones, evidenciando la contribución fiscal de la empresa, mientras que las inversiones comunitarias continuaron orientadas al

fortalecimiento de las relaciones con las comunidades y al desarrollo local.

Los resultados del VEG&D reflejan la estrategia de la compañía orientada a sostener la continuidad operativa, fortalecer la estabilidad financiera y generar valor para sus grupos de interés. La distribución de recursos priorizó el financiamiento de las operaciones, el cumplimiento de obligaciones tributarias y laborales, así como el mantenimiento de inversiones vinculadas al desarrollo

comunitario y la sostenibilidad del negocio.

El resultado económico retenido negativo registrado en 2025 respondió principalmente al reconocimiento extraordinario de la condonación de deuda a una empresa afiliada, decisión adoptada a nivel corporativo como parte de una estrategia de sostenibilidad financiera del grupo. Si bien esta operación tuvo un impacto contable en los resultados del ejercicio, no afectó la continuidad ni el desempeño operativo de la empresa.

Leyenda

Leyenda	Definición
1	Ingresos por concepto de venta de concentrado de cobre
2	Hedge
3	Ingresos financieros y otros
4	El Valor económico retenido corresponde a los resultados de Compañía Minera Condestable S.A.
5	Costos Operativos: Corresponde a costos asociados al desarrollo de las operaciones de la compañía más gastos de administración y ventas. También incluye el costo de venta de suministros y activos fijos.
6	Remuneraciones y beneficios: Presenta los gastos generados por la planilla de obreros y empleados más la participación a los trabajadores.
7	Pago a proveedores de capital. Durante el año 2025 no se distribuyó dividendos, sólo incluye gastos financieros
8	Pago al Gobierno: Incluye el impuesto a la renta corriente y diferida, regalías mineras y el impuesto especial a la minería.
9	Inversiones comunitarias: Corresponde a gastos realizados en acciones dirigidos a la comunidad.

GESTIÓN DE IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS

(GRI 203)

Reconocemos que nuestras operaciones generan impactos que trascienden la creación directa de ingresos y empleo. Estos impactos contribuyen al desarrollo sostenible de las comunidades y regiones donde operamos mediante inversiones en infraestructura local, programas de educación y capacitación y el fortalecimiento del empleo indirecto a lo largo de la cadena de suministro.

Estimamos que por cada empleo directo se generan aproximadamente tres empleos indirectos en sectores como transporte, servicios y construcción. Asimismo, promovemos el desarrollo de iniciativas productivas vinculadas a la agricultura sostenible, la producción artesanal y el turismo, contribuyendo a diversificar las fuentes de ingreso locales. Este trabajo se realiza en coordinación con autoridades locales para alinear

las iniciativas con los planes de desarrollo territorial.

Es importante señalar que, entre febrero y diciembre de 2025, Mala registró aproximadamente 6,600 visitantes que por primera vez visitaron el distrito, incluyendo la llegada de 3 delegaciones universitarias (USIL, UCV y UNMSM), 3 instituciones educativas escolares, la delegación de jubilados del Ministerio Público Fiscalía de la Nación y la Asociación Adición (personas con discapacidad auditiva y visual), además de otros visitantes. De este flujo, los 3 eonegocios concentraron 2,879 visitas, consolidando una demanda sostenida y diversificada. Este movimiento de turistas generó un impacto económico adicional de S/ 720,000 para el distrito, generando un efecto multiplicador en la economía territorial.²



²Informe Anual 2025, Proyecto “Mala Sostenible” con Profonanpe, pág. 6.

FISCALIDAD Y TRANSPARENCIA TRIBUTARIA



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

La gestión tributaria constituye un componente clave de la gobernanza corporativa y del compromiso con la transparencia y la ética empresarial. La gerencia de contabilidad, a través de la jefatura de impuestos, lidera la planificación, ejecución y supervisión del cumplimiento fiscal.

Cumplimos con todas las obligaciones tributarias conforme a la normativa vigente, incluyendo declaraciones mensuales y anuales validadas mediante auditorías internas y externas y revisiones de la autoridad fiscal. Implementamos mecanismos preventivos y correctivos que incluyen auditorías tributarias periódicas, monitoreo de cambios regulatorios, capacitación continua del equipo contable y coordinación con asesores externos para operaciones complejas.

La eficacia del sistema se evalúa mediante el cumplimiento oportuno de las obligaciones fiscales, la reducción de contingencias y la alineación de las proyecciones tributarias

con el presupuesto corporativo. Las estrategias fiscales son revisadas por la gerencia financiera y forman parte de la gestión integral del negocio, manteniendo un relacionamiento transparente con la autoridad tributaria y los grupos de interés.

Nuestra estrategia fiscal se basa en principios de cumplimiento, transparencia, gestión responsable del riesgo tributario y generación de valor sostenible para nuestros grupos de interés. En este marco, priorizamos una planificación tributaria alineada con la normativa vigente y con los objetivos corporativos de sostenibilidad, evitando prácticas fiscales agresivas y promoviendo relaciones transparentes con la autoridad tributaria.

