

Informe de
sostenibilidad
2014



Generar valor transformando recursos minerales de manera sostenible, es nuestra misión. Conducir a MINSUR hacia estándares de clase mundial tanto en su eficiencia operativa, en sus prácticas medioambientales y de seguridad, así como en materia de desarrollo social y relaciones con nuestras comunidades, es la visión que nos inspira.

**Emprender una
gestión sostenible
forma parte de
nuestro ADN**

Informe de
sostenibilidad
2014



contenido

Informe de sostenibilidad 2014

Hacia una gestión de clase mundial

Mensaje del Gerente General 4

1_ Una trayectoria de valores

Nuestro perfil empresarial 6

- Hitos de nuestra historia 10
- El gobierno corporativo de nuestra organización 14
- Nuestra cultura 16
- Nuestros grupos de interés 20
- Nuestras operaciones 22
- Nuestros productos 25
- Desafíos y oportunidades para la sostenibilidad 28

2_ Más allá de los estándares

Nuestra eficiencia operativa

- Enfoque de sostenibilidad en nuestras operaciones 32
- Iniciativas para la eficiencia operativa 32
- Estrategia de crecimiento 36
- Estándares de clase mundial 37
- Extendiendo estándares a la cadena logística 39

3_ Un motor para el desarrollo

Desempeño económico e inversión social

- Estrategia relaciones comerciales de largo plazo 42
- Desempeño económico 42
- Nuestra contribución al desarrollo local 44
- Desarrollo de infraestructura local 46
- Adquisiciones con igualdad de oportunidades 48

4_ Una cultura de prevención y protección

Nuestra gestión de seguridad y salud ocupacional

- Enfoque de gestión orientada a la seguridad y salud en el trabajo 52
- Nuestro desempeño en seguridad 54
- Desempeño en salud ocupacional 58

5_ Responsables de preservar nuestros recursos

Nuestra gestión ambiental

- Enfoque de gestión ambiental 62
- Cumplimiento regulatorio 64
- Gestión de recursos hídricos 66
- Gestión de efluentes y residuos 68
- Gestión de materiales 71
- Gestión de energía y emisiones 72
- Planificación para el cierre de minas MM10 75

6_ En armonía con nuestra comunidad

Nuestra gestión social

- Enfoque de gestión social 78
- Relacionamiento efectivo 80
- Inversión para una mejor calidad de vida 84

7_ Talento para la sostenibilidad

Nuestra gestión humana

- Nuestro perfil laboral 96
- Atracción y retención 100
- Bienestar para nuestros colaboradores 100
- Capacitación y desarrollo 102
- Evaluaciones de desempeño 104

Acerca de este informe 108

- Índice de contenidos GRI 112

Hacia una gestión de clase mundial

Mensaje del Gerente General

G4-1

Generar valor transformando recursos minerales de manera sostenible, es nuestra misión. Conducir a MINSUR hacia estándares de clase mundial tanto en su eficiencia operativa, en sus prácticas medioambientales y de seguridad, así como en materia de desarrollo social y relaciones con nuestras comunidades, es la visión que nos inspira.

La sostenibilidad va más allá del valor de la gestión socioambiental, pues incorpora a todos nuestros grupos de interés.

- ▶ Incluye el desarrollo de nuestros **colaboradores**, vale decir, la atracción, desarrollo, motivación, capacitación y retención del mejor talento humano.
- ▶ Trasciende el cumplimiento estricto de toda la normativa nacional emitida por el **Estado** e internacional, las cuales respetamos en todos los campos de nuestra actividad.
- ▶ Es una respuesta a nuestros **clientes** para quienes queremos seguir consolidándonos como el productor de estaño referente y líder a nivel mundial en materia de sostenibilidad. Ello no solo pasa por demostrarles que los insumos utilizados en nuestros procesos provienen de fuentes libres de conflicto (*conflict free tin smelter*) como lo hemos hecho ante la Conflict-Free Sourcing Initiative en el caso del estaño, sino porque aplicamos criterios similares en toda nuestra cadena integrada de abastecimiento.
- ▶ Es un reflejo no solo del compromiso de nuestros **accionistas e inversionistas**, de nuestro Directorio y del Grupo Breca en general hacia el desarrollo sostenible de todas sus actividades, sino de una estrategia comercial que busca diferenciarnos del resto de productores de estaño en el mundo y, a partir de ello, generar mayor valor.

En Perú, somos permanentemente proactivos respecto al cumplimiento de estándares y parámetros socioambientales y a ello responde nuestra misión de hacer minería de clase mundial en todas nuestras operaciones. En el ámbito macroeconómico, observamos en el 2014 un menor crecimiento que evidencia que las empresas más sostenibles serán aquellas que puedan diferenciarse del resto, con mejores prácticas y con un claro reconocimiento de sus grupos de interés.

En la esfera internacional, con un ciclo a la baja en el precio de los metales, con economías como China que desaceleran su crecimiento y el consiguiente impacto potencial en una menor demanda por estaño, el desafío para MINSUR –en particular frente a nuestros clientes– es trabajar cada vez más fuerte para desarrollar su ventaja competitiva: ofrecer un producto trazable en toda nuestra cadena de valor, en un mercado que premia una oferta sostenible.

A la par, nuestra gestión social va a permitirnos sostener nuestro negocio actual y seguir creciendo. Necesitamos ir desarrollando nuevos yacimientos mineros a futuro.

De esta manera, creemos que esta aspiración y la de convertirnos en un referente de la producción sostenible de estaño en el mundo, no solo depende de hacer un buen trabajo. Nos interesa asegurarnos de que se documente y difunda adecuadamente entre todos nuestros grupos de interés, bajo el marco de una metodología que haga comparable nuestra gestión con la de otras empresas de la industria a nivel mundial, y cuya aceptación y reconocimiento sea general.





La sostenibilidad va más allá del valor de la gestión socioambiental, pues incorpora a todos nuestros grupos de interés.

La Global Initiative Reporting (GRI) nos ayuda a cumplir ese objetivo. Y es bajo las pautas de su versión G4 que hemos elaborado el Informe de Sostenibilidad de MINSUR del 2014, el primero de nuestra empresa, en el que exponemos los aspectos materiales de lo que es nuestra gestión sostenible.

En el marco de la GRI, nuestro Informe de Sostenibilidad 2014 conjuga nuestra vocación por la **eficiencia operativa**, por el aumento en la productividad que privilegia la **seguridad y salud** de nuestros colaboradores. De ahí se desprende **nuestro desempeño económico e inversión social**, que no solo apunta al valor económico que le da un retorno a nuestros accionistas por su inversión, sino que se enfoca en el desarrollo de las comunidades que están alrededor de nuestras operaciones, sea a través del pago de impuestos y otras contribuciones al Estado o mediante la ejecución de proyectos de desarrollo productivo y social como parte de nuestra política de buen vecino.

De ahí que la **gestión social**, la **gestión ambiental** y la **gestión humana** se sumen como componentes de lo que es la sostenibilidad para MINSUR, aspectos de los que damos cuenta en el presente informe.

El año 2014 cumplimos nuestros objetivos por encima de lo esperado en todas las dimensiones en las cuales medimos

nuestro desempeño, desde la exploración hasta los proyectos de crecimiento.

Nuestros esfuerzos operativos –que incrementaron el tonelaje tratado, tanto en la Unidad Minera (UM) San Rafael como en la UM Pucamarca, y duplicaron la producción de los últimos tres años en nuestra subsidiaria Taboca en Brasil- estuvieron acompañados por una activa estrategia de reducción en costos, con un énfasis en la mejora de la productividad en nuestras unidades. A ello se suma el notable impulso desplegado para obtener los más altos estándares de seguridad en las operaciones de la empresa, de la mano con la implementación de un sistema de gestión ambiental de clase mundial que consolida nuestros estándares ambientales.

Hemos promovido, además, el desarrollo sostenible en nuestro entorno, acompañado de una relación de confianza con las comunidades de nuestras zonas de influencia. La solidez financiera de MINSUR se vio igualmente reforzada con la emisión internacional de bonos (*Senior Notes*) a través de una colocación privada por un valor nominal de US\$ 450 millones a una tasa cupón de 6,25%, con clasificaciones de riesgo que nos colocan en una posición sobresaliente en el mercado internacional de capitales. La organización de la empresa también se ha consolidado con la creación de una Dirección Corporativa de Proyectos, para desarrollar proyectos que nos permitan sentar las bases para nuestro futuro.

El 2015 nos encuentra preparados para enfocarnos en varias dimensiones:

- ▶ **Productividad**, en un contexto de evolución adversa de los precios de los metales, por lo que apuntamos a reestructurar operaciones para reducir costos, preservando el fortalecimiento de la seguridad, y garantizar la sostenibilidad económica de nuestro negocio en el mediano y largo plazo.
- ▶ **Talento**, para seguir consolidando la cultura de meritocracia y la gestión del talento dentro de nuestra organización, sentando las bases para nuestro crecimiento futuro en Perú y Brasil.

- ▶ **Medio ambiente y sociedad**, espacios donde debemos mantenernos en los más altos estándares de cumplimiento y sana convivencia.

Los próximos cinco años nos focalizaremos en consolidar a MINSUR como el líder indiscutido en el mercado de estaño y el productor sostenible a largo plazo. La tarea no es fácil, pero nuestra visión nos dará el necesario impulso para caminar hacia una **gestión de clase mundial**.

Juan Luis Kruger
Gerente General

1

Una trayectoria de valores

Nuestro perfil empresarial



38 años de experiencia convierten a MINSUR en un referente en el mercado minero, sobre todo en el del estaño, con un marcado compromiso con la responsabilidad social empresarial y el desarrollo del país.

1_Una trayectoria de valores

Nuestro perfil empresarial

Somos parte del Grupo Breca, conglomerado empresarial peruano fundado a fines del siglo XIX y uno de los principales grupos económicos de Perú, con inversiones en los sectores agrícola, construcción, inmobiliario, minería, pesquería, petroquímica, salud, servicios financieros y de seguros, turismo, así como otras actividades y servicios especializados.

Alcanzar altos estándares y convertirnos en un productor referente en el mercado internacional de estaño, son aspectos que nos han caracterizado en nuestros más de 38 años de experiencia en el sector minero. De ahí que somos la tercera empresa productora de estaño refinado del mundo, después de empresas en China y Malasia¹. Desde el 2013, incursionamos en el mercado del oro, manteniendo una permanente vocación por la exploración de nuevos yacimientos en Perú y América Latina. Actualmente estamos explorando y realizando estudios en un yacimiento de cobre para definir la viabilidad de construir y operar una mina.

G4-4

En nuestra trayectoria nos distinguimos por nuestro marcado compromiso con la responsabilidad social empresarial y el desarrollo del país, cumpliendo los más altos estándares de calidad y seguridad y empleando tecnología de última generación, regida por la normatividad ambiental, nacional e internacional, vigente.

Hitos de nuestra historia

Nuestro origen se remonta a inicios del siglo XX, cuando Lampa Mining Company era la única minera en la región Puno. A partir de esta compañía y varias décadas más tarde, en 1966, se funda MINSUR Sociedad Limitada, sucursal peruana de la minera MINSUR Partnership Limited de Bahamas la que es adquirida en 1977 por el Grupo Breca para transformarla en MINSUR S.A., una empresa de capitales 100% peruanos. G4-7

Al momento de la adquisición y por algunos años más, el principal producto del entonces yacimiento y hoy UM San Rafael era el cobre. Es en 1992 cuando el estaño pasa a ser el único metal producido en dicha unidad, si bien algunos años después esta unidad explotaría cobre en menor escala y de manera temporal. En 2013, ingresamos al mercado aurífero con la UM Pucamarca y con ello, a nuestra diversificación productiva. Contamos, además, con la Planta de Fundición y Refinería (PFR) de Pisco, y con inversiones en una subsidiaria para el desarrollo de un proyecto de cobre en Ica (Mina Justa) y en otra, para operar una mina en Brasil (Taboca).

La sede de la organización se encuentra en la ciudad de Lima, Perú. G4-5

Nuestras inversiones en subsidiarias

Somos accionistas mayoritarios de Minera Latinoamericana S.A.C. que, a su vez, es accionista principal de Mineração Taboca S.A., empresa que opera la mina Pitinga en Brasil, de la que se extraen estaño, niobio y tántalo. Taboca es también propietaria de la Planta de Fundición de Pirapora en Sao Paulo.

Además, tenemos accionariado mayoritario en Cumbres Andinas S.A., propietaria a través de subsidiarias, de 70% de las acciones de Marcobre S.A.C. que desarrolla un proyecto de mineral de cobre denominado Mina Justa, ubicado en el distrito de San Juan de Marcona, en Ica.

1. International Tin Research Institute (ITRI). Incluye operaciones en la subsidiaria en Brasil.

1_Una trayectoria de valores

Nuestro perfil empresarial

Nuestra línea de vida

Inicios del siglo XX

Lampa Mining Company es la única empresa minera en Puno y labora en yacimientos de Santa Bárbara y San Rafael.

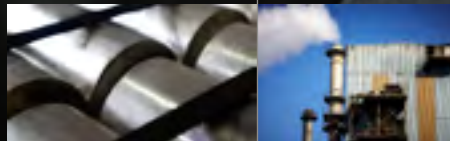
1966

Se funda MINSUR Sociedad Limitada, sucursal peruana de MINSUR Partnership Limited de Bahamas.

1977

Se constituye MINSUR S.A. luego de la transformación de la sucursal.

1992



El estaño pasa a ser el único metal producido en la UM San Rafael.

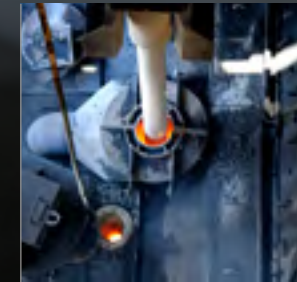
1996

Se inaugura la PFR de Pisco.

1997



La PFR de Pisco inicia sus operaciones, siendo la primera en utilizar tecnología de lanza de inmersión a nivel mundial, para el procesamiento de concentrados de estaño.



2003

Se alcanza la capacidad para procesar la totalidad del mineral minado en la UM San Rafael, lo que permite reemplazar su venta de concentrados por estaño refinado.

2008

MINSUR adquiere Taboca, ubicada en Brasil.

2012

MINSUR adquiere 70% de Marcobre y su mina de cobre, Mina Justa.

2013

Se inician las operaciones de la UM Pucamarca, en Tacna, ingresando al mercado aurífero.



1_Una trayectoria de valores

Nuestro perfil empresarial

El gobierno corporativo de nuestra organización [G4-34](#)

Nuestro máximo órgano directivo, el Directorio, está conformado por un presidente, un vicepresidente y otros cuatro directores, de los cuales uno es independiente. Asimismo, contamos con dos directores suplentes. Su trayectoria profesional es destacada y, en la mayoría de los casos, está basada en su experiencia en el sector minero. Sus diferentes especialidades y competencias favorecen la pluralidad de enfoques y opiniones. Cabe mencionar que el presidente del Directorio no cuenta con voto dirimente.

Las propuestas para integrar el Directorio surgen directamente en la Junta de Accionistas, permitiéndose la elección de directores suplentes. La aprobación de la contratación de los directores gerentes y demás gerentes es realizada por el Directorio, conforme con lo estipulado en el Estatuto. [G4-40](#)

Principales funciones del Directorio

- ▶ Aprobar y dirigir la estrategia corporativa.
- ▶ Establecer objetivos, metas y planes de acción, incluidos presupuestos anuales y planes de negocios.
- ▶ Controlar y supervisar la gestión y encargarse del gobierno y administración.
- ▶ Supervisar las prácticas de buen gobierno corporativo.

Algunas funciones, como por ejemplo la constitución de sociedades y asociaciones, la fijación de precios y condiciones del negocio, la compra y venta de valores, bienes muebles e inmuebles, entre otras acciones, son delegadas a la Gerencia General u otros altos ejecutivos.

Comités del Directorio [G4-38](#), [G4-46](#)

Comité de Estrategia y Gestión de Desempeño

Estrategia

- ▶ Revisar y guiar propuesta de estrategia de la Gerencia.
- ▶ Validar avances de los proyectos estratégicos.

Gestión de desempeño

- ▶ Monitorear desempeño de cada división de negocio, entendiendo sus principales palancas de valor.
- ▶ Monitorear entorno competitivo, tendencias del mercado y potenciales disrupciones en cada división de negocio.

Comité Corporativo de Finanzas, Riesgos y Auditoría²

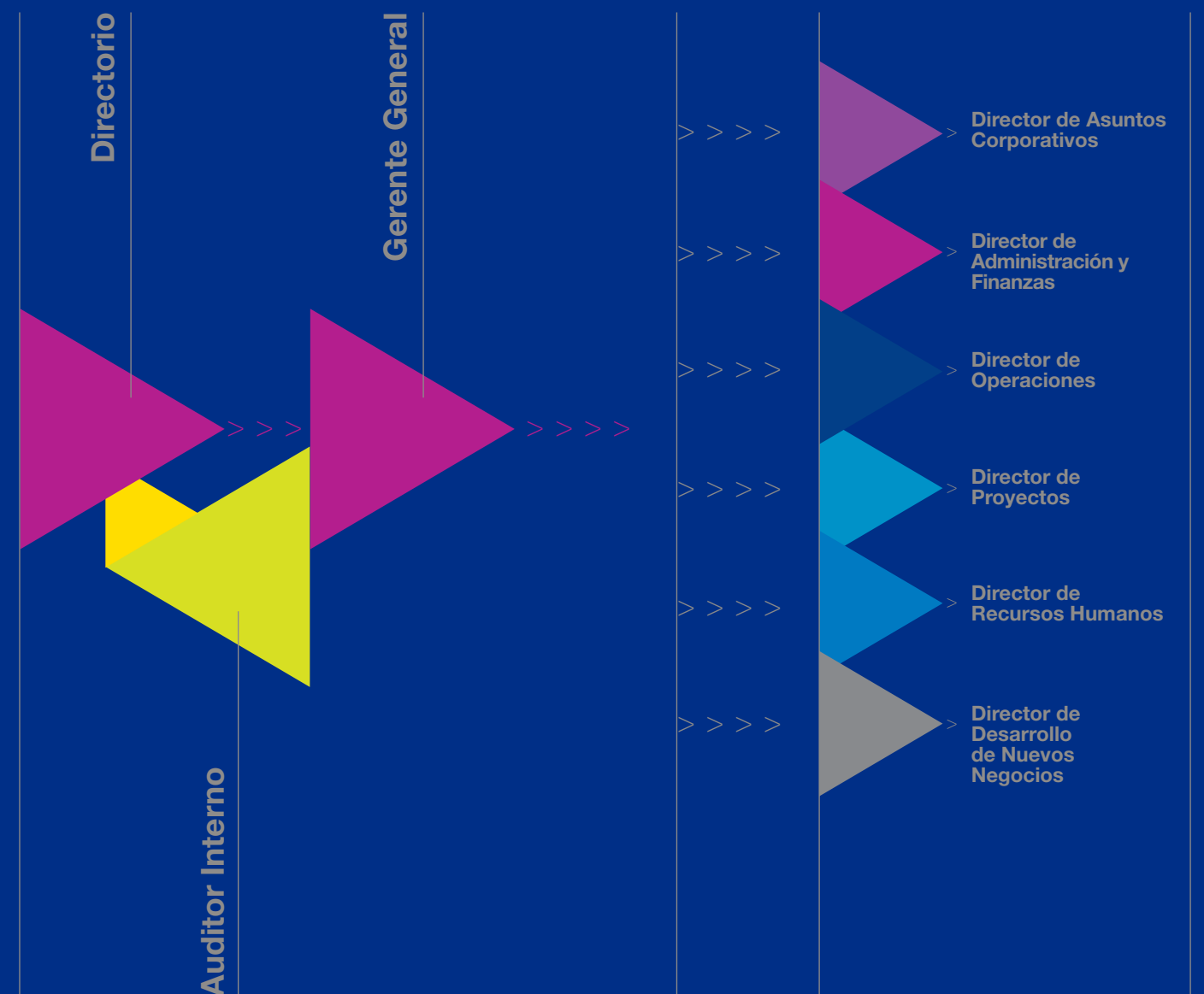
- ▶ Vigilar el adecuado funcionamiento del sistema de control interno de la empresa y el cumplimiento de las políticas establecidas.
- ▶ Monitorear que se tomen medidas oportunas y apropiadas sobre los riesgos identificados e informados dentro del comité.
- ▶ Informarse de temas, situaciones y posibles riesgos para proponer revisiones y/o acciones.
- ▶ Evaluar el desempeño, resultado y retribución del auditor general de la empresa.

Nuestra Gerencia está encabezada por un gerente general, al que se suman siete directores corporativos y un auditor interno, con autonomía suficiente para el desarrollo de sus funciones, dentro del marco de políticas y lineamientos definidos por el Directorio.

Además de establecer un Comité de Cumplimiento, en resguardo de nuestro Código Corporativo de Ética y Conducta en el 2014, nuestra Gerencia estableció un Comité de Manejo de Crisis para priorizar la protección de la salud, la vida, el medio ambiente, las comunidades, la imagen/reputación corporativa, la infraestructura, procesos y/o equipos, frente a alguna acción que afecte significativamente nuestras operaciones. [G4-36](#)

2. Este comité tiene una naturaleza corporativa, a nivel del Grupo Breca, y está integrado por cuatro miembros del Directorio de MINSUR.

Nuestra estructura organizacional



1_Una trayectoria de valores

Nuestro perfil empresarial

Nuestra cultura

G4-56



Visión

Desarrollar y operar activos mineros de clase mundial, siendo un referente en términos de seguridad, eficiencia operacional, responsabilidad socioambiental y desarrollo de personas.

Misión

Generar valor transformando recursos minerales de manera sostenible.

Valores

Nuestros valores hacen posible un ejercicio adecuado y de altos estándares en nuestras operaciones, sentando las bases de nuestras políticas empresariales y de nuestro Código Corporativo de Ética y Conducta.

SEGURIDAD. Actuar con seguridad en todo momento.

RESPONSABILIDAD. Actuar con responsabilidad en nuestra relación con la sociedad y el medio ambiente.

INTEGRIDAD. Actuar de manera honesta, solidaria y transparente.

COMPROMISO. Asumir todos los retos como propios.

EXCELENCIA. Hacer las cosas mejor, siempre.

CONFIANZA. Desarrollar relaciones sinceras, abiertas y respetuosas.

1_Una trayectoria de valores

Nuestro perfil empresarial

Políticas

Trabajamos con políticas claras que guían el accionar de nuestra empresa, el de nuestros colaboradores, contratistas, proveedores y otros grupos de interés con los que interactuamos, y que nos permiten garantizar la calidad y seguridad de nuestras operaciones³.

Política de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Responsabilidad Social (SSMARS)

Los ejes transversales de esta política son los siguientes:

- ▶ Liderar con el ejemplo –en palabra y acción- promoviendo la SSMARS en todo lugar y en cada momento.
- ▶ Cumplir las obligaciones legales, acuerdos y/o convenios suscritos con las entidades nacionales e internacionales, regionales, locales, grupos de interés de ser el caso; así como las políticas, estándares, procedimientos, reglamentos y nuestro Código Corporativo de Ética y Conducta.
- ▶ Mejorar continuamente nuestro desempeño y sistema de gestión en SSMARS alineados a los requisitos establecidos en OHSAS 18001, ISO 14001 e ISO 26001, así como a las mejores prácticas de SSMARS de las empresas mineras de clase mundial.

Política de Control de la Business Alliance for Secure Commerce (BASC) G4-15

Todos nuestros esfuerzos apuntan a evitar que los embarques de exportación sean utilizados para el tráfico ilícito de drogas, contrabando y actos de terrorismo. Buscamos

identificar amenazas y riesgos para nuestros colaboradores, instalaciones e imagen empresarial, a fin de mantener un ambiente de trabajo seguro y libre de actos ilícitos.

Política de Minerales Libre de Conflicto G4-15

Bajo el marco de la iniciativa de abastecimiento libre de conflictos (Conflict-Free Sourcing Initiative - CFSI) implementada en el 2008 por las empresas agrupadas en la Electronic Industry Citizen Coalition (EICC) para conocer la procedencia de los insumos para la fabricación de dispositivos electrónicos, en septiembre de 2012, declaramos ser uno de los principales miembros de la industria del estaño con instalaciones para extraer, concentrar y fundir casiterita, mineral base del estaño, así como para refinar el estaño metálico a partir de nuestro propio concentrado.

Nuestra declaración incluyó, entre otros, los siguientes aspectos fundamentales:

- ▶ No utilizamos a la República Democrática del Congo (RDC) ni a sus países colindantes para el abastecimiento de casiterita ni tenemos proveedores que sigan ese procedimiento.
- ▶ Hemos cumplido con informar a nuestros colaboradores, gerentes, supervisores de la fundición y personal comercial y logístico sobre la legislación de “minerales de conflicto” de Estados Unidos y sobre las recomendaciones de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE); y hemos transmitido esta política a nuestros clientes.

- ▶ Respalamos totalmente el programa “Cadena de Suministro de Estaño” del ITRI, a fin de diferenciar la comercialización de aquellos minerales que puedan estar financiando el conflicto de los que no lo hacen.
- ▶ Aspiramos a lograr las siguientes metas en cooperación directa con los gobiernos y las organizaciones no gubernamentales (ONG):
 - ▶ Desarrollar una industria sostenible para el estaño.
 - ▶ Evitar el comercio de casiterita que, directa o indirectamente, financie o beneficie a grupos armados de la RDC y/o de los países limítrofes.
 - ▶ Respaldo medidas que legalicen la extracción de minerales de la zona de conflicto, a fin de que puedan ingresar a la cadena global de suministro del estaño.

Código Corporativo de Ética y Conducta G4-41

Contamos con un Código Corporativo de Ética y Conducta que es una guía de comportamiento para nuestros colaboradores –independientemente del puesto, la ubicación geográfica o el nivel de responsabilidad-, contratistas y proveedores.

El Comité de Cumplimiento es el encargado de promover el comportamiento ético en nuestra empresa, así como de evaluar y tomar decisiones frente a incumplimientos del código. Está conformado por cinco miembros: el gerente general, el director de Recursos Humanos, el director de Asuntos Corporativos, el gerente corporativo legal y el auditor general.

Por otro lado, quienes ocupan cargos de supervisión o tienen personal a su cargo u ocupan un cargo de confianza, tienen la especial responsabilidad de liderar con integridad.

¿Cómo consultar o comunicar preocupaciones? G4-49

Si se tiene una pregunta o una preocupación, o se considera que la conducta de algún colaborador incumple lo establecido en el Código Corporativo de Ética y Conducta, es obligación del personal:

- ▶ hablar con el jefe inmediato o gerente de línea; consultar con algún miembro del Comité de Cumplimiento de MINSUR;
- ▶ reportarlo a través del Canal de Integridad.

Nuestro Canal de Integridad

G4-57, G4-58

Es una herramienta de uso confidencial y privado, a través de la cual los colaboradores pueden informar, de manera anónima y responsable, sus preocupaciones respecto a actuaciones que consideren alejadas de lo estipulado en nuestro Código Corporativo de Ética y Conducta.

El canal es operado por una empresa independiente y especializada, la cual recibe la información de manera confidencial y anónima y la reporta al Comité de Cumplimiento, según corresponda.

3. Si bien no formamos parte del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM por sus siglas en inglés), seguimos de cerca sus acciones a través de nuestra participación en la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía. El ICMM es una organización dedicada al desarrollo sostenible que reúne a muchas de las empresas de minería y metales líderes en el mundo, así como a asociaciones regionales, nacionales y de commodities que han acordado formalmente implementar el Marco de Desarrollo Sostenible que incluye diez principios, la presentación de memorias de sostenibilidad y la certificación independiente.

1_Una trayectoria de valores

Nuestro perfil empresarial

Responsabilidades adicionales de nuestros líderes respecto al cumplimiento del Código Corporativo de Ética y Conducta

- ▶ Reforzar continuamente el cumplimiento del Código con nuestro equipo de trabajo.
- ▶ Ser un ejemplo a seguir manteniendo consistencia entre las palabras y las acciones.
- ▶ Fomentar y asegurar la participación en los programas de capacitación vinculados con el entendimiento del código.
- ▶ Reconocer y motivar a los colaboradores para que actúen siguiendo los valores y principios contenidos en el Código.
- ▶ Fomentar un ambiente de confianza y comunicación para que los colaboradores puedan canalizar sus consultas e inquietudes en un diálogo abierto.
- ▶ Cuando lleguen a nuestra atención problemas éticos, tenemos especial obligación de reportar estas preocupaciones a través del canal apropiado.
- ▶ Tomar acciones ante incumplimientos del Código, previniendo que situaciones similares vuelvan a ocurrir.

Nuestros grupos de interés

Nuestros grupos de interés han sido identificados con relación a cuatro factores predominantes: **G4-25**

- ▶ Impacto bidireccional, en la medida que tienen la capacidad de impactar en nuestra organización y nosotros influir o impactar en ellos.
- ▶ Actuación y convivencia en un entorno común.
- ▶ Existencia y nivel de riesgos vinculados a estos grupos de interés.
- ▶ Visión compartida de desarrollo.

Buscamos construir relaciones de confianza basadas en el respeto, el diálogo y la gestión de expectativas, que propicien ambientes de armonía idóneos para generar condiciones de desarrollo mutuo con nuestros diversos grupos de interés.

G4-26

Nuestro relacionamiento con los grupos de interés se adecúa a sus características y necesidades. Usamos canales de comunicación impresos, audiovisuales, virtuales, entre otros, con grupos de interés tales como el Estado, las instituciones del sector, los medios de comunicación, la opinión pública y la sociedad civil, en general. Pero, sobre todo, nuestro relacionamiento es directo, a través de espacios interpersonales, visitas, talleres, foros, reuniones, así como diversas coordinaciones periódicas.

Nuestros clientes, por su parte, destacaron en una encuesta de satisfacción realizada en el 2014, nuestra capacidad de respuesta al presentarse algún tipo de problema, el alto nivel de satisfacción con la calidad de nuestros productos y el servicio que brindamos, y su valoración por las diversas certificaciones internacionales con las que contamos. **G4-27**

Nuestros colaboradores, además de apreciar las adecuadas condiciones laborales en las que se desempeñan, valoran la disposición de una política interna favorable a la responsabilidad social y la existencia de canales formales de relacionamiento. Asimismo, contamos con espacios diarios dedicados al diálogo/formación de los colaboradores en las unidades operativas. **G4-27**

Adicionalmente, proveedores y colaboradores realizan reuniones internas de alineamiento utilizando material informativo de distinta índole.

Nuestros accionistas, inversionistas y clientes interactúan a través de las reuniones virtuales y/o *conference calls* trimestrales en las que se da cuenta de la evolución de los principales indicadores de gestión de la empresa. Con nuestras comunidades locales que conforman el área de influencia de nuestras operaciones, optamos por un relacionamiento cara a cara, lo que fortalece nuestra convivencia diaria.



Nuestro relacionamiento con los grupos de interés se adecúa a sus características y necesidades.

Nuestros grupos de interés **G4-24**



Compromisos con nuestros grupos de interés **G4-27**

Grupo de interés	Compromiso
Con nuestros colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Diversidad, igualdad de oportunidades y respeto. ▶ Ambiente seguro y saludable.
Con nuestros accionistas	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Uso responsable de la autoridad delegada. ▶ Integridad de informes financieros y reportes operativos. ▶ Protección de información reservada y propiedad intelectual. ▶ Transparencia e integridad en nuestras acciones. ▶ Representación responsable de la empresa y fortalecimiento de la reputación.
Con nuestros clientes y proveedores	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Integridad en el mercado. ▶ Honramos nuestras promesas, acuerdos, contratos y compromisos. ▶ Desarrollamos relaciones con base en la confianza, veracidad, respeto mutuo y manteniendo una visión de largo plazo. ▶ Entregamos productos y servicios de calidad, somos transparentes al revelar información pertinente. ▶ Somos veraces, justos y cuidadosos en nuestros procesos de negociación, selección e intercambio.
Con la sociedad civil, el Estado y los medios de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Buenas relaciones e inversión en nuestras comunidades. ▶ Buenas relaciones con el Estado. ▶ Protección del medio ambiente. ▶ Cumplimiento de leyes y regulaciones. ▶ Relaciones éticas con funcionarios y contribuciones políticas. ▶ Establecimiento de relación profesional con medios de comunicación.

1_Una trayectoria de valores

Nuestro perfil empresarial



Nuestras operaciones

Contamos con tres unidades de producción dentro del territorio nacional:

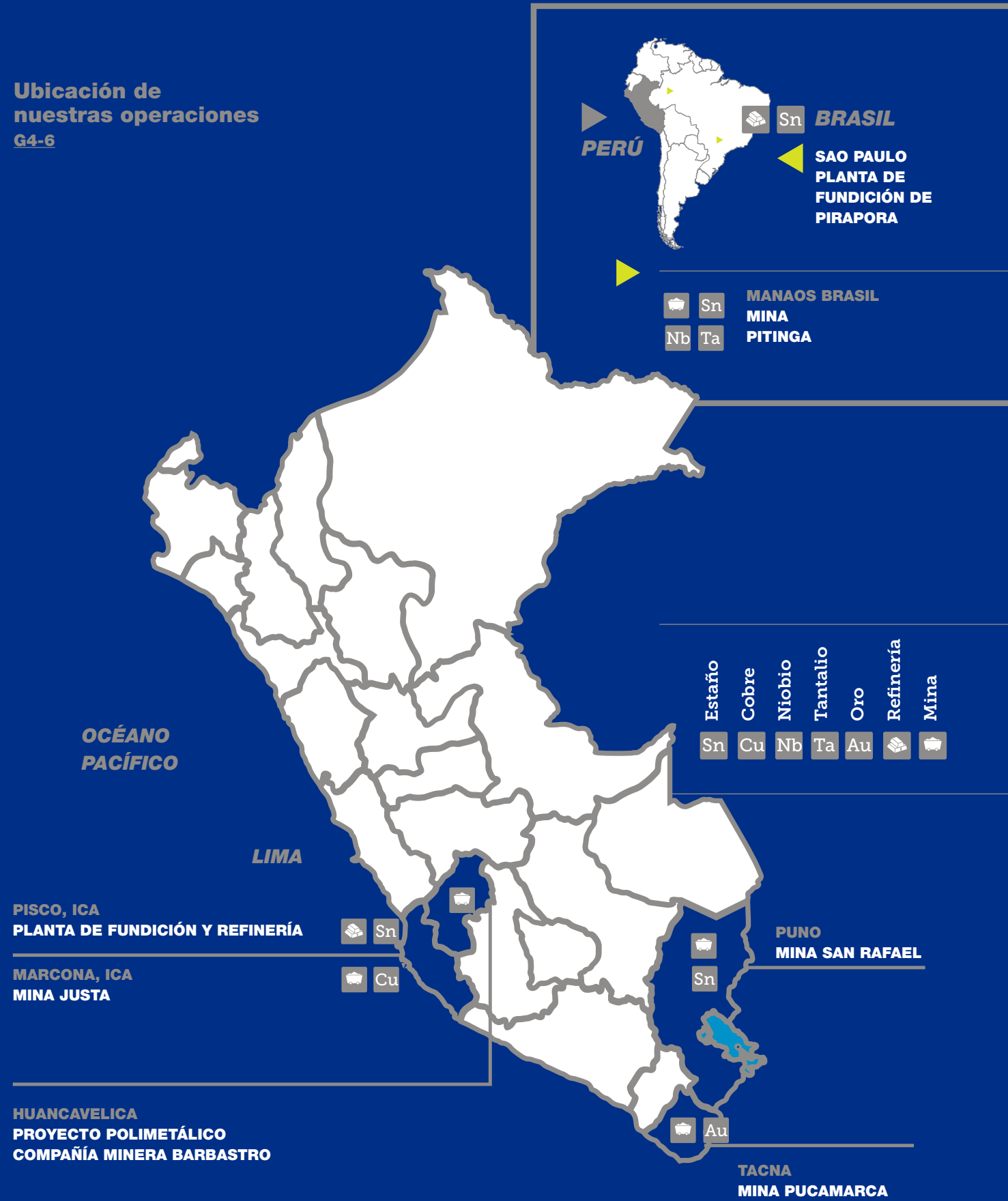
UM San Rafael: Es la mina subterránea de estaño más grande del mundo, la principal productora de ese mineral en Perú y la más importante de Sudamérica. Genera más de 2 000 puestos de trabajo.

UM Pucamarca: Este yacimiento aurífero a tajo abierto representa una minería moderna con los más altos estándares internacionales en la gestión de sus operaciones, no solo productiva, sino también en salud y seguridad, medio ambiente y responsabilidad social.

PFR de Pisco: Procesa los concentrados provenientes de la UM San Rafael, lo que le otorga una ventaja competitiva en los mercados internacionales demandantes.

Ubicación de nuestras operaciones

G4-6



1_Una trayectoria de valores

Nuestro perfil empresarial

Características de nuestras operaciones en Perú

Operaciones	UM San Rafael	UM Pucamarca	PFR de Pisco
Descripción	Productora de estaño en el territorio nacional y la más importante en Sudamérica. Es la mina más grande del mundo. Procesa la casiterita mediante método de gravimetría y flotación.	Mina de tajo abierto de oro que opera desde el 2013. Utiliza el método de lixiviación en el beneficio del mineral.	Planta eco-eficiente y primera fundición en el mundo en utilizar la tecnología de lanza sumergida para el procesamiento de concentrados de estaño (Sirosmelt) de baño sumergido.
Ubicación	Distrito de Antauta, provincia de Melgar, región Puno.	Distrito de Palca, provincia y región Tacna.	Distrito y provincia de Pisco, región Ica.
Altitud	Entre los 4 500 y 5 200 m.s.n.m. de la cordillera oriental de los Andes.	Más de 4 500 m.s.n.m., a 52 km de la ciudad de Tacna.	170 m.s.n.m., en el desierto de Pisco.
Hoja técnica	Trata (extrae y procesa) minerales de casiterita (SNO ₂) a razón de 2 900 TMD. con leyes promedio de cabeza de 2,35% Sn.	Nivel de procesamiento actual de 17 500 TMD, con leyes promedio de cabeza de 0,67%.	Produce estaño refinado de la más alta pureza en cuatro presentaciones (lingote, granalla, billet y jumbo), además de cinco calidades basadas en la composición química del estaño, desde 99,9% hasta 99,99% de pureza en estaño.
Mineral extraído T (kt) 2014	1 154 405	5 933 665	N.A.
Mineral tratado mina (kt) 2014	1 032 255	6 117 767	85 660**
Producción (t) 2014	23 105	105 939*	24 223
Costo por tonelada tratada (US\$ / TT)	143,3	6,2	327,0
Recursos minerales (Mt)	9 179 ¹	86,32 ²	N.A.
Reservas minerales (Mt)	5 707 ³	49,44 ⁴	N.A.

N.A.: No aplicable.
TMD: Tonelada métricas diarias.
* Onzas de oro producidas.
** Concentrado de Sn y escoria marginal alimentados a la planta.

1. Medido + indicado + inferido + *stockpile*.
2. Recursos minerales restringidos al tajo (toneladas de mineral y metal).
3. Probado + probable + *stockpile*.
4. Probado + probable.

Adicionalmente, a través de Minera Latinoamericana, somos el principal accionista de Mineração Taboca, titular de la mina Pitinga, ubicada en el estado de Amazonas, Brasil, de donde se extrae casiterita y columbita. Esta última es procesada para producir aleación de niobio y tántalo. La casiterita es procesada en la planta de fundición de Pirapora, ubicada en São Paulo.

La operación de la mina Pitinga se desarrolla a tajo abierto con una capacidad actual de producción de aproximadamente 17 000 Mt/d. La ley promedio es de 0,18% Sn y 0,22% (Nb Ta). La Planta de Fundición de Pirapora, por su parte, procesa los concentrados de estaño producidos en Pitinga y los convierte en estaño refinado de muy alta calidad.

Su pureza de 99,97% hace que este mineral tenga grandes ventajas competitivas en el mercado internacional.

De otro lado, en el proyecto Mina Justa, bajo la titularidad de Marcobre de la cual somos accionistas, venimos explorando y realizando estudios en un yacimiento de cobre para definir la viabilidad de construir y operar una mina. En ese sentido, se han realizado perforaciones extensivas en el proyecto para definir los recursos minerales, los que al ser medidos han mostrado un incremento de 58% en diciembre de 2014 frente a 6% en diciembre de 2013.

Nuestros productos G4-8

Producimos estaño de la más alta pureza, superior a los estándares internacionales. El estaño es un mineral que se extrae de la casiterita y que ha tenido múltiples usos a lo largo de la historia, gracias a que es suave, maleable y resistente a la corrosión.

Además de ser muy versátil, el estaño contribuye a la aplicación de tecnologías eco-amigables y a contrarrestar la contaminación en procesos industriales. Se utiliza principalmente en aleaciones, los productos químicos, la hojalata y la soldadura. Las aleaciones de estaño se pueden encontrar en artículos de bronce y cobre, entre otros. Los

productos químicos a base de estaño se utilizan comúnmente en la producción de cloruro de polivinilo, pesticidas y catalizadores. Respecto a la hojalata, el estaño se utiliza para evitar la oxidación, mientras que la soldadura se emplea comúnmente en dispositivos electrónicos para conexiones en las placas de circuitos.

En el marco de nuestras operaciones en Perú, dependiendo de las necesidades y naturaleza de los negocios de nuestros clientes, ofrecemos estaño en las siguientes presentaciones: lingotes de 25 kilos; granallas en bolsas de 0,5 a 1 tonelada; bloques o lingotes jumbo de 1 tonelada; y *billets* o barras de 70 cm x 10 cm. Realizamos su distribución principalmente por vía marítima hacia Europa, Estados Unidos, Canadá, Asia, Oriente Medio y Latinoamérica.

En cuanto al oro en Perú, su presencia data desde la aparición de las primeras civilizaciones, siendo principalmente conocido por su empleo en joyería. No obstante, cuenta con múltiples usos adicionales en el campo industrial, especialmente en la electrónica y aplicaciones médicas y dentales, así como en acuñación y reservas para gobiernos y el sector privado.

Desde que iniciáramos la explotación de oro en el 2013 dentro de la UM Pucamarca en Perú, todas nuestras ventas de este metal han tenido Estados Unidos como destino.

Usos y propiedades del oro

Propiedades	Usos
Au	En aleaciones, con plata y cobre.
Maleable y dúctil	En joyería, fabricación de monedas y como patrón monetario en muchos países.
Es inactivo	Para funciones críticas en computadoras, comunicaciones, naves espaciales, motores de aviones a reacción, entre otros.
Buena conductividad eléctrica	Conexiones eléctricas para asegurar una buena conexión.
Resistencia a la corrosión	Forma fuertes amalgamas con el mercurio para crear empastes dentales.

Fuente: Adaptado de Ministerio de Energía y Minas. Los Metales que produce el Perú.

1_Una trayectoria de valores

Nuestro perfil empresarial

Usos del estaño a través de la historia

► **Bronce**

► **Peltre**

► **Latas de conserva**

► **Industria del vidrio**

► **Industria electrónica**

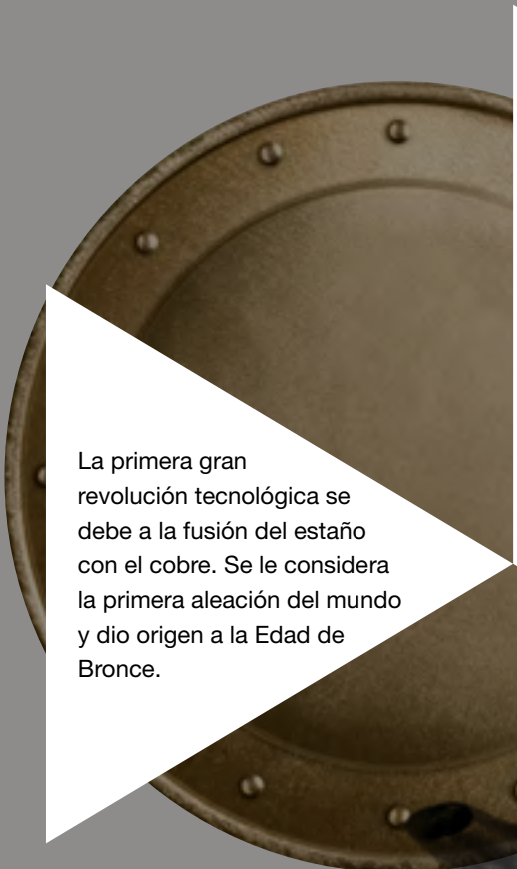
3000 a.C._
1500 a.C

Siglo V_
Siglo XV


Siglo XIX

Siglo XX


Siglo XX_
Siglo XXI




La primera gran revolución tecnológica se debe a la fusión del estaño con el cobre. Se le considera la primera aleación del mundo y dio origen a la Edad de Bronce.




Aleación entre el estaño, cobre, antimonio y plomo. Muy popular en la Edad Media. Y aún hoy se utiliza en diversos productos, por ejemplo, la estatuilla del Oscar se produce con este material.



El estaño se utiliza desde hace más de cien años para evitar la corrosión de las populares latas de conservas.



El 80% del vidrio en el mundo se produce incluyendo estaño bajo el método de vidrio flotado.



Es imprescindible para la fabricación de dispositivos electrónicos, pues posibilita la soldadura blanda.

1_Una trayectoria de valores

Nuestro perfil empresarial

Desafíos y oportunidades para la sostenibilidad G4-2

El sector minero

La minería en Perú representa más de 50% de las divisas, 20% de la recaudación fiscal, 11% del Producto Bruto Interno (PBI) y la mayor parte de la inversión extranjera, entre otros destacados factores macroeconómicos⁴. Asimismo, es tal la estrecha vinculación entre el sector minero y la actividad económica nacional que cada empleo minero genera nueve empleos adicionales en el resto de la economía⁵. Por ello, concentra innumerables expectativas por parte de nuestros grupos de interés y nos impone desafíos para atender a uno de los sectores fundamentales para el desarrollo del país en términos económicos y sociales.

El 2014 fue un año difícil para el sector minero peruano. Los precios del cobre y oro, metales que representan en conjunto el 50% de la producción minera, cayeron en 7% y 10%, respectivamente. El PBI minero cerró con una caída anual de 2,1% respecto al 2013 y la inversión minera cayó casi 8%, medida en dólares, afectada principalmente por la finalización de la construcción de importantes proyectos y, en menor medida, por la reducción en la inversión en exploración, dados los ajustes de costos de algunas empresas mineras y problemas de otras para obtener financiamiento.

Para contrarrestar este escenario, la mayoría de empresas mineras en el ámbito nacional aplicó estrategias de reducción de costos e incremento de la eficiencia de su producción.

Nuestro enfoque estratégico en el contexto actual

Tomando en cuenta los desafíos y oportunidades sectoriales y el contexto local, en MINSUR hemos desarrollado diversas estrategias para superar sus efectos. Hacer minería

administrando responsablemente los recursos naturales y productivos, utilizando tecnologías amigables, realizando monitoreos ambientales permanentes y fomentando una cultura de preservación del ambiente entre nuestros colaboradores y poblaciones vecinas, es el punto de partida de nuestro enfoque estratégico en el contexto local.

Nuestra diversificación a través de *commodities* con los mejores fundamentos; nuestros yacimientos de estaño, negocio en el cual poseemos ventajas competitivas y *know how* previo; y la mejora en nuestro portafolio gracias a operaciones que extraen metales preciosos, se cuentan también entre tales estrategias.

Actuamos con un enfoque regional, específicamente en Perú y Brasil, donde contamos con una *expertise*, con potencial para la diversificación en el futuro. Apuntamos a un crecimiento continuo, con el desarrollo de negocios en los activos existentes y con exploraciones en *brownfield* y el desarrollo de proyectos en *greenfield*. Y también a un crecimiento disciplinado para mitigar la volatilidad de los precios de los *commodities*.

Nuestras relaciones con la población asentada en el área de influencia de nuestras operaciones son armoniosas, en un entorno donde, por un lado, diferentes empresas y proyectos mineros en el ámbito nacional han experimentado conflictos socioambientales, con efectos adversos sobre sus operaciones, mientras que, por otro lado, se ha acentuado la fuerte percepción de desconfianza en el sector por parte de la población, lo que ha limitado la inversión privada en las regiones involucradas.

Oportunidades y desafíos para el sector minero en Perú

Oportunidades sectoriales

Reducción del costo del petróleo, lo que beneficia a la industria minera en la reducción de costos en combustible de maquinarias, equipos y transporte.

Dinamización de la economía local debido al movimiento económico que crea, contribuyendo indirectamente a la creación de empresas y negocios locales.

Mayor presencia estatal en las zonas donde se establece la minería, debido a la distribución de canon minero y la fiscalización de la cual es parte, entre otros. Esto hace que el Estado acuda a estas zonas, donde anteriormente no tenía tanta presencia.

Desafíos sectoriales

La depreciación de los metales afectó a diversas empresas mineras a nivel mundial, observándose una fuerte crisis incluso en Perú que ha debido aplicar estrategias para hacerle frente. Con las reducciones de costos a nivel mundial, en un contexto de crisis, se debió mantener los altos estándares de gestión ambiental.

La población tiene una percepción negativa de las empresas y del Estado, lo que afecta la reputación de la industria.

La salud y seguridad de los grupos de interés es una constante preocupación para las empresas mineras, debiendo aplicar altos estándares para su protección.

Expectativas de las comunidades ante la falta de presencia del Estado y necesidades básicas no atendidas.

Generación de confianza vinculada con la gestión de la reputación, comunicaciones y relacionamiento en general, así como con una adecuada comprensión de los contextos socioculturales y políticos del entorno donde operan las empresas.

Fuentes: Estudio global de E&Y "Los 10 principales riesgos de negocios".
Revista "Minería" N° 449, 2015. Instituto de Ingenieros de Minas.
Informe Económico MINSUR 2015. Apoyo Consultoría/SAE.
Reporte de Conflictos Sociales N° 131 de la Defensoría del Pueblo.
Análisis Situacional de la Responsabilidad Social de MINSUR y Determinación de Indicadores 2014. SASE Consultores.
Decimoséptimo Informe Anual de la Defensoría del Pueblo 2014.
Memoria Anual de MINSUR 2014.

4. Instituto Peruano de Economía (IPE).

5. IPE. Efecto de la minería sobre el empleo, el producto y recaudación en el Perú; agosto de 2012.



2

Más allá de los estándares

Nuestra eficiencia operativa

MINSUR va más allá de las exigencias de la iniciativa Conflict Free. Desarrollamos actividades mineras de manera responsable, buscando relaciones comerciales de largo plazo con socios estratégicos que compartan nuestra filosofía y valores.

2_Más allá de los estándares

Nuestra eficiencia operativa

Enfoque de sostenibilidad en nuestras operaciones

Desarrollamos nuestras actividades mineras de manera socialmente responsable y buscamos relaciones comerciales de largo plazo con socios estratégicos que compartan nuestra filosofía y valores. Comercializamos un producto de bajo riesgo al asegurar el abastecimiento solo de insumos libres de conflicto, y apostamos a convertirnos en referente mundial en responsabilidad empresarial, enfrentando la explotación infantil, respetando la Declaración Universal de los Derechos Humanos e implantando los más altos estándares de gestión social y ambiental. Nuestro enfoque se inspira en nuestros valores institucionales. De este modo, como empresa, declaramos que:

- ▶ Protegemos el medio ambiente gestionando responsablemente los recursos naturales y productivos, con altos estándares ambientales, cumpliendo las normas y aplicando tecnologías amigables con el medio ambiente.
- ▶ Trabajamos con estándares de gestión de excelencia que nos permiten optimizar costos de producción, ser competitivos internacionalmente y brindar un producto que satisfaga, de forma oportuna, la calidad requerida por nuestros clientes.
- ▶ Velamos por el cumplimiento de nuestra política de responsabilidad social en nuestra cadena de valor y de abastecimiento.
- ▶ Fomentamos relaciones de confianza y mutuo respeto con las comunidades que nos rodean, basadas en un compromiso con el desarrollo sostenible y el diálogo transparente.
- ▶ Reafirmamos nuestro compromiso con Perú, conscientes del rol que cumple la actividad minera en su desarrollo.

Nuestro enfoque de sostenibilidad es asumido como propio por nuestros accionistas y nuestros colaboradores, y lo promovemos entre el resto de nuestros grupos de interés.

Iniciativas para la eficiencia operativa

A pesar del retador contexto nacional e internacional para el sector minero, hemos tenido la capacidad de mantener operaciones eficientes en cada una de nuestras unidades, gracias a una activa estrategia de reducción de costos, pero sin arriesgar el cumplimiento y exigencias de los estándares internacionales con los que estamos alineados.

Desde el punto de vista operativo, la mejora de la productividad en nuestras unidades se ha reflejado en los incrementos en el tonelaje tratado, observando que los proyectos realizados con este fin han sido exitosos. El uso de tecnología de primer nivel y la aplicación de estándares de eficiencia en la operación han sido una constante para estos logros.

De la mano con un notable impulso desplegado en la seguridad en nuestras operaciones, hemos implementado un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) de clase mundial que consolida nuestros estándares ambientales, y hemos promovido el desarrollo sostenible en nuestro entorno, acompañado de una relación de confianza con las comunidades de nuestras zonas de influencia.

Adicionalmente, como parte de los cambios organizacionales más importantes que hemos realizado en el 2014, la Dirección de Operaciones ha integrado las Gerencias de Geología de Operaciones e Ingeniería y Proyectos, mientras que la de Administración y Finanzas ha incorporado a Cadena de Abastecimiento y Comercialización bajo su liderazgo. Por su parte, la nueva Dirección de Asuntos Corporativos, integra hoy las áreas Legal, Gestión Social, Comunicaciones, Responsabilidad Social de Operaciones y Medio Ambiente y Permisos.

A continuación presentamos las iniciativas de eficiencia operativa de nuestras operaciones en el 2014.



El Proyecto de reaprovechamiento de relaves B2

Es un proyecto de bajo riesgo operado en la UM San Rafael, para tratar los antiguos relaves de alta ley de dicha unidad. Sus características son:

- ▶ Producción estimada: 6 300 TM por año desde el 2016
- ▶ Reservas estimadas: de seis a ocho años
- ▶ Recursos estimados: 80 000 TM de estaño contenido

Este proyecto participa de nuestra Política de SSMARS.

UM San Rafael

Durante el 2014 extrajimos 1,5% más mineral de la mina que en el año 2013, por lo que la planta concentradora logró tratar 6% más que el año anterior, debido a la autorización obtenida por parte del Ministerio de Energía y Minas (MINEM) para ampliar la capacidad de la planta de beneficio a 2 900 TMD. Dicha ampliación se sustentó en el cambio del tamaño de corte de chancado terciario. Adicionalmente, realizamos la optimización en los circuitos de la planta concentradora para el incremento de tratamiento y de la recuperación.

El costo por tonelada tratada en el 2014 fue US\$ 143,5, menor en 5% respecto al 2013, como consecuencia del mayor tonelaje diario tratado.

Por otro lado, con relación a las toneladas finas de estaño, venimos trabajando en la consolidación de los niveles de recursos y reservas para evaluar alternativas de concentrar núcleos de producción y definir áreas en las que se pueda operar en conjunto varias estructuras, utilizando servicios y recursos compartidos, permitiendo la concentración de labores y, así, lograr un mejor control operacional, mayor productividad, menor costo de preparación y menor exposición al riesgo.

Respecto al cumplimiento de nuestro plan de sostenibilidad de la mina, invertimos en el recrecimiento de la presa de relaves y en la expansión del depósito de desmonte. Para incrementar la productividad, realizamos también estudios de pre factibilidad sobre métodos de minado, sistema de transporte de mineral y desmonte y alternativas de tratamiento del mineral marginal, así como estudios de factibilidad para la planta de relleno en pasta y relleno de espacios vacíos.

2_Más allá de los estándares

Nuestra eficiencia operativa

UM Pucamarca

La unidad extrajo 5,9 millones de toneladas de mineral en el 2014, casi un millón de toneladas más que en el 2013 cuando inició sus operaciones. Asimismo, la capacidad de tratamiento pasó 14 000 toneladas diarias en el 2013 a 17 500 toneladas diarias en el 2014. De ahí que el costo por tonelada tratada se redujera en 17%.

Con el fin de optimizar las operaciones de la unidad, invertimos en el desarrollo de proyectos tales como el montaje y puesta en marcha del nuevo tren de columnas de adsorción –que mejora y optimiza el flujo y solución a tratar en la planta- y se automatizó la planta de chancado, lo que nos permitió incrementar las toneladas procesadas por día. Asimismo, finalizamos la construcción del PAD Fase 2B, que obtuvo la autorización para su funcionamiento a fines del 2014 y asegura la continuidad de la operación minera por otros tres años.

Por otro lado, la campaña exploratoria exitosa permitió ubicar nuevas reservas y reemplazar las ya minadas.

También se continuó con la construcción del botadero de desmonte y otras instalaciones menores, así como la planificación de la ingeniería para la fabricación de un horno de regeneración térmica, que mejorará el proceso de adsorción. Hacia el futuro se espera incrementar el plan de minado para fortalecer aún más la eficiencia en el costo.

¿Cómo se logra ser una de las productoras con menor *cash cost* del mundo?

El *cash cost* de la UM Pucamarca llegó a US\$ 6,20 por tonelada tratada en el 2014, equivalente a US\$ 356 por onza de oro producida. Las siguientes iniciativas sustentaron este logro:

- ▶ Mejoras continuas.
- ▶ Aplicación de planes estratégicos.
- ▶ Formación de equipos de trabajo para detectar obstáculos y solucionarlos.
- ▶ Fortalecimiento de nuestros colaboradores.
- ▶ Optimización de los costos operativos para su control minucioso.
- ▶ Incremento de la producción.
- ▶ Incremento del rendimiento de los equipos.

PFR de Pisco

En el 2014, la optimización de los procesos en la PFR de Pisco hizo posible el incremento de la recuperación de mineral en 1,5% y una producción de refinado 0,4% por encima del año anterior. El plan de optimización de stocks de concentrado de estaño permitió, además, que el costo por tonelada tratada fuera US\$ 327, similar al del 2013.

Nuestra PFR de Pisco ha sido auditada en el 2014, en el marco del “Programa de Fundiciones Libres de Conflicto” (Conflict-Free Smelter Program –CFSP) de la iniciativa CFSI, luego de lo cual se la incluye como miembro al establecerse que cuenta con un sistema que garantiza que solamente se comercialicen materiales “libres de conflicto”, al procesar únicamente su propio concentrado de estaño proveniente de la UM San Rafael.

Uso de tecnología limpia

Basada en la patente desarrollada por la Commonwealth Scientific and Industrial Research Organisation de Australia, la tecnología Sirosmelt utiliza un horno cilíndrico de posición vertical y, mediante el uso de un quemador denominado lanza, se funde a altas temperaturas el concentrado de estaño junto con piedra caliza, mineral de hierro y carbón antracita, obteniendo un metal crudo de una pureza aproximada de 98% de estaño y 2% de impurezas metálicas. Sus principales particularidades son:

- ▶ Alta cinética de fusión de los concentrados.
- ▶ Amplia diversidad de materiales por fundir.
- ▶ Alta eficiencia operativa.
- ▶ Tecnología limpia por el uso de gas natural.
- ▶ Recircula constantemente el agua, sin que se generen vertimientos.

2_Más allá de los estándares

Nuestra eficiencia operativa

Estrategia de crecimiento

Nuestras actividades exploratorias se han intensificado en el 2014 como parte de nuestra estrategia de crecimiento. El principal objetivo fue la definición de nuevos potenciales de mineralización para el futuro. Así, iniciamos programas de exploración y emprendimos diversos estudios como mapeos geológicos, estudios geofísicos y muestreos geoquímicos, entre otros, que permitieron iniciar programas de perforación diamantina, que continúan en la actualidad.

Hacia fines del 2014 habíamos realizado diversas exploraciones en áreas aledañas a la UM San Rafael y la UM Pucamarca. Proyectamos que en el 2015 contaremos con

los permisos correspondientes para llevar a cabo estudios específicos para identificar nuevas zonas de mineralización. Los recursos y las reservas también han mostrado un crecimiento en estas unidades. Los esfuerzos en exploración han sustentado este desempeño.

Por otro lado, nuestra organización también buscó consolidarse, a través de la creación de una Dirección de Proyectos, con el fin de desarrollar aquellos que permitan sentar las bases para el futuro de MINSUR. Esta dirección está conformada por la Gerencia de Desarrollo de Proyectos, Ejecución de Proyectos, Control de Proyectos, Logística y Servicios de Proyectos; Mina y Geología y Proyecto B2. Asimismo, se ha creado la Gerencia Corporativa de Recursos Minerales.

También en el 2014, decidimos realizar una emisión internacional de bonos, a través de una colocación privada por un valor nominal de US\$ 450 millones, a una tasa cupón de 6,25%, reforzando nuestra solidez financiera. A esta emisión le fueron otorgadas las clasificaciones de riesgo BBB- por Standard & Poor's Financial Services, BBB- por Fitch Ratings y "Baa3" por Moodys, lo que ubica a nuestra empresa en una posición sobresaliente en el mercado internacional de capitales. Esta estrategia busca asegurar nuestra capacidad de financiamiento de los proyectos a largo plazo.

Estándares de clase mundial

Nuestra política de SSMARS constituye la principal herramienta de gestión para el desarrollo sostenible, buscando el cumplimiento de los requisitos legales y asegurando las mejores prácticas en nuestras operaciones. Bajo este marco y en concordancia con nuestros valores, hemos asumido un compromiso con la seguridad, la supervisión internacional y los estándares de clase mundial.

Nuestras operaciones cuentan con varios estándares internacionales, dado que fomentamos de manera activa la creación de entornos laborales seguros y saludables, y contribuimos al cumplimiento de los requisitos legales aplicables, mejoramos el rendimiento del personal y en general el desempeño de seguridad.

Nuestra estrategia focalizada

Enfoque en la eficiencia del control de costos y la excelencia operacional

- ▶ Mantenimiento del carácter de bajo costo de nuestros activos mineros de clase mundial.
- ▶ Seguir mejorando la eficiencia operativa.
- ▶ Mantener la rentabilidad de nuestras operaciones.
- ▶ Asegurar la sostenibilidad de nuestros activos: compromiso con las prácticas de la industria de clase mundial.

Mantener nuestro sólido balance y perfil de liquidez

- ▶ Mantener nuestro sólido balance y perfil de liquidez, incluyendo nuestras calificaciones de grado de inversión.
- ▶ Continuar con nuestras políticas financieras conservadoras.

Enfoque de inversión disciplinada

- ▶ Desarrollo de negocios de los activos existentes:
 - ▶ Crecimiento orgánico - expansiones de bajo riesgo de ejecución.
 - ▶ Exploraciones - *brownfields* en las operaciones actuales.
- ▶ Centrarse en las ubicaciones geográficas amigables para la minería.
- ▶ Enfoque de crecimiento disciplinado - gastos de capital selectivos para el manejo través de diferentes ciclos de los *commodities*.

Nuestra política de SSMARS constituye la principal herramienta de gestión para el desarrollo sostenible, buscando el cumplimiento de los requisitos legales y asegurando las mejores prácticas en nuestras operaciones.

Cumplimiento de estándares de nuestras operaciones **Indicador MINSUR**

Unidad	Cumplimiento de estándares
UM San Rafael	Cuenta con la certificación internacional OHSAS 18001 del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, recibido en el año 2008, así como con el certificado ISO 14001 de su SGA desde el año 2006. Evalúa y audita sus reservas y recursos en cumplimiento con el Código JORC.
UM Pucamarca	Los sistemas de gestión de la unidad se mantienen implementados al 100% bajo los estándares de seguridad y ambientales de OSHAS 18001 e ISO 14001 respectivamente, hecho que le valió la recomendación en diciembre de 2014 para la certificación internacional de todos sus procesos. Evalúa y audita sus reservas y recursos en cumplimiento con el Código JORC.
PFR de Pisco	Cuenta con un Sistema Integrado de Gestión que cumple con las normas ISO 9001 de Gestión de la Calidad, ISO 14001 de Gestión Ambiental y OHSAS 18001 de Gestión de la Seguridad y Salud.

2_Más allá de los estándares

Nuestra eficiencia operativa

Por otro lado, para hacer el reporte de recursos y reservas minerales seguimos los requerimientos de la Bolsa de Valores de Lima (BVL), la cual adopta los principios de cumplimiento de reportes que están alineados a la guía del Código JORC establecida en la edición 2012 para el reporte de resultados de exploración, recursos y reservas minerales de Australia. Nuestros objetivos basados en las mejores prácticas son avalados por frecuentes revisiones y auditorías realizadas por expertos independientes para asegurar que la validez de los datos y el control de calidad cumplan con dichas prácticas. Adicionalmente, invitamos a consultores expertos independientes para auditar la declaración de recursos y reservas minerales.

El cumplimiento del Código JORC

El Código JORC establece un sistema de clasificación de los minerales, haciendo uso de determinados estándares de conocimiento geológico, técnico y económico. Permite brindar información certera a nuestros inversionistas y sus directorios.

Los criterios de evaluación y reporte establecidos en la edición 2012 del Código JORC son la base para la preparación del Reporte de Persona Competente (CPR por sus siglas en inglés) para cada una de los activos en operación, específicamente la UM San Rafael y la UM Pucamarca. El CPR es un registro técnico comprensivo de la perforación y muestreo de datos, la metodología de estimación, y factores de modificación que se han usado para calcular las reservas y recursos minerales. El CPR describe los derechos mineros, los permisos ambientales y los proyectos de ingeniería de capital que son el soporte de estas reservas de mineral. También incluye una valoración/tasación técnico-económica de los activos mineros y el procesamiento, así como el cronograma de la vida de la mina y los modelos financieros. **G4-15**

Extendiendo estándares a la cadena logística **G4-12**

Nuestra empresa incorpora el concepto de trazabilidad en la producción del estaño a través de dos ángulos: del seguimiento a los insumos y servicios que consumimos y como parte de la cadena de valor a la que pertenecemos.

Al abastecer a la industria electrónica, formamos parte de una estricta cadena de valor que nos sujeta a las auditorías de organizaciones internacionales, y cuyo control, desde la mina, hasta el cliente final, nos permite garantizar la provisión de estaño de finísima pureza y cero conflictos en la procedencia del mineral.

En el caso de nuestros proveedores, solicitamos que sus estándares coincidan con nuestros valores institucionales como la excelencia, integridad, seguridad y responsabilidad. Para ello, deben brindar información completa y fidedigna de sus principales procesos, además de contar con documentación que nos permita llevar a cabo auditorías para determinar la eficacia y cumplimientos de las políticas y normas exigidas.

Al respecto, en el 2014, en seguimiento de sus buenas prácticas, nuestros proveedores y/o contratistas no han reportado impactos negativos significativos, reales o potenciales, en las prácticas laborales en nuestra cadena de suministro, que pongan en riesgo sus operaciones. Aun así, con la finalidad de evitar cualquier contingencia de tipo laboral, para el 2015 nos hemos comprometido con la realización de la inspección de las prácticas laborales de 22 de nuestros principales proveedores que desarrollan actividades dentro de nuestras instalaciones. **G4-LA15** De igual manera, no han reportado impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales en la cadena de suministro. **G4-EN33**

Al abastecer a la industria electrónica, formamos parte de una estricta cadena de valor que nos sujeta a las auditorías de organizaciones internacionales, y cuyo control, desde la mina, hasta el cliente final, nos permite garantizar la provisión de estaño de finísima pureza y cero conflictos en la procedencia del mineral.

La Gerencia Corporativa de Abastecimiento es responsable de generar y mantener documentación auditable respecto de cada etapa de los procesos de adquisición, de tal forma que se cuente con material que permita evaluar y determinar la eficacia y cumplimiento de las políticas y normas que exigimos a nuestros proveedores.

Por otro lado, para cumplir los altos estándares que nos caracterizan y los requerimientos operativos solicitados, hemos cuidado de aplicar políticas formales para la adjudicación y contratación de bienes y servicios, en el marco de una cadena de valor responsable.

El conjunto de procesos que aseguran el suministro y provisión de aquellos bienes y servicios necesarios para el desarrollo de nuestras actividades deben encontrarse alineados con nuestros principios de equidad, transparencia y competitividad. A su vez, los proveedores pueden contar con información completa, fidedigna, clara y oportuna sobre los bienes y servicios requeridos, debiendo guardar confidencialidad sobre la información otorgada por la empresa.

3

Un motor para el desarrollo

Desempeño económico e inversión social



Contribuimos con el desarrollo económico del país generando valor e inversión social. Invertimos en infraestructura en beneficio de las poblaciones que nos acogen, buscando generar valor social compartido y mejorar la calidad de vida de la comunidad.

3_Un motor para el desarrollo

Desempeño económico e inversión social

Nuestra misión expresa claramente nuestro propósito: generar valor, lo que se inicia en nuestras propias actividades. Desde el punto de vista operativo, en el 2014 hemos obtenido incrementos en el tonelaje tratado, tanto en la UM San Rafael como en la UM Pucamarca, lo que nos ha permitido compensar parcialmente las menores leyes tanto de estaño como de oro en ambas unidades mineras, en línea con lo que se tenía proyectado en el plan de minado.

Adicionalmente, nuestras unidades mineras constituyen actores claves en la economía de sus respectivas localidades, ya que promovemos el empleo y la conformación de cadenas económicas, impulsamos el desarrollo de infraestructuras y maximizamos el valor de los terrenos donde se asientan. En suma, nuestra presencia incrementa la creación de riqueza en los lugares donde operamos.

Estrategia de relaciones comerciales de largo plazo

Nuestra reciente evolución nos ha permitido pasar de ser una empresa con un manejo comercial externo, a incorporar en nuestra estructura corporativa una estrategia comercial que prioriza la llegada a nuestros clientes finales con un estaño de óptima calidad que se transforma en productos utilizados por importantes industrias a nivel mundial.

En la búsqueda de la diferenciación, hemos transmitido a nuestros clientes que practicamos los más altos estándares de sostenibilidad en toda nuestra cadena de abastecimiento, superando las normativas nacionales e internacionales, lo que nos diferencia de otros productores. En particular, tenemos plenamente identificada nuestra cadena de suministros, desde el mineral extraído hasta su refinación, por lo que en un mercado como el del estaño que no es muy grande, definitivamente generamos un valor adicional. Como ha sido mencionado ya, marcamos así una distancia de los denominados “minerales en conflicto”.

Pero junto con las empresas agrupadas en la Electronic Industry Citizen Coalition (EICC) y de la mano con nuestros clientes, hemos trascendido a estas exigencias y buscado asegurar que las industrias a las que abastecemos utilicen insumos de los más altos estándares dentro del mercado, tanto en el ámbito ambiental, como de seguridad y social, cubriendo las expectativas de todos nuestros grupos de interés.

En una segunda etapa queremos promover que nuestros clientes sigan prefiriendo el producto que les ofrecemos, por lo que los invitaremos a conocer la PFR de Pisco y comprobar que los estándares que tenemos superan los que muestran otros productores. Muchos de nuestros clientes ya conocen la planta y también la UM San Rafael, y ha sido posible percibir su satisfacción por la gestión ambiental, los estándares operativos y el comportamiento de nuestra empresa con las comunidades. Nuestra calidad de anfitriones en la Conferencia Nacional de Estaño organizada por el ITRI en el 2015 contribuirá, además, a seguir dando a conocer nuestras operaciones.

En un mercado donde el precio es muy sensible, nuestra solidez financiera nos permite enfrentar ciclos de bajos precios que obligan a muchos productores a dejar de exportar y ejercer una presión al alza del precio. Los clientes no confían en este tipo de comportamientos porque esperan ser atendidos con una fuente segura de abastecimiento como la nuestra, la que incluye un servicio al cliente efectivo y una estrategia de inversión orientada a la exploración.

Desempeño económico G4-9

Si bien el escenario de caída de precios del estaño del último trimestre del 2014 ha impactado en la rentabilidad de las operaciones, nuestros resultados han sido positivos. En términos del valor económico directo que generamos, nuestros ingresos en el 2014 provinieron principalmente de las ventas netas que superaron en 1% las del 2013, y cuyo incremento es atribuible al mayor volumen de toneladas de estaño metálico vendido

Valor económico generado, distribuido y retenido G4-EC1

Valor	Componente	Monto (US\$ miles)
Valor económico directo generado	Ventas netas	760 160
	Inversiones financieras ¹	7 653
	Venta de activos	8 828
Valor económico distribuido	Gastos operativos	353 688
	Sueldos y beneficios sociales	92 631
	Pago de dividendos a accionistas e intereses por deuda	80 826
	Pago de impuestos	118 774
	Donaciones voluntarias e inversiones de fondos en la comunidad	3 333
Valor económico retenido	Valor económico directo generado menos valor económico distribuido	127 389

1/ Intereses sobre préstamos financieros, dividendos por tenencia de acciones, regalías e ingresos directos procedentes de activos (p. ej., alquiler de propiedades).

en el período reportado, debido a la ejecución del plan de optimización de stocks de estaño metálico realizado en la UM San Rafael, parcialmente compensado por el efecto de su menor cotización comparada con el 2013.

Respecto al valor económico que distribuimos, nuestros gastos operativos se incrementaron 17% en el 2014 respecto al 2013, producto de la mayor realización de concentrados de estaño con mayor costo unitario. Si bien más de 54% del valor económico que distribuimos se orienta a la cobertura de nuestras materias primas, componentes de productos, instalaciones y servicios adquiridos, el pago de impuestos al Estado ocupa el segundo lugar distribuido (18,3% del total). Al respecto, las contribuciones que realizamos en Perú por concepto de canon y regalías han ascendido a US\$ 635,8 millones⁶ en los últimos ocho años y en el 2014

ambos valores superaron los US\$ 62 millones⁷. Finalmente, 14,3% del valor económico que generamos se asigna a los sueldos y prestaciones para los colaboradores y 12,4% a los dividendos para nuestros accionistas y pago de intereses a nuestros acreedores.

En cuanto al valor distribuido en las comunidades, además de las donaciones voluntarias, está la inversión en infraestructura, así como aquella destinada al financiamiento de programas y proyectos sociales y de desarrollo sostenible en las comunidades aledañas a nuestra área de influencia. En general, somos el principal motor de desarrollo social y económico de nuestras zonas de influencia.

De esta manera, el valor que hemos retenido en el 2014 estuvo por encima de US\$ 127 millones.

6/ Para el cambio de moneda (de nuevos soles a dólares), se ha usado el tipo de cambio publicado por SUNAT al 31 de diciembre de 2014. El monto total en nuevos soles fue S/. 1 901 129 377.

7/ Para el cambio de moneda (de nuevos soles a dólares), se ha usado el tipo de cambio publicado por SUNAT al 31 de diciembre de 2014. El monto total en nuevos soles fue S/. 185 630 747.



Respecto al valor monetario total de la ayuda económica que hemos recibido de antes del gobierno, cabe anotar que presentamos en el 2014 un crédito fiscal por saldo a favor de exportador por S/. 104,2 millones. **G4-EC4**

Por otro lado, conscientes de que un plan de pensiones financiado adecuadamente puede servir para atraer y mantener a personal estable y contribuir a la planificación financiera y estratégica a largo plazo de la empresa, en MINSUR todos los beneficios sociales son cubiertos con nuestros recursos. Sin embargo, las aportaciones a la AFP y el fondo de jubilación minera están a cargo de nuestros colaboradores. Bajo esta premisa, la mitad (planilla) aporta 14,8% y 13%, si pertenece al sistema privado de pensiones o al régimen de la Oficina de Normalización Previsional (ONP), respectivamente, mientras que el otro 50% aporta 12,8% y 13%, a cada uno de esos regímenes, respectivamente. **G4-EC3**

Nuestra contribución al desarrollo local **G4-EC8**

Somos conscientes de lo que representan nuestras operaciones como agentes sociales y económicos en las regiones donde operamos. Por eso buscamos generar

valor social compartido y mejorar la calidad de vida de las poblaciones que nos acogen, articulando nuestro trabajo con las instituciones y autoridades locales. De esta forma promovemos la inserción social y económica de las comunidades de nuestras zonas de influencia.

Esta generación de valor compartido se inicia desde que tomamos interés en un proyecto minero y decidimos iniciar la fase de exploración en la zona, pues consideramos que no solo ponemos en valor los terrenos explorados –e incluso posteriormente explotados–, sino que damos apertura al potencial de recursos geológicos que descubrimos para beneficio de dicha zona.

En un contexto como este resulta crucial considerar la utilización de mecanismos de quejas/reclamos para resolver disputas relacionadas al uso de la tierra y derechos consuetudinarios de comunidades locales⁸. Dentro de este marco, ninguna de nuestras operaciones ha reportado disputas significativas producidas con las comunidades locales relacionadas con estos aspectos. Si se produjera algún tipo de disputa de este tipo, se aplicaría de igual manera nuestro Procedimiento de Gestión de Quejas y Reclamos, tal y como se describe en el capítulo “Nuestra Gestión Social”. **MM6 y MM7**

8. Es importante considerar que dentro del ámbito de influencia de nuestras operaciones en Perú no se asientan poblaciones indígenas.

No obstante, nuestras operaciones no han sido ajenas a desacuerdos con la comunidad en términos, por ejemplo, de la percepción de potenciales impactos de la operación de la UM Pucamarca sobre las áreas específicas donde habita la población –como se describirá en el capítulo “Nuestra Gestión Ambiental”–, particularmente en el caso de las comunidades campesinas de Alto Perú en Palca.

De otro lado, la generación de valor compartido en nuestras unidades influye positivamente en la dinamización de las economías locales generando empleo, formación de cadenas productivas, empresas y negocios locales y, en general, un importante número de impactos indirectos en cada zona de influencia. Los impactos económicos indirectos son una pieza clave de nuestra influencia en el contexto del desarrollo sostenible.

Algunas de las obras o proyectos realizados con financiamiento de nuestra empresa demandan mano de obra local no calificada, brindando oportunidades a algunos pobladores que cuentan con ciertas habilidades requeridas. Además, determinados programas sociales realizan capacitaciones productivas a la población, buscando insertarla al mercado laboral local u optimizando las prácticas económicas que ya estaban realizando.

Ninguna de nuestras operaciones ha generado impactos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales. **G4-S02**

Las operaciones realizadas por la UM San Rafael han permitido que:

- ▶ 360 familias eleven sus ingresos y su calidad de vida al acceder a puestos de trabajo en las empresas especializadas que contratamos.
- ▶ 75 familias hayan mejorado sus ingresos económicos y calidad de vida por servicios (alquiler de viviendas y vehículos, restaurantes) que nos brindan y a las empresas especializadas.
- ▶ Se generen 200 empleos indirectos por los servicios de alimentación y alojamiento provistos por nuestros proveedores.
- ▶ 58 personas hayan sido becadas para realizar estudios técnicos superiores.
- ▶ 36 productores hayan recibido inversión en infraestructura (cobertizos, canales, reservorios, cercos, módulos de riego tecnificado).
- ▶ 815 000 m³ de agua hayan sido puestos a disposición de los productores (mediante reservorios y micro represas) para el riego de pasturas naturales y pastos instalados.
- ▶ 4 000 ha de praderas naturales estén en proceso de recuperación y manejo por parte de los productores, bajo diversas formas (cercos, instalación de pastos), lo que ha permitido la producción de 20 000 toneladas de forraje verde.

3_Un motor para el desarrollo

Desempeño económico e inversión social

Adicionalmente, de 550 colaboradores de la UM San Rafael, 354 eran pobladores locales –provenientes de la región Puno– al cierre del 2014, lo que equivale a más de 50% del total.

En el caso de la UM Pucamarca, hemos contribuido con la economía local, a través de la contratación de mano de obra, no solo para la operación sino también personal que labora en las mejoras de la infraestructura local. Asimismo, hemos capacitado a un grupo de jóvenes que ya se ha insertado al mercado laboral de la región y la macro región sur.

En la PFR de Pisco, incidimos directamente en la economía de la zona a través de la incorporación formal de seis empresas locales que forman parte de nuestra cadena productiva, las mismas que brindan servicios especializados de mantenimiento, estiba y desestiba, transporte, entre otros. Periódicamente, somos responsables de brindar capacitaciones y asesoría para su mejora progresiva.

Desarrollamos, además, un Proyecto de Promoción del Empleo Local, a través del cual monitoreamos nuestra fuerza laboral para garantizar porcentaje óptimo de pobladores locales. Al cierre del 2014, por ejemplo, de 330 colaboradores de la PFR de Pisco, 264 eran pobladores locales, lo que representa más de 50% del total. Asimismo, nos preocupamos por elevar el nivel de empleabilidad de los colaboradores locales al brindarles cursos, tal como el ofrecido para capacitación en soldadura básica.

Desarrollo de infraestructura local

G4-EC7

Estamos decididos a impulsar en las zonas de influencia de nuestras unidades operativas, proyectos y obras que ayuden a mejorar su infraestructura e incrementen los beneficios para las localidades aledañas. Esta línea de acción forma parte de nuestra estrategia de inversión social.

En el caso de la UM San Rafael, hemos realizado inversiones significativas en infraestructura relacionada con proyectos orientados a impulsar la economía productiva del entorno, principalmente la ganadería y la agricultura, actividades que permiten potenciar los mecanismos ya existentes de ingresos para la población.

Bajo ese marco, hemos destinado recursos para la construcción de cercos ganaderos, reservorios de agua familiares, canales de riego y bocatomas, microrrepresas y cobertizos ganaderos. También hemos realizado el mejoramiento de viviendas e instalado biohuertos (invernaderos rústicos), como aportes a la infraestructura doméstica, que mejoran la calidad de vida de las poblaciones. Igualmente, hemos invertido en la instalación de 32 computadoras distribuidas en dos cabinas con servicios de telefonía e Internet de alta velocidad, a las que han podido acceder más de 2 000 habitantes del centro poblado de Antauta, localizado a más de 4 500 m.s.n.m.

En la UM Pucamarca, aportamos parte de los recursos necesarios para el tendido del canal de riego Yarapalca entre los reservorios 1 y 2, en el distrito de Palca, que beneficiará a los agricultores de la comunidad campesina para optimizar la conducción de agua para uso agrícola y agropecuario. Se trata de un entubado de 3 km del canal de riego cuyo impacto es la optimización de la conducción de agua para uso agrícola y agropecuario.

Nos preocupamos por elevar el nivel de empleabilidad de los colaboradores locales al brindarles cursos de capacitación.



3_Un motor para el desarrollo

Desempeño económico e inversión social

De otro lado, mediante un trabajo conjunto con el Gobierno Regional de Tacna, el Proyecto Especial Tacna y Aporta –institución que ejecuta la inversión social del Grupo Breca, del que somos parte- hemos realizado el cubrimiento del canal Uchusuma, mediante tapas de concreto. Esta obra, valorizada en US\$ 3,5 millones, estuvo dirigida a mitigar una errónea percepción de la población respecto a una posible contaminación de dicho canal que abastece a Tacna de agua para consumo humano y agrícola, y que discurre a menos de 100 metros del lugar donde opera la UM Pucamarca.

Asimismo, esta vez en alianza con la Municipalidad Distrital de Palca, hemos rehabilitado 12 kilómetros de la carretera Collpa – La Paz. Los trabajos consistieron en nivelar, compactar y retirar escombros de la carpeta de rodadura. El tramo rehabilitado abarca desde el poblado de Palca (Km 52) hasta el inicio de la carretera asfaltada (Km 40). Esta obra mejorará considerablemente la calidad de tránsito en el tramo reparado, permitiendo su fluidez y dando seguridad a los vehículos.

Adquisiciones con igualdad de oportunidades **G4-12**

En MINSUR contamos con una red consolidada de proveedores y contratistas, que actúan como aliados estratégicos en los procesos productivos y/o de apoyo, y dependiendo de sus labores, se relacionan con otros de

nuestros grupos de interés. Por ello, deben cumplir con diversos requerimientos y estándares establecidos por la empresa, como se ha mencionado anteriormente. Trabajamos directamente con empresas formales, que respetan el entorno social y ambiental de las operaciones y que cumplen adecuadamente con la normatividad vigente en lo que respecta al trato que se brinda a sus colaboradores.

Los proveedores y contratistas locales son invitados a presentar una cotización en el marco de los procesos de selección que convocamos, debiendo someterse a una evaluación establecida según nuestra Política Corporativa de Compras y Contratos⁹.

Hemos optado, además, por contratar bienes y/o servicios locales que cumplan con los requerimientos y estándares laborales establecidos en la referida política, antes que suscribir convenios o acuerdos para la adquisición de bienes y/o servicios locales. Asimismo, fomentamos que nuestros contratistas y proveedores realicen, a su vez, contrataciones locales.

Al respecto, mientras que en la UM San Rafael los proveedores locales participan activamente en las adquisiciones, en la UM Pucamarca –una operación con poco más de dos años de operación-, 3% del total del presupuesto se destina a proveedores locales, y en la PFR de Pisco, este porcentaje asciende a 40%. **G4-EC9**

9. Esta política establece que la Gerencia de Abastecimientos y Contratos es la única autorizada para iniciar y conducir negociaciones comerciales para la adquisición de bienes y/o servicios. Las órdenes de compra deben estar sustentadas por evaluaciones técnico-económicas, asegurando que los productos y/o servicios que adquirimos cumplan los requerimientos de calidad necesarios.



Cifras de adquisiciones en MINSUR en el 2014 **G4-EC9**

Indicador	Valor
Número de proveedores y contratistas activos	1 535
Consumo total de bienes y servicios a proveedores y contratistas (US\$)	228 023 219
Consumo de bienes y servicios a proveedores y contratistas nacionales (US\$)	212 061 593,67 ¹
Consumo de bienes y servicios a proveedores y contratistas locales (US\$)	15 056 373,20 ²

1/ 93% de las adquisiciones totales.
2/ 7,1% de las adquisiciones nacionales.

4

Una cultura de prevención y protección

Nuestra gestión de seguridad y salud ocupacional



Nuestro principal recurso es el humano, y su bienestar es un valor primordial para nosotros. Por ello, operamos con los más estrictos estándares de seguridad, para garantizar procesos y ambientes de trabajo adecuados.

4_Una cultura de prevención y protección

Nuestra gestión de seguridad y salud ocupacional

En los años recientes, hemos focalizado nuestra atención en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, como un conjunto de aspectos fundamentales dentro de nuestra visión de desarrollar y operar activos mineros de clase mundial.

Los resultados han sido satisfactorios: no solo el Índice de Frecuencia de Accidentes Incapacitantes se ha reducido 67% respecto al registrado en el 2013, sino que nuestras tres unidades han sido premiadas en el periodo 2014 por su evolución de los indicadores de seguridad. A ello se sumó la implementación, certificación y/o recertificación de la norma OHSAS 18001:2007.

Es importante destacar que nuestras acciones se basan en las mejores prácticas de seguridad de las empresas líderes del sector, lo que ha impactado positivamente en la consecución de los resultados de nuestro desempeño en seguridad.

Enfoque de gestión orientada a la seguridad y salud en el trabajo

Las directrices que guían nuestra actuación están dadas por nuestra misión, visión, valores y política de SSMARS, en la que se establecen compromisos específicos de seguridad y salud, como son:

- ▶ Identificar, evaluar y controlar los riesgos de nuestras actividades y promover los comportamientos seguros a fin de erradicar los accidentes incapacitantes y/o enfermedades ocupacionales (cero accidentes).
- ▶ Asegurar la participación y promover la consulta de los colaboradores y sus representantes en temas relacionados a la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Durante 2014 hemos implementado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud (SGSS) corporativo basado en 14 estándares de gestión y 19 operacionales.

- ▶ Los estándares de gestión agrupan requerimientos legales, requisitos del SGSS en el trabajo (OHSAS 18001:2007), así como de las mejores prácticas de los elementos de los SGSS en el trabajo de empresas mineras de clase

mundial. Desarrollamos, además, auditorías anuales, tanto internas como externas, para verificar y medir el nivel de implementación de dichos estándares.

- ▶ Los estándares operacionales, por su parte, regulan temas relacionados a situaciones de peligro y riesgos transversales a las actividades operacionales.

Por otro lado, con el fin de garantizar la seguridad y la salud de nuestros colaboradores y promover la asunción de responsabilidades por ambas partes y el desarrollo de una cultura positiva de seguridad y salud, hemos optado por la conformación de un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST), de acuerdo con la normatividad peruana vigente, antes de incluir esta temática en algún tipo de acuerdo formal con las organizaciones sindicales⁷. **G4-LA8**

El CSST es paritario, es decir, está formado por representantes de nuestra plana gerencial y representantes de nuestros colaboradores en la misma proporción. Además, opera al más alto nivel ya que cuenta con la participación del gerente de unidad, el gerente del Programa de Seguridad y Salud, representantes de los colaboradores, entre otros, por lo que 100% de nuestra fuerza laboral está representada. **G4-LA5**



Reconocimientos por nuestra gestión de seguridad y salud en el trabajo

MINSUR

Premio Excelencia & Calidad otorgado por La Positiva Vida, en mérito a nuestro compromiso y eficiencia en la administración de los riesgos ocupacionales presentes en los diversos procesos productivos de nuestros clientes.

UM San Rafael

Placa de honor en el XVIII Concurso Nacional de Seguridad Minera organizado por el Instituto de Seguridad Minera (ISEM) en la categoría de minería subterránea al haber reducido significativamente los accidentes incapacitantes, lo que la ubica en el segundo lugar entre todas las operaciones mineras subterráneas en 2014.

UM Pucamarca

Primer lugar en el XVIII Concurso Nacional de Seguridad Minera organizado por el ISEM, en la categoría minería superficial, por haber logrado cero accidentes incapacitantes en el año 2014.

PFR de Pisco

Reconocimiento especial en el XVIII Concurso Nacional de Seguridad Minera, en la categoría fundición y refinación, por haber registrado cero accidentes incapacitantes en 2014. Este reconocimiento también lo obtuvo en los años 2007, 2011 y 2012. Nuestra fundición es considerada la más segura del país al haber cumplido 19 años de operación sin accidentes fatales.



10. En la UM Pucamarca no se ha conformado una organización sindical.

4_Una cultura de prevención y protección

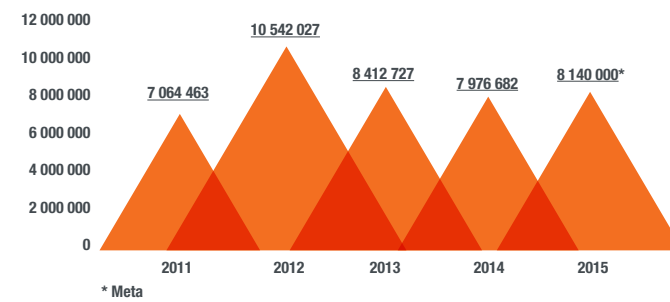
Nuestra gestión de seguridad y salud ocupacional

Nuestro desempeño en seguridad

Un factor constante en los resultados obtenidos en 2014 fue la superación de las metas propuestas en materia de seguridad. Nuestro índice principal, el de Frecuencia de Accidentes Incapacitantes (IFAI) fue 67% menor que lo que registramos en 2013. Asimismo, a pesar de 31 lesiones registrables¹¹ dentro de un total de 7 976 682 horas-hombre trabajadas (HHT), no se generó ningún accidente fatal.

Si bien continuamos adoptando medidas, programas y supervisión, registramos cinco accidentes incapacitantes en nuestra UM San Rafael relacionados con caídas de carga, rocas, materiales, el bloqueo de energía y un accidente de tránsito. El diagnóstico de cuatro de estos accidentes arroja deficiencias en la aplicación de procedimientos, por lo que venimos implementando las medidas correctivas para evitar que se produzcan en el futuro.

Horas-hombre trabajadas



Indicadores de seguridad por unidad operativa en MINSUR G4-LA6

Operación	Unidad	Accidentes incapacitantes		IFAI ^{1/}	
		2013	2014	2013	2014
Mina tajo abierto	Pucamarca	0	0	0	0
Planta de fundición y refinación	Pisco	1	0	1,7	0
Mina subterránea	San Rafael	14	5	2,3	0,9
Total		15	5	1,8	0,6

1. Índice de Frecuencia de Accidentes Incapacitantes.

11. De estas, 23 se registraron en la UM San Rafael. Además, la mayor parte (60%) ocurrió en dedos y manos y 20% estuvo relacionada con la manipulación de materiales.

Un factor constante en los resultados obtenidos en 2014 fue la superación de las metas propuestas en materia de seguridad.

4_Una cultura de prevención y protección

Nuestra gestión de seguridad y salud ocupacional

Nuestras otras dos unidades operativas cerraron el año con cero accidentes incapacitantes, logrando un desempeño líder en la industria minera peruana, en las categorías de tajo abierto, fundición y refinación. En particular, la UM Pucamarca ha registrado cuatro millones de horas-hombre de labores sin accidentes incapacitantes en su segundo año de operaciones.

Esta reducción de los accidentes incapacitantes se debe al reforzamiento del compromiso y liderazgo de seguridad y salud en nuestras unidades operativas. Entre las principales acciones detrás del notable resultado en términos del IFAI en el 2014 se encuentran las siguientes:

- ▶ **Implementación de las Reglas por la Vida.** Herramienta dirigida a producir cero daños a la persona, elaborada sobre la base de los principales riesgos recurrentes que hemos identificado a partir de los cuales se establecen conductas seguras a fin de prevenir eventos similares. Su cumplimiento es obligatorio para todos los colaboradores en nuestras tres unidades.
- ▶ **Programa de Observadores de Seguridad.** Ha formado 200 colaboradores (líderes de opinión) como observadores de seguridad, a partir de una cartilla de comportamientos seguros (focalizados en prevenir accidentes graves), específica para cada unidad minera y para cada tipo de actividad de riesgo. Ha logrado 80% de comportamientos seguros al término del 2014.
- ▶ **Campaña de prevención de lesiones en dedos y manos.** Buscó sensibilizar a nuestros colaboradores sobre la importancia del cuidado de las manos. Se realizó con el apoyo de una persona externa con discapacidad física (sin ambos brazos), producto de un accidente en el trabajo, quien narró cómo este accidente cambió su vida y la de su familia.
- ▶ **Derecho a decir “No”.** Busca empoderar el derecho que todo colaborador tiene a negarse a efectuar un trabajo que ponga en riesgo su vida o la de otras personas durante el desarrollo de una tarea.
- ▶ **Campañas de ambiente trabajo libre de alcohol y drogas.** Se origina en la política establecida para dicho fin, la misma que busca la toma de conciencia sobre sus efectos altamente nocivos y de dependencia que afectan la seguridad de las personas, tanto dentro como fuera del trabajo.

- ▶ **Campañas de prevención de accidentes por causa de fatiga y somnolencia.** Se origina también de una política que apunta en la dirección de prevenir accidentes producidos por dicha causa.
- ▶ **Reporte e investigación de los eventos de alto potencial (EAP).** A través del Flash Report se registran los eventos de alto potencial (EAP)¹² – incluyendo los “casi accidentes” y aquellos fuera de las unidades mineras. Se hace un seguimiento trimestral del cierre de las acciones correctivas identificadas en las investigaciones de EAP.
- ▶ **Elaboración de los estándares de gestión y operacionales de seguridad y salud.** Entre ellos destacan los nuevos requisitos de seguridad para los vehículos livianos implementados en el 2014 (jaula de protección contra volcadura, dispositivos traba tuercas, uso de cuñas, etc.) y las mejoras en seguridad vial dentro de la propiedad minera (muros de seguridad, semáforos, señalética, etc.)

De otro lado, como fue mencionado en el capítulo previo, en 2014 obtuvimos las respectivas recertificaciones OHSAS en la UM San Rafael y la PFR de Pisco y la certificación en la UM Pucamarca. Para cumplir con la recertificación en la UM San Rafael, actualizamos procedimientos; aprobamos el nuevo Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo; y formamos equipos de trabajo para su cumplimiento. En la UM Pucamarca, la obtención de la certificación OHSAS implicó el fortalecimiento de nuestros cuadros profesionales, así como una planificación del seguimiento del proceso y de las actividades principales.

En el caso de la PFR de Pisco, capacitamos a nuestros colaboradores a todo nivel y socializamos los lineamientos corporativos en materia de seguridad y salud, además de resguardar el cumplimiento estricto de la legislación nacional.



Procesos de registro y comunicación de accidentes e incidentes G4-LA6

En MINSUR nos encargamos de que todo incidente sea investigado y registrado en la unidad y en las oficinas corporativas en Lima. Se comunica al área de Seguridad y Salud de la unidad correspondiente para que elabore el Flash Report, el cual es enviado a la Gerencia Corporativa de Seguridad y Salud. Dependiendo del nivel de la consecuencia potencial del incidente, se revisa el plan de acción de la investigación del incidente en las oficinas de Lima con la participación del gerente de unidad, gerente corporativo de Seguridad y Salud, y el director de Operaciones.

El seguimiento del plan de acción es realizado por el área de Seguridad y Salud de la unidad minera y, al cierre de cada trimestre, el gerente corporativo de Seguridad y Salud y el director de Operaciones revisan los planes de acción de los incidentes de alto potencial para verificar el cumplimiento de las acciones establecidas.

Si alguna empresa contratista está involucrada en el incidente, se la invita a participar en su revisión.

12. Todo evento no deseado con consecuencia real o potencial de generar lesión incapacitante permanente, fatalidad simple o múltiple.

4_Una cultura de prevención y protección

Nuestra gestión de seguridad y salud ocupacional

Desempeño en salud ocupacional

Toda actividad laboral puede generar potenciales riesgos en la salud de los colaboradores. Las empresas del rubro minero estamos especialmente atentas a este aspecto pues, debido a la naturaleza de nuestra actividad, la prevención y la mitigación de dichos riesgos es el fundamento de nuestras acciones en la gestión de la salud ocupacional.

En MINSUR los riesgos más extendidos son la neumoconiosis¹³ y la hipoacusia¹⁴ por ruido. Los colaboradores con mayor riesgo son aquellos que realizan labores de socavón y aquellos expuestos a ruido mayor de 85 decibeles. **G4-LA7**

Algunas de las posiciones laborales que conllevan riesgos y donde registramos mayor cantidad de colaboradores son las de operadores de carga, de planta, de vehículos pesados y ligeros, multifuncionales, así como ayudantes de estas posiciones.

Entre las acciones que hemos llevado a cabo en 2014 para contrarrestar dichos impactos tenemos:

- ▶ Implementación de programas preventivos como protección auditiva, respiratoria, de la piel, monitoreo de alcohol y/o drogas y monitoreo biológico de metales pesados.
- ▶ Vigilancia médica mediante la aplicación de, como mínimo, tres exámenes médicos ocupacionales por colaborador (cuando ingresa, anualmente y al cesar).
- ▶ Campañas médicas como las de vacunación y sensibilización en temas de cuidado de la salud, nutrición y alimentación saludable.

Proyectando la seguridad y la salud al 2015

El desempeño de gestión de la seguridad y la salud ocupacional es un camino de mejora continua. De allí que ya tenemos establecidas nuestras prioridades para el periodo 2015:

- ▶ Aplicar mejores prácticas y campañas de seguridad vial.
- ▶ Realizar una auditoría de seguridad eléctrica.
- ▶ Implementar el programa director de capacitación y entrenamiento en seguridad y salud.
- ▶ Enfatizar las acciones de prevención de lesiones en dedos y manos.
- ▶ Revisar la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPERC) de línea de base de nuestras empresas contratistas.
- ▶ Revisar los diez principales riesgos desde el punto de vista de seguridad y salud en cada unidad minera y establecer las medidas de control.
- ▶ Efectuar una auditoría del sistema de transporte de personal.
- ▶ Implementar medidas de seguridad en la operación de montacargas.
- ▶ Herramienta básica de identificación de los peligros en la tarea.
- ▶ Capacitación y entrenamiento en el correcto uso del equipo de protección personal, primeros auxilios y protocolos para atención de intoxicación por sustancias químicas peligrosas.

13. Es un conjunto de enfermedades pulmonares producidas por la inhalación de polvo y, con mayor frecuencia, la consecuente deposición de residuos sólidos inorgánicos.

14. Es la pérdida parcial de la capacidad auditiva.

Actividades profesionales con una incidencia o riesgo elevados de determinadas enfermedades **G4-LA7**

UM / Contratista	Oficio	Número
UM San Rafael		560
MINSUR		235
	Disparador	46
	Operadores de equipos pesados	88
	Operadores de planta	81
	Soldadores	9
	Electricista y operadores casa fuerte	11
AESA^{1/}		198
	Electricistas	19
	Soldados	6
	Perforista y ayudante	59
	Parrilleros	2
	Operador de Scoop y ayudante	41
	Operador de Jumbo y ayudante	45
	Mecánico / técnico y ayudante	26
Explomin^{2/}		47
	Perforista de máquina diamantina	18
	Ayudante de perforista de máquina diamantina	29
Opemip^{3/}		80
	Operador de vehículos ligeros y pesados	59
	Personal de piso, vigías controladores	9
	Operador de equipo pesado	12
UM Pucamarca		208
	Operadores multifuncionales de mina (MINSUR S.A.)	66
	Técnicos multifuncionales de planta (MINSUR S.A.)	39
	Técnicos de laboratorio químico (SGS)	20
	Técnicos de laboratorio metalúrgico (EMC)	10
	Personal de vigilancia en planta ADR (JV Resguardo)	9
	Soldadores (MINSUR S.A.)	6
	Técnicos mecánicos de mantenimiento (MINSUR S.A.)	32
	Personal de voladura (EXSA)	9
	Personal de mantenimiento de equipos pesados (Ferreyros)	11
	Personal de mantenimiento de llantas (NEUMA Perú)	6
PFR de Pisco		129
	Operadores de fundición	30
	Operadores de refinería	32
	Operadores de PSP	30
	Mecánicos	23
	Electricistas	14

1/ Empresa especializada en brindar servicios de exploración, desarrollo, preparación y explotación de yacimientos mineros, así como en gestionar operaciones mineras.

2/ Empresa orientada principalmente a brindar servicios de perforación y geotecnia.

3/ Empresa dedicada a los servicios de construcción y mantenimiento de obras en el campo de la minería, entre otros.

5

Responsables de preservar nuestros recursos

Nuestra gestión ambiental



Hacemos
minería
administrando
responsablemente
los recursos naturales
y productivos, utilizando
tecnologías amigables, realizando
monitoreos ambientales permanentes
y fomentando una cultura de preservación
del ambiente entre nuestros colaboradores y
las poblaciones vecinas.

5_Responsables de preservar nuestros recursos

Nuestra gestión ambiental

Nuestro SGA está caracterizado por sus estrictos estándares, regidos por la normativa nacional e internacional vigente, y por el respeto a los compromisos asumidos en los instrumentos de gestión ambiental de cada una de nuestras operaciones. Asimismo, cumplimos a cabalidad con los mecanismos de monitoreo y supervisión establecidos, sensibilizando a la población y a nuestros colaboradores sobre el cuidado del medio ambiente y buscando crear una conciencia ecológica.

Enfoque de gestión ambiental

La sostenibilidad de nuestras operaciones se encuentra fuertemente relacionada con la priorización de la protección ambiental de sus áreas de influencia. La responsabilidad ambiental acompaña todo el ciclo de vida de nuestras actividades mineras. Los pilares del SGA son piezas fundamentales como elementos de entrada para la planificación de las actividades mineras y su interrelación con nuestros grupos de interés.

Otro de los principios, en el que se fundamenta nuestra gestión ambiental y es referente para establecer los objetivos ambientales, es la política SSMARS, herramienta primordial para nuestro accionar y para contribuir al desarrollo sostenible.

Asimismo, contamos con un Manual Corporativo del SGA, que establece los estándares ambientales operativos y de gestión que aplican a nuestras operaciones y proyectos, según corresponda. Los estándares operativos se refieren a la protección ambiental, mientras que los de gestión se relacionan directamente con la norma internacional ISO 14001:2004.

Para el seguimiento de la gestión ambiental empleamos los Indicadores de Desempeño Ambiental (IDA) aplicados a todas las actividades operativas y de gestión ambiental, tales

como inspecciones, capacitaciones, incidentes ambientales, cumplimiento de requisitos legales, compromisos ambientales, orden y limpieza, entre otros. Los IDA permiten:

- ▶ Establecer acciones para prevenir y corregir los impactos ambientales.
- ▶ Establecer nuevos objetivos ambientales.
- ▶ Identificar oportunidades de mejora.
- ▶ Fortalecer controles para mitigar los impactos ambientales.

Nuestros estándares ambientales

1. Identificación y evaluación de aspectos ambientales.
2. Plan de manejo ambiental.
3. Manejo ambiental de exploraciones mineras.
4. Protección de restos arqueológicos.
5. Gestión ambiental de contratistas.
6. Manejo de residuos sólidos.
7. Protección de flora y fauna.
8. Manejo de desmonte.
9. Manejo de relave.
10. Manejo de sedimentos.
11. Manejo de sustancias químicas.
12. Manejo de hidrocarburos.
13. Manejo de canteras.
14. Protocolo de monitoreo ambiental.
15. Rehabilitación y cierre de mina.
16. Comunicación, participación y consulta.
17. Investigación de incidentes ambientales.
18. Indicadores de desempeño ambiental (IDA).
19. Plan de emergencias ambientales.
20. Supervisión y fiscalización ambiental.

Pilares de nuestra gestión ambiental



5_Responsables de preservar nuestros recursos

Nuestra gestión ambiental

Respecto a la participación de nuestros colaboradores en el cumplimiento del enfoque de gestión ambiental, aplicamos el Programa de Promoción y Fortalecimiento de Buenas Prácticas Ambientales, que consiste en capacitaciones mensuales al personal sobre temas ambientales de las operaciones, incluyendo a los contratistas. Cada área mantiene un programa mensual que va abordando según el tema de interés o necesidad.

Cumplimiento regulatorio G4-EN29

Partiendo de nuestro enfoque de gestión ambiental, consideramos que el cumplimiento regulatorio es un aspecto fundamental para la protección del medio ambiente y para estructurar nuestras actividades productivas. Así, desde el tercer trimestre del 2013 hasta fines del 2014, obtuvimos 37 permisos otorgados por las autoridades estatales para nuestras unidades operativas en Perú, y otros 16 que nos permitirán continuar con las exploraciones y ampliaciones de la capacidad de producción de las unidades.

En el 2014, logramos los objetivos y las metas ambientales establecidos en aspectos como consumo del recurso hídrico, vertimiento de efluentes, manejo de residuos sólidos,

En el 2014, logramos los objetivos y las metas ambientales establecidos en aspectos como consumo del recurso hídrico, vertimiento de efluentes, manejo de residuos sólidos, manejo de sustancias químicas, entre otros.

Nuestros instrumentos de gestión ambiental

En el 2014, presentamos a la autoridad competente nuestros Planes de Manejo de Residuos Sólidos para ser ejecutados en dicho periodo, incluyendo el Plan de Minimización de Residuos Sólidos, que tienen como objetivo la reducción de sus impactos ambientales aplicando las 3R: "Reduce, Reutiliza y Recicla".

Las iniciativas por desarrollar son:

- ▶ Reducción de residuos en la fuente de generación.
- ▶ Reciclaje de cartuchos de tinta para impresoras.
- ▶ Reutilización de materiales (impresión a doble cara).
- ▶ Reutilización de envases de productos químicos.
- ▶ Acopio de materiales reciclables como el plástico.

manejo de sustancias químicas, entre otros. Además, los procedimientos ambientales son auditados anualmente, de manera interna y externa, en cada uno de los procesos productivos, incluyendo los procesos de apoyo.

Por otro lado, en cumplimiento con la normativa nacional, todas nuestras operaciones cuentan con Planes de Manejo Ambiental, aprobados por la autoridad competente en los instrumentos de gestión ambiental. Dichos planes identifican los potenciales impactos, riesgos y peligros ambientales y crean mecanismos de mitigación para cada uno de ellos, resguardando el medio ambiente local.

En el 2014, ejecutamos también los planes de monitoreo ambiental para efluentes, emisiones y residuos, enviando los reportes periódicos a la autoridad competente. Además, presentamos los informes trimestrales de los monitoreos

Inversión ambiental en el 2014, por unidad operativa G4-EN31

Rubro	Unidades operativas (US\$ miles)		
	UM Pucamarca	UM San Rafael	PFR de Pisco
Costos de tratamiento de residuos, tratamiento de emisiones y restauración ^{1/}	251,18	254,69	20,00
Costos de prevención y gestión ambiental ^{2/}	1 012,53	1 117,14	101,82
Total	1 263,72	1 371,83	121,82

1/ Consideran el tratamiento y eliminación de residuos, el tratamiento de las emisiones, inversión en mantenimiento, en cumplimiento del plan de manejo ambiental, entre otros.

2/ Se relacionan con la educación y capacitación ambiental, la investigación y desarrollo, la certificación externa de sistemas de gestión, entre otros.

Permisos por unidad operativa o proyecto (IV trimestre de 2013 – diciembre de 2014)

Unidad operativa	Nº de permisos
UM San Rafael	18
UM Pucamarca	18
PFR de Pisco	1
Total	37

Certificaciones ambientales

Unidad operativa	Certificación inicial	Certificación vigente
San Rafael	2006	Hasta 2015
Pucamarca	2014	Hasta 2017
Pisco	2002	Hasta 2017



de calidad de agua, aire y emisiones, y cumplimos con el envío mensual de los manifiestos de manejo de residuos peligrosos a la Dirección General de Asuntos Ambientales Mineros del MINEM. Cabe señalar que encargamos a empresas especializadas los monitoreos a la biodiversidad en las unidades mineras, las cuales recorrieron las áreas de influencia para la observación de flora y fauna.

En el mismo periodo, el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA) llevó a cabo la supervisión ambiental de nuestras operaciones, identificando ciertos hallazgos que fueron atendidos oportuna y apropiadamente. A partir de las experiencias recogidas en dichos hallazgos, hemos podido reestructurar y mejorar los planes de manejo ambiental y emergencias, adoptando medidas correctivas frente a los impactos ambientales observados, sin eximirnos de realizar el pago de S/. 399 000 por concepto de multas relacionadas con el cumplimiento de la legislación y la normativa ambiental. **G4-EN29**

Solo dos reclamaciones ambientales se registraron en el 2014 -ambas en la UM Pucamarca-, las que fueron abordadas y resueltas mediante mecanismos formales de reclamación. La primera se relaciona con la reclamación de la Comunidad Campesina de Palca, que indicaba que los vehículos que transitan por las vías cercanas generaban polvo y este caía sobre sus cultivos y viviendas. Frente a esto, mitigamos

el impacto aplicando bischofita en las vías, que permite la supresión de polvo y estabilidad de los caminos.

La segunda fue reportada por la Comunidad Campesina de Alto Perú, que señalaba que el polvo de las voladuras de minado llegaba a sus viviendas por acción del viento. Para contrarrestar esta errada percepción de la población, realizamos una charla informativa con la directiva comunal, presentando datos técnicos como la dirección del viento, el número de voladuras por mes y el tiempo de las partículas en suspensión, demostrando que no se producían impactos negativos. Esta información fue replicada por las autoridades en asamblea comunal. **G4-EN34**

Gestión de recursos hídricos **G4-EN9**

Nuestra gestión de recursos hídricos se realiza bajo la premisa del respeto y preservación de las fuentes de agua locales. El SGA prioriza la recirculación de agua, optando por el consumo eficiente del recurso, la eliminación responsable de los efluentes y la mejora de las instalaciones para su procesamiento.

Las fuentes de agua que usan nuestras unidades mineras no se encuentran en un área natural protegida, ni han sido afectadas significativamente por la captación de agua para las operaciones.

Estado de hallazgos de supervisión ambiental por parte de la OEFA

Unidad minera	Nº de hallazgos	Estado
San Rafael	6	2 absueltos 4 en proceso de cumplimiento
Pucamarca	1	Absuelto
Pisco	3	Absueltos

Captación de fuentes de agua **G4-EN8**

Fuente	Volumen (miles de m³/año)		
	UM San Rafael	UM Pucamarca	PFR de Pisco
Aguas superficiales	265,31	N.A.	N.A.
Aguas subterráneas	3 863,79	305,78	245,82
Total	4 129,10	305,78	245,82

N.A. No aplicable.

Agua reutilizada **G4-EN10**

Fuente	Volumen (miles de m³/año)		
	UM San Rafael	UM Pucamarca	PFR de Pisco
Agua reutilizada	1 526,34	247,79	27,83
Porcentaje de agua reutilizada con relación al agua captada	37%	81%	11,3%

5_Responsables de preservar nuestros recursos

Nuestra gestión ambiental

La UM San Rafael capta agua superficial de pequeñas lagunas y deshielos, de filtraciones de la quebrada Larancota y de la laguna Suyrococha; contando con licencias de agua para fines mineros y poblacionales.

La UM Pucamarca opera utilizando agua subterránea de la subcuenca del río Azufre, la cual lleva sus aguas hacia territorio chileno y no es apta para consumo humano ni para actividades agropecuarias. Es importante resaltar que la unidad no utiliza el agua del canal Uchusuma, ni de la cuenca del Caplina, que suministran agua a la ciudad de Tacna.

La PFR de Pisco hace uso del agua proveniente de los drenes y pozos localizados dentro de nuestra concesión, con fines de uso doméstico e industrial.

Las fuentes de agua superficiales y/o subterráneas empleadas para nuestras operaciones, para uso industrial o doméstico, cuentan con las autorizaciones correspondientes y no han sido afectadas significativamente por su captación. **G4-EN9**

Uno de nuestros principales logros es la reutilización del agua industrial en nuestros procesos, no requiriendo hacer uso de grandes cantidades de agua de fuentes locales. Asimismo, como hemos mencionado, parte del agua doméstica tratada es utilizada en otras actividades de riego.

Adicionalmente, realizamos el mantenimiento periódico de la infraestructura que conduce y almacena las aguas, para prevenir pérdidas en el proceso. Hemos establecido un Comité del Agua en las unidades, que evalúa la disponibilidad hídrica y determina medidas para su uso adecuado. De este modo, la eficiencia en el uso de los recursos hídricos es una de las prioridades en nuestra gestión.

Hacia el 2015 buscaremos realizar mayor seguimiento y medición de los niveles de consumo de agua para uso industrial y continuaremos con la optimización de la recirculación de agua tratada.

Gestión de efluentes y residuos

La gestión de efluentes y residuos resulta sumamente importante en lo que respecta al Plan de Manejo Ambiental existente en cada una de nuestras operaciones. Estos componentes son restos de los procesos productivos de las unidades, por lo que se les debe brindar un tratamiento adecuado, de modo que cumplan los límites máximos permisibles (LMP), los estándares de calidad ambiental y/o sean dispuestos en lugares establecidos por la autoridad competente, según corresponda.

En ese sentido, contamos con dos tipos de efluentes que son vertidos de agua industrial y doméstica. Los vertidos de agua industrial alcanzaron 6,2 millones de m³ y los vertidos de agua doméstica, 131 000 m³ en el año 2014.

Durante el 2014, la UM San Rafael ha adquirido una nueva planta de tratamiento de agua residual doméstica, ubicada en el Campamento Cumani, que opera con la tecnología de lodos activos, con lo que se asegura que su descarga hacia el cuerpo receptor sea de buena calidad. Además, el control es diario y se cuenta con una red de monitoreo de la calidad de los efluentes aprobada por el MINEM. También realizamos un balance de aguas para confirmar las condiciones actuales y evaluar su disponibilidad para los procesos.

Por su parte, la UM Pucamarca adquirió también una planta de tratamiento de agua residual doméstica con tecnología de lodos activos, ubicada en el Campamento Timpure. El agua utilizada por la unidad es totalmente recirculada, en un moderno circuito cerrado, que no tiene efluentes en el medio ambiente, optimizando su consumo.

En la PFR de Pisco, las aguas residuales son recirculadas a los procesos de producción, manteniendo el vertimiento cero. Las aguas residuales domésticas son tratadas y luego empleadas para el riego de zonas forestadas, manteniendo el cerco vivo en las inmediaciones de la planta. También son

Efluentes (Miles de m³) **G4-EN22**

Efluentes	UM San Rafael	UM Pucamarca ^{1/}	PFR de Pisco	Total
Vertimiento industrial	6 221,66	0	0	6 221,66
Vertimiento doméstico	122,99	0	7,94	130,92

^{1/} Las aguas tratadas domésticas del Campamento de Timpure son empleadas para el riego de las áreas verdes del propio campamento.

Residuos peligrosos **G4-EN23**

Método de tratamiento	UM San Rafael	UM Pucamarca ^{1/}	PFR de Pisco	Total
Reutilización (t)	N.A.	N.A.	13 510	13 510
Reciclaje (t)	104,68	41,38	12 689	12 835
Disposición final en relleno de seguridad (t)	610,49	51,89	145 882	
Otros (t)	N.A.	N.A.	328 449	328 449

N.A. No aplicable.

Residuos no peligrosos **G4-EN23**

Método de tratamiento	UM San Rafael	UM Pucamarca ^{1/}	PFR de Pisco	Total
Reutilización (t)	35 945	N.A.	N.A.	35 945
Reciclaje (t)	N.A.	17 259	N.A.	17 259
Compostaje (t)	N.A.	11	N.A.	11
Relleno sanitario fuera de la unidad (t)	N.A.	101	N.A.	101
Relleno sanitario dispuesto en la unidad (t)	291 402	N.A.	0,63	291 402
Otros (t)	112 136	N.A.	1,6	112 138

N.A. No aplicable.

5_Responsables de preservar nuestros recursos

Nuestra gestión ambiental

usadas para el riego de ocho hectáreas de olivo, cuyo aceite es empleado para el consumo interno.

Por otro lado, contamos con procedimientos bastante estrictos para el tratamiento de los residuos peligrosos y no peligrosos generados en las operaciones. Cada tipo de residuo es tratado con un método específico, debiendo seguir diversos pasos para su disposición, reutilización o reciclaje. La escoria es un residuo reutilizado, mientras que el aceite es reciclado. Otros residuos peligrosos dispuestos en rellenos de seguridad son las baterías usadas, lodos residuales, envases de pintura, llantas usadas, entre otros.

Por su parte, los residuos no peligrosos que generamos son reutilizados o reciclados, dispuestos para compostaje o en un relleno sanitario determinado. Algunos de los residuos reutilizados son madera, metal y plástico. Otros residuos que se destinan al reciclaje son cartón, plástico, chatarra y geomembrana. Los residuos domésticos son transportados a un relleno sanitario fuera de las operaciones.

Respecto al tratamiento de residuos, la UM San Rafael inició en el 2014 la operación del relleno sanitario para residuos sólidos, cuyo EIA fue aprobado en 2013. Asimismo, aplicamos el Plan de Manejo Ambiental para el incremento de la capacidad de la planta concentradora de 2 700 TMD a 2 900 TMD y el Depósito de Desmonte Larancota 2, lo que implica destinar mayor infraestructura para la segregación de residuos y el monitoreo de emisiones de ruido ambiental y material particulado.

Es necesario mencionar que durante el 2014 no se ha producido ningún tipo de derrame significativo en nuestras operaciones. En caso ello ocurriera, contamos con planes de emergencia y medidas de mitigación frente a cualquier tipo de contingencia ambiental. **G4-EN24**



Manejo de sustancias químicas

Nuestros procedimientos son sumamente estrictos para el manejo de sustancias químicas, habiendo realizado ciertas iniciativas en el 2014:

- ▶ Estándar operativo para el manejo de sustancias químicas.
- ▶ Kit de emergencias para atender derrames.
- ▶ Implementación de formatos para el reporte de incidentes ambientales en caso de derrames.
- ▶ Clasificación de los incidentes ambientales por la magnitud del impacto ambiental.

Plan de Manejo de Residuos Sólidos

Contempla actividades para minimizar, reutilizar y reciclar los residuos, entre las cuales se pueden mencionar:

- ▶ Charlas sobre la segregación de residuos sólidos.
- ▶ Implementación de estaciones para la segregación, con tachos de colores y *banner* informativo.
- ▶ Implementación de almacén temporal de residuos sólidos.
- ▶ Mejor gestión de los residuos reaprovechables para su posterior reutilización o reciclaje.

Gestión de materiales

La adquisición de materiales que realizamos es resultado de un proceso detenido de consideración de aspectos técnicos, económicos y ambientales, de acuerdo con nuestros estándares ambientales. Usamos recursos en las operaciones en función a una lógica de sustentabilidad, que es respetada tanto por nuestros colaboradores como por los contratistas.

El transporte del mineral desde la UM San Rafael **G4-EN30**

El mineral que producimos es transportado por vía terrestre hasta la PFR de Pisco, contando con un Plan de Contingencia para el Transporte, que hace frente a cualquier tipo de imprevistos durante el trayecto. Asimismo, nuestros proveedores, responsables del transporte del mineral, cuentan con sus propios procedimientos -alineados a los nuestros- respecto a la seguridad y protección ambiental del transporte.

Cumplimos, además, el Reglamento de Transporte Terrestre de Materiales y Residuos Peligrosos, que involucra la señalización de seguridad del vehículo, la verificación de operatividad, una licencia especial del conductor, entre otras.

Cabe mencionar que los vehículos pasan por inspección con *check list* cada vez que parten de la UM San Rafael hacia la planta. De este modo, se protege la integridad del conductor y se aplican los mecanismos de protección adecuados para el transporte.

Materiales utilizados por peso **G4-EN1**

Tipo de material	Nombre	Peso (kg)	Descripción
Renovable	Parihuelas	13 650	Sobre las parihuelas se consolida la carga y se preparan los suministros para su despacho a la unidad minera.
No renovable	Zunchos	31	Sirven para asegurar los suministros sobre las parihuelas para evitar que se caigan en el transporte a la unidad minera.
	Stretch film	501	Sirven para forrar los suministros sobre las parihuelas para evitar que se caigan en el transporte a la unidad minera.
	Cintas	18	Se trata de cinta adhesiva multiusos.
	Etiquetas	28	Material que sirve para rotular los suministros.



5_Responsables de preservar nuestros recursos

Nuestra gestión ambiental

Gestión de energía y emisiones

Nuestra continua búsqueda por alcanzar la eficiencia energética nos motiva a estudiar sus procesos, dilucidando aspectos en los cuales se pueden lograr algún tipo de reducciones. Este aspecto prioritario está alineado con nuestro enfoque de gestión ambiental, que busca la protección y cuidado del medio ambiente.

Cabe mencionar que desde el 2013, el consumo energético se ha elevado justamente debido a la entrada en operación de la UM Pucamarca. No obstante, estamos realizando algunas iniciativas con miras a reducir el uso de energía en esta y otras unidades.

Hemos instalado un variador de velocidad 1250 HP en lixiviación de Bomba A en la UM Pucamarca, lo que ha significado un ahorro de 259 200 MJ. Asimismo, llevamos a cabo el control mensual de ratios de KWh/TM chancado y KWh/kg de doré. También implementamos la red eléctrica aérea en 13,2 KW para el campamento y un variador de velocidad para eliminar la recirculación en el proceso de lixiviación.

El monitoreo ambiental periódico y continuo permite verificar el adecuado estado de la calidad del aire en el área de entorno de la planta, cumpliendo los LMP establecidos en las normas peruanas.

Por otro lado, en la PFR de Pisco estamos probando el uso de lámparas tipo LED y de inducción magnética, con el fin de contar con iluminación de la misma calidad pero a menor potencia. **G4-EN6**

En el ámbito de las emisiones, las atmosféricas son medidas de manera constante en la PFR de Pisco. La principal emisión reportada es de material particulado.

Al respecto, cada una de las tres chimeneas (fundición, refinación y subproductos) de la planta está precedida por un sistema de filtrado de mangas (*bag house*) que consta de dos compartimentos con 360 mangas de tela especial cada uno. Estos sistemas de colección permiten atrapar los polvos que provienen del proceso por donde discurren los gases filtrados. Otra medida de control es el programa de mantenimiento periódico a los procesos industriales y, sobre todo, al sistema de control de emisiones en chimenea.

El monitoreo ambiental periódico y continuo permite verificar el adecuado estado de la calidad del aire en el área de entorno de la planta, cumpliendo los LMP establecidos en las normas peruanas. Asimismo, los equipos de medición empleados para el monitoreo de SO₂ y material particulado son calibrados periódicamente, lo que asegura mediciones confiables y realizadas por terceros.

Consumo de energía **G4-EN3**

Tipo de material	Promedio anual (Miles de kWh)
UM San Rafael	11 878
UM Pucamarca ^{1/}	1 469
PFR de Pisco	2 202
Total	15 549

Tipos de energía consumida (Miles de kWh) **G4-EN3**

Tipo	UM San Rafael	UM Pucamarca	PFR de Pisco	Total
Consumo de electricidad	142 539	17 629	26 489	186 657
Consumo en calefacción	432	135	-	359

Combustible de fuentes no renovables **G4-EN3**

Tipo	UM San Rafael	UM Pucamarca	PFR de Pisco ^{1/}
Diésel 2 (miles de gl)	1 728	3	4
Gas natural (miles de m ³)	0	0	6 772

1/ Niveles de combustible utilizado solo para generación eléctrica.

Emisiones atmosféricas registradas en la PFR de Pisco **G4-EN21**

Emisiones	Nivel
Óxido de Nitrógeno (NOX)	-
Óxidos de azufre (SOX)	0,02 TM/día
Contaminantes orgánicos persistentes	Ninguno
Compuestos orgánicos volátiles	Ninguno
Contaminantes atmosféricos peligrosos	Ninguno
Material particulado	26,65 mg/m ³
Otros	-



5_Responsables de preservar nuestros recursos

Nuestra gestión ambiental

Nos preocupamos por diseñar y construir pensando en el cierre de mina, conscientes de que una buena planificación puede hacer más eficiente el uso de los recursos cuando la mina llegue a su etapa final de operación.

Planificación para el cierre de minas

MM10

Nos preocupamos por diseñar y construir pensando en el cierre de mina, conscientes de que una buena planificación puede hacer más eficiente el uso de los recursos cuando la mina llegue a su etapa final de operación. Cumplimos así, con la normatividad vigente al realizar diversas actividades en el marco de los planes de cierre de minas de nuestras operaciones, con el fin de mitigar los impactos que generamos y rehabilitar la zona donde operamos a su estado previo.

En la UM San Rafael, si bien existen suficientes reservas para asegurar la actividad minera por lo menos por cinco años más, sin incluir los recursos minerales por explorar, en el 2014 se aprobó el Plan de Cierre de Minas, actualizando los componentes mineros y la gestión del cierre. Asimismo, realizamos la Primera Modificación al Plan de Cierre de Minas, por la inclusión de un nuevo componente, el relleno sanitario, aprobándose en agosto de 2014. Actualmente estamos elaborando la Segunda Modificación al Plan de Cierre de Minas, correspondiente a la “Segunda Modificación del Estudio de Impacto Ambiental Presa de Relaves Bofedal III para la Construcción del Depósito de Desmonte Larancota”.


También conseguimos la aprobación de la actualización del Plan de Cierre de la UM Pucamarca, donde se incluyen los nuevos componentes mineros aprobados por el MINEM. Asimismo, cumplimos con presentar los informes semestrales del 2014 a la autoridad competente, donde se describen las actividades de cierre realizadas. El inicio de las actividades de cierre final está previsto para el año 2022.

Por su parte, la PFR de Pisco cuenta con un Plan de Cierre Final del transporte de escoria a la UM San Rafael y para la venta, habiéndose actualizado en el año 2013.

6

En armonía con nuestra comunidad

Nuestra gestión social



Buscamos mantener relaciones de confianza con las poblaciones aledañas a nuestras operaciones, a través de una interacción abierta y permanente, basada en el respeto y en la generación de valor social.

6_En armonía con nuestra comunidad

Nuestra gestión social

Relaciones de confianza con las comunidades vecinas a través de la conservación ambiental, la comunicación permanente y la inversión social orientada al desarrollo sostenible, son premisas que sustentan nuestra gestión social. Este último eje se traduce en diversas iniciativas de impacto positivo a nivel social, económico y ambiental, tales como programas ganaderos, infraestructura hidráulica, saneamiento, educación, salud y conectividad, entre otros. Así, desplegamos nuestras actividades de manera socialmente responsable, tomando como base nuestros valores institucionales, así como las mejores prácticas internacionales.

Enfoque de gestión social

Nuestra práctica de una minería de clase mundial está acompañada de la generación de valor sostenible en las comunidades del entorno de nuestras operaciones. Para ello, adecuamos las mejores prácticas internacionales de responsabilidad social empresarial, promoviendo relaciones estables, armoniosas y duraderas con nuestros grupos de interés.

Nuestra política de SSMARS establece compromisos específicos de responsabilidad social:

- ▶ Promover el diálogo transparente con los grupos de interés de nuestras áreas de influencia, respetando sus tradiciones y costumbres, manteniendo una permanente relación de respeto mutuo y confianza.
- ▶ Contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades de nuestras áreas de influencia, siendo gestores y facilitadores de dicho desarrollo.

A su vez, impulsamos un modelo de inversión social responsable, que evalúa las principales necesidades de las comunidades aledañas, promoviendo programas y proyectos de relevancia local, a través de alianzas estratégicas con entidades públicas y/o privadas para integrarlas en estas

Nuestra práctica de una minería de clase mundial está acompañada de la generación de valor sostenible en las comunidades del entorno de nuestras operaciones.

iniciativas. Nuestro acercamiento es, además, a través de una optimización de recursos de todo tipo, desde financieros hasta logísticos, por lo que también se promueve la eficiencia en todas las actividades de gestión social y no solamente en las operativas y productivas.

Nuestra estrategia social se enfoca en cuatro líneas de inversión:

- ▶ **Infraestructura:** Esperamos desarrollar alianzas público-privadas para la realización de obras de infraestructura significativas y para participar en el mecanismo de Obras por Impuestos (OxI).
- ▶ **Salud y nutrición:** Proyectamos realizar programas que incidan directamente en la atención de enfermedades que atacan a la población local, especialmente a los niños, como la desnutrición crónica y la anemia.
- ▶ **Educación:** Las iniciativas en educación se orientan al mejoramiento de la empleabilidad, competitividad y emprendimiento de la población del área de influencia.
- ▶ **Proyectos productivos sostenibles:** Desarrollamos proyectos que posibiliten la generación de ingresos a la población del área de influencia, contribuyendo a su articulación al mercado.

MINERÍA DE CLASE MUNDIAL

Generar valor de manera sostenible

1.

2.

3.

4.

CONFIANZA
Relacionamiento efectivo

VIABILIDAD SOCIAL
Gestión del riesgo social

DESARROLLO SOSTENIBLE
Inversión social responsable

EFICIENCIA
Optimización de recursos

Construir y fortalecer relaciones de confianza con los grupos de interés, que promuevan la sostenibilidad social de la empresa y el desarrollo de la comunidad.

Administrar riesgos sociales con enfoque preventivo y de mitigación oportuna para el desarrollo de las operaciones y proyectos de la empresa.

Impulsar un modelo de inversión social que promueva el desarrollo socioeconómico del área de influencia de las operaciones y proyectos de la empresa.

Optimizar la gestión de recursos financieros, logísticos y las competencias del equipo.

Valores | Código de Ética y Conducta de MINSUR

Comunicación efectiva

Estándares internacionales

6_En armonía con nuestra comunidad

Nuestra gestión social

Relacionamiento efectivo

Nuestras prioridades en términos de un relacionamiento efectivo apuntan a mantener un diálogo continuo con las comunidades, valorando la retroalimentación brindada por la población. Así, en nuestro Código Corporativo de Ética y Conducta:

- ▶ Reconocemos nuestra responsabilidad y papel activo y positivo en el respaldo de una sociedad justa, digna y sostenible.
- ▶ Promovemos relaciones comerciales, laborales y humanas abiertas, con todo actor social individual u organizado de nuestras zonas de influencia, dentro del marco respetuoso y del beneficio mutuo.

- ▶ No buscamos que nuestras empresas reemplacen al Estado, si bien somos sensibles a situaciones particulares o vulnerabilidades de nuestro entorno.
- ▶ Reconocemos nuestro rol complementario al del Estado como agentes promotores del desarrollo.
- ▶ Respetamos la diversidad étnica, religiosa y cultural, costumbres, principios y valores de las poblaciones con las que interactuamos.
- ▶ Actuamos de manera socialmente responsable, dentro de las leyes, las costumbres y las tradiciones de las zonas donde operamos, contribuyendo a su desarrollo sostenible.

Independientemente del desarrollo de programas y proyectos sociales, participamos en diversas actividades realizadas a nivel local, fomentando la integración con la población, reconociendo las costumbres del entorno y contribuyendo en la búsqueda de soluciones a algunas problemáticas identificadas. En todas nuestras operaciones nos involucramos en las festividades locales porque nos consideramos integrados a nuestra comunidad. Asimismo, formamos parte de campañas por festividades específicas, más allá de otras iniciativas particulares que hemos promovido o en las que hemos sido convocados para fomentar una cultura participativa. **G4-SO1**

Desde la UM San Rafael

En el 2014 hemos abierto espacios de diálogo en los distritos de Antauta y Ajoyani, de modo de crear mejores canales comunicacionales. La firma del Acta de Acuerdos para el Desarrollo Sostenible del Distrito de Ajoyani ha sido resultado de dicha apertura, al igual que la conformación de una mesa de desarrollo para la cuenca de Antauta, sus sectores y barrios integrantes. En este último caso, los beneficiarios han sido identificados a partir de la actualización de un Diagnóstico y Planificación Estratégica de Desarrollo de la Cuenca de Antauta que forma parte de los acuerdos del comité, junto con el desarrollo de un proyecto de agua potable en la ciudad de Antauta y la implementación de cursos de capacitación.

Del diálogo al desarrollo: los acuerdos de Ajoyani

En enero de 2014 se abrieron las puertas al establecimiento de un espacio de desarrollo orientado a promover acuerdos que atendieran las necesidades prioritizadas en la localidad de Ajoyani en Puno: la Mesa de Diálogo de Ajoyani para el Desarrollo Sostenible del Distrito.

Luego de seis meses de trabajo, los intereses detrás de las posiciones de cada parte coincidieron para apalancar acuerdos. Liderado por el alcalde del distrito e integrado por dos regidores, el presidente de las rondas campesinas, presidentes de comunidades, el gobernador, un representante de Defensoría del Pueblo, entre otros, este espacio permitió identificar iniciativas, agruparlas y formalizarlas en el marco de un acuerdo en torno a i) el empleo local y la promoción de servicios; ii) la capacitación; iii) proyectos de desarrollo productivo; y iv) actividades complementarias. Un representante de la Presidencia del Consejo de Ministros actuó como mediador.

Para efectos del seguimiento de los acuerdos se constituyó un Comité de Seguimiento de Acuerdos para el Desarrollo de Ajoyani.



6_En armonía con nuestra comunidad

Nuestra gestión social

Desde la UM Pucamarca

Hemos establecido un Comité de Monitoreo y Vigilancia Ambiental a partir de los compromisos asumidos en el EIA. El principal temor de los grupos de interés era la contaminación de los recursos hídricos y la afectación en calidad y cantidad de las aguas del canal Uchusuma, principal canal de la provincia de Tacna. Por ello, como parte del Programa Participativo de Monitoreo Ambiental realizamos actividades de monitoreo participativo de agua superficial en cinco puntos con la participación de nuestros grupos de interés cada tres meses, cuyas conclusiones y recomendaciones son publicadas y divulgadas en un reporte trimestral.

Por otro lado, hemos conformado un Comité de Gestión Social a partir de la firma del Convenio de Apoyo Social y Desarrollo Sostenible con las comunidades de Palca y Vilavilani, para coordinar estudios y proyectos de desarrollo en dichas localidades. Lo conforman la empresa y la comunidad en un número de tres miembros por cada parte.

Desde la PFR de Pisco

Hemos participado activamente en diversas capacitaciones multisectoriales de interés local y hemos integrado los comités de apoyo para la lucha contra la violencia hacia menores con la Coordinadora Regional de Defensorías Municipales del Niño, Niña y Adolescentes (DEMUNA).

Comunicación efectiva

Nuestro plan de comunicaciones y relacionamiento prioriza espacios de interacción personal como talleres informativos, visitas a grupos de interés, visitas guiadas a las unidades y atención en oficinas para proveer información.

Los talleres de comunicación son programados y sistemáticos. Por ejemplo, en el 2014 nos acercamos con ellos a un aproximado de 200 actores locales y regionales en Tacna. Realizamos, además, diversas visitas guiadas a la UM San Rafael y la UM Pucamarca, esencialmente a solicitud de determinados actores como autoridades o líderes locales. Nuestras visitas personalizadas se realizan a actores que considerados de mayor preponderancia, de acuerdo con la coyuntura o la priorización determinada en el mapeo de actores.

Reconocimientos por nuestra gestión social

En marzo de 2014, la PFR de Pisco recibió una medalla y resolución de reconocimiento de la Municipalidad Distrital de Paracas, condecorando y agradeciendo el aporte de las entidades que brindan apoyo social para el desarrollo del distrito. Fuimos una de las tres empresas que recibieron esta distinción en toda la provincia de Pisco.

Fuimos galardonados también en el 2014 en la Ceremonia de Reconocimiento a las Empresas y Organizaciones de la Sociedad Civil, como una de las que realiza constantes iniciativas y programas a favor del sector educación. Esta distinción tiene como objetivo fortalecer los lazos de cooperación y articulación respecto de las políticas educativas hacia el 2016.



6_En armonía con nuestra comunidad

Nuestra gestión social

Procedimiento de quejas y reclamos

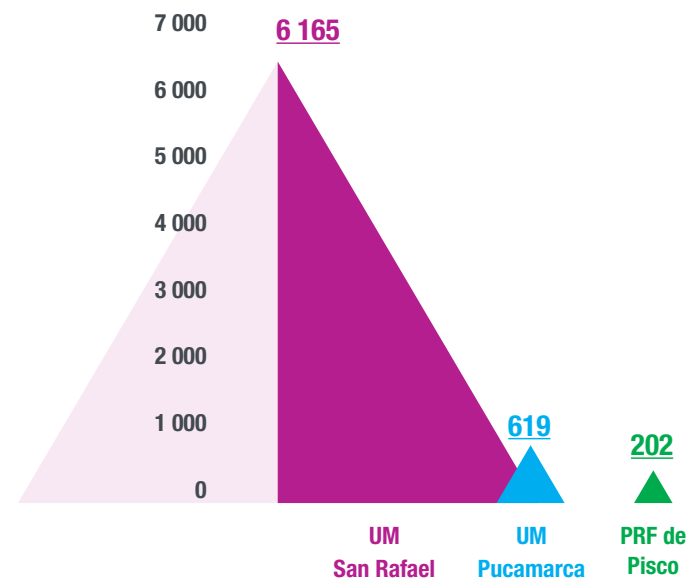
Nuestro Procedimiento de Gestión de Quejas y Reclamos establece que toda persona o grupo de interés puede realizar una queja o reclamo en cualquiera de los canales de información que la empresa brinda. Buscamos desarrollar mecanismos formales de recopilación de estas inquietudes, para conocer las principales preocupaciones o desacuerdos por parte de la población y brindarles una solución temprana. Ello se complementa con una evaluación permanente del contexto para identificar potenciales situaciones de riesgo, antes que se reflejen en reclamaciones formales.

Las quejas y reclamos deben ser presentadas de forma oral o escrita y ante los miembros de nuestro equipo de Relaciones Comunitarias. Una vez recibidos, se registran en el sistema de gestión del área, generándose un código de registro pues contamos con un Registro Digital. Luego, se completa el Formato de Registro de Queja y Reclamos para determinar si es válida o no. De ser admitida, se continúa con un procedimiento para determinar la forma adecuada de resolverla, previa visita a la zona del reclamo. Realizamos el seguimiento de cada queja o reclamo para asegurar el cumplimiento de las acciones requeridas para su cierre definitivo.

De no contar con los medios para acudir personalmente hacia estas oficinas, las quejas y reclamos también pueden hacerse llegar a través de nuestro equipo de Gestión Social, el que da un tratamiento serio a la información recibida.

Solamente la UM San Rafael registró tres reclamaciones sobre impactos sociales en el 2014 relacionados con un tema de empleo -la culminación de contratos y ampliación del número de convocatorias-; de financiamiento, como el proyecto de agua potable para la localidad de Antauta; y la firma de un convenio marco. En estos casos, hemos optado por la implementación de un Procedimiento de Promoción del Empleo Local, la instalación de espacios de diálogo y la firma

Inversión social de MINSUR en el 2014
(S/. miles)



de acuerdos de cooperación como mecanismos para dar solución a estos desacuerdos, respectivamente. **G4-SO11**

Inversión para una mejor calidad de vida

La inversión social que ejecutamos cumple con una visión compartida de desarrollo sostenible, y surge de la evaluación de necesidades prioritarias de las comunidades de nuestra área de influencia, así como los procesos de relacionamiento con los grupos de interés locales. Además se focaliza en las cuatro líneas de inversión que forman parte de nuestro enfoque de gestión social.

En el año 2014, realizamos una inversión de más de S/. 6,9 millones, incluyendo los saldos del Fondo de Aporte Voluntario.

En el mismo periodo ejecutamos diversos programas y proyectos sociales sumamente valiosos para la población, cuyos principales alcances se describen a continuación.

La inversión social que ejecutamos cumple con una visión compartida de desarrollo sostenible, y surge de la evaluación de necesidades prioritarias de las comunidades de nuestra área de influencia.



6_En armonía con nuestra comunidad

Nuestra gestión social

Programas sociales en la UM San Rafael

El mejoramiento técnico-productivo de la actividad ganadera ha marcado las principales iniciativas sociales en la UM San Rafael al coincidir con las expectativas de desarrollo en las localidades de su área de influencia.

No obstante, también se han llevado a cabo programas de mejoramiento educativo y de salud y nutrición, los cuales apuntan a contribuir con el incremento de la calidad de vida de la población.

Logros para el desarrollo ganadero en el área de influencia de la UM San Rafael **G4-S01**

- ▶ **1 361 familias dedicadas a la actividad pecuaria** han recibido capacitación y asistencia técnica, mejorando sus prácticas en la ganadería y por lo tanto incrementando sus ingresos producto de estos avances.
- ▶ **1 361 familias han mejorado las condiciones de crianza de sus rebaños** de alpacas, ovinos y vacunos a partir de una mayor disponibilidad de agua y pastos y la aplicación de mejores prácticas ganaderas. Estas buenas prácticas incluyen el perfeccionamiento genético.
- ▶ **4 000 hectáreas de praderas naturales se encuentran en proceso de recuperación** y manejo por parte de los productores, gracias a la construcción de cercos e instalación de pastos, permitiendo la producción de 20 000 toneladas de forraje verde.

Programas sociales en la UM San Rafael **G4-S01**

Líneas de inversión	Programas	Descripción
PROYECTOS PRODUCTIVOS SOSTENIBLES	Proyecto de Cercos Ganaderos	Instalación de cercos con mallas para el manejo del ganado vacuno, contribuyendo al incremento de la producción de pastos naturales y cultivados en 22 sectores del distrito de Antauta.
	Proyecto de Desarrollo Ganadero PRO GANADERO	Desarrollo de las capacidades técnico-productivas, comerciales e institucionales del sector ganadero en los distritos de Antauta y Ajoyani, beneficiando a 1 361 familias ganaderas, 34 organizaciones productivas y dos gobiernos locales. Se realizan diversas actividades para el riego de pastos naturales y cultivados, para el mejoramiento de infraestructura para el ganado, el mejoramiento genético del ganado, campañas de sanidad animal, y mejoras en la alimentación animal. El mejoramiento ganadero ha permitido incluso que ingresemos a una nueva etapa de gran valor económico: el diseño textil. Estamos trabajando en la creación de nuevos hilados con asistencia técnica especializada, que ya cuenta con demanda internacional. Asimismo, este tipo de proyectos ejecutados por mujeres ha contribuido a mejorar su autoestima y nivel de empoderamiento personal y familiar.
	Programa de Sierra Productiva	Contribuye con el incremento de ingresos de la población a través de proyectos de biohuertos, crianza de animales, cocinas mejoradas, entre otros, beneficiando a 110 familias del distrito de Ajoyani.
EDUCACIÓN	Programa de Mejoramiento de la Calidad Educativa	Desarrolla un enfoque integral de la calidad educativa, mejorando las competencias pedagógicas, de gestión educativa e incrementando el rendimiento escolar. Para esto se trabaja con tres Unidades de Gestión Educativa (UGEL) de Carabaya y Melgar, beneficiando a 1364 alumnos, 57 profesores, 23 directores y 400 pares de familia. Se realizan capacitaciones a estudiantes, docentes y directores en gestión educativa, dinámicas para incentivar la lectura y se elaboran cuadernillos de apoyo por grado.
	Programa de Becas	Se otorgaron 58 becas para la realización de estudios técnicos superiores en Cetemin y Senati.
SALUD Y NUTRICIÓN	Programa Casitas Calientes	Implementación de un sistema de calefacción solar (muro Trombe), cocinas mejoradas y sistema de aislamiento de techos, ventanas y puertas, beneficiando a 210 familias del distrito de Ajoyani. Es importante resaltar que las cocinas mejoradas impiden que el humo de estas sea inhalado por los habitantes de cada hogar, lo que –sobre todo en los niños– beneficia su asimilación del hierro y, por lo tanto, sus mejores niveles nutricionales.



6_En armonía con nuestra comunidad

Nuestra gestión social

Programas sociales en la UM Pucamarca

Las iniciativas de fomento a la producción agropecuaria y capacitaciones productivas en la zona han dado respuesta a los intereses locales del área de influencia de la UM Pucamarca. A ello se suma el desarrollo de programas y proyectos de capacitación en gestión y liderazgo, así como gestión y el desarrollo comunal.

Al igual que en las demás operaciones, llevamos a cabo campañas de salud para promover la atención médica de la población con ciertas dificultades para poder acceder a servicios de calidad y/o especializados.

Logros esperados en el fortalecimiento de la cadena productiva del orégano en el área de influencia de la UM Pucamarca **G4-SO1**

- ▶ **110% de incremento de los ingresos** por la venta de orégano a mercados diferenciados e identificados durante la intervención.
- ▶ **30% de incremento de la producción de orégano** (Ha/año) en el ámbito de intervención.
- ▶ 60 productores capacitados que aplican las prácticas de abonamiento y manejo del cultivo del orégano.
- ▶ **1 contrato comercial con una empresa comercializadora** para la canalización de la oferta producida.
- ▶ **30 TM comercializadas** de manera conjunta
- ▶ **120 asistencias técnicas** en abonamiento, manejo del orégano, técnicas de cosecha y poscosecha.



Programas sociales en la UM Pucamarca **G4-SO1**

Líneas de inversión	Programas	Descripción
	Plan de Desarrollo Concertado de la Comunidad Campesina de Palca	Se ha contribuido con la creación y desarrollo del plan, que beneficiará a 120 comuneros, permitiendo la planificación de la inversión para el desarrollo comunal. Ha sido difundido entre la población y autoridades locales y regionales, presentándolo formalmente en la Municipalidad Distrital de Palca. Además, el Comité de Gestión Social de la comunidad de Palca ha participado en la priorización de proyectos escogidos.
PROYECTOS PRODUCTIVOS SOSTENIBLES	Fortalecimiento de la Cadena Productiva del Cultivo de Orégano	Promueve el cultivo del orégano con un enfoque integral de cadena productiva, brindando asistencia técnica y fortalecimiento de capacidades organizativas a 80 productores en Vilavani. Con este fin, se realizó el abonamiento del orégano de los beneficiarios y se realizaron asistencias técnicas en su manejo y cosecha. Además, se firmó un contrato comercial para la venta organizada del producto.
	Propuesta de Alianza Estratégica para el Fortalecimiento de Capacidades Laborales	Se busca mejorar las capacidades laborales para la inserción de jóvenes en el mercado nacional. Sodexo, Asociación Sodexo y MINSUR se unen para esta propuesta para beneficiar a diez jóvenes de Tachna con becas de estudios en hotelería y cocina (auxiliar de cocina) en el Centro de Formación Sodexo en Arequipa. La selección de los beneficiarios se realiza a través de exámenes de ingreso.
EDUCACIÓN	Fortalecimiento de Capacidades de Líderes Locales	Conjuntamente con MIM Perú se realizaron talleres para el fortalecimiento de la capacidad de toma de decisiones de 33 líderes locales en instancias de inversión pública, local y comunal. Se elaboró un diagnóstico previo de las necesidades, para luego hacer los talleres de capacitación. Asimismo, se convocaron diálogos ciudadanos y reuniones de asesoría con líderes locales.
SALUD Y NUTRICIÓN	Campañas de Salud	Se busca facilitar que la población reciba atención en medicina general y en las especialidades de odontología y oftalmología, con aproximadamente 300 beneficiarios pertenecientes a tres comunidades aledañas. Se donaron 52 anteojos en las comunidades de Ataspaca, Palca y Vilavani.

6_En armonía con nuestra comunidad

Nuestra gestión social

Programas sociales en la PFR de Pisco

Buscamos fortalecer las capacidades y habilidades de la población a través de diversos programas enfocados en la educación, los derechos de los niños y adolescentes y el mejoramiento de estrategias de crianza. Al mismo tiempo, llevamos a cabo proyectos de desarrollo productivo que buscan mejorar la empleabilidad de los participantes, ya sea perfeccionando técnicas productivas u otorgando nuevos conocimientos.



Programas sociales en la PFR de Pisco **G4-SO1**

Líneas de inversión	Programas	Descripción
Proyecto de Promoción del Desarrollo Socio Económico de Poblaciones Vulnerables	Taller de Artesanías “Sumaq Maqui” para Poblaciones Vulnerables	Se brinda capacitación técnica y de promoción social a los integrantes del taller, contando con 23 personas con habilidades diferentes. Se han realizado capacitaciones en bisutería, técnicas de pintado y computación.
	Fortalecimiento de Proyecto “Buen Trato hacia Menores”	Se fortalecen las iniciativas articuladas de instituciones privadas y estatales orientadas a velar por los derechos de los menores, en coordinación con la Demuna.
Fortalecimiento de Habilidades sociales de alumnos con alto nivel de rendimiento académico,	Proyecto Educativo ADONAI	Se busca complementar el desarrollo académico de 26 alumnos del proyecto, a través de metodologías lúdicas que les permitan incorporar nuevas habilidades integrales en la provincia de Pisco.
	Campañas de Reciclaje de Tapas de Plástico Duro	Promoviendo participación de cuatro instituciones de la provincia.
Proyecto Buenas Prácticas Ambientales	“Divertillantas”	Instalación con neumáticos reciclados y Cerco Perimétrico de Tinis con madera reciclada en Bosque Mágico de los Niños de Santa Cruz de Paracas; promoviendo la participación colectiva de padres de familia, alumnos y docentes.
	Charlas de Sensibilización ambiental	Y donación de cilindros basculantes para disposición de residuos sólidos, con 300 beneficiarios.
Promoción del Empleo Local		Se monitorea la fuerza laboral de la planta para garantizar un porcentaje óptimo de pobladores locales. Asimismo, se brindan cursos de capacitación en soldadura básica para fortalecer el nivel de empleabilidad de los participantes.
Capacitaciones a padres de familia		Se brindan capacitaciones en estrategias de crianza de los hijos, inteligencia emocional y derechos y deberes de los hijos, con aproximadamente 500 beneficiarios de las instituciones educativas locales.
Proyecto de Comprensión Lectora “Leer es Estar Adelante”		Se busca elevar el nivel de comprensión lectora de alumnos del sexto grado de primaria de 16 instituciones educativas de la zona, a través de jornadas de capacitación docente y sesiones de acompañamiento y monitoreo del programa.

7

Talento para la sostenibilidad

Nuestra gestión humana



MINSUR sigue creciendo y avanzando en su liderazgo como empresa minera a nivel nacional e internacional. Hoy la empresa cuenta con más de 1 000 colaboradores y este número crecerá conforme se vayan desarrollando nuevos proyectos y operaciones.

7_Talento para la sostenibilidad

Nuestra gestión humana

Nuestra estrategia de gestión humana en el 2014 ha estado dirigida a iniciar el fortalecimiento de una cultura meritocrática, a partir de un modelo de competencias que vaya de la mano con la alineación de nuestros colaboradores a nuestros valores, principalmente, el de seguridad. Para ello hemos priorizado tres aspectos importantes:

- ▶ **El desempeño**, como la unión del logro de objetivos (el qué) y el desarrollo de liderazgo (el cómo), de tal manera que nuestros colaboradores sean evaluados no solo por lo que logran sino por cómo lo hacen.
- ▶ **La atracción y retención**, vinculadas igualmente a la meritocracia, eje transversal a nuestra gestión humana. La selección de nuestros colaboradores se basa no solo en sus competencias profesionales, sino en su adecuación a nuestros valores.
- ▶ **La capacitación y desarrollo**, donde las decisiones y el presupuesto disponible para estas actividades en cada área dependen de los méritos de nuestros colaboradores.

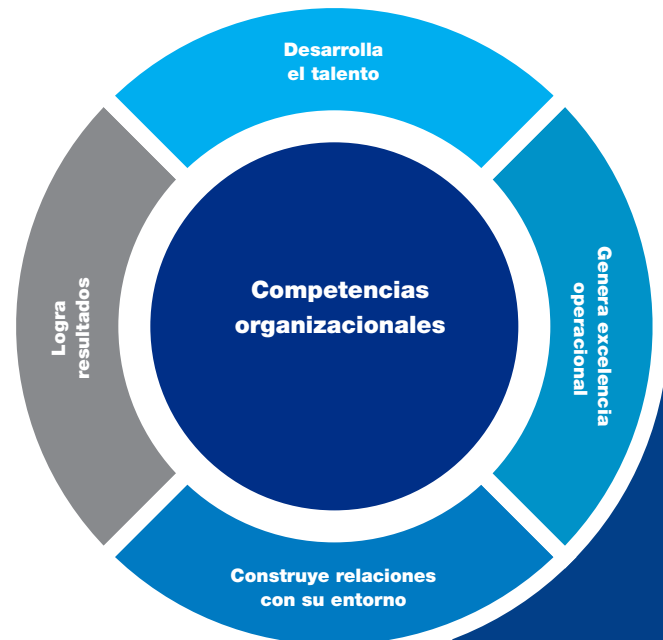
Entre las acciones claves emprendidas durante el 2014 podemos mencionar:

- ▶ Trabajamos por segundo año consecutivo en el programa Gestión del Desempeño y Meritocracia cuyos objetivos son los siguientes:
 - ▶ Establecer un estilo de dirección común y objetivos alineados a la estrategia del negocio.
 - ▶ Valorar objetivamente las contribuciones individuales a través de criterios comunes.
 - ▶ Descubrir personas clave que faciliten la creación de líneas de carrera y planes de sucesión.
 - ▶ Generar mayor acercamiento entre jefe y colaborador, y claridad de las expectativas.
- ▶ Hemos incorporado nuestro modelo de competencias a nivel gerencial.
- ▶ Lanzamos el programa “Oportunidades en Movimiento”, a través del cual damos a conocer las posiciones vacantes para que nuestros colaboradores puedan postular, lo que

ha generado un incremento importante de promociones en la empresa. Este programa va de la mano con el de “Talento atrae Talento”, focalizado en la atracción del talento externo,

- ▶ Impulsamos campañas basadas en nuestros valores y en la meritocracia, como lo estipula nuestro Código Corporativo de Ética y Conducta. Uno de los programas que responde a este objetivo es “Gracias”, enfocado a reconocer las conductas que reflejan en el día a día los valores corporativos. Sin embargo, no es el único mecanismo de reconocimiento que utilizamos, pues estamos implementando prácticas más espontáneas, como reuniones trimestrales con el gerente general; premios de fin de año a los colaboradores más alineados con los valores de la compañía, según la votación de sus propios compañeros de trabajo, o a aquellos que más utilizaron las tarjetas “Gracias”; entre otros.
- ▶ Ejecutamos la primera etapa del Centro de Desarrollo, que implica un modelo de desarrollo del talento para operarios y técnicos con capacitación interna y externa.

Modelo de competencias



Buenos empleadores

En MINSUR estamos comprometidos con el respeto a las mejores prácticas laborales y la promoción de estas en nuestra cadena: formamos parte de la Asociación de Buenos Empleadores de la Cámara de Comercio Americana (AmCham), en calidad de Socio Promotor.

7_Talento para la sostenibilidad

Nuestra gestión humana

Nuestro perfil laboral

Al 2014, contábamos con 1 215 colaboradores, 4,74% más que en 2013, de los cuales 978 tienen un vínculo permanente con la empresa.

Elegimos a nuestros colaboradores sobre las bases del mérito propio y sus logros, tomando en cuenta los requerimientos que debe cumplir el personal para cada puesto, y bajo las premisas de diversidad e igualdad de oportunidades. Ello se manifiesta desde nuestros más altos órganos de gobierno. Del total de miembros del Directorio (6), cuatro tienen entre 33 y 55 años, uno tiene entre 55 y 65, y otro es mayor de 65 años. Por otro lado, de los seis miembros, uno es mujer. **G4-LA12**

En términos de las nuevas contrataciones producidas en 2014 en todas nuestras operaciones la diversidad es amplia tanto a nivel de edad, como de género y procedencia.

Por otro lado, los indicadores de rotación evidencian que 63% de los colaboradores que rotaron en el 2014 tiene entre 30 y 50 años, mientras que 93% de las personas que dejaron la empresa fueron hombres. El mayor porcentaje de rotaciones se produjo en Lima y Tacna, con 34% y 33%, respectivamente.

En cuanto a los aspectos remunerativos, teniendo como referencia el salario mínimo vital de S/. 750 establecido legalmente en Perú, otorgamos remuneraciones y compensaciones acordes a las competencias y cargos de los potenciales colaboradores, buscando brindar remuneraciones atractivas y competitivas en el mercado.

Dentro de este marco, uno de los aspectos que nos permite mostrar nuestra contribución al bienestar de nuestros colaboradores es que la remuneración inicial supera en 2,5 veces el salario mínimo local, siendo esta relación más alta en el caso de nuestros colaboradores de sexo femenino en función a los cargos que ocupan. **G4-EC5**

A la par, brindamos un conjunto de beneficios sociales, incluso adicionales a los otorgados por ley. Todos los colaboradores cuentan con un seguro Vida Ley¹⁵ desde el primer día de trabajo; un seguro de salud individual a través de una Empresa Prestadora de Servicios de Salud (EPS) privada, cubierto al 100% y un seguro oncológico, ambos para el colaborador y sus dependientes. Para los niveles de jefatura y gerencias se otorga un seguro preferencial y estacionamiento en nuestras instalaciones. Otros beneficios incluyen la alimentación y el transporte –desde y hacia la unidad, hacia y desde la ciudad inmediatamente cercana– cubierto al 100% para nuestros colaboradores en las unidades mineras, y un régimen de trabajo a tiempo completo para todos los que laboran en nuestra empresa. **G4-LA2** Una vez más, todos estos beneficios –principalmente los seguros– guardan estrecha relación con la preservación del valor de la seguridad en nuestras operaciones.

Elegimos a nuestros colaboradores sobre las bases del mérito propio y sus logros, tomando en cuenta los requerimientos que debe cumplir el personal para cada puesto, y bajo las premisas de diversidad e igualdad de oportunidades.

15. Es obligatorio por ley recién cuando el colaborador cumple cuatro años en el trabajo. Sin embargo, nuestra empresa lo otorga desde el primer día de trabajo.



7_Talento para la sostenibilidad

Nuestra gestión humana

Composición del personal de MINSUR [G4-LA1](#), [G4-9](#), [G4-10](#)

Categoría	2014		2013	
	Permanente	Eventual	Permanente	Eventual
Empleados	492	98	460	80
Funcionarios	46	0	32	1
Obreros	440	139	342	245
Subtotal	978	237	834	326
Total	1 215	1 160		

Total de colaboradores por grupos etarios [G4-LA1](#), [G4-10](#)

Grupo etario	Número de colaboradores	Porcentaje
Planilla menor de 30 años	146	12%
Planilla entre 30 y 50 años	839	69%
Planilla mayor de 50 años	243	20%
Total	1 215	100%

Total de colaboradores según género [G4-LA1](#), [G4-10](#)

Género	Número de colaboradores	Porcentaje
Masculino	73	6%
Femenino	1 143	94%
Total	1 215	100%

Contrataciones en el 2014 por grupos etarios [G4-LA1](#)

Grupo etario	Número de colaboradores	Porcentaje
Planilla menor de 30 años	37	25,0%
Planilla entre 30 y 50 años	95	64,2%
Planilla mayor de 50 años	16	10,8%
Total	148	100,0%

Contrataciones en el 2014 según género [G4-LA1](#)

Género	Número de colaboradores	Porcentaje
Masculino	130	88%
Femenino	18	12%
Total	148	100%

Contrataciones en el 2014 según región [G4-LA1](#)

Grupo etario	Número de colaboradores	Porcentaje
Puno	38	26%
Tacna	44	30%
Pisco	6	4%
Lima	60	40%
Total	148	100%

Número y tasa de rotación en el 2014 por grupos etarios [G4-LA1](#)

Grupo etario	Número de colaboradores	Porcentaje
Planilla menor de 30 años	16	14%
Planilla entre 30 y 50 años	73	63%
Planilla mayor de 50 años	26	23%
Total	115	100%

Número y tasa de rotación en el 2014 según género [G4-LA1](#)

Género	Número de colaboradores	Porcentaje
Masculino	107	93%
Femenino	8	7%
Total	115	100%

Número y tasa de rotación en el 2014 según región [G4-LA1](#)

Grupo etario	Número de colaboradores	Porcentaje
Puno	33	29%
Tacna	38	33%
Pisco	5	4%
Lima	39	34%
Total	115	100%



Atracción y retención

Procuramos contar con una propuesta de valor atractiva para los profesionales del sector: una cultura basada en valores y reconocimiento, un ambiente laboral positivo y de confianza, gestión del desempeño y desarrollo de carrera, beneficios enfocados en salud y educación, competitividad salarial y meritocracia.

Nuestra estrategia de atracción y retención del talento se sustenta en dos programas: "Oportunidades en Movimiento" y "Talento atrae Talento".

El primero fomenta la promoción interna y la formación de líneas de carrera, con el objetivo de que, en el mediano plazo, publicitemos todas las posiciones abiertas que ofrecemos en el mercado, excepto las confidenciales, de tal forma que cualquiera de nuestros colaboradores pueda postular con igualdad de oportunidades. Con ello iniciamos un proceso de creación de líneas de carrera dentro de nuestra empresa que durante el 2014 ha permitido generar 62 promociones de cargos.

"Talento atrae Talento", por su parte, estuvo enfocado en la atracción del talento externo, a través de nuestros propios colaboradores. En 2014 de todas las nuevas incorporaciones,

Nuestras unidades se preocupan por mantener un buen clima laboral y espacios cómodos para nuestros colaboradores.

21 se realizaron a través de este mecanismo. Con este programa, promovemos que nuestros colaboradores refieran a otras personas para que participen del proceso de selección cuando se abre una vacante, a cambio de una compensación económica. En la actualidad, la principal fuente de reclutamiento de personal para nuestra empresa es este programa -casi 30% de las incorporaciones a la empresa-, lo que revela la importancia de la confianza como uno de nuestros valores.

Bienestar para nuestros colaboradores

Tenemos una estrategia de compensación como parte de nuestra propuesta de valor que suma a las remuneraciones fija y variable, importantes esquemas de beneficios.

Relaciones laborales

No hemos registrado conflictos laborales durante el 2014 en ninguna de nuestras unidades (San Rafael, Pucamarca y Pisco).

En la UM San Rafael luego de un diálogo armonioso, logramos resolver el pliego de negociación colectiva en trato directo y en condiciones equitativas para MINSUR y el sindicato.

En la UM Pucamarca no contamos con un sindicato.

En la PFR de Pisco hemos cerrado el convenio sindical con vigencia por un periodo de dos años, lo que es destacado en la industria minera.

El 100% de nuestra fuerza laboral¹⁶ recibe todos los beneficios asignados por ley¹⁷, además de otros adicionales como ha sido mencionado al delinear nuestro perfil laboral.

Además, nuestras unidades se preocupan por mantener un buen clima laboral y espacios cómodos para nuestros colaboradores. Contamos con un programa de bienestar y beneficios que integra todas las iniciativas diseñadas para nuestros colaboradores y se enfoca esencialmente en temas de salud, educación y balance trabajo-familia.

Buenas prácticas de nuestras operaciones

► En la UM San Rafael hemos mejorado los espacios físicos de convivencia de nuestros colaboradores a través de la ampliación y/o acondicionamiento de comedores y cocina de los campamentos, así como el mantenimiento preventivo de las viviendas.

► En la UM Pucamarca tenemos el programa Mejor trabajador Pucamarquino que tiene como finalidad reconocer a los colaboradores por su buen rendimiento en el trabajo, liderazgo y por la aplicación de los valores corporativos de la empresa.

► En la PFR de Pisco contamos con el programa "Círculos de Calidad" que promueve el diseño y puesta en marcha de proyectos para optimizar los procesos y mejora continua, con criterios de seguridad y reducción de costos. También tenemos el Programa Conversemos que realizó siete desayunos entre el gerente de unidad y la participación de obreros, empleados y técnicos. Esta iniciativa ha contribuido a generar una cultura de confianza y una comunicación horizontal entre los líderes y el equipo. Este espacio sirvió también para recoger inquietudes, necesidades y aportes del personal.

16. La totalidad de nuestra fuerza laboral trabaja a tiempo completo.

17. Incluido el seguro de vida ley, obligatorio cuando el colaborador cumple cuatro años en el centro de labores.

7_Talento para la sostenibilidad

Nuestra gestión humana

Capacitación y desarrollo G4-LA10

En MINSUR contamos con políticas que guían nuestros lineamientos de apoyo a procesos formativos¹⁸ y planes de formación anual que marcan la pauta de nuestras estrategias de capacitación y desarrollo:

- ▶ **Liderazgo**, orientados a maximizar las competencias de cada líder de nuestras unidades.
- ▶ **Técnicos**, dirigidos a desarrollar capacidades relacionadas con las tareas de cada colaborador, según su especialidad.
- ▶ **De gestión**, para brindar herramientas para las funciones de cada colaborador y la mejora continua de sus áreas.
- ▶ **Transversales**, que involucran capacitaciones sobre temas que atañen a todos nuestros colaboradores de las distintas áreas, como por ejemplo, seguridad.

La formación transversal se otorga en cumplimiento a las normas laborales. La capacitación técnica es intrínseca al tipo de actividad que desarrollamos. En el caso de la capacitación de liderazgo y de gestión, el presupuesto que destinamos a su cobertura guarda estrecha relación con nuestro enfoque de cultura meritocrática y puede llegar a representar más de 50% del presupuesto total de capacitación.

Para las competencias técnicas, desarrollamos el proyecto Supérate, una alianza estratégica entre MINSUR y el Instituto Tecnológico Superior (Tecsup) con el fin de maximizar las habilidades y destrezas de los colaboradores técnicos y operarios participantes. En la etapa de preparación se realiza un levantamiento de perfiles de competencias por cada posición, para luego, en una primera fase, hacer un diagnóstico de brechas de competencias por colaborador. Una vez más, este proceso está sustentado en la cultura de meritocracia y los valores en los que nos enfocamos.

En el caso de la capacitación de liderazgo y de gestión, el presupuesto que destinamos a su cobertura guarda estrecha relación con nuestro enfoque de cultura meritocrática y puede llegar a representar más de 50% del presupuesto total de capacitación.

En la segunda fase, los participantes pueden acceder a cursos de capacitación interna y externa, dictados por instituciones de prestigio como Tecsup y/o por nuestros formadores internos, también certificados por Tecsup. Al respecto, como una estrategia adicional para gestionar y potencializar el conocimiento interno generado, contamos con un equipo formador de formadores en las unidades y en nuestra sede de Lima.

Durante 2014, sumamos 130 000 horas-hombre de capacitación, que significó un aumento de 44% con relación al período anterior. El promedio de horas-hombre de capacitación por colaborador fue 104.

Adicionalmente, contamos con programas de recolocación en caso debamos prescindir de colaboradores a raíz de alguna reestructuración y, en algunos casos, de asesoría legal para los trámites de jubilación.



Horas-hombre de capacitación en el 2014 G4-LA9

Tipo	Categoría	Horas-hombre (promedio)
Desglose por género	Hombres	113,5
	Mujeres	94,64
Desglose por categoría laboral	Funcionarios	117,06
	Empleados	111,15
	Obreros	84,01

Colaboradores que han recibido evaluación del desempeño en el 2014 G4-LA11

Tipo	Categoría	Porcentaje
Desglose por género	Hombres	49,3%
	Mujeres	47,3%
Desglose por categoría laboral	Funcionarios	57,28%
	Empleados	96,83%
	Obreros	16,89%

18. Contamos con tres políticas: de formación y aprendizaje, de cursos de idiomas y de maestría y posgrado.

7_Talento para la sostenibilidad

Nuestra gestión humana

Evaluaciones de desempeño

Nuestros procesos de evaluación están conectados con nuestros otros procesos de gestión humana, pues el modelo de competencias refleja no solo el perfil del líder que queremos para nuestra empresa sino también nuestros seis valores corporativos. Uno de los valores clave en el modelo es la seguridad. Luego, cuando se observan nuestros objetivos de desempeño, todos los líderes tienen un objetivo transversal de seguridad que, de no alcanzarse, no dará lugar a compensaciones.

Nuestro sistema de medición del desempeño contribuyó a que identifiquemos el nivel de contribución y meritocracia de nuestro talento. También establecimos un Comité de Calibración, para asegurar que la calidad de los objetivos sea igual de exigente en todos nuestros niveles laborales. El funcionamiento de este comité constituye una de las partes más importantes de la gestión de desempeño:

- ▶ De abajo hacia arriba, de acuerdo con nuestros niveles jerárquicos, se realiza una evaluación colectiva de nuestros colaboradores, que parte de evaluaciones individuales. Cuando dichas evaluaciones llegan al más alto nivel jerárquico del área se realiza una sesión de calibración.
- ▶ Realizamos tres sesiones de calibración. En cada una de ellas el jefe de área se reúne con sus jefes de primera línea para que cada uno exponga ante todos las evaluaciones de desempeño de los miembros de su equipo. Para ello, deberá sustentar las calificaciones que le ha otorgado, para recibir la retroalimentación que surja de su jefe o de sus pares. El cumplimiento de las metas como criterio de evaluación es una parte bastante objetiva, pero los aspectos vinculados al desarrollo del talento suelen generar debate al momento de la calibración.

- ▶ La distribución estadística de las evaluaciones de desempeño ha sido establecida sobre la base de un *benchmark* internacional en todo tipo de industrias, que provee el porcentaje de colaboradores que ocupan cada una de las cinco categorías establecidas y que van del más alto al más bajo nivel de desempeño. Luego cada sesión de calibración debe lograr esta distribución muestral, que depende de relativizar la evaluación individual, es decir, evaluar el desempeño de cada colaborador en comparación con el de otros colaboradores.
- ▶ La primera sesión de calibración involucra a las unidades operativas. La segunda, a las áreas funcionales. Y la tercera se realiza en el Comité Ejecutivo, donde los gerentes de unidad exponen la evaluación que han hecho de sus equipos, donde los gerentes corporativos sustentan la evaluación de sus líderes y donde los directores corporativos evalúan a los gerentes corporativos.
- ▶ Este proceso se aplica una vez al año y nos permite establecer los niveles salariales, las bonificaciones, la asignación de presupuestos para invertir en capacitación y desarrollo, la perspectiva de carrera, entre otros aspectos.

En el 2014 este esquema de evaluación de desempeño se implementó solo entre los líderes de nuestro Comité Ejecutivo. A partir del 2015, será aplicable a todos los líderes de la empresa sin excepción.

El impacto que tendrán nuestras evaluaciones de desempeño repercutirá en los procesos de compensaciones y desarrollo.

Cultura de líderes

La cultura de seguridad se forma a través de los líderes, quienes se convierten en los primeros y únicos responsables de la seguridad en nuestras operaciones. Por ello, la seguridad está ligada a la evaluación de desempeño.

Para contribuir a promover una cultura de seguridad, utilizamos la comunicación interna interactiva, pues no solo comunicamos el valor de la seguridad sino que promovemos que nuestros colaboradores actúen por ese valor. Esto es parte de la renovación en la política de gestión humana iniciada a fines del 2014.


Ejecutamos campañas y acciones que enfatizan el valor de la seguridad como eje inherente a nuestra tarea. Así, difundimos quincenalmente mediante nuestros canales de comunicación internos mensajes de seguridad transversales a MINSUR (incluye a todas nuestras unidades), subrayando un tema crítico por destacar.

Estos mensajes se refuerzan en las charlas de cinco minutos en cada unidad minera. La charla de cinco minutos es una conversación formal en el lugar de trabajo entre los colaboradores y su líder donde se aborda un tópico específico de seguridad y salud. Estas charlas son diarias y se efectúan antes del inicio de la jornada.

Usamos otros canales de comunicación interna para reforzar nuestros mensajes como pizarras, paneles electrónicos, boletines, afiches, mensajes impresos y electrónicos. Por medio del correo electrónico, también difundimos el denominado "Momento de seguridad" cada 15 días, donde describimos un tema relevante de seguridad de gran impacto.



Acerca de este informe



El presente informe muestra nuestro desempeño en términos económicos, tecnológicos, laborales, de salud y seguridad ocupacional, gestión ambiental, gestión social y gestión humana.

Acercas de este informe

La iniciativa de contar con un Informe de Sostenibilidad para el año 2014 es de suma importancia para nuestra gestión, debido a que es el primer año en el que exponemos nuestros indicadores y analizamos las acciones que hemos emprendido para obtenerlos **G4-23**. No obstante, anualmente damos cuenta de nuestras actividades de responsabilidad social, gestión ambiental, gestión humana, gestión de seguridad y salud, entre otras que forman parte de nuestra gestión de sostenibilidad, a través de nuestra memoria anual. **G4-29**

El presente informe muestra nuestro desempeño en términos económicos, tecnológicos, laborales, de salud y seguridad ocupacional, gestión ambiental, gestión social y gestión humana. La información otorgada al lector corresponde únicamente a nuestra actividad directa para el año 2014. **G4-20, G4-28** Esperamos que la periodicidad del informe sea anual. **G4-30**

El estándar utilizado para la elaboración de esta publicación ha sido la Guía G4 de la Global Reporting Initiative (GRI) y su Suplemento Sectorial de Minería y Metales (MMSS por sus siglas en inglés)¹⁹. La GRI es una organización fundada en el año 1997 en Estados Unidos, cuyo fin es impulsar la

elaboración de memorias de sostenibilidad en todo tipo de organizaciones, produciendo un marco completo para su elaboración. Además, establece los principios e indicadores que las organizaciones pueden utilizar para medir y dar a conocer su desempeño económico, ambiental y social.

La metodología GRI ha obtenido gran respaldo a nivel mundial y se ha posicionado como el principal referente en términos de la elaboración de reportes. Recientemente, la GRI ha lanzado a nivel mundial la versión G4, que enfatiza los aspectos materiales²⁰ que cada organización debe reportar.

Desde MINSUR hemos aplicado una metodología propia, que se alinea con los requerimientos de la GRI. Para ello, hemos elaborado una matriz sobre la cual se determinan los aspectos por reportar. La información compilada a partir de dicha matriz proviene de nuestros sistemas de gestión de datos, de las bases de información internas de la empresa, de aquella obtenida a través de fichas de recopilación de información cuantitativa y cualitativa, que toman recomendaciones de la GRI G4, así como de entrevistas con los grupos de interés, además de otras fuentes secundarias. **G4-18**

Etapas para la elaboración del Informe **G4-18**



19. Cabe destacar que el MMSS original fue desarrollado gracias a la colaboración de la GRI y el ICMM, a través de un grupo de trabajo multistakeholders. Tras una fase piloto, en marzo de 2010 se lanzó la versión final y el ICMM promueve entre sus miembros la elaboración del informe de acuerdo con las directrices G4 y el MMSS, en línea con la opción Core G4.

20. Por aspectos materiales se entiende aspectos significativos en la gestión de la organización.

1. Identificación de la cadena de valor

▶ A través de entrevistas con integrantes de la plana gerencial, se muestra cadena de valor que aborda todos los procesos de producción y de apoyo dentro de la gestión.

2. Identificación de impactos

▶ Distribuidos en toda la cadena de valor, se identificaron sus impactos, tanto negativos como positivos, a lo largo de las distintas etapas señaladas por los líderes de la empresa. Esto fue reforzado por una revisión de información secundaria y el análisis de gabinete.

▶ Se creó una matriz de impactos, en la cual enumeramos los principales, tanto positivos como negativos, en los ámbitos ambiental, económico, social y laboral.

3. Validación y priorización de impactos

▶ Con los impactos del negocio en los grupos de interés, procedimos a realizar ajustes como resultados de su validación con las direcciones y gerencias estratégicas de la empresa.

▶ En particular, realizamos reuniones con las áreas relacionadas con la gestión de sostenibilidad (social, ambiental, seguridad, gestión humana) para enriquecer la identificación de impactos y/o desarrollar y validar los propuestos. **G4-18**

▶ Priorizamos los impactos sobre la base de su probabilidad de ocurrencia y grado de repercusión. De este modo pudimos determinar su nivel de incidencia en nuestra gestión.

4. Elaboración de la matriz de materialidad

▶ A partir de la priorización de impactos previa, construimos la materialidad en el año 2014 complementando dicha priorización con otros factores de contexto.

▶ Así, realizamos una investigación de fuentes secundarias relacionadas con el sector minero y análisis de coyuntura económica, social y ambiental, provenientes de organizaciones nacionales e internacionales de reconocido prestigio nacional e internacional.

▶ Asimismo, tomamos en cuenta los hechos destacados en nuestra gestión para el 2014, los cuales implicaban aspectos sociales, económicos, ambientales, entre otros.

▶ También consideramos las percepciones y expectativas complementarias de nuestros grupos de interés, como los clientes, los colaboradores, la comunidad y los proveedores, obtenidas de investigaciones previas.

5. Recopilación de indicadores GRI e información complementaria

▶ Cada uno de los temas materiales identificados se vinculó con aspectos GRI G4, de acuerdo con su naturaleza económica, ambiental, laboral y social.

¿Qué son los impactos?

Desde el punto de vista de la sostenibilidad, son repercusiones sociales, ambientales, económicas y laborales que tiene la actividad empresarial sobre un entorno o grupos de interés. Pueden ser positivos o negativos.

Acerca de este informe

- ▶ Luego de listar los indicadores GRI G4, incluyendo los sectoriales, determinamos ítems adicionales ad hoc que no estaban asociados con indicadores, pero que resultaban relevantes para contextualizar y agregar valor cualitativo al Informe de Sostenibilidad 2014.
- ▶ Antes de iniciar el proceso de recopilación de la información se realizó una reunión de inducción con las áreas estratégicas, lo que incluyó una presentación de los indicadores GRI G4, su importancia y la forma en que se requería contar con la información para dar cuenta de sus resultados en el año 2014.
- ▶ Cada una de las áreas involucradas recibió una o más fichas de información, cuantitativa o cualitativa, dependiendo de la temática de los indicadores para en ellas consignar la información relevada.



6. Elaboración del Informe de Sostenibilidad 2014

- ▶ Una vez obtenida la información por parte de cada una de nuestras áreas, iniciamos su procesamiento, sobre la base de una estructura de contenido que respondiera a las categorías materiales que habían sido identificadas en nuestra gestión.
- ▶ Cuando contamos con la consolidación del informe, llevamos a cabo la validación de su contenido con cada una de las áreas participantes.
- ▶ Realizados los ajustes necesarios, tomando en cuenta la retroalimentación de las áreas participantes, obtuvimos la versión final del Informe de Sostenibilidad 2014.

En total, nuestro informe da cuenta de diez temas materiales que incluyen 23 Aspectos GRI y un total de 35 indicadores GRI G4 de desempeño, para un Informe de Sostenibilidad opción de conformidad Esencial. **G4-32** Se incluyen, además, tres indicadores sectoriales del Suplemento Sectorial de Minería y Metales y un “Indicador MINSUR” que resulta material en la gestión pero no está asociado a ninguno de los aspectos GRI. Complementariamente, hemos incluido información de contexto, especialmente debido a que al ser el primer informe de este tipo requerimos explicitar algunos aspectos que contribuyan a la mayor comprensión de nuestro enfoque de gestión.

Aspectos materiales para el Informe de Sostenibilidad 2014 **G4-19**

Temas materiales para MINSUR	Aspectos GRI-G4 relacionados	
1. Generación de contribuciones para el Estado y la localidad/región	Desempeño económico Consecuencias económicas indirectas	
2. Generación de valor en el área de influencia: terrenos y potencial de recursos geológicos	Biodiversidad (indicador sectorial) Comunidades locales (indicador sectorial)	
3. Uso de tecnología de primer nivel y aplicación de estándares de eficiencia en construcción y operación	No está asociado directamente a indicadores GRI	
4. Sistema de gestión ambiental de clase mundial	Materiales Energía Emisiones Efluentes y residuos Cumplimiento regulatorio	Transporte General Mecanismos de reclamación ambiental Agua
5. Desarrollo de infraestructura local: vial, agua y energía	Consecuencias económicas indirectas	
6. Atención de expectativas de la población: laborales, proyectos sociales para la comunidad	Comunidades locales Mecanismos de reclamación por impacto social Prácticas laborales y trabajo digno	Diversidad e igualdad de oportunidades Presencia en el mercado Prácticas de adquisición
7. Estándares de seguridad y salud ocupacional	Salud y seguridad en el trabajo	
8. Certificaciones y extensión de estándares formales de la cadena logística minera	Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores Medidas de seguridad	
9. Capacitación y entrenamiento a colaboradores	Capacitación y educación	
10. Activa estrategia de reducción de costos	Desempeño económico	



A continuación, señalamos los indicadores reportados sobre la base de la opción “de conformidad esencial” de la Global Reporting Initiative para la metodología G4. De acuerdo con los lineamientos de la GRI, hemos colocado el 100% de indicadores de los contenidos básicos generales y resaltado aquellos que MINSUR ha colocado en su Informe de Sostenibilidad 2014.

Contenidos básicos generales

Contenidos	Descripción	Página	Comentarios	Verificación externa
Estrategia y análisis				
G4-1	Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización sobre la importancia de la sostenibilidad para la organización	4, 7		No
G4-2	Principales efectos, riesgos y oportunidades	28, 29	Los riesgos e impactos han sido considerados como parte de nuestra matriz de materialidad y pueden evidenciarse en los aspectos materiales. Asimismo, a lo largo del informe se detalla cómo se gestionan estos temas en la organización.	
Perfil de la organización				
G4-3	Nombre de la organización		MINSUR S.A.	No
G4-4	Marcas, productos y servicios más importantes	10		No
G4-5	Lugar donde se encuentra la sede central de la organización	10	Las Begonias 441, of. 338. San Isidro, Lima 27. Perú	No
G4-6	Países en los que opera la organización	23	Perú y Brasil	No
G4-7	Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica	10	Sociedad anónima	No
G4-8	Mercados a los que sirve la organización	25		No
G4-9	Tamaño de la organización, a partir de su número de empleados, operaciones, ventas o ingresos netos, entre otros.	42, 43, 98		No
G4-10	Número de empleados por contrato laboral y sexo	98		No
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos		47% (calculado sobre el total de colaboradores de MINSUR, incluyendo los de la UM Pucamarca, única unidad donde no se cuenta con un sindicato)	No
G4-12	Cadena de suministro de la organización	39, 48		No
G4-13	Cambio significativo que haya tenido lugar durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización		No hubo cambios significativos durante el 2014.	No
G4-14	Cómo aborda la organización el principio de precaución		Capítulo Gestión Ambiental	No

Contenidos básicos generales

Contenidos	Descripción	Página	Comentarios	Verificación externa
G4-15	Cartas, principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado	18, 38		No
G4-16	Asociaciones y organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece		Somos miembros de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía y del International Tin Research Institute (ITRI)	No

Aspectos materiales y cobertura

G4-17	Entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes		MINSUR S.A.	No
G4-18	Proceso que se ha seguido para determinar el contenido del informe y la cobertura de cada aspecto	108, 109		No
G4-19	Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido del informe	111		No
G4-20	Cobertura de cada aspecto material dentro de la organización	108	Todos los asuntos materiales identificados se aplican para nuestras operaciones en MINSUR S.A. dentro de Perú.	No
G4-21	Límite de cada aspecto material fuera de la organización		Todos los asuntos materiales identificados se aplican para nuestras operaciones en MINSUR S.A. dentro de Perú y los grupos de interés con los que nos relacionamos.	No
G4-22	Consecuencias de las re-expresiones de la información incluida en informes anteriores y sus causas		Al ser el primer informe de sostenibilidad de Minsur, no existen consecuencias en la reexpresión de la información.	No
G4-23	Cambio significativo en el alcance y la cobertura de cada aspecto con respecto a informes anteriores		No existen cambios respecto a informes anteriores, pues este es el primer informe de sostenibilidad de Minsur.	No

Participación de los grupos de interés

G4-24	Grupos de interés vinculados a la organización	21		No
G4-25	Base para la elección de los grupos de interés con los que se trabaja	20		No

Índice de contenidos GRI **G4-32**

Contenidos básicos generales

Contenidos	Descripción	Página	Comentarios	Verificación externa
G4-26	Enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés (frecuencia, participación en el proceso de elaboración del informe, entre otros)	20		No
G4-27	Temas y problemas clave que han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés	20, 21		No

Perfil del informe

G4-28	Periodo objeto del informe	108		No
G4-29	Fecha del último informe	108	Este es el primer Informe de Sostenibilidad publicado por MINSUR.	No
G4-30	Ciclo de presentación de informes	108		No
G4-31	Punto de contacto para resolver las dudas que puedan surgir sobre el contenido del informe		Analia Calmell del Solar. Gerente de Responsabilidad Social analia.calmelldelsolar@minsur.com	
G4-32	Modalidad de reporte elegida para el informe		<< De conformidad >> - Esencial	No
G4-33	Política y prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa del informe		No contamos con políticas vigentes respecto a la verificación externa del informe.	No

Gobierno

G4-34	Estructura de gobierno de la organización	14		No
G4-35	Proceso mediante el cual el órgano superior de gobierno delega su autoridad en la alta dirección y en determinados empleados para cuestiones de índole económica, ambiental y social		La delegación de facultades está regulada por el Estatuto de MINSUR S.A.	No
G4-36	Existencia en la organización de cargos ejecutivos o con responsabilidad en temas económicos, ambientales y sociales	14		No
G4-38	Composición del órgano superior de gobierno y de sus comités	14, 15		No
G4-39	Ocupación de un puesto ejecutivo por la persona que preside el órgano superior de gobierno		El Presidente del Directorio no ocupa un puesto ejecutivo.	No
G4-40	Procesos de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno y sus comités, así como los criterios en los que se basan el nombramiento y la selección de los miembros del primero	14		No

Contenidos básicos generales

Contenidos	Descripción	Página	Comentarios	Verificación externa
G4-41	Procesos mediante los cuales el órgano superior de gobierno previene y gestiona posibles conflictos de intereses.	19		No
G4-42	Funciones del órgano superior de gobierno y de la alta dirección en el desarrollo, aprobación y actualización del propósito, valores o declaraciones de misión, estrategias, políticas y objetivos relativos a los impactos de carácter económico, ambiental y social de la organización.		Nuestro Directorio, junto con la alta dirección de MINSUR, tiene la función de aprobar y dirigir la estrategia corporativa de nuestra empresa, lo que incluye la aprobación de nuestros valores y declaraciones de visión, misión y valores.	No
G4-45	Función del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de impactos, riesgos y oportunidades de carácter económico, ambiental y social		Nuestro Directorio cuenta con una política integral de riesgos que implica un enfoque de gestión, basado también en el recojo de nuestros impactos y oportunidades en el campo económico, social y ambiental.	No
G4-47	Frecuencia con la que analiza el órgano superior de gobierno los impactos, riesgos y oportunidades de carácter económico, ambiental y social		Durante el 2014, el Comité de Estrategia y Gestión de Desempeño tuvo cuatro sesiones, mientras que el Comité Corporativo de Finanzas Riesgos y Auditoría sesionó en tres oportunidades.	No
G4-48	Comité o cargo de mayor importancia que revisa y aprueba el informe de sostenibilidad de la organización y se asegura de que todos los aspectos significativos queden reflejados		Comité Ejecutivo, encabezado por el gerente general e integrado por los directores corporativos.	No
G4-49	Proceso para transmitir las preocupaciones importantes al órgano superior de gobierno	19		No
G4-51	Políticas de remuneración para el órgano superior de gobierno y la alta dirección		Ver Memoria Anual 2014 de MINSUR, capítulo Gobierno Corporativo, sección 5.4 Remuneración del Directorio y de la plana gerencial.	No

Índice de contenidos GRI **G4-32**

Contenidos básicos generales

Contenidos	Descripción	Página	Comentarios	Verificación externa
Ética e integridad				
G4-56	Valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos de ética	16, 17		No
G4-57	Mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita, y para los asuntos relativos a la integridad de la organización, tales como líneas telefónicas de ayuda o asesoramiento	19		No
G4-58	Mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas y de asuntos relativos a la integridad de la organización, tales como la notificación escalonada a los mandos directivos, mecanismos de denuncia de irregularidades o líneas telefónicas de ayuda	19		No

A través de los contenidos básicos específicos, demostramos cuáles han sido los aspectos materiales para MINSUR en su gestión 2014. En cada uno de ellos, hemos señalado el indicador GRI utilizado o los indicadores propios bajo los cuales MINSUR opera.

Contenidos básicos específicos G4-32

Aspectos GRI-G4	Indicador GRI-G4	Página	Verificación externa
Desempeño económico	G4-EC1: Valor económico directo generado y distribuido	43	No
	G4-EC3: Cobertura de las obligaciones de la organización derivadas de su plan de prestaciones	44	No
	G4-EC4: Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno	44	No
Comunidades locales	G4-SO2: Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales	45	No
Prácticas de adquisición	G4-EC9: Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales	49	No
Comunidades locales (indicadores sectoriales)	MM6: Número y descripción de disputas significativas relacionadas al uso de la tierra, derechos consuetudinarios de comunidades locales o poblaciones indígenas	44	No
	MM7: Utilización de mecanismos de reclamación para la resolución de las disputas relacionadas al uso de la tierra, derechos consuetudinarios de comunidades locales o poblaciones indígenas	44	No
Materiales	G4-EN1: Materiales por peso o volumen	71	No
Energía	G4-EN3: Consumo energético interno	73	No
	G4-EN6: Reducción del consumo energético	72	No
Efluentes y residuos	G4-EN22: Vertimiento total de aguas, según su calidad y destino	69	No
	G4-EN23: Peso total de los residuos, según tipo y método de tratamiento	69	No
	G4-EN24: Número y volumen total de los derrames significativos	70	No
Cumplimiento regulatorio	G4-EN29: Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental	64, 66	No
Transporte	G4-EN30: Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal	71	No
General	G4-EN31: Desglose de los gastos e inversiones ambientales	65	No
Mecanismos de reclamo ambiental	G4-EN34: Número de reclamos ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamo	66	No

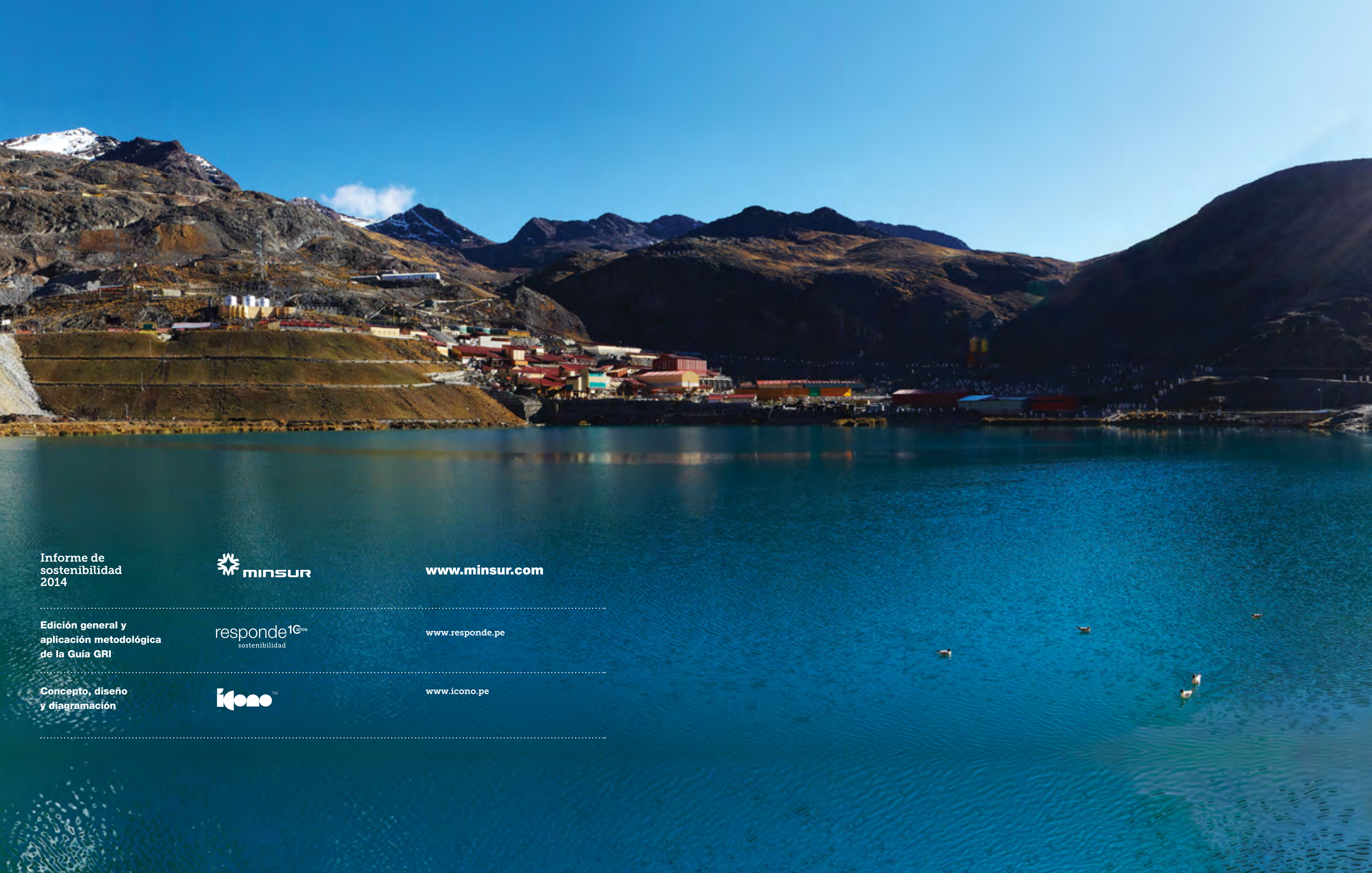
Índice de contenidos GRI **G4-32**

Contenidos básicos específicos G4-32

Aspectos GRI-G4	Indicador GRI-G4	Página	Verificación externa
Agua	G4-EN8: Captación total de agua según la fuente	67	No
	G4-EN9: Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua	66, 68	No
	G4-EN10: Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada	67	No
Consecuencias económicas indirectas	G4-EC7: Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructura y los tipos de servicios	46	No
	G4-EC8: Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos	44	No
Comunidades locales	G4-SO1: Porcentaje de centros donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local	80	No
Mecanismos de reclamación por impacto social	G4-SO11: Número de reclamos sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamo	84	No
Prácticas laborales y trabajo digno	G4-LA2: Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosadas por ubicaciones significativas de actividad	96	No
Diversidad e igualdad de oportunidades	G4-LA12: Composición de los órganos de gobierno y desglose de la planilla por categoría profesional, sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	96	No
Presencia en el mercado	G4-EC5: Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	96	No

Contenidos básicos específicos G4-32

Aspectos GRI-G4	Indicador GRI-G4	Página	Verificación externa
Salud y seguridad en el trabajo	G4-LA5: Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral	53	No
	G4-LA6: Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, ausentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo	54, 57	No
	G4-LA7: Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o riesgo elevado de enfermedad	58, 59	No
	G4-LA8: Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con los sindicatos	53	No
Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores	G4-LA15: Impactos negativos significativos, reales y potenciales en las prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas al respecto	39	No
Evaluación ambiental de los proveedores	G4-EN33: Impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas al respecto	39	No
Prácticas laborales y trabajo digno	G4-LA1: Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región	98, 99	No
Capacitación y educación	G4-LA9: Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral	103	No
	G4-LA10: Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales	102	No
	G4-LA11: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares de desempeño y desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional	103	No
Indicador MINSUR	Cumplimiento de estándares de las operaciones de MINSUR	37	No



Informe de
sostenibilidad
2014



www.minsur.com

Edición general y
aplicación metodológica
de la Guía GRI



www.responde.pe

Concepto, diseño
y diagramación



www.icono.pe