

---

**Continuamos avanzando en nuestra ruta de la sostenibilidad, clave para una minería responsable y moderna que genera bienestar.**

---

REPORTE CORPORATIVO  
DE SOSTENIBILIDAD

---

**2023**



Nuestro propósito

Mejoramos la vida  
transformando minerales  
en bienestar

# REPORTE CORPORATIVO DE SOSTENIBILIDAD

---

2023

---

**(GRI 2-1)**

Minsur S.A.  
Calle Bernini 149, Int. 501-A  
San Borja, Lima, Perú  
Teléfono: (511) 215-8330

[www.minsur.com](http://www.minsur.com)

---

Marcobre S.A.C.  
Calle Bernini 149, Int. 501-A  
San Borja, Lima, Perú  
Teléfono: (511) 215-8330

[www.marcobre.com](http://www.marcobre.com)

---

Taboca S.A.  
Calle Constantino Nery, N° 2789  
Edificio Empire Center, Piso 10  
Chapada, Manaus, Amazonas, Brasil

[www.mtaboca.br](http://www.mtaboca.br)

---

Para más información acerca de nuestra organización y nuestra gestión de sostenibilidad, puede comunicarse con:

[aacc@minsur.com](mailto:aacc@minsur.com)

**(GRI 2-3)**



**MINSUR**



# CONTENIDO

## REPORTE CORPORATIVO DE SOSTENIBILIDAD 2023



**CARTA DEL  
CEO** 05



**PRINCIPALES  
RESULTADOS  
DEL 2023** 07



<b>CAP. 1</b>	<b>SOBRE MINSUR</b>	10	1.1	Una minera peruana con estándares de clase mundial	11
			1.2	Nuestro propósito corporativo	12
			1.3	Nuestra estrategia de sostenibilidad	15



<b>CAP. 2</b>	<b>EXCELENCIA OPERACIONAL</b>	21	2.1	Nuestro estilo de trabajo	22
			2.2	Nuestras operaciones y proyectos	24
			2.3	Desempeño económico	31



<b>CAP. 3</b>	<b>GOBERNANZA RESPONSABLE</b>	32	3.1	Gobierno Corporativo	33
			3.2	Ética y cumplimiento	36
			3.3	Gestión de riesgos	41
			3.4	Seguridad de la información	43
			3.5	Debida diligencia en Derechos Humanos	44



<b>CAP. 4</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD</b>	51	4.1	Sistema de gestión en seguridad y salud	52
			4.2	Desempeño en seguridad y salud	55



<b>CAP. 5</b>	<b>VALOR COMPARTIDO</b>	57	5.1	Gestión del talento	58
			5.2	Gestión social y comunidades	66
			5.3	Gestión de proveedores	78



<b>CAP. 6</b>	<b>CUIDADO AMBIENTAL</b>	81	6.1	Sistema de gestión ambiental	82
			6.2	Cambio climático	84
			6.3	Energía y emisiones	85
			6.4	Calidad del aire	87
			6.5	Gestión del agua y efluentes	88
			6.6	Biodiversidad	90
			6.7	Manejo de residuos	92
			6.8	Protección del patrimonio cultural	94
			6.9	Gestión de infraestructura de relaves y residuos mineros	95
			6.10	Planes de cierre y remediación	98



**CAP.  
7** **ANEXOS** 99

## CARTA DEL CEO

### ESTIMADOS GRUPOS DE INTERÉS,

Comparto con todos ustedes nuestro Reporte Corporativo de Sostenibilidad 2023 que resume el desempeño de Minsur S.A. y sus empresas subsidiarias en materia económica, social y ambiental. Como parte de nuestro compromiso con la transparencia, estos resultados han sido verificados por un tercero independiente.

El 2023 fue un año muy retador debido al conflicto sociopolítico sin precedentes que enfrentó el Perú. Este hecho afectó de manera particular a nuestra línea de negocio de estaño, que tuvo que suspender las operaciones en la unidad minera San Rafael (Puno) por cerca de 75 días. Durante esta crisis, continuamos enfocados en nuestro propósito y mostramos una alta capacidad de adaptación, gestión y resiliencia. Ello nos permitió proteger la integridad de nuestros trabajadores, comunidades vecinas y activos fijos y reanudar las operaciones de manera segura, obteniendo resultados importantes que quisiera destacar y reconocer.

En términos operacionales, logramos producir 30,760 toneladas de estaño refinado entre Minsur y Taboca, lo que nos permitió mantenernos como segundo productor de estaño en el mundo, de acuerdo con la Asociación Internacional del Estaño (ITA). Nuestra UM Pucamarca alcanzó una producción de 62,640 onzas de oro en línea con el plan de minado. Por su parte, Mina Justa (Marcobre) registró una producción de 147,237 tmf de cobre en su segundo año completo de operación comercial.



**JUAN LUIS KRUGER SAYÁN**  
GERENTE GENERAL



**DURANTE ESTA CRISIS, CONTINUAMOS ENFOCADOS EN NUESTRO PROPÓSITO Y MOSTRAMOS UNA ALTA CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN, GESTIÓN Y RESILIENCIA. ELLO NOS PERMITIÓ PROTEGER LA INTEGRIDAD DE NUESTROS TRABAJADORES, COMUNIDADES VECINAS Y ACTIVOS FIJOS Y REANUDAR LAS OPERACIONES DE MANERA SEGURA, OBTENIENDO RESULTADOS IMPORTANTES.**



Este desempeño no hubiera sido posible sin el talento y compromiso de nuestros más de 4,900 colaboradores, con quienes continuamos trabajando en nuestro proceso de evolución para consolidar una cultura empresarial centrada en las personas. Alineados a esta cultura, fortalecimos nuestros esfuerzos en seguridad y salud, lo que nos permitió obtener un índice de frecuencia de lesiones registrables de 0.97 por cada millón de horas trabajadas, nuevamente, el más bajo de la historia de Minsur y subsidiarias.

Además, durante el año expandimos el Programa Lingo en nuestras operaciones de Perú buscando impulsar eficiencia y productividad. Destacó el caso de Marcobre, que inició la implementación de analítica avanzada en la planta concentradora (Lingo 4.0) y el desempeño de la Planta de Pisco, que se convirtió en la primera empresa peruana en obtener la medalla de bronce del Instituto Shingo de la Universidad de Utah en mérito a sus avances en la implementación de esta metodología de trabajo.

En el campo ambiental, actualizamos la estrategia para abordar los compromisos de emisiones netas cero al 2050. Asimismo, avanzamos con los estudios de energías renovables priorizados, que ratifican nuestro compromiso hacia una minería más limpia y sostenible.

En materia social, continuamos fortaleciendo vínculos de confianza con nuestras comunidades vecinas. Marcobre, por ejemplo, obtuvo un 95% de aceptación social en sus áreas de influencia, mientras que Minsur suscribió un Convenio Marco de Desarrollo con la comunidad de Queracucho. Como parte de nuestra propuesta de valor compartido, brindamos oportunidades de empleo local (directo e indirecto) para más de 5,500 personas e impulsamos distintos proyectos de desarrollo que significaron una inversión de más de USD 15 millones.

Durante el año, también reforzamos nuestro sistema de lucha contra la corrupción, lo que nos valió obtener la certificación ISO 37001:2016 para nuestro sistema de gestión antisoborno en todas las operaciones de Perú (Minsur y Marcobre). Esto es un claro testimonio de cómo vivimos el valor de la integridad y de nuestra tolerancia cero frente a la corrupción.



## NUESTRO ESFUERZO Y COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD FUE RECONOCIDO A NIVEL INTERNACIONAL, SIENDO INCLUIDOS POR SEGUNDO AÑO CONSECUTIVO EN EL ANUARIO DE SOSTENIBILIDAD DE S&P GLOBAL. ESTO NOS POSICIONA EN EL TOP 15% DE LAS MINERAS CON MEJORES PRÁCTICAS DE SOSTENIBILIDAD A NIVEL MUNDIAL, UN HONOR QUE ASUMIMOS CON MUCHO ORGULLO Y RESPONSABILIDAD.

Conscientes de que cada vez es más importante garantizar la producción responsable de nuestros minerales, en el 2023 fuimos pioneros a nivel global en la aplicación de la tecnología blockchain para hacer trazable toda nuestra producción de estaño en Perú. Esta iniciativa ofrece a nuestros clientes absoluta transparencia sobre el origen y los estándares de nuestros minerales.

Finalmente, nuestro esfuerzo y compromiso con la sostenibilidad fue reconocido a nivel internacional, siendo incluidos por segundo año consecutivo en el Anuario de Sostenibilidad de S&P Global. Esto nos posiciona en el top 15% de las mineras con mejores prácticas de sostenibilidad a nivel mundial, un honor que asumimos con mucho orgullo y responsabilidad.

Quisiera cerrar este recuento agradeciendo el apoyo y compromiso de nuestros accionistas, colaboradores, proveedores, clientes y

comunidades vecinas. Gracias a ustedes hemos superado un año muy desafiante y hemos salido fortalecidos como organización y personas. Reafirmamos nuestro compromiso con una minería sostenible y confío en que juntos seguiremos mejorando la vida de las personas, transformando minerales en bienestar.

**JUAN LUIS KRUGER SAYÁN**  
GERENTE GENERAL



## PRINCIPALES RESULTADOS DEL 2023

# Miembros del Sustainability Yearbook 2024

S&P Global



**2do productor mundial**  
de estaño



**PFR de Pisco** reconocida con la medalla de bronce del Instituto Shingo



## PRINCIPALES RESULTADOS DEL 2023

100% de trazabilidad en la producción de estaño,

aplicando la tecnología blockchain (Perú)



**Convenio marco firmado**

con Queracucho (Puno)



Avances en los proyectos de **energías renovables priorizados**







# PRINCIPALES RESULTADOS DEL 2023

# Cero accidentes fatales dentro de nuestras operaciones



## 0.97 IFLR

el menor de la historia de Minsur y subsidiarias



## ISO 37001

obtenida en Minsur y Marcobre



# CAP. 1

# SOBRE MINSUR

- 1.1 Una minera peruana con estándares de clase mundial
- 1.2 Nuestro propósito corporativo
- 1.3 Nuestra estrategia de sostenibilidad

# 1.1 UNA MINERA PERUANA CON ESTÁNDARES DE CLASE MUNDIAL

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

**Somos una empresa peruana, con una trayectoria de 46 años en la industria minera. Tenemos operaciones en Perú y Brasil donde principalmente producimos estaño, cobre y oro, con cuidadosos estándares ambientales, sociales y de gobernanza.**

En Perú, a través de Minsur S.A. operamos la Unidad Minera San Rafael (Puno), que produce concentrado de estaño. Este concentrado es tratado en nuestra Planta de Fundición y Refinería de Pisco (Ica) para generar valor agregado y ofrecer estaño refinado con un alto grado de pureza. Además, contamos con la Unidad Minera Pucamarca (Tacna) donde producimos oro.

A través de Minera Latinoamericana S.A.C., somos el principal accionista de Mineração Taboca S.A. (Brasil). Allí producimos estaño, niobio y tántalo en nuestra Unidad Minera Pitinga (Amazonas) y procesamos el concentrado de estaño en la Planta de Fundición y Refinería de Pirapora (São Paulo).

Tenemos el 60% de Cumbres Andinas S.A.C., propietaria de Marcobre S.A.C., que opera la Unidad Minera Mina Justa en San Juan de Marcona (Ica). Esta operación procesa sulfuros y óxidos de cobre para la obtención de cátodos y concentrados.

Finalmente, somos accionistas mayoritarios de Cumbres del Sur S.A.C., empresa que absorbió a la Compañía Minera Barbastro S.A.C., que tiene un proyecto polimetálico en Huancavelica, y a la Minera Sillustani S.A.C., que es titular de diversas concesiones en la región Puno.

GRÁFICO 1. MAPA DE OPERACIONES DE MINSUR Y SUBSIDIARIAS

## OPERACIONES ACTIVAS EN PERÚ Y BRASIL

- > **MINSUR**  
 SAN RAFAEL  
 PUCAMARCA  
 PFR PISCO
- > **MARCOBRE**  
 MINA JUSTA
- > **TABOCA**  
 PITINGA  
 PFR PIRAPORA





# 1.2 NUESTRO PROPÓSITO CORPORATIVO

(GRI 2-23)

**Estamos convencidos de que la minería responsable es un motor de desarrollo que genera valor para los distintos grupos de interés de la empresa, incluyendo a nuestros accionistas, colaboradores, comunidades, proveedores y medio ambiente.**

Nuestro propósito “Mejoramos la vida transformando minerales en bienestar” define el legado que queremos dejar y nos guía e inspira para trabajar cada vez más enfocados en las personas y su bienestar. Para llevarlo a la práctica, hemos definido 10 conductas específicas que enseñamos con el ejemplo, aplicamos y medimos a todo nivel de la organización. Ellas, junto con nuestros valores corporativos, nos permiten ser coherentes y continuar evolucionando en la ruta de la mejora continua.



NUESTRO PROPÓSITO



## MEJORAMOS LA VIDA TRANSFORMANDO MINERALES EN BIENESTAR





## 1.2 NUESTRO PROPÓSITO CORPORATIVO

GRÁFICO 2.

### NUESTROS VALORES



#### SEGURIDAD

Desarrollamos todas nuestras actividades de manera segura.



#### RESPONSABILIDAD

Respetamos a todos nuestros grupos de interés y somos social y ambientalmente responsables.



#### INTEGRIDAD

Actuamos con absoluta honestidad, transparencia y respeto.



#### CONFIANZA

Construimos relaciones de confianza, somos sinceros, auténticos y solidarios.



#### COMPROMISO

Cumplimos con todo aquello con lo que nos comprometemos, somos perseverantes.



#### EXCELENCIA

Buscamos ser los mejores en lo que hacemos.

## 1.2 NUESTRO PROPÓSITO CORPORATIVO

GRÁFICO 3.

### NUESTRAS CONDUCTAS DE LA CULTURA



Me preocupo por las Personas primero, las trato con respeto y valoro sus diferencias.



Logro resultados extraordinarios haciendo lo correcto, los celebro y voy por más.



Cumplo lo que prometo con calidad y transparencia.



Me cuido y cuido la seguridad y salud de mis compañeros, aquí y donde esté.



Cuido el medio ambiente en todas mis actividades.



Contribuyo a mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores, socios estratégicos y comunidades donde operamos.



Busco mejorar siempre, basado en análisis rigurosos Y foco en los procesos.



Trabajo en equipo, escucho y promuevo un ambiente saludable y de confianza.



Conozco a mi cliente y le apporto valor.



Actúo pensando en lo mejor para todos y no solo para mi área.





## 1.3 NUESTRA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

### ESFUERZOS DE ECONOMÍA CIRCULAR

La búsqueda de un enfoque de economía circular forma parte de nuestra estrategia y cada vez adquiere mayor importancia. Hace varios años que venimos impulsando procesos más eficientes, el reaprovechamiento de residuos mineros para obtener nuevos productos metálicos y la maximización de las oportunidades de reciclaje en distintas unidades mineras. Aunque se trata de un tema complejo y en constante evolución, los esfuerzos de la empresa ya son tangibles.

Algunos proyectos exitosos son: (i) nuestra Planta de Reaprovechamiento de Relaves B2, que permite la recuperación del estaño de los antiguos relaves de la mina San Rafael; (ii) el uso de la tecnología Ore Sorting para clasificar la composición del desmonte e identificar donde hay estaño, (iii) la reutilización de residuos mineros como relleno en pasta en la Planta Prell, entre otros.

Actualmente, venimos evaluando proyectos para la valorización de la escoria y para el manejo de ripios. Asimismo, estamos trabajando para fortalecer la gobernanza de proyectos de economía circular, de modo que podamos impulsarlos de manera más sistemática y estructural, desde el diseño.



**NUESTRA PLANTA DE REAPROVECHAMIENTO DE RELAVES B2 PERMITE LA RECUPERACIÓN DEL ESTAÑO DE LOS ANTIGUOS RELAVES DE LA MINA SAN RAFAEL.**







## 1.3 NUESTRA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

### ESTÁNDARES GLOBALES QUE GUÍAN NUESTRO DESEMPEÑO

(GRI 2-23)

### Nuestra estrategia de sostenibilidad al 2030 está alineada a distintos estándares globales que nos permiten impulsar la mejora continua.

Así, por ejemplo, ratificamos nuestra adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas, que vela por el respeto a los derechos humanos y la lucha contra la corrupción, y apoyamos la Iniciativa de Transparencia en la Industria Extractiva (EITI), que impulsa una gestión transparente de los recursos pagados al Estado en los sectores minería, petróleo y gas.

Asimismo, desde el 2018, somos miembros del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) e incorporamos sus 10 Principios para el Desarrollo Sostenible en nuestra gestión. Como parte de estos compromisos, en el 2023 realizamos la autoevaluación de expectativas de desempeño del ICMM en todas nuestras unidades mineras. Asimismo, de acuerdo con el calendario planificado, aplicamos una validación externa independiente en nuestras unidades mineras Pucamarca - Tacna y Mina Justa - Ica (Marcobre) cuyos resultados arrojaron un alto nivel de cumplimiento. Esta revisión fue realizada por PricewaterhouseCoopers LLP (PwC) y los resultados fueron divulgados públicamente en nuestro [Reporte de Expectativas de Desempeño 2023](#).

Durante el año, Marcobre inició el proceso de alineamiento para certificarse bajo el estándar The Copper Mark, principal marco de garantía para promover prácticas responsables en las cadenas de valor del cobre. Así, implementó un plan de acción para asegurar el cumplimiento de los 32 criterios que plantea esta organización, que incluyen temas vinculados a la cadena de suministro responsable, la protección del medio ambiente, la contribución positiva a las comunidades locales, entre otros. En enero 2024 se realizó la verificación externa independiente con muy buenos resultados, que permitieron a Marcobre obtener el sello Copper Mark en abril 2024.

**Tabla 1.** RESULTADOS GENERALES DE LA AUTOEVALUACIÓN Y VALIDACIÓN EXTERNA DE EXPECTATIVAS DE DESEMPEÑO DEL ICMM - 2023

EMPRESA	OPERACIÓN	CUMPLE	CUMPLE PARCIALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA	VALIDADO EXTERNAMENTE
Minsur	Corporativo <sup>1</sup>	90 %	10 %	0 %	0	Sí, 2022
	San Rafael	77 %	23 %	0 %	1	Sí, 2022
	Pisco	89 %	11 %	0 %	5	Sí, 2022
	Pucamarca <sup>2</sup>	85 %	15 %	0 %	5	Sí, 2023
Marcobre	Mina Justa <sup>2</sup>	90 %	10 %	0 %	3	Sí, 2023
Taboca	Pitinga	73 %	27 %	0 %	2	2024
	Pirapora	78 %	22 %	0 %	5	2024

1. La evaluación de las expectativas de desempeño a nivel corporativo 2023 se realizó a través del Reporte de Sostenibilidad 2022.

2. Las expectativas de desempeño de UM Pucamarca (Tacna) y Mina Justa (Ica) fueron validadas a través de un tercero independiente en 2023.



## 1.3 NUESTRA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

### GOBERNANZA DE LA SOSTENIBILIDAD

(GRI 2-23)

Nuestro Comité Corporativo de Sostenibilidad es el órgano que supervisa el cumplimiento de la estrategia de sostenibilidad de Minsur y empresas subsidiarias. En esta instancia se definen las prioridades y metas de sostenibilidad, se supervisan los avances logrados y se asegura la coherencia con los compromisos asumidos. Como parte de las mejoras generadas en el año, se incorporaron a representantes de Marcobre y Taboca para impulsar un mayor alineamiento en todas las empresas subsidiarias.

### CULTURA DE SOSTENIBILIDAD

(GRI 2-19) (GRI 2-23)

Buscamos que toda la organización comprenda y se involucre en la estrategia de sostenibilidad. Con ese fin, durante el año continuamos generando espacios de capacitación y comunicación en todos los niveles de la empresa. Asimismo, trabajamos para vincular los asuntos de sostenibilidad con las 10 conductas clave asociadas a nuestro propósito, los contenidos de la encuesta anual de engagement y el sistema de incentivos y rendición de cuentas de la organización. Actualmente, la remuneración variable de todos nuestros colaboradores staff está vinculada a criterios económicos, ambientales, sociales y de seguridad y salud.





## 1.3 NUESTRA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

### PRINCIPALES POLÍTICAS Y NORMAS DE CONDUCTA<sup>3</sup>

(GRI 2-23) (GRI 2-24)

Nuestras políticas y estándares corporativos están alineados a nuestro propósito, principales estándares y legislación aplicable. Estas directrices aplican a nuestras actividades directas y relaciones con grupos de interés, por ello son difundidas dentro y fuera de la organización.

**TABLA 2.** PRINCIPALES POLÍTICAS CORPORATIVAS

TEMA	POLÍTICA	ACTUALIZACIÓN
Transversales	Código de ética y conducta	2020
	Política corporativa de sostenibilidad	2023
	Política corporativa de derechos humanos	2023
Ética y cumplimiento	Política corporativa de cumplimiento	2022
	Política corporativa anticorrupción y antisoborno	2022
	Política de prevención de lavado de activos (PLAFT)	2022
	Política corporativa de interacción con funcionarios públicos	2022
	Política corporativa de prevención del conflicto de interés	2022
	Política de Prevención del Hostigamiento Sexual en el trabajo	2022
Riesgos	Política corporativa de riesgos empresariales	2022
	Estándar de gestión de riesgos empresariales	2022
	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	2023
Seguridad y salud	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	2023
	Política Cero es Posible	2023
	Política del Derecho a Decir No	2023

TEMA	POLÍTICA	ACTUALIZACIÓN
Social	Política Corporativa de Gestión Social	2020
	Política de Pueblos Indígenas	2020
	Política de salud y seguridad comunitaria	2020
	Estándar del Sistema de Gestión Social	2022
Laboral	Política de Recursos Humanos	2020
	Política de Diversidad e Inclusión	2023
Operaciones	Política de Gestión Geotécnica en instalaciones críticas	2019
Ambiental	Política Ambiental	2021
	Política de Cambio Climático	2019
	Política de Medio Ambiente y Cierre	2019
	Política de excelencia en la Gestión del Agua	2019
Proveedores	Código de Ética y Conducta para proveedores	2020
	Política de Cadena y Suministro Responsable	2022
	Política corporativa de compras y contratos	2023
Otros	Política Corporativa Fiscal	2021
	Política de Seguridad de la Información	2021

3. Las políticas presentadas pertenecen a Minsur S.A. Sin embargo, Marcobre y Taboca tienen lineamientos similares, adaptados a las características propias de sus operaciones y regulaciones vigentes.



## 1.3 NUESTRA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

### ASOCIACIONES Y ORGANIZACIONES

(GRI 2-28)

Participamos de distintas entidades y asociaciones, nacionales e internacionales, que promueven prácticas sostenibles en el sector y brindan espacios de colaboración en materia de derechos humanos, seguridad y salud, cuidado de los recursos naturales entre otros.

**TABLA 3.** PRINCIPALES ASOCIACIONES Y ORGANIZACIONES

N°	ENTIDAD O ASOCIACIÓN	PRINCIPALES COMPROMISOS
1	Asociación Internacional del Estaño - ITA	Cumplimiento del Código de Estaño del ITA.
2	Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM)	Compromiso activo con sus 10 Principios para el Desarrollo Sostenible, 8 declaraciones de posición y 39 expectativas de desempeño.
3	London Metals Exchange (LME) (Reino Unido)	La marca de estaño Mamore de nuestra filial brasilera, Taboca, está registrada en la Bolsa de Metales de Londres (LME). Estamos sujetos a un estándar de garantía de calidad del producto.
4	Federación de Industrias del Estado de São Paulo (FIESP) (Brasil)	Nuestra filial brasilera Taboca es miembro de FIESP. Participa en discusiones sobre políticas públicas, regulaciones y procedimientos que afectan al sector minero en Brasil.
5	Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE) (Perú)	Como miembros, participamos en la discusión sobre políticas públicas y regulaciones que afectan a este gremio, así como el desarrollo de buenas prácticas.
6	Pacto Global de las Naciones Unidas	Como miembros, difundimos sus 10 principios fundamentales y rendimos cuenta de nuestro desempeño periódicamente.
7	Iniciativa de Transparencia en la Industria Extractiva (EITI)	Como empresa que apoya la iniciativa EITI, tenemos compromisos con respecto a sus 9 expectativas de desempeño.
8	Responsible Minerals Initiative - Responsible Minerals Assurance Process (RMI / RMAP)	Se espera que las empresas cuenten con procesos de debida diligencia para asegurar una cadena de suministro responsable. Nuestras fundiciones de estaño de Pisco (Perú) y Pirapora (Brasil) son auditadas periódicamente y forman parte de la lista de conformidad.

*Nota: Minsur no proporciona financiamiento a estas organizaciones, más allá de su cuota de afiliación o proyectos específicos*



### DESTACADO 2023

Nuestros esfuerzos de mejora en la gestión, transparencia y divulgación de información de sostenibilidad fueron reconocidos en el año de la siguiente manera:

- ▶ Miembros del Anuario de Sostenibilidad 2024 de S&P Global por segundo año consecutivo. Ello nos ubica en el top 15% de la industria minera a nivel mundial, en mérito a los resultados de la última Evaluación de Sostenibilidad Corporativa (CSA).
- ▶ Mejora de 5 puntos en la dimensión social de la evaluación de Sostenibilidad Corporativa de S&P (CSA 2023)
- ▶ Miembros del índice ESG de la Bolsa de Valores de Lima (2023).
- ▶ Top 100 del Monitor Empresas más Responsables (ESG) del Perú (2023).



## CAP. 2

# EXCELENCIA OPERACIONAL

- 2.1 Nuestro estilo de trabajo
- 2.2 Nuestras operaciones
- 2.3 Desempeño económico



## 2.1 NUESTRO ESTILO DE TRABAJO

### LINGO, HACIA UNA CULTURA DE MEJORA CONTINUA

Desde el 2019 venimos implementando el Programa LINGO, que basado en la metodología *lean management*, busca optimizar nuestros procesos productivos y de gestión a partir de la transformación de los estilos de liderazgo, el empoderamiento de los equipos y el desarrollo de las conductas necesarias para la mejora continua.

El programa se soporta en cuatro disciplinas: la determinación de objetivos comunes, procesos eficientes, la mejora continua y el desarrollo de personas. Se trata de una nueva mentalidad de trabajo que le da al trabajador la oportunidad de proponer soluciones para los problemas que él mismo ha identificado en su área de trabajo. Durante el 2023, consolidamos el uso de este enfoque de trabajo en nuestra PFR de Pisco y continuamos expandiendo su implementación en la UM San Rafael, Mina Justa (Marcobre) y Pitinga (Taboca).



**EL PROGRAMA SE SOPORTA EN CUATRO DISCIPLINAS: LA DETERMINACIÓN DE OBJETIVOS COMUNES, PROCESOS EFICIENTES, LA MEJORA CONTINUA Y EL DESARROLLO DE PERSONAS.**

### SAN RAFAEL

Iniciamos la etapa de implementación en las áreas de Mantenimiento, Planeamiento y Geología, registramos avances relevantes en Operaciones Mina y seguimos avanzando en el nivel de madurez de la Planta B2. En el frente de transformación cultural, iniciamos el programa “Aliados” y supervisamos las iniciativas de valor a través de la Gestión del PIT (Planes de Implementación Tácticos), que capturaron un valor acumulado de USD 6.6 millones.

### MARCOBRE

Iniciamos la ejecución del programa en las áreas de Operaciones Mina, Geología, Planeamiento y Mantenimiento Mina. Asimismo, continuamos con su implementación en la Planta Concentradora (iniciada en 2022). Realizamos el seguimiento de iniciativas de valor a través de los PIT, lo que permitió una captura de valor acumulada de USD 14.9 millones. En el año, también lanzamos Lingo 4.0, que implicó el despliegue de un Modelo de Analítica Avanzada en la Planta Concentradora. Los modelos analíticos usados han ido mejorando con el uso y desde el mes de octubre se empezó a observar un impacto en recuperación y productividad.

### UM PITINGA - BRASIL

Iniciamos la Etapa de Implementación de las herramientas básicas en Planta Concentradora y Mantenimiento.



### CASO DE ÉXITO

La PFR de Pisco se ha convertido en un referente del Perú y Latinoamérica en la aplicación de la metodología de trabajo de *lean management* a través del Programa LINGO. Ya lleva 5 años de implementación y en este tiempo ha logrado cambios transformacionales, que no solo han impactado positivamente en la productividad de la planta, sino también en el clima laboral de los equipos de trabajo.

Como resultado de estos avances, en el 2023 la PFR de Pisco se convirtió en la primera operación de la región en ser reconocida con la medalla de bronce otorgada por el Instituto Shingo, prestigioso programa de la Escuela de Negocios Jon M. Huntsman de la Universidad Estatal de Utah en mérito a su compromiso con la mejora continua.





## 2.1 NUESTRO ESTILO DE TRABAJO

### MINSUR WAY: NUESTRO SISTEMA DE GESTIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN DE CAPITAL

A lo largo del año, continuamos utilizando nuestro marco de gestión de proyectos de inversión de capital, Minsur Way. Esta herramienta proporciona un proceso estructurado y sistemático para desarrollar proyectos que permitan la creación de valor sostenible con un riesgo aceptable. Así, establece fases y criterios de decisión que se encuentran alineados con la estrategia de negocio e incorporan estándares relevantes para la industria, como el ICMM.

### INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Durante el 2023, nuestro plan de Innovación y Transformación digital abarcó 3 ejes que buscaron maximizar el valor de nuestras operaciones mineras a través de mejoras en productividad, optimización de costos y sostenibilidad en todas sus dimensiones.

- ▶ **Desarrollo de capacidades digitales:** continuamos consolidando el programa *Data Citizens*, que entrena a los participantes en manejo de bases de datos, visualización, introducción a *machine learning* y gestión de *data products*. En 2023 se capacitó específicamente a las áreas de planeamiento y geología de todas las operaciones, alcanzando un total de 80 graduados.
- ▶ **Proyectos de inteligencia artificial:** destacaron 3 procesos que ya están operando con ayuda de inteligencia artificial: (i) la Planta Concentradora de Mina Justa, (ii) la PFR de Pisco y (iii) el PAD de lixiviación de Pucamarca. En todos los casos, se generan recomendaciones de operación basadas en data para la optimización de la producción de cobre, estaño y oro, respectivamente.
- ▶ **Innovación Digital:** incorporamos 4 nuevas iniciativas innovadoras, sumando un total de 21 en el portafolio. En 2023, dos iniciativas de este programa fueron finalistas del Premio Nacional de Minería en el PERUMIN 36.

DESTACARON LOS SIGUIENTES PROYECTOS DE INNOVACIÓN DIGITAL:

1

#### TRAZABILIDAD DEL ESTAÑO CON BLOCKCHAIN

En alianza con la empresa alemana Minespider, nos convertimos en la primera empresa en aplicar la tecnología *blockchain* a gran escala para hacer trazable el origen de nuestra producción y otros datos de interés para nuestros clientes.

2

#### SOFTWARE LINGO 4.0

Implementamos el software LINGO 4.0, que combina analítica avanzada y *machine learning* con el sistema de gestión Lingo. Esta herramienta ya se viene aplicando con éxito en Mina Justa.

3

#### CRECEMOS JUNTOS

Nació en el 2022 pero se ejecutó a nivel piloto en 2023. Su objetivo es fortalecer la gestión comercial entre más de 40 empresas contratistas y cerca de 300 negocios locales de Ajoyani y Antauta (Puno), zona de influencia de la UM San Rafael. A la fecha, esta iniciativa ha logrado reducir el índice de impagos en un 7.6 %.

4

#### PLATAFORMA DIGITAL PARA REPORTE Y CONTROL DE PERFORACIONES - DDM

Se viene ejecutando desde octubre 2023 en proyectos como Quimsachata y Santo Domingo. Tiene como objetivo la digitalización del reporte diario generado en campo, con el fin de generar ahorros en el consumo de papel y espacio de almacenamiento.



## 2.2 NUESTRAS OPERACIONES

(GRI 2-6)

### UNIDAD MINERA SAN RAFAEL

La UM San Rafael desempeña un papel crucial en la producción de estaño del Perú y del mundo. Se trata de una operación subterránea que utiliza procesos de concentración gravimétrica y flotación para obtener un estaño de alta pureza. Además, complementa los aportes regulares de la mina con el material proveniente del *ore sorting*, proceso de tecnología alemana que, mediante el uso de rayos X, analiza la composición de las rocas e identifica aquellas que contienen estaño.

Durante el 2023, la producción de UM San Rafael alcanzó las 20,900 toneladas estaño contenido, mientras que la Planta B2 aportó 5,328 toneladas. Ello representa una reducción del 7% con respecto al 2022 (incluye San Rafael y Planta B2) originada principalmente por la suspensión de operaciones de San Rafael por cerca de 75 días como medida preventiva frente a la crisis sociopolítica que vivió el país en el primer trimestre. Gracias a estas medidas, no registramos ningún daño material o a la integridad física de las personas y reiniciamos operaciones el 22 de marzo en un clima de armonía y confianza.



DURANTE EL 2023, LA PRODUCCIÓN DE UM SAN RAFAEL ALCANZÓ LAS **20,900** TONELADAS ESTAÑO CONTENIDO, MIENTRAS QUE LA PLANTA B2 APORTÓ 5,328 TONELADAS.

### UBICACIÓN



Provincia de Melgar, departamento de Puno, Perú

### MINERAL

Estaño concentrado

### INICIO DE OPERACIONES

1977

### TIPO DE OPERACIÓN

Mina subterránea

### PROCESOS

Concentración gravimétrica y flotación

### PRODUCCIÓN EN 2023:

**20,900** toneladas de finos

### LEY PROMEDIO 2023 (TRATAMIENTO):

**2.43%**

### CERTIFICACIONES:

ISO 14001, ISO 9001, ISO 45001, ISO 37001





## 2.2 NUESTRAS OPERACIONES

### PLANTA REAPROVECHAMIENTO DE RELAVES B2

La UM San Rafael complementa sus operaciones de extracción con la Planta de Reaprovechamiento de Relaves B2 (Planta B2), que además de generar valor económico, favorece al medio ambiente. Esta planta aplica tecnologías modernas y altos estándares ambientales que permiten recuperar el estaño contenido en la antigua relavera B2 de la mina San Rafael. Inició operaciones en el 2020 y tiene una capacidad productiva nominal de 2,500 tpd. Durante el 2023, la Planta B2 continuó sus operaciones dentro de los parámetros de producción y calidad contemplados en el diseño del proyecto.



LA UM SAN RAFAEL COMPLEMENTA SUS OPERACIONES DE EXTRACCIÓN CON LA PLANTA DE REAPROVECHAMIENTO DE RELAVES B2 (PLANTA B2), QUE ADEMÁS DE GENERAR VALOR ECONÓMICO, FAVORECE AL MEDIO AMBIENTE.

### UBICACIÓN



Provincia de Melgar, departamento de Puno, Perú

### MINERAL

Estaño concentrado

### PRODUCCIÓN EN 2023:

**5,328**  
toneladas de finos

### LEY PROMEDIO 2023 (TRATAMIENTO):

**1.43%**



## 2.2 NUESTRAS OPERACIONES

### PLANTA DE FUNDICIÓN Y REFINERÍA (PFR) PISCO

La PFR de Pisco es parte de nuestra cadena productiva del estaño y nos permite generar mayor valor agregado. Es pionera en usar la tecnología de lanza sumergida para el procesamiento de concentrado de estaño, con lo que logra una alta eficiencia en costos y tiempos de producción. Gracias a ello, alcanzamos una pureza promedio de 99,95 % y aleaciones con base de estaño de calidad mundial.

Durante 2023, Pisco alcanzó el récord histórico en tratamiento mensual (7,239 toneladas mensuales) gracias a las mejoras en productividad como resultado de la consolidación del programa LINGO (*Lean Management*).



DURANTE 2023, PISCO ALCANZÓ EL RÉCORD HISTÓRICO EN TRATAMIENTO MENSUAL. **7,239** TONELADAS MENSUALES.

#### UBICACIÓN



Provincia de Pisco, departamento de Ica, Perú

#### TIPO DE OPERACIÓN

Fundición y refinamiento de estaño

#### INICIO DE OPERACIONES

1996

#### PROCESOS

Horno de fundición de lanza sumergida

#### PRODUCCIÓN EN 2023:

**25,374** toneladas de estaño refinado

#### LEY PROMEDIO DE CONCENTRADO DE ESTAÑO ALIMENTADO 2023:

**39.2%**

#### CERTIFICACIONES:

ISO 14001, ISO 9001, ISO 45001, RMAP, BASC, ISO 37001



## 2.2 NUESTRAS OPERACIONES

### UNIDAD MINERA PUCAMARCA

La UM Pucamarca produce oro con altos niveles de calidad y eficiencia. Mediante los procesos de chancado y lixiviación se reduce el tamaño del mineral que proviene de la mina y se separa el metal de la roca. Luego, se funde en un horno eléctrico para obtener barras de doré de 40% a 50% de contenido de oro, siendo la diferencia plata.



LA UM PUCAMARCA PRODUCE ORO CON ALTOS NIVELES DE CALIDAD Y EFICIENCIA.

#### UBICACIÓN



Provincia de Palca, departamento de Tacna, Perú

#### MINERAL

Oro (principal)

#### INICIO DE OPERACIONES

2013

#### TIPO DE OPERACIÓN

Mina a tajo abierto

#### PROCESOS

Absorción, Desorción y Recuperación (ADR)

#### PRODUCCIÓN EN 2023:

**62,640**

onzas de oro

#### LEY PROMEDIO 2023 (TRATAMIENTO):

0.35 gramos por tonelada (g/t)

#### CERTIFICACIONES:

ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 37001



## 2.2 NUESTRAS OPERACIONES

### MARCOBRE: MINA JUSTA

Mina Justa es un yacimiento de cobre a tajo abierto con una capacidad de procesamiento de 6 millones de toneladas métricas anuales para sulfuros y 12 millones de toneladas métricas para óxidos. En el 2023, Mina Justa registró importantes resultados operacionales, alcanzando una producción récord de 147,237 toneladas métricas finas de cobre (107,922 toneladas de concentrado y 39,314 toneladas de cátodos) en su segundo año completo de operación comercial. Este mayor volumen estuvo asociado al avance del *ramp-up* de la planta de óxidos, que para mediados del 2024 espera alcanzar la capacidad de diseño.



EN EL 2023, MINA JUSTA REGISTRÓ IMPORTANTES RESULTADOS OPERACIONALES, ALCANZANDO UNA PRODUCCIÓN RÉCORD DE **147,237** TONELADAS MÉTRICAS FINAS DE COBRE

#### UBICACIÓN



Provincia de Nazca, Departamento de Ica, Perú

#### MINERAL

Cobre

#### INICIO DE OPERACIONES

2021

#### TIPO DE OPERACIÓN

Mina a tajo abierto

#### PROCESOS PRINCIPALES

- Concentración:**
- **Ley promedio 2023:** 1.85 % de Cu
  - **Tonelaje en 2023:** 6,305 mil toneladas

- Lixiviación**
- **Ley promedio 2023:** 0.57 % de CuAs
  - **Tonelaje 2023:** 9,574 mil toneladas



## 2.2 NUESTRAS OPERACIONES

### TABOCA: UNIDAD MINERA PITINGA

En 2023, produjo 5,599 toneladas de estaño contenido. Además, la producción de ferroaleaciones (FeNb, FeTa y FeNbTa) alcanzó las 4,410 toneladas superando el récord histórico de 4,008 toneladas obtenidas en el 2022.



EN 2023, PRODUJO **5,599** TONELADAS DE ESTAÑO CONTENIDO.

#### UBICACIÓN



Estado de Amazonas, Brasil.

#### MINERAL

Estaño  
Niobio  
Tántalo

#### INICIO DE OPERACIONES

1982

#### TIPO DE OPERACIÓN

Mina a tajo abierto

#### PROCESOS

Mina, metalurgia, concentración y flotación

#### PRODUCCIÓN EN 2023:

**5,599**

toneladas de estaño contenido en concentrado y 4,410 toneladas de ferroaleaciones (FeNb, FeTa y FeNbTa).

#### LEY MINERAL TRATADA 2023:

0.18% DE ESTAÑO Y 0.23% DE NIOBIO Y TÁNTALO.

#### CERTIFICACIONES

ISO 9001, RMAP



## 2.2 NUESTRAS OPERACIONES

### TABOCA: PLANTA DE FUNDICIÓN Y REFINERÍA (PFR) PIRAPORA

La PFR de Pirapora recibe la producción de estaño de la UM Pitinga, procesa los concentrados de casiterita y los convierte en estaño refinado de alta calidad, con un nivel de pureza de 99.9%. Durante el 2023, se logró la estabilización del proceso de recuperación del estaño contenido en la casiterita, a través de mejores prácticas operativas, lo que resultó en menor volumen de deposición de residuos finales.



LA PFR DE PIRAPORA RECIBE LA PRODUCCIÓN DE ESTAÑO DE LA UM PITINGA, PROCESA LOS CONCENTRADOS DE CASITERITA Y LOS CONVIERTE EN ESTAÑO REFINADO DE ALTA CALIDAD, CON UN NIVEL DE PUREZA DE **99.9%**

#### UBICACIÓN



Estado de São Paulo, Brasil.

#### INICIO DE OPERACIONES

1973

#### TIPO DE OPERACIÓN

Planta de fundición y refinería de estaño

#### PROCESOS

Horno eléctrico de fundición

#### PRODUCCIÓN EN 2023:

**5,386**  
toneladas de estaño

#### LEY PROMEDIO 2023 (TRATAMIENTO):

**46.9%**

#### CERTIFICACIONES:

ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 y RMAP



## 2.3 DESEMPEÑO ECONÓMICO

(GRI 2-6) (GRI 201-1)

### PRODUCCIÓN

En el 2023, alcanzamos una producción de estaño refinado de 30,760 toneladas (-5.8% vs 2022), influenciada por la suspensión de operaciones en la UM San Rafael producto de la crisis sociopolítica ocurrida en el Perú durante el primer trimestre del año. En cuanto al cobre, Mina Justa registró una producción de 147,237 tmf de cobre, donde la producción de cátodos estuvo 35.38% por encima del 2022 debido al avance del *ramp-up* de la planta de óxidos; mientras que el incremento de la producción de concentrado estuvo asociada a la mayor ley de cobre procesada en la planta concentradora. Finalmente, la producción de oro se redujo en 3.87% respecto al periodo anterior, en línea con el plan de minado, mientras que la producción de ferroligas estuvo 10.03% por encima, debido, principalmente, a la mayor recuperación en la metalurgia.

### VENTAS

Al cierre del 2023, obtuvimos ventas por USD 2,266.93 millones (-0.35% vs 2022). Estos resultados correspondieron a un menor volumen de estaño vendido (-7.49%) debido principalmente a la menor producción de San Rafael y a las demoras en el transporte por el bajo nivel de caudal del Amazonas en Brasil. Esta situación fue compensada por un mayor volumen vendido de cobre (+40.24% en cátodos y +5.99% en concentrado).

Las ventas de estaño estuvieron destinadas a América del Norte (38%), Asia (33%) y Europa (27%) principalmente atendieron industrias como la soldadura industrial, soldadura electrónica, hojalata e industria química. Con respecto al concentrado de cobre, el 72.8% estuvo dirigida a clientes de Perú, mientras que el caso de los cátodos, el 65.6% de la venta correspondió a clientes de Asia. Se atendió a la industria de maquilado de cobre, traders y refinerías.

### RESULTADOS FINANCIEROS

A fin del 2023 registramos un EBITDA de USD 1,194.55 millones (-11.22% vs al 2022), debido principalmente a los mayores costos de energía, mantenimiento y servicios de terceros registrados por Taboca y por los mayores costos de suministros en la planta de óxidos (ácido sulfúrico y reactivos) en el caso de Marcobre. Asimismo, cerramos el período con una utilidad neta consolidada de USD 571.01 millones, (-14.10% vs 2022), explicado principalmente por el menor EBITDA comentado.





## CAP. 3

---

# GOBERNANZA RESPONSABLE

---

- 3.1 Gobierno Corporativo
- 3.2 Ética y cumplimiento
- 3.3 Gestión de riesgos
- 3.4 Seguridad de la información
- 3.5 Debida diligencia en Derechos Humanos





## 3.1 GOBIERNO CORPORATIVO

(GRI 2-9) (GRI 2-12)

**Nuestras prácticas de buen gobierno corporativo proponen un marco estructurado para la toma de decisiones que está soportado en una conducta ética y transparente, la gestión eficiente de riesgos, la protección de los derechos de los accionistas y una adecuada supervisión del desempeño empresarial. Ello sienta las bases para crear valor sostenible para todos nuestros grupos de interés.**

### DIRECTORIO DE MINSUR<sup>4</sup>

(GRI 2-10) (GRI 2-11) (GRI 2-12) (GRI 2-20)

Nuestro Directorio es el principal órgano de gobierno y desempeña un papel central al establecer una visión estratégica clara y alineada al propósito de la organización. Bajo su liderazgo, impulsamos conducta empresarial responsable que fomenta la confianza del mercado y promueve la sostenibilidad de nuestras operaciones.

Nuestros directores cuentan con distintos perfiles, capacidades, formación y áreas de experiencia, lo que nos permite incorporar diferentes perspectivas de análisis en los procesos de toma de decisiones. En las sesiones de directorio se buscan consensos, por ello, nuestro presidente no cuenta con voto dirimente.

Nuestro directorio está compuesto por ocho profesionales de reconocida trayectoria<sup>5</sup>. Todos ellos son directores no ejecutivos y una de sus integrantes es mujer. Además, tenemos dos directores suplentes. Durante 2023, sesionaron en 9 ocasiones, con una asistencia al 100 % de las sesiones.

TABLA 4. COMPOSICIÓN DEL DIRECTORIO DE MINSUR (GRI 2-11)

ROL	NOMBRE	CATEGORÍA
Presidente	Fortunato Brescia Moreyra	No ejecutivo
Vicepresidente	Alex Fort Brescia	No ejecutivo
Directores	Rosa Brescia Cafferata	No ejecutivo
	Mario Brescia Moreyra	No ejecutivo
	Pedro Brescia Moreyra	No ejecutivo
	Jaime Araoz Medanic	No ejecutivo
	Miguel Aramburú Álvarez-Calderón	No ejecutivo
	Patricio de Solminihać Tampier	No ejecutivo

Nota 1: Los señores Miguel Ángel Salmón Jacobs y Pedro José Malo Rob fueron directores suplentes durante el 2023.

Nota 2: El señor Jaime Araoz Medanic se desempeñó como director hasta el 25 de marzo 2024. A partir de esa fecha, el director suplente Pedro José Malo Rob pasó a ser director titular.

4. Marcobre no cuenta con Directorio. La administración de la Sociedad está a cargo de la Gerencia General. Según lo acordado en la sección 2.01 del Convenio de Accionistas de Cumbres Andinas, el curso de la empresa debe ser conducido a través de Cumbres Andinas y la Sociedad, de conformidad con dicho Convenio de Accionistas, con el Estatuto Social y con la Matriz de Autorizaciones.

5. Ver experiencia de los miembros del Directorio en la Memoria Anual 2023.



## 3.1 GOBIERNO CORPORATIVO

El directorio de Minsur cuenta con dos comités de trabajo que favorecen una gestión más eficiente y facilitan los procesos de supervisión y toma de decisiones. Ellos permiten abordar con mayor profundidad temas específicos, como la gestión de riesgos o del talento, por ejemplo, aprovechando los conocimientos especializados de nuestros directores:

**TABLA 5. COMITÉS DEL DIRECTORIO** (GRI 2-20)

COMITÉS DEL DIRECTORIO	DIRECTORES MIEMBROS	SESIONES EN 2023
<p><b>Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento</b> Responsable de revisar la tolerancia y apetito al riesgo, las matrices de riesgos estratégicos y los planes de mitigación, los planes y resultados de auditorías internas, así como la supervisión de los temas de cumplimiento corporativo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Patricio de Solminihać Tampier (presidente)</li> <li>▶ Fortunato Brescia Moreyra (miembro)</li> <li>▶ Pedro Malo Rob (suplente)</li> </ul>	4 sesiones
<p><b>Comité de Talento</b> Encargado de supervisar el desempeño de los reportes directos del Gerente General, validar el sistema de incentivos, asuntos salariales (incluida la remuneración del Gerente General), entre otras funciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Miguel Aramburú Álvarez-Calderón (presidente)</li> <li>▶ Fortunato Brescia Moreyra (miembro)</li> <li>▶ Jaime Araoz Medanic (miembro)</li> </ul>	2 sesiones

*Nota 1:*  
El señor Jaime Araoz Medanic se desempeñó como director hasta el 25 de Marzo del 2024.

*Nota 2:*  
A partir del 25 de Marzo del 2024, el comité de talento y compensaciones está conformado por los Directores Patricio De Solminihać Tampier, Fortunato Brescia Moreyra, Pedro Malo Rob. Por su parte, el comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento está conformado por los Directores Miguel Aramburú Álvarez-Calderón, Fortunato Brescia Moreyra, Pedro Malo Rob.

## PRINCIPALES EJECUTIVOS

La gerencia ejecutiva, por su parte, destaca por su capacidad para liderar equipos de alto rendimiento y maximizar el valor creado para los accionistas y grupos de interés. Además, ellos promueven una cultura organizacional centrada en las personas, la seguridad, la excelencia y la responsabilidad, acercándonos así a nuestro propósito corporativo.

**TABLA 6. PRINCIPALES EJECUTIVOS DE MINSUR**

CARGO	NOMBRE
Gerente General	Juan Luis Kruger Sayán
Chief Operations Officer	Alberto Cárdenas Rodríguez <sup>1</sup>
Director de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad	Gonzalo Quijandría Fernández
Director de Finanzas	Joaquín Larrea Gubbins <sup>2</sup>
Director de Logística y Tecnología de la Información	Ralph Alosilla - Velazco
Director de Proyectos	Yuri Alfredo Gallo Mendoza
Director de Recursos Humanos y Transformación	Álvaro Escalante Ruiz
Director de Auditoría Interna	Hik Park
Gerente Corporativo de Exploraciones	Miroslav Kalinaj

*Nota 1:*  
Alberto Cárdenas Rodríguez laboró en Minsur hasta el 31 de enero de 2024 y la posición de COO fue asumida por Gianflavio Carozzi (ver Memoria Anual 2023 de Minsur)

*Nota 2:*  
Joaquín Larrea Gubbins laboró en Minsur hasta el 31 de enero de 2024 y la posición de Director de Finanzas fue asumida por Gabriel Ayllón. (ver Memoria Anual 2023 de Minsur)

## 3.1 GOBIERNO CORPORATIVO

### COMITÉS EJECUTIVOS

(GRI 2-13)

Nuestra estructura de gobernanza está compuesta por distintos comités que articulan la implementación de las principales estrategias organizativas. Estas instancias cumplen un papel importante en la promoción de la sostenibilidad y la integración de consideraciones ambientales, sociales y de gobierno corporativo en todas las áreas y decisiones de la empresa. Entre ellos destacan:



NUESTRA ESTRUCTURA DE GOBERNANZA ESTÁ COMPUESTA POR DISTINTOS COMITÉS QUE ARTICULAN LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS PRINCIPALES ESTRATEGIAS ORGANIZATIVAS.

TABLA 7. PRINCIPALES COMITÉS (GRI 2-13)

COMITÉ	ENFOQUE
Comité Ejecutivo (EXCO)	Responsable de todas las decisiones estratégicas de la organización.
Comité de Desarrollo de Negocios	Responsable de evaluar y brindar recomendaciones sobre potenciales inversiones en activos mineros.
Comité de exploraciones	Supervisa los avances en los diferentes proyectos de exploración en el Perú.
Comité de Proyectos	Supervisa los avances en los diferentes proyectos de expansión en función a nuestro estándar de desarrollo de proyectos de capital (Minsur Way).
Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos	Supervisa el correcto desarrollo de nuestro Código de Ética y Conducta, así como el cumplimiento de la legislación y nuestras diferentes políticas internas.
Comité de Sostenibilidad	Supervisa el cumplimiento de la estrategia de sostenibilidad, la definición de metas de largo plazo, los avances en la estrategia Emisiones Netas Cero, entre otros.
Comité de Manejo de Crisis	Define los planes de acción ante situaciones que podrían afectar significativamente nuestras operaciones o reputación.
Comité de Riesgos Estratégicos	Supervisa identificación y evaluación de riesgos estratégicos, así como el diseño y aplicación de planes de acción proporcionales al riesgo.
Comité de Gestión Social	Busca prevenir riesgos sociales e implementar planes de acción y proyectos que nos permitan asegurar una relación positiva con las comunidades.
Comité Ambiental	Supervisa el cumplimiento de las metas de medio ambiente a nivel operativo, y la implementación de proyectos y planes de mejora continua



## 3.2 ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

(GRI 2-24) (GRI 3-3)

**Impulsamos una conducta ética en todas nuestras decisiones de negocio y relaciones comerciales. Contamos con distintos sistemas de gestión que nos permiten asegurar el cumplimiento de la legislación aplicable, así como prevenir cualquier forma de soborno, corrupción, conflicto de interés y/o prácticas anticompetitivas.**

### SISTEMA DE CUMPLIMIENTO CORPORATIVO

(GRI 2-13)

Nuestro Sistema de Cumplimiento Corporativo establece directrices específicas enfocadas en dos grandes áreas de trabajo:

- 1. Cumplimiento penal:** integra el Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SPLAFT) y el Modelo de Prevención de Delitos (MPD) dentro del cual se ubica el Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS).
- 2. Cumplimiento corporativo:** integra los temas de cumplimiento del código de Ética y Conducta, Prevención de Hostigamiento Sexual en el Trabajo, y Prevención y gestión de Conflicto de Intereses.

El Oficial de Cumplimiento es la persona responsable de monitorear el buen funcionamiento del Sistema de Cumplimiento Corporativo y reportar los asuntos materiales al Gerente General de la

compañía (de manera bimestral) y al Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento del Directorio (con una frecuencia trimestral) para garantizar independencia<sup>6</sup>.

### PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS

Aplicamos procesos de debida diligencia a potenciales directores, colaboradores, proveedores y clientes, que buscan evaluar y prevenir el riesgo en nuestras relaciones comerciales con terceros. Nuestro Código de Ética y Conducta, así como las principales políticas de cumplimiento son de carácter público y han sido compartidas con nuestros socios comerciales y terceros relacionados, quienes suscriben una Declaración Jurada de Cumplimiento.

### ESFUERZOS FRENTE A LA CORRUPCIÓN

(GRI 415-1)

Nuestro Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS) incorpora herramientas específicas para identificar y evaluar los riesgos de corrupción, establecer controles efectivos proporcionales al riesgo, capacitar a nuestros equipos y medir el desempeño de la empresa. Como parte de nuestras políticas internas, no apoyamos partidos políticos ni candidaturas, no realizamos pagos de facilitación, ni aceptamos ni brindamos regalos a funcionarios públicos o terceros que puedan ser percibidos como una influencia indebida.

6. En el caso de Marcobre, el/la responsable de prevención informa directamente al Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento y al Directorio de Cumbres Andinas S.A.C. con total autonomía para garantizar la implementación, ejecución, cumplimiento y mejora continua del Modelo de Prevención.



## PRÁCTICA DESTACADA MINSUR Y MARCOBRE

Ratificando nuestro compromiso en la lucha contra la corrupción, en el 2023 obtuvimos la certificación ISO 37001:2016, estándar internacional que verifica los Sistemas de Gestión Antisoborno. La madurez de nuestro sistema nos permitió afrontar el proceso con resultados positivos, sin “no conformidades” u observaciones durante la auditoría. Asimismo, en el proceso destacaron las siguientes fortalezas:

- Actitud transparente y la apertura del personal entrevistado
- Orientación a la mejora continua
- Alto grado de consciencia del personal de la organización
- Liderazgo visible por parte de la alta dirección y gerentes de unidad
- Desarrollo de aplicativo para el registro y trazabilidad de interacciones con funcionarios públicos

## 3.2 ÉTICA Y CUMPLIMIENTO



# 6

UNIDADES MINERAS EVALUADAS

# 100%

UNIDADES MINERAS EVALUADAS

Fomentar una cultura de integridad es fundamental en nuestro sistema de prevención. Por ello, todos nuestros trabajadores, incluido el Gerente General y los miembros del Comité Ejecutivo (EXCO) han recibido y suscrito el Código de Ética y Conducta, así como la Política Anticorrupción de la empresa. Además, contamos con cursos virtuales y talleres presenciales a través de los cuales se capacita a todo nuestro personal mediante ejemplos y casos prácticos.

Nuestros compromisos anticorrupción se extienden a nuestras relaciones comerciales. Por ello, el 100% de nuevos clientes y proveedores también recibieron y suscribieron nuestras políticas anticorrupción. De manera complementaria, contamos con cláusulas contractuales que nos permiten interrumpir la relación comercial en caso de incumplimiento de dichas políticas.

**TABLA 8. OPERACIONES EVALUADAS EN MATERIA ANTICORRUPCIÓN EN 2023** (GRI 205-1)

PRINCIPALES RIESGOS IDENTIFICADOS	CONTROLES REFORZADOS EN EL AÑO
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Gestión de intereses sobre permisos u otros en favor de Minsur</li> <li>▶ Solicitud indebida de pagos o donaciones/apoyo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Aplicación del Procedimiento de Interacción con Funcionarios Públicos y el registro de reuniones en la Plataforma IFP.</li> <li>▶ Aplicación del Procedimiento de Conflicto de Intereses y actualización anual de la Declaración Jurada de Conflicto de Interés.</li> <li>▶ Aplicación de la Política de Anticorrupción, que establece las conductas prohibidas, como entrega de pagos, regalos y/o atenciones a Funcionarios Públicos.</li> <li>▶ Fortalecimiento del monitoreo de donaciones, incorporando la cláusula de prevención de delitos y evidencia fotográfica para la entrega de bienes.</li> </ul>

*Nota: Incluye: Minsur (UM San Rafael, PFR Pisco, UM Pucamarca); Marcobre (Mina Justa) y Taboca (UM Pitinga, PFR Pirapora). Si consideramos las oficinas de Lima, Oficinas São Paulo y almacén, serían 9 sedes evaluadas.*

**TABLA 9. CAPACITACIÓN SOBRE EL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA Y/O POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN EN 2023** (GRI 205-2)

CATEGORÍA LABORAL	MINSUR (PERÚ)		MARCobre (PERÚ)		TABOCA (BRASIL)	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%
Líderes	214	87	32	63	104	100
Colaboradores (staff)	364	91	188	49	143	99
Técnicos y operarios	378	35	675	76	1,105	96
Total	956	55	895	67	1,352	97

*Nota: No incluye practicantes. Para técnicos y operarios incluye capacitación y difusiones.*



# 100%

DE NUEVOS CLIENTES Y PROVEEDORES TAMBIÉN RECIBIERON Y SUSCRIBIERON NUESTRAS POLÍTICAS ANTICORRUPCIÓN.



## 3.2 ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

### LIBRE COMPETENCIA

(GRI 206-1)

Apoyamos la libre competencia bajo los principios éticos y las normas legales que regulan los mercados. Nuestra Política Corporativa de Libre Competencia establece los compromisos y lineamientos de conducta esperados para nuestros trabajadores, gestión comercial y relaciones con socios estratégicos, proveedores y clientes. Esta Política fue aprobada por el Gerente General y está disponible en la página web de Minsur. Al cierre del período no registramos ninguna investigación, sanción o denuncia relacionada a prácticas anticompetitivas.

### PREVENCIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS

(GRI 2-15)

Contamos con una Política Corporativa de Prevención del Conflicto de Interés que define pautas claras para identificar, divulgar y manejar situaciones en las que los intereses personales de los trabajadores puedan entrar en conflicto con los intereses de la empresa. Llevamos a cabo capacitaciones dirigidas a líderes, profesionales, técnicos y operarios, todas fundamentadas en los principios de dicha Política. Los casos identificados se comunican a las partes y, cuando es necesario, son elevados también al Comité de Cumplimiento y de Derechos Humanos para su revisión. Asimismo, nuestros trabajadores actualizan su Declaración Jurada de Conflicto de Interés de manera periódica.

En el periodo del presente reporte no se han identificado casos relacionados a conflictos de interés.



## 3.2 ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

### CANAL DE INTEGRIDAD

(GRI 2-16) (GRI 2-25) (GRI 2-26)

Contamos con un Canal de Integridad para que nuestros trabajadores y partes interesadas puedan comunicar cualquier inquietud, queja o denuncia relacionada con posibles incumplimientos de la ley o nuestras políticas internas. Este mecanismo es operado por un tercero independiente, Ernst & Young, y cuenta con un protocolo específico de operación para garantizar la objetividad del proceso. El Comité de Cumplimiento y de Derechos Humanos es la instancia encargada de evaluar y activar las investigaciones frente a las denuncias recibidas.

Desde el 2023, la gestión del canal de integridad en Minsur, Marcobre y Taboca opera bajo un mismo proceso estandarizado y sistematizado de atención de denuncias y también se ha homologado el funcionamiento de los Comités de Cumplimiento y Derechos Humanos de Marcobre y Taboca.



**CONTAMOS CON UN CANAL DE INTEGRIDAD PARA QUE NUESTROS TRABAJADORES Y PARTES INTERESADAS PUEDAN COMUNICAR CUALQUIER INQUIETUD, QUEJA O DENUNCIA RELACIONADA CON POSIBLES INCUMPLIMIENTOS DE LA LEY O NUESTRAS POLÍTICAS INTERNAS.**

En 2023, se recibieron 214 denuncias, un 35% más que las registradas en 2022, lo que demuestra una creciente confianza en el sistema. Los principales temas abordados fueron potenciales situaciones de discriminación, incumplimiento de políticas internas, trato inadecuado a trabajadores, entre otros. Todos los casos son

atendidos e investigados. Además, dependiendo de la naturaleza del caso y resultado de la investigación, se implementaron las acciones correctivas correspondientes, incluyendo sanciones disciplinarias, reforzamiento de capacitaciones específicas e incluso la desvinculación del personal, según gravedad de la falta.

**TABLA 10. CASOS RECIBIDOS AL CANAL DE INTEGRIDAD 2019 - 2023** (GRI 205-3)

	Unidad	2023	2022	2021	2020	2019
Total de quejas y reclamos recibidos	Número	214	158	89	96	133
Total de casos investigados y atendidos	%	66	72	89	96	91
Total de casos en procesos de investigación	%	17	13	3	0	0
Total de casos descartados	%	17	15	8	4	9
<b>Total</b>	<b>%</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Nota: Estatus de resolución al 31 de enero 2024. Incluye Minsur, Marcobre y Taboca.*

**TABLA 11. CASOS RECIBIDOS AL CANAL DE INTEGRIDAD POR UNIDAD MINERA EN 2023**

Categoría laboral	Unidad	MINSUR (Perú)	MARCOBRE (Perú)	TABOCA (Brasil)	Total
Total de quejas y reclamos recibidos	Número	47	62	105	214
A. Casos por supuesta discriminación	Número	13	14	80	107
B. Casos de supuesto hostigamiento sexual	Número	8	2	3	13
C. Casos de supuesto incumplimiento del Código de Ética	Número	19	12	16	46
D. Otros casos	Número	8	34	6	48
Total de casos investigados y atendidos	Número	26	31	85	142
Total de casos en proceso de investigación	Número	19	1	16	36
Total de casos descartados	Número	2	30	4	36

## 3.2 ÉTICA Y CUMPLIMIENTO



### DESTACADO 2023

(GRI 205-3)

- ▶ Certificamos el Sistema de Gestión Antisoborno bajo el estándar ISO 37001:2016 en Minsur y Marcobre.
- ▶ Recibimos la supervisión de la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF) en Minsur, que verificó el cumplimiento de la legislación de lavado de activos y financiamiento del terrorismo, sin observaciones.
- ▶ Actualizamos las principales herramientas de gestión del Modelo de Prevención de Delito.
- ▶ En Minsur, implementamos el “Desafío de Cumplimiento”, programa de capacitación para reforzar de forma lúdica la importancia del Sistema de Cumplimiento Corporativo.
- ▶ En Marcobre, realizamos la campaña “Haciendo Minería con Integridad” que difunde la cultura de cumplimiento con empleados, contratistas y socios estratégicos.
- ▶ En Taboca, brindamos capacitación presencial y online mediante la plataforma Taboca On sobre el Código de Conducta y Derechos Humanos a todos los empleados.
- ▶ Durante el año, no se registró ninguna investigación judicial, acusación penal o caso confirmado de soborno, corrupción ni comportamiento anticompetitivo tanto en el caso de Minsur, Marcobre como para Taboca.





## 3.3 GESTIÓN DE RIESGOS

(GRI 2-24)

**Nuestro sistema de gestión de riesgos busca proteger a las personas, los objetivos de negocio y nuestra capacidad para crear valor en el corto, mediano y largo plazo.**

Trabajamos de manera alineada al Marco de Gestión de Riesgos Empresariales (ERM) de la Organización Internacional de Normalización (ISO 31000), promoviendo que nuestras prácticas y procesos de gestión de riesgos se ajusten a estándares internacionales reconocidos.

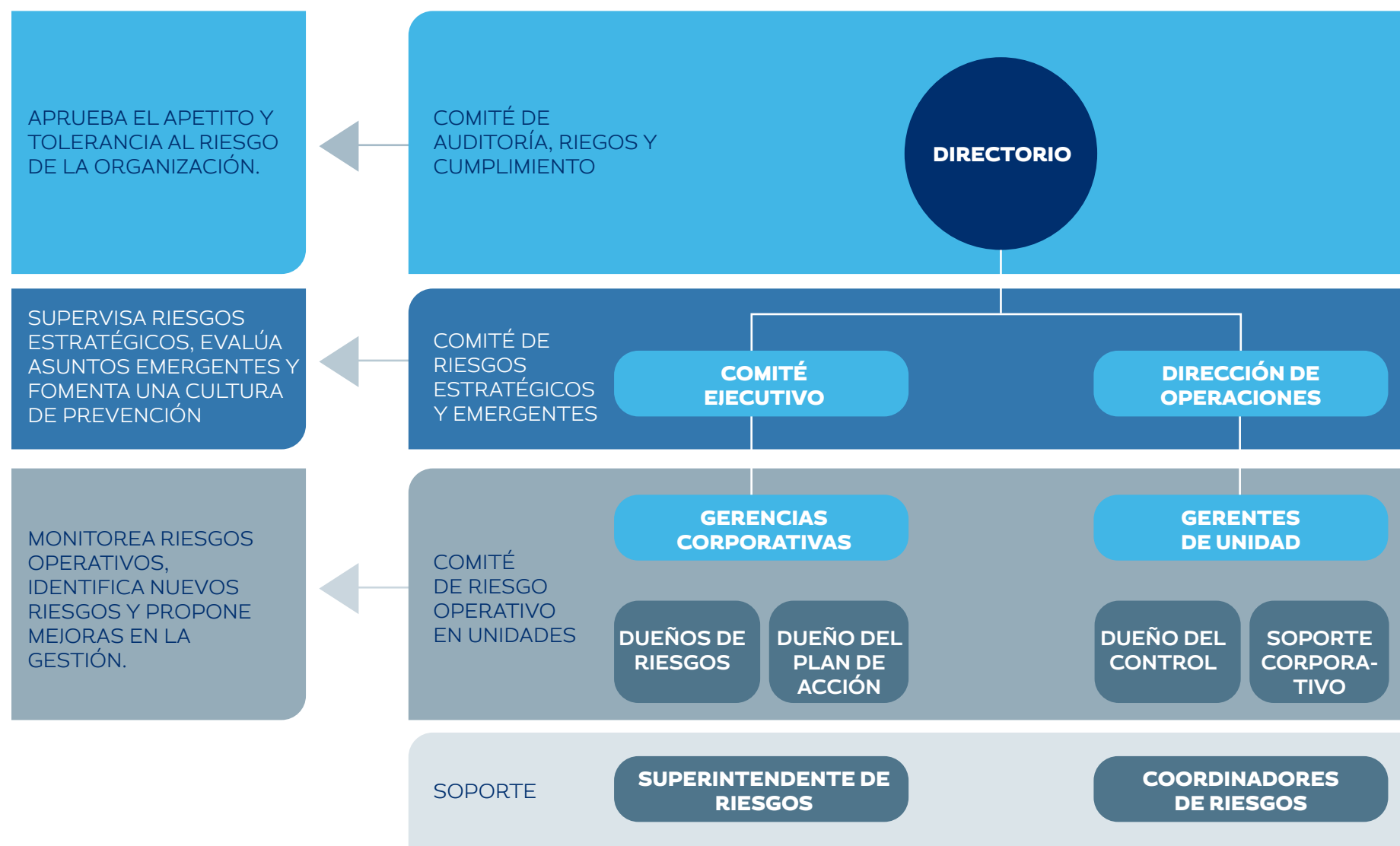
### LIDERAZGO AL MÁS ALTO NIVEL

(GRI 2-13)

Debido a su naturaleza transversal, trabajamos la gestión de riesgos con distintos niveles de gobernanza que nos permiten monitorear los avances y desafíos en toda la organización. El directorio lidera la estructura de supervisión y es la instancia responsable de aprobar el apetito y tolerancia al riesgo de la empresa.

En un siguiente nivel, participan el Comité Ejecutivo y la Dirección de Operaciones, que supervisan la gestión de los riesgos estratégicos y emergentes del negocio. Los Comités Operativos, por su parte, abordan los riesgos vinculados a la operación, según las características de cada unidad minera. Como soporte a esta estructura, existe la Superintendencia de Riesgos que acompaña y brinda el apoyo técnico para la implementación de las directrices definidas.

GRÁFICO 5. ESTRUCTURA PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS<sup>7</sup>



7. El organigrama de supervisión y vigilancia de Marcobre y Taboca pueden tener características distintas

## 3.3 GESTIÓN DE RIESGOS

### ESTRATEGIA

(GRI 2-25)

Nuestro Sistema de Gestión de Riesgos plantea un enfoque de trabajo integral y consistente, que se adapta a la organización, se incorpora en todos los niveles de toma de decisiones y se soporta en procesos estructurados de identificación, evaluación, prevención y mitigación de los riesgos estratégicos, operacionales y/o de proyecto.

Como parte de este sistema, evaluamos aspectos financieros, continuidad de negocio, seguridad y salud, imagen y reputación, sociales, políticos, regulatorios, ambientales, entre otros. En este análisis consideramos tanto la perspectiva de la empresa, como de nuestros grupos de interés. En el 2023, acompañamos la implementación del Procedimiento de Gestión de Controles Críticos, creado a partir de los lineamientos del ICMM. Asimismo, fortalecimos nuestras mediciones, buscando homogenizar criterios para potenciar la comparabilidad e incorporar el uso de la tecnología.

### CULTURA

Conscientes de que todos tenemos un rol en la prevención de riesgos, en 2023 continuamos fortaleciendo las capacidades internas de nuestro equipo. Así, además de los cursos virtuales obligatorios, organizamos diversos talleres y presentaciones que todos nuestros empleados deben realizar como parte de su programa de desarrollo. Como resultado se consiguió formar a 564 colaboradores durante el año.

En esta misma línea, realizamos un diagnóstico sobre la madurez de nuestra cultura, en el que se evaluó el nivel conocimiento de los líderes de la organización incluyendo a la alta dirección y su propio rol como líderes. Como resultado, obtuvimos una calificación de 4.11 sobre 5 puntos, que nos ubica en un nivel “Destacable”.



### DESTACADO 2023

- ▶ Aplicamos la gestión de riesgos para prevenir los efectos del Fenómeno del Niño, definiendo planes de acción con foco en la continuidad de las operaciones, la seguridad y el apoyo a nuestras comunidades vecinas.
- ▶ Recibimos capacitaciones para la gestión de controles críticos bajo el enfoque de ICMM.
- ▶ Evaluamos el cumplimiento de las expectativas de desempeño (ICMM) para la gestión de riesgos en la UM Pucamarca y en Mina Justa, con resultados satisfactorios.
- ▶ Brindamos capacitaciones en gestión de riesgos para empresas contratistas.
- ▶ Se desarrolló un nuevo procedimiento para la gestión de oportunidades, que incluye una matriz de beneficio y viabilidad.
- ▶ Se realizó el análisis de escenarios de riesgos vinculados al cambio climático.





## 3.4 SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

**Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) se basa en la ISO 27001 y se fundamenta en tres pilares: cultura de prevención, procedimientos claros y tecnología adecuada. Contamos con un Plan de Continuidad y Contingencia, así como un Plan de respuesta ante Incidentes de Ciberseguridad, los cuales son sometidos a pruebas anuales.**

Durante el 2023, completamos los *Roadmap* de seguridad de información en todas las unidades operativas. Asimismo, continuamos reforzando su importancia con todos los colaboradores, fortalecimos nuestro Plan de Respuesta ante Incidentes de Ciberseguridad y completamos una evaluación del nivel de madurez de seguridad de la Información en proveedores.

La Gerencia de TI & OT es responsable de supervisar los temas relacionados a la seguridad de la información y ciberseguridad.



### DESTACADO 2023

- ▶ Mejoramos el Plan de Respuesta ante Incidentes de Ciberseguridad
- ▶ Reforzamos los controles de Seguridad entre las Redes Administrativas (IT) y las Redes Industriales (OT)
- ▶ Reforzamos los controles de Seguridad para el acceso a nuestras redes y aplicaciones
- ▶ Contamos con un Plan de Continuidad y Contingencia, que detalla el procedimiento de respuesta a incidentes y un Plan Corporativo de *Hacking Ético* para identificar vulnerabilidades en la infraestructura y aplicaciones de la organización.
- ▶ Ninguna brecha de ciberseguridad significativa fue identificada en 2023, que pudiera afectar a nuestro negocio, así como la privacidad de información de nuestros colaboradores o clientes.





## 3.5 DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

(GRI 3-3) (GRI 407-1) (GRI 408-1) (GRI 409-1)

**Nuestro compromiso de respeto a los derechos humanos se operativiza a través de la debida diligencia, herramienta de gestión que permite evaluar y prevenir cualquier posible afectación de nuestras actividades directas o indirectas sobre nuestras partes interesadas o el medio ambiente.**

Este instrumento está alineado a los Principios Rectores sobre Empresas y DDHH de las Naciones Unidas, la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable y la Guía de Debida Diligencia en DDHH del ICMM que fue actualizada en el 2023.

Como parte de este proceso identificamos y gestionamos los riesgos e impactos en los derechos humanos en nuestras propias actividades y la cadena de suministro. Esta evaluación es actualizada cada vez que ocurren cambios significativos, nuevos proyectos o al menos cada 3 años.

Asimismo, contamos con mecanismos de reclamación que nos permiten dar respuesta oportuna a las preocupaciones de nuestros colaboradores y grupos de interés, investigar los potenciales incidentes y retroalimentar a la gestión para incorporar las lecciones aprendidas. El 100% de nuestras unidades mineras cuentan con planes de acción, controles y/o medidas de mitigación vinculadas a los derechos humanos.





## 3.5 DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

DESTACAMOS LOS SIGUIENTES AVANCES EN LOS CINCO COMPONENTES DE NUESTRO MODELO DE DEBIDA DILIGENCIA:



# 1

### COMPROMISO Y GOBERNANZA

- ▶ Actualizamos nuestra Política de Derechos Humanos en Minsur, Marcobre y Taboca.
- ▶ Realizamos evaluaciones de debida diligencia en distintas operaciones de Perú y Brasil.
- ▶ Continuamos trabajando bajo los siguientes comités específicos:
  - Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos
  - Comité de Diversidad e Inclusión
  - Comité Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo



# 2

### EVALUACIÓN DE RIESGOS E IMPACTOS

- ▶ Actualizamos la matriz de riesgos en DDHH de Mina Justa (Marcobre) a través de talleres de trabajo multifuncionales.
- ▶ Realizamos una evaluación externa independiente para asegurar los principios de Suministro Responsable de Minerales en nuestras operaciones de estaño (Perú y Brasil). El nivel de riesgo identificado se clasificó como bajo, debido a los controles existentes.
- ▶ Realizamos auditorías en DDHH a proveedores críticos de Marcobre y a proveedores de transporte de concentrado de estaño de Minsur.



# 3

### PLANES DE MITIGACIÓN

- ▶ Continuamos ejecutando el Plan Director de DDHH al 2030. Ver acciones específicas en la sección "Asuntos relevantes en DDHH".



# 4

### CAPACITACIÓN

- ▶ Implementamos 4 talleres de formación y sesiones de trabajo sobre DDHH (Minsur y Marcobre).
- ▶ Implementamos un plan de difusión en materia de DDHH que incluyó videos educativos desplegados para todo el personal (Marcobre).
- ▶ Capacitamos en DDHH a 166 representantes de proveedores y contratistas (Marcobre).



# 5

### MECANISMOS DE RECLAMACIÓN

- ▶ Reforzamos la difusión del procedimiento de quejas y reclamos con las comunidades, especialmente a través de las Oficinas de Información Permanente. Además, conseguimos mejoras en el ratio de quejas y reclamos resueltos, gracias al mejor monitoreo realizado y al mayor involucramiento de las distintas áreas en la resolución de casos.
- ▶ Continuamos con la difusión del Canal de Integridad Corporativo para trabajadores y grupos de interés, especialmente a través de los Boletines de Cumplimiento, herramientas digitales y capacitaciones como el "Desafío de Cumplimiento".



### 3.5 DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

#### ASUNTOS RELEVANTES EN DERECHOS HUMANOS

(GRI 406-1) (GRI 407-1) (GRI 408-1) (GRI 409-1) (GRI 410-1) (GRI 411-1)

En el 2023 realizamos distintos procesos de evaluación de riesgos e impactos (reales o potenciales) a los derechos humanos. En el caso de Minsur y de Taboca, se aplicó un proceso de debida diligencia reforzada a la producción, transporte y refinamiento de estaño, el cual estuvo liderado por un tercero experto independiente. En el caso de Marcobre, se actualizó la matriz de riesgos de derechos humanos a partir de talleres de trabajo multifuncionales que contaron con la participación de las distintas áreas de la compañía.

Estas evaluaciones incluyeron el análisis de fuentes secundarias de información, como los mecanismos de reclamación por ejemplo, así como revisiones in situ y entrevistas a colaboradores y grupos de interés. Se evaluaron temas como: condiciones laborales, seguridad y salud, trabajo forzado, tráfico de personas, trabajo infantil, libertad de asociación, discriminación, entre otros. Dentro del alcance de la revisión se analizaron los siguientes grupos: trabajadores, técnicos y operarios, mujeres, niños, pueblos indígenas, proveedores, contratistas y comunidades aledañas a las operaciones.

A continuación, explicamos las principales medidas frente a nuestros asuntos relevantes:

#### CONDICIONES LABORALES Y CALIDAD DE VIDA

**Incluye la revisión de aspectos como el pago de remuneración justa, condiciones de trabajo adecuadas, seguras y saludables, horarios de trabajo, balance vida-trabajo y otros.**

<b>Grupo involucrado:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajadores (staff, técnicos y operarios)</li> <li>Proveedores</li> <li>Contratistas</li> </ul>
<b>Medidas de mitigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Políticas de Derechos Humanos, Política de Recursos Humanos, Política Salarial, Estándar de Campamentos y habitabilidad y Reglamento Interno de Trabajo.</li> <li>Programa Minsur Humana: incluye iniciativas centradas en la persona para mejorar su bienestar social, alimentación, transporte y condiciones de habitabilidad. Implementado especialmente en la UM San Rafael.</li> <li>Programa Familias Saludables: busca mejorar las condiciones y el acceso a servicios de salud y educación de los trabajadores. Incluye el programa de becas universitarias o técnicas, de apoyo para estudios secundarios, cursos de formación continua, etc.</li> <li>Programa "Para estar bien": busca brindar servicios gratuitos de orientación emocional y soporte para un mejor balance vida-familia.</li> <li>Salario de bienestar: a inicios del 2024 se actualizó el umbral de salario de bienestar estimado, considerando la inflación del período, y se verificó que ningún colaborador directo de la empresa recibe un salario anual (mensualizado) por debajo de la línea de bienestar.</li> <li>Control de horas de trabajo en unidades mineras y monitoreo del registro de vacaciones para garantizar el derecho al descanso.</li> </ul>

### 3.5 DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

#### TRABAJO INFANTIL Y TRABAJO FORZADO (GRI 408 -1) (GRI 409 -1)

Incluye la evaluación del riesgo de trabajo infantil, esclavitud moderna y trabajo forzado.

<b>Grupo involucrado:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niños</li> <li>Migrantes</li> <li>Mujeres</li> <li>Comunidades</li> </ul>
<b>Medidas de mitigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Código de Ética y Conducta, Política de Derechos Humanos y Procedimiento de Actuación en caso de Trabajo Infantil de Minsur (en proceso de aprobación).</li> <li>Declaración de Derechos Laborales (Marcobre).</li> <li>Verificación de documentos de identidad y control de accesos para colaboradores y contratistas a través del sistema 2Personnel.</li> <li>Cláusulas en contratos con socios comerciales, proveedores y contratistas.</li> <li>Auditoría realizada por SGS en proveedores locales (Marcobre).</li> <li>Curso de derechos humanos para trabajadores y proveedores críticos.</li> <li>No se identificó un riesgo material de trabajo infantil en las operaciones directas evaluadas.</li> </ul>

#### HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Incluye la revisión de situaciones de hostigamiento físico, sexual o psicológico.

<b>Grupo involucrado:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mujeres</li> <li>Comunidad LGTBIQ+</li> </ul>
<b>Medidas de mitigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Política de Prevención del Hostigamiento Sexual en el trabajo</li> <li>Procedimiento de conformación y funcionamiento del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual (actualizado 2023).</li> <li>Capacitación: Curso E-learning de Prevención del Hostigamiento sexual (Minsur) y talleres de cumplimiento para todo el staff. Desarrollo de la semana de la Prevención frente el Hostigamiento Sexual Laboral (Marcobre).</li> <li>Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual: instancia responsable de investigar los potenciales casos y tomar acciones correctivas cuando son confirmados.</li> </ul>



#### PRÁCTICA DESTACADA DE MARCOBRE:

Durante el 2023, continuamos participando de la iniciativa ELSA- Espacios Laborales Sin Acoso, que ayuda a las empresas a prevenir el acoso sexual laboral a través de una evaluación integral y el diseño de estrategias basadas en datos. El compromiso de Marcobre fue reconocido con el premio Empresa ELSA 2023.

Asimismo, la empresa implementó el Programa “Juntos contra la violencia” para empoderar a las mujeres del distrito de Marcona y darles las herramientas para que puedan denunciar y prevenir cualquier tipo de violencia. Este programa obtuvo el premio ProActivo 2023 en la categoría Gran Minería y el Premio al Desarrollo Sostenible 2023 de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía.



## 3.5 DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

### DIVERSIDAD E INCLUSIÓN (GRI 406 -1)

Incluye la revisión de potenciales situaciones de discriminación por raza, sexo, idioma, religión, orientación sexual, así como la existencia de posibles barreras para la igualdad de oportunidades para todos.

#### Grupo involucrado:

- ▶ Mujeres
- ▶ Personas con capacidades diferentes
- ▶ Proveedores
- ▶ Comunidad

#### Medidas de mitigación

- ▶ Política y Comité de Diversidad e Inclusión (Marcobre y Minsur)
- ▶ Planes Anuales de D&I
- ▶ Implementación de la Licencia de Maternidad y Paternidad extendida por encima del período legal aplicable.
- ▶ Metas corporativas 2023 para incrementar la participación de mujeres en la organización cumplidas.
- ▶ Análisis de indicadores de brechas salariales según género y categoría laboral.
- ▶ Taller de empoderamiento para el talento femenino Staff (Minsur).

### SEGURIDAD PATRIMONIAL (GRI 410 -1)

Incluye el potencial uso de la fuerza por parte de los proveedores seguridad privada o fuerzas policiales ante situaciones de conflicto.

#### Grupo involucrado:

- ▶ Trabajadores
- ▶ Contratistas
- ▶ Comunidad

#### Medidas de mitigación

- ▶ “Procedimiento de Seguridad Patrimonial, Uso de la Fuerza y Derechos Humanos”, “Manual de Organización y Funciones de Seguridad Patrimonial” y “Política de Seguridad Patrimonial y Uso Progresivo de la Fuerza”, que establecen lineamientos para una gestión de seguridad respetuosa de los DDHH.
- ▶ Capacitación en los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos para el equipo de seguridad patrimonial corporativo y de unidades mineras.
- ▶ En el 2023, 310 empleados de la empresa que nos brinda servicios de seguridad privada recibieron capacitación sobre políticas y procedimientos en derechos humanos.
- ▶ Durante el año, no se registraron incidentes relacionados con el uso de la fuerza y posibles afectaciones a los derechos humanos.
- ▶ Respecto a nuestras interacciones con la seguridad pública seguimos los lineamientos de la Política de Derechos Humanos y Política de Seguridad Patrimonial.



### PRÁCTICA DESTACADA DE MARCOPRE:

Durante el año, Marcobre continuó implementando la Política de Diversidad e Inclusión, difundiéndola con colaboradores, contratistas y socios estratégicos e incluyéndola como parte de los procesos de licitaciones e inscripción de nuevos proveedores.

Se cumplió el 94 % de su Plan de Acción en D&I, el cual incluyó capacitaciones al personal sobre diversidad funcional, la realización de campañas de sensibilización como la semana de la diversidad y la semana de Prevención del Hostigamiento Sexual Laboral, así como capacitaciones a socios estratégicos para reforzar de la contratación de personas con habilidades diferentes en colaboración con la organización Ann Sullivan.





## 3.5 DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

### LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA (GRI 2-30) (GRI 407-1)

Incluye la revisión de potenciales afectaciones a la libertad de asociación o negociación colectiva de los trabajadores.

<b>Grupo involucrado:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajadores</li> <li>Contratistas</li> </ul>
<b>Medidas de mitigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Política de Derechos Humanos</li> <li>Supervisores de tercerización y jefes de contratos verifican que los derechos laborales no sean vulnerados.</li> <li>Plan Operativo de Relaciones Laborales para fortalecer las relaciones con nuestros sindicatos.</li> <li>Durante el año 2023 se cerró la negociación colectiva de la UM San Rafael, con acuerdos basados en el diálogo y la paz, en el marco de la legislación aplicable. Asimismo, se inició la negociación colectiva en UM Pucamarca y la PFR de Pisco.</li> <li>Marcobre cuenta con un Convenio Colectivo vigente hasta el 2025.</li> <li>En el caso de Taboca, se dejó de negociar a través del sindicato de empleadores y se optó por negociar directamente como empresa. Cuentan con un Convenio Colectivo de Trabajo, que fue aprobado por la mayoría de los empleados.</li> <li>Diálogo periódico y mecanismos de reclamación.</li> </ul>

**TABLA 12. CONVENIOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2023**

	UNIDAD	MINSUR (Perú)	MARCOBRE (Perú)	TABOCA (Brasil)
Total de colaboradores sindicalizados	Número	921	564	440
Colaboradores sindicalizados	%	51.5	63.4	27.9
Total de colaboradores cubiertos por acuerdos de negociación colectiva	Número	1,158	889	1,576

Nota 1: Para los colaboradores que no están cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva, Minsur determina sus condiciones laborales siguiendo la legislación vigente, la Política de Recursos humanos y otros lineamientos internos de gestión.

Nota 2: Porcentaje de colaboradores sindicalizados se calcula con respecto al total de trabajadores de la organización.

## 3.5 DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

### SUMINISTRO RESPONSABLE DE MINERALES

Como parte de nuestro compromiso con el suministro responsable de minerales para los mercados que atendemos, durante 2023 realizamos procesos de debida diligencia reforzada para nuestras operaciones de estaño en Perú y Brasil.

Estas auditorías estuvieron basadas en los principios de la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para el Suministro Responsable de Minerales de Áreas de Conflicto o Alto Riesgo y evaluaron nuestra capacidad para prevenir riesgos de derechos humanos, corrupción, financiamiento del terrorismo, protección y control de la cadena de custodia del mineral, entre otros.

Los resultados determinaron un bajo nivel de riesgo, dado que tanto Minsur como Taboca se abastecieron únicamente de sus propias minas y, además, han implementado controles suficientes durante la extracción, el transporte, el procesamiento y venta del mineral que producen.

Asimismo, conscientes de la necesidad de contar con mecanismos que generen confianza sobre la procedencia del estaño, en el 2023 implementamos una plataforma que utiliza la tecnología blockchain para asegurar la trazabilidad del 100% del mineral que producimos

en Perú. Esta innovación, desarrollada en colaboración con la firma alemana *Minespider*, permite a las empresas conocer el origen del mineral adquirido y los principales estándares asociados.

### RESPUESTA FRENTE A LOS ASUNTOS DE DERECHOS HUMANOS

(GRI 2-25) (GRI 406-1)

Los mecanismos de reclamación forman parte importante de nuestro sistema de debida diligencia en derechos humanos. Nos permiten detectar potenciales incumplimientos, generar alertas tempranas, corregir conductas y retroalimentar a la gestión para incorporar las lecciones aprendidas.

Durante el año registramos 120 casos reportados a nuestro Canal de Integridad Corporativo relacionados con asuntos de derechos humanos. De ellos, 5 fueron situaciones confirmadas de hostigamiento y 27 casos de discriminación o trato inadecuado. Todas estas denuncias son investigadas y, además, en función de la gravedad de la falta, aplicamos las acciones correctivas necesarias, incluyendo amonestaciones y desvinculaciones laborales. Los casos de hostigamiento sexual, además, fueron elevados al Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo.



LOS MECANISMOS DE RECLAMACIÓN FORMAN PARTE IMPORTANTE DE NUESTRO SISTEMA DE DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS. NOS PERMITEN DETECTAR POTENCIALES INCUMPLIMIENTOS, GENERAR ALERTAS TEMPRANAS, CORREGIR CONDUCTAS Y RETROALIMENTAR A LA GESTIÓN PARA INCORPORAR LAS LECCIONES APRENDIDAS.





CAP. 4

---

# SEGURIDAD Y SALUD

---

- 4.1 Sistema de gestión en seguridad y salud
- 4.2 Desempeño en seguridad y salud



## 4.1 SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD

### ENFOQUE DE GESTIÓN

(GRI 2-24) (GRI 3-3) (GRI 403-1) (403-8)

La seguridad y salud es uno de los valores que guía cada decisión de nuestro negocio. Promovemos conductas y ambientes de trabajo seguros y saludables con el fin de prevenir accidentes y gestionar los riesgos que involucren la vida y la salud de nuestros colaboradores y contratistas en las actividades relacionadas a nuestras operaciones y proyectos mineros. Para lograrlo, involucramos a la alta dirección y a nuestros trabajadores, a través de un liderazgo visible, implementación de las mejores prácticas, mejora continua de nuestro sistema de gestión enfocado en los escenarios de riesgos de fatalidades múltiples o catastróficos.

### SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Nuestro sistema de gestión de seguridad y salud denominado "MINSEGUR ¡CERO es posible!", aplica a todas nuestras unidades mineras y proyectos, cubriendo al 100% de nuestros colaboradores y contratistas. Se basa en los requerimientos legales aplicables y estándares internacionales, como los principios del ICMM. Además, nuestras UM de San Rafael, Pucamarca, la PFR de Pisco, así como la PFR de Pirapora en están certificadas bajo el estándar ISO 45001:2018.

MINSEGUR se fundamenta en 4 pilares y 20 elementos esenciales que establecen el marco de gobernanza de seguridad y salud. Ellos nos permiten estandarizar nuestras prácticas, medir el nivel de adherencia, identificar oportunidades de mejora y monitorear el cumplimiento de compromisos asumidos y legislación vigente.

GRÁFICO 6. PILARES DEL SISTEMA MINSEGUR ¡CERO ES POSIBLE!



### ELEMENTOS PRINCIPALES DEL MARCO DE GOBERNANZA EN SEGURIDAD Y SALUD:

- ▶ Auditoría interna anual para verificar el nivel de cumplimiento de políticas, estándares, procedimientos y los controles.
- ▶ Inspecciones gerenciales focalizadas a las actividades y equipos críticos en UM.
- ▶ Reuniones Mensuales del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ▶ Revisión trimestral de Seguridad y Salud liderado por la gerencia general de Minsur.
- ▶ Seguimiento a la investigación y las acciones de control de los eventos de alto potencial a cargo de la dirección de operaciones.



## 4.1 SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD

### PELIGROS, RIESGOS E INVESTIGACIÓN DE EVENTOS

(GRI 2-29) (GRI 403-2) (GRI 403-7) (GRI 403-9) (GRI 403-10)

Utilizamos herramientas como nuestro proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos y controles (IPERC) línea base, IPERC continuo y permisos para trabajos de alto riesgo (PETAR), con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Continuamos en el proceso de implementación y mejora de los controles críticos preventivos y mitigados para los escenarios de riesgos de fatalidades múltiples o catastróficos de cada unidad minera focalizados en los denominados “Top 10 Risks de fatalidades múltiples o catastróficas” a través de la metodología Bow Tie promovida por el ICMM.

Además, convencidos de que la seguridad es una responsabilidad compartida con toda la organización, implementamos mecanismos que promueven la consulta y participación de nuestros colaboradores. Un ejemplo de ello es el reporte de actos y condiciones (RAC), a través del cual los colaboradores comunican a sus superiores los peligros y riesgos presentes en sus lugares de trabajo.

En esta misma línea, nuestra “Política del derecho a decir no”, empodera a nuestros colaboradores para rechazar actividades que pongan en riesgo la vida o la salud, protegiéndolos de represalias. En el 2023, se desarrollaron actividades para reconocer y promover el ejercicio del derecho a decir no. Además, los colaboradores tienen el derecho de informar sus preocupaciones ante sus representantes

en el Comité de seguridad y salud en el trabajo o la autoridad fiscalizadora.

En caso de algún evento potencial, seguimos nuestro estándar de gestión “Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Ocupacionales”, el cual asigna responsabilidades y directrices para reportar, investigar y escalar los accidentes laborales cuando sea necesario.

La participación de proveedores y contratistas también es esencial para garantizar la efectividad de nuestro sistema. Por ello, también contamos con un Estándar de Gestión “Contratistas y Proveedores”, que establece directrices para la gestión de seguridad y salud antes y durante la ejecución de cada servicio.

### TOP 10 RISKS DE FATALIDADES MÚLTIPLES O CATASTRÓFICAS TRANSVERSALES



Pérdida de control de vehículo de Transporte de Personal en Buses y Minibuses



Pérdida de control de vehículo en el Transporte de materiales, concentrado, producto terminado y/o materiales peligrosos



Colapso o caída de rocas sobre personas, equipos mineros o auxiliares en la línea de fuego



Pérdida de control de vehículo liviano



Exposición de personal a ambientes deficientes de oxígeno o gases tóxicos (monóxido de carbono, otros)



Caída de carga o volcadura de camión grúa durante izamiento crítico



Pérdida de control de equipos mineros durante el tránsito u operación



Presencia de personal en áreas restringidas durante las voladuras



Liberación descontrolada de energías durante trabajos de mantenimiento al interior o próximos a equipos críticos mayores



Contacto o arco eléctrico en sistemas o equipos energizados de más de 440 V



## 4.1 SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD

### COMITÉS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

(GRI 403-4)

En cada unidad operativa, tenemos un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con las disposiciones legales. Estos comités paritarios se reúnen mensualmente y se encargan del análisis de eventos, la revisión de indicadores reactivos y proactivos y la difusión de buenas prácticas. Además, contamos con subcomités de salud y seguridad en nuestros contratistas. A través de reuniones periódicas, coordinamos y facilitamos una comunicación efectiva entre nuestros equipos y los subcomités en cada unidad, logrando un enfoque unificado para promover un entorno laboral seguro y saludable en todas nuestras operaciones.

### CULTURA DE PREVENCIÓN Y CAPACITACIÓN

(GRI 403-5)

Tenemos un Programa de Capacitación Anual en Seguridad y Salud cuyo objetivo fundamental es proporcionar a nuestros colaboradores una formación integral. Nuestros trabajadores son capacitados de acuerdo con el diagnóstico de necesidades de cada Unidad Minera (Ver ejemplo de cursos brindados en el 2023 en el anexo 7.11).

En el 2023 inauguramos en la UM San Rafael el Boulevard MINSEGUR, ¡CERO es posible!, marcando un hito significativo en nuestro compromiso con la seguridad y el bienestar de nuestra gente. Este espacio constituye un lugar de aprendizaje que invita a la reflexión y refuerza nuestra conducta “Me cuido y cuido la seguridad y salud de mis compañeros, aquí y donde esté”.

En línea con promover nuestra conducta de seguridad, en el año 2023 iniciamos la implementación del programa internacional SAFESTART en nuestras unidades mineras de Pucamarca y Mina Justa. Con él buscamos promover el autocuidado y reforzar comportamientos seguros a través de la identificación de errores críticos que causan accidentes.

Finalmente, nuestro sistema de incentivos se encuentra alineado al desempeño en seguridad y salud. Cada Unidad Minera establece



### PRÁCTICA DESTACADA MINSUR

Como parte de los esfuerzos para desarrollar una cultura de prevención dentro y fuera de las operaciones, reconocimos el compromiso y las mejores prácticas en seguridad y salud de nuestros proveedores y contratistas. El premio “Minsegur ¡Cero es Posible! 2023” en la categoría socios estratégicos fue entregado a la empresa MUR-MY S.A.C., contratista minero de la UM San Rafael, por su liderazgo, innovación y destacado desempeño en seguridad minera durante el período.

metas y objetivos específicos, los cuales son monitoreados de manera sistemática por la alta dirección.

### PROMOCIÓN DE LA SALUD

(GRI 403-3) (GRI 403-6)

En todas nuestras operaciones, disponemos de una unidad médica compuesta por un médico ocupacional y personal de salud capacitado, quienes supervisan la condición de salud de nuestros colaboradores. Dicha unidad revisa los exámenes médicos ocupacionales, aplica pruebas de alcohol y drogas, así como presta atenciones de salud a colaboradores, contratistas y visitantes en situaciones de urgencia y emergencia.

Por otra parte, contamos con un ingeniero de higiene ocupacional, cuya función es monitorear los riesgos físicos, biológicos, químicos y disergonómicos en los equipos y frentes de trabajo. Su labor incluye la recomendación de medidas correctivas para prevenir enfermedades ocupacionales y garantizar un entorno laboral seguro.

En el 2023, se emitió el protocolo de clasificación de las enfermedades ocupacionales y el protocolo para la vigilancia de la salud y actividades de riesgos de adultos mayores. Además de estas medidas preventivas, llevamos a cabo campañas periódicas de vacunación, salud y nutrición.

La información de datos personales de salud de los colaboradores es administrada y utilizada solo por el personal médico autorizado. Esta información únicamente es usada para fines de vigilancia a la salud de los colaboradores, tal y como lo establece la “Ley General de Salud” y la “Ley de protección de datos personales”. El uso indebido de la información médica genera una acción disciplinaria catalogada como falta grave.



**EN TODAS NUESTRAS OPERACIONES, DISPONEMOS DE UNA UNIDAD MÉDICA COMPUESTA POR UN MÉDICO OCUPACIONAL Y PERSONAL DE SALUD CAPACITADO, QUIENES SUPERVISAN LA CONDICIÓN DE SALUD DE NUESTROS COLABORADORES**



## 4.2 DESEMPEÑO EN SEGURIDAD Y SALUD

(GRI 403-9) (GRI 403-10)

**Por octavo año consecutivo, en 2023 logramos cero accidentes fatales dentro de nuestras operaciones mineras y proyectos; y alcanzamos los índices de frecuencia de lesiones registrables y eventos de alto potencial más bajos de nuestra historia.**

Este destacado desempeño fue resultado de la implementación una serie de acciones preventivas y del apoyo de la Alta Dirección y del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Así, cerramos el año con un índice de frecuencia de lesiones registrables de 0.97 por cada millón de horas trabajadas. Registramos 9 accidentes incapacitantes, de los cuales 3 involucraron a colaboradores directos y 6 a contratistas. Asimismo, registramos 29 lesiones registrables, de las cuales 12 involucraron empleados directos y 17 a contratistas.

GRÁFICO 7. ÍNDICE DE FRECUENCIA DE LESIONES REGISTRABLES (IFLR) 2020 – 2023)

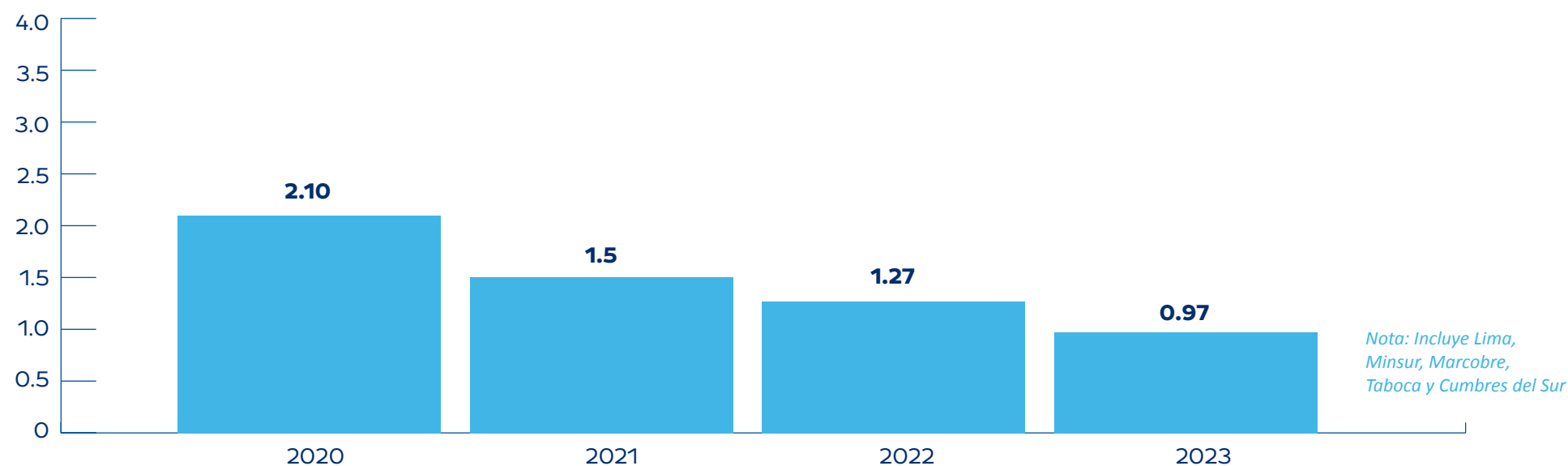


TABLA 13. INDICADORES DE ACCIDENTES 2020-2023

INDICADOR	2023	2022	2021	2020
Accidentes fatales <sup>8</sup>	0	0	0	0
Accidentes incapacitantes	9	10	17	14
Lesiones registrables	29	42	42	52
IFLR	0.97	1.27	1.5	2.1
Horas hombres trabajadas	29,842,595	33,004,139	27,920,304	24,764,479

*Nota: Incluye oficinas Lima, Minsur, Marcobre, Taboca y Cumbres del Sur*

*8. Este reporte sigue la metodología del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) y por lo tanto, no contabiliza accidentes ocurridos fuera de la operación o en áreas no controladas por la empresa.*



## 4.2 DESEMPEÑO EN SEGURIDAD Y SALUD



### ACCIONES DESTACADAS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL 2023



Cero accidentes fatales dentro de nuestras operaciones mineras y proyectos.



Índices de frecuencia de lesiones registrables y eventos de alto potencial de (IFLR=0.97, IFEAP=0.80) los más bajos de nuestra historia.



La PFR de Pisco y la UM Pucamarca fueron reconocidas por el destacado desempeño en Seguridad en el marco del XXV Seminario Internacional de Seguridad Minera del ISEM.



Minsur y sus subsidiarias lograron por 5to año consecutivo ubicarse en el top 10 de las empresas mineras asociadas al ICMM con mejor desempeño en seguridad minera de acuerdo con el Safety Performance Report 2022 (emitido en julio de 2023).



Se implementó el programa de reconocimiento denominado CEO Safety Award 2022 – Trofeo MINSEGUR ¡CERO es posible!, otorgado al trabajador con un alto nivel de liderazgo y compromiso de seguridad y salud.



Se designó a los líderes de cada uno de los Top 10 Risks de fatalidades múltiples o catastróficas.



Primer Taller de Visión Zero en accidentes de tránsito dirigido a empresas de transporte de personal y transporte de concentrado.



Se emitió el protocolo de clasificación de las enfermedades ocupacionales y el protocolo para la vigilancia de la salud y actividades de riesgos de adultos mayores.





CAP. 5

---

# VALOR COMPARTIDO

---

5.1 Con nuestros colaboradores

5.2 Con nuestras comunidades

5.3 Con nuestros proveedores y socios estratégicos

## 5.1 GESTIÓN DEL TALENTO

(GRI 2-24) (GRI 3-3)

El talento de nuestro equipo es el motor que impulsa nuestro éxito y hace posible una minería responsable. Con ellos, continuamos trabajando en nuestro proceso de evolución para consolidar una cultura empresarial centrada en las personas.

### NUESTRO EQUIPO

(GRI 2-7) (GRI 2-8) (GRI 405-1)

En el 2023, nuestro equipo estuvo compuesto por 4,968 colaboradores directos (incluidos practicantes) que trabajaron con gran profesionalismo y compromiso. Nuestra gestión también contó con la participación de 8,739 contratistas, que nos brindaron soporte en temas logísticos, tecnológicos, servicios generales, entre otros. A continuación, nuestros principales indicadores de composición del talento:



**88.5%**

4,396 HOMBRES



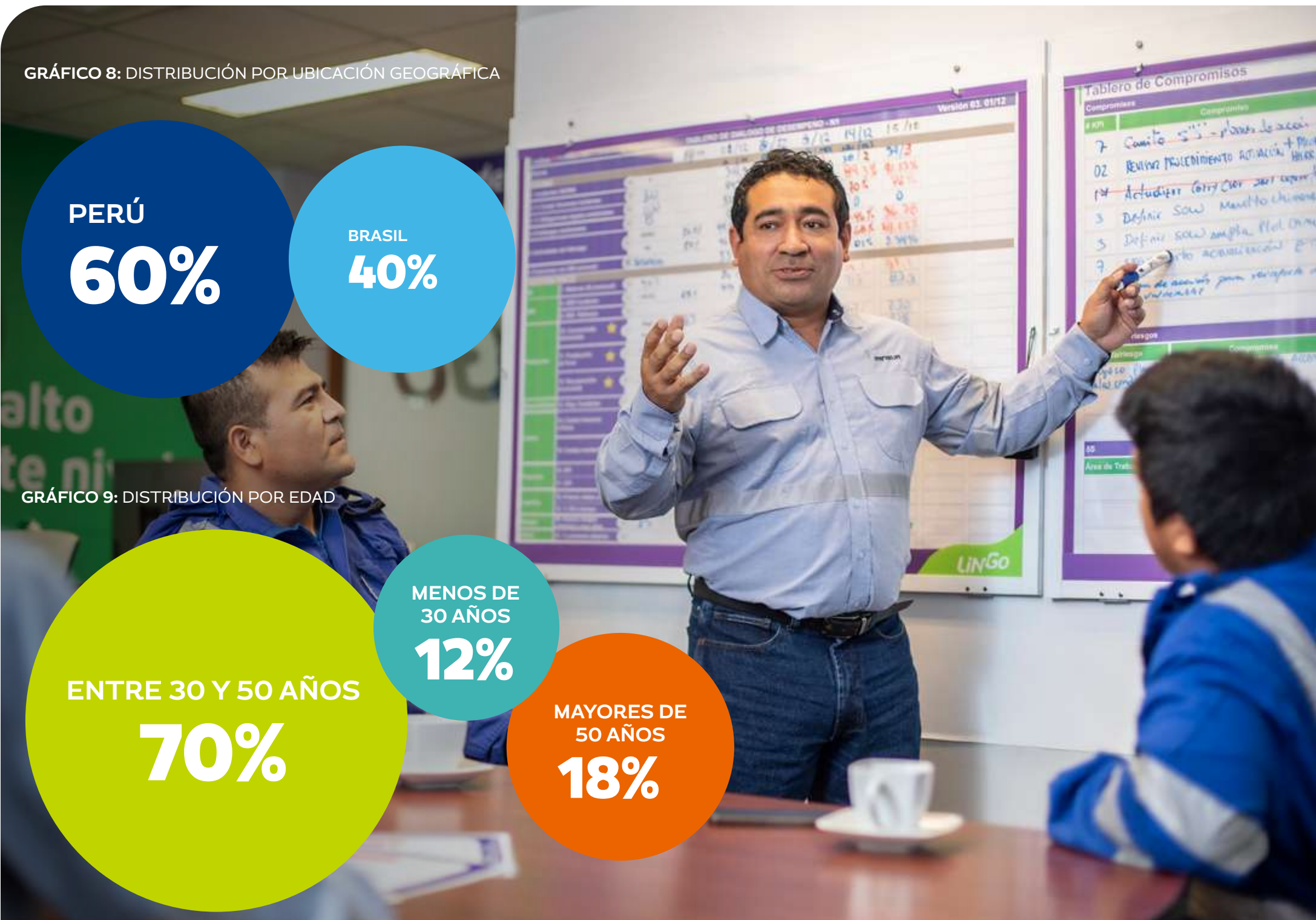
**11.5%**

572 MUJERES

GRÁFICO 8: DISTRIBUCIÓN POR UBICACIÓN GEOGRÁFICA



GRÁFICO 9: DISTRIBUCIÓN POR EDAD



## 5.1 GESTIÓN DEL TALENTO

### PARTICIPACIÓN DE LA MUJER

Buscamos promover espacios de trabajo seguros, diversos e inclusivos donde todas las personas puedan desarrollar su talento y generar valor. Por ello, contamos con una Política de Diversidad e Inclusión, así como comités específicos que proponen los planes de acción y monitorean los avances y desafíos en esta materia.

Entre los avances del año, destacaron:

- Alcanzamos un 11.5%<sup>9</sup> de participación de mujeres en la organización (incluyendo practicantes). Ello nos permitió superar la meta fijada para el año y nos acerca a nuestro objetivo de 18% de participación al 2030.
- A nivel de posiciones de liderazgo, registramos una participación de 8.3% mujeres en roles de directora o gerente, teniendo una meta de 20% al 2030.
- Realizamos nuestro primer curso *e-learning* sobre diversidad e inclusión, que nos permitió capacitar a 351 personas de nuestro equipo staff.
- Realizamos 2 talleres de empoderamiento femenino en las oficinas de Lima y la UM Pucamarca.
- Con el apoyo de Aequales, elaboramos una Guía Metodológica para identificar potenciales barreras para la equidad de género y plantear planes específicos de acción en tres ámbitos: cultura organizacional, procesos de gestión del talento e infraestructura. En el 2024 se aplicarán estas herramientas para tener un diagnóstico más detallado.
- Participamos del estudio sobre identificación de brechas y oportunidades para la equidad de género en el sector minero energético peruano, elaborado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) con el apoyo de la SNMPE y la asociación WIM Perú (Women in Mining).

9. Si no consideramos practicantes, la evolución de la participación de mujeres a nivel consolidado sería de 9.9% (2022) a 10.4% (2023).



### PRÁCTICA DESTACADA MARCOBRE

En el 2023, actualizamos nuestra Política de Diversidad e Inclusión potenciando los esfuerzos para brindar igualdad de oportunidades. Además, ejecutamos más del 94% de nuestro Plan de Acción de Diversidad, Inclusión e Igualdad de Género.

Como parte de este plan, implementamos nuestro primer Programa de Mentoría “Empodérate”. Esta iniciativa impulsa el desarrollo de 8 mujeres de alto potencial (mentees), quienes tuvieron el acompañamiento de 8 mentores durante el año. Para el 2024, tenemos planeado lanzar la segunda edición del programa, en donde la *Mentees* pasarán a ser mentoras e impulsarán el desarrollo de más mujeres de la organización.

Asimismo, potenciamos alianzas estratégicas con centros educativos y asociaciones sin fines de lucro para atraer al talento femenino y ampliamos los esfuerzos para incluir a personas con discapacidad en la organización.



## 5.1 GESTIÓN DEL TALENTO

### ATRACCIÓN DEL TALENTO

Nuestra capacidad para identificar, atraer, desarrollar y retener al mejor talento es fundamental para el éxito de la empresa. Además de los procesos de reclutamiento externo, desarrollamos programas para dar prioridad al talento interno y generar oportunidades de empleo en las comunidades donde operamos. Durante el año implementamos las siguientes iniciativas que nos ayudaron a lograr estos objetivos:

- ▶ **Recruiting Marketing (RMK):** alcanzamos 302 mil seguidores en nuestra red profesional de LinkedIn, compartiendo nuestras ofertas laborales de manera semanal.
- ▶ **Indicadores de gestión:** fortalecimos el monitoreo de indicadores de gestión, buscando incrementar la eficiencia y calidad de nuestros procesos.
- ▶ **Eficacia en el proceso de selección:** logramos cerrar 322 procesos de selección, con un 94% de efectividad dentro del tiempo estimado.
- ▶ **Rotación voluntaria de colaboradores de alto potencial (HIPO):** la rotación de HIPO estuvo en un 3% por debajo de la meta establecida para el 2024 (3.5%).
- ▶ **Cobertura interna general de posiciones:** La cobertura interna de posiciones (sin incluir Taboca) fue de 41.6%, por encima de la meta establecida para este año (41.5).

En Marcobre, además, se cumplieron hitos como la contratación de una cuarta guardia, a fin de realizar un cambio de roster de todo el personal operativo a un sistema 1x1, la cual se cumplió en los plazos establecidos. Asimismo, destacamos el nivel de adherencia de Marcobre hacia la cobertura interna de posiciones con sucesores en calificación “ready now”, la cual alcanzó un nivel del 100%.

### GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

(GRI 2-18)

Nuestro Programa de Gestión de Desempeño (PGD) permite potenciar el rendimiento de nuestros equipos. Está fundamentado en la definición de objetivos claros, la recepción y entrega de feedback permanente y el acceso a mecanismos de evaluación predecibles y transparentes. Todo ello, permite establecer procesos de desarrollo acordes a las necesidades y oportunidades de crecimiento basadas en el mérito.

El programa consiste en cuatro fases:



## 5.1 GESTIÓN DEL TALENTO

### Etapa 1: Establecimiento de Objetivos:

Esta etapa busca que cada colaborador defina sus objetivos individuales de acuerdo con la metodología SMART (específicos, medibles, alcanzables y realistas) y alineados a la estrategia del negocio. Este proceso empieza por los líderes y va avanzando a todos los niveles de la organización con el acompañamiento de recursos humanos, que en caso lo considere, puede realizar auditorías internas y/o externas para asegurar que los objetivos hayan sido definidos de acuerdo con los lineamientos.

### Etapa 2: Feedback de Medio Año

Esta etapa consta en una reunión formal y obligatoria de feedback la cual busca asegurar el seguimiento de los Objetivos y Plan de Desarrollo Individual de cada colaborador (PDI).

### Etapa 3: Evaluación de Desempeño

Consta de los siguientes componentes:

- Evaluación 360°:** Es una herramienta que sirve para medir las competencias de liderazgo de los colaboradores de acuerdo con su rol en la organización. Participan de esta evaluación el supervisor directo de cada empleado, sus reportes, sus pares y/o clientes internos.
- Autoevaluación de Objetivos:** Cada colaborador evalúa y sustenta el cumplimiento de sus objetivos al menos una vez al año. Estos objetivos son definidos en el primer trimestre de cada período. Usualmente se determinan entre 5 y 8 objetivos que siguen la metodología SMART y son evaluados por los supervisores a través de un proceso formal y transparente, que queda registrado y documentado en nuestro Sistema de Gestión del Talento (GIT).
- Evaluación del Líder:** El líder deberá revisar y validar la autoevaluación de sus reportes directos. Además, evaluará las competencias de liderazgo con la ayuda del Informe de la Evaluación 360°.
- Sesión de Calibración:** Cada líder se reúne con sus reportes directos para revisar las evaluaciones integrales de desempeño de todo el equipo.

Durante el 2023, el 90% de nuestros colaboradores staff participaron de una evaluación de desempeño con todos los componentes descritos. En el caso de nuestro personal operario y técnico, las evaluaciones de desempeño se enfocan solo en competencias y registraron un 66% de cobertura.

### Etapa 4: Desarrollo

En esta etapa los líderes informan de manera individual el resultado de la evaluación de desempeño a cada miembro de su equipo y sobre la base de esta información se elaboran los planes de desarrollo individuales del siguiente año (PDI), los cuales incluyen tres tipos de medidas: (i) experiencias de trabajo para fortalecer habilidades y competencias, (ii) aprendizajes a través del relacionamiento con otros actores y, finalmente, (iii) espacios de formación tradicionales, como capacitaciones.

## CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

(GRI 404-1) (GRI 404-2)

Ofrecemos distintos programas de capacitación y desarrollo para mejorar las capacidades y conocimientos de nuestros colaboradores. Estos programas abarcan desde aspectos funcionales y de liderazgo hasta certificaciones especializadas dictadas con instituciones académicas y contribuyen al crecimiento individual y desempeño del negocio. Durante el año, brindamos un promedio de 63 horas de capacitación por colaborador a tiempo completo, lo que representa un crecimiento del 27% frente al 2022.

TABLA 14. PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN Y GASTO

INDICADOR	2023	2022	2021	2020
Promedio de horas de capacitación por colaborador a tiempo completo	63	49	38	37
Gasto en capacitación por colaborador a tiempo completo (USD).	256	195	195	203



**OFRECEMOS DISTINTOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PARA MEJORAR LAS CAPACIDADES Y CONOCIMIENTOS DE NUESTROS COLABORADORES. ESTOS PROGRAMAS ABARCAN DESDE ASPECTOS FUNCIONALES Y DE LIDERAZGO HASTA CERTIFICACIONES ESPECIALIZADAS DICTADAS CON INSTITUCIONES ACADÉMICAS Y CONTRIBUYEN AL CRECIMIENTO INDIVIDUAL Y DESEMPEÑO DEL NEGOCIO.**



## 5.1 GESTIÓN DEL TALENTO

Dos de nuestros programas de capacitación transversales que se ejecutan de manera periódica son Harvard Manage Mentor y +Líder. A continuación explicamos los principales resultados del año:

### HARVARD MANAGER MENTOR:

**Descripción:** programa en alianza con la escuela de negocios de Harvard, que brinda una malla de capacitación virtual compuesta por 12 cursos orientados al liderazgo.

**Objetivo del programa:** mejorar las habilidades de liderazgo de nuestros colaboradores.

#### RESULTADOS 2023:

**+ 3,000**  
horas de capacitación invertidas

**+ 4,500**  
cursos completados.

**100%**  
de colaboradores staff

### +LÍDER: CONVERSACIONES PODEROSAS

**Descripción:** el programa utiliza los modelos de coaching y feedback efectivo para potenciar el desarrollo de los equipos de trabajo.

**Objetivo del programa:** impulsar que los líderes apliquen preguntas poderosas para el empoderamiento y la motivación de sus equipos.

#### RESULTADOS 2023:

**+ 7,000**  
horas-persona de capacitación invertidas

**+ 1,000**  
participantes

**87%**  
de colaboradores staff





## 5.1 GESTIÓN DEL TALENTO

Durante el 2023, también implementamos iniciativas que buscan promover el desarrollo de nuevas experiencias de aprendizaje y crecimiento profesional. En este sentido, se diseñaron 2 pilotos que en el 2024 serán parte del despliegue formal del modelo de desarrollo. Los pilotos fueron los siguientes:

- 1 Desafíos de crecimiento profesional:** Se destacaron a 5 profesionales en diferentes áreas donde, en una modalidad de pasantías, vivieron una experiencia disruptiva y fuera de su zona de confort por periodos de 3 a 6 meses. Estos profesionales han regresado a sus áreas de origen con mayor motivación y mejor preparados para los nuevos retos del 2024.
- 2 Desafíos de crecimiento profesional - “equipos de alto rendimiento”:** Tuvimos un proyecto estratégico en nuestro site Pucamarca (Tacna) donde un equipo de alto desempeño, con el seguimiento de un coach y un ejecutivo de la compañía, resolvió durante 3 meses un caso de negocio con foco en la gestión de residuos sólidos. Este caso, actualmente está en una etapa de revisión de viabilidad para su despliegue en la comunidad de origen.

### REMUNERACIÓN

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

Contamos con una Política de Compensaciones, que regula la manera en que definimos la remuneración de los colaboradores y sienta las bases para tener estructuras salariales equitativas, basadas en el mérito y libres de todo tipo de discriminación. A través de estas directrices nos comprometemos a velar por la erradicación de cualquier elemento discriminatorio por razones de género, discapacidad, responsabilidad familiar, entre otros; que pudiera poner en una situación de desventaja a algún trabajador o grupo de trabajadores.

Como parte de nuestra estrategia de compensaciones buscamos analizar el mercado de gran minería, comparándonos con la mediana para el personal staff y percentil 75 para los gerentes y directivos. A partir de esta referencia elaboramos bandas salariales que aseguren salarios competitivos.

Anualmente, se realiza una revisión salarial, considerando factores como la meritocracia, inflación y presupuesto de la compañía. En este ejercicio participan los altos ejecutivos de la empresa, quienes aprueban los incrementos anuales. En el caso de la revisión salarial de los directivos, los cambios se elevan al comité de talento del Directorio.

En Minsur aplicamos los siguientes conceptos en remuneraciones:

- ▶ **Remuneración fija:** definida de acuerdo con las bandas salariales de la compañía, las cuales se actualizan a partir de estudios periódicos de benchmarking en el mercado de gran minería.
- ▶ **Remuneración variable:** busca reconocer y motivar a los empleados en función de los resultados obtenidos en el año. Como parte de los criterios evaluados, considera los resultados operativos y financieros, indicadores de sostenibilidad que incluyen mediciones de seguridad y salud, medio ambiente, talento y reputación, así como el desempeño individual de cada colaborador. Aplica al 100% de colaboradores staff, incluido el CEO.
- ▶ **Remuneración variable a largo plazo:** Minsur cuenta con una Política de Incentivos a Largo Plazo que busca fidelizar y recompensar -con un bono- el desempeño, el liderazgo y contribuciones significativas al negocio de altos ejecutivos cumplan con ciertos criterios de elegibilidad. Los factores de evaluación para este tipo de remuneración toman en cuenta tanto métricas financieras como no financieras. Durante 2023 el 4.59% de nuestros empleados staff participaron en este programa, que tiene un periodo de evaluación de 3 años.

Finalmente, todas nuestras subsidiarias cumplen rigurosamente con el pago oportuno de salarios, beneficios sociales y compensación por horas extras, conforme a las leyes vigentes y las políticas internas. Además, periódicamente analizamos los indicadores salariales entre hombres y mujeres, según categorías laborales, buscando la mayor equidad posible y aseguramos que los salarios



OBTUVIMOS UN NIVEL DE SATISFACCIÓN DE **81.3%** EN LA ENCUESTA DE ENGAGEMENT, SUPERANDO LA META PREVISTA DE 80.2%

pagados a nuestros colaboradores estén por encima del salario de bienestar estimado para Perú<sup>10</sup>.

### CULTURA Y EVOLUCIÓN

Nuestra cultura está guiada por nuestro propósito corporativo “Mejoramos la Vida, transformando Minerales en Bienestar”. Durante el año, continuamos fortaleciendo nuestro proceso de evolución y estilos de liderazgo para tener a las personas en el centro de nuestras decisiones.

Como todos los años, aplicamos la encuesta de engagement que registró una participación del 92% (4,500 completaron la encuesta). Esta evaluación busca medir aspectos como las percepciones de los colaboradores sobre el clima laboral (orgullo, satisfacción, compromiso, motivación), el alineamiento de la cultura al propósito, grado de empoderamiento y confianza, entre otros temas relevantes. Como resultado del año, obtuvimos un nivel de satisfacción de 81.3% que nos permitió superar la meta prevista (80.2%). Sobre la base de estos resultados, hemos definido objetivos por empresa y unidad, los cuales serán incorporados en los *Balanced Score Card* (BSC) del 2024.

10. Salario de bienestar: A inicios del 2024 actualizamos el cálculo de salario de bienestar de acuerdo con la inflación del período y se verificó que ningún colaborador directo a tiempo completo de la empresa haya recibido un salario anual (mensualizado) por debajo de este nivel.

## 5.1 GESTIÓN DEL TALENTO

### BIENESTAR DE NUESTROS COLABORADORES

(GRI 401-2) (GRI 404-2) (404-6)

Centramos nuestros esfuerzos en el bienestar y desarrollo integral de nuestros colaboradores para construir un ambiente laboral positivo, seguro y saludable a nivel físico y mental. Reconocemos que su bienestar es vital para la eficiencia y continuidad del negocio. Por ello, trabajamos en los siguientes frentes:

- Condiciones de trabajo y calidad de vida
- Cuidado y calidad en la atención al empleado
- Respeto y protección del tiempo laboral y personal
- Crecimiento y desarrollo

#### Minsur Humana

El programa tiene como objetivo que los líderes integren el bienestar de los colaboradores en la gestión de la empresa, asegurando buenas condiciones de trabajo. Dicho programa prioriza acciones de bienestar social, transporte, alimentación y habitabilidad.

##### Bienestar social

- ▶ Modelo de atención y servicio con foco en el cliente.
- ▶ En 2023 alcanzamos un índice de Bienestar de 79 %, superando el valor obtenido en 2022 (76 %).

##### Alimentación

- ▶ Actualización de estándares de calidad y servicio para alimentación.
- ▶ 83% de satisfacción de los colaboradores

##### Transporte

- ▶ Mejora en el servicio e implementos de seguridad en la flota de buses de nuestras unidades
- ▶ Nivel de satisfacción de usuarios de 96%.

##### Habitabilidad

- ▶ Mejor calidad de vida en los campamentos mineros, alojamientos y futuras instalaciones.
- ▶ Se crearon herramientas de medición de satisfacción, calidad y servicio

### Familias Saludables

El programa tiene como objetivo que nuestros colaboradores y familiares se sientan valorados y puedan acceder a mejores condiciones de vida. Nos enfocamos en dos ejes importantes para el desarrollo humano y profesional: Salud y Educación. Hemos implementado una serie de proyectos de gran impacto por cada eje, los cuales presentamos a continuación:

#### ▶ Educación

**Educación Básica:** programa que fomenta que nuestros colaboradores y sus familiares terminen sus estudios secundarios. En el año logramos 6 trabajadores graduados, 3 familiares graduados y 55 familiares estudiando.

**Capacitación:** brindamos acceso a capacitaciones a través de SENATI para promover la formación continua de nuestros colaboradores y facilitar cursos técnicos o de habilidades blandas. En 2023, 64 colaboradores accedieron a este beneficio.

**Mi Beca:** es una iniciativa que brinda becas de estudios superiores. En 2023, 14 familiares fueron acreedores de una beca para realizar estudios universitarios y técnicos. Este programa se realiza en alianza con Fondo empleo.



**EL PROGRAMA MINSUR HUMANA TIENE COMO OBJETIVO QUE LOS LÍDERES INTEGREN EL BIENESTAR DE LOS COLABORADORES EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA, ASEGURANDO BUENAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

#### ▶ Salud

**Prevención y salud:** Promueve la afiliación al Seguro Integral de Salud (SIS) para las familias de nuestros trabajadores. Durante el 2023, se lograron más de 500 personas con nuevas constancias de afiliación. Asimismo, se implementaron campañas de prevención oncológica en alianza con centros de salud en todo el país, logrando beneficiar a 400 colaboradores y familiares.

**Para estar Bien:** Iniciativa que busca estimular la salud emocional de los colaboradores. Incluye espacios de formación para mejorar el balance de vida trabajo-familia, charlas de auto cuidado y manejo de estrés, cuponeras de días libres, ferias de beneficios, entre otras medidas de bienestar integral. También brinda el acceso a servicios de psicología virtual gratuita. Durante el año, atendió a 121 colaboradores y familiares, registrando en promedio 5 sesiones por persona.

#### Resumen beneficios para colaboradores a tiempo completo

1. Trabajo híbrido que combina el trabajo presencial en oficina con el trabajo remoto.
2. Lactario en oficina o prestaciones para la lactancia.
3. Permiso parental retribuido para el cuidador principal superior al mínimo legal (120 días).
4. Permiso parental retribuido para el cuidador no principal superior al mínimo legal exigido (20 días).
5. Permiso retribuido por cuidado de familiares o personas dependientes más allá del permiso parental (cuidado de un hijo, cónyuge, pareja, persona dependiente, progenitor, hermano u otro familiar designado que padezca un problema de salud física o mental).





## 5.1 GESTIÓN DEL TALENTO

### OTROS BENEFICIOS, SEGÚN LA LEGISLACIÓN:

#### Seguro de Vida Ley

Seguro obligatorio contratado por el empleador en favor de los colaboradores. Contempla coberturas por muerte natural, accidental o invalidez.

#### Seguro EPS cubierto al 100%

Seguro privado de salud cubierto por la empresa al 100%.

#### Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo

Seguro que otorga prestaciones (salud y económicas) ante accidentes de trabajo para empleados que desarrollan actividades consideradas de alto riesgo por la ley.

#### Licencia de Paternidad

Según ley, le corresponden al padre 10 días calendario de licencia. En Minsur la hemos ampliado a 20 días.

#### Licencia de Maternidad

Según Ley, le corresponden a la madre 98 días de licencia postnatal. En Minsur hemos ampliado la licencia a 129 días.

#### Permiso retribuido por cuidado de familiares o dependientes

Permiso retribuido por cuidado de familiares o personas dependientes (hijo, cónyuge, pareja, persona dependiente, progenitor, hermano u otro familiar que padezca un problema de salud física o mental).

#### Jubilación anticipada de mineros

Los colaboradores mineros afiliados al Sistema Nacional de Pensiones y las AFP percibirán una jubilación adelantada y completa a los 45 años, en el caso de minas subterráneas; y a los 50 años, para minas a tajo abierto.

#### Horas Extra por jornada atípica

Son horas extras que se generan por la extensión del régimen laboral atípico por encima de las 48 horas semanales.

### PROGRAMAS DE APOYO A LA TRANSICIÓN LABORAL

En todos los casos de jubilación y desvinculación, el equipo de administración de personal brinda soporte para la atención de consultas, tanto en los ámbitos de gestiones laborales, obtención de certificados entre otros. Nuestra cobertura de seguros es extendida en los casos de desvinculaciones por mutuo disenso hasta por un año para familiares directos del ex trabajador y de manera puntual se trabajan programas de outplacement, como parte de los paquetes de compensaciones y de cierre de beneficios.

En nuestra UM Pucamarca, en alianza con empresas como LHH y Manpower se estableció el programa de retiro voluntario “Sumak”. Este no solo brinda beneficios económicos y de salud, sino también planes de acompañamiento y talleres de emprendimiento, recolocación y acceso a bolsas de trabajo para los trabajadores que deciden acogerse al programa. En el 2023, 34 trabajadores se acogieron al programa y vienen recibiendo el acompañamiento explicado.



## 5.2 GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

(GRI 2-24) (GRI 3-3) (GRI 413-1)

**Buscamos generar vínculos de confianza con las comunidades aledañas a nuestras operaciones a partir de un relacionamiento cercano, una comunicación transparente y la generación de oportunidades de valor compartido.**

### SISTEMA DE GESTIÓN SOCIAL

Contamos con un Estándar del Sistema de Gestión Social que busca integrar de manera sistemática los asuntos sociales en la toma de decisiones de la empresa. Esta herramienta, está alineada al marco regulatorio, estándares internacionales -como el ICMM- y a las mejores prácticas de la industria.

Sus distintos componentes nos permiten identificar adecuadamente a nuestras partes interesadas, facilitar mecanismos de comunicación y diálogo permanente, ejecutar proyectos de inversión social, brindar canales de consulta y reclamación, entre otros elementos, que contribuyen al desarrollo local y a la viabilidad social de nuestras operaciones.

En términos de gobernanza, los Planes de Gestión social -que recogen los objetivos del año de cada unidad minera- son reportados en los Comités Mensuales y Trimestrales de Operaciones, lo que permite visibilizar oportunamente cualquier asunto vinculado.

Además, contamos con procesos de auditoría internas y externas que se realizan para verificar el cumplimiento de compromisos y políticas internas de la empresa. En el 2023, las UM Pucamarca y Mina Justa (Marcobre) fueron sujetos de una evaluación externa para verificar el cumplimiento de los principios del ICMM, obteniendo resultados del 85% y 90% respectivamente.

### GRÁFICO 10: COMPONENTES DEL ESTÁNDAR DEL SISTEMA DE GESTIÓN SOCIAL

#### COMPONENTES OBLIGATORIOS EN TODAS LAS UNIDADES MINERAS

- 1 PLAN DE GESTIÓN SOCIAL
- 2 MONITOREO SOCIAL
- 3 COMUNICACIONES
- 4 GESTIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS
- 5 RECURSOS

#### COMPONENTES ESPECÍFICOS, CUYA APLICACIÓN DEPENDE DEL CONTEXTO, RIESGO Y COMPLEJIDAD DE CADA UNIDAD MINERA

- 6 INVERSIÓN SOCIAL
- 7 CONTENIDO LOCAL
- 8 ACCESO A TIERRAS
- 9 POBLACIONES INDÍGENAS Y ORIGINARIAS
- 10 SEGURIDAD Y SALUD COMUNITARIA
- 11 CIERRE SOCIAL

*Nota: Marcobre tiene un Sistema de Gestión Social con características propias, alineado al enfoque corporativo y a algunos estándares internacionales adicionales, como el IFC, por ejemplo. El Sistema de Gestión Social de Marcobre está compuesto por 10 elementos de los cuales 06 de ellos son estándares de gestión y 04 son procedimientos que aseguran la mejora continua de sus procesos.*

## 5.2 GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

### DIÁLOGO, ESCUCHA Y PARTICIPACIÓN

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

Una de nuestras prioridades en el 2023 fue fortalecer nuestro relacionamiento con los grupos de interés, a través de una comunicación oportuna, la gestión efectiva de nuestros mecanismos de quejas y reclamos y el cumplimiento de los compromisos asumidos con las comunidades. Algunas de las actividades realizadas en el año fueron:

- Reuniones regulares con la población y autoridades para el seguimiento de los compromisos en el marco de los Convenios Marco existentes (Antauta y Ajoyani).
- Mesas de desarrollo con las Cuencas de Antauta, Larimayo y San Juan en donde se abordaron los proyectos, temas de empleo y servicios (UM San Rafael).
- Establecimiento de espacios de diálogo y coordinación con la comunidad campesina de Queracucho para definir y priorizar los proyectos y actividades que se han incluido en el Convenio Marco suscrito con la comunidad a fines del 2023 (UM San Rafael).
- Talleres y audiencias públicas como parte de los Procesos de Participación Ciudadana en el marco de la actualización de instrumentos de gestión ambiental (UM San Rafael y UM Pucamarca).
- Realización Monitoreos Ambientales Participativos y sus correspondientes procesos de difusión de resultados (UM San Rafael, UM Pucamarca, PFR Pisco y UM Mina Justa).
- Programa de Visitas Guiadas a la Planta (PFR Pisco) para que los participantes conozcan el proceso productivo, las medidas de control y estándares implementados por Minsur.
- Comités de Empleo Local para la difusión de los procesos de convocatorias de personal.
- Monitoreo Social de los compromisos asumidos en el instrumento ambiental para etapas de post cierre (Mina Marta y Mina Regina).

#### Oficinas de información permanente

Nuestras UM de San Rafael y Mina Justa cuentan con Oficinas de Información Permanente (OIP), principal punto de contacto con la población local. Entre sus funciones están el liderar la comunicación con la población, atender sus dudas y preocupaciones, identificar alertas tempranas y retroalimentar a la gestión interna. En los últimos años, nuestras OIP han empezado un proceso

de transformación, pues queremos convertirlas en espacios de generación de vínculos y de retroalimentación constante sobre las oportunidades de mejora para la operación. Es importante destacar que estas oficinas nos permiten una interacción más fluida con públicos tradicionalmente menos visibles en las relaciones con los representantes de la comunidad, tales como mujeres, ancianos o jóvenes.

GRÁFICO 11: SERVICIOS BRINDADOS POR LA OIP

#### INFORMATIVO

- Disposición y entrega de información sobre la compañía.
- Disposición y entrega de información del sistema de gestión social.

#### DOCUMENTARIOS

- Acceso a documentos de carácter público.
- Recepción, registro y seguimiento a cartas dirigidas al área de gestión social.

#### RELACIONAL

- Recepción, registro y seguimiento de quejas y reclamos.
- Espacio de indentificación de percepciones y mapeo de actores (MV: Registro de visitas).
- Acceso elementos lúdicos para facilitar la interacción positiva.

#### CULTURAL

- Promoción y puesta en valor de elementos culturales del entorno social para facilitar generación de vínculos.



## 5.2 GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

Durante el año, la OIP de Antauta registró 1,163 visitas y la OIP de Ajoyani 196. Los principales temas atendidos estuvieron relacionados con contenido local (empleo local), temas de proyectos como parte de la ejecución de los compromisos de los Convenios Marco firmados, así como por el seguimiento a solicitudes de apoyo y donaciones. Asimismo, como parte de los esfuerzos de mejora, en el 2023 se implementó una aplicación tecnológica para agilizar la sistematización de información que se genera en estos espacios de relacionamiento.

### Programa Ayni

Es un programa que tiene como objetivo generar vínculos profundos de confianza con las poblaciones de las áreas de influencia social de Minsur, creando un ecosistema de cooperación basado en los principios de reciprocidad, participación y ciudadanía, que son los fundamentos para trabajar sobre una visión común de desarrollo.

Durante el 2023, Ayni se ejecutó en la UM San Rafael y como parte de las metas logradas resaltaron:

1. 10 actividades culturales, deportivas y recreativas coordinadas y realizadas con diversos grupos poblacionales, que promueven el rescate de tradiciones y fortalecen el tejido comunitario.
2. Participación de cerca de 12,000 miembros de las comunidades (acumulado a la fecha)
3. Inclusión de grupos vulnerables, entre ellos jóvenes, mujeres, personas mayores y docentes.
4. Promoción de un nuevo esquema de relacionamiento basado en vínculos de confianza.

En 2023, el proyecto Ayni fue reconocido con una Mención Honrosa en el Premio al Desarrollo Sostenible de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE) en la categoría “Articulación y Diálogo”.

### Estudios de percepción

Periódicamente medimos la percepción de las comunidades vecinas sobre nuestras operaciones y proyectos. Entre los aspectos evaluados figuran: (1) Situación Socioeconómica, (2) Valoración del Impacto de la UM en el desarrollo local, (3) Opinión, y (4) Confianza y cercanía de la UM hacia la comunidad. Estas mediciones nos proporcionan información valiosa para entender el contexto, nos permiten identificar expectativas, intereses, así como tendencias en nuestros grupos de interés clave.



### PRÁCTICA DESTACADA MARCOBRE

Los resultados 2023 del estudio cualitativo y cuantitativo de imagen, percepción y actitudes de la población con relación a las actividades desarrolladas por Marcobre arrojaron un 95% de aceptación por parte de la población del distrito en referencia a las actividades que hacemos a favor del área de influencia.



**95%**  
DE ACEPTACIÓN  
POR PARTE DE  
LA POBLACIÓN  
DEL DISTRITO EN  
REFERENCIA A LAS  
ACTIVIDADES QUE  
HACEMOS A FAVOR DEL  
ÁREA DE INFLUENCIA.



## 5.2 GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

### MECANISMOS DE QUEJAS Y RECLAMOS

(GRI 413-1)

Nuestro procedimiento de quejas y reclamos es un elemento clave del Sistema de Gestión Social, que permite gestionar y resolver oportunamente las preocupaciones, quejas y reclamos de la comunidad, así como adoptar medidas proactivas para evitar situaciones recurrentes. Debemos mencionar que este mecanismo alcanza a nuestras operaciones, pero también a contratistas y proveedores de la empresa.

Tenemos un protocolo de operación claro que plantea distintas instancias para la revisión y resolución de los casos y asegura la accesibilidad, confidencialidad, transparencia, independencia y protección contra represalias. Estamos convencidos de que la información que recibimos es valiosa, pues nos permite retroalimentar a la gestión para la mejora continua.

Durante el 2023, registramos un total de 185 nuevas quejas o reclamos de la comunidad en nuestras operaciones de Perú y Brasil, donde el 86 % correspondió a la UM San Rafael. Ello es consistente con el fortalecimiento de las OIP en la zona y la mayor difusión y promoción de los mecanismos de reclamación. Asimismo, conseguimos un avance importante en la proporción de quejas y reclamos resueltos durante el período, gracias al mejor monitoreo realizado y al mayor involucramiento de las distintas áreas de la empresa en la resolución de las quejas y reclamos, de manera congruente con la visión del Sistema de Gestión Social.

Las quejas y reclamos más frecuentes durante el período estuvieron relacionadas con deudas de empresas contratistas con los negocios locales y demandas de empleo local. Las quejas y reclamos más frecuentes durante el período estuvieron relacionadas con deudas de empresas contratistas con los negocios locales y demandas de empleo local. Frente a estos temas se han implementado medidas como el refuerzo de los planes y comités de mano de obra local (MOL) y la mejora de los planes de comunicación asociados, entre otros.

TABLA 15. QUEJAS Y RECLAMOS CON LA COMUNIDAD POR UNIDAD MINERA 2023

EMPRESA	Q&R PENDIENTES 2022	Q&R RECIBIDAS 2023	TOTAL Q&R PENDIENTES 2022 Y RECIBIDAS 2023	Q&R RESUELTAS 2023
				TOTAL
Minsur	84	171	255	248
Marcobre	0	11	11	11
Taboca	0	0	0	0
Cumbres del Sur	8	3	11	11
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>185</b>	<b>277</b>	<b>270</b>

TABLA 16. PRINCIPALES ACCIONES CORRECTIVAS IMPLEMENTADAS EN 2023

EMPRESA	UNIDAD MINERA	PRINCIPALES ACCIONES CORRECTIVAS 2023
Minsur	San Rafael	Asumimos el rol de mediador para recoger los reclamos de las empresas locales y canalizarlos con la empresa responsable para su resolución. Fortalecimos y socializamos el procedimiento de empleo local.
	PFR Pisco	Reforzamos los mecanismos de relacionamiento y comunicación hacia los diferentes grupos de interés en relación con el proceso productivo, a través de los monitoreos ambientales, visitas guiadas, y campañas de información.
	Pucamarca	Reforzamos el conocimiento de los procesos de contratación entre los contratistas.
Marcobre	Mina Justa	Seguimiento de los casos desde la atención hasta el cierre, logrando un 100% de casos resueltos.
Cumbres del Sur	Mina Marta	Resolución la queja relacionada a la instalación de una oficina de información permanente.
	Mina Regina	Compromisos de desembolso de valorizaciones contra el cronogramas de pago de la empresa contratista hacia los proveedores y presentación de informes de pago.

## 5.2 GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

### EMPLEO LOCAL

Buscamos impulsar el desarrollo económico en las áreas donde operamos, creando posibilidades de empleo en las comunidades, tanto de manera directa, como a través de nuestros contratistas. Para lograrlo, contamos una Política y Procedimiento de Empleo Local, que nos permite gestionar de manera adecuada las oportunidades de contratación local, difundiéndolas de manera transparente. De manera complementaria, buscamos generar capacidades en la comunidad para que sea posible aprovechar las oportunidades de empleo futuro y estimular la diversificación económica en otras actividades no vinculadas a la minería.

#### Principales resultados 2023:

- UM San Rafael:** Contamos con un programa de capacitación e inserción laboral que opera de forma recurrente y está orientado a articular la oferta local con las necesidades de empresas contratistas permanentes, asegurando un proceso transparente de postulación, selección, capacitación, competencia e inserción de los postulantes.

A través de nuestros socios estratégicos se promovieron programas de capacitación para cubrir posiciones de Ayudantes de Operaciones en Mina, Preparadores de Muestras, posiciones técnicas, prácticas profesionales, ayudantes de perforación, entre otros

Un aspecto importante es que tenemos Comités de Empleo Local en nuestra área de influencia directa, que permiten validar a los postulantes locales, así como canalizar y difundir las convocatorias de Minsur y sus Empresas Contratistas (ECM).

- UM Pucamarca:** Se capacitó a jóvenes en curso taller denominado “Yo Emprendedor”, que tuvo como objetivo revisar aspectos esenciales para emprender un nuevo negocio, desde el desarrollo de la idea, diseño e implementación del modelo y plan de negocio.

- PFR Pisco:** En el 2023 la planta de Pisco mantuvo su nivel de empleo local en alrededor de 76%.
- Marcobre:** Marcobre cuenta con una política de empleo local difundida en su área de influencia, así como el estándar de empleo local, el cual establece que todas las oportunidades laborales se publican a través de nuestros canales de información, como son: nuestras redes sociales, Marcobre informa TV (local), panel informativo de la OIP, Dirección Regional de Trabajo de Ica.
- UM Pitinga y PFR Pirapora:** Las oportunidades laborales se publicitan ampliamente en las redes sociales y sitios de empleo.



**BUSCAMOS IMPULSAR EL DESARROLLO ECONÓMICO EN LAS ÁREAS DONDE OPERAMOS, CREANDO POSIBILIDADES DE EMPLEO EN LAS COMUNIDADES, TANTO DE MANERA DIRECTA, COMO A TRAVÉS DE NUESTROS CONTRATISTAS.**

**TABLA 17. EMPLEO LOCAL 2023**

EMPRESA	N° EMPLEADOS LOCALES (DIRECTOS)	N° EMPLEADOS LOCALES (INDIRECTOS)	TOTAL EMPLEADOS LOCALES 2023
Minsur	703	1,597	2,300
Marcobre	342	343	685
Taboca	877	1,641	2,518
Cumbres del Sur	0	12	12
<b>Total</b>	<b>1,922</b>	<b>3,593</b>	<b>5,515</b>

*Nota: Los datos corresponden al cierre del período, diciembre 2023.*

## 5.2 GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

### INCIDENTES SOCIALES

Durante el año 2023, no se registraron conflictos sociales como consecuencia de nuestras actividades. En la UM San Rafael se registraron 20 incidentes menores (bloqueos de vías, paralizaciones), que se resolvieron dentro del mismo día del evento a través de procesos de información y diálogo. Las principales causas estuvieron relacionadas con demandas de empleo y proveedores locales. Estos incidentes tuvieron una duración acumulada total 6.9 días de paralización.

A pesar de que no existieron conflictos atribuibles a nuestras operaciones, fue un año muy retador debido a la crisis sociopolítica que enfrentó el Perú, que generó violentas protestas en distintas partes del país. Este hecho afectó de manera particular a la UM San Rafael en Puno, que tuvo que suspender voluntariamente sus operaciones por cerca de 75 días. Durante este período, continuamos enfocados en nuestro propósito y mostramos una alta capacidad de adaptación, gestión y resiliencia. Ello nos permitió proteger la integridad de nuestros trabajadores, proveedores y comunidades vecinas y reanudar las operaciones de manera segura y en un clima de armonía.

### INVERSIÓN SOCIAL

(GRI 413-1)

A través de los diferentes programas de inversión social buscamos contribuir a la mejora de la calidad de vida de la población de nuestra zona de influencia, generando bienestar económico y social. Nuestras decisiones de inversión están sustentadas en distintos parámetros que incluyen, por ejemplo, la perspectiva de la comunidad sobre sus prioridades de desarrollo, así como criterios de viabilidad social, ambiental y técnica.

En 2023, en coordinación con el área de Cumplimiento actualizamos el Procedimiento de Donaciones y Gastos en Proyectos y Programas de Inversión Social, con la finalidad de incorporar mejoras al proceso y recoger recomendaciones de auditoría interna. Asimismo, se elaboró y aprobó el Procedimiento de Gestión de Compromisos Sociales, que entrará en vigor en el 2024.

Los Convenios Marco son una de las principales herramientas que nos ayudan a priorizar los proyectos que han sido consensuados con las comunidades involucradas. Buscamos que todo el ciclo de inversión social -planificación, ejecución, monitoreo y evaluación- cuente con la participación de los grupos de interés relevantes. En esta línea, no solo contamos con mesas de diálogo y espacios de negociación previos a la ejecución, sino también con Comités de Seguimiento de los Convenios Marco, que cuentan con representantes de la sociedad civil y autoridades locales.



### DURANTE EL 2023, INICIÓ OPERACIONES LA CLÍNICA MÓVIL MINSUR, PRIMERA EN SU TIPO Y DISEÑADA CON TECNOLOGÍA DE PUNTA PARA LLEVAR ATENCIÓN MÉDICA A LOS DISTRITOS VECINOS DE LA UM SAN RAFAEL EN PUNO.

TABLA 18. INVERSIÓN SOCIAL (USD)

AÑO	2023	2022	2021	2020
Inversión social (USD)	14,159,899	11,902,171	8,342,967	6,868,951
Programa Volar <sup>11</sup>	293,088	530,510	302,186	-
Donaciones caritativas	549,892	551,298	1,351,596	ND
<b>Total</b>	<b>15,266,493</b>	<b>12,983,979</b>	<b>9,996,749</b>	<b>6,868,951</b>

11. El programa Volar inició en el 2020. Se presenta de manera separada de la inversión social para no afectar la comparabilidad de la información presentada en años anteriores. Montos de inversión social mostrados no incluyen gastos operativos asociados.

### SALUD PARA MEJORAR LA VIDA

Desplegamos varios proyectos sociales cuyo propósito es mejorar el acceso a servicios de salud. Durante el 2023, por ejemplo, inició operaciones la Clínica Móvil Minsur, primera en su tipo y diseñada con tecnología de punta para llevar atención médica a los distritos vecinos de la UM San Rafael en Puno. Está equipada para cubrir las especialidades de Medicina General, Laboratorio, Oftalmología, Ginecología y ecografía 4D, entre otras. Además, es amigable con el medio ambiente, pues funciona con energía generada a través de paneles solares. Hasta la fecha ha realizado un total de 2,563 atenciones médicas.

También participamos en la construcción, adecuación y remodelación en la posta médica de EsSalud en el distrito de Antauta. Estamos seguros de que en el 2024 veremos los primeros frutos y resultados del acondicionamiento e implementación de estas mejoras en nuestros vecinos. Asimismo, como parte del programa "Familias saludables", buscamos facilitar el acceso de nuestras comunidades vecinas a exámenes oncológicos preventivos.

## 5.2 GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

### PRINCIPALES PROGRAMAS INVERSIÓN SOCIAL EJECUTADOS EN EL 2023:

#### UM SAN RAFAEL

La estrategia de inversión social de San Rafael estuvo enfocada en los Convenios Marco vigentes, así como en el cumplimiento de los compromisos regulatorios y voluntarios asumidos. A pesar de las paralizaciones generadas por las protestas sociopolíticas ocurridas en país entre enero y marzo, se logró avances la ejecución de los proyectos priorizados en los ejes de salud, educación, económico-productivo y de infraestructura social. A continuación, detallamos los principales proyectos de inversión social implementados en 2023:



**TABLA 19. PROGRAMAS DE INVERSIÓN SOCIAL REALIZADOS EN UM SAN RAFAEL 2023**

PROGRAMA	OBJETIVO	RESULTADO
<b>1. Proyecto de viviendas en Antauta</b>	Mejorar la habitabilidad de 647 familias del sector rural y urbano, mediante la construcción de módulos de 33.64 m <sup>2</sup> y el mejoramiento de viviendas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>305 viviendas construidas<sup>12</sup></li> <li>34 viviendas mejoradas</li> <li>177 kits de materiales entregados</li> <li>80% de familias viven seguras</li> </ul>
<b>2. Proyecto de viviendas en Ajoyani</b>	Mejorar la habitabilidad de 466 familias del sector rural y urbano. La temporalidad del proyecto es hasta el año 2026.	<ul style="list-style-type: none"> <li>29 viviendas construidas</li> <li>34 viviendas a nivel de cascos + cobertura</li> </ul>
<b>3. Programa Beca Talento</b> a) preparación preuniversitaria. b) asesoramiento proceso postulación. c) tutoría y acompañamiento becarios.	Mejorar el acceso a la educación técnica y superior otorgando becas integrales a los estudiantes egresados de secundaria de los distritos de Antauta y Ajoyani.	<ul style="list-style-type: none"> <li>28 becarios de Antauta</li> <li>25 becarios de Ajoyani</li> </ul>
<b>4. Adecuación de la casa de la Juventud en Posta de Salud de ESSALUD</b>	Reubicar, adecuar y ampliar construcción la Posta Médica de San Rafael (Categoría 1-1 / 1-2) en la localidad de Antauta.	<ul style="list-style-type: none"> <li>1,639 asegurados beneficiados</li> <li>100% funcionamiento posta de salud</li> </ul>
<b>5. Programa Ganadero Antauta</b> a) Gestión sanitaria. b) Mejoramiento de pastos y forraje. c) Mejoramiento genético.	Beneficiar a 1,085 familias ganaderas en el desarrollo productivo de las cadenas de ovino, alpaca y vacuno.	<ul style="list-style-type: none"> <li>1,085 familias ganaderas beneficiadas</li> <li>54,557 animales desparasitados por campaña</li> <li>27,949 animales con golpe vitamínico</li> </ul>
<b>6. Programa Ganadero Ajoyani</b> a) Fortalecimiento de capacidades. b) Gestión sanitaria. c) Mejoramiento de pastos y forraje. d) Mejoramiento genético.	Beneficiar a 365 familias ganaderas en el desarrollo productivo de las cadenas de ovino, alpaca y vacuno.	<ul style="list-style-type: none"> <li>365 familias ganaderas beneficiadas</li> <li>50 productores capacitados.</li> <li>47,155 animales desparasitados por campaña.</li> </ul>

<sup>12</sup>. Resultados acumulados 2022 y 2023 de acuerdo con el horizonte del proyecto.





## 5.2 GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES



## PROGRAMA VOLAR

En el 2023 continuó la ejecución de Volar en alianza con Aporta, plataforma de impacto social de Breca. Este proyecto busca fortalecer las capacidades de cuidadores y actores comunitarios vinculados a la crianza y atención de niños entre 0 y 5 años para transformar sus trayectorias de desarrollo y capital humano.

Esta iniciativa se viene desplegando desde hace unos años en los distritos de Antauta y Ajoyani, área de influencia directa de la UM San Rafael y cuenta con una evaluación de impacto que demuestra cambios positivos significativos en los indicadores de conocimiento y conductas de los actores, así como en los indicadores de crecimiento y desarrollo de los menores. En el año 2023, debido a dificultades sociales y políticas, Volar se implementó desde el mes de agosto y únicamente en el distrito de Antauta.

En 2023 se desplegaron los siguientes componentes con cuidadores y familias:

- ▶ **Entrega de recursos digitales (SMS y WhatsApp):** Brinda información y consejos a madres, padres y cuidadores respecto a la crianza y educación de sus hijos menores de 5 años. Se tocaron temas como: la importancia de los primeros años de vida, alimentación saludable, agua segura, anemia, apego seguro, emociones, juego, entre otros.
- ▶ **Aplicativo Volar:** Es un recurso digital interactivo que busca fortalecer los conocimientos parentales y promover prácticas positivas de crianza en familias con niños menores de 5 años, a través de juegos, videos y consejos.
- ▶ **Talleres para familias con gestantes y/o niños/s de 0 a 5 años:** Espacios de aprendizaje inspirados en generar, además de conocimiento en Desarrollo infantil temprano, escucha e intercambio de prácticas entre cuidadores de las localidades de

Antauta y Larimayo. Este componente consideró dos sesiones de aprendizaje en temas de Nutrición y prevención de la Anemia y Apego seguro y juego.

- ▶ **Consejería para familias:** Busca contribuir al desarrollo integral de los niños a través del acompañamiento y fortalecimiento de conocimientos, prácticas y actitudes que impacten positivamente en la crianza y desarrollo. En el 2023 se incorporó un acompañamiento psico-socioemocional para 25 cuidadores. A través del acompañamiento personalizado de un especialista en psicología se busca contribuir a un estado de bienestar mental de los cuidadores para fortalecer el vínculo con sus niñas y niños.

Por su parte, con actores comunitarios se desplegó lo siguiente:

- ▶ **Talleres para actores de servicios esenciales:** Tiene como objetivo afianzar las relaciones de trabajo articulado y fortalecer sus conocimientos y capacidades respecto al desarrollo infantil temprano para brindar un mejor servicio a cuidadores y niños menores de 5 años.

## 5.2 GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

### UM PUCAMARCA

Durante el 2023 se priorizaron proyectos para mejorar la gestión del agua y promover el desarrollo agropecuario. Además, se brindaron capacitación a jóvenes locales, con el objetivo de fortalecer sus habilidades y oportunidades de empleo. Asimismo, le dedicaron esfuerzos al apoyo de la infraestructura y la calidad educativa en la zona, reconociendo la importancia de una educación sólida para el desarrollo. Por último, trabajaron en iniciativas para mejorar la nutrición de los vecinos de Pucamarca.

### PFR PISCO

La PFR de Pisco alcanzó hitos importantes en colaboración con distintas organizaciones. Así, firmó un convenio entre la UGEL Pisco, la Municipalidad Distrital de San Andrés y Minsur para la construcción del cerco perimétrico del colegio de Bella Vista - Pampas de Ocas, fortaleciendo así la seguridad y el ambiente educativo local.

En alianza con otros actores públicos y privados, logró avanzar en la recuperación parcial del humedal de Pisco playa, contribuyendo a la preservación del medioambiente y al bienestar de la comunidad. Además, en alianza con otras instituciones realizó dos campañas de salud preventivas, enfocadas en mejorar el acceso a la atención médica y promover estilos de vida saludables en la región.

**TABLA 20.** PROGRAMAS DE INVERSIÓN SOCIAL REALIZADOS EN PUCAMARCA 2023

PROGRAMA	OBJETIVO	RESULTADO
<b>Desarrollo Agropecuario</b>	Impulsar el fortalecimiento y cooperación con un enfoque en cadena productiva con el aporte de plantones de frutales y herramientas. Mejoramiento de la cadena Productiva de frutales de la Comunidad Campesina de Palca.	Entrega de herramientas y plantones de Frutales: <ul style="list-style-type: none"> <li>2,784 plantones de durazno.</li> <li>5,948 plantones de damasco.</li> <li>1,384 plantones de manzano.</li> </ul>
<b>Iniciativas en nutrición</b>	Desarrollo de Taller en Nutrición y entrega de KITS nutritivos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entrega de 90 kits nutritivos</li> </ul>
<b>Iniciativas en Educación</b>	Implementación de mobiliario de sala de cómputo y sala de lectura de la IE de la comunidad campesina Vilavilani	<ul style="list-style-type: none"> <li>12 computadoras + accesorios.</li> <li>12 escritorios para computadora.</li> <li>12 sillas ergonómicas.</li> </ul>
<b>Taller Yo emprendedor</b>	Fortalecer capacidades de emprendimiento en jóvenes de comunidades campesinas de Palca, Vilavilani y Ataspaca.	<ul style="list-style-type: none"> <li>30 jóvenes capacitados.</li> </ul>

**TABLA 21.** PROGRAMAS DE INVERSIÓN SOCIAL REALIZADOS EN PISCO 2023

PROGRAMA	OBJETIVO	RESULTADO
Programa de Salud y Nutrición	Brindar atención ambulatoria y entregar de forma gratuita medicinas y complementos nutricionales según la prescripción médica de cada paciente. Dirigidas a la población de Santa Cruz de Paracas y otras localidades cercanas de extrema pobreza.	Atenciones médicas en diferentes especialidades: <ul style="list-style-type: none"> <li>Campaña 1: 2,203</li> <li>Campaña 2: 3,324</li> </ul>
Programa de Educación	Promover el desempeño escolar y el cuidado del medio ambiente en el colegio Carlos Noriega, a través de concursos de reciclaje y el festival del huarango.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concurso de material reciclado.</li> <li>Concurso del festival del huarango.</li> <li>1,000 alumnos participantes de nivel inicial primaria y secundaria.</li> </ul>
Preservación del hábitat de la zona	Recuperación y puesta en valor del Humedal de Pisco Playa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Instalación de 5 paneles informativos.</li> <li>Instalación de 10 infografías.</li> <li>Recuperación parcial de la laguna ubicada frente al Malecón Miranda.</li> </ul>
Programa de Desarrollo Local	Brindar apoyo a las asociaciones de recicladores de San Andrés y Pisco con la entrega de residuos sólidos	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 asociaciones de recicladores beneficiados.</li> </ul>

## 5.2 GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

### PROYECTOS DE EXPLORACIÓN

La inversión social se concentró en el proyecto Santo Domingo, con foco en el cumplimiento de compromisos regulatorios y voluntarios asociados a necesidades y potencialidades en la línea agropecuaria de la comunidad y la prevención de impactos frente al Fenómeno El Niño.



**TABLA 22.** PROGRAMAS DE INVERSIÓN SOCIAL REALIZADOS EN EL PROYECTO SANTO DOMINGO 2023

PROGRAMA	OBJETIVO	RESULTADO
<b>Proyecto de sanidad animal</b>	Implementar una campaña de salud animal para desparasitar los rebaños de alpacas, llamas, ovinos, vacunos y equinos, de productores organizados en 44 sectores o localidades ubicadas en el distrito de Nuñoa, Melgar, Puno. La campaña debe llegar aproximadamente a 141,115 animales pertenecientes a 926 unidades familiares	<ul style="list-style-type: none"> <li>87% de las unidades productivas familiares atendidas. (Meta: 95%)</li> <li>153,169 cabezas de ganado de diferentes especies con tratamiento antiparasitarios (109% respecto de lo planificado)</li> </ul>
<b>Proyecto de inseminación de vacunos</b>	Asistencia técnica de buenas prácticas reproductivas y bienestar animal y capitalizar con terneros mejorados en 7 comunidades de la cuenca Corahuiña. Inseminación Artificial a 300 vacas para lograr crías mejoradas con carácter lechero, con un 65% de preñez.	<ul style="list-style-type: none"> <li>312 vacas inseminadas, que representan el 104% del objetivo establecido. De las 312 vacas inseminadas, se tiene a 196 vacas preñadas, que corresponde al 62.8% de fertilidad.</li> </ul>
<b>Campaña de donación de alimento para ganado</b>	Apoyar a la población de Nuñoa para contrarrestar los efectos de la sequía a través de la entrega de alimento para ganado (pacas de avena).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Donar más de cinco mil pacas de avena de heno</li> <li>Considerar a 24 localidades del distrito de Nuñoa.</li> </ul>

### MARCOBRE

Durante el 2023, firmamos un convenio con la Municipalidad de Marcona y el Programa Nacional de Saneamiento Urbano para la elaboración del expediente técnico de saldo de obra para el Proyecto: “Agua para Todos”.

Asimismo, En coordinación con la Municipalidad Distrital de Marcona y la consultora especialista Centro para la Competitividad y el Desarrollo (CCD), iniciamos el servicio para la elaboración del Plan de Desarrollo Concertado (PDC) de Marcona 2024-2034, proyecto financiado por Marcobre.

En materia de educación, uno de nuestros ejes prioritarios, logramos el licenciamiento del Instituto Luis Felipe de las Casas Grieve en coordinación con el Ministerio de Educación siendo esta la primera institución de la región Ica en obtener el licenciamiento del Ministerio de Educación. La infraestructura y equipamiento de este Instituto había sido mejorada en el 2021 mediante obras por impuestos.

Finalmente colaboramos con la Asociación The Living Oceans para realizar la exposición fotográfica del Libro “Punta San Juan, una historia de conservación”. A la fecha, más de medio millón de personas han visitado la exposición.



## 5.2 GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

TABLA 23. PROGRAMAS DE INVERSIÓN SOCIAL REALIZADOS EN MINA JUSTA – MARCOBRE 2023

PROGRAMA	OBJETIVO	RESULTADO
<b>Desarrollo Productivo en Turismo</b> "Marcona un paraíso por conocer"	Promover el desarrollo de la actividad turística en el distrito de Marcona y con ello contribuir a su posicionamiento como destino.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Lanzamiento del libro "Punta San Juan, una historia de conservación", a través de la inauguración y exposición fotográfica del libro,</li> <li>▶ Más de 650 participantes locales y foráneos en la 8va edición de la ultra maratón "Marcona Wind Trail".</li> <li>▶ Organización de 8ª edición de "Cevifest" con participación de representantes del vaso de leche de Marcona.</li> </ul>
<b>Desarrollo Productivo Sostenible</b> "Marcona Emprende"	Busca el fortalecimiento de capacidades de los pescadores, marisqueros y algueros dedicados a la extracción de recursos hidrobiológicos en el litoral del distrito de Marcona.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Financiamiento de la certificación de 40 miembros de la Comunidad Pesquera Artesanal de Marcona para la obtención de patente para Buzo Artesanal.</li> <li>▶ Fortalecimiento de capacidades a 22 mujeres pescadoras en alianza con el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES).</li> <li>▶ Inicio del servicio para la elaboración del Plan de Desarrollo Concertado (PDC) de Marcona 2024-2034, financiado por Marcobre.</li> <li>▶ Firma de convenio con la Municipalidad de Marcona y el Programa Nacional de Saneamiento Urbano para la elaboración del expediente técnico de saldo de obra para el Proyecto: "Agua para Todos".</li> </ul>
<b>Desarrollo Social en Educación</b> "Marcona Sabe"	Está orientado a i) promover el fortalecimiento de capacidades de los docentes de Instituciones Educativas (IE) públicas de Marcona, e ii) impulsar los aprendizajes sobre el cuidado y conservación del medioambiente	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 800 alumnos participantes en la novena edición del Programa Educativo Líderes del Cambio organizado en alianza con la UGEL de Nazca.</li> <li>▶ 3,000 alumnos de Marcona participantes en la campaña "Juntos por Marcona".</li> </ul>
<b>Desarrollo Social en Salud y Nutrición</b> "Marcona Sana"	Busca fomentar las prácticas saludables en las familias del distrito de Marcona a través de la realización de campañas de salud preventivas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 50 integrantes del vaso de leche y comedores populares capacitadas en buenas prácticas alimenticias.</li> <li>▶ 100 mujeres capacitadas sobre violencia familiar con el objetivo de erradicar la violencia de género en el distrito de Marcona.</li> <li>▶ 30 madres de los vasos de leche de Marcona capacitadas en nutrición, higiene y cuidado del agua.</li> </ul>

### UM PITINGA

Nos enfocamos principalmente en 4 actividades: Apoyo al proyecto de conservación de especies y educación ambiental en colegios y comunidades ribereñas, la asistencia a trabajadores municipales vulnerables, el fortalecimiento de capacidades de respuesta a emergencias ambientales en el municipio y las celebraciones navideñas (actividad cultural).

### PFR PIRAPORA

Nos concentramos en 3 actividades relacionadas al apoyo de proyectos sociales con el sindicato de trabajadores metalúrgicos de São Paulo. Asimismo, apoyo y participación con el Ayuntamiento de Pirapora "do Bom Jesus" (aniversario de la ciudad) y actividades navideñas.



## 5.2 GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

### COMPROMISO CON LOS PUEBLOS INDÍGENAS<sup>13</sup>

(GRI 411-1)

Nuestro compromiso de respetar los derechos, intereses, aspiraciones, cultura y medios de vida de los pueblos indígenas se expresa en nuestra Política Corporativa de Poblaciones Indígenas y nuestro Estándar del Sistema de Gestión Social - Elemento 9 “Poblaciones indígenas y originarias”.

De acuerdo con estos lineamientos, nuestras unidades operativas y futuros proyectos identifican y documentan a los grupos indígenas realizando estudios de vinculación en sus zonas de influencia<sup>11</sup>. De identificarlos, cada unidad o proyecto debe formular un plan que permita:

- ▶ Asegurar el entendimiento del contexto local y promover un relacionamiento transparente e informado durante todo el ciclo de vida de la mina.
- ▶ Generar mecanismos de participación y consulta cuando corresponda, alineados a la legislación aplicable.
- ▶ Prevenir y mitigar potenciales impactos de nuestras operaciones.
- ▶ Proteger y preservar la cultura, costumbres y tradiciones locales.
- ▶ Promover la generación de beneficios sociales y oportunidades para el desarrollo.
- ▶ Brindar mecanismos efectivos de reclamación y retroalimentación a la gestión para abordar adecuadamente sus preocupaciones y expectativas.

Durante el periodo objeto del informe no se han identificado casos de vulneraciones de los derechos de los pueblos indígenas. Asimismo, no se ha efectuado ninguna reubicación o reasentamiento. Si fuera necesario, contamos con lineamientos para ello en nuestro Estándar de Gestión Social.

### MINERÍA ARTESANAL - MARCOBRE

Contamos con un Procedimiento para la Minería Artesanal y a Pequeña Escala (MAPE), alineado al SGS, con los lineamientos para identificar si la MAPE está presente en los Grupos de Interés del área de influencia social de MARCOBRE (específicamente concesiones mineras), a fin de determinar las acciones que correspondan, dependiendo del caso concreto. A su vez, este procedimiento busca colaborar, en los casos que corresponda – casos viables -, con la formalización de las prácticas de las MAPE de acuerdo con los estándares legales internacionales y locales y en línea con el marco normativo aplicable a las MAPE en el Perú.

Como parte integral de los estudios sociales y mapas de actores que realizamos identificamos actividad minera artesanal en la zona de la concesión de Mina Justa. Al respecto, tenemos un enfoque proactivo, tal y como se describe en nuestro Procedimiento para la Minería Artesanal y en Pequeña Escala (MAPE). Así, trabajamos en un marco de colaboración que busca promover la formalización y estimula la mejora de las prácticas medioambientales, sociales y comerciales. Asimismo, contamos con mecanismos de monitoreo y supervisión continua que nos permiten tomar acciones preventivas en caso se identifique algún riesgo.

### PLANES DE EMERGENCIA

Contamos con un Plan Corporativo de Manejo de Crisis que prioriza la protección de la vida y salud de las personas, el ambiente, los activos y reputación de la empresa. Además, cada unidad minera y proyecto cuenta con planes específicos de acuerdo con sus riesgos y potenciales impactos identificados.

En el caso de Marcobre, por ejemplo, contamos con un Plan Integrado de Respuesta a Emergencia y Crisis y planes de preparación y respuesta específicos para la Planta de Óxidos, la Planta Concentradora y el Terminal Multiboyas. Además, contamos con un programa de concientización y preparación para emergencias a nivel local (APELL), protocolos específicos por área de trabajo y un programa anual de simulacros.



**CONTAMOS CON UN PLAN CORPORATIVO DE MANEJO DE CRISIS QUE PRIORIZA LA PROTECCIÓN DE LA VIDA Y SALUD DE LAS PERSONAS, EL AMBIENTE, LOS ACTIVOS Y REPUTACIÓN DE LA EMPRESA. ADEMÁS, CADA UNIDAD MINERA Y PROYECTO CUENTA CON PLANES ESPECÍFICOS DE ACUERDO CON SUS RIESGOS Y POTENCIALES IMPACTOS IDENTIFICADOS.**

13. Reconocemos a los pueblos indígenas identificados y registrados por el Estado en los países donde operamos.



## 5.3 GESTIÓN DE PROVEEDORES

(GRI 2-24) (GRI 3-3)

**En el 2023, la gestión de nuestra cadena de suministro estuvo enfocada en garantizar la continuidad de las operaciones, trabajando cada vez más de la mano con nuestras operaciones, proveedores y contratistas.**

En el plano internacional, continuaron los desafíos logísticos generados como consecuencia del conflicto Rusia-Ucrania. A ello, se sumó la sequía histórica y el aumento de la temperatura del mar que afectaron significativamente el transporte marítimo a través del Canal de Panamá durante la segunda mitad del año. En el ámbito nacional, enfrentamos un escenario de gran inestabilidad política y social en el Perú, especialmente durante el primer trimestre del año. Asimismo, varias regiones fueron afectadas por las lluvias provocadas por el ciclón Yaku y el Fenómeno del Niño.

Frente a esta situación, nos enfocamos en seguir consolidando la relación con proveedores críticos y permanentes y buscamos anticiparnos a los riesgos y necesidades de compra o servicios, a través de proyecciones de requerimientos con áreas operativas clave.

Durante el año, actualizamos nuestra Política Corporativa de Compras y Contratos para incluir de manera más integral criterios sociales, ambientales, de gobernanza y de respeto a los derechos humanos en las relaciones con nuestros proveedores y contratistas. Esta Política, junto con nuestro Código de Ética y Conducta para Proveedores, la Política Corporativa de Planeamiento & Control de Inventarios y nuestra Política de Suministro Responsable de Minerales, definen lineamientos claros para una gestión de compras responsable.

Durante el 2023, nuestras compras alcanzaron la cifra de USD 1,197 millones considerando nuestras operaciones de Perú y Brasil. Ellas contribuyeron a crear valor económico y dinamizar distintas industrias relacionadas con la actividad minera. De este importe, un 96% correspondió a compras nacionales y un 4% a importaciones.

### EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

(GRI 308-1) (GRI 308-2) (GRI 414-1) (GRI 414-2)

La evaluación sistemática de nuestros proveedores es esencial para asegurar el cumplimiento de los estándares ambientales, sociales y de seguridad deseados, así como para seguir impulsando oportunidades de crecimiento conjunto y relaciones de largo plazo.

Para medir el desempeño de nuestros proveedores y contratistas contamos con diversas herramientas que aplicamos antes, durante y al finalizar la relación comercial. Por ejemplo, tenemos evaluaciones de precalificación, procesos de homologación para proveedores críticos, evaluaciones de desempeño durante el servicio, evaluaciones de cierre, entre otros.

En casos específicos, también aplicamos auditorías internas o externas que nos permiten brindar una retroalimentación objetiva a nuestros socios comerciales. Por ejemplo, a inicios del 2024, auditamos a nuestros proveedores de transporte de concentrado (Perú) para evaluar la efectividad de los controles vinculados a seguridad, derechos humanos y cadena de custodia del mineral.





## 5.3 GESTIÓN DE PROVEEDORES

GRÁFICO 12. MECANISMOS PARA LA EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE PROVEEDORES





## 5.3 GESTIÓN DE PROVEEDORES

Como parte de los procesos de evaluación, se realiza la homologación de proveedores críticos<sup>14</sup> a través de una empresa tercera. Cuando se trata de licitaciones que superan los USD 500 mil dólares o servicios transversales de proveedores estratégicos, llevamos a cabo dicho proceso en colaboración con la empresa Achilles (hasta junio 2023), y, en adelante con la empresa D&B. Nos aseguramos de seleccionar proveedores que no solo cumplan con nuestros criterios de negocio, sino que también compartan nuestros valores y compromisos en materia ambiental, social, así como buenas prácticas antisoborno, anticorrupción y de prevención de lavado de activos.

Al 2023, fueron evaluados el 85.45% de los proveedores críticos o permanentes en Minsur y al 80 % en Marcobre. Los riesgos identificados se gestionan a través de planes de acción y controles específicos, que permitieron que en el año no se materialicen riesgos relevantes para el negocio.

### CAPACITACIÓN DE PROVEEDORES

Alineados a nuestras políticas corporativas, buscamos fortalecer las capacidades de nuestros proveedores. La seguridad y la salud ocuparon un lugar prioritario en nuestra agenda formativa. Además, como parte de los lineamientos del ICMM, fortalecimos nuestras capacitaciones en Derechos Humanos. En el caso de Marcobre, por ejemplo, se realizó un curso de Derechos Humanos con más de 160 asistentes.

14. Consideramos proveedores críticos a aquellos proveedores que suministran materiales vitales para la operación y/o brindan servicios permanentes. Actualmente, contamos con 320 proveedores críticos que representan el 29% del valor total del gasto durante el 2023 (Minsur, Marcobre, Taboca y Cumbres del Sur).

Cabe señalar que, en el caso de nuestras operaciones en Brasil, consideramos a un proveedor local a aquel que está ubicado en la región Amazonas para Pitinga y la ciudad de São Paulo para Pirapora. Con esta definición, se registraron USD 101.0 millones en compras y servicios locales durante el año.

\* Minsur, Marcobre y Cumbres del Sur

\*\* UM San Rafael (Minsur)

### COMPRAS LOCALES

(GRI 204-1)

Buscamos dinamizar económicamente las comunidades vecinas a nuestras operaciones, promoviendo la contratación y adquisición de bienes y servicios locales. En el 2023 desarrollamos nuevo procedimiento de compras y contrataciones locales para la UM San Rafael y UM Pucamarca. El objetivo principal de este instructivo es adaptar los distintos procesos de contratación a la realidad de los emprendedores locales. En Marcobre, también contamos con un estándar de gestión de adquisiciones y contrataciones locales.

Definimos como proveedor local a aquel que se sitúa en el área de influencia directa (AID) o indirecta (AII) de cada una de nuestras unidades mineras. En línea con nuestro propósito, buscamos fortalecer las relaciones con los emprendedores locales y contribuir de manera tangible al desarrollo sostenible de las comunidades en las que operamos.

Al cierre del 2023, a través de las compras directas de bienes y servicios, generamos ingresos a negocios locales por un total de USD 10.6 millones en Perú\*.

Asimismo, estimamos una contribución indirecta a los negocios locales de más de USD 19 millones en el año, generados a través de la compra de bienes y servicios de las empresas contratistas con las que trabajamos\*\*.

### PROGRAMA DE DESARROLLO DE PROVEEDORES LOCALES

En el 2023 definimos la primera etapa de un Plan para el Desarrollo de Proveedores Locales en la UM San Rafael. Su implementación está planificada para el año 2024, junto con el Procedimiento de Compra de Bienes y Servicios de Proveedores Locales y el Manual de Gestión de Proveedores y Contratistas. Este plan abarca aspectos como:

- ▶ Fortalecimiento de la comunicación tanto interna como externa
- ▶ Planificación y proyección de la demanda a largo plazo
- ▶ Adaptación de herramientas de gestión al nivel local
- ▶ Promoción de una economía diversificada
- ▶ Fortalecimiento de capacidades técnicas.

#### Aplicativo Crecemos Juntos – Avances 2023

“Crecemos Juntos” es nuestra plataforma digital que conecta contratistas con emprendedores locales en las comunidades de la región Puno (Antauta y Ajoyani). El aplicativo busca potenciar la eficiencia en la gestión de negocios, promoviendo el crecimiento y bienestar de los emprendedores locales. Asimismo, acorta brechas como la confirmación anticipada de pedidos y servicios, brindando un espacio digital para una comunicación eficiente entre las partes. Además, simplifica la sistematización de servicios y la gestión de facturas y pagos, permitiendo a los emprendedores dedicar más tiempo al crecimiento de sus negocios. “Crecemos Juntos” es una herramienta que impulsa el desarrollo económico local y fortalece las relaciones comerciales de manera efectiva. La expectativa para 2023 fue expandir el alcance del aplicativo de 10 a 400 negocios locales y 100 contratistas. Los principales hitos fueron los siguientes:

- ▶ + 100 descargas en Google Play de negocios locales y 22 contratistas en la UM San Rafael.

Hemos iniciado en 2024 la implementación del programa Crecemos Juntos para Marcobre.





## CAP. 6

---

# CUIDADO AMBIENTAL

---

- 6.1 **Nuestro Sistema de Gestión Ambiental**
- 6.2 **Cambio Climático**
- 6.3 **Gestión de la Energía**
- 6.4 **Gestión del Agua y Efluentes**
- 6.5 **Biodiversidad**
- 6.6 **Manejo de residuos y relaves mineros**
- 6.7 **Planes de cierre y remediación**

Foto ganadora del concurso por el Día Mundial del Medio Ambiente.  
Autor: Nick Saenz, UM Marta

## 6.1 SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

### ENFOQUE DE GESTIÓN

(GRI 2-24)

**Trabajamos con un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) basado en las normas y leyes locales, los estándares del ICMM y los Estándares ISO. Este SGA es revisado y mejorado continuamente y además está certificado bajo la ISO 14001 para todas las operaciones de Minsur S.A. y la refinería de Pirapora de Taboca en Brasil.**

En los últimos años ha sido fortalecido con la creación y aplicación de las Políticas de Medio Ambiente, Cambio Climático, Excelencia en la Gestión del Agua, Sostenibilidad y Cierre de Minas. Ellas expresan nuestra visión y compromisos para gestionar las actividades que realizamos, priorizando estos temas críticos para el medio ambiente y nuestras operaciones.

Además de las políticas mencionadas, nuestro sistema de gestión tiene 18 estándares ambientales corporativos: 7 de gestión y 11 de operación. En las unidades, estos estándares ambientales se ven reflejados en procedimientos específicos, los cuales son de cumplimiento obligatorio en todas las actividades a realizar, tanto por la compañía como por los contratistas. Es así como los criterios ambientales que se incluyen en los procedimientos operativos y de gestión en las unidades son la base para la elaboración del sistema de gestión ambiental de cada una de las contratistas en los proyectos asignados, así como de los Planes de Manejo Ambiental específicos para cada actividad o proyecto a realizarse.

En todas nuestras operaciones, implementamos programas integrales de monitoreo, inspecciones ambientales regulatorias y de control interno. La frecuencia y profundidad de estas acciones se determinan según el ciclo de vida de la mina, el nivel de actividades en campo y la criticidad ambiental de las instalaciones. Los resultados se miden y documentan en nuestros 19 indicadores ambientales corporativos, abarcando aspectos proactivos, reactivos

y de sostenibilidad. Además, empleamos el Índice de Desempeño Ambiental (IDA) y el Índice de Excelencia Ambiental (IEA) como indicadores clave de nuestra gestión. Todo ello es supervisado por el Comité Corporativo de Medio Ambiente, que vela por los avances en los objetivos propuestos, así como detecta oportunidades de mejora en nuestro desempeño.

GRÁFICO 13. PRINCIPALES HERRAMIENTAS DE GESTIÓN.

#### AUDITORÍAS INTERNAS

Evaluamos el cumplimiento del Sistema de Gestión Ambiental y la regulación de la normativa vigente mediante evaluaciones integrales. Esta evaluación abarca revisiones realizadas por el equipo de Auditoría Interna y Cumplimiento Legal, además de auditorías recíprocas llevadas a cabo por especialistas en medio ambiente.

#### INDICADORES DE DESEMPEÑO

Cada unidad realiza inspecciones mensuales a cargo de las Superintendencias de Medio Ambiente, utilizando tanto el Índice de Desempeño Ambiental (IDA) como el Índice de Excelencia Ambiental (IEA). Los resultados de estas evaluaciones se comunican al gerente de la Unidad Minera, al gerente de medio ambiente, al gerente general de operaciones y al EXCO.

#### MONITOREO AMBIENTAL

En las áreas de influencia directa, hemos establecido puntos de monitoreo que se fundamentan en los instrumentos de gestión ambiental. Estos puntos llevan a cabo evaluaciones sistemáticas, utilizando parámetros claramente definidos, para analizar la calidad del aire, suelo, sedimentos, biodiversidad, agua subterránea y superficial, así como el ruido, entre otros aspectos. Además, realizamos monitoreos participativos que incluyen la participación activa de las comunidades locales.

#### FISCALIZACIÓN AMBIENTAL

Nuestro desempeño ambiental es fiscalizado por el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA), la ANA y OSINERGMIN en el Perú y por el Instituto de Proteção Ambiental del Amazonas (IPAAM) en Brasil y por la Companhia Ambiental do Estado de São Paulo (CETESB) en Brasil.

## 6.1 SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

En el marco de nuestro enfoque preventivo, ponemos énfasis en la identificación y evaluación de riesgos e impactos ambientales (reales y potenciales). Este proceso nos permite anticiparnos y planificar medidas de control efectivas y proporcionales al riesgo. Para lograrlo, seguimos un sistema basado en jerarquías de mitigación donde priorizamos evitar, minimizar, rehabilitar, restaurar cualquier potencial impacto ambiental.

Además, reconocemos el valor de la cultura ambiental en nuestra organización, como un medio para consolidar nuestros roles y compromisos con el entorno. Por esta razón, en todas nuestras unidades mineras ofrecemos cursos de capacitación relacionados con el sistema de gestión ambiental de la organización. En el 2023 se capacitó a 2821 colaboradores alcanzando más de 15mil horas entre capacitaciones presenciales en las unidades y cursos virtuales.

➤ EN EL 2023 SE CAPACITÓ A **2821** COLABORADORES ALCANZANDO MÁS DE **+15 mil horas** ENTRE CAPACITACIONES PRESENCIALES EN LAS UNIDADES Y CURSOS VIRTUALES RELACIONADOS CON EL SGA.

GRÁFICO 14. CURSOS VIRTUALES CONTEMPLADOS EN EL REGLAMENTO DE MEDIO AMBIENTE DE MINSUR



Marco legal ambiental



Objetivos ambientales y obligaciones derivadas de los estudios ambientales.



Obligaciones ambientales específicas detalladas en los estudios ambientales.



Plan de contingencia en función de riesgos de cada área o componente



## 6.2 CAMBIO CLIMÁTICO

(GRI 3-3)

**La industria minera es un actor clave en la lucha frente al cambio climático. Tenemos la oportunidad y responsabilidad de producir los minerales necesarios para una economía baja en carbono y, además, debemos hacerlo de manera sostenible. En Minsur hemos asumido el compromiso reducir nuestras emisiones en 30% al 2030 (alcance 1 y 2) y de lograr emisiones netas cero al 2050 (alcance 1 y 2).**



Contamos con una Hoja de Ruta de Emisiones Netas Cero al 2050 aprobada por el Directorio, que considera el perfil de emisiones y las oportunidades de cada unidad minera. En el 2023, esta hoja de ruta fue actualizada, definiendo al año 2022 como año base para medir el cumplimiento de nuestros objetivos de reducción. Como parte de esta estrategia, tenemos un portafolio de proyectos que guiarán la reducción de nuestras emisiones y que contempla en una primera etapa; proyectos de energías renovables, suministro de energía renovable de terceros y eficiencia energética.

### PRINCIPALES AVANCES EN 2023

Se realizaron los estudios de energías renovables priorizados a partir de nuestra Hoja de Ruta aprobada, que incluyeron el análisis de viabilidad técnica y económica de energía fotovoltaica para las operaciones de San Rafael, Pucamarca y Pisco. Dentro de ellos, se obtuvieron resultados favorables para la Planta de Energía Renovable de Pucamarca recomendando continuar con las siguientes fases de estudio. Además también se identificaron oportunidades en energía solar para nuestra operación de Pitinga, motivo por el cual se ampliará el estudio de perfil realizado.

En Marcobre, avanzamos con los estudios y evaluación del proyecto de proyecto de parque eólico, proyectos de eficiencia energética y la electrificación de equipos mineros. Asimismo, formalizamos la gobernanza sobre cambio climático, desarrollando distintas políticas y estándares para impulsar la transición energética a través de medidas de eficiencia, energías renovables y reportes de desempeño.

En el caso de Taboca, destacó la adhesión al programa GHG Protocol Brasil y la participación de la empresa en programas empresariales sobre cambio climático. Por ejemplo, participamos del inventario sectorial de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y realizamos campañas de monitoreo en áreas específicas. También se ejecutaron proyectos de monitoreo de GEI en la UM Pitinga.

A fin de priorizar los objetivos asumidos en términos de reducción de emisiones, se incluyeron indicadores de desempeño relacionados a dichos objetivos, en el Balanced Scorecard (BSC) del CEO, COO y principales ejecutivos de la compañía; cuyo cumplimiento está vinculado a su remuneración variable.

### RIESGOS Y OPORTUNIDADES CLIMÁTICAS

(GRI 201-2)

Con el fin de comprender mejor y fortalecer la integración de cuestiones climáticas en la toma de decisiones de la empresa, realizamos un análisis de escenarios y evaluación de riesgos físicos, riesgos de transición, así como de oportunidades relacionadas con el cambio climático.

Para realizarlo, utilizamos horizontes temporales al 2030 (corto plazo), 2040 (medio plazo) y 2050 (largo plazo), atendiendo las recomendaciones de TCFD<sup>15</sup> y ESRS<sup>16</sup>, los cuales están alineados con los objetivos de reducción de emisiones de Minsur. Además, se definieron 3 escenarios climáticos a partir de la combinación propuesta por la IEA, IPCC y NGFS<sup>17</sup>, que plantean incrementos de 1.5°, 1.8° y 2.7° respectivamente.

Algunos de los riesgos con mayor impacto potencial estuvieron relacionados con riesgos de transición, como un potencial impuesto al carbón y con riesgos físicos asociados a la disponibilidad del agua, variabilidad en las precipitaciones y potencial interrupción de la cadena logística (Ver anexo 7.14). A partir de este análisis, seguiremos fortaleciendo nuestras mediciones, planes de acción y medidas de prevención y control.

15. TCFD: Task Force on climate-related Financial Disclosures

16. ESRS: European Sustainability Reporting Standards

17. NGFS: Network for Greening the Financial System



## 6.3 ENERGÍA Y EMISIONES

(GRI 302-1)

**En 2023 consumimos un total de energía de 1,716.65 GW-h. Estos valores representan una reducción del 12% con respecto a 2022, debido principalmente a la menor actividad de la UM San Rafael producto de la suspensión de operaciones por cerca de 75 días y a la reclasificación del carbón mineral (antracita) como insumo del proceso de la PFR de Pisco.**

Como parte de nuestra Hoja de Ruta Emisiones Netas Cero, durante 2023 priorizamos y evaluamos distintos proyectos, dentro de los que destacan el caso de negocio para el cambio de combustibles a GNL para camiones mineros, estudios de energía renovable fotovoltaica y eólica, sistemas trolley para camiones de acarreo, entre otros. Los proyectos con resultados positivos continuarán las siguientes etapas de estudios de factibilidad en el 2024.

### EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

(GRI 305-1) (GRI 305-2) (GRI 305-3) (GRI 305-4)

Minsur cuantifica las emisiones de sus operaciones y subsidiarias de acuerdo con los lineamientos y metodología del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero y el estándar ISO 14064:2018. El enfoque utilizado para la medición de nuestras emisiones es el de control operacional y abarca el alcance 1, 2 y 3 de todas las operaciones de Perú y Brasil. Consideramos el 2022 como año base debido a que

incorpora el primer año completo de operación comercial de Mina Justa (Marcobre) y por lo tanto es un año representativo.

En 2023 nuestras emisiones directas (alcance 1), que incluyen todas las fuentes de energía que son de propiedad o están bajo el control de la empresa, registraron 375,148 tCO<sub>2</sub>eq. Por su parte, nuestras emisiones de alcance 2, relacionadas con el consumo de electricidad, alcanzaron las 136,074 tCO<sub>2</sub>eq, mientras que en el alcance 3 registramos 1,202,655.79 tCO<sub>2</sub>eq. Cabe señalar que como parte de la mejora continua del proceso de medición, se incluyó nuevas fuentes de información de alcance 3, vinculadas al transporte, consumo de productos y comercialización, lo cual podría afectar la comparabilidad con los datos reportados en el informe 2022 (pre-auditoría).

En cuanto a la intensidad de emisiones<sup>18</sup> en términos relativos, hemos registrado un ratio de 8.39 ton CO<sub>2</sub>eq por tonelada de estaño refinado producido en Perú en 2023. En el caso del cobre, el ratio de intensidad fue de 5.77 tonCO<sub>2</sub>eq por tonelada de cobre en nuestro segundo año completo de operación en Mina Justa. En lo que respecta al oro, el ratio de intensidad fue de 5.73 tonCO<sub>2</sub>eq por onza de oro producida.

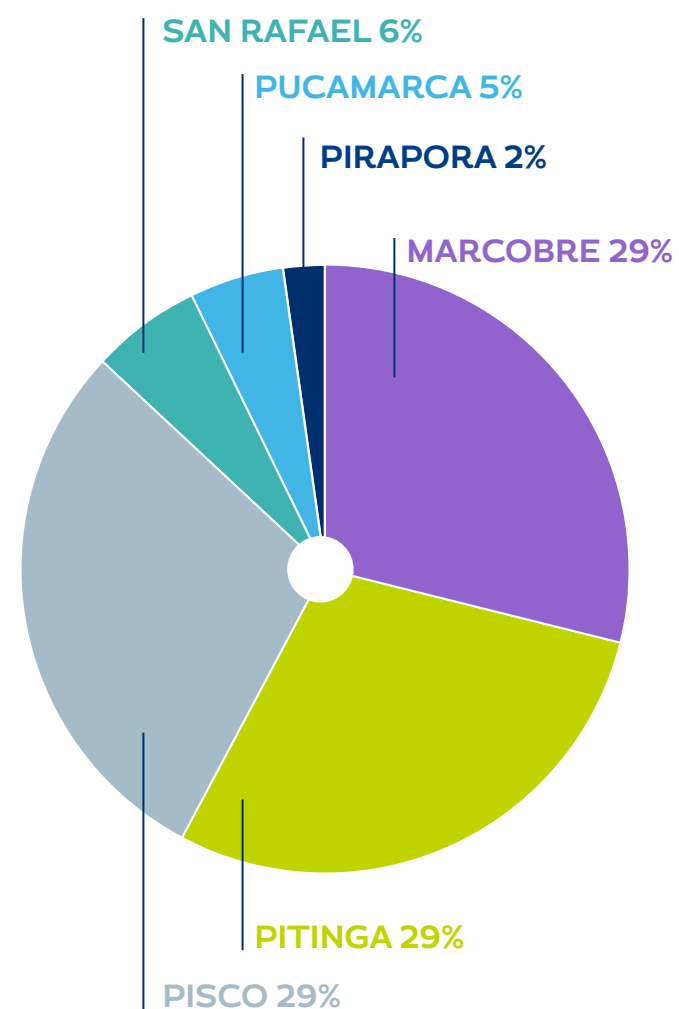
18. La intensidad de emisiones se calculó considerando la totalidad de emisiones de alcance 1, 2 y 3 para los procesos productivos de oro y cobre. Para el cálculo del ratio de intensidad del estaño refinado se ha empleado los alcances 1, 2 y 3 de la UM San Rafael (excluyendo la categoría 6 para evitar una doble contabilidad) y el alcance 1 y 2 de la Refinería de Pisco. El denominador que se emplea para el cálculo de dichos ratios es la cantidad de producto final. Estaño refinado: 25,374 t; Cobre producido: 147,237 tmf y Oro producido: 62,640 Oz.



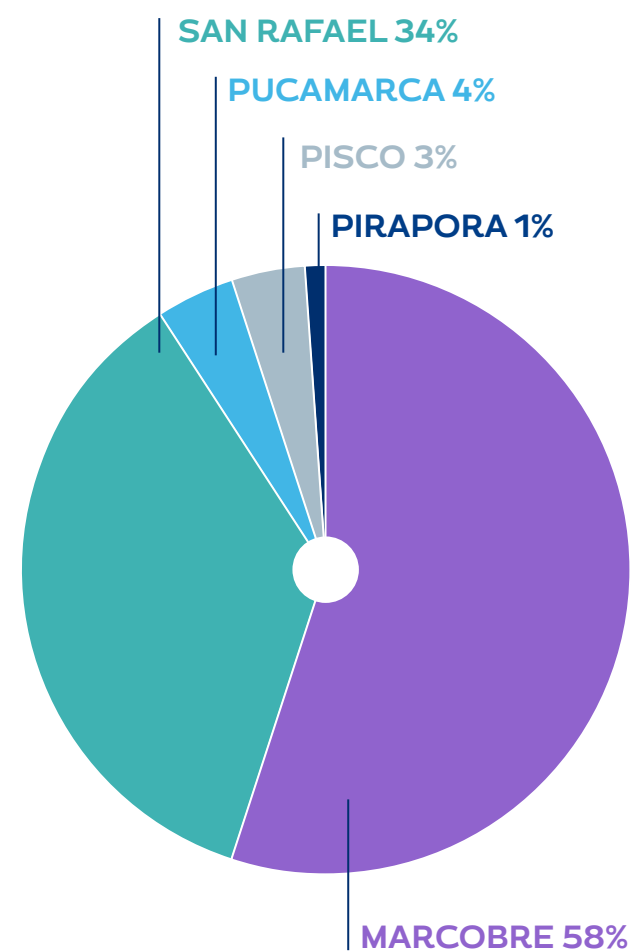


### 6.3 ENERGÍA Y EMISIONES

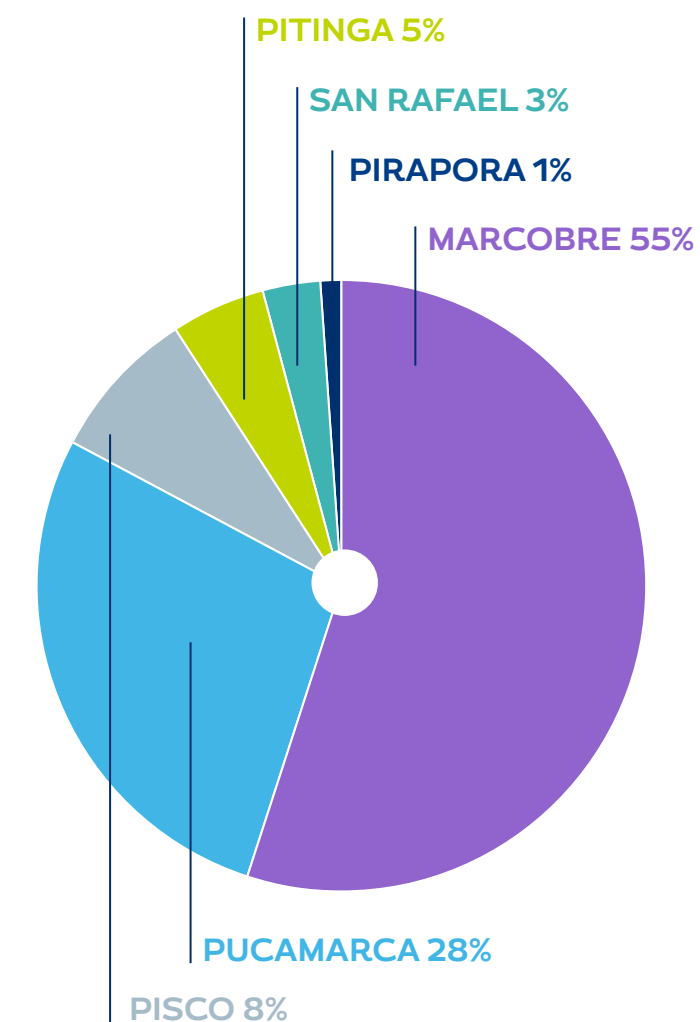
EMISIONES ALCANCE 1  
TOTAL = 375,147 tCO<sub>2</sub>eq



EMISIONES ALCANCE 2  
TOTAL = 136,074 tCO<sub>2</sub>eq



EMISIONES ALCANCE 3  
TOTAL = 1,202,655.79 tCO<sub>2</sub>eq





## 6.4 CALIDAD DEL AIRE

### Nuestro Sistema de Gestión Ambiental busca minimizar el impacto de nuestras actividades, aplicando la jerarquía de mitigación para prevenir potenciales efectos de nuestros procesos sobre la calidad del aire.

Así, implementamos medidas de ingeniería para la prevención, control y monitoreo periódico, asegurándonos de cumplir con los Límites Máximos Permisibles (LMP) y los Estándares de Calidad Ambiental (ECA) para el aire establecidos por ley. En 2023 no se han registrado incumplimientos normativos ni quejas por parte de la comunidad.

#### PRINCIPALES ACCIONES REALIZADAS EN NUESTRAS UNIDADES:

##### UM San Rafael:

Llevamos a cabo monitoreos de calidad del aire en la zona de influencia, asegurándonos de que los valores analizados cumplan con los Estándares de Calidad Ambiental (ECA) y sean reportados a las autoridades correspondientes. Asimismo, implementamos un sistema de neutralización de gases en nuestro laboratorio químico con el fin de asegurar la integridad ambiental y la seguridad. Respecto al control operativo del material particulado, éste se basa en la aspersión de agua en las vías.

##### UM Pucamarca:

A fin de mitigar el levantamiento de polvo y material particulado, aplicamos diversas medidas, tales como: el riego de las vías, la utilización de bischofita en los accesos secundarios, el control

de la velocidad y la instalación de una señalización apropiada. Adicionalmente, hemos establecido puntos de monitoreo para evaluar las emisiones y la calidad del aire en la zona de influencia, asegurándonos de que estos cumplan con los ECA y los Límites Máximos Permisibles (LMP).

##### PFR Pisco:

Llevamos a cabo monitoreos trimestrales de la calidad del aire en nuestras estaciones con un laboratorio acreditado por INACAL. Además, mantenemos la vigilancia constante de la calidad del aire en el área de influencia y realizamos monitoreos participativos. Asimismo, contamos con filtros especiales denominados Bag house que nos permiten retener el material particulado de nuestras chimeneas y a los cuales se les realiza un mantenimiento periódico preventivo. En todas estas instancias, nos aseguramos de cumplir con los ECA y LMP.

##### Mina Justa:

Hemos implementado estrategias de mitigación de material particulado en diversas fuentes de emisión, abarcando actividades como perforación y voladura, carguío y acarreo, chancado de mineral y tránsito de vehículos. La principal técnica aplicada implica el humedecimiento con agua de mar y agua tratada proveniente de la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales Domésticas (PTARD). Mina Justa evalúa el impacto de la generación de polvo a través de monitoreos de la calidad del aire en las estaciones, los cuales muestran que durante el 2023 no se han generado concentraciones de PM10 y PM2.5 que superen los ECA.

En el 2023 se incorporó al Instrumento de Gestión Ambiental (IGA) 7 estaciones de monitoreo de emisiones, siendo estas de cumplimiento obligatorio desde el cuarto trimestre del 2023. Asimismo, realizamos el primer monitoreo de gases en los puntos establecidos de la planta de sulfuros y óxidos. Los resultados para los gases monitoreados indicaron que las concentraciones obtenidas están por debajo de los LMP.

##### UM Pitinga:

Realizamos el control atmosférico de manera semestral y anualmente de la mano de una empresa contratada, para evaluar la calidad del aire de las fuentes fijas, móviles y difusas, considerando los criterios definidos en la legislación específica y el control interno. Los servicios de muestreo y análisis realizados son: monitoreo de efluentes gaseosos en seis fuentes fijas en chimeneas. Respecto al análisis de la calidad del aire, en 03 puntos de muestreo se obtuvo que, hasta la fecha, ninguno de los parámetros analizados ha estado fuera de los LMP.

##### PFR Pirapora:

Cada año, llevamos a cabo la supervisión de las emisiones atmosféricas procedentes de fuentes estacionarias. En el caso de las fuentes móviles, empleamos la escala de Ringelmann para su control. Actualmente, como medida preventiva para el control de polvo, las vías dentro de la planta se humedecen con frecuencia.



**LLEVAMOS A CABO MONITOREOS DE CALIDAD DEL AIRE EN LA ZONA DE INFLUENCIA, ASEGURÁNDONOS DE QUE LOS VALORES ANALIZADOS CUMPLAN CON LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD AMBIENTAL (ECA) Y SEAN REPORTADOS A LAS AUTORIDADES CORRESPONDIENTES.**



## 6.5 GESTIÓN DEL AGUA Y EFLUENTES

(GRI 3-3) (GRI 303-1) (GRI 303-5)

**Contamos con la Política de Excelencia en la Gestión del Agua y un estándar con el mismo nombre, que establecen los lineamientos para gestionar de manera eficiente este recurso, de modo que podamos cubrir las necesidades de agua de las operaciones y al mismo tiempo proteger la salud humana, las necesidades de las comunidades en el área de influencia, así como promover el cuidado del medio ambiente.**

Durante el 2023, medimos nuestra huella hídrica en todas las unidades mineras y alineamos nuestros balances hídricos con el enfoque de cuenca, de acuerdo con los requerimientos del ICMM. Además, desarrollamos una plataforma integrada para la gestión de recursos hídricos que nos permite contar con información actualizada y evaluar permanentemente nuestros indicadores de gestión, incluyendo el ratio de agua fresca/licencia, ratio de reúso, intensidad hídrica, ratio de vertimiento/autorización, entre otros.

Monitoreamos la calidad del agua de los cuerpos receptores acorde a los Estándares de Calidad Ambiental (ECA) establecidos por la autoridad competente así como los Límites máximos permisibles (LMP) acorde a los compromisos asumidos en los Instrumentos de Gestión Ambiental de cada unidad operativa

En el año 2023, hemos registrado un consumo de agua de 10,423 megalitros (ML) sobre la base de la metodología de balance hídrico actualizada durante dicho periodo (Anexo 7.14 - Tabla 80)





## 6.5 GESTIÓN DEL AGUA Y EFLUENTES

### GESTIÓN DEL AGUA EN ZONAS DE ESTRÉS HÍDRICO

(GRI 303 -5)

Nuestro enfoque de gestión del agua evalúa sistemáticamente los riesgos, retos y oportunidades asociados a la disponibilidad de agua. Así, contamos con modelos de balances de agua operativos que nos permiten simular distintos escenarios climáticos y analizar la disponibilidad hídrica en las unidades. Las operaciones en zonas de escasez hídrica están respaldadas por infraestructuras, planes y/o proyectos específicos diseñados para hacer uso de fuentes alternativas de agua.

Mina Justa (Marcobre) cuenta con una planta desalinizadora que nos permite aprovechar el agua de mar para nuestras operaciones. Durante 2023, el 99% de nuestro consumo total de agua provino del mar. Además, destinamos una parte de esta agua para usos poblacionales en procesos específicos, reutilizamos el agua para el riego de vías y áreas verdes, y mantenemos un sistema que nos permite garantizar cero vertimientos a cuerpos receptores.



**MINA JUSTA (MARCOBRE) CUENTA CON UNA PLANTA DESALINIZADORA QUE NOS PERMITE APROVECHAR EL AGUA DE MAR PARA NUESTRAS OPERACIONES.**

En Pucamarca, capturamos, tratamos y utilizamos agua del río Azufre, la cual posee una calidad no apta para fines agrícolas o de consumo poblacional. También, mantenemos un compromiso de vertimiento cero al ambiente. En la PFR Pisco monitoreamos el nivel de agua subterránea a través de piezómetros los cuales nos permiten contar con información para actualizar nuestro modelo numérico hidrogeológico y evaluar tendencias de la disponibilidad de agua en la zona. Además, estamos evaluando distintas opciones de fuentes alternativas.

### PRINCIPALES ACCIONES REALIZADAS EN 2023

#### UM San Rafael:

- ▶ Promovimos la recirculación del agua clarificada del Depósito de Relaves B3 y del agua del interior de mina para fines productivos.
- ▶ Regamos áreas verdes y humedecemos vías con agua residual doméstica debidamente tratada.
- ▶ Los efluentes son tratados antes de su vertimiento y cumplen con los LMP y ECA establecidos por la legislación ambiental vigente.
- ▶ Se ejecutó la construcción del Sistema de Tratamiento de Aguas para el vertimiento industrial, el cual entró en operación en el primer trimestre del 2024.
- ▶ Se cuenta con un sistema de tratamiento de aguas residuales domésticas – PTARD Cumani.

**DURANTE 2023, EL 99% DEL CONSUMO TOTAL DE AGUA DE MINA JUSTA PROVINO DEL MAR.**

#### UM Pucamarca:

- ▶ No realizamos vertimientos a los cuerpos receptores
- ▶ El agua que usamos recircula constantemente en nuestros procesos.

#### PFR Pisco:

- ▶ Llevamos a cabo campañas de sensibilización por el día mundial del agua.
- ▶ Estamos gestionando un contrato para la compra de agua desalinizada.

#### Mina Justa:

- ▶ Reusamos el agua tratada en la Planta de tratamiento de aguas residuales para control de polvo en vías de vehículos livianos
- ▶ Reusamos la salmuera en el control de polvo en las vías de acarreo de mineral.
- ▶ Recirculamos el agua tanto en la flotación como en la lixiviación. Por lo que, no tiene efluentes.

#### UM Pitinga:

- ▶ Obtenemos el suministro de agua a partir de fuentes fluviales.
- ▶ Usamos camiones cisterna para abastecimiento de agua de consumo humano.
- ▶ Los efluentes industriales se gestionan mediante presas y relaves.
- ▶ Los efluentes sanitarios son tratados previa liberación en los cuerpos receptores, garantizando que se cumplan las regulaciones brasileñas.

#### PFR Pirapora:

- ▶ El agua usada para fines industriales y sanitarios se capta desde un pozo.
- ▶ El consumo es monitoreado gracias a medidores instalados en el interior del pozo.
- ▶ Los efluentes sanitarios son tratados seguramente y son posteriormente reutilizados.

## 6.6 BIODIVERSIDAD



Foto ganadora del concurso por el Día Mundial del Medio Ambiente.  
Autor: Marlus Almeida, unidad Pitinga

**Evaluamos y abordamos cualquier posible impacto en la biodiversidad, aplicando enfoques de jerarquías de mitigación con el objetivo de prevenir posibles daños. Como miembros del ICMM, reafirmamos nuestro compromiso de respetar las áreas protegidas y nos comprometemos a no explorar, operar ni adquirir minerales de áreas designadas como Patrimonio Mundial.\***

**Principales acciones llevadas a cabo en nuestras unidades durante el 2023:**

**UM San Rafael:**

Se implementaron medidas según el Plan de Manejo Ambiental (PMA), que permiten asegurar la conservación de especies de flora y fauna, presentes en el entorno inmediato y que pudieran verse afectadas debido a las actividades de la unidad. Además, realizamos monitoreos semestrales, los cuales son reportados a la autoridad. Se aplicó la jerarquía de mitigación para evitar impactos en los hábitats de especies nativas: evitar, mitigar, restaurar y compensar el área intervenida. Continuamos con trabajos de mantenimiento en la zona de compensación ambiental por la construcción de depósito de relaves B4 las mismas que están declaradas en los Instrumentos de Gestión Ambiental.

Tenemos el compromiso de forestación. Realizamos las campañas “Adopta un árbol” y gestionamos la compra de árboles de Queñua y Colle para que puedan ser distribuidos a todo el personal de la unidad, buscando la integración e involucramiento de personal propio y socios estratégicos. Entre especies de Colle y Queñual hasta la fecha hemos alcanzado aproximadamente 7,000 árboles plantados.

**UM Pucamarca:**

Realizamos monitoreos biológicos tanto en época seca como húmeda bajo el concepto de estacionalidad. Asimismo, en colaboración con el Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre (SERFOR) se realizó monitoreo del Suri siendo la especie representativa en mina. Para analizar adecuadamente nuestros resultados, comparamos los resultados obtenidos con la línea base ambiental. Cabe destacar que la zona no alberga especies forestales.

**PFR Pisco:**

Trabajamos de forma minuciosa para mitigar y reducir los efectos o impactos negativos a nivel de flora y fauna, garantizando la conservación de estas especies. Por otro lado, reforzamos las conductas con mensajes de sensibilización a todos los trabajadores.

**Mina Marta:**

Para garantizar el cumplimiento de nuestros compromisos establecidos en nuestro Instrumento de Gestión Ambiental (IGA), monitoreamos especies de flora y fauna presentes en el área de influencia de nuestras operaciones. Hemos realizado el monitoreo biológico de acuerdo con el programa anual. Es importante indicar que nuestras actividades de mantenimiento y monitoreo no están asociadas a una interacción o impacto a la biodiversidad. Además, no hemos recibido sanciones, multas o quejas de la comunidad con relación a la biodiversidad.

**Mina Regina:**

Al ser un proyecto de cierre de pasivos ambientales mineros en etapa post cierre ya se ha ejecutado la remediado las zonas impactadas y se realiza el monitoreo de estabilidad biológica. Actualmente se ha registrado avistamiento de aves migratorias en dichas zonas.

\* Aplicable al planeamiento de nuevos proyectos, operaciones y adquisiciones.

## 6.6 BIODIVERSIDAD

### UM Pitinga:

En Pitinga, se han adoptado diversas iniciativas para la conservación de la biodiversidad y la mitigación de impactos ambientales, incluido el desarrollo de un Plan Director de Biodiversidad en 2024 destinado a una gestión efectiva de la diversidad biológica regional. Se destaca el monitoreo de especies clave, como los jaguares, fundamentales para evaluar la salud del ecosistema. Además, se han implementado programas significativos de reforestación bajo el Programa de Recuperación de Áreas Degradadas (PRAD), plantando miles de plántulas nativas, incluyendo especies en riesgo, para restaurar ecosistemas dañados. También se ha enfocado en la educación ambiental y en programas de rescate de fauna, promoviendo el retorno de animales a hábitats naturales y la evaluación de impactos ambientales a través del seguimiento de la fauna y la flora local, reforzando así nuestro compromiso con la conservación ambiental y la sostenibilidad en esta zona de la Amazonía.

### PFR Pirapora:

Inversión en un proyecto de reforestación en un área de 3,600 m<sup>2</sup> con 600 plantones de árboles nativos, enfocado en la restauración ambiental y el soporte a la vida silvestre, especialmente bajo el contexto de la Mata Atlántica. Este proyecto es parte de un compromiso más amplio con la sostenibilidad, que incluye el lanzamiento del Plan Director de Biodiversidad en 2024 y un programa activo de rescate de fauna. Estas iniciativas demuestran una estrategia integrada para la gestión de recursos medioambientales y la conservación de la biodiversidad, alineándose con prácticas sostenibles y la responsabilidad medioambiental.

### Mina Justa:

Estamos alineados con lo estipulado en nuestro Plan de Manejo Ambiental aprobado en nuestra Modificación del Estudio de Impacto Ambiental (MEIA) y el Plan de Acción para la Biodiversidad (BAP), que es parte de los estudios de cumplimiento de estándares IFC. Operamos en un desierto costero caracterizado por fuertes vientos y leves precipitaciones, donde monitoreamos especies de fauna y flora características en estos ecosistemas. Añadido a ello, en la evaluación de riesgos, no hemos identificado riesgos relacionados a la biodiversidad.

Mineração Taboca brinda apoyo a programas de conservación ex situ de la fauna en el Estado de Amazonas. Apoyamos a la “Associação Amigos do Peixe-Boi da Amazônia” (AMPA), donde el programa de reintroducción de peixes-bois, especie vulnerable, ya ha devuelto 31 animales a la naturaleza y otros 60 están en proceso de reintroducción, programa extremadamente importante para la conservación de la naturaleza en la región amazónica. Creemos que este enfoque integrado no solo cumple con las necesidades operativas del proyecto, sino que también contribuye a la conservación de la biodiversidad y al equilibrio ambiental en la región.



EN PIRAPORA, SE HA DESARROLLADO UN PROYECTO DE REFORESTACIÓN EN UN ÁREA DE 3,600 m<sup>2</sup> CON 600 PLANTONES DE ÁRBOLES NATIVOS, ENFOCADO EN LA RESTAURACIÓN AMBIENTAL Y EL SOPORTE A LA VIDA SILVESTRE, ESPECIALMENTE BAJO EL CONTEXTO DE LA MATA ATLÁNTICA.



Foto ganadora del concurso por el Día Mundial del Medio Ambiente. Autor: Marcos Rodrigues da Silva, UM Pitinga



## 6.7 MANEJO DE RESIDUOS

Estamos enfocados en la reducción, reutilización y reciclaje para un impacto positivo y sostenible, alineando nuestras prácticas a los principios de economía circular. Cumplimos con nuestro Estándar de Manejo de Residuos, el cual establece los requisitos mínimos para gestionar de manera segura y ambientalmente apropiada tanto residuos peligrosos como no peligrosos generados en nuestras unidades mineras.

Además, priorizamos la prevención de riesgos y a la minimización de impactos negativos en la salud humana y el medio ambiente, fundamentando nuestras acciones en un enfoque basado en jerarquías de mitigación: Minimizar la generación de residuos, reutilizar y aprovechar los residuos que generen valor reincorporándolos al proceso productivo. En ciertas unidades, el incremento en la generación de residuos puede estar relacionado con proyectos de expansión o picos de producción.





## 6.7 MANEJO DE RESIDUOS

### UM Rafael:

En 2023 generamos un total de 3,376 toneladas de residuos sólidos, donde 876 toneladas fueron residuos sólidos peligrosos y 2,509 toneladas fueron no peligrosos. Del total, se logró reciclar o reutilizar 1,838 toneladas, que representan el 54%. Asimismo, se está desarrollando un proyecto de reutilización y reaprovechamiento de residuos, incluyendo la generación de compost y humus para abonar áreas verdes.

Durante el 2023, verificamos bajo la ISO 14021:2016 (estándar aplicado a las autodeclaraciones y etiquetas ambientales) que el concentrado proveniente de la recuperación de relaves mineros a través de la Planta B2, representó cerca del 25% del total que alimentó la PFR de Pisco durante el año<sup>19</sup>.

### UM Pucamarca:

Este año generamos 482 toneladas de residuos sólidos, donde 146 toneladas fueron residuos sólidos peligrosos y 336 toneladas fueron no peligrosos. Del total, se logró reciclar o reutilizar 358 toneladas, que representan el 74 %. Dentro de nuestras principales medidas implementadas en 2023 resaltamos:

- Firmamos un convenio con Asociación de Ayuda al Niño Quemado (ANIQUEM), para colaborar en la donación de residuos reaprovechables.
- Valoración de llantas para su reaprovechamiento.
- Implementamos un compactador de residuos logrando así mejor condición de trabajo para el personal.

### PFR Pisco:

En 2023 generamos 466 toneladas de residuos sólidos, donde 126 toneladas fueron residuos sólidos peligrosos y 340 toneladas fueron no peligrosos. Del total, se logró reciclar o reutilizar 245 toneladas, que representan el 53 %. En relación con nuestras iniciativas de gestión de residuos en el último año, estas fueron las siguientes:

- Reusamos los big bags de transporte de concentrado
- Valorizamos aceites industriales residuales, aparatos electrónicos, madera, cartón, plásticos y vidrio.
- Reusamos la escoria como relleno la mina San Rafael.

### Mina Justa:

Durante 2023, producimos un total de 4,137 toneladas de residuos sólidos, de las cuales 2,112 toneladas correspondieron a residuos sólidos peligrosos y 2,025 toneladas a no peligrosos. De la cifra total, se logró reciclar o reutilizar 2,118 toneladas, equivalente al 51 %.

- Donamos 297 toneladas de residuos aprovechables a Asociación de Ayuda al Niño Quemado (ANIQUEM).
- Campañas de limpieza en las diferentes áreas de trabajo de Mina Justa y el Terminal Portuario

### Mina Marta:

Debido a que nos encontramos en una etapa de post cierre, nuestros procesos de mantenimiento y monitoreo generan volúmenes mínimos de residuos sólidos. De esta manera también se reduce notablemente el impacto ambiental que estos pueden generar. Sin embargo, garantizamos un manejo adecuado de dichos volúmenes en pro del cumplimiento regulatorio vigente.

### Mina Regina:

Se generaron un total de 1,438 toneladas de residuos, de los cuales 1,431 toneladas fueron residuos peligrosos y 7 toneladas corresponden a residuos no peligrosos.

### UM Pitinga:

En 2023 generamos un total de 2,226 toneladas de residuos, de los cuales 220 toneladas fueron residuos peligrosos y 2,006 toneladas corresponden a residuos no peligrosos. Cabe indicar que logramos reutilizar y reciclar el 62% (1,378 toneladas) del total de residuos generados. Estas son las principales acciones realizadas:

- Residuo de Madera: reutilizamos parte de estos residuos en áreas de plantación de plántulas (árboles nativos). A través del proceso de descomposición de la madera, obtenemos materia orgánica, lo que contribuye a enriquecer el suelo con nutrientes.
- Residuo de Chatarra Metálica: enviamos un total de 1,000 toneladas de residuos para su reciclaje, lo que representa un crecimiento del 40% con respecto a 2022, cuando destinamos 600 toneladas.

### PFR Pirapora:

Acorde con el cumplimiento legal exigido por la normativa brasileña, aseguramos una segregación, almacenamiento temporal y disposición final de residuos de forma óptima. En 2023 nuestra planta de fundición y refinamiento generó un total de 107 toneladas de residuos, de los cuales 10 toneladas fueron residuos peligrosos y 98 toneladas fueron residuos no peligrosos. Asimismo, conseguimos reutilizar y reciclar un 53 % (57 toneladas) del total. Los residuos reciclables son donados a una cooperativa de la región.

19. La verificación externa evaluó la producción de concentrado de la Planta B2 y la alimentación de concentrado a la PFR de Pisco en el periodo noviembre 2022 y octubre 2023. Esta declaración está basada en el análisis del promedio de los últimos 12 meses y deberá actualizarse cada año.

## 6.8 PROTECCIÓN DEL PATRIMONIO CULTURAL

**En Minsur, operamos cumpliendo con la normativa peruana relacionada con la identificación de vestigios arqueológicos y paleontológicos en las áreas donde operamos. Contamos con un procedimiento específico para la Detección y Protección de Restos Arqueológicos.**

En Marcobre contamos con 28 Certificados de Inexistencia de Restos Arqueológicos (CIRA) aprobados. Esto incluye las áreas de ejecución y exploración de la Operación. Además, abarca las regiones de Ica y Arequipa (Jahuay). En 2023 gestionamos la renovación del Plan de Monitoreo Arqueológico (PMA), por un periodo de 5 años, correspondiente a los trabajos de campo. Las principales áreas supervisadas son el Tajo Principal, Tajo Manto Magnetita, área de exploraciones (Clavelinas norte, sur y Campamento Pionero), Ampliación cancha de nitrato y Ampliación de Presa de Relaves.

Además, realizamos el monitoreo arqueológico en los trabajos de movimiento de tierra en las actividades de acarreo, llenado y transporte de material en el Tajo Principal; presa de relaves y actividad de exploración. Se identificaron 11 sitios arqueológicos adicionales delimitados, ubicados en la concesión Jahuay. En total se tiene identificado 206 sitios arqueológicos delimitados.



## 6.9 GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURA DE RELAVES Y RESIDUOS MINEROS

(GRI 3-3)

**Nos comprometemos a aplicar prácticas internacionalmente reconocidas en el diseño, construcción, operación, supervisión y cierre de nuestras instalaciones de relaves. Este compromiso tiene como objetivo garantizar la integridad y seguridad de estas infraestructuras críticas.**



En 2023, alineado con nuestros compromisos con el ICMM, continuamos trabajando en la implementación de los planes de adaptación al estándar Global de Infraestructuras de Relaves (GISTM) y nuestro propio Estándar de Gestión de Infraestructura (EGI). Este estándar incluye vigilancia continua, monitoreo y planes de respuesta ante emergencias para minimizar riesgos y proteger el medio ambiente y las personas. Adicional a ello, ambas directrices establecen el marco general que guía la formulación de planes, procedimientos, acciones y controles para asegurar la seguridad de nuestras operaciones.

Dentro de los principales controles establecidos en nuestro estándar tenemos:

- ▶ Inspecciones visuales e inspecciones de las infraestructuras de relaves para verificar el cumplimiento de diseños y planes de gestión de riesgos, detectar problemas tempranos y garantizar la alineación con objetivos de seguridad.
- ▶ Planes específicos para emergencias alineados con la normativa legal vigente
- ▶ Antes del cierre de un depósito, se elabora un plan detallado de cierre que sigue la legislación vigente, asegurando un desmantelamiento seguro.
- ▶ Auditorías y evaluaciones por expertos independientes, quienes ofrecen orientación técnica y garantizan el cumplimiento de estándares legales y de seguridad, recomendando mejoras cuando sea necesario.

Durante el 2023, no se han registrado incidentes como fugas o desbordamientos, lo que indica un manejo efectivo según las políticas establecidas. Además, no realizamos disposiciones de relaves en entornos marinos o fluviales.

Por otro lado, no tenemos drenaje ácido de roca en las unidades mineras operativas.

El EGI se basa en cuatro pilares y se integra con los sistemas de gestión existentes en cada unidad minera donde se viene implementando. (Ver Gráfico 14)

### ADHERENCIA AL ESTÁNDAR GLOBAL DE INFRAESTRUCTURA DE RELAVES (GISTM)

Nuestras unidades en Perú han avanzado significativamente en la evaluación de los mecanismos creíbles de los depósitos de relaves, llegando a la conclusión de que no existen mecanismos de falla catastrófica identificados.

Estamos llevando a cabo las actividades de adherencia según nuestro plan, comenzando con las actividades técnicas y luego continuando con la divulgación.

Para aquellas unidades que requieren información adicional, realizamos actividades para complementar la información y llevar a cabo evaluaciones continuas de identificación y evaluación conforme a las buenas prácticas globales.

## 6.9 GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURA DE RELAVES Y RESIDUOS MINEROS

GRÁFICO 15. PILARES QUE GUÍAN NUESTRO ACCIONAR EN LA GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURA DE RELAVES.

### GESTIÓN DE RIESGOS

- ▶ Enfoque de gestión de riesgos para nuestras infraestructuras sigue las mejores prácticas del Estándar Global de Relaves (GISTM) y del ICMM.
- ▶ Análisis de posibles mecanismos de falla y sus efectos son desarrollados internamente por nuestros diseñadores, ingenieros y operadores.
- ▶ Comités de vigilancia que llevan a cabo revisiones trimestrales para monitorear el desempeño y el estado de la gestión de riesgos de nuestras infraestructuras.

### GOBERNANZA Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

- ▶ La primera línea de defensa está representada por la unidad minera, dirigida por el encargado de la infraestructura, con los recursos y conocimientos necesarios para abordar cualquier requerimiento.
- ▶ Los diseñadores e ingenieros de registro ofrecen apoyo técnico a lo largo de toda la vida de la infraestructura.
- ▶ El comité de vigilancia, encabezado por el ejecutivo a cargo, presenta la evaluación de desempeño y dispone de un panel independiente de expertos.

### GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

- ▶ Las unidades mineras en Perú han establecido centros de monitoreo geotécnico integrado, permitiendo la instrumentación geotécnica y brindando información en tiempo real con acceso inmediato al equipo técnico.
- ▶ Trimestralmente, nuestro ingeniero de registro emite su opinión técnica sobre el desempeño de las infraestructuras.
- ▶ En este análisis, se consideran los componentes de control operacional y gestión de infraestructuras para una evaluación exhaustiva del sistema de gestión.

### ESTÁNDAR DE DISEÑO

- ▶ En las ingenierías para recrecimientos y nuevos componentes, realizamos evaluaciones de posibles consecuencias.
- ▶ En estas evaluaciones, se seleccionan las cargas de diseño durante las etapas operativas.
- ▶ Para las ingenierías de cierre, tomamos en cuenta estándares nacionales e internacionales



## 6.9 GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURA DE RELAVES Y RESIDUOS MINEROS

### UM San Rafael:

Actualmente estamos desplegando nuestra adherencia al Estándar Global de Relaves y trabajamos arduamente para cumplir la adhesión en su totalidad para 2025. Cumplimos con todos los requerimientos legales estipulados. Tenemos tres depósitos de relaves, dos de ellos están operativos para disposición mientras que el otro está en proceso de minado para reprocesamiento de relaves. Además, contamos con un análisis de modos de falla (FMEA).

Respecto a otros residuos mineros, durante el 2023:

- ▶ Reaprovechamos los residuos mineros como relleno en pasta en la Planta Prell.
- ▶ Reaprovechamos los relaves antiguos en la Planta B2 para la obtención de concentrado de estaño.
- ▶ Reaprovechamos el desmote para obtener pre concentrados en la planta Ore Sorting.

### UM Pucamarca:

No tenemos un depósito de relaves, sin embargo, contamos con pilas de lixiviación, depósitos de desmote y tajo abierto. Estos se encuentran adheridos al EGI y están en un mismo nivel de gobernanza junto con las infraestructuras de relaves de las demás unidades.

### Mina Justa:

Contamos con un depósito de relaves actualmente operativo. Asimismo, se encuentra en proceso de adhesión al Estándar Global de Relaves (GISTM). La gestión de residuos mineros se organiza teniendo en cuenta el movimiento de mineral y desmote, así como la generación de ripios y relaves, adaptándose a las condiciones climáticas específicas del entorno y las propiedades geoquímicas de los suelos. Esto garantiza la conformidad con las normativas ambientales nacionales y las directrices del ICMM. Los residuos se almacenan de manera segura, respetando los criterios de estabilidad física y química establecidos por las autoridades.

Estamos implementando un sistema de gestión de relaves conforme a estándares internacionales y guías específicas del sector para el periodo 2023-2026. Además, se ha realizado una evaluación de riesgos bajo un enfoque cuantitativo del depósito de relaves, que incluye la cuantificación de riesgos y la evaluación

de posibles consecuencias y probabilidades de eventos adversos. Los resultados del análisis señalan consecuencias incrementales de clasificación significativa en términos de población, pérdidas de vidas, medioambiente e infraestructura mientras que los impactos en aspectos sociales y culturales tiene una magnitud baja.

### UM Pitinga:

Gestionamos ocho represas de acuerdo con la Política Nacional de Seguridad de Represas, asegurando su funcionamiento óptimo mediante inspecciones regulares basadas en nuestro manual de operaciones. La documentación completa, que incluye registros,

manuales, planes de emergencia, procedimientos operativos y evaluaciones de seguridad, está integrada en el Plan de Seguridad de Presas para cada instalación. Además de adherirnos a las mejores prácticas establecidas por el ICMM, estamos implementando el cumplimiento con las normativas nacionales específicas para la gestión de relaves.

### PFR Pisco:

Reusamos la escoria del proceso de fundición como relleno la mina San Rafael.



## 6.10 PLANES DE CIERRE Y REMEDIACIÓN

(GRI 3-3)

**Planificamos nuestros procesos de cierre de mina considerando los impactos ambientales y sociales generados, así como los mecanismos de participación para nuestras partes interesadas. Además, nos aseguramos de contar con los recursos necesarios para cumplir los compromisos asumidos y garantizar la estabilidad física, geoquímica, hidrológica y biológica.**

Contamos con una Política Corporativa de Medio Ambiente y Cierre, así como con Estándares de Cierre de Minas y Manejo Ambiental en Post-Cierre, que establecen los requisitos mínimos para la planificación y gestión de actividades de cierre en nuestras unidades operativas y proyectos.

Garantizamos el cumplimiento de estos estándares mediante la presentación de informes semestrales del Plan de Cierre, la realización de verificaciones externas en relación con las expectativas de desempeño del ICMM, monitoreos internos y externos, entre otras medidas.

### **UM San Rafael:**

Garantizamos la entrega puntual de informes y el cumplimiento de las actividades de mantenimiento y monitoreo para el cierre progresivo, acorde a los compromisos ambientales asumidos.

### **UM Pucamarca:**

Se realizaron los estudios de actualización de ingeniería a nivel de factibilidad para el cierre de componentes principales alineados al Plan de Cierre, en cumplimiento de la regulación aplicable. Adicionalmente,



se realizó el cierre de accesos en desuso de la unidad. Actualmente, se encuentran en proceso de desarrollo los estudios de potencial uso futuro para la mina.

### **PFR Pisco:**

Hemos completado todas las actividades planificadas para el cierre progresivo, abarcando la notificación semestral de actividades de monitoreo a la autoridad competente, el muestreo de calidad de suelos y el desmantelamiento parcial de la planta de sulfato.

### **Mina Justa:**

No se han registrado compromisos de ejecución en 2023 debido a que la unidad inició operaciones en 2021.

### **UM Pitinga y Pirapora:**

En Pitinga, implementamos un proceso de recuperación de áreas degradadas las cuales fueron causadas por aluviones en las márgenes del río. Por su parte, en Pirapora hemos implementado un proceso de tratamiento de aguas subterráneas con el propósito de gestionar impactos negativos y prevenir su propagación más allá del área de propiedad.

**Contamos con dos unidades en fase de post cierre:**

### **Mina Marta:**

La fase de post cierre del plan ha sido finalizada. En la actualización del Plan de Cierre, se incorporaron componentes mineros, que han sido cerrados siguiendo los criterios del Instrumento de Gestión Ambiental y actualmente han sido remediados.

### **Mina Regina:**

El 2023 marcó el segundo período de la etapa de post cierre en Mina Regina, cumpliendo de manera satisfactoria todos los compromisos y presupuestos establecidos. Hemos alcanzado los objetivos en cuanto a mantenimiento y monitoreo, asegurando el cumplimiento de los estándares de calidad de agua residual industrial, calidad de aire y ruido, así como los compromisos sociales. Adicionalmente, se llevó a cabo la implementación de instrumentación para el control geotécnico e hidráulico mediante inclinómetros y piezómetros.



# CAP. 7

# ANEXOS

- |     |   |      |  |
|-----|---|------|--|
| 7.1 | Estrategia y objetivos de sostenibilidad al 2030          | 7.10 | Indicadores complementarios seguridad y salud      |
| 7.2 | Principales objetivos y resultados de sostenibilidad 2023 | 7.11 | Indicadores complementarios gestión del talento    |
| 7.3 | Actualización de la materialidad                          | 7.12 | Indicadores complementarios gestión social         |
| 7.4 | Relacionamiento grupos de interés                         | 7.13 | Indicadores complementarios gestión de proveedores |
| 7.5 | Gobierno corporativo                                      | 7.14 | Indicadores complementarios gestión ambiental      |
| 7.6 | Cumplimiento regulatorio                                  | 7.15 | Materiales   |
| 7.7 | Desempeño económico                                       | 7.16 | Cumplimiento ICMM                                  |
| 7.8 | Compromisos EITI  | 7.17 | Contenidos GRI                                     |
| 7.9 | Análisis de riesgos emergentes                            | 7.18 | Carta de verificación                              |

Foto ganadora del concurso por el Día Mundial del Medio Ambiente.  
Autor: Jaime Quispe, UM San Rafael

# 7.1 ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD AL 2030

(GRI 2-22) (GRI 201-2)

**TABLA 24. ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD AL 2030**

DIMENSIÓN	ASPIRACIÓN	TEMA	SUBTEMAS	ALINEAMIENTO ICMM Y ODS	
<b>CUIDADO AMBIENTAL</b>	Reducir nuestra huella ambiental y tener liderazgo activo frente al cambio climático	Cambio climático	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reducción de emisiones de Gases de efecto invernadero (GEI)</li> </ul>	Principio ICMM 6 y 8	
		Agua	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uso eficiente del agua</li> <li>Calidad de aguas residuales</li> </ul>	Principio ICMM 6 y 8	
		Biodiversidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas de recuperación</li> <li>Alianzas para la conservación</li> </ul>	Principio ICMM 7	
		Economía circular	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relaves mineros</li> <li>Residuos y economía circular</li> </ul>	Principio ICMM 6 y 8	
<b>SEGURIDAD Y SALUD</b>	Proteger la vida y la salud de las personas asegurando estándares de clase mundial	Seguridad y salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguridad</li> <li>Salud ocupacional</li> </ul>	Principio ICMM 5	
<b>VALOR COMPARTIDO</b>	Crecer junto con nuestros grupos de interés y contribuir a su desarrollo económico y social	Talento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión del talento y <i>engagement</i></li> <li>Diversidad e inclusión</li> </ul>	Principio ICMM 2	
		Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión y viabilidad social</li> <li>Oportunidades de desarrollo</li> </ul>	Principio ICMM 9 y 10	
		Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estándares ESG en proveedores</li> <li>Desarrollo proveedores locales</li> </ul>	Principio ICMM 2 y 9	
<b>GOBERNANZA RESPONSABLE</b>	Impulsar una conducta ética y transparente en todas nuestras decisiones de negocio y cadena de valor	Ética y transparencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lucha contra la corrupción</li> </ul>	Principio ICMM 3 y 4	
		Derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Debida diligencia en derechos humanos</li> </ul>	Principio ICMM 1 y 2	
		Buen gobierno	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estándares de sostenibilidad y reporte</li> <li>Gestión integral de riesgos</li> </ul>	Principio ICMM 1, 2 y 4	

## 7.2 PRINCIPALES OBJETIVOS Y RESULTADOS DE SOSTENIBILIDAD 2023

**TABLA 25. PRINCIPALES OBJETIVOS Y RESULTADOS DE SOSTENIBILIDAD 2023.**

TEMA	OBJETIVO	METAS 2030	METAS 2023	RESULTADO 2023	VINCULADO A OBJETIVOS DE DESEMPEÑO 2023
<b>CUIDADO AMBIENTAL</b>					
<b>Cambio climático</b>	Reducir nuestras emisiones de GEI (alcance 1 y 2)	Reducir en 30% las emisiones (alcance 1 y 2) Emisiones Netas Cero al 2050	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudios de transición energética 2023 priorizados.</li> <li>Actualización de línea de base y hoja de ruta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplido</li> </ul>	CEO COO Equipo de Proyectos
<b>SEGURIDAD Y SALUD</b>					
<b>Seguridad y Salud</b>	Proteger la vida y la salud de las personas, asegurando estándares clase mundial	Cero accidentes fatales y reducción del IFLR a 1.21 y de IFEAP a 1.09 <sup>20</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accidentes fatales (IFAF): 0</li> <li>Lesiones Registrables (IFLR) 1.32</li> <li>Eventos alto potencial (IFEAP) 0.85</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplido</li> </ul>	Toda la compañía
<b>VALOR COMPARTIDO</b>					
<b>Talento</b>	Identificar y eliminar posibles barreras para la diversidad de género	Incrementar a 18% la participación de mujeres en general y 20% en posiciones de liderazgo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>10.2% de mujeres<sup>21</sup></li> <li>7.9% de mujeres gerentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplido</li> <li>Cumplido</li> </ul>	Equipo de Talento y Cultura
<b>Comunidad</b>	Mejorar la calidad de vida y brindar oportunidades de desarrollo en las comunidades donde operamos	100% de cumplimiento de planes de gestión social y compromisos de inversión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementación programa Ayni</li> <li>Implementación del Plan de Gestión Social (PGS)</li> <li>Ejecución del plan anual de inversión social en todas las UM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplido</li> <li>En proceso</li> <li>En proceso</li> </ul>	Equipo de Gestión Social
<b>Proveedores</b>	Asegurar la integración de criterios ESG en los distintos procesos de gestión de proveedores.	100% proveedores homologados	<ul style="list-style-type: none"> <li>85% proveedores críticos homologados (criterios ESG)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplido</li> </ul>	Director de Supply Chain y Comercial Equipo de Logística
<b>GOBERNANZA</b>					
<b>Derechos humanos</b>	Respetar los DDHH y promover igualdad de oportunidades en toda nuestra cadena de valor	Consolidar la debida diligencia en DDHH con cero hallazgos significativos en operaciones y proveedores críticos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de Acción y auditoría Suministro Responsable de Minerales</li> <li>Evaluación Debida diligencia DDHH Brasil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplido</li> <li>Cumplido</li> </ul>	Equipo de Legal y Sostenibilidad
<b>Ética y transparencia</b>	Asegurar una sólida cultura ética y un sistema de prevención efectivo en toda la cadena de valor	Mantener certificación de sistema de gestión antisoborno	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistema de Gestión Antisoborno ISO 37001 certificado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplido</li> </ul>	Equipo Legal

IFLR: Índice de frecuencia de lesiones registrables

IFEAP: Índice de frecuencia de eventos de alto potencial

20. Las metas de SSO al 2030 ya se alcanzaron, se revisarán en el 2024

21. No incluye practicantes

## 7.3 ACTUALIZACIÓN DE LA MATERIALIDAD

(GRI 3-1) (GRI 3-2) (GRI 201-2) (GRI 413-2)

En 2023 actualizamos nuestro proceso de materialidad, incorporando en el análisis no sólo los impactos potenciales de nuestras actividades sobre el entorno y los grupos de interés, sino también el potencial impacto económico de los riesgos y oportunidades ambientales, sociales y de gobernanza para la compañía (Doble materialidad).

**La metodología aplicada consistió en tres etapas principales, que se describen en el siguiente esquema:**

### A. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

Como parte de esta revisión, analizamos las principales actividades de nuestra cadena de valor, así como nuestras relaciones comerciales, principales grupos de interés y contextos en los que operamos. Ello implicó examinar, por ejemplo, las tendencias regulatorias; así como los principales compromisos y estándares de sostenibilidad asumidos, incluyendo los principios y expectativas de desempeño del ICMM. De manera complementaria, también se tomó como referencia, la lista de probables temas materiales para la industria minera, según la Global Reporting Initiative y la revisión de empresas líderes del sector. Producto de esta etapa de trabajo se seleccionaron 24 temas iniciales, que fueron evaluados participativamente y priorizados.

### B. IDENTIFICACIÓN DE IMPACTOS Y EVALUACIÓN

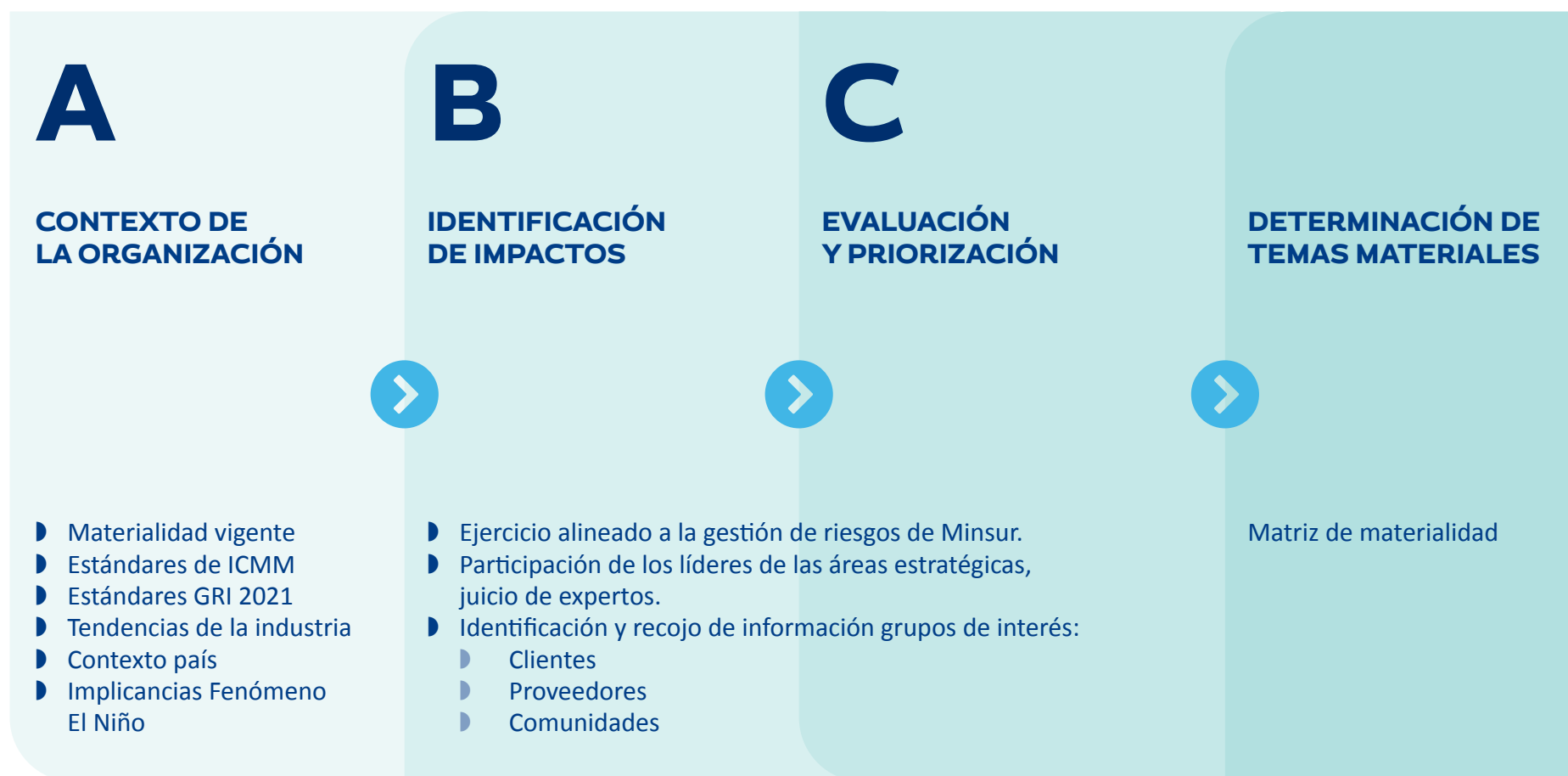
Para identificar y evaluar nuestros potenciales impactos realizamos talleres de trabajo y entrevistas cualitativas con 9 áreas clave y 24 líderes de la organización. Ellos evaluaron cualitativamente los 24 temas preseleccionados, siguiendo criterios similares a los de nuestro Sistema de Gestión de Riesgos.

Además, sabemos que la participación de los grupos de interés es muy relevante. Por ello, aplicamos encuestas a 86 proveedores y 16 clientes y recogimos información de nuestras comunidades (125 participantes) a través de los talleres participativos realizados en el marco del Programa “Conociéndonos: Construyendo juntos una minería sostenible”.

Desde la otra mirada, la evaluación de potenciales impactos financieros para el negocio estuvo basada en el juicio experto de los ejecutivos de la empresa, requirió reuniones específicas con el equipo de planeamiento financiero y tomó como referencia los criterios y umbrales de evaluación de nuestro Sistema de Gestión de Riesgos.

### C. PRIORIZACIÓN

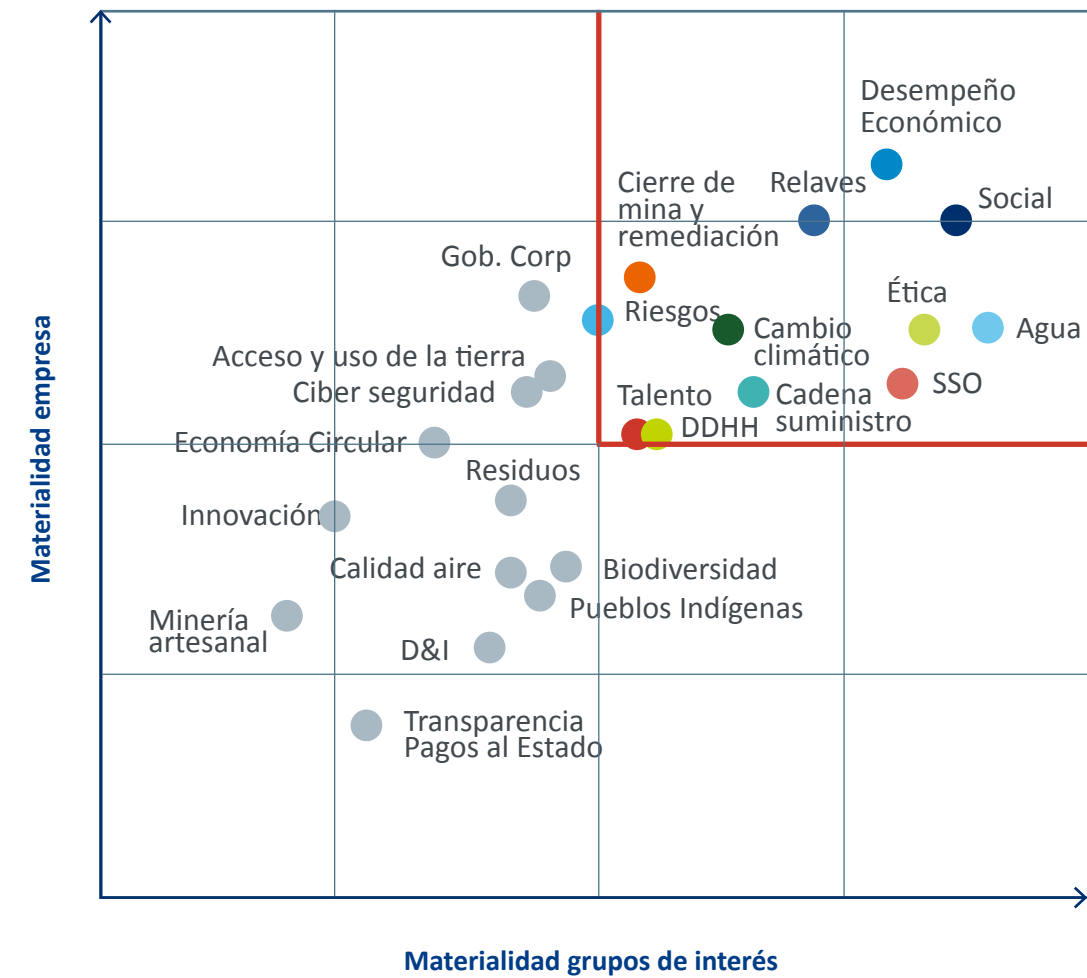
Luego del proceso de valoración, se priorizaron 12 temas ambientales, sociales y de gobernanza materiales para la organización. Estos resultados mantienen consistencia con los alcanzados en el 2022 y fueron presentados al Comité de Sostenibilidad en la sesión de marzo 2024 para su aprobación.



### 7.3 ACTUALIZACIÓN DE LA MATERIALIDAD

Nº	TEMA	DIMENSIÓN	2023
1	Gestión del agua y efluentes	Ambiental	Se mantiene
2	Gestión social	Social	Se mantiene
3	Ética y cumplimiento	Gobernanza	Se mantiene
4	Seguridad y Salud	Social	Se mantiene
5	Desempeño económico	Gobernanza	Se mantiene
6	Relaves mineros	Ambiental	Se mantiene
7	Cadena de suministro responsable	Social	Se mantiene
8	Cambio climático	Ambiental	Se mantiene
9	Talento y cultura	Social	Se mantiene
10	Cierre de minas	Ambiental	Se mantiene
11	Derechos humanos	Gobernanza	Se mantiene
12	Gestión de Riesgos	Gobernanza	Se mantiene

Temas materiales 2023-2024



## 7.3 ACTUALIZACIÓN DE LA MATERIALIDAD

POTENCIALES IMPACTOS U OPORTUNIDADES (GRI 3-3)		MEDIDAS DE PREVENCIÓN O MITIGACIÓN
<b>1. GESTIÓN DEL AGUA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Potencial afectación de la cantidad</li> <li>Potencial afectación a la calidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Medidas:</b> Política de Excelencia en la Gestión del Agua, estándares ambientales operativos y de gestión, proyectos de fuentes alternativas (Plantas desalinizadoras), matrices de monitoreo y control, entre otros.</li> <li><b>Evaluación:</b> Monitoreos regulares, ISO 14001, evaluaciones internas o cruzadas (índice de excelencia ambiental)</li> <li><b>Participación:</b> Mecanismos de reclamación, monitoreos ambientales participativos.</li> </ul>
<b>2. GESTIÓN SOCIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alteración de las dinámicas o costumbres locales</li> <li>Oportunidades de desarrollo socioeconómico</li> <li>Potencial incumplimiento de compromisos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Medidas:</b> Sistema de Gestión Social, Acuerdos Marco, mecanismos de relacionamiento, seguimiento de compromisos, evaluaciones de impacto social, estudios de percepciones, entre otros.</li> <li><b>Evaluación:</b> Auditorías internas, verificaciones ICMM, evaluaciones de DDHH.</li> <li><b>Participación:</b> Oficinas de Información Permanentes, procedimiento de quejas y reclamos, procesos de diálogo y consulta, entre otros.</li> </ul>
<b>3. ETICA Y CUMPLIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Potenciales incumplimientos regulatorios</li> <li>Multas y sanciones</li> <li>Afectación a la reputación de la empresa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Medidas:</b> Sistema de Cumplimiento corporativo; Sistema de Gestión Antisoborno, matrices regulatorias.</li> <li><b>Evaluación:</b> Auditorías internas, ISO 37001 certificada</li> <li><b>Participación:</b> Canal de Integridad, Programas de Capacitación y Formación, Adhesión Código de Ética y Conducta.</li> </ul>
<b>4. SEGURIDAD Y SALUD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accidentes, lesiones importantes y/o fatalidades</li> <li>Enfermedades ocupacionales</li> <li>Potencial afectación a la salud emocional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Medidas:</b> Sistema de Gestión de Seguridad y Salud (MINSEGUR), evaluaciones de riesgo y mecanismos de evaluación de riesgos, programas de capacitación, incentivos alineados, entre otros.</li> <li><b>Evaluación:</b> Auditorías internas y externas, ISO 45001, evaluaciones de desempeño</li> <li><b>Participación:</b> Comités de Salud y Seguridad en el trabajo, Mecanismos de reclamación, Comités Operacionales.</li> </ul>
<b>5. DESEMPEÑO ECONÓMICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pagos de impuestos y tributos</li> <li>Dinamización de la economía local y regional</li> <li>Generación de empleo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Medidas:</b> Política corporativa fiscal, Sistema de Gestión Social, Acuerdos Marco de Desarrollo, compromisos de inversión y empleo local.</li> <li><b>Evaluación:</b> Auditorías financieras</li> <li><b>Participación:</b> Mecanismos de reclamación, Memorias Anuales, entre otros.</li> </ul>
<b>6. RELAVES MINEROS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Potenciales filtraciones</li> <li>Reaprovechamiento de relaves</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Medidas:</b> Planes de adecuación al estándar global de relaves (GISTM)</li> <li><b>Evaluación:</b> Evaluación de la seguridad de la presa de relaves contra diversos modos de falla, declaraciones de cumplimiento.</li> <li><b>Participación:</b> Involucramiento de áreas clave; Comités y gobernanza establecida.</li> </ul>





## 7.3 ACTUALIZACIÓN DE LA MATERIALIDAD

POTENCIALES IMPACTOS U OPORTUNIDADES (GRI 3-3)	MEDIDAS DE PREVENCIÓN O MITIGACIÓN
<b>7. CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Potencial incumplimiento de estándares ESG</li> <li>Potencial afectación de derechos laborales</li> <li>Potencial incumplimiento de compromisos con comunidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Medidas:</b> Código de Ética y Conducta para Proveedores, Política de Compras y Contratos, Política de Suministro Responsable de Minerales, procesos de evaluación y homologación, cláusulas contractuales, entre otras.</li> <li><b>Evaluación:</b> Evaluaciones de precalificación, homologación de proveedores, entre otros.</li> <li><b>Participación:</b> Mecanismos de reclamación, capacitaciones en derechos humanos, etc.</li> </ul>
<b>8. CAMBIO CLIMÁTICO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Incremento de emisiones GEI</li> <li>Fallos o demoras en los planes de mitigación y adaptación</li> <li>Cambio a energías renovables por la estrategia Net Zero</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Medidas:</b> Hoja de ruta emisiones netas cero antes del 2050, política de cambio climático, evaluaciones de riesgos físicos y planes de acción, estudios de análisis de escenarios, entre otros.</li> <li><b>Evaluación:</b> Medición de huella de carbono y procesos de verificación.</li> <li><b>Participación:</b> Comités de Sostenibilidad, objetivos alineados.</li> </ul>
<b>9. TALENTO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Oportunidades de desarrollo profesional</li> <li>Balance de vida-trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Medidas:</b> Política de recursos humanos, Política de derechos humanos, modelo de atracción, desarrollo y retención del talento, Programa Minsur Humana, Programa de Bienestar, entre otros.</li> <li><b>Evaluación:</b> Evaluaciones de habitabilidad, encuestas de engagement.</li> <li><b>Participación:</b> Mecanismos de reclamación, espacios de feedback y agradecimiento, conversatorios mensuales.</li> </ul>
<b>10. CIERRE DE MINAS Y REMEDIACIÓN</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Potenciales afectaciones ambientales</li> <li>Dependencia económica de las comunidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Medidas:</b> Política de medio ambiente y cierre de minas, Planes de cierre de acuerdo con la regulación aplicable, provisiones financieras, entre otros.</li> <li><b>Evaluación:</b> Reportes a la autoridad, auditorías internas, Comités Ambientales.</li> <li><b>Participación:</b> Mecanismos de participación previstos en los planes de cierre, monitoreos ambientales participativos, entre otros.</li> </ul>
<b>11. DERECHOS HUMANOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Potenciales situaciones de discriminación</li> <li>Potenciales afectaciones por parte de contratistas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Medidas:</b> Política de Derechos Humanos, enfoque de debida diligencia, Política de Suministro Responsable de Minerales, Plan Director de Derechos Humanos 2022-2030.</li> <li><b>Evaluación:</b> Evaluación de DDHH, verificación de ICMM, <i>Responsible Minerals Assurance Process</i> (RMAP).</li> <li><b>Participación:</b> Mecanismos de reclamación.</li> </ul>
<b>12. GESTIÓN DE RIESGOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Afectaciones sociales o ambientales si no se priorizan los asuntos emergentes</li> <li>Mayor resiliencia y continuidad del negocio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Medidas:</b> Política de gestión de riesgos, sistema de gestión de riesgos, Comités de riesgos, matrices de riesgos y controles, entre otros.</li> <li><b>Evaluación:</b> Auditorías internas y Comités de riesgos estratégicos y operacionales.</li> <li><b>Participación:</b> Mecanismos de reclamación, informes de auditoría, distintos Comités.</li> </ul>

## 7.4 RELACIONAMIENTO GRUPOS DE INTERÉS

(GRI 413-1)

Buscamos mantener relaciones duraderas con nuestros grupos de interés basadas en la confianza, la comunicación y el diálogo. Trabajamos con distintas herramientas y canales de comunicación que nos permiten recoger las necesidades, preocupaciones y expectativas de las partes interesadas y responder de manera oportuna. Tomamos en cuenta las particularidades de cada grupo a fin de determinar la frecuencia y el nivel de interacción pertinentes.

(GRI 2-26) (GRI 2-29)

Los distintos canales disponibles permiten trasladar a la empresa las consultas o comentarios sobre asuntos vinculados a una conducta empresarial responsable. Dependiendo de la naturaleza de los temas, estos son canalizados al área funcional responsable para dar una respuesta oportuna.

(GRI 2-26)

**TABLA 26. RELACIONAMIENTO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS.**

GRUPO DE INTERÉS	MECANISMOS DE COMUNICACIÓN Y RELACIONAMIENTO	FRECUENCIA	PRINCIPALES TEMAS DE INTERÉS
<b>Colaboradores</b>	Conversatorios virtuales con el CEO, conversatorios en unidades, intranet, plataforma GIT, boletines digitales, comunicados, charlas y capacitaciones, encuestas de clima, página web, canal de integridad.	Permanente	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo del capital humano</li> <li>Desempeño del negocio y propósito</li> <li>Salud y seguridad</li> </ul>
<b>Accionistas e inversionistas</b>	Memoria anual, reportes financieros trimestrales, llamadas telefónicas con inversionistas, página web, presentaciones, Informe de Sostenibilidad.	Permanente	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguridad y salud</li> <li>Resultados de la empresa</li> <li>Estrategia de negocio y gestión de riesgos</li> </ul>
<b>Clientes</b>	Página web, encuestas de satisfacción, estudios de “Customer Voice”, Informe de Sostenibilidad, reuniones 1-1, boletines, comunicados, visitas presenciales acordadas, talleres VCI, site de SusTINable, cuestionarios de evaluación ESG.	Permanente	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continuidad de las operaciones</li> <li>Condiciones comerciales</li> <li>Derechos humanos</li> </ul>
<b>Proveedores</b>	Página web, canal de Integridad, inducción, charlas y capacitaciones, encuesta anual, correo, eventos corporativos.	Según necesidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salud y Seguridad</li> <li>Condiciones comerciales</li> <li>Pagos oportunos</li> </ul>
<b>Comunidades</b>	Estudios y evaluaciones para reducir y mitigar impactos sociales, relacionamiento, espacios de coordinación, diálogo y concertación, inversión social; participación y consulta; atención de quejas y reclamos; oficinas de información permanente, evaluación de percepciones, comunicación.	Permanente	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oportunidades de empleo</li> <li>Obligaciones y compromisos voluntarios</li> <li>Desarrollo social y económico local</li> </ul>
<b>Sociedad civil</b>	Informe de Sostenibilidad, página web, notas de prensa, visitas guiadas.	Trimestral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Minería responsable / Sostenibilidad</li> <li>Cumplimiento de Compromisos</li> <li>Impacto ambiental</li> </ul>
<b>Autoridades y Estado</b>	Auditorías, espacios gremiales, mesas de diálogo y desarrollo, reuniones de coordinación y espacios de colaboración, Memoria Anual, Informe de Sostenibilidad.	Según necesidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Transparencia</li> <li>Cumplimiento regulatorio, ética</li> </ul>
<b>Medios de comunicación</b>	Entrevistas, visitas guiadas, notas de prensa, conferencias de prensa, Informe de Sostenibilidad y Memoria Anual.	Bimestral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Minería responsable/Inversión social</li> <li>Desempeño económico</li> </ul>

## 7.5 GOBIERNO CORPORATIVO

### DESIGNACIÓN Y SELECCIÓN DE LOS MIEMBROS DEL DIRECTORIO

(GRI 2-10)

La sociedad es administrada por el Directorio que se compondrá de un mínimo de tres (3) y un máximo de nueve (9) miembros elegidos por los representantes de acciones suscritas con derecho a voto. En forma previa a proceder a la elección, la Junta General de Accionistas determinará el número de miembros que lo integrará. En la actualidad, Minsur S.A. cuenta con 8 directores titulares y dos suplentes.

Los Directores son elegidos con representación de la minoría por voto acumulativo de la siguiente forma: Cada acción da derecho a tantos votos como Directores deban elegirse y cada votante puede acumular sus votos en favor de una sola persona o distribuirlos entre varias. Serán proclamados Directores quienes obtengan el mayor número de votos, siguiendo el orden de éstos. Si dos o más personas obtienen igual número de votos y no pueden todos formar parte del Directorio por no permitirlo el número de Directores fijados en el Estatuto, se decidirá por sorteo cual o cuales de ellos deben ser los Directores. El mismo procedimiento será utilizado para la elección de Directores suplentes. No serán aplicables las disposiciones de este artículo, cuando los Directores sean elegidos por unanimidad.

Seguimos las directrices de la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) para la definición de “director independiente”. De acuerdo con esta definición actualmente no tenemos directores independientes.

#### Principales criterios para calificar a un director como independiente de acuerdo con la SMV:

<b>1.</b> Contar con experiencia profesional, moral y solvencia económica.	<b>2.</b> No ser accionista con un porcentaje mayor al uno por ciento (1%) del capital social de la empresa.	<b>3.</b> No ser administrador, miembro de la alta dirección, empleado del mismo grupo económico o empleado en cualquier empresa que sea accionista con una participación igual o superior al cinco por ciento (5%) de su capital social.	<b>4.</b> No haber sido administrador, miembro de la alta dirección, empleado de la sociedad o de una sociedad del mismo grupo económico, o de una sociedad que sea accionista con una participación igual o superior al cinco por ciento (5%) de su capital social.	<b>5.</b> No tener o haber tenido en los últimos tres (3) años una relación comercial o contractual de negocios, directa o indirecta, y de carácter significativo.
<b>6.</b> No ser cónyuge, ni mantener relación de pareja de hecho, ni tener parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado con accionistas que posean una participación igual o superior al cinco por ciento (5%) de su capital social.	<b>7.</b> No ser administrador o miembro de la alta dirección de otra sociedad en la que un administrador o miembro de la alta de la sociedad sea miembro del consejo de administración, salvo que este último sea consejero independiente de la de la sociedad.	<b>8.</b> No ser o haber sido durante los últimos tres (3) años, socio o empleado de la empresa que preste servicios de auditoría externa servicios de auditoría externa a la sociedad o a cualquier otra sociedad de su grupo económico.	<b>9.</b> No participar simultáneamente como director independiente en más de cinco (5) sociedades.	<b>10.</b> No tener más de diez (10) años continuados o alternos durante los últimos quince (15) años, como director independiente de la sociedad o de cualquier sociedad de un grupo económico.

TABLA 27. COBERTURA DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

INDICADOR	MINSUR			MARCOBRE	TABOCA	
	San Rafael	Pucamarca	Pisco	Mina Justa	Pitinga	Pirapora
% de empleados que recibieron el código de conducta	100%	100%	100%	100%	91%	100%
% de empleados que confirmaron lectura ya sea medio digital o escrito	100%	100%	100%	100%	0%	0%
% de empleados capacitados en el código de conducta	100%	100%	100%	70%	91%	100%
% de Contratistas / Proveedores / Prestadores de servicios que recibieron el código de conducta	100%	100%	100%	100%	100%	100%
% de Contratistas / Proveedores / Prestadores de servicios que confirmaron lectura ya sea medio digital o escrito	100%	100%	100%	100%	100%	100%
% de Contratistas / Proveedores / Prestadores de servicios capacitados en el código de conducta	0%	0%	0%	100%	0%	0%

## 7.6 CUMPLIMIENTO REGULATORIO

(GRI 2-27)

**Asegurar el cumplimiento regulatorio es un compromiso de toda la organización. Contamos con matrices de requisitos legales que están integradas a nuestros sistemas de gestión.**

### PRINCIPALES PROCESOS JUDICIALES, ADMINISTRATIVOS O ARBITRALES

Utilizamos diversos mecanismos para identificar y velar por el cumplimiento de los requisitos legales y nuevas normas aplicables: (i) revisión del Boletín Oficial el Diario El Peruano, (ii) resúmenes enviados por nuestros asesores externos sobre modificaciones y/o nuevas normas aplicables, y (iii) el sistema de gestión GEORGE que nos permite no solo identificar las normas aplicables y velar por su cumplimiento, sino que también establece mecanismos para poder validar a qué unidad minera y/u operativa aplica un determinado requisito legal.

Contamos con un Procedimiento Corporativo para el Desarrollo de las Revisiones de Cumplimiento Legal y Regulatorio en las Unidades Mineras, Proyectos de Exploración y Subsidiarias que nos permite supervisar que estemos cumpliendo con todas las obligaciones aplicables. Durante el año, desarrollamos reuniones mensuales y revisiones de cumplimiento legal internas para validar el estado de cumplimiento de nuestros compromisos y obligaciones relacionadas con los Instrumentos de Gestión Ambiental y las normas legales que son aplicables a nuestras operaciones y proyectos mineros.

**TABLA 28. CASOS DE INCUMPLIMIENTO REGULATORIO AMBIENTAL O SOCIAL EN 2023**

	AMBIENTAL				SOCIAL				TOTAL 2023
	Minsur	Marcobre	Taboca	Cumbres del Sur	Minsur	Marcobre	Taboca	Cumbres del Sur	
Número total de incumplimientos de obligaciones regulatorias	4	0	0	0	0	0	0	0	4
Número de casos sometidos a mecanismos de resolución de litigios	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número total de sanciones no monetarias <sup>22</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Valor monetario total de las multas significativas (USD) <sup>23</sup>	415,388.49	0	0	0	0	0	0	0	415,388.49

22. Las sanciones no monetarias pueden incluir restricciones impuestas por gobiernos, regulaciones autoridades u organismos públicos sobre las actividades u operaciones de la organización, como el retiro de licencias comerciales o licencias para operar en industrias altamente reguladas. También pueden incluir directivas para cesar o remediar una actividad ilícita.

23. Se reportan las multas o sanciones con un costo individual superior a \$10,000 dólares americanos

Notas:

A partir del año 2022 este cuadro incluye asuntos vinculados a OSINERGMIN y DICAPI.

Este cuadro no incluye asuntos laborales ni de seguridad.

Los casos detallados en el cuadro corresponden a estimaciones monetarias relacionadas a procedimientos sancionadores iniciados en 2023. Todos ellos se encuentran aún en trámite ante las respectivas autoridades. Al cierre del 2023, existen 2 ACA en proceso de resolución, que fueron generados en años anteriores. Los mismos que corresponden a Minsur S.A.

El presente cuadro no incluye los temas relacionados a pasivos ambientales mineros.

**TABLA 29. CASOS DE INCUMPLIMIENTO REGULATORIO AMBIENTAL O SOCIAL CERRADOS EN 2023**

INCUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y/O NORMATIVA APLICABLE	AMBIENTAL				SOCIAL				TOTAL 2023
	Minsur	Marcobre	Taboca	Cumbres del Sur	Minsur	Marcobre	Taboca	Cumbres del Sur	
Número total de incumplimientos de obligaciones regulatorias	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cantidad de multas penalidades relacionadas (USD)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Responsabilidad ambiental acumulada a fin de año (USD)	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Notas:

Las sanciones no monetarias pueden incluir restricciones impuestas por gobiernos, regulaciones autoridades u organismos públicos sobre las actividades u operaciones de la organización, como el retiro de licencias comerciales o licencias para operar en industrias altamente reguladas.

Se reportan aquellas multas o sanciones con un costo individual superior a USD 10,000 dólares americanos.

El presente cuadro no incluye asuntos laborales, ni de seguridad. Tampoco incluye temas relacionados a pasivos ambientales mineros, que serán explicados en el capítulo de cierre y remediación.

## 7.7 DESEMPEÑO ECONÓMICO

### PAGOS DE IMPUESTOS POR JURISDICCIÓN 2023

A continuación, presentamos los principales pagos realizados al Estado a través de tributos y otras fuentes de gasto, tanto para Minsur, como para Marcobre en Perú y de Taboca en Brasil.

TABLA 30. PAGO DE IMPUESTOS.

MILLONES USD	2023	
	PERÚ	BRASIL
Ingresos	1,762.98	256.18
Utilidades antes de impuestos	1,075.24	8.55
Impuesto sobre la renta devengado (año en curso)	238.99	4.31
Impuesto sobre la renta pagado <sup>24</sup>	238.08	-

24. Se considera como "Impuesto sobre la renta pagado" el importe determinado vía Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta del ejercicio 2023.

### OTROS PAGOS AL ESTADO 2023

TABLA 31. OTROS PAGOS AL ESTADO

MILLONES USD	PERÚ	BRASIL
Impuesto a la Renta	238.08	-
Regalía Minera	44.36	N/A
Impuesto Especial a la Minería	38.63	3.96
OEFA – Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental	1.44	N/A
OSINERGMIN – Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería	2.47	N/A
ESSALUD – Seguro Social de Salud	7.86	N/A
Impuesto Predial	0.16	0.07
Impuesto Vehicular	0.04	0.13
"Impuestos aplicables solo en Brasil: IVA – Impuesto al Valor Agregado ICMS – Impuesto sobre circulación de mercaderías y servicios de transporte"	0	1.41
<b>Total</b>	<b>333.04</b>	<b>5.56</b>

## 7.7 DESEMPEÑO ECONÓMICO

### DETALLE DE PAGO A ASOCIACIONES COMERCIALES Y GREMIOS 2023 POR CONCEPTO

**TABLA 32.** PAGOS A ASOCIACIONES COMERCIALES Y GREMIOS 2023

CONCEPTO DE PAGO (USD)	TOTAL 2023	TOTAL 2022	TOTAL 2021
Lobby, representación de interés o similar	0.00	0.00	0.00
Candidatos/organizaciones/campañas políticas nacionales, regionales o locales	0.00	0.00	0.00
Asociaciones comerciales y otros grupos exentos de impuestos (Think tanks, gremios, otros)	703,320	709,524	500,426
Otros (gastos relacionados con propuestas de ley o referendums)	0.00	0.00	0.00
<b>Contribuciones totales y otros gastos (USD)</b>	<b>703,320</b>	<b>709,524</b>	<b>500,426</b>
Cobertura de la información	100%	100%	100%

### DETALLE DE PAGOS A ASOCIACIONES COMERCIALES Y GREMIOS 2023

**TABLA 33.** PAGOS A ASOCIACIONES COMERCIALES Y GREMIOS 2023

PAGOS A GREMIOS (USD)	TOTAL 2023	TOTAL 2022	TOTAL 2021
Sindicato Nacional de la Industria de extracción del Estado - Brasil	7,842	5,462	5,490
Sociedad Nacional de Minería Petróleo y Energía - Perú	168,235	186,498	103,801
Consejo Internacional de Minería y Metales - ICMM (Internacional)	157,926	186,757	166,135
Asociación Internacional del Estaño - ITA (Internacional)	282,381	253,154	225,000
Responsible Business Alliance (Internacional)	575	15,720	-
Otros	83,361	61,933	-
<b>Total</b>	<b>703,320</b>	<b>709,524</b>	<b>500,426</b>

## 7.8 COMPROMISOS EITI

(GRI 2-2)

Como empresa miembro del ICMM, apoyamos la Iniciativa de Transparencia en la Industria Extractiva (EITI), que impulsa una gestión abierta y responsable de los recursos en los sectores minería, petróleo y gas. Estamos convencidos de que la transparencia fortalece las relaciones entre empresas, Estado y Sociedad Civil y ayuda a crear confianza. Con este marco, también apoyamos la divulgación de beneficiarios finales y la requerimos como parte de nuestros procesos de debida diligencia con principales socios comerciales.

Minsur S.A cotiza en la Bolsa de Valores de Lima y cumple con los requerimientos legales de la Superintendencia del Mercado de Valores y otras entidades regulatorias. Ello incluye la divulgación de nuestros estados financieros (individuales y consolidados) auditados, Memorias Anuales, principales prácticas de gobierno corporativo, gestión de riesgos, prácticas y controles anticorrupción, asuntos de diversidad e inclusión, entre otros, que fortalecen la rendición de cuentas de la industria.

Además, incluimos en el presente reporte los principales pagos al Estado realizados por Minsur y Marcobre en Perú y Taboca en Brasil. Esta información, complementa la ya reportada al Ministerio de Energía y Minas del Perú en el marco de los Informes Nacionales de Transparencia en la Industria Extractiva-EITI. A continuación, mostramos el detalle de los compromisos y la divulgación pública presentada en el presente Reporte de Sostenibilidad

**TABLA 34. COMPROMISOS EITI**

	EXPECTATIVA EITI	CRITERIOS	CUMPLIMIENTO	
<b>EXPECTATIVA 1</b>	Declarar públicamente el respaldo al EITI y al objetivo de la Asociación EITI de hacer que los Principios EITI y el Estándar EITI sean el estándar reconocido internacionalmente para la transparencia en los sectores petrolero, gasífero y minero.	¿La empresa publica una declaración de apoyo al EITI y al objetivo de la Asociación EITI?	Si	Contamos con un compromiso público de apoyo al EITI en nuestro Reporte de Sostenibilidad 2021, 2022 y 2023
<b>EXPECTATIVA 2</b>	Realizar divulgaciones exhaustivas de acuerdo con el Estándar EITI en todos los países implementadores del EITI donde operan la empresa o sus filiales controladas. Cuando no se divulgue en otros informes empresariales, divulgar públicamente una lista de las filiales controladas que operan en los sectores del petróleo, el gas o la minería en los países implementadores del EITI	¿La empresa realiza divulgaciones de conformidad con el Estándar EITI en o en relación con los países implementadores del EITI donde opera la empresa o sus subsidiarias controladas?	Si	Sí, la empresa es pública y cotiza en la Bolsa de Valores de Lima. En este contexto, identifica claramente a sus empresas subsidiarias y reporta públicamente, a través de sus estados financieros (individuales y consolidados), así como de su Reporte Corporativo de Sostenibilidad.
		¿La empresa publica una lista de subsidiarias controladas? El enlace a la lista debe estar documentado.	Si	Ver información en la sección 1 y 2 del presente documento.
<b>EXPECTATIVA 3</b>	Divulgar públicamente los impuestos y los pagos a los gobiernos a nivel de proyecto, en cumplimiento con el Estándar EITI, en todos los países que no implementan el EITI y donde opera la empresa, excepto en los casos en que la divulgación no sea factible. Cuando no sea factible, deberán explicarse públicamente los obstáculos legales o prácticos específicos de cada país que impiden la divulgación	¿La empresa hace divulgaciones en países que no implementan el EITI donde la empresa opera en los sectores de petróleo, gas y minería?	Si	Sí, en el anexo 7.7 publicamos los pagos al Estado desagregados por país. Ello incluye Brasil, que no es un país implementador del EITI. Además, en el Perú participamos de los Informes Nacionales de Transparencia en las Industrias Extractivas, a través del Ministerio de Energía y Minas.
		¿Las divulgaciones están desagregadas por proyecto?	No	Nuestra contabilidad y reportes financieros se realizan a nivel empresa, de acuerdo con el marco legal aplicable. Dado que nuestra contabilidad está centralizada y tenemos líneas de negocio integradas verticalmente, no es factible realizar divulgaciones a nivel proyecto o site minero.

## 7.8 COMPROMISOS EITI

	EXPECTATIVA EITI	CRITERIOS	CUMPLIMIENTO	
EXPECTATIVA 4	En el caso de las empresas que compran petróleo, gas y/o recursos minerales al Estado en los países implementadores del EITI, divulgar los volúmenes recibidos y los pagos efectuados conforme a lo dispuesto en el Estándar EITI y las directrices sobre la presentación de informes del EITI para las empresas que compran petróleo, gas y minerales a los gobiernos, excepto en los casos en que la divulgación no sea factible.	¿La empresa compra petróleo, gas y/o recursos minerales del estado en los países implementadores del EITI?	NA	No aplica. No realizamos este tipo de compras al Estado.
		¿La empresa realiza divulgaciones de conformidad con el Estándar EITI/ directrices para la presentación de informes?	NA	
EXPECTATIVA 5	En consonancia con el Estándar EITI, divulgar públicamente estados financieros auditados o, en caso de no estar disponibles, las principales partidas financieras (es decir, el balance general, el estado de resultados, el flujo de caja)	¿La empresa divulga sus estados financieros auditados?	Si	Estados financieros consolidados. Estados financieros individuales.
EXPECTATIVA 6	Declarar públicamente el apoyo a la transparencia de los beneficiarios reales y divulgar públicamente los beneficiarios reales en consonancia con el Estándar EITI, reconociendo que las empresas cotizadas en bolsa divulgarán el nombre de las bolsas, incluirán enlaces a los expedientes de la bolsa donde cotizan y harán lo que exijan las regulaciones aplicables y los requisitos de cotización.	¿La empresa pública una declaración de apoyo?	Si	Ver anexo 7.8 del presente documento.
		¿La empresa divulga a los beneficiarios reales, ya sea directamente o de acuerdo con las normas de la bolsa de valores y los requisitos de cotización?	Si	Minsur S.A. cotiza en la bolsa de valores de Lima (BVL) y tiene información sobre sus empresas subsidiarias y accionistas en la página web de la Superintendencia del Mercado de Valores
EXPECTATIVA 7	Llevar a cabo procesos rigurosos de diligencia debida y publicar una política anticorrupción que establezca cómo la empresa gestiona el riesgo de corrupción, lo que incluye cómo la empresa recopila y toma medidas basadas en el riesgo para utilizar los datos de beneficiarios reales relativos a los socios de empresas conjuntas, contratistas y proveedores en sus procesos	¿La empresa publica una política anticorrupción acorde con las expectativas?	Si	Ver capítulo de Ética y cumplimiento del presente documento. Contamos con Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS) certificado bajo la ISO 37001. Como parte de este sistema, contamos con una Política Anticorrupción y Antisoborno y con procesos y controles proporcionales al riesgo de corrupción, lavado de activos y otros delitos.





## 7.8 COMPROMISOS EITI

	EXPECTATIVA EITI	CRITERIOS	CUMPLIMIENTO	
EXPECTATIVA 8	Declarar públicamente y publicar el apoyo a los esfuerzos de los gobiernos por divulgar públicamente los contratos y las licencias que rigen la exploración y explotación de petróleo, gas y minerales en consonancia con el Estándar EITI, y contribuir a la divulgación pública de los contratos y las licencias en los países implementadores del EITI de acuerdo con procedimientos gubernamentales	¿La empresa pública una declaración de apoyo a los esfuerzos de los gobiernos para divulgar públicamente los contratos y las licencias que rigen la exploración y explotación de petróleo, gas y minerales?	Si	Ver el compromiso con la transparencia de contratos realizado por las empresas miembro del ICMM.  <a href="https://www.icmm.com/en-gb/news/2021/new-commitment-contract-transparency">https://www.icmm.com/en-gb/news/2021/new-commitment-contract-transparency</a>
		¿Contribuye la empresa a la divulgación pública de contratos y licencias en los países implementadores del EITI de conformidad con los procedimientos gubernamentales?	Si	Según la Ley General de Minería del Perú, las actividades mineras no se basan en contratos, sino en derechos de concesión, que son públicos. El Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico (INGEMMET) otorga las concesiones mineras y sistematiza la información a través del catastro minero nacional. Consultar <a href="#">aquí</a> . Además, se adjunta el 9no Informe Nacional de Transparencia Perú, donde se evalúa el cumplimiento de las expectativas EITI.
EXPECTATIVA 9	Publicar un compromiso y/o una política sobre la diversidad de género en los sectores del petróleo, el gas o la minería y apoyar la presentación de informes por parte de los países implementadores del EITI en virtud del Estándar EITI, divulgando el empleo en los sectores desglosado por género	¿La empresa publica un compromiso/política sobre diversidad de género?	Si	Minsur expresa sus compromisos en esta materia a través de Su Política Corporativa de Diversidad e Inclusión y el Código de Ética y Conducta.
		¿La empresa divulga datos de empleo desagregados por género?	Si	Minsur S.A divulga los datos de empleo desagregados por género, región y edad. El detalle es provisto en la sección de Gestión del talento y en el anexo Indicadores complementarios. Además, como parte de su estrategia de sostenibilidad tiene objetivos y metas de corto, mediano y largo plazo en materia de equidad de género.

## 7.9 ANÁLISIS DE RIESGOS EMERGENTES

**TABLA 35. RIESGOS EMERGENTES**

RIESGO EMERGENTE	DESCRIPCIÓN	TIPOLOGÍA	IMPACTOS	MEDIDAS DE MITIGACIÓN
Inestabilidad social y alternativas políticas radicales.	Expectativas insatisfechas en el ámbito social y político, pueden generar la proliferación de alternativas políticas radicales que generen cambios drásticos en la institucionalidad y regulación de la industria minera.	Geopolítico, Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interrupción de operaciones</li> <li>Afectación de activos</li> <li>Interrupción de cadena de suministro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecimiento de los comités de riesgos de la organización.</li> <li>Nuevo enfoque de relacionamiento y diálogo con comunidades y otros grupos de interés.</li> </ul>
Tendencia global a una mayor injerencia de los estados en la explotación de minerales críticos.	La creciente importancia de algunos minerales y metales para una economía baja en carbono ha generado un mayor interés de los estados de participar en la explotación y comercialización de minerales críticos.	Geopolítico	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mayor intervención estatal en la gestión empresarial.</li> <li>Incremento de impuestos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Monitoreo constante de la regulación minera.</li> <li>Diversificación del portafolio</li> </ul>
Incremento de actividades económicas ilícitas	El incremento de actividades ilícitas, incluidas la minería ilegal, representan un riesgo por su capacidad de escalamiento en el territorio nacional.	Socio-político	<ul style="list-style-type: none"> <li>Afectación de la seguridad</li> <li>Afectación de activos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grupos de trabajo a nivel gremial.</li> <li>Evaluaciones de seguridad patrimonial.</li> </ul>

## 7.10 INDICADORES COMPLEMENTARIOS SEGURIDAD Y SALUD

### FUNCIONES DE LOS COMITÉS DE SALUD Y SEGURIDAD

(GRI 403-4)

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo está constituido de acuerdo con las disposiciones legales y reglamento específico. Su conformación es paritaria y las decisiones son colegiadas y definidas a través de votos individuales por los miembros. En caso de empate el presidente del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene el voto dirimente. En 2023, los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo mejoraron los siguientes procesos:

- Revisión de estándares operacionales de seguridad y salud revisados. en 2023 se incorporaron los controles críticos identificados a fin de prevenir lesiones serias y/o fatalidades. La revisión de estándares se efectúa cada 03 años.
- Se auditó los procesos de carguío y voladura con perito externo en todas las unidades mineras.
- Se actualizaron las fichas preventivas de lesiones serias.
- Se realizó el inventario gráfico de guardas y barreras de protección de máquinas y equipos.
- Se realizó reuniones con la gerencia de empresas contratistas en relación con el seguimiento de la implementación de *Top 10 risks* de fatalidades múltiples o catastróficas.
- Se realizó las auditorías internas de seguridad y salud relacionados a los temas de mayor criticidad en las unidades mineras operativas. Las auditorías internas se efectúan cada año.
- Durante la revisión de la investigación de los Eventos de Alto Potencial (EAP) se incluye la revisión de casos o eventos similares ocurrido con anterioridad a fin de verificar la eficacia de los controles implementados.

**TABLA 36.** CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD (GRI 403-5)

### PRINCIPALES CURSOS DE SEGURIDAD Y SALUD DICTADOS EN EL 2023

Inducción Anual de Seguridad, Salud e Higiene Ocupacional  
 MINSEGUR ¡Cero es Posible! Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional  
 Riesgos Críticos de Seguridad: I, II, III, IV y V  
 Liderazgo y Cultura: Programa Mineros que cuidan Mineros.  
 Reglas por la Vida: Derecho a decir que no. Decálogo de la salud y 4 conductas clave frente al COVID-19  
 Prevención de lesiones en dedos y manos  
 Riesgos críticos a la salud e Higiene I, II y III  
 Identificación de peligros, evaluación de riesgos y controles  
 Herramientas de gestión de riesgos  
 Auditoría, fiscalizaciones e inspecciones de seguridad (Casos)  
 Primeros auxilios  
 Emergencias  
 Notificación, investigación y reporte de incidentes  
 Prevención y protección contra incendios

**TABLA 37.** COBERTURA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (GRI 403-8)

Indicador	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Cobertura del sistema de SST sujeto a auditoría interna	Cobertura del sistema SST sujeto a auditoría externa
Número de Empleados	4,795	Sí	Sí
% de Empleados	100%		
Número de Contratistas	8,775	Sí	Sí
% de Contratistas	100%		

## 7.10 INDICADORES COMPLEMENTARIOS SEGURIDAD Y SALUD

**TABLA 38. INDICADORES DE ACCIDENTES LABORALES EMPLEADOS Y CONTRATISTAS (GRI 403-9)**

INDICADORES CONSOLIDADOS <sup>1</sup>	2023		2022		2021		2020	
	Empleados	Contratistas	Empleados	Contratistas	Empleados	Contratistas	Empleados	Empleados
Número de Fatalidades Registrables (TRF)	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de lesiones con tiempo perdido (LTI)	3	6	3	7	3	14	5	9
Total de lesiones registrables (TRI)	12	17	13	29	14	28	21	31
Número de días perdidos	132	285	492	1,091	279	769	465	933

Nota: Incluye lima, exploraciones, Minsur, Marcobre, Taboca y cumbres del sur.

**TABLA 39. INDICADORES DE ACCIDENTES LABORALES EN TRABAJADORES Y CONTRATISTAS (TASA POR CADA MILLÓN DE HORAS TRABAJADAS) (GRI 403-9)**

INDICADORES CONSOLIDADOS <sup>2</sup>	2023		2022		2021		2020	
	Empleados	Contratistas	Empleados	Contratistas	Empleados	Contratistas	Empleados	Contratistas
Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (LTIFR)	0.29	0.31	0.31	0.30	0.35	0.72	0.73	0.50
Tasa de frecuencia de lesiones registrables (TRIFR)	1.15	0.88	1.36	1.24	1.63	1.45	3.05	1.73
Índice de severidad (SR)	12.63	14.70	54.44	46.55	32.56	39.74	67.45	52.21
<b>Total de horas trabajadas</b>	<b>10,454,015</b>	<b>19,388,580</b>	<b>9,565,470</b>	<b>23,438,371</b>	<b>8,567,605</b>	<b>19,352,699</b>	<b>6,893,588</b>	<b>17,870,890</b>

Nota: Incluye lima, exploraciones, Minsur, Marcobre, Taboca y cumbres del sur.

**TABLA 40. SUCESOS RELACIONADOS CON LA SEGURIDAD DE LOS PROCESOS - NIVEL 1**

	2023	2022	2021	2020
Número por millón de horas trabajadas	0.10	0.05	0.11	0.04

## 7.10 INDICADORES COMPLEMENTARIOS SEGURIDAD Y SALUD

**TABLA 41. PRINCIPALES INDICADORES DE ACCIDENTES LABORALES (TRABAJADORES Y CONTRATISTAS) POR EMPRESA (GRI 403-9)**

MINSUR (Total)	2023	2022	2021	2020
Accidentes Fatales	0	0	0	0
Accidentes incapacitantes	6	5	7	9
Lesiones registrables	14	20	24	18
IFLR	1.15	1.37	1.68	2.10
Horas - Hombre Trabajadas	12,222,784	14,678,859	14,302,424	8,591,689

MARCOBRE Total	2023	2022	2021	2020
Accidentes Fatales	0	0	0	0
Accidentes incapacitantes	2	5	8	2
Lesiones registrables	4	15	15	12
IFLR	0.39	1.36	1.97	1.06
Horas - Hombre Trabajadas	10,382,205	11,016,103	7,615,209	11,322,160

TABOCA (Total)	2023	2022	2021	2020
Accidentes Fatales	0	0	0	0
Accidentes incapacitantes	1	0	1	3
Lesiones registrables	11	6	2	22
IFLR	1.55	0.87	0.36	4.67
Horas - Hombre Trabajadas	7,090,163	6,885,904	5,555,557	4,709,067

CUMBRES DEL SUR (Total)	2023	2022	2021	2020
Accidentes Fatales	0	0	0	0
Accidentes incapacitantes	0	0	1	0
Lesiones registrables	0	1	1	0
IFLR	0	2.36	2.24	0
Horas - Hombre Trabajadas	147,443	423,273	447,113	141,563

**TABLA 42. ENFERMEDADES OCUPACIONALES (GRI 403-10)**

	2023		2022		2021		2020	
	Colaboradores	Contratistas	Colaboradores	Contratistas	Colaboradores	Contratistas	Colaboradores	Contratistas
Fallecimiento por enfermedades ocupacionales	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de enfermedades ocupacionales	1	0	0	0	0	0	0	0

La identificación del peligro se realiza en los IPERC de cada unidad minera, luego el ingeniero de higiene ocupacional evalúa cada situación mediante monitoreos (Plan de monitoreo) para determinar el nivel de riesgo para cada agente. No se registraron dolencias y enfermedades ocupacionales durante el 2023.

## 7.11 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO<sup>18</sup>

### INDICADORES DE PRÁCTICAS LABORALES

El número de empleados corresponde al año objeto del informe. El número se calculó como promedio anual al cierre de 2023.

**TABLA 43. NÚMERO DE COLABORADORES POR CONDICIÓN, REGIÓN Y SEXO 2021-2023** (GRI 2-7)

	Unidad	MINSUR (PERÚ)				MARCOBRE (PERÚ)		TABOCA (BRASIL)			CUMBRES DEL SUR (PERÚ)	Total 2023	Total 202	Total 2021
		Oficinas	San Rafael	Pucamarca	PFR Pisco	Mina Justa	Oficinas	Pitinga	PFR Pirapora	Alphaville				
Indefinido	Masculino	238	715	233	310	986	35	1356	281	49	7	4208	3366	3361
	Femenino	80	33	16	10	102	17	137	30	55	1	481	373	298
	<b>Total</b>	<b>318</b>	<b>748</b>	<b>248</b>	<b>320</b>	<b>1088</b>	<b>52</b>	<b>1493</b>	<b>311</b>	<b>104</b>	<b>8</b>	<b>4689</b>	<b>4039</b>	<b>3659</b>
A plazo fijo	Masculino	11	55	33	2	30	2	0	0	0	0	132	157	282
	Femenino	8	7	4	1	3	3	0	0	0	0	25	22	48
	<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>61</b>	<b>37</b>	<b>3</b>	<b>33</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>156</b>	<b>179</b>	<b>330</b>
Extranjeros	Masculino	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	12
	Femenino	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>13</b>
Practicantes profesionales	Masculino	3	8	2	2	8	1	0	0	1	0	25	32	20
	Femenino	8	4	5	0	12	3	0	0	1	0	33	23	19
	<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>57</b>	<b>55</b>	<b>39</b>
Practicantes preprofesionales	Masculino	2	0	0	0	0	0	26	4	0	0	32	33	23
	Femenino	3	0	0	0	0	0	22	6	0	0	31	29	20
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>48</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>62</b>	<b>62</b>	<b>43</b>
Capacitación laboral juvenil	Masculino	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0
	Femenino	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4	4	0
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	Masculino	253	778	268	314	1024	37	1382	285	50	7	4396	3889	3698
	Femenino	98	44	25	11	120	23	159	36	56	1	572	450	386
	<b>Total</b>	<b>351</b>	<b>821</b>	<b>292</b>	<b>325</b>	<b>1144</b>	<b>60</b>	<b>1541</b>	<b>321</b>	<b>106</b>	<b>8</b>	<b>4968</b>	<b>4339</b>	<b>4084</b>

Nota: Todos los indicadores de gestión de talento corresponden al promedio del año 2023 e incluyen practicantes. Además, cabe señalar que Minsur no cuenta con empleados por horas no garantizadas.

## 7.11 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

TABLA 44. NÚMERO DE TRABAJADORES POR CATEGORÍA LABORAL, REGIÓN Y SEXO

	UNIDAD	MINSUR (PERÚ)								MARCOBRE (PERÚ)				TABOCA (BRASIL))						CUMBRES DEL SUR (PERÚ)		Total 2023	
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M				
Directores ejecutivos	< 30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30-50 años	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	4
	> 50 años	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	1	3	0	0	0	15
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>19</b>
Gerentes	< 30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30-50 años	1	21	1	4	0	2	1	0	0	9	1	4	0	16	0	1	5	6	0	0	0	70
	> 50 años	0	22	0	4	0	0	0	1	1	9	0	1	0	6	0	0	0	1	0	0	0	43
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>42</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>113</b>
Superintendentes, jefes y líderes	< 30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2
	30-50 años	16	61	5	36	0	12	1	11	7	53	3	11	11	71	2	14	4	5	1	0	323	
	> 50 años	0	19	1	17	0	7	0	2	0	23	0	2	2	12	0	1	0	2	0	1	87	
	<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>80</b>	<b>6</b>	<b>52</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>76</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>84</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>412</b>
Ingenieros y analistas	< 30 años	12	20	6	6	5	3	2	3	13	17	4	1	12	13	0	1	7	2	0	0	125	
	30-50 años	54	89	21	104	10	20	6	12	25	191	12	18	43	70	10	17	35	26	0	4	763	
	> 50 años	5	8	1	4	0	3	0	6	2	18	0	1	2	12	1	1	1	1	0	2	66	
	<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>116</b>	<b>28</b>	<b>114</b>	<b>15</b>	<b>26</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>39</b>	<b>225</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>57</b>	<b>95</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>43</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>954</b>	
Técnicos	< 30 años	0	0	2	8	1	1	0	1	10	11	0	0	1	7	0	4	0	0	0	0	44	
	30-50 años	0	1	2	109	2	46	1	27	7	193	0	0	11	130	2	26	0	0	0	0	555	
	> 50 años	0	1	0	69	0	11	0	17	0	13	0	0	2	26	0	4	0	0	0	0	143	
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>186</b>	<b>3</b>	<b>58</b>	<b>1</b>	<b>45</b>	<b>17</b>	<b>216</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>163</b>	<b>2</b>	<b>34</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>742</b>	
Obreros	< 30 años	0	0	0	29	0	6	0	13	30	61	0	0	13	123	4	40	2	2	0	0	321	
	30-50 años	0	0	2	214	3	125	1	133	11	362	0	0	38	717	10	147	0	0	0	0	1762	
	> 50 años	0	0	0	170	0	31	0	88	2	60	0	0	1	149	1	24	0	0	0	0	524	
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>412</b>	<b>3</b>	<b>161</b>	<b>1</b>	<b>233</b>	<b>42</b>	<b>482</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>52</b>	<b>989</b>	<b>15</b>	<b>211</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2606</b>	
Practicantes	< 30 años	11	4	4	7	5	2	0	2	14	8	3	1	22	26	6	4	1	1	0	0	119	
	30-50 años	0	1	0	2	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	
	> 50 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>26</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>123</b>	
<b>Total género-unidad</b>		<b>98</b>	<b>253</b>	<b>44</b>	<b>778</b>	<b>25</b>	<b>268</b>	<b>11</b>	<b>314</b>	<b>120</b>	<b>1024</b>	<b>23</b>	<b>37</b>	<b>159</b>	<b>1382</b>	<b>36</b>	<b>285</b>	<b>56</b>	<b>50</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>4968</b>	

## 7.11 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

**TABLA 45. NÚMERO DE COLABORADORES POR SEXO, REGIÓN Y TIPO DE CONTRATO LABORAL (GRI 2-7)**

	UNIDAD	MINSUR				CUMBRES DEL SUR	MARCOBRE		TABOCA			Total 2023	Total 2022
		Oficinas	San Rafael	Pucamarca	PFR Pisco		Mina Justa	Oficinas	Pitinga	PFR Pirapora	Alphaville		
Tiempo completo	Masculino	252	778	268	314	7	1024	37	1356	281	49	4354	3856
	Femenino	96	44	25	11	1	120	23	137	29	55	539	421
	<b>Total</b>	<b>347</b>	<b>821</b>	<b>292</b>	<b>325</b>	<b>8</b>	<b>1144</b>	<b>60</b>	<b>1493</b>	<b>310</b>	<b>104</b>	<b>4903</b>	<b>4190</b>
Tiempo parcial	Masculino	2	0	0	0	0	0	0	26	4	1	33	33
	Femenino	3	0	0	0	0	0	0	22	7	1	33	29
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>48</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>65</b>	<b>62</b>
<b>TOTAL</b>	Masculino	253	778	268	314	7	1024	37	1382	285	50	4396	3889
	Femenino	98	44	25	11	1	120	23	159	36	56	572	450
	<b>Total</b>	<b>351</b>	<b>821</b>	<b>292</b>	<b>325</b>	<b>8</b>	<b>1144</b>	<b>60</b>	<b>1541</b>	<b>321</b>	<b>106</b>	<b>4968</b>	<b>4339</b>



## 7.11 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

**TABLA 46. NÚMERO DE COLABORADORES POR SEXO, REGIÓN Y EDAD (JUNIOR MANAGEMENT)**

	UNIDAD	MINSUR				CUMBRES DEL SUR	MARCOBRE		TABOCA			Total 2023	Total 2022
		Oficinas	San Rafael	Pucamarca	PFR Pisco		Mina Justa	Oficinas	Pitinga	PFR Pirapora	Alphaville		
<b>Tiempo completo</b>	< 30 años	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	5
	30-50 años	39	28	6	6	0	41	7	45	8	0	178	163
	> 50 años	11	10	6	1	0	16	2	6	1	1	52	36
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>38</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>56</b>	<b>8</b>	<b>52</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>231</b>	<b>156</b>
<b>Tiempo parcial</b>	< 30 años	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2
	30-50 años	12	5	0	1	1	6	1	8	1	3	36	29
	> 50 años	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2	2
	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>39</b>	<b>32</b>
<b>TOTAL</b>	< 30 años	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	7
	30-50 años	50	33	6	7	1	46	8	53	9	3	214	192
	> 50 años	11	11	6	1	0	16	2	7	1	1	54	38
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>43</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>62</b>	<b>9</b>	<b>62</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>270</b>	<b>237</b>

## 7.11 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

**TABLA 47. NÚMERO DE COLABORADORES POR SEXO, REGIÓN Y EDAD (MIDDLE MANAGEMENT)**

	UNIDAD	MINSUR				CUMBRES DEL SUR	MARCOBRE		TABOCA			Total 2023	Total 2022
		Oficinas	San Rafael	Pucamarca	PFR Pisco		Mina Justa	Oficinas	Pitinga	PFR Pirapora	Alphaville		
<b>Masculino</b>	< 30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	30-50 años	23	8	7	5	0	13	4	26	6	5	95	81
	> 50 años	8	7	2	1	1	7	0	6	0	1	32	24
	<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>32</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>127</b>	<b>105</b>
<b>Femenino</b>	< 30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30-50 años	5	1	0	0	0	2	2	3	1	1	14	10
	> 50 años	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>11</b>
<b>TOTAL</b>	< 30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	30-50 años	27	8	7	5	0	14	6	29	7	6	109	91
	> 50 años	8	7	2	1	1	7	0	7	0	1	34	25
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>36</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>142</b>	<b>117</b>

## 7.11 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

**TABLA 48. NÚMERO DE COLABORADORES POR SEXO, REGIÓN Y EDAD (TOP MANAGEMENT)**

	UNIDAD	MINSUR				CUMBRES DEL SUR	MARCOBRE		TABOCA			Total 2023	Total 2022
		Oficinas	San Rafael	Pucamarca	PFR Pisco		Mina Justa	Oficinas	Pitinga	PFR Pirapora	Alphaville		
Masculino	< 30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30-50 años	21	4	2	0	0	9	4	17	2	7	65	58
	> 50 años	22	4	0	1	0	9	1	8	0	4	48	47
	<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>112</b>	<b>105</b>
Femenino	< 30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30-50 años	1	1	0	1	0	0	1	0	0	5	9	9
	> 50 años	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2	3
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>11</b>
TOTAL	< 30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30-50 años	22	4	2	1	0	9	5	17	2	12	73	67
	> 50 años	22	4	0	1	0	9	1	8	0	5	49	50
	<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>122</b>	<b>116</b>

## 7.11 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

**TABLA 49A. DIVERSIDAD EN COLABORADORES POR CATEGORÍA LABORAL- EDAD Y GÉNERO (GRI 405-1)**

		MINSUR								MARCOBRE				TABOCA						Total 2023		
		Oficinas Lima		San Rafael Puno		Pucamarca Tacna		Pisco Ica		Mina Justa Marcona		Mina Justa Lima		Pitinga Amazonas		Pirapora São Paulo		Alphaville São Paulo			Cumbres del Sur	
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M		F	M
Directores ejecutivos	< 30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30-50 años	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	4
	> 50 años	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	1	3	0	0	15
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>19</b>
Gerentes	< 30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30-50 años	1	21	1	4	0	2	1	0	0	9	1	4	0	16	0	1	5	6	0	0	70
	> 50 años	0	22	0	4	0	0	0	1	1	9	0	1	0	6	0	0	0	1	0	0	43
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>42</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>113</b>
Superintendentes, jefes y líderes	< 30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2
	30-50 años	16	61	5	36	0	12	1	11	7	53	3	11	11	71	2	14	4	5	1	0	323
	> 50 años	0	19	1	17	0	7	0	2	0	23	0	2	2	12	0	1	0	2	0	1	87
	<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>80</b>	<b>6</b>	<b>52</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>76</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>84</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>412</b>
Ingenieros y analistas	< 30 años	12	20	6	6	5	3	2	3	13	17	4	1	12	13	0	1	7	2	0	0	125
	30-50 años	54	89	21	104	10	20	6	12	25	191	12	18	43	70	10	17	35	26	0	4	763
	> 50 años	5	8	1	4	0	3	0	6	2	18	0	1	2	12	1	1	1	1	0	2	66
	<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>116</b>	<b>28</b>	<b>114</b>	<b>15</b>	<b>26</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>39</b>	<b>225</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>57</b>	<b>95</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>43</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>954</b>
Técnicos	< 30 años	0	0	2	8	1	1	0	1	10	11	0	0	1	7	0	4	0	0	0	0	44
	30-50 años	0	1	2	109	2	46	1	27	7	193	0	0	11	130	2	26	0	0	0	0	555
	> 50 años	0	1	0	69	0	11	0	17	0	13	0	0	2	26	0	4	0	0	0	0	143
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>186</b>	<b>3</b>	<b>58</b>	<b>1</b>	<b>45</b>	<b>17</b>	<b>216</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>163</b>	<b>2</b>	<b>34</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>742</b>
Obrero	< 30 años	0	0	0	29	0	6	0	13	30	61	0	0	13	123	4	40	2	2	0	0	321
	30-50 años	0	0	2	214	3	125	1	133	11	362	0	0	38	717	10	147	0	0	0	0	1762
	> 50 años	0	0	0	170	0	31	0	88	2	60	0	0	1	149	1	24	0	0	0	0	524
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>412</b>	<b>3</b>	<b>161</b>	<b>1</b>	<b>233</b>	<b>42</b>	<b>482</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>52</b>	<b>989</b>	<b>15</b>	<b>211</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2606</b>
Practicantes	< 30 años	11	4	4	7	5	2	0	2	14	8	3	1	22	26	6	4	1	1	0	0	119
	30-50 años	0	1	0	2	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
	> 50 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>26</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>123</b>
<b>Total género-unidad</b>	<b>98</b>	<b>253</b>	<b>44</b>	<b>778</b>	<b>25</b>	<b>268</b>	<b>11</b>	<b>314</b>	<b>120</b>	<b>1024</b>	<b>23</b>	<b>37</b>	<b>159</b>	<b>1382</b>	<b>36</b>	<b>285</b>	<b>56</b>	<b>50</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>4968</b>	

## 7.11 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

**TABLA 49B. PORCENTAJE DE DIVERSIDAD EN COLABORADORES POR CATEGORÍA LABORAL- EDAD Y GÉNERO (GRI 405-1)**

		MINSUR								MARCOBRE				TABOCA						Total 2023			
		Oficinas Lima		San Rafael Puno		Pucamarca Tacna		Pisco Ica		Mina Justa Marcona		Mina Justa Lima		Pitinga Amazonas		Pirapora São Paulo		Alphaville São Paulo			Cumbres del Sur		
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M		F	M	
Directores ejecutivos	< 30 años	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	30-50 años	0%	11%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	33%	0%	100%	0%	25%	0%	0%	0%	21%
	> 50 años	0%	89%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	67%	0%	0%	100%	75%	0%	0%	0%	79%
	<b>Total</b>	<b>0%</b>	<b>4%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>3%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>2%</b>	<b>8%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
Gerentes	< 30 años	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	30-50 años	100%	50%	100%	57%	0%	100%	100%	0%	0%	50%	100%	80%	0%	73%	0%	100%	100%	86%	0%	0%	0%	62%
	> 50 años	0%	52%	0%	57%	0%	0%	0%	100%	100%	50%	0%	20%	0%	27%	0%	0%	0%	14%	0%	0%	0%	38%
	<b>Total</b>	<b>1%</b>	<b>17%</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>	<b>0%</b>	<b>1%</b>	<b>9%</b>	<b>0%</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>	<b>14%</b>	<b>0%</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>9%</b>	<b>14%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>2%</b>
Superintendentes, jefes y líderes	< 30 años	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	7%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	30-50 años	100%	76%	83%	69%	0%	63%	100%	85%	100%	70%	100%	92%	79%	85%	100%	93%	100%	71%	100%	0%	0%	78%
	> 50 años	0%	24%	17%	33%	0%	37%	0%	15%	0%	30%	0%	17%	14%	14%	0%	7%	0%	29%	0%	100%	0%	21%
	<b>Total</b>	<b>16%</b>	<b>32%</b>	<b>14%</b>	<b>7%</b>	<b>0%</b>	<b>7%</b>	<b>9%</b>	<b>4%</b>	<b>6%</b>	<b>7%</b>	<b>13%</b>	<b>32%</b>	<b>9%</b>	<b>6%</b>	<b>6%</b>	<b>5%</b>	<b>7%</b>	<b>14%</b>	<b>100%</b>	<b>14%</b>	<b>0%</b>	<b>8%</b>
Ingenieros y analistas	< 30 años	17%	17%	21%	5%	33%	12%	25%	15%	33%	8%	25%	5%	21%	14%	0%	5%	16%	7%	0%	0%	0%	13%
	30-50 años	76%	77%	75%	91%	67%	77%	75%	60%	64%	85%	75%	95%	75%	74%	91%	89%	81%	90%	0%	67%	0%	80%
	> 50 años	7%	7%	4%	4%	0%	12%	0%	30%	5%	8%	0%	5%	4%	13%	9%	5%	2%	3%	0%	33%	0%	7%
	<b>Total</b>	<b>72%</b>	<b>46%</b>	<b>64%</b>	<b>15%</b>	<b>60%</b>	<b>10%</b>	<b>73%</b>	<b>6%</b>	<b>33%</b>	<b>22%</b>	<b>70%</b>	<b>51%</b>	<b>36%</b>	<b>7%</b>	<b>31%</b>	<b>7%</b>	<b>77%</b>	<b>58%</b>	<b>0%</b>	<b>86%</b>	<b>0%</b>	<b>19%</b>
Técnicos	< 30 años	0%	0%	50%	4%	33%	2%	0%	2%	59%	5%	0%	0%	7%	4%	0%	12%	0%	0%	0%	0%	0%	6%
	30-50 años	0%	50%	50%	59%	67%	79%	100%	60%	41%	89%	0%	0%	79%	80%	100%	76%	0%	0%	0%	0%	0%	75%
	> 50 años	0%	50%	0%	37%	0%	19%	0%	38%	0%	6%	0%	0%	14%	16%	0%	12%	0%	0%	0%	0%	0%	19%
	<b>Total</b>	<b>0%</b>	<b>1%</b>	<b>9%</b>	<b>24%</b>	<b>12%</b>	<b>22%</b>	<b>9%</b>	<b>14%</b>	<b>14%</b>	<b>21%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>9%</b>	<b>12%</b>	<b>6%</b>	<b>12%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
Obreros	< 30 años	0%	0%	0%	7%	0%	4%	0%	6%	71%	13%	0%	0%	25%	12%	27%	19%	100%	100%	0%	0%	0%	12%
	30-50 años	0%	0%	100%	52%	100%	78%	100%	57%	26%	75%	0%	0%	73%	72%	67%	70%	0%	0%	0%	0%	0%	68%
	> 50 años	0%	0%	0%	41%	0%	19%	0%	38%	5%	12%	0%	0%	2%	15%	7%	11%	0%	0%	0%	0%	0%	20%
	<b>Total</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>5%</b>	<b>53%</b>	<b>12%</b>	<b>60%</b>	<b>9%</b>	<b>74%</b>	<b>35%</b>	<b>47%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>33%</b>	<b>72%</b>	<b>42%</b>	<b>74%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>52%</b>
Practicantes	< 30 años	100%	80%	100%	88%	100%	100%	0%	100%	93%	89%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0%	0%	0%	97%
	30-50 años	0%	20%	0%	25%	0%	0%	0%	0%	13%	11%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%
	> 50 años	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	<b>Total</b>	<b>11%</b>	<b>2%</b>	<b>9%</b>	<b>1%</b>	<b>20%</b>	<b>1%</b>	<b>0%</b>	<b>1%</b>	<b>13%</b>	<b>1%</b>	<b>13%</b>	<b>3%</b>	<b>14%</b>	<b>2%</b>	<b>17%</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>2%</b>
<b>Total género-unidad</b>		<b>28%</b>	<b>72%</b>	<b>5%</b>	<b>95%</b>	<b>9%</b>	<b>91%</b>	<b>3%</b>	<b>97%</b>	<b>10%</b>	<b>90%</b>	<b>38%</b>	<b>62%</b>	<b>10%</b>	<b>90%</b>	<b>11%</b>	<b>89%</b>	<b>53%</b>	<b>47%</b>	<b>13%</b>	<b>88%</b>	<b>100%</b>	

## 7.11 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

**TABLA 50. DIVERSIDAD EN EL DIRECTORIO (GRI 405-1)**

	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Hombres	0	0	9	9
Mujeres	0	0	1	1
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

**TABLA 51. DESGLOSE DE FUERZA LABORAL: GÉNERO**

Indicador	Porcentaje <sup>25</sup>	Objetivo 2030
Mujeres en la fuerza laboral total (como % del total de la fuerza laboral)	11.5	18
Mujeres en puestos directivos - Top management (como % del total de empleados)	8.3	20
Mujeres en todos los puestos directivos - Top, middle y junior management (como % del total de puestos directivos)	12.9	
Mujeres en puestos de dirección junior (como % del total de puestos de dirección junior)	18.4	
Mujeres en puestos de dirección superior (como % del total de puestos de dirección superior)	8.1	
Mujeres en puestos directivos en funciones generadoras de ingresos (como % del total de dichos gerentes) <sup>26</sup>	5.6	
Mujeres en puestos directivos en funciones generadoras de ingresos (como % del total de todos los gerentes en dichas funciones) <sup>27</sup>	2.4	
Mujeres en posiciones STEM <sup>28</sup> (como % del total de posiciones STEM)	62.1	

25. El porcentaje de cada categoría se calcula en función del total de cada categoría.

26. En el contexto de Minsur y Marcobre, considerando la alta dirección, la dirección intermedia y la dirección junior de las siguientes áreas: Mina, Planta, Operaciones y Comercial.

27. Teniendo en cuenta la alta dirección y la dirección intermedia de las siguientes áreas: Mina, Planta, Operaciones y Comercial. Alcance: Minsur y Marcobre.

28. Considerando los profesionales que desempeñan cargos relacionados con los campos de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas. Alcance: Minsur y Marcobre.

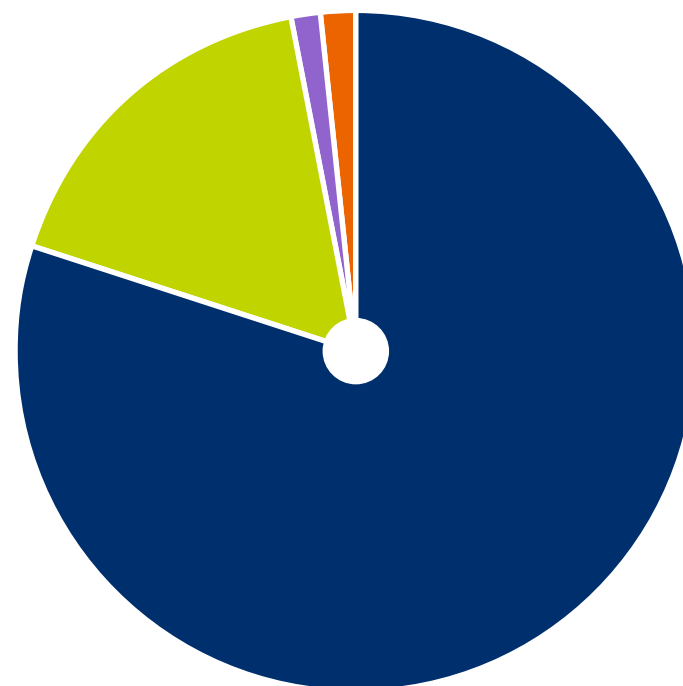
## 7.11 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

**TABLA 52. DESGLOSE DE FUERZA LABORAL POR NACIONALIDAD**

Nacionalidad	Proporción del total de fuerza laboral (como % del total de fuerza laboral)	Participación en todos los puestos directivos, incluidos los de nivel junior, medio y senior (como % del total de la fuerza laboral gerencial)
Peruana	81.8 %	66.8 %
Brasileña	17.8 %	32.2 %
Chilena	0.2 %	0.6 %
Otros	0.2 %	0.4 %

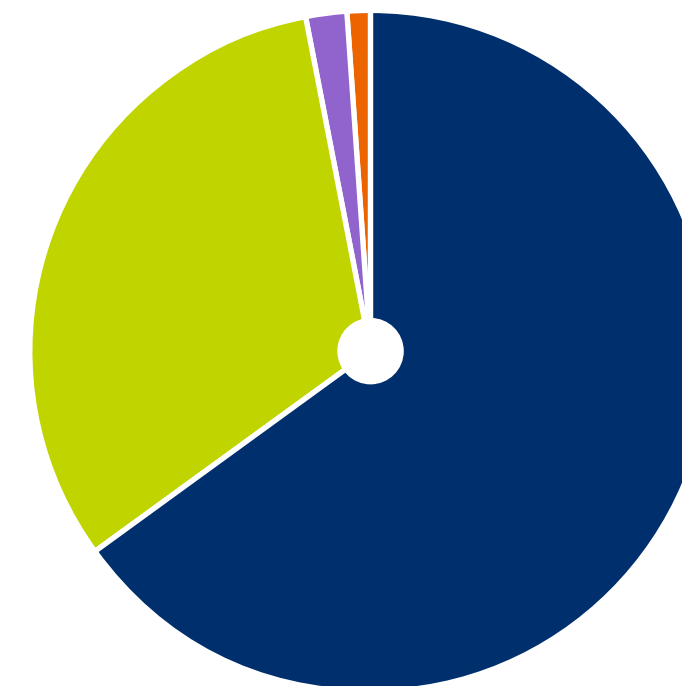
PROPORCIÓN DEL TOTAL DE FUERZA LABORAL (COMO % DEL TOTAL DE FUERZA LABORAL)

**PERUANA** 81.8%  
**BRASILEÑA** 17.8%  
**CHILENA** 0.2%  
**OTROS** 0.2%



PARTICIPACIÓN EN TODOS LOS PUESTOS DIRECTIVOS, INCLUIDOS LOS DE NIVEL JUNIOR, MEDIO Y SENIOR (COMO % DEL TOTAL DE LA FUERZA LABORAL GERENCIAL)

**PERUANA** 66.8%  
**BRASILEÑA** 32.2%  
**CHILENA** 0.6%  
**OTROS** 0.4%



## 7.11 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

**TABLA 53. RATIO DEL SALARIO BASE Y DE LA REMUNERACIÓN ANUAL DE MUJERES FRENTE A HOMBRES – PERÚ (USD) (GRI 405-2)**

Salario promedio anual	2023			2022			2021			2020		
	Hombre	Mujer	Ratio mujer / hombre	Hombre	Mujer	Ratio mujer / hombre	Hombre	Mujer	Ratio mujer / hombre	Hombre	Mujer	Ratio mujer / hombre
Nivel gerencial (sueldo base)	90,719	72,131	0.80	81,570	66,070	0.81	145,074	130,250	0.90	140,432	108,264	0.77
Nivel gerencial (sueldo base + incentivos)	123,767	98,407	0.80	111,284	90,139	0.81	197,339	175,837	0.89	187,236	122,753	0.66
Nivel no gerencial	39,127	35,005	0.89	35,323	31,647	0.90	53,863	48,811	0.91	48,952	45,480	0.93

Notas: No incluye al comité ejecutivo. No incluye técnicos, obreros ni practicantes



## 7.11 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

**TABLA 54. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN (GRI 2-30) (GRI 407-1)**

Indicador	Porcentaje (0 - 100 %)
Porcentaje de empleados representados por un sindicato independiente o cubiertos por convenios colectivos.	45.2 %

Nota:

Considera solo empleados sindicalizables. Para los colaboradores que no están cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva, Minsur determina sus condiciones laborales siguiendo la legislación vigente, la Política de Recursos humanos y otros lineamientos internos de gestión. En ese sentido, sus condiciones laborales y términos de empleo no están influidos ni determinados en función de otros convenios de negociación colectiva.

**TABLA 55. NÚMERO DE CONTRATISTAS POR SEXO, REGIÓN Y TIPO DE CONTRATO LABORAL (GRI 2-8)**

	Unidad	MINSUR				MARCOBRE	TABOCA			Total 2023	Total 2022
		Oficinas	San Rafael	Pucamarca	PFR Pisco	Mina Justa	Pitinga	PFR Pirapora	Alphaville		
Tiempo completo	Masculino	6	3,541	327	183	2,442	1,242	61	13	7,815	8,060
	Femenino	8	316	45	23	291	206	29	4	922	932
	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>3,858</b>	<b>371</b>	<b>206</b>	<b>2,733</b>	<b>1,448</b>	<b>90</b>	<b>17</b>	<b>8,737</b>	<b>8,992</b>
Tiempo parcial	Masculino	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	Femenino	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	Masculino	6	3,541	327	183	2,442	1,242	61	14	7,816	8,060
	Femenino	8	316	45	23	291	206	29	5	923	932
	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>3,858</b>	<b>371</b>	<b>206</b>	<b>2,733</b>	<b>1,448</b>	<b>90</b>	<b>19</b>	<b>8,739</b>	<b>8,992</b>

Nota:

Los mismos estándares éticos, ambientales y sociales con los que trabajamos con nuestros colaboradores directores también aplican a los contratistas. Ellos son un gran soporte para actividades específicas dentro del ciclo de vida de las operaciones mineras. Sus principales labores están relacionados a temas no asociados con nuestro core de operaciones como: construcciones específicas, servicios administrativos, logísticos, soporte tecnológico, servicios generales, entre otros. Nuestro principal contratista es AESA vinculado a servicios de construcción y obras civiles mineras.



## 7.11 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

## DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO

TABLA 56. HORAS DE CAPACITACIÓN DESGLOSADO POR CATEGORÍA LABORAL, SEXO Y EDAD 2023 (GRI 404-1)

	Edad	MINSUR								MARCOBRE		TABOCA				Total 2023	
		Oficinas Lima		San Rafael Puno		Pucamarca Tacna		PFR Pisco Ica		Mina Justa Marcona		Pitinga Amazonas		PFR Pirapora São Paulo			
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M		
Directores ejecutivos	<30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30-50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	101	0	21	121	
	>50	0	54	0	0	0	0	0	0	0	0	0	37	0	0	91	
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>54</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>138</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>212</b>	
Gerentes	<30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	30-50	22	489	50	214	0	37	95	0	162	904	0	606	0	24	2,602	
	>50	0	698	0	210	0	13	0	76	53	640	0	83	0	0	1,772	
	<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>1,187</b>	<b>50</b>	<b>424</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>95</b>	<b>76</b>	<b>215</b>	<b>1,544</b>	<b>0</b>	<b>689</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>4,375</b>	
Superintendentes, jefes y líderes	<30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	76	0	0	76	
	30-50	323	1,680	343	2,378	0	919	39	712	555	4,929	882	5,525	164	1,179	19,626	
	>50	29	635	73	1,078	0	522	0	359	0	1,302	118	974	0	107	5,196	
	<b>Total</b>	<b>351</b>	<b>2,315</b>	<b>417</b>	<b>3,456</b>	<b>0</b>	<b>1,441</b>	<b>39</b>	<b>1,070</b>	<b>555</b>	<b>6,232</b>	<b>1,000</b>	<b>6,575</b>	<b>164</b>	<b>1,286</b>	<b>24,898</b>	
Ingenieros y analistas	<30	231	350	191	210	111	152	112	148	1,191	1,401	743	703	4	72	5,617	
	30-50	117	379	1,364	7,321	768	1,265	469	1,241	2,434	15,143	2,856	3,594	553	1,268	38,771	
	>50	1,275	2,136	0	288	0	225	0	499	149	871	15	715	28	66	6,266	
	<b>Total</b>	<b>1,623</b>	<b>2,865</b>	<b>1,554</b>	<b>7,818</b>	<b>879</b>	<b>1,642</b>	<b>581</b>	<b>1,889</b>	<b>3,773</b>	<b>17,415</b>	<b>3,614</b>	<b>5,012</b>	<b>584</b>	<b>1,406</b>	<b>50,654</b>	

Nota: Las horas de capacitación son números redondeados, por tanto, los valores totales pueden presentar ligeras diferencias debido a los decimales

## 7.11 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

**TABLA 56. CONTINUACIÓN HORAS DE CAPACITACIÓN DESGLOSADO POR CATEGORÍA LABORAL, SEXO Y EDAD 2023** (GRI 404-1)

	Edad	MINSUR								MARCOBRE		TABOCA				Total 2023
		Oficinas Lima		San Rafael Puno		Pucamarca Tacna		PFR Pisco Ica		Mina Justa Marcona		Pitinga Amazonas		PFR Pirapora São Paulo		
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
Técnicos	<30	0	0	145	712	62	88	0	30	1,442	821	84	681	13	132	4,208
	30-50	0	16	145	7,689	133	4,123	65	2,784	890	16,729	327	7,575	18	1,274	41,765
	>50	0	0	0	4,586	0	894	0	1,497	0	535	112	1,145	0	82	8,850
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>290</b>	<b>12,986</b>	<b>194</b>	<b>5,104</b>	<b>65</b>	<b>4,310</b>	<b>2,332</b>	<b>18,085</b>	<b>523</b>	<b>9,401</b>	<b>31</b>	<b>1,488</b>	<b>54,823</b>
Obreros	<30	0	0	0	802	0	263	0	830	4,437	5,419	2,275	11,276	85	4,233	29,619
	30-50	0	0	120	10,572	241	9,202	118	9,148	1,993	36,492	2,452	51,079	318	15,173	136,906
	>50	0	0	0	8,144	0	2,386	0	4,956	154	3,077	45	9,648	33	1,575	30,017
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>120</b>	<b>19,518</b>	<b>241</b>	<b>11,850</b>	<b>118</b>	<b>14,934</b>	<b>6,584</b>	<b>44,988</b>	<b>4,773</b>	<b>72,003</b>	<b>435</b>	<b>20,981</b>	<b>196,543</b>
Practicantes	<30	146	44	49	72	405	111	0	174	844	528	0	0	51	49	2,471
	30-50	0	9	10	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	23
	>50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>52</b>	<b>59</b>	<b>76</b>	<b>405</b>	<b>111</b>	<b>0</b>	<b>174</b>	<b>844</b>	<b>528</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>51</b>	<b>49</b>	<b>2,494</b>
<b>Total</b>		<b>2,141</b>	<b>6,488</b>	<b>2,489</b>	<b>44,278</b>	<b>1,718</b>	<b>20,197</b>	<b>897</b>	<b>22,452</b>	<b>14,303</b>	<b>88,792</b>	<b>9,910</b>	<b>93,818</b>	<b>1,264</b>	<b>25,252</b>	<b>333,998</b>

Nota: Las horas de capacitación son números redondeados, por tanto, los valores totales pueden presentar ligeras diferencias debido a los decimales

## 7.11 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

**TABLA 54.** PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN DESGLOSADO POR CATEGORÍA LABORAL 2023 (GRI 404-1)

CATEGORÍA LABORAL	PROMEDIO DE HORAS
Gerentes	42.5
Superintendentes, jefes y líderes	54.4
Ingenieros y analistas	50.3
Técnicos	70.6
Obreros	68.7
Practicantes	21.2

**TABLA 58.** PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN DESGLOSADO POR GÉNERO 2023 (GRI 404-1)

GÉNERO	PROMEDIO DE HORAS
Femenino	51.3
Masculino	64.1



## 7.11 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

**TABLA 59. COLABORADORES EVALUADOS, POR GÉNERO Y CATEGORÍA LABORAL (GRI 404-3)**

	UNIDAD	MINSUR								MARCobre		TABOCA				Total 2023
		Oficinas Lima		San Rafael Puno		Pucamarca Tacna		PFR Pisco Ica		Mina Justa Marcona		Pitinga Amazonas		PFR Pirapora São Paulo		
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
Directores ejecutivos	# de colaboradores evaluados	0	8	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	10
	Headcount al momento de la evaluación	0	8	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	10
	% de colaboradores evaluados	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	100%
Gerentes	# de colaboradores evaluados	1	40	1	7	0	2	1	1	1	19	0	14	6	8	101
	Headcount al momento de la evaluación	1	43	1	8	0	2	1	1	1	22	0	14	6	10	110
	% de colaboradores evaluados	100%	93%	100%	88%	0%	100%	100%	100%	100%	86%	0%	100%	100%	80%	92%
Superintendentes, jefes y líderes	# de colaboradores evaluados	16	73	5	48	0	16	0	13	8	90	6	37	3	10	325
	Headcount al momento de la evaluación	18	73	5	58	0	18	2	13	8	92	7	41	3	10	348
	% de colaboradores evaluados	89%	100%	100%	83%	0%	89%	0%	100%	100%	98%	86%	90%	100%	100%	93%
Ingenieros y analistas	# de colaboradores evaluados	66	114	23	100	14	21	6	19	60	247	33	71	37	32	843
	Headcount al momento de la evaluación	74	124	25	118	16	23	8	19	64	254	38	79	40	33	915
	% de colaboradores evaluados	89%	92%	92%	85%	88%	91%	75%	100%	94%	97%	87%	90%	93%	97%	92%
Técnicos	# de colaboradores evaluados	0	0	0	0	0	0	1	46	25	242	6	109	2	31	462
	Headcount al momento de la evaluación	0	2	3	189	2	53	1	47	26	247	6	114	2	34	726
	% de colaboradores evaluados	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	98%	96%	98%	100%	96%	100%	91%	64%
Obreros	# de colaboradores evaluados	0	0	0	0	0	0	0	214	63	540	37	812	10	179	1855
	Headcount al momento de la evaluación	0	0	2	408	4	149	2	243	65	553	37	836	11	179	2489
	% de colaboradores evaluados	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	88%	97%	98%	100%	97%	91%	100%	75%
<b>Total</b>		<b>89%</b>	<b>94%</b>	<b>81%</b>	<b>20%</b>	<b>64%</b>	<b>16%</b>	<b>57%</b>	<b>91%</b>	<b>96%</b>	<b>97%</b>	<b>93%</b>	<b>96%</b>	<b>94%</b>	<b>98%</b>	<b>78%</b>

Nota:

El Programa de Gestión de Desempeño (PGD) cierra el 11 de marzo con la calibración final del EXCO.

## 7.11 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

### ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO

TABLA 60 A. NÚMERO DE NUEVAS CONTRATACIONES POR REGIÓN, SEXO Y EDAD (GRI 401-1)

	UNIDAD	MINSUR				CUMBRES DEL SUR	MARCOBRE		TABOCA			TOTAL 2023	TOTAL 2022
		Oficinas	San Rafael	Pucamarca	PFR Pisco		Mina Justa	Oficinas	Pitinga	PFR Pirapora	Alphaville		
Menor de 30	Masculino	12	13	3	7	0	38	1	54	20	2	150	232
	Femenino	17	5	9	0	0	71	3	14	2	4	125	114
	<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>109</b>	<b>4</b>	<b>68</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>275</b>	<b>346</b>
30- 50	Masculino	22	42	26	24	0	232	5	216	46	7	620	647
	Femenino	15	4	5	5	0	30	4	35	8	12	118	100
	<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>46</b>	<b>31</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>262</b>	<b>9</b>	<b>251</b>	<b>54</b>	<b>19</b>	<b>738</b>	<b>747</b>
Mayor de 50	Masculino	4	3	2	1	0	27	0	16	2	0	55	37
	Femenino	0	0	0	0	0	3	0	1	1	0	5	0
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>60</b>	<b>37</b>
Total	Masculino	38	58	31	32	0	297	6	286	68	9	825	916
	Femenino	32	9	14	5	0	104	7	50	11	16	248	214
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>67</b>	<b>45</b>	<b>37</b>	<b>0</b>	<b>401</b>	<b>13</b>	<b>336</b>	<b>79</b>	<b>25</b>	<b>1,073</b>	<b>1,130</b>

## 7.11 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

TABLA 60 B. PORCENTAJE DE NUEVAS CONTRATACIONES POR REGIÓN, SEXO Y EDAD D (GRI 401-1)

	UNIDAD	MINSUR				CUMBRES DEL SUR	MARCOBRE		TABOCA			TOTAL 2023	TOTAL 2022
		Oficinas	San Rafael	Pucamarca	PFR Pisco		Mina Justa	Oficinas	Pitinga	PFR Pirapora	Alphaville		
Menor de 30	Masculino	41%	72%	25%	100%	0%	35%	25%	79%	91%	33%	55%	67%
	Femenino	59%	28%	75%	0%	0%	65%	75%	21%	9%	67%	45%	33%
	<b>Total</b>	<b>41%</b>	<b>27%</b>	<b>27%</b>	<b>19%</b>	<b>0%</b>	<b>27%</b>	<b>31%</b>	<b>20%</b>	<b>28%</b>	<b>24%</b>	<b>26%</b>	<b>31%</b>
30- 50	Masculino	59%	91%	84%	83%	0%	89%	56%	86%	85%	37%	84%	87%
	Femenino	41%	9%	16%	17%	0%	11%	44%	14%	15%	63%	16%	13%
	<b>Total</b>	<b>53%</b>	<b>69%</b>	<b>69%</b>	<b>78%</b>	<b>0%</b>	<b>65%</b>	<b>69%</b>	<b>75%</b>	<b>68%</b>	<b>76%</b>	<b>69%</b>	<b>66%</b>
Mayor de 50	Masculino	100%	100%	100%	100%	0%	90%	0%	94%	67%	0%	92%	100%
	Femenino	0%	0%	0%	0%	0%	10%	0%	6%	33%	0%	8%	0%
	<b>Total</b>	<b>6%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>	<b>3%</b>	<b>0%</b>	<b>7%</b>	<b>0%</b>	<b>5%</b>	<b>4%</b>	<b>0%</b>	<b>6%</b>	<b>3%</b>
Total	Masculino	54%	87%	69%	86%	0%	74%	46%	85%	86%	36%	77%	81%
	Femenino	46%	13%	31%	14%	0%	26%	54%	15%	14%	64%	23%	19%
	<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



## 7.11 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

TABLA 61. NÚMERO DE NUEVAS CONTRATACIONES OCUPADOS POR CANDIDATOS INTERNOS Y EXTERNOS POR REGIÓN, SEXO Y EDAD (GRI 401-1)

	UNIDAD	MINSUR				CUMBRES DEL SUR	MARCOBRE		TABOCA			TOTAL 2023
		Oficinas	San Rafael	Pucamarca	PFR Pisco		Mina Justa	Oficinas	Pitingá	PFR Pirapora	Alphaville	
Candidato interno	Masculino	19	29	15	16	0	147	3	110	37	4	379
	Femenino	16	4	7	2	0	51	3	22	6	7	119
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>33</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>198</b>	<b>6</b>	<b>132</b>	<b>43</b>	<b>11</b>	<b>498</b>
Candidato externo	Masculino	19	29	16	16	0	150	3	176	31	5	446
	Femenino	16	5	7	3	0	53	4	28	5	9	129
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>34</b>	<b>23</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>203</b>	<b>7</b>	<b>204</b>	<b>36</b>	<b>14</b>	<b>575</b>
Total	<b>Total</b>	70	67	45	37	0	401	13	336	79	25	1073
	<b>Cobertura interna 2023</b>	<b>49%</b>	<b>30%</b>	<b>71%</b>	<b>57%</b>	<b>0%</b>	<b>43%</b>	<b>43%</b>	<b>39%</b>	<b>54%</b>	<b>44%</b>	<b>46%</b>



## 7.11 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

TABLA 62. NÚMERO Y TASAS DE ROTACIÓN POR REGIÓN, SEXO (FEMENINO - F MASCULINO- M) Y EDAD (GRI 401-1)

	UNIDAD	MINSUR								MARCOBRE				TABOCA				CUMBRES DEL SUR		TOTAL 2023	TOTAL 2022		
		Oficinas Lima		San Rafael Puno		Pucamarca Tacna		Pisco Ica		Mina Justa Marcona		Mina Justa Lima		Pitinga Amazonas		PFR Pirapora São Paulo		Alpha São Paulo					
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M				
N° de rotación Voluntario	< 30 años	1	3	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	4	15	1	1	0	1	0	0	28	22
	30-50 años	2	7	2	8	0	5	0	2	1	16	1	2	6	32	1	3	1	2	0	0	91	121
	> 50 años	0	2	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	11	13
	<b>Total voluntario</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>53</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>130</b>	<b>156</b>
N° de rotación No voluntario	< 30 años	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	2	8	13	4	2	3	1	0	0	37	122
	30-50 años	4	10	3	15	1	7	3	3	3	25	0	2	17	112	7	25	9	13	0	0	259	163
	> 50 años	0	0	0	3	0	2	0	1	1	3	0	1	3	31	0	4	0	3	0	1	53	57
	<b>Total no voluntario</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>28</b>	<b>156</b>	<b>11</b>	<b>31</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>349</b>	<b>342</b>
<b>Total de rotación</b>	< 30 años	2	3	0	1	0	1	0	0	1	2	0	2	12	28	5	3	3	2	0	0	65	144
	30-50 años	6	17	5	23	1	12	3	5	4	41	1	4	23	144	8	28	10	15	0	0	350	284
	> 50 años	0	2	0	3	0	2	0	1	2	5	0	1	3	37	0	4	0	3	0	1	64	70
	<b>Total rotación</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>48</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>38</b>	<b>209</b>	<b>13</b>	<b>35</b>	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>479</b>	<b>498</b>

## 7.11 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

**TABLA 63. TENDENCIAS EN LA TASA DE ROTACIÓN (GRI 401-1)**

	UNIDAD	MINSUR								MARCOBRE		TABOCA				CUMBRES DEL SUR		TOTAL 2023	TOTAL 2022		
		Oficinas Lima		San Rafael Puno		Pucamarca Tacna		Pisco Ica		Mina Justa Marcona		Pitinga Amazonas		PFR Pirapora São Paulo		Alpha São Paulo					
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M				
<b>Tasa Voluntario</b>		3.1%	4.7%	4.6%	1.0%	0.0%	2.2%	0.0%	0.6%	4.4%	5.4%	6.3%	3.8%	6%	1%	2%	6%	0%	0%	2.6%	3.6%
<b>Tasa No voluntario</b>		5.1%	4.0%	6.9%	2.4%	4.1%	3.4%	27.3%	1.3%	0.0%	13.5%	17.6%	11.3%	31%	11%	21%	34%	0%	15%	7.0%	7.9%
<b>Tasa de rotación</b>	Menor de 30	2.0%	1.2%	0.0%	0.1%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	5.4%	7.5%	2.0%	14%	1%	5%	4%	0%	0%	3.3%	244.1%
<b>Tasa de rotación</b>	30-50	6.1%	6.7%	11.5%	3.0%	4.1%	4.5%	27.3%	1.6%	4.4%	10.8%	14.5%	10.4%	22%	10%	18%	30%	0%	0%	6.5%	481.4%
<b>Tasa de rotación</b>	Mayor de 50	0.0%	0.8%	0.0%	0.4%	0.0%	0.7%	0.0%	0.3%	0.0%	2.7%	1.9%	2.7%	0%	1%	0%	6%	0%	15%	1.6%	118.6%
<b>Tasa Total de Rotación</b>		8.2%	8.7%	11.5%	3.5%	4.1%	5.6%	27.3%	1.9%	4.4%	18.9%	23.9%	15.1%	36%	12%	23%	40%	0%	15%	9.6%	11.5%

## 7.12 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN SOCIAL

### CONTRIBUCIONES CARITATIVAS Y AUSPICIOS

Como parte del proceso de fortalecimiento de nuestro sistema de gestión Antisoborno, en Minsur actualizamos en el 2023 el Procedimiento de Donaciones y Gastos en Proyectos y Programas de Inversión Social. Por su parte, Marcobre, cuenta con Estándares

de Atención de Donaciones y Proyectos de Inversión Social. Como parte de estos procedimientos, evaluamos lineamientos y procesos específicos para la gestión transparente las contribuciones filantrópicas. Todas las contribuciones detalladas en las siguientes

tablas, se realizaron en cumplimiento de dichos documentos de gestión así como de nuestra Política Corporativa Anticorrupción y Antisoborno.

**TABLA 64.** VALOR MONETARIO DE SUS CONTRIBUCIONES FILANTRÓPICAS O DE CIUDADANÍA CORPORATIVA 2021-2023 <sup>(201-1)</sup>

Indicador	PERÚ	BRASIL	TOTAL 2023	TOTAL 2022	TOTAL 2021
Donaciones de caridad (USD)	567,288	32,669	599,957	552,344	1,292,359
Inversiones en la comunidad (USD) <sup>29</sup>	14,683,931	-	14,683,931	12,461,919	9,608,459
Auspicios comerciales o patrocinios (USD)	3000	-	3,000	650,809	228,503
<b>Total</b>	<b>15,254,219</b>	<b>32,669</b>	<b>15,286,888</b>	<b>13,665,072</b>	<b>11,129,321</b>

<sup>29</sup> Incluye el Programa Volar y contribución a Aporta

- Donaciones de caridad: Apoyo individual u ocasional a causas sociales en respuesta a las necesidades de organizaciones caritativas y comunitarias, solicitudes de empleados o en reacción a eventos externos como situaciones de ayuda de emergencia.
- Inversiones en la comunidad: Se refiere a la participación y asociación estratégica a largo plazo con organizaciones comunitarias para abordar una gama limitada de problemas sociales elegidos por la compañía para proteger sus intereses corporativos a largo plazo y mejorar su reputación.
- El monto total de contribuciones del 2023, no incluye gastos operativos asociados.

**TABLA 65.** DONACIONES REALIZADAS (USD) 2021-2023

TIPO DE CONTRIBUCIÓN/ UNIDAD MINERA	PERÚ	BRASIL	TOTAL 2023	TOTAL 2022	TOTAL 2022
Contribuciones en efectivo	21,392	32,669	54,062	487,283	451,376
Tiempo: colaborador voluntario durante horas de trabajo remunerado	-	-	0	ND	0
Donaciones en especie (donaciones de productos o servicios, proyectos / asociaciones o similares)	545,896	-	545,896	306,676	840,983
Gastos generales de gestión	-	-	0	NA	0
<b>Total</b>	<b>567,288</b>	<b>32,669</b>	<b>599,957</b>	<b>793,959</b>	<b>1,292,359</b>

## PRINCIPALES DONACIONES CARITATIVAS

A continuación, se presenta las principales organizaciones receptoras de donaciones durante el 2023. Todas estas operaciones siguieron el flujo requerido en los lineamientos de donaciones e inversión social, así como nuestra Política Corporativa Anticorrupción y Antisoborno. Se realizan los procesos de debida diligencia a las instituciones receptoras de las donaciones.

**TABLA 66.** PRINCIPALES DONACIONES CARITATIVAS 2023

2023			
Empresa	Institución	Importe (USD)	Finalidad
MINSUR	Desco Sur	326,808	Donación para apoyo a pequeños productores del distrito de Antauta, Ajoyani y la CC Queracucho, con alimento balanceado para ganado a fin de mitigar los efectos de la sequía producida por el Fenómeno del Niño.
	Comunidades campesinas de Palca, Vilavilani, Ataspaca	37,637	Entrega de Canastas de alimentos por el Día de la Madre
	Comunidades campesinas de Palca, Vilavilani, Ataspaca	41,480	Entrega de Canastas de alimentos y presentes para los niños con motivo de Navidad
	Comunidades campesinas de Palca, Vilavilani, Ataspaca	21,731	Apoyo para festividades aniversario de las comunidades de Palca, Vilavilani, Ataspaca y del distrito de Palca
MARCOBRE	Asociación de Moradores del Cruce de Marcona	9,613	Apoyo a la Asociación Justo Pastor con la entrega e instalación de lámparas solares.
	Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado	4,205	Entrega de víveres para el Programa de Guardaparques voluntarios 2023 en la Reserva Nacional San Fernando.
	Aporta	5,676	Deep Dive sobre el Programa de Desarrollo Infantil Temprano (DIT) y Pesca Artesanal.
	Asociación de Voluntarios por los Niños con Cáncer	17,391	Acción social, apoyo a la Asociación MAGIA.
TABOCA	Sindicato Metalúrgicos de São Paulo	3,785	Acción social, apoyo a proyectos sociales
	AMPA	5,677	Acción ambiental y social, apoyo al proyecto de conservación de especies y educación ambiental
	SEMMAS	10,908	Acción social, respuesta a emergencias ambientales en el municipio

## 7.13 INDICADORES COMPLEMENTARIOS DE GESTIÓN DE PROVEEDORES

**TABLA 67. SELECCIÓN DE PROVEEDORES**

Indicador	Oficinas	MINSUR			MARCOBRE	TABOCA		CUMBRES DEL SUR		TOTAL 2023
		San Rafael	PFR Pisco	Pucamarca	Mina Justa	Pitinga	PFR Pirapora	Mina Regina	Mina Regina	
1.1 Número total de proveedores de nivel 1	493	961	541	481	1,062	595	464	34	38	3,610
1.2 Número total de proveedores significativos en el Nivel 1	14	81	74	51	66	21	7	2	4	320
1.3 % del gasto total en proveedores importantes de nivel 1	11%	27%	42%	47%	72%	72%	4%	21%	62%	32%
1.4 Número total de proveedores significativos no Tier-1	0	0	0	0	0	595	464	0	0	1,059
<b>1.5 Número total de proveedores significativos (Tier-1 y no Tier-1)</b>	<b>14</b>	<b>81</b>	<b>74</b>	<b>51</b>	<b>66</b>	<b>616</b>	<b>471</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1,379</b>

**TABLA 68. EVALUACIÓN Y DESARROLLO DE PROVEEDORES**

	TOTAL 2023
Número total de proveedores críticos o permanentes evaluados (externa)	141
Porcentaje de proveedores críticos o permanentes evaluados (externa)	85.45%
Número total de proveedores que recibieron evaluación de desempeño (interna)	282
Porcentaje de proveedores que recibieron evaluación de desempeño (interna)	49.60%

Los datos corresponden a Minsur (Lima, San Rafael, PFR Pisco, Pucamarca), Marcobre (Mina Justa) y Taboca (Pitinga, PFR Pirapora).

	TOTAL 2023	META 2023
Número total de proveedores apoyados en la implementación del plan de acciones correctivas	16	16

Los datos corresponden a Marcobre (Mina Justa)

Nota: En el 2023, en Minsur, se evaluaron 70 proveedores en relación con los impactos ambientales y 20 proveedores con respecto a los impactos sociales, de los cuales, ninguno fue identificado como proveedor con impactos negativos significativos potenciales ni reales. Del mismo modo, no se identificaron impactos ambientales ni sociales negativos en las actividades de dichos proveedores.

## 7.13 INDICADORES COMPLEMENTARIOS DE GESTIÓN DE PROVEEDORES

**TABLA 69. COMPRAS REALIZADAS SEGÚN TIPO DE ADQUISICIÓN (USD)**

Tipo	MINSUR				MARCO-BRE	TABOCA			CUMBRES DEL SUR		TOTAL 2023	TOTAL 2022
	Lima	San Rafael	PFR Pisco	Pucamarca	Mina Justa	São Paulo	Pitinga	PFR Pirapora	Mina Marta	Mina Regina		
Bienes	1,168,892	53,943,325	25,026,550	16,792,143	221,473,324	5,526	78,531,093	6,943,227	40,019	182,602	404,106,703	416,787,514
Servicios	35,744,614	209,890,916	12,422,993	24,424,304	276,622,332	3,600,799	209,883,035	17,205,720	1,043,762	2,483,349	793,321,823	776,045,555
Total	36,913,506	263,834,241	37,449,543	41,216,447	498,095,656	3,606,325	288,414,128	24,148,947	1,083,781	2,665,951	1,197,428,526	1,192,833,069

**TABLA 70. COMPRAS REALIZADAS SEGÚN PROCEDENCIA (USD)**

Tipo	MINSUR				MARCO-BRE	TABOCA			CUMBRES DEL SUR		TOTAL 2023	TOTAL 2022
	Lima	San Rafael	PFR Pisco	Pucamarca	Mina Justa	São Paulo	Pitinga	PFR Pirapora	Mina Marta	Mina Regina		
Nacional	33,598,475	258,664,319	36,310,344	40,517,195	466,502,716.15	3,598,780	287,826,389	24,126,303	1,053,782	2,665,951	1,154,864,254	1,152,932,450
Internacional	3,315,030	5,169,922	1,139,200	699,252	31,592,939.81	7,546	587,740	22,644	30,000	0	42,564,273	39,900,618
Total	36,913,506	263,834,241	37,449,543	41,216,447	498,095,655.97	3,606,325	288,414,128	24,148,947	1,083,782	2,665,951	1,197,428,527	1,192,833,069

## 7.13 INDICADORES COMPLEMENTARIOS DE GESTIÓN DE PROVEEDORES

**TABLA 71. NUEVOS PROVEEDORES EVALUADOS/ HOMOLOGADOS PERÚ Y BRASIL** (GRI 308-1 (GRI 414-1))

### PERÚ

Nuevos proveedores evaluados/ homologados	N° de proveedores nuevos	Número de proveedores nuevos evaluados		Porcentaje de proveedores nuevos evaluados	
		Criterios ambientales	Criterios sociales	Criterios ambientales	Criterios sociales
Bienes	62	0	0	0%	0%
Servicios	274	1	1	0.3%	0.3%
<b>Total</b>	<b>336</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0.3%</b>	<b>0.3%</b>

### BRASIL

Nuevos proveedores evaluados/ homologados	N° de proveedores nuevos	Número de proveedores nuevos evaluados		Porcentaje de proveedores nuevos evaluados	
		Criterios ambientales	Criterios sociales	Criterios ambientales	Criterios sociales
Bienes	9	3	9	33 %	100 %
Servicios	45	19	45	42 %	100 %
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>22</b>	<b>54</b>	<b>41 %</b>	<b>100 %</b>

## 7.14 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN AMBIENTAL

**TABLA 72. CONSUMO ENERGÉTICO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN 2023 (MWH) (GRI 302-1) (GRI 302-1)**

Categoría de combustible	MINSUR			MARCOBRE	TABOCA		CUMBRES DEL SUR		TOTAL 2023	TOTAL 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020
	San Rafael	Pucamarca	PFR Pisco	Mina Justa	Pitinga	PFR Pirapora	Mina Marta	Mina Regina				
<b>Consumo de combustible – No renovables</b>	84,182	64,425	151,417	404,584	209,835	10,374	95	47	<b>927,060</b>	1,111,374	921,507	611,399
Diésel	82,429	64,225	2,372	404,788	207,931	914	95	47	762,802	734,000	553,019	414,845
GLP	1,753	146	1,192	1,896	1,133	9,427	0	0	15,551	12,597	10,776	5,703
Gas Natural	0	0	147,435	0	0	0	0	0	147,849	177,886	200,436	160,737
Gasolina	0	55	0	0	770	33	0	0	856	912	847	92.241
<b>Consumo de combustible –Renovables</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Consumo total electricidad</b>	213,470	23,226	27,983	371,849	160,134	39,399	10	386	<b>858</b>	822,059	697,359	436,429
Electricidad comprada	212,470	23,226	24,568	371,849	0	39,399	10	386	672,908	ND	ND	ND
Electricidad autogenerada	0	0	3,415	0	160,134	0	0	0	163,549	ND	ND	ND
<b>Consumo total de calefacción</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Consumo total de refrigeración</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Consumo total de vapor</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Consumo total de energía</b>	<b>296,652</b>	<b>87,651</b>	<b>176,009</b>	<b>778,533</b>	<b>325,607</b>	<b>49,773</b>	<b>105</b>	<b>433</b>	<b>1,716,655</b>	<b>1,933,433</b>	<b>1,618,866</b>	<b>1,047,828</b>

Nota:

A partir del 2023, el carbón antracita se retiró de la clasificación de combustible. Los factores de conversión empleados se obtuvieron del RAGEI 2019 y FOES para Perú y el el Balance Nacional de Energía 2022 (BEN 2022) para Brasil. Las principales fuentes de obtención de la información son el SAP y facturas de electricidad. Actualmente, se encuentra en desarrollo un piloto para automatización del registro de esta información. La organización no realiza venta de energía de ningún tipo.



## 7.14 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN AMBIENTAL

El inventario de emisiones de GEI del 2023 se realizó por un tercero independiente en línea con el estándar ISO 14064-1:2018 y la metodología del GHG Protocol. Las emisiones son expresadas en toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes (tCO<sub>2</sub>eq), lo cual incluye CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, PFC, SF<sub>6</sub> y NF<sub>2</sub> según corresponda. Los valores de CO<sub>2</sub>eq fueron calculados empleando los potenciales de calentamiento global (GWP) del sexto informe del Panel Intergubernamental de Cambio Climático (IPCC). El inventario del año 2020 no contempla operaciones de Mina Justa – Marcobre, además, dicha medición se realizará bajo la versión del ISO 14064-1:2006.

**TABLA 73. EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO – GEI (TnCO<sub>2</sub>eq)** (GRI 305-1) (GRI 305-2) (GRI 305-3) (GRI 305-4)

Categorías	MINSUR				MARCO-BRE	TABOCA		ISO 14064-1:2018			ISO 14064-1:2006
	Lima	San Rafael	Pucamarca	PFR Pisco	Mina Justa	Pitinga	PFR Pirapora	Total 2023	Total 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020
Categoría 1: Emisiones y remociones directas de GEI	49.10	22,023	17,262	108,057	110,665	109,211	7,881	375,147	336,095	297,465.00	239,259.37
Categoría 2: Emisiones indirectas por energía importada	99.19	45,495	4,963	4,540	79,460	0	1,517	136,074	130,983	87,372.00	42,249.00
<b>Subtotal emisiones (Cat. 1 + Cat.2)</b>	<b>148.29</b>	<b>67,517</b>	<b>22,225</b>	<b>112,597</b>	<b>190,124</b>	<b>109,431</b>	<b>9,402</b>	<b>511,446</b>	<b>467,078</b>	<b>384,837.00</b>	<b>281,508.37</b>
Categoría 3: Emisiones indirectas causadas por transporte	1,283.08	6,983	1,728	5,349	25,690	8,350	1,122	50,505	41,036	38,057.00	26,529.00
Categoría 4: Emisiones indirectas causadas por productos que usa la empresa	5.77	25,696	16,984	64,163	121,779	56,108	11,742	296,479	230,671	380,269.00	
Categoría 6: Emisiones indirectas provenientes de otras fuentes	-	0	317,825	24,407	511,339	978.01	1,123	855,672	939,643	1,009,712.00	
<b>Total de emisiones (Cat. 1 + Cat. 2 + Cat. 3 + Cat. 4+ Cat. 5 + Cat. 6)</b>	<b>1,437</b>	<b>100,196.15</b>	<b>358,762</b>	<b>206,516</b>	<b>848,933</b>	<b>174,646.94</b>	<b>23,385</b>	<b>1,713,877</b>	<b>1,678,429</b>	<b>1,812,875.00</b>	<b>308,037.37</b>

Nota:

Se ha actualizado las emisiones correspondientes al inventario 2022 alineadas al proceso de verificación de tercera parte. Para la medición del inventario GEI empleamos los factores de emisión más actualizados (DEFRA 2022, Ecoinvent 2022 APOS) así como los VCN (RAGEI 2019 para Perú y Ferramentas GHG 2022 para Brasil). Empleamos el factor de emisión de la red eléctrica nacional del Perú 2023 (213,03 kg CO<sub>2</sub>/MWh - MINAM 2023 y el del sistema integrado nacional de Brasil (0.0385 tCO<sub>2</sub>/MWh - Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación). Datos 2023 previos a la verificación externa del inventario de emisiones.

## 7.14 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN AMBIENTAL

**TABLA 74. DESGLOSE DE EMISIONES GEI ALCANCE 3 (Tn CO<sub>2</sub>eq)**

CATEGORÍAS	MINSUR				MARCOBRE	TABOCA		TOTAL 2023
	Lima	San Rafael	Pucamarca	Pisco	Mina Justa	Pitinga	Pirapora	
<b>Categoría 3: Emisiones indirectas de GEI causadas por transporte</b>								<b>50,504.64</b>
Desplazamiento del personal a oficinas	1.93	-	-	-	16.27	-	-	18.20
Transporte de productos	-	2,043.69	4.13	140.79	2,690.62	3,075.61	731.34	8,686.16
Desplazamiento del personal en buses o vans contratados por la empresa	-	361.28	29.17	78.51	38.77	-	64.75	572.47
Taxis	5.69	12.75	6.64	10.61	0.63	14.27	-	50.59
Transporte de residuos	-	116.85	11.43	3.19	18.78	10.76	12.33	173.33
Viajes en avión	1,146.53	2,596.55	977.12	161.28	2,177.49	1,292.64	112.49	8,464.10
Transporte de insumos	-	1,851.50	699.70	4,955.02	20,747.14	3,956.68	186.75	32,396.79
Transporte de agua	-	0.00	0.00	-	-	-	-	0.00
Viajes terrestres nacionales	-	-	-	-	-	-	14.06	14.06
Consumo Electricidad - Trabajo desde casa	128.93	-	-	-	-	-	-	128.93
<b>Categoría 4: Emisiones indirectas de GEI causadas por productos que utiliza la organización</b>								<b>296,479.36</b>
Insumos	-	25,220.41	16,921.44	64,083.83	121,779.43	55,907.51	11,716.22	295,628.84
Generación de residuos	3.84	475.67	62.80	79.57	0.00	200.56	26.16	848.60
Consumo de agua	0.18	-	-	-	-	-	-	0.18
Consumo de papel y cartón	1.75	-	-	-	-	-	-	1.75
<b>Categoría 6: Emisiones indirectas de GEI provenientes de otras fuentes</b>								<b>855,671.80</b>
Procesamiento de producto	-	0.00	317,824.73	24,406.81	511,339.48	978.01	1,122.77	855,671.80
<b>Total</b>	<b>1,288.85</b>	<b>32,678.71</b>	<b>336,537.15</b>	<b>93,919.61</b>	<b>658,808.60</b>	<b>65,436.04</b>	<b>13,986.83</b>	<b>1,202,655.79</b>

### EMISIONES BIOGÉNICAS (TnCO<sub>2</sub>eq)

Emisiones directas de CO <sub>2</sub> por quema de Biomasa	18,840
Emisiones indirectas de CO <sub>2</sub> por quema de Biomasa	10,566

## 7.14 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN AMBIENTAL

**TABLA 75. DEMISIONES DE SO<sub>x</sub>**

INDICADOR	UNIDAD	2023	2022	2021	2020
Emisiones directas de Sox	Toneladas métricas	117	116	495	604
Cobertura de data	Como porcentaje de operaciones	100	100	100	100

*Nota: Las emisiones de SO<sub>x</sub> corresponden exclusivamente a las unidades de Pisco, Pitinga y Pirapora.*

### ANÁLISIS DE ESCENARIOS Y RIESGOS CLIMÁTICOS - METODOLOGÍA

(GRI 201-2)

Durante el 2023, se realizó un análisis de identificación y evaluación de riesgos y oportunidades climáticas. La metodología usada contempló 4 etapas: 1) la definición de escenarios climáticos, 2) la identificación de riesgos y oportunidades vinculadas al cambio climático y determinación de variables asociadas a los escenarios, 3) estimación de los parámetros de riesgo y, 4) análisis de resultados.

#### ETAPA 1: DEFINICIÓN DE HORIZONTES TEMPORALES Y ESCENARIOS CLIMÁTICOS

Los horizontes temporales utilizados en el ejercicio fueron 2030 para corto plazo, 2040 para medio plazo y 2050 para largo plazo, atendiendo a las recomendaciones de TCFD y ESRS, y de forma alineada con los objetivos de reducción de emisiones de Minsur. Se definieron 3 escenarios climáticos a partir de la combinación de los escenarios propuestos por la IEA, IPCC y NGFS, con 2 escenarios en donde la temperatura global no va a aumentar más de 2°C para el año 2100 con respecto a la época pre-industrial.

**TABLA 76. ESCENARIOS CLIMÁTICOS**

ESCENARIOS DEFINIDOS	ESCENARIO 1	ESCENARIO 2	ESCENARIO 3
Escenarios de referencia	SSP1-1.9 (IPCC) NZE (IEA) Net Zero 2050 (NGFS)	SSP1 - 2.6 (IPCC) APS (IEA) Debajo de 2°C (NGFS)	SSP2 - 4.5 (IPCC) STEPS (IEA) Determined contributions (NGFS)
Meta de emisiones	Se alcanza las emisiones netas cero al 2050.	Solo las economías que tienen el objetivo actual de lograr la neutralidad en carbono al 2050, lo van a alcanzar.	No se alcanzan emisiones netas cero al 2050.
Uso de combustible	Disminución acelerada de combustibles fósiles.	Disminución paulatina de combustibles fósiles.	Alta demanda de combustibles fósiles.
Aumento de T°C*	1.5°C	1.8°C	2.7°C

## 7.14 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN AMBIENTAL

### ETAPA 2: IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES CLIMÁTICAS.

Se identificaron los principales riesgos y oportunidades financieras asociadas al clima que puedan tener impacto en nuestras operaciones considerando la nomenclatura de las recomendaciones del TCFD. Posterior a la identificación, se priorizó aquellos cuya materialización es más probable, en base a la información actual sobre el clima y las operaciones.

**TABLA 77. RIESGOS CLIMÁTICOS IDENTIFICADOS**

RIESGOS FÍSICOS		RIESGOS DE TRANSICIÓN			
Riesgos crónicos	Riesgos agudos	Política y legislación	Mercado	Tecnología	Reputación
Incremento de la temperatura media	Vientos extremos	Aumento de los precios de las emisiones GEI	Cambio en el comportamiento del cliente	Tecnologías disruptivas en procesos productivos	Estigmatización de la industria
Radiación solar	Periodos de sequías	Nuevas obligaciones de reporte climático	Dificultad para obtener financiación	Obsolescencia tecnológica	Pérdida de valor de las acciones
Aumento del nivel del mar	Lluvias extremas	Cambios en la regulación asociada a productos	Aumento del coste de las materias primas	Inversiones infructuosas en nuevas tecnologías	Retrasos en la implementación de la estrategia de emisiones netas cero
Variabilidad de la precipitación media	Olas de calor/frío	Exposición a litigios	Entrada de nuevos competidores		Preocupación de los grupos de interés
	Incendios forestales	Límites al consumo de agua			
	Oleajes intensos				
	Disminución de caudal				

**TABLA 78. OPORTUNIDADES CLIMÁTICAS IDENTIFICADOS POR MINSUR**

OPORTUNIDADES				
Fuentes de energía	Productos y servicios	Mercado	Eficiencia de los recursos	Resiliencia
Empleo de fuentes de energía de bajas emisiones	Cambios en la regulación asociada a productos	Participación en el mercado de carbono	Uso del Reciclaje	Aumento de la seguridad de la cadena de suministro a través de sustitución/diversificación.
	Cambio en las preferencias de los consumidores	Acceso a nuevos mercados	Mejora en la eficiencia de las instalaciones y procesos productivo	
	Nuevas oportunidades comerciales vinculadas a la generación de energía renovable	Cambio en las tendencias del mercado que favorezcan el portafolio actual (cobre)	Mejora en la eficiencia de la distribución y modos de transporte	
		Uso de incentivos del sector público	Reducción del uso y consumo del agua	

## 7.14 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN AMBIENTAL

### ETAPA 3: ESTIMACIÓN DE PARÁMETROS DE RIESGO

Para el análisis de cada riesgo y oportunidad se realizó la selección de las variables relevantes. Se emplearon tres tipos de variables: proyecciones de variables físicas climáticas de acuerdo con la geolocalización de los activos del negocio; variables de mercado, provistas por los escenarios climáticos de referencia utilizados y variables del negocio validadas por juicio de expertos e información disponible de las diferentes áreas involucradas..

**TABLA 79.** RIESGOS Y OPORTUNIDADES CLIMÁTICOS PRIORIZADOS PARA EL ANÁLISIS

RIESGOS FÍSICOS		RIESGOS DE TRANSICIÓN		OPORTUNIDADES	
Riesgos crónicos	Riesgos agudos	Política y legislación	Reputación	Fuentes de energía	Mercado
Variabilidad de la precipitación media	Lluvias extremas	Establecimiento de mecanismos de precios de emisiones de GEI	Retrasos en la implementación de la estrategia de emisiones netas cero	Empleo de fuentes de energía de bajas emisiones	Cambio en las tendencias del mercado que favorezcan el portafolio actual (cobre)
	Oleajes intensos				
	Disminución de caudal de los ríos				



## 7.14 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN AMBIENTAL

### ETAPA 4: ANÁLISIS DE RESULTADOS: POTENCIALES IMPACTOS Y BENEFICIOS

Como resultado se definió la magnitud de los potenciales impactos financieros que podrían tener consecuencias sobre el negocio, en cada uno de los escenarios evaluados. Asimismo, cuantificaron los potenciales beneficios financieros asociados a las oportunidades consecuencias del cambio climático.

RIESGOS DE TRANSICIÓN		
CATEGORÍA	RIESGO	POTENCIALES IMPACTOS FINANCIEROS
Político-legales	Establecimiento de mecanismos de precios de emisiones de GEI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Costos por aplicación de impuestos al carbono</li> </ul>
Reputacional	Retraso en la implementación de estrategia de emisiones netas cero	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cambio de condiciones comerciales en algunos mercados</li> </ul>

RIESGOS FÍSICOS		
CATEGORÍA	RIESGO	POTENCIALES IMPACTOS FINANCIEROS
Crónico	Variabilidad de la precipitación media	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incremento de costos asociados a la demanda de abastecimiento de agua (disminución de intensidad de precipitaciones)</li> <li>Costos de adaptación de estructura de manejo de agua (incremento de intensidad de precipitaciones)</li> </ul>
Agudo	Lluvias extremas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Daños y/o deterioro infraestructuras</li> <li>Afectación en la cadena de abastecimiento de insumos.</li> <li>Deslizamiento de taludes e inestabilidad de vías</li> </ul>
	Oleajes intensos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Afectación en la cadena de abastecimiento de insumos.</li> <li>Afectación de la operatividad de planta desalinizadora</li> <li>Incremento de costos por almacenamiento de productos</li> </ul>
	Disminución de caudal de los ríos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Afectación en la cadena de abastecimiento</li> <li>Incremento de costos por compra de combustible para autogeneración eléctrica.</li> <li>Impacto en <i>deadlines</i> de entrega</li> </ul>

OPORTUNIDADES		
CATEGORÍA	RIESGO	POTENCIALES IMPACTOS FINANCIEROS
Fuentes de energía	Empleo de fuentes de energía de bajas emisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menores costos ante la imposición de impuestos al carbono.</li> <li>Menores costos energéticos ante el uso de energías más limpias a comparación del uso de energías no renovables</li> </ul>
Mercado	Cambios en las tendencias del mercado que favorezcan el portafolio actual	<ul style="list-style-type: none"> <li>Crecimiento significativo del precio de mercado del cobre.</li> </ul>



## 7.14 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN AMBIENTAL

**TABLA 80. BALANCE HÍDRICO. AGUA Y VERTIMIENTO (MEGALITROS)** (GRI 303-3) (GRI 303-4) (GRI 303-5)

Balance hídrico alineado a requerimientos del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) a partir del 2023. La estructura presentada puede contener flujos adicionales y/o recategorizados en las subcategorías no consideradas en divulgaciones de años anteriores. La extracción de agua superficial considera el agua de lluvia

INPUT/ OUTPUT	FUENTE/ DESTINO/ TIPO	MINSUR						MARCOBRE		TABOCA				CUMBRES DEL SUR				TOTAL	
		San Rafael		Pucamarca		PFR Pisco		Mina Justa		Pitingá		Pirapora		Mina Marta		Mina Regina			
		Calidad 1	Calidad 2	Calidad 1	Calidad 2	Calidad 1	Calidad 2	Calidad 1	Calidad 2	Calidad 1	Calidad 2	Calidad 1	Calidad 2	Calidad 1	Calidad 2	Calidad 1	Calidad 2		
Extracción de agua operativa	Agua superficial	0.0	0.0	18.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9,826.9	0.0	48.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9,893.5
		70.7	0.0	0.0	158.6	0.0	0.0	0.0	0.0	2,456.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2,686.0
		536.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.5	0.0	1.8	0.0	0.0	541.6
	Agua subterránea	0.0	0.0	301.6	0.0	172.4	0.0	106.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	580.7
		0.0	5,738.2	0.0	0.0	45.0	0.0	0.0	0.0	4.9	0.0	117.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5,905.2
	Agua de mar	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7,467.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7,467.1
	Suministro de terceros	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	<b>Sub Total Extracción de agua operativa</b>	<b>607.0</b>	<b>5,738.2</b>	<b>320.0</b>	<b>158.6</b>	<b>217.4</b>	<b>0.0</b>	<b>106.7</b>	<b>7,467.1</b>	<b>12,288.4</b>	<b>0.0</b>	<b>165.3</b>	<b>0.0</b>	<b>3.5</b>	<b>0.0</b>	<b>1.8</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>27,074.0</b>
Extracción de otro tipo de aguas gestionadas (Other managed water - OMW)	Agua superficial	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2,776,410.4	0.0	117.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2,776,527.8
	Agua subterránea	0.0	2,177.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	231.4	0.0	2,409.0
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3
	<b>Sub Total OMW</b>	<b>0.0</b>	<b>2,177.6</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>2,776,410.4</b>	<b>0.0</b>	<b>117.4</b>	<b>0.3</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>231.4</b>	<b>0.0</b>
Descarga	Agua superficial	7,450.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	513.7	0.0	6.2	0.0	0.0	231.4	0.0	0.0	8,202.0
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2,776,410.4	10,608.6	0.0	165.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2,787,184.9
	<b>Sub Total Descarga</b>	<b>7,450.8</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>2,776,410.4</b>	<b>11,122.3</b>	<b>0.0</b>	<b>172.1</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>231.4</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>2,795,386.9</b>
Consumo	Evaporación	0.0	225.7	117.5	0.0	188.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	91.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	622.7
	Arrastre	0.0	564.7	0.0	195.0	0.0	4.4	106.7	5,704.8	0.0	1,166.1	0.0	3.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7,744.8
	Otros	85.1	0.0	166.4	0.0	25.3	0.0	1,762.3	0.0	0.0	0.0	11.3	0.0	3.5	0.0	1.8	0.0	2,055.8	
	<b>Sub Total Consumo</b>	<b>85.1</b>	<b>790.5</b>	<b>284.0</b>	<b>195.0</b>	<b>213.4</b>	<b>4.4</b>	<b>1,869.0</b>	<b>5,704.8</b>	<b>0.0</b>	<b>1,166.1</b>	<b>11.3</b>	<b>94.6</b>	<b>3.5</b>	<b>0.0</b>	<b>1.8</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>10,423.3</b>
Agua reutilizada para la actividad	Agua reutilizada para la actividad	8,271.1	241.9	8,076.0	0.0	54.1	0.0	0.0	17,043.4	0.0	29,340.7	0.0	377.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	63,404.2
	<b>Sub Total Agua reutilizada para la actividad</b>	<b>8,271.1</b>	<b>241.9</b>	<b>8,076.0</b>	<b>0.0</b>	<b>54.1</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>17,043.4</b>	<b>0.0</b>	<b>29,340.7</b>	<b>0.0</b>	<b>377.1</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>63,404.2</b>

Calidad 1 y calidad 2: acorde a los lineamientos de la Guía de buenas prácticas para el reporte de Agua del ICMM (2da Edición)

## 7.14 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN AMBIENTAL

**TABLA 81. AGUA Y VERTIMIENTO (MEGALITROS) - ZONAS DE ESTRÉS HÍDRICO** (GRI 303-3) (GRI 303-4) (GRI 303-5)(GRI 303-5)

INPUT/OUTPUT	FUENTE/DESTINO/TIPO	MINSUR				MARCOBRE		TOTAL
		Pucamarca		PFR Pisco		Mina Justa		
		Calidad 1	Calidad 2	Calidad 1	Calidad 2	Calidad 1	Calidad 2	
Extracción de agua operativa	Agua superficial	18.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	18.4
		0.0	158.6	0.0	0.0	0.0	0.0	158.6
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	Agua subterránea	301.6	0.0	172.4	0.0	106.7	0.0	580.7
		0.0	0.0	45.0	0.0	0.0	0.0	45.0
	Agua de mar	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7,467.1	7,467.1
	Suministro de terceros	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	<b>Sub Total Extracción de agua operativa</b>	<b>320.0</b>	<b>158.6</b>	<b>217.4</b>	<b>0.0</b>	<b>106.7</b>	<b>7,467.1</b>	<b>8,269.7</b>
Extracción de otro tipo de aguas gestionadas (Other managed water - OMW)	Agua superficial	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	Agua subterránea	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	<b>Sub Total OMW</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
Descarga	Agua superficial	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	<b>Sub Total Descarga</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
Consumo	Evaporación	117.5	0.0	188.1	0.0	0.0	0.0	305.6
	Arrastre	0.0	195.0	0.0	4.4	106.7	5,704.8	6,010.8
	Otros	166.4	0.0	25.3	0.0	1,762.3	0.0	1,954.1
	<b>Sub Total Consumo</b>	<b>284.0</b>	<b>195.0</b>	<b>213.4</b>	<b>4.4</b>	<b>1,869.0</b>	<b>5,704.8</b>	<b>8,270.4</b>
Agua reutilizada para la actividad	Agua reutilizada para la actividad	8,076.0	0.0	54.1	0.0	0.0	17,043.4	25,173.4
	<b>Sub Total Agua reutilizada para la actividad</b>	<b>8,076.0</b>	<b>0.0</b>	<b>54.1</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>17,043.4</b>	<b>25,173.4</b>

Calidad 1 y calidad 2: acorde a los lineamientos de la Guía de buenas prácticas para el reporte de Agua del ICMM (2da Edición)



## 7.14 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN AMBIENTAL

TABLA 82. ALMACENAMIENTO DE AGUA (ML) (GRI 303-5)

CATEGORÍA	MINSUR			MARCO-BRE	TABOCA		CUMBRES DEL SUR		TOTAL 2023	TOTAL 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020
	San Rafael	Pucamarca	PFR Pisco	Mina Justa	Pitinga	PFR Pirapora	Mina Marta	Mina Regina				
Almacenamiento total de agua al final del año	687	15	0	ND	ND	0	0	0	702	21	15	13
Almacenamiento total de agua al principio del periodo	782	22	0	ND	ND	0	0	0	804	10	8	6
Cambio en el almacenamiento de agua	-95	-7	0	ND	ND	0	0	0	-102	10	7	7



## 7.14 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN AMBIENTAL

**TABLA 83. RESIDUOS SÓLIDOS (TM)**

CATEGORÍA	MINSUR			MARCOBRE	TABOCA		CUMBRES DEL SUR		TOTAL 2023	TOTAL 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020
	San Rafael	Pucamarca	PFR Pisco	Mina Justa	Pitinga	PFR Pirapora	Mina Marta	Mina Regina				
A. Residuos sólidos peligrosos	867	146	126	2,112	220	10	0	1,431	4,912	4,254.37	3,301.32	3,066.87
A.1. Reciclaje	166	103	27	534	195	3	0	0	1,027	1,059.25	1,032.43	606.13
A.2. Relleno de seguridad	701	43	99	1,578	0	0	0	1,431	3,852	3,087.99	2,181.78	2,353.79
A.3. Incineración	0	0	0	0	25	7	0	0	32	105.94	87.11	106.95
B. Residuos sólidos no peligrosos	2,509	336	340	2,025	2,006	98	0	7	7,320	7,677.80	7,332.62	6,733.06
B.1. Reutilización	209	39	0	14	0	0	0	0	262	734.48	1,326.88	285.65
B.2. Reciclaje	1,438	192	218	1,570	1,183	54	0	2	4,657	4,792.89	4,091.90	1,367.10
B.3. Compostaje	25	24	0	0	0	0	0	0	50	44.20	39.00	14.55
B.4. Incineración	0	0	0	0	414	9	9	9	414	418.33	249.03	87.36
B.5. Relleno sanitario fuera de la unidad	213	81	122	0	0	43	0	5	465	501.31	532.09	3,171.87
B.6. Relleno sanitario dispuesto en la unidad	623	0	0	441	410	0	0	0	1,474	1,186.59	1,093.72	1,806.53
<b>Total residuos sólidos generados (A+B)</b>	<b>3,376</b>	<b>482</b>	<b>466</b>	<b>4,137</b>	<b>2,226</b>	<b>107</b>	<b>0</b>	<b>1,438</b>	<b>12,232</b>	<b>11,932.17</b>	<b>10,633.94</b>	<b>9,799.93</b>
<b>Total residuos reutilizados / reciclados (A1+B1+B2+B3)</b>	<b>1,838</b>	<b>358</b>	<b>245</b>	<b>2,118</b>	<b>1,378</b>	<b>57</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5,996</b>	<b>6,630.82</b>	<b>6,490.21</b>	<b>2,273.43</b>
<b>Total de residuos gestionados en rellenos o incinerados (A2+A3+B4+B5+B6)</b>	<b>1,537</b>	<b>124</b>	<b>221</b>	<b>2,020</b>	<b>848</b>	<b>50</b>	<b>0</b>	<b>1,437</b>	<b>6,237</b>	<b>5,300.16</b>	<b>4,143.73</b>	<b>7,526.50</b>

## 7.14 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN AMBIENTAL

**TABLA 84. RESIDUOS MINEROS GENERADOS (MILLONES DE TONELADAS) GRI 306-1**

TIPO DE RESIDUO MINERO GENERADO	MINSUR			MARCOBRE	TABOCA		TOTAL 2023	TOTAL 2022	TOTAL 2021
	San Rafael	Pucamarca	Pisco	Mina Justa	Pitinga	PFR Pirapora			
Roca estéril	0.6	4.31	-	67.3	1.81	-	74.0	70.94	44.39
Residuo Minero (pads de lixiviación/ripios)	-	7.72	-	10.8	-	-	18.5	5.61	ND
Residuos fundición (escorias)	-	-	0.04	-	-	0	0.0	0.05	ND
Relaves	1.6	-	-	6.0	5.59	-	13.2	14.26	ND
Residuo Minero Total	2.2	12.0	0.0	84.1	7.4	0.0	105.8	79.55	ND

**TABLA 85. REUTILIZACIÓN DE RESIDUOS MINEROS (MILLONES DE TONELADAS)**

TIPO DE RESIDUO MINERO GENERADO	TOTAL 2023	TOTAL 2022
Relaves reutilizados en superficie (DR B2 / UBM)	1.5	0.8
Relaves reutilizados para interior mina (relleno)	0.5	0.5
Total de relaves reutilizados	2.0	1.3
Roca estéril reutilizada (construcción)	3.3	2.3
Total de residuos minerales reutilizados	5.2	3.5
% de reutilización relaves (%)	15	9
% de reutilización de residuos Total (%)	5	4

## 7.14 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN AMBIENTAL

TABLA 86. INVERSIÓN AMBIENTAL (USD)

CATEGORÍA DE COMBUSTIBLE	MINSUR			MARCOBRE	TABOCA		CUMBRES DEL SUR		TOTAL 2023	TOTAL 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020
	San Rafael	Pucamarca	PFR Pisco	Mina Justa	Pitinga	PFR Pirapora	Mina Marta	Mina Regina				
A. Inversiones de capital	34,941,505	733,227	52,519	941,246	1,306,818	588,866	400,850	2,035,281	41,000,312	36,625,033	9,718,281	15,992,826
B. Gastos operativos	2,587,606	1,435,167	207,910	4,155,236	1,370,018	128,936	607,167	1,125,673	11,617,740	12,560,109	7,847,860	7,739,994
Gastos totales (A+B)	37,529,110	2,168,395	260,429	5,096,482	2,676,836	717,829	1,008,017	3,160,954	52,618,053	49,185,142	17,566,141	23,732,820
% operaciones cubiertas	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100



## 7.15 MATERIALES

**TABLA 87. USO DE MATERIALES**

GRI 301-1	MATERIAL	UNIDAD	MINSUR			MARCOBRE	TABOCA		CUMBRES DEL SUR		TOTAL 2023	TOTAL 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020
			San Rafael	PFR Pisco	Pucamarca	Mina Justa	Pitinga	PFR Pirapora	Mina Marta	Mina Regina				
No renovable	Reactivos	t	8,223.84	10,444.53	9,722.86	342,901	4,794	0	-	170.38	33,356	230,020	104,021	28,450
		l	270.46	72.38	-	0	0	0	-	-	343	179	0	22
		m3	-	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	3,762
	Lubricantes	tn	19.74	0.60	4.94	89	40	1	-	-	66	127	2,072	80
		gal	14,908.00	2,067.41	29,313.21	383,797	0	0	-	-	46,289	330,215	70,211	135,795
	Combustibles	gal	2,171,694.02	68,448.99	1,687,720.22	10,637,531	6,579,841	27,873	-	-	10,535,577	16,626,514	15,485,676	9,573,971
		Mb	-	551,678.16	-	0	0	0	-	-	551,678	634,140	708,145	483,206
	Explosivos	tn	82,916.00	-	1,907.83	29,710	7,531	0	-	-	92,355	144,058	156,691	126,772
	Plásticos	tn	468.40	1,278.00	2,100.00	0	108	0	-	-	3,954	3,501	4,231	5,201
	Tuberías	tn	132.94	-	71.00	0	24	45	-	-	273	253	72	75
	Fierros	tn	108.09	67.89	9.11	0	0	0	-	-	185	123	31	344
	Bolsas de acero (Bolas de acero)	tn	1,478.84	-	-	1,472	0	0	-	-	1,479	3,166	4,225	1,372
	Cemento	tn	23,991.79	47.03	0.65	0	20	0	-	-	24,059	24,406	22,419	16,469
	Caliza	tn	-	-	41,832.05	0	0	0	-	-	41,832	29,975	0	0
Carbón	tn	-	15,309.21	25.15	0	357	4,559	-	-	20,250	21,694	14,649	13,779	
Otros	tn	48.62	48.08	44.33	0	2,684	2,695	2.00	0.31	5,522	5,533	1,008	927	
Renovable	Madera	tn	98.40	110.91	51.41	0	102	0	-	363	64,763	169	122	

## 7.16 CUMPLIMIENTO ICMM

**TABLA 88. CUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS ICMM**

<b>ASUNTO 1: ALINEAMIENTO DE LAS POLÍTICAS DE SOSTENIBILIDAD, NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE LA EMPRESA CON LOS PRINCIPIOS DEL ICMM, LAS DECLARACIONES DE POSICIÓN Y LAS EXPECTATIVAS DE DESEMPEÑO.</b>		
Principios ICMM	Ubicación en este documento	Verificación externa
Principio 1 - Negocios éticos	El detalle es provisto en las secciones Nuestra estrategia de sostenibilidad; Desempeño económico; Gobierno Corporativo; Ética y cumplimiento; Gestión de riesgos; y en el anexo Compromisos EITI	✓
Principio 2 - Toma de decisiones	El detalle es provisto en las secciones Nuestra estrategia de sostenibilidad; Nuestra manera de hacer las cosas; Gobierno Corporativo; Gestión de riesgos y Gestión de proveedores y contratistas	✓
Principio 3 - Derechos humanos	El detalle es provisto en las secciones Nuestra estrategia de sostenibilidad Ética y cumplimiento y Debida diligencia en Derechos Humanos	✓
Principio 4 - Gestión de riesgos	El detalle es provisto en las secciones Gestión de riesgos; Sistema de gestión en Seguridad y Salud; Gestión social y comunidades; Gestión de proveedores y contratistas; y Sistema de Gestión Ambiental	✓
Principio 5 - Salud y seguridad	El detalle es provisto en las secciones Sistema de gestión en Seguridad y Salud y Desempeño en Seguridad y Salud	✓
Principio 6 - Desempeño ambiental	El detalle es provisto en las secciones Sistema de Gestión Ambiental; Cambio climático; Energía y emisiones; Calidad del aire; Gestión de Agua y Efluentes; Manejo de residuos; Gestión de infraestructura de relaves y residuos mineros; y Planes de cierre y remediación.	✓
Principio 7 - Conservación de la biodiversidad	El detalle es provisto en la sección Biodiversidad	✓
Principio 8 - Producción responsable	El detalle es provisto en las secciones Nuestra manera de hacer las cosas; Energía y emisiones; Gestión de Agua y Efluentes; Manejo de residuos; Gestión de infraestructura de relaves y residuos mineros; y Planes de cierre y remediación.	✓
Principio 9 - Desempeño social	El detalle es provisto en las secciones Gestión social y comunidades y Gestión de proveedores y contratistas	✓
Principio 10 - Participación partes interesadas	El detalle es provisto en las secciones Desempeño económico y Relacionamiento con Grupos de Interés	✓

## 7.16 CUMPLIMIENTO ICMM

DECLARACIÓN DE POSICIÓN	UBICACIÓN EN ESTE DOCUMENTO	POLÍTICAS O PROCEDIMIENTOS	VERIFICACIÓN EXTERNA
1. Cambio climático	El detalle es provisto en la sección 6. Medio Ambiente, Cambio climático	Contamos con la Política de Cambio Climático y el Estándar Ambiental de Cambio Climático MI-CORDOPGMA-ETO-04	✓
2. Asociaciones Mineras para el desarrollo	El detalle es provisto en las secciones 2. Nuestra estrategia de sostenibilidad, 5 Gestión social y comunidades y 5 Gestión de proveedores y contratistas	En Minsur contamos con la Política de Sostenibilidad, el Código de Ética y Conducta y Nuestra Política Corporativa de Gestión Social	✓
3. Gestión del Agua	El detalle es provisto en la sección 6. Medio Ambiente, Gestión de Agua y Efluentes	En Minsur contamos con la Política de Excelencia en la Gestión del Agua y el Estándar Operativo del Recurso Agua MI-COR-DOP-GMA-ETO-02	✓
4. Transparencia de los Ingresos por Minerales	El detalle es provisto en las secciones Ética y cumplimiento y en el anexo 7.8 Compromisos EITI	Participación en los informes nacionales y declaraciones públicas en el Reporte de Sostenibilidad 2023.	✓
5. Gobernanza de relaves	El detalle es provisto en la sección 6. Medio Ambiente, Gestión de infraestructura de relaves y residuos mineros	En Minsur contamos con el Estándar operativo manejo de relaves MI-COR-DOP-GMA-ETO-06 y el Estándar de Gestión de Infraestructura (EGI)	✓
6. Gestión de riesgo de mercurio	Durante el 2023, no-se realizó ninguna exportación de mercurio. Su manejo es conforma el procedimiento actual.	En Minsur contamos con el Estándar operativo de materiales peligrosos MI-COR-DOP-GMA-ETO-07	✓
7. Pueblos indígenas y minerales	El detalle es provisto en la sección 5 Gestión social y comunidades	En Minsur contamos con la Política Corporativa Poblaciones Indígenas, el Estándar Operativo de Pueblos Indígenas u originarios (EO18) y el Sistema de Gestión Social - Elemento 9	✓
8. Minería y áreas protegidas	El detalle es provisto en la sección 6. Medio Ambiente, Biodiversidad	En Minsur contamos con la Política Corporativa de Medio Ambiente y Cierre y el Estándar de Biodiversidad	✓
<b>Asunto 2</b>			
Los riesgos y oportunidades materiales de sostenibilidad de la empresa basados en su propia evaluación y en las opiniones y expectativas de sus partes interesadas.		En el capítulo 3, y el anexo 7.3 describimos nuestro enfoque de gestión de riesgos, los temas materiales evaluados y los principales mecanismos de participación de grupos de interés.	
<b>Asunto 3</b>			
La existencia de sistemas y enfoques que la empresa está utilizando para gestionar cada uno (o una selección) de los riesgos y oportunidades materiales de sostenibilidad identificados.		Nuestro proceso de materialidad nos permite definir y priorizar los temas más relevantes para la Sostenibilidad de Minsur (Ver anexo 7.3). Estos temas, se ven reflejados en nuestra estrategia de sostenibilidad al 2030 y en cada uno de los enfoques de gestión detallados a lo largo del presente documento (GRI 3-3).	
<b>Asunto 4</b>			
Informes de desempeño de la empresa durante el período de publicación de informes para cada uno (o una selección) de los riesgos y oportunidades materiales de sostenibilidad identificados.		Puede encontrar el reporte detallado de los temas materiales de Minsur, así como sus indicadores de desempeño a lo largo del Reporte de Sostenibilidad 2022	
<b>Asunto 5</b>			
Publicaciones sobre el proceso de priorización de la empresa para la selección de activos para la validación por parte de terceros de las expectativas de desempeño.		Ver Tabla de Autoevaluación y validación externa de expectativas de desempeño del ICMM – 2023.	

## 7.17 CONTENIDOS GRI

El presente reporte de sostenibilidad es el noveno preparado, con una periodicidad anual para proporcionar una visión integral de nuestras operaciones y prácticas. Cubre el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023. Este informe ha sido elaborado de conformidad a los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI) y

Principios del ICMM. La verificación externa de este informe ha estado a cargo de PricewaterhouseCoopers (PwC) y su carta de verificación se encuentra al finalizar este documento. El alcance del reporte incluye las operaciones de Minsur en Perú (UM San Rafael, UM Pucamarca y PFR Pisco), Marcobre (Mina Justa), Cumbres del Sur y Taboca (UM Pitinga y PFR

Pirapora) en Brasil. El reporte, cuando corresponde, menciona a las minas en etapa de cierre. Nos comprometemos a incluir eventos significativos posteriores al informe en futuros informes. De requerirse se corregirán errores importantes y cuando corresponda se actualizará la plataforma en línea para reflejar cambios en informes posteriores.

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

**TABLA 89.** TABLA DE CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR GRI	#	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		
				REQUISITOS OMITIDOS	RAZON	EXPLICACIÓN
<b>CONTENIDOS GENERALES</b>						
<b>GRI 2: CONTENIDOS GENERALES</b>						
	2-1	Detalle de la organización	1.1. Una minera peruana que busca mejorar la vida de las personas			
	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Anexo 7.17 Contenido GRI			
	2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Anexo 7.17 Contenido GRI Para consultas sobre presente informe o la información presentada contactarse con: aacc@minsur.com (511) 215 8330			
	2-4	Actualización de la información	7.14. Indicadores complementarios Medio Ambiente – Residuos mineros generados. Balance hídrico - actualización de metodología. Emisiones Alcance 3 -inclusión de fuentes de emisión			
	2-5	Verificación externa	Anexo 7.17 Contenido GRI			





## 7.17 CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR GRI	#	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		
				REQUISITOS OMITIDOS	RAZON	EXPLICACIÓN
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	1.1.Una minera peruana que busca mejorar la vida de las personas 2.2. Nuestras operaciones y proyectos. 2.3. Desempeño operativo biii, c y d: Ver memoria anual 2023.			
	2-7	Empleados	5.1. Gestión del talento - Nuestro equipo 7.11. Indicadores complementarios de Gestión de talento			
	2-8	Trabajadores que no son empleados	5.1. Gestión del talento - Nuestro equipo 7.11. Indicadores complementarios de Gestión de talento			
	2-9	Estructura de gobernanza	3.1. Gobierno Corporativo El promedio de antigüedad de los directores es 15 años.			
	2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	3.1. Gobierno corporativo - Designación y selección de los miembros del Directorio			
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	3.1. Gobierno Corporativo			
	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	3.1. Gobierno Corporativo			
	2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	3.1. Gobierno Corporativo - Comités del Directorio, Comités ejecutivos 3.2 Ética y cumplimiento y 3.3. Gestión de riesgos			
	2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Declaración de responsabilidad 1.3. Nuestra estrategia de sostenibilidad.			



## 7.17 CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR GRI	#	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION	RAZON	EXPLICACIÓN
				REQUISITOS OMITIDOS		
	2-15	Conflictos de interés	3.2. Ética y cumplimiento - Prevención del conflicto de interés			
	2-16	Comunicación de inquietudes críticas	3.2. Ética y cumplimiento - Canal de integridad			
	2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno		2-17a	No procede	No se ha llevado a cabo durante el 2023. Se tomarán acciones durante el 2024.
	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	3.1. Gobierno Corporativo - Comité del directorio 5.1 Gestión del Talento 2-18b No se realizan evaluaciones independientes		Información no disponible o incompleta	No se realiza evaluación del desempeño del directorio actualmente.
	2-19	Políticas de remuneración	3.1. Gobierno Corporativo - Comité del directorio 5.1. Gestión del talento - Políticas de remuneración			
	2-20	Proceso para determinar la remuneración	3.1. Gobierno Corporativo - Comité del directorio 5.1. Gestión del talento - Políticas de remuneración	2-20b	Restricciones de confidencialidad	Información confidencial y sensible por temas de seguridad
	2-21	Ratio de compensación total anual		2-21a & 2-21b	Restricciones de confidencialidad	Información confidencial y sensible por temas de seguridad
	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Carta del presidente Carta del CEO 1.3. Nuestra estrategia de sostenibilidad			
	2-23	Compromisos y políticas	1.3. Nuestra estrategia de sostenibilidad - Estándares globales, Comité de Sostenibilidad, Cultura de Sostenibilidad, Principales políticas			



## 7.17 CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR GRI	#	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		
				REQUISITOS OMITIDOS	RAZON	EXPLICACIÓN
	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	1.3. Nuestra estrategia de sostenibilidad, 3.2. Ética y cumplimiento, 3.3. Gestión de Riesgos, 4.1. Sistema de gestión en seguridad y salud, 5.1. Gestión del talento, 5.2. Gestión social, 5.3. Gestión de proveedores y contratistas 6.1. Gestión ambiental			
	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	3.2. Ética y cumplimiento - Canal de integridad 3.3. Gestión de riesgos - Estrategia 3.4. Debida diligencia en Derechos Humanos 7.4. Relacionamiento grupos de interés			
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	3.2. Ética y cumplimiento - Canal de integridad 7.4. Relacionamiento grupos de interés			
	2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	3.2. Ética y cumplimiento - Sistema de cumplimiento corporativo. Anexo 7.6. Cumplimiento regulatorio			
	2-28	Afiliación a las asociaciones	1.3. Nuestra estrategia de sostenibilidad - Lista de asociaciones y organizaciones			
	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	5.2. Gestión social y comunidades - Escucha y participación 4.1. Sistema de gestión en Seguridad y salud - Peligros, riesgos e investigación de eventos 7.4. Relacionamiento grupos de interés			
	2-30	Convenios de negociación colectiva	3.4. Debida Diligencia en DDHH - Asuntos relevantes - 6. Negociación colectiva			



## 7.17 CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR GRI	#	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		
				REQUISITOS OMITIDOS	RAZON	EXPLICACIÓN
<b>TEMAS MATERIALES</b>						
<b>GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023</b>						
	3-1	Proceso para definir los temas materiales				
	3-2	Lista de temas materiales				
<b>DESEMPEÑO ECONÓMICO</b>						
<b>GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023</b>						
	3-3	Gestión de los temas materiales				
<b>GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO</b>						
	201-1	Valor económico directo generado y distribuido		a	Restricciones de confidencialidad	Información confidencial y sensible por temas de seguridad
	201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	6.2 Cambio climático - Riesgos y oportunidades climáticas 7.14 Indicadores de gestión ambiental - Análisis de escenarios y riesgos climáticos – Metodología	1a v.	Información no disponible o incompleta	Durante el 2023 se realizó un estudio a alto nivel. Se prevee seguir profundizando en estos estudios en los próximos años.
<b>ÉTICA Y CUMPLIMIENTO</b>						
<b>GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023</b>						
	3-3	Gestión de los temas materiales	3.2. Ética y cumplimiento 7.9. Proceso de materialidad - 2. Ética y Cumplimiento			



## 7.17 CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR GRI	#	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		
				REQUISITOS OMITIDOS	RAZON	EXPLICACIÓN
<b>GRI 205: ANTICORRUPCIÓN</b>						
	205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	3.2. Ética y cumplimiento - Esfuerzos frente a la corrupción			
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	3.2. Ética y cumplimiento - Esfuerzos frente a la corrupción			
	205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	3.2. Ética y cumplimiento - Destacado 2022			
<b>GRI 206: COMPETENCIA DESLEAL</b>						
	206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	3.2. Ética y cumplimiento - Libre competencia			
<b>GRI 415: POLÍTICA PÚBLICA</b>						
	415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	3.2. Ética y cumplimiento - Esfuerzos frente a la corrupción			
<b>DERECHOS HUMANOS</b>						
<b>GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023</b>						
	3-3	Gestión de los temas materiales	3.4. Debida diligencia en Derechos Humanos 7.3. Proceso de materialidad - 11. DDHH			



## 7.17 CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR GRI	#	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		
				REQUISITOS OMITIDOS	RAZON	EXPLICACIÓN
<b>GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN</b>						
	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	3.4. Debida diligencia en Derechos Humanos - Asuntos relevantes - 4. Diversidad e inclusión 3.4. Debida diligencia en Derechos Humanos - Respuesta frente a los asuntos de DDHH			
<b>GRI 407: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>						
	407-1	Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	3.4. Debida diligencia en Derechos Humanos - Asuntos relevantes - 6. Libertad de asociación			
<b>GRI 408: TRABAJO INFANTIL</b>						
	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	3.4. Debida diligencia en Derechos Humanos - Asuntos relevantes - 2. Trabajo infantil y Trabajo forzoso			
<b>GRI 409: TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO</b>						
	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	3.4. Debida diligencia en Derechos Humanos - Asuntos relevantes - 2. Trabajo infantil y Trabajo forzoso			
<b>GRI 410: PRACTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD</b>						
	410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	3.4. Debida diligencia en Derechos Humanos - Asuntos relevantes - 5. Seguridad patrimonial			
<b>GRI 411: DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS</b>						
	411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	5.2. Gestión social y comunidades - Pueblos indígenas			



## 7.17 CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR GRI	#	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		
				REQUISITOS OMITIDOS	RAZON	EXPLICACIÓN
<b>GESTIÓN DE RIESGOS - SIN ESTÁNDAR GRI</b>						
<b>GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023</b>						
	3-3	Gestión de los temas materiales	3.3. Gestión de riesgos 3.4. Debida diligencia en Derechos Humanos 7.3. Proceso de materialidad - 5. Gestión riesgos			
<b>GESTIÓN DEL AGUA Y EFUENTES</b>						
<b>GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023</b>						
	3-3	Gestión de los temas materiales	6.4. Gestión del Agua y Efluentes 6.4. Gestión del Agua y Efluentes 7.3. Proceso de materialidad - 12. Agua			
<b>GRI 303: AGUA Y AFLUENTES</b>						
	303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	6.4. Gestión del Agua y Efluentes			
	303-2	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	6.4. Gestión del Agua y Efluentes			
	303-3	Extracción de agua	7.14. Indicadores medio ambiente - Tabla agua y vertimiento; estrés hídrico			
	303-4	Vertido de agua	7.14. Indicadores medio ambiente - Tabla agua y vertimiento; estrés hídrico			
	303-5	Consumo de agua	7.14. Indicadores medio ambiente - Tabla agua y vertimiento; estrés hídrico; almacenamiento de agua			



## 7.17 CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR GRI	#	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		
				REQUISITOS OMITIDOS	RAZON	EXPLICACIÓN
<b>GESTIÓN DE GASES EFECTO INVERNADERO Y CAMBIO CLIMÁTICO</b>						
<b>GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023</b>						
	3-3	Gestión de los temas materiales	7.3. Proceso de materialidad - 7. Gestión GEI y Cambio Climático 6.2. Cambio Climático 6.3. Energía y emisiones			
<b>GRI 302: ENERGÍA</b>						
	302-1	Consumo de energía dentro de la organización	6.3. Energía y emisiones - Energía 7.14. Indicadores medio ambiente - Consumo energético			
<b>GRI 305: EMISIONES</b>						
	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	6.3. Energía y emisiones - Emisiones 7.14. Indicadores medio ambiente - Emisiones			
	305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	6.3. Energía y emisiones - Emisiones 7.14. Indicadores medio ambiente - Emisiones			
	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	6.3. Energía y emisiones - Emisiones 7.14. Indicadores medio ambiente - Emisiones			
<b>RELAVES MINEROS - SIN ESTÁNDAR GRI</b>						
<b>GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023</b>						
	3-3	Gestión de los temas materiales	6.6. Gestión de infraestructura de relaves y residuos mineros 7.3. Proceso de materialidad - 9. Relaves			





## 7.17 CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR GRI	#	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		
				REQUISITOS OMITIDOS	RAZON	EXPLICACIÓN
<b>CIERRE DE MINA - SIN ESTÁNDAR GRI</b>						
<b>GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023</b>						
	3-3	Gestión de los temas materiales	6.9. Planes de cierre y remediación 7.3. Proceso de materialidad - 10. Cierre de mina			
<b>SEGURIDAD Y SALUD</b>						
<b>GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023</b>						
	3-3	Gestión de los temas materiales	4.1. SGSST 7.3. Proceso de materialidad - 1. Seguridad y salud			
<b>GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</b>						
	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	4.1. SGSST			
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	4.1. SGSST - Peligros, riesgos			
	403-3	Servicios de salud en el trabajo	4.1. SGSST - Promoción de la salud			
	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	4.1. SGSST - Comité de SST			
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	4.1. SGSST - Cultura de prevención			
	403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	4.1. SGSST - Promoción de la salud			
	403-7	Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	4.1. SGSST - Peligros, riesgos			



## 7.17 CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR GRI	#	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		
				REQUISITOS OMITIDOS	RAZON	EXPLICACIÓN
	403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	4.1. SGSST 7.10. Indicadores SST - Cobertura del SGSST			
	403-9	Lesiones por accidente laboral	4.2. Desempeño en Seguridad y Salud 7.10. Indicadores SST			
	403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	4.1 Sistema de gestión en seguridad y salud - Peligros, riesgos e investigación de eventos 4.2. Desempeño en Seguridad y Salud 7.10. Indicadores SST			
<b>TALENTO Y CULTURA</b>						
<b>GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023</b>						
	3-3	Gestión de los temas materiales	5.1. Gestión del talento 7.9. Proceso de materialidad - 8. Talento y cultura			
<b>GRI 401: TALENTO Y CULTURA</b>						
	401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	7.15. Indicadores de Talento - Contrataciones y Rotación			
	401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	5.1. Gestión del talento - Principales beneficios y prestaciones			
<b>GRI 404: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN</b>						
	404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	5.1. Gestión del talento - Capacitación y desarrollo 7.15. Indicadores de Talento - Horas de capacitación			



## 7.17 CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR GRI	#	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		
				REQUISITOS OMITIDOS	RAZON	EXPLICACIÓN
	404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	5.1. Gestión del talento - Capacitación y desarrollo 5.1. Gestión del talento - Beneficios y prestaciones para colaboradores			
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	7.11. Indicadores de Talento - Evaluación de desempeño			
<b>GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>						
	405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	7.11. Indicadores de Talento - Diversidad directorio 7.11. Indicadores de Talento - Diversidad colaboradores			
	405-2	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	7.11. Indicadores de Talento - Ratio de Salario		Restricciones de confidencialidad	Información confidencial y sensible por temas de seguridad



## 7.17 CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR GRI	#	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		
				REQUISITOS OMITIDOS	RAZON	EXPLICACIÓN
<b>GESTIÓN SOCIAL</b>						
<b>GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023</b>						
	3-3	Gestión de los temas materiales	7.3. Proceso de materialidad - 3. Gestión social			
<b>GRI 413: COMUNIDADES LOCALES</b>						
	413 -1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	5.2. Gestión social y comunidades - Diálogo, escucha y participación - Mecanismos de quejas y reclamos - Inversión social 7.4. Relacionamiento con grupos de interés	100% de las operaciones cuentan con programas con participación de la comunidad.		
	413 -2	Operaciones con impactos negativos significativos (reales o potenciales) en las comunidades locales	7.3 Actualización de la materialidad			
<b>CADENA DE SUMINISTRO</b>						
<b>GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023</b>						
	3-3	Gestión de los temas materiales	5.3. Gestión de proveedores y contratistas 7.3. Proceso de materialidad - 4. Cadena de suministro			
<b>GRI 204: PRACTICAS DE ABASTECIMIENTO</b>						
	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	5.3. Gestión de proveedores y contratistas - Compras locales 7.13. indicadores de proveedores - Compras locales	204-1 a	Restricciones de confidencialidad	Información confidencial y sensible por temas de seguridad



## 7.17 CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR GRI	#	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		
				REQUISITOS OMITIDOS	RAZON	EXPLICACIÓN
<b>GRI 308: EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES</b>						
	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	5.3. Gestión de proveedores y contratistas - Evaluación de proveedores 7.13. indicadores de proveedores - Nuevos proveedores evaluados			
	308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	5.3. Gestión de proveedores y contratistas - Evaluación de proveedores 7.13. indicadores de proveedores - Nuevos proveedores evaluados			
<b>GRI 414: EVALUACIÓN SOCIAL DE PROVEEDORES</b>						
	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	5.3. Gestión de proveedores y contratistas - Evaluación de proveedores 7.13. indicadores de proveedores - Nuevos proveedores evaluados			
	414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	5.3. Gestión de proveedores y contratistas - Evaluación de proveedores 7.13. indicadores de proveedores - Nuevos proveedores evaluados			

## 7.18 CARTA DE VERIFICACIÓN

**INFORME DE ASEGURAMIENTO LIMITADO INDEPENDIENTE SOBRE LA INFORMACIÓN DE SOSTENIBILIDAD IDENTIFICADA EN EL REPORTE CORPORATIVO DE SOSTENIBILIDAD PARA EL AÑO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2023**

A los directores de Minsur S.A.

27 de junio de 2024

Hemos llevado a cabo un encargo de aseguramiento limitado con respecto a la información seleccionada que se enumera a continuación (en adelante, la Información de Sostenibilidad Identificada) e incluida en el reporte corporativo de sostenibilidad de Minsur S.A. para el año terminado el 31 de diciembre de 2023 (en adelante, el Reporte Corporativo de Sostenibilidad de 2023). Este encargo fue realizado por un equipo multidisciplinario que comprende a profesionales de aseguramiento y expertos en sostenibilidad.

**Información de Sostenibilidad Identificada**

La Información de Sostenibilidad Identificada para el año terminado el 31 de diciembre de 2023 se detalla a continuación:

- Asunto 1: Alineamiento de las políticas de sostenibilidad, normas y procedimientos de gestión de Minsur S.A. con los Principios del International Council on Mining and Metals (ICMM), las Declaraciones de Posición y las Expectativas de Desempeño, incluido en el anexo 7.17 "Cumplimiento ICMM" del Reporte Corporativo de Sostenibilidad de 2023.
- Asunto 2: Los riesgos y oportunidades materiales de sostenibilidad de Minsur S.A. basados en su propia evaluación y en las opiniones y expectativas de sus partes interesadas, incluidos en el anexo 7.17 "Cumplimiento ICMM" del Reporte Corporativo de Sostenibilidad de 2023.
- Asunto 3: La existencia de sistemas y enfoques que Minsur S.A. está utilizando para gestionar cada uno (o una selección) de los riesgos y oportunidades materiales de sostenibilidad identificados, incluidos en el anexo 7.17 "Cumplimiento ICMM" del Reporte Corporativo de Sostenibilidad de 2023.
- Asunto 4: Informes de desempeño de Minsur S.A. durante el periodo de publicación de informes para cada uno (o una selección) de los riesgos y oportunidades materiales de sostenibilidad identificados, incluidos en el anexo 7.17 "Cumplimiento ICMM" del Reporte Corporativo de Sostenibilidad de 2023. Cubre las divulgaciones de los indicadores de desempeño incluidos en el anexo 7.18 "Contenidos GRI" del Reporte Corporativo de Sostenibilidad de 2023.
- Asunto 5: Publicaciones sobre el proceso de priorización de Minsur S.A. para la selección de activos para la validación por parte de terceros de las Expectativas de Desempeño, incluidas en el anexo 7.17 "Cumplimiento ICMM" del Reporte Corporativo de Sostenibilidad de 2023.

Nuestro aseguramiento fue realizado solamente con respecto a la información del año terminado el 31 de diciembre de 2023, y no hemos realizado ningún procedimiento con respecto a periodos anteriores o algún otro elemento incluido en el Reporte Corporativo de Sostenibilidad de 2023 y, por lo tanto, no expresamos una conclusión sobre dichos elementos.

Gaveglione Aparicio y Asociados Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada.  
Av. Santo Toribio 143, Piso 7, San Isidro, Lima Perú - www.pwc.pe  
☎ +51 919 292 001 | ✉ pe\_mesadepartes@pwc.com

Gaveglione Aparicio y Asociados Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada es una firma miembro de la red global de PricewaterhouseCoopers International Limited (PwC). Cada una de las firmas es una entidad legal separada e independiente que no actúa en nombre de PwC, ni de cualquier otra firma miembro de la red. Insrita en la Partida No. 11029527, Registro de Personas Jurídicas de Lima y Callao.



27 de junio de 2024  
Minsur S.A.  
Página 2

**Criterios<sup>1</sup>**

Los criterios utilizados por Minsur S.A. para preparar la Información de Sostenibilidad Identificada se establecen de acuerdo con el "Assurance and Validation Procedure", publicado en el 2019 y actualizado en el 2023 por el ICMM (en adelante, los Criterios). Estos se resumen a continuación.

- Asunto 1: Los Principios del ICMM y las Expectativas de Desempeño relevantes y cualquier requisito obligatorio establecido en las Declaraciones de Posición del ICMM.
- Asunto 2: La descripción de Minsur S.A. de su proceso para identificar temas materiales que cumplen con los principios de exhaustividad y materialidad de los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), tal y como se define en el GRI 1.
- Asunto 3: La descripción de Minsur S.A. de los sistemas y enfoques (según lo reportado) que cumplen con los requisitos de reporte del GRI 3.
- Asunto 4: Las definiciones disponibles públicamente usadas para reportar información sobre el desempeño cuantitativo y cualitativo. Estas incluyen el reporte de conformidad con los estándares GRI.
- Asunto 5: La descripción del proceso de priorización de activos de Minsur S.A. y su aplicación.

**Responsabilidad de Minsur S.A. por la Información de Sostenibilidad Identificada**

Minsur S.A. es responsable de preparar la Información de Sostenibilidad Identificada de acuerdo con los Criterios correspondientes. Esta responsabilidad comprende el diseño, la implementación y el mantenimiento del control interno relevante para la preparación de la Información de Sostenibilidad Identificada de manera que esté libre de errores materiales, ya sea por fraude o error.

**Limitaciones inherentes**

La ausencia de un conjunto significativo de prácticas establecidas en la cual basarse para evaluar y medir información no financiera permite diferentes, pero aceptables, medidas y técnicas de medición y puede afectar la comparabilidad entre entidades.



**Nuestra independencia y control de calidad**

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y éticos del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las Normas Internacionales de Independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código IESBA), aprobado para su aplicación en Perú por la Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú, el cual se basa en los principios de integridad, objetividad, competencia profesional y debido cuidado, confidencialidad y comportamiento profesional.

<sup>1</sup> El mantenimiento e integridad del sitio web de Minsur S.A. (<https://www.minsur.com/>), repositorio objetivo de la versión pdf del Reporte Corporativo de Sostenibilidad de 2023, es responsabilidad de Minsur S.A. El trabajo llevado a cabo no incluye la consideración de estas actividades y, por lo tanto, Gaveglione Aparicio y Asociados S. Civil de R.L. no acepta responsabilidad alguna por cualquier diferencia entre la información presentada en dicho sitio web y la Información de Sostenibilidad Identificada del Reporte Corporativo de Sostenibilidad de 2023 o los Criterios en el informe emitido por Minsur S.A. sobre los que se efectuó dicho aseguramiento y se emitió la conclusión.



## 7.18 CARTA DE VERIFICACIÓN

27 de junio de 2024  
Minsur S.A.  
Página 3

Nuestra Firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) que requiere que la Firma diseñe, implemente y opere un sistema de control de calidad que incluya políticas y procedimientos documentados relacionados con el cumplimiento de requerimientos éticos, estándares profesionales y requerimientos de leyes y regulaciones aplicables.

**Nuestra responsabilidad**



Nuestra responsabilidad consiste en expresar una conclusión de aseguramiento limitado sobre la Información de Sostenibilidad Identificada con base en los procedimientos que hemos efectuado y la evidencia que hemos obtenido. Llevamos a cabo nuestro encargo de aseguramiento limitado de acuerdo con las Normas Internacionales de Encargos de Aseguramiento 3000 (Revisada), *Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica*, emitidas por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento, y aprobadas para su aplicación en Perú por la Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú. Tales normas requieren que planifiquemos y realicemos este encargo para obtener el aseguramiento limitado acerca de si la Información de Sostenibilidad Identificada está libre de errores materiales.

Un encargo de aseguramiento limitado implica analizar lo apropiado, en las circunstancias, del uso de los Criterios por parte de Minsur S.A. como base para la preparación de la Información de Sostenibilidad Identificada, evaluando los riesgos de errores materiales en la Información de Sostenibilidad Identificada debido a fraude o error; respondiendo a los riesgos evaluados según sea necesario en las circunstancias y evaluando la presentación general de la Información de Sostenibilidad Identificada. Un encargo de aseguramiento limitado es sustancialmente menor en alcance que un encargo de aseguramiento razonable en relación tanto con los procedimientos de evaluación de riesgos, incluida la comprensión del control interno, como con los procedimientos realizados en respuesta a los riesgos evaluados.

Los procedimientos que realizamos se basaron en nuestro juicio profesional e incluyeron indagaciones, observación de los procesos realizados, inspección de documentos, procedimientos analíticos, evaluación de la idoneidad de los métodos de cuantificación y políticas de reporte, y aceptación o conciliación con los registros subyacentes.

Dadas las circunstancias del encargo, al realizar los procedimientos listados anteriormente, nosotros:

- realizamos consultas a las personas responsables de la Información de Sostenibilidad Identificada;
- obtuvimos una comprensión del proceso para recopilar y reportar la Información de Sostenibilidad Identificada. Esto incluye reuniones con el equipo de sostenibilidad y los responsables de los procesos en Minsur S.A. que administraron y reportaron la Información de Sostenibilidad Identificada.
- realizamos pruebas sustantivas limitadas de forma selectiva de la Información de Sostenibilidad Identificada a nivel corporativo y de activos (San Rafael, Pucamarca, Refinería y fundición Pisco, Mina Justa, Cumbres del sur y Taboca) para verificar que los datos hayan sido medidos, registrados, recopilados y reportados apropiadamente, basado en:
  - revisión de políticas y procedimientos establecidos por Minsur S.A.
  - revisión de documentos de soporte de fuentes internas y externas.
  - cálculos aritméticos según fórmulas definidas en los Criterios; y
- consideramos la divulgación y presentación de la Información de Sostenibilidad Identificada de acuerdo con los Criterios.

27 de junio de 2024  
Minsur S.A.  
Página 4

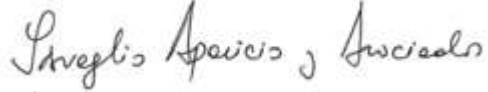
Los procedimientos realizados en un encargo de aseguramiento limitado varían en la naturaleza y oportunidad de, y son menos extensos que, un encargo de aseguramiento razonable. En consecuencia, el nivel de aseguramiento obtenido en un encargo de aseguramiento limitado es sustancialmente menor al que se habría obtenido si hubiéramos realizado un encargo de aseguramiento razonable. Por lo anterior, no expresamos una conclusión de aseguramiento razonable acerca de si la Información de Sostenibilidad Identificada de Minsur S.A. ha sido preparada, en todos los aspectos materiales, de acuerdo con los Criterios.

**Conclusión de Aseguramiento Limitado**


Basados en los procedimientos que hemos realizado y en la evidencia que hemos obtenido, no se ha presentado ningún aspecto que nos haga creer que la Información de Sostenibilidad Identificada de Minsur S.A. para el año terminado el 31 de diciembre de 2023 no está preparada, en todos sus aspectos materiales, de acuerdo con los Criterios.

**Restricción de distribución y uso**

El presente informe, incluyendo la conclusión, ha sido preparado solamente para los directores de Minsur S.A. en su conjunto, para asistirlos en informar sobre el desempeño y actividades de desarrollo sostenible de Minsur S.A. Permitimos la divulgación de este informe dentro del Reporte Corporativo de Sostenibilidad de 2023 para permitir que los directores muestren que han cumplido con sus responsabilidades de gobernanza al encargar un informe de aseguramiento limitado en conexión con el Reporte Corporativo de Sostenibilidad de 2023. Dentro de los límites legales, no aceptamos ni asumimos responsabilidad ante nadie que no sean los directores en su conjunto y Minsur S.A. por nuestro trabajo o por este reporte salvo bajo términos expresamente acordados y con nuestro consentimiento previo por escrito.



Refrendado por



\_\_\_\_\_(socio)  
Juan M. Arrarte  
Contador Público Colegiado  
Matrícula No.20621

**WWW.  
MINSUR.  
COM**

**MINSUR**  
Jr. Lorenzo Bernini 149 - San Borja.  
Lima 27. Perú  
aacc@minsur.com  
(511) 215 8330



Diseño, concepto y diagramación:



@ hola\_icono