Consideramos que una adecuada contribución fiscal forma parte de nuestro compromiso con el desarrollo económico y social de las regiones donde operamos, ya que los tributos, regalías y demás aportes fortalecen la inversión pública y contribuyen al desarrollo territorial. Por ello,

la gestión tributaria se integra a la estrategia de sostenibilidad de la organización, contribuyendo a la estabilidad financiera, la continuidad operativa y la generación de confianza con nuestros grupos de interés.

Desarrollamos nuestras operaciones principalmente en una sola jurisdicción fiscal, por lo que la información tributaria se presenta de manera consolidada. En ese sentido, no se incluye un desglose tributario por país, al no existir operaciones significativas en múltiples jurisdicciones fiscales.

Transparencia y compromiso con EITI

En línea con nuestra adhesión a la Iniciativa para la Transparencia en las Industrias Extractivas (EITI) y con los principios de Copper Mark, divulgamos de forma clara y accesible los pagos al gobierno, incluidos impuestos, regalías y otras contribuciones. Este compromiso fortalece la confianza de los grupos de interés y evidencia nuestra contribución al desarrollo económico nacional y local.



MENSAJE CIERRE 2025



Este Reporte de Sostenibilidad refleja nuestro compromiso con la transparencia, la mejora continua y la generación de valor. A lo largo de sus capítulos, hemos compartido los avances, desafíos y aprendizajes que marcan nuestro camino hacia una gestión cada vez más responsable e integrada.

Somos conscientes de que este proceso exige adaptación constante, innovación y

trabajo colaborativo. Por ello, continuaremos fortaleciendo nuestros sistemas de gestión, profundizando el diálogo con nuestros grupos de interés y consolidando iniciativas que contribuyan al desarrollo social, la protección del medioambiente y la generación de valor económico responsable.

Reafirmamos nuestra voluntad de seguir avanzando con integridad, promoviendo una

cultura organizacional basada en la seguridad, el respeto por las personas, el cuidado del entorno y la excelencia operativa.

Agradecemos a todas las personas y organizaciones que forman parte de este camino y nos impulsan a seguir construyendo una minería responsable.



El presente índice GRI ha sido elaborado como guía de referencia para identificar la correspondencia entre los contenidos del Reporte de Sostenibilidad 2025 y los Estándares GRI 2021.

Estándar	Indicador	Descripción	Ubicación en el Reporte	Estado
GRI 2	2-1	Detalles de la organización	Perfil corporativo y operaciones	Reportado
GRI 2	2-2	Entidades incluidas en el reporte	Alcance del reporte	Reportado
GRI 2	2-3	Periodo y ciclo de reporte	Introducción	Reportado
GRI 2	2-6	Actividades y cadena de valor	Operaciones	Reportado
GRI 2	2-7	Empleados	Capital humano	Reportado
GRI 2	2-9	Estructura de gobernanza	Gobernanza	Reportado
GRI 2	2-22	Declaración de estrategia sostenible	Carta gerencial	Reportado
GRI 2	2-23	Políticas y compromisos	Gobernanza y ética	Reportado
GRI 2	2-24	Integración de sostenibilidad	Gestión integrada	Reportado
GRI 3	3-1	Proceso de determinación de materialidad	Capítulo de materialidad	Reportado
GRI 3	3-2	Lista de temas materiales	Matriz de materialidad	Reportado
GRI 3	3-3	Gestión de temas materiales	Enfoque de sostenibilidad	Reportado
GRI 302	302-1	Consumo de energía dentro de la organización	Gestión energética	Reportado
GRI 302	302-4	Reducción del consumo energético	Eficiencia energética	Parcial
GRI 303	303-1	Gestión del agua	Gestión ambiental	Reportado
GRI 303	303-3	Extracción de agua	Gestión del agua	Reportado
GRI 303	303-4	Descargas de agua	Gestión de efluentes	Reportado
GRI 305	305-1	Emisiones GEI directas (Alcance 1)	Cambio climático	Parcial
GRI 305	305-2	Emisiones GEI indirectas (Alcance 2)	Cambio climático	Parcial
GRI 305	305-5	Reducción de emisiones GEI	Cambio climático	Parcial
GRI 306	306-3	Residuos generados	Gestión de residuos	Reportado
GRI 306	306-4	Residuos desviados de eliminación	Gestión de residuos	Reportado
GRI 403	403-1	Sistema de gestión SST	Seguridad	Reportado
GRI 403	403-2	Identificación de peligros y riesgos	Seguridad	Reportado
GRI 403	403-9	Lesiones laborales	Seguridad	Reportado
GRI 404	404-1	Horas de capacitación	Capital humano	Reportado
GRI 404	404-2	Programas de desarrollo de habilidades	Capacitación	Reportado
GRI 413	413-1	Participación de comunidades locales	Comunidades	Reportado
GRI 205	205-2	Comunicación y capacitación anticorrupción	Ética y cumplimiento	Reportado
GRI 205	205-3	Casos confirmados de corrupción	Ética y cumplimiento	Reportado

Declaración: La organización reporta con referencia a los Estándares GRI 2021.